



# POLICÍA DE PROXIMIDAD

Guía Estratégica para implementar, Evaluar y dar Seguimiento a la Policía de Proximidad en el Ámbito Municipal





Ciudad de México, a 20 de junio de 2025.

Guía elaborada por el Lic. Edmundo Francisco Esquivel Fuentes, Director de Prevención del Delito de la Policía Municipal de Ecatepec y Coordinador de la Red Estatal del Estado de México; y revisado por el Mtro. Jorge Amador Amador, Consultor en Seguridad Ciudadana y Jorge Atilano González Candia, Director Ejecutivo del Diálogo Nacional por la Paz.



# ÍNDICE



|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación .....                                                                       | 4  |
| 1. Introducción .....                                                                    | 5  |
| 2. Antecedentes                                                                          |    |
| • Evolución del Modelo Policial Tradicional al de Policía de Proximidad .....            | 7  |
| • La Policía de Proximidad en el Contexto Mexicano .....                                 | 8  |
| 3. Marco Conceptual                                                                      |    |
| • ¿Qué es la Policía de Proximidad? .....                                                | 11 |
| • Principios y Pilares Fundamentales de la Policía de Proximidad .....                   | 11 |
| • “Proximidad Básica” vs. “Proximidad Avanzada” .....                                    | 14 |
| 4. La implementación del modelo                                                          |    |
| • La Importancia de las Reuniones Diarias para la Gestión y el Impacto .....             | 15 |
| • Reconstrucción permanente del Cuerpo Policial .....                                    | 16 |
| • Estrategia para Construir la Colaboración entre Ciudadanía y Policía .....             | 17 |
| • Condiciones Habilitadoras para el Desarrollo del Modelo de Policía de Proximidad ..... | 21 |
| 5. Indicadores de una Policía de Proximidad                                              |    |
| • Componentes Clave, Indicadores de Desempeño y Metodología de Evaluación .....          | 23 |
| 6. Metodología de Seguimiento y Evaluación                                               |    |
| • Principios Rectores del Seguimiento y Evaluación .....                                 | 37 |
| • Fuentes de Información y Herramientas de Recopilación .....                            | 39 |
| • Frecuencia del Seguimiento y tipos de Reporte .....                                    | 40 |
| • Responsables del Seguimiento y Evaluación .....                                        | 42 |
| • Desafíos y Consideraciones Clave .....                                                 | 43 |
| 7. Conclusiones .....                                                                    | 44 |
| 8. Recomendaciones .....                                                                 | 44 |
| 9. Glosario .....                                                                        | 48 |
| 10. Bibliografía .....                                                                   | 54 |
| 11. Anexo 1: Cuadro de Seguimiento del Modelo de Policía de Proximidad Municipal         | 53 |



# PRESENTACIÓN



Esta Guía Estratégica de Policía de Proximidad tiene el objetivo de presentar a ciudadanos y funcionarios los indicadores de una buena práctica policial en México en el ámbito municipal, de tal manera que permita orientar la implementación del modelo en los territorios del país.

El Diálogo Nacional por la Paz se ha esforzado en recuperar las buenas prácticas en tejido social, seguridad y justicia para acercarlas a las personas e instituciones que desean avanzar en la creación de condiciones para la paz. En este texto reconoce que el actor clave para mejorar la seguridad es la policía municipal trabajando de manera coordinada con la ciudadanía y los tres niveles de gobierno.

Además, reconoce que alcanzar la paz requiere de un trabajo constante por la reconstrucción del tejido social, la seguridad ciudadana y la justicia restaurativa. Son tres pilares fundamentales que invitan a todos los actores sociales a sumarse para alcanzar la paz.

Esta guía se ha construido a partir de la recuperación de buenas prácticas de distintas policías del país y la experiencia cotidiana de quienes coordinan prácticas de prevención, investigación y reacción. Así que tiene en este documento una valiosa pieza que surge de la sistematización de la propia experiencia.

En este documento encontrarás los antecedentes de la policía de proximidad, el marco conceptual, la estrategia para la colaboración entre ciudadanos y policías, el modelo de policía de proximidad y la metodología para el seguimiento y la evaluación, así como recomendaciones para su implementación.

Con este documento el Diálogo Nacional por la Paz expresa su apuesta por una seguridad ciudadana que pone en el centro la colaboración y la articulación de esfuerzos para recuperar la paz en México, e invita a poner los medios para avanzar en la construcción de esas condiciones que a todos nos interesa para lograr la paz.

Mtro. Jorge Atilano González Candia  
Director Ejecutivo del Diálogo Nacional por la Paz



# 1. INTRODUCCIÓN

Las policías municipales representan una base esencial para la seguridad y la justicia en México. Su cercanía con la población y el territorio les otorga un conocimiento único de las dinámicas delictivas en tiempo real, lo que les permite ser los primeros respondientes, así como recolectar evidencias y testimonios cruciales para la resolución de delitos. En este contexto, resulta imperativo el desarrollo de programas que fortalezcan la función policial y su vinculación con la comunidad.

La seguridad ciudadana constituye uno de los pilares fundamentales para el bienestar y desarrollo de cualquier comunidad. En México, los municipios, como el nivel de gobierno más cercano a la ciudadanía, desempeñan un papel estratégico para garantizar la seguridad pública. Sin embargo, los modelos policiales tradicionalmente reactivos han demostrado ser insuficientes para abordar la complejidad de la criminalidad y la creciente desconfianza entre la sociedad y sus instituciones.

Ante este panorama, la **Policía de Proximidad** emerge como una estrategia de gestión policial innovadora y probada, que trasciende la mera reacción al delito. Este modelo busca activamente identificar y resolver las causas subyacentes de la violencia y la inseguridad, fomentando un acercamiento genuino y constante con la ciudadanía. Su éxito radica en la construcción de relaciones de confianza, promoción de la participación comunitaria en la coproducción de seguridad, implementación de procedimientos policiales justos y transparentes; especial atención a las víctimas, transversalizando la acción en la anticipación del contexto delictivo a través de programas de prevención del delito y, todo esto, en el territorio.

El presente documento tiene como propósito fundamental ser una **guía y herramienta de referencia** para la implementación, consolidación y evaluación del modelo de Policía de Proximidad en municipios de la República Mexicana, con un enfoque particular en el contexto y las necesidades de las localidades más conflictivas del país. Se ha elaborado, estudiando e integrando las mejores prácticas y los aprendizajes derivados de experiencias exitosas en diversos municipios del país los cuales han sido pioneros y referentes en la materia como: **Nezahualcóyotl y Atizapán en el Estado de México; General Escobedo, San Nicolás y San Pedro en Nuevo León; Chihuahua en Chihuahua; Cherán, Tancítaro y Morelia en Michoacán; Mérida en Yucatán, o Querétaro en Querétaro;** y, más recientemente, en condición embrional o más bien como estrategia emergente de este modelo, en **Ecatepec, Estado de México**, entre otros. Estas experiencias han demostrado que, si bien el modelo se basa en principios universales, su implementación efectiva requiere de ajustes metodológicos y operativos adaptados a las realidades locales.



Al adoptar y fortalecer un modelo de proximidad, se busca no sólo una reducción tangible de la incidencia delictiva, sino, de manera crucial, una mejora significativa en la percepción de seguridad para la ciudadanía y la reconstrucción de la confianza en sus instituciones policiales. Este enfoque integral es vital para construir comunidades más seguras, resilientes y participativas; transita invariablemente en el valor más importante que tienen las policías la cual es su capital humano: ¿quién baja la incidencia delictiva?, ¿quién mejora la percepción ciudadana?, ¿quién lidera las reuniones vecinales? Si queremos hacer equipo con los ciudadanos, primero hagamos equipo con los policías.





## 2.ANTECEDENTES

### Evolución del Modelo Policial Tradicional al de Policía de Proximidad

Históricamente, los modelos policiales en muchas partes del mundo y particularmente en México, se han centrado predominantemente en un **enfoque reactivo y punitivo**. Este modelo, a menudo militarizado y centralizado, prioriza la respuesta a incidentes una vez que el delito ha ocurrido, así como la persecución de los delincuentes; una lucha permanente, entre policías y ladrones, relegando a un segundo plano la prevención y la interacción proactiva con la comunidad. Si bien, este enfoque es crucial para el mantenimiento del orden, también genera desafíos significativos.

Un ejemplo claro de este enfoque se encuentra en la policía de tránsito, quien tradicionalmente ha operado con un modelo enfocado en la sanción y la recaudación, generando un alto grado de desconfianza. Este modelo reactivo, tanto en la seguridad como en la vialidad, produce múltiples problemáticas como:

- **Distanciamiento de la ciudadanía:** La falta de contacto constante y positivo deteriora la confianza, generando una gran brecha entre sociedad y gobierno, un divorcio entre la policía y la comunidad.
- **Carente o limitada estrategia de Prevención del Delito:** La reacción al delito no aborda sus causas subyacentes ni los factores de riesgo en el entorno.
- **Baja producción de información basada en la inteligencia social:** Al no haber una interacción profunda, la policía pierde la oportunidad de obtener y recopilar información vital (inteligencia social) para comprender las dinámicas delictivas a nivel de barrio.
- **Falta de legitimidad:** La ausencia de capacitación permanente y de procedimientos justos y transparentes en la interacción diaria contribuye a una percepción de arbitrariedad y abuso de autoridad.
- **Nula visión de atención estratégica a las víctimas:** Tradicionalmente, la interacción policial con las víctimas se ha limitado a la recolección de información para la investigación del delito. Cuántas veces escuchamos en el día a día que a la víctima “se le dan los pasos a seguir”, descuidando un enfoque integral que considere su bienestar, sus necesidades emocionales, legales y psicológicas. Más aún, la canalización inadecuada a servicios de apoyo y protección ha llevado a la revictimización y falta de confianza en las instituciones para brindarles un apoyo completo.

A partir de la década de los 80 y 90, en respuesta a estas limitaciones y a una creciente demanda ciudadana por una seguridad más efectiva y humana, comenzó a consolidarse el concepto de “Policía Comunitaria” o de “Proximidad” a nivel internacional.



Este modelo propuso un cambio de paradigma, donde la policía no solo se encargaba de aplicar la ley, sino de **servir y proteger a la comunidad de manera proactiva, colaborativa y con un fuerte énfasis en la prevención y resolución de problemas.**

La Policía de Proximidad emerge como una respuesta estratégica en la cual, para responder a los desafíos de seguridad pública, se requieren más que operativos; se necesita una institución que escuche activamente a la comunidad, conozca el contexto local, rinda cuentas transparentemente y actúe con una profunda vocación de servicio. Una Policía de Proximidad es precisamente esto: una institución que, a través de un modelo integral basado en evidencia y buenas prácticas, combina la profesionalización interna, una efectiva vinculación territorial y mecanismos claros de participación ciudadana.

La implementación exitosa de este modelo no depende únicamente de recursos técnicos, sino de decisiones políticas firmes, liderazgos institucionales comprometidos y una ciudadanía dispuesta a coproducir seguridad. Fortalecer una policía municipal desde este enfoque no es solo una política pública; es una apuesta ética, estratégica y estructural para reconstruir la confianza, reducir las violencias y garantizar derechos en el ámbito local.

### **La Policía de Proximidad en el Contexto Mexicano**

En México, la implementación de Modelos de Policía de Proximidad ha cobrado una relevancia particular en las últimas décadas. La policía municipal es reconocida como el primer respondiente y la autoridad más cercana a la gente, atendiendo la gran mayoría de los incidentes y delitos que afectan directamente la convivencia diaria. Esta posición estratégica la convierte en el actor clave para la construcción de una seguridad ciudadana efectiva y recuperación de la confianza hacia las instituciones.

Diversos municipios a lo largo del país han emprendido el camino hacia la adopción de este modelo, convirtiéndose en referentes clave y demostrando que es posible transformar la función policial con resultados positivos. Entre los casos más destacados se encuentran:

- **Nezahualcóyotl, Estado de México:** Reconocido por su modelo de policía vecinal y sistema de cuadrantes; una fuerte vinculación comunitaria así como enfoque en la prevención del delito, con lo cual han logrado reducciones significativas en la incidencia delictiva y mejorado la percepción de seguridad. Asimismo, han integrado esfuerzos transformacionales como lo es la Subdirección de Proximidad Vial, quien aprovecha las capacidades operativas desde el área de tránsito y vialidad, con un constante contacto ciudadano desde el enfoque de cuidado y educación al mismo tiempo.





- **General Escobedo, Nuevo León:** Destacó por su estrategia de proximidad (PROXPOL), fortalecimiento de la policía de barrio, uso de tecnología para el monitoreo y respuesta, así como programas de prevención focalizados; y, más recientemente, por su estrategia de justicia cívica la cual no pretende criminalizar la conducta humana, sino más bien formarla en nuevas dinámicas de convivencia comunitaria.
- **Chihuahua, Chihuahua:** Ha implementado un modelo de policía orientada a la solución de problemas (con un fuerte componente de análisis criminal y patrullaje focalizado), demostrando la eficacia de la inteligencia policial a nivel local. Su estrategia insignia de Escudo Chihuahua, le valió múltiples reconocimientos internacionales, entre ellos el Best Place to Work, el cual además reconoce la alta fidelidad que tienen sus miembros a la corporación.
- **Morelia, Michoacán:** Con un énfasis en el enfoque de Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP) y la creación de unidades especializadas (como la Unidad de Análisis y la de Atención a Víctimas), se adelanta a su época en materia de recepción de denuncias y por su robusto sistema de justicia cívica.
- **Mérida, Yucatán:** Caracterizada por un Modelo Preventivo de Proximidad, con alta profesionalización de sus elementos y una sólida coordinación con la sociedad y otros niveles de gobierno, que contribuye a mantenerla como una de las ciudades más seguras del país, al ser una policía altamente calificada que ha heredado las mejores prácticas Europeas, aterrizadas al ámbito municipal.
- **Querétaro, Querétaro:** Ha trabajado en la consolidación de un Modelo de Policía de Proximidad con una fuerte inversión en tecnología, profesionalización y un sistema de justicia cívica que atiende conflictos vecinales de manera temprana; así como un sistema tecnológico que se comparte con las estructuras estatales.
- **Ecatepec de Morelos, Estado de México:** Este municipio (dadas sus características demográficas y desafíos de seguridad), ha iniciado esfuerzos para implementar un Modelo de Policía de Proximidad, buscando optimizar su organización territorial, a través de cuadrantes, y mejorando la interacción con la ciudadanía. Sus experiencias tempranas en la definición de cuadrantes, así como la búsqueda de una policía vecinal, son un antecedente directo de la necesidad de este documento. Más recientemente, su capa administrativa de secretarios técnicos, han llevado las Mesas por la Paz al territorio de manera diaria.
- **Cherán y Tancítaro, Michoacán:** Representan casos singulares de policías comunitarias institucionalizadas que operan con un enfoque de proximidad. Ambas experiencias han demostrado la efectividad de modelos de seguridad



autogestivos con sus propias instancias para la resolución de conflictos comunitarios. Su relevancia radica en que la proximidad no solo se basa en el acercamiento, sino en la legitimidad y confianza que emanan de la propia comunidad, lo que permite abordar la seguridad desde una perspectiva cultural y territorial única. En este caso en particular, estos espacios han sido acompañados desde CIAS por la Paz, buscando consolidar esa legitimidad y confianza social hacia la autoridad municipal.

- **San Nicolás de los Garza, Nuevo León:** Asimismo, en Nuevo León, se ha hecho un esfuerzo por documentar la implementación del Modelo de Policía de Proximidad, que han definido, el cual se ha centrado en el fortalecimiento de las habilidades de sus policías para la mediación de conflictos y la vinculación con la comunidad. Su enfoque integral y transversal a la administración municipal, combinado con tecnología, capacitación y una clara vocación de servicio, es un ejemplo de cómo una corporación municipal puede adoptar y consolidar exitosamente este modelo en un entorno urbano complejo, centrando su política en el desarrollo personal de los policías, así como en las competencias institucionales y personales, además de procesos operativos policiales bien definidos.

Estos municipios, a pesar de sus contextos únicos, comparten elementos comunes en sus ajustes metodológicos, pues han invertido en capacitación y reestructurado su despliegue territorial (cuadrantes), fortaleciendo la interacción comunitaria y desarrollado capacidades de análisis e inteligencia; asimismo, han implementado mecanismos de control interno y rendición de cuentas y están reformando sus Sistemas de Justicia Cívica. Todo esto, homologando criterios para la atención a víctimas, entendiendo que solos no pueden, generando esquemas de confianza y colaboración con otras dependencias del mismo nivel de gobierno o superiores. Sus trayectorias y resultado demuestran que la implementación exitosa de la proximidad es un proceso continuo que requiere compromiso político, inversión sostenida y una adaptación constante a las necesidades de la comunidad.

La experiencia acumulada en estos municipios, junto con los marcos conceptuales y las herramientas técnicas disponibles, es la base para la propuesta de seguimiento y evaluación que se presenta en este documento.



## 3.MARCO CONCEPTUAL

### ¿Qué es la Policía de Proximidad?

La Policía de Proximidad representa un cambio de paradigma fundamental en la concepción y operación de las fuerzas de seguridad pública. No se limita a una presencia policial más cercana, sino que es una estrategia de gestión policial integral que busca, de forma activa y proactiva, no solo combatir el delito y la violencia, sino también identificar, comprender y resolver sus causas subyacentes de la inseguridad y la conflictividad social a través de un acercamiento sistemático, genuino y constante con la ciudadanía.

Este modelo se ha fundamentado en la premisa de que la seguridad es una corresponsabilidad activa entre la autoridad y la comunidad, entendida como la coproducción de seguridad. Esta, reconoce que, la policía no puede resolver sola los complejos problemas de seguridad de forma aislada y, que la participación activa de los ciudadanos, la información que estos poseen (inteligencia social) y la confianza mutua, son indispensables para construir entornos seguros, pacíficos y resilientes.

### Principios y Pilares Fundamentales de la Policía de Proximidad

La implementación efectiva y sostenible de un Modelo de Policía de Proximidad, se sustenta en la adopción y fortalecimiento de varios principios y pilares interconectados, que definen el **ser** y el **deber ser** de la corporación:

- **1.Territorialización como Pilar Principal (Sectorización y Cuadrantes):** Este es el fundamento geográfico y operativo. Implica la división del territorio municipal en sectores y cuadrantes claramente definidos, asignando a cada sector una unidad policial permanente. La territorialización permite a los policías conocer a fondo su área de responsabilidad, así como a sus habitantes y problemáticas específicas, facilitando un despliegue optimizado y tiempos de respuesta ágiles (en promedio de 3 a 5 minutos, según experiencias como las de Neza o Escobedo). Esta la base para la creación de una "Policía Vecinal" que fomente una relación directa y de confianza con los ciudadanos.
- **2.Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP):** Más allá de la reacción, la POP tiene el enfoque proactivo para abordar de raíz las causas de la inseguridad. Los policías, en colaboración con la comunidad, identifican patrones de problemas (no solo incidentes aislados), los analizan en profundidad, diseñan respuestas creativas y multidisciplinarias, y evalúan su impacto. La metodología SARA (Scanning, Analysis, Response, Assessment) es la herramienta más frecuente para este proceso, permitiendo una gestión policial estratégica que transforma la prevención del delito en acciones concretas y medibles a nivel local.



- **3.Acercamiento, Vinculación Ciudadana y Coproducción de Seguridad:** Implica la construcción activa de confianza y legitimidad a través de una relación constante y transparente entre policías y ciudadanos. Esto se materializa en patrullajes estratégicos, no aleatorios (a pie o en bicicleta), reuniones comunitarias por cuadra y periódicas (diarias), y el fomento de la organización ciudadana a través de Redes Vecinales de Seguridad. Este principio también es fundamental para la proximidad vial, donde las interacciones diarias con conductores y peatones, lejos de ser meros actos de sanción, se convierten en oportunidades para la educación cívica y la construcción de confianza, tejiendo redes de seguridad vecinal. Estas redes no solo sirven como canales de comunicación y denuncia, sino como verdaderos, socios en la coproducción de seguridad, donde la comunidad aporta inteligencia social y participa activamente en la solución de problemas de su entorno.
- **4. El Buen Trato Policial (Saludar, Servir y Sonreír):** La policía de proximidad requiere de habilidades sociales que permitan generar confianza. Todo contacto debe basarse en la dignidad y el respeto, otorgando voz a los ciudadanos, actuando con imparcialidad y equidad, y siendo transparentes al explicar las decisiones y acciones policiales. Un trato justo y de calidad es un constructor fundamental de la confianza ciudadana, así como para la disposición de la comunidad a cooperar, las “3 S (Seguridad de la escena, evaluar la Situación y Solicitar ayuda)” como política de interacción comunitaria.
- **5.Inteligencia Social y Análisis Criminal Local:** El modelo reconoce a la policía de proximidad como una fuente invaluable de información. La interacción cotidiana con la comunidad permite la recolección de información (inteligencia social) sobre los problemas, como también actores y dinámicas delictivas a nivel de barrio. Esta información, combinada con el análisis criminal de datos de incidencia delictiva, es procesada por unidades de análisis y contexto y unidades investigación municipal, permitiendo comprender la realidad local y focalizar los recursos de manera estratégica.
- **6.Uso Estratégico de la Tecnología:** La tecnología es un componente fundamental, pero no un sustituto de la interacción humana. Si bien, este primero incluye sistemas de gestión de eventos (CAD/GIS) para un despliegue eficiente y una respuesta ágil, plataformas de comunicación bidireccional con la ciudadanía y herramientas de análisis de datos para la toma de decisiones basada en evidencia, nunca se debe perder de vista que si eso hacemos hacia fuera, también hacia dentro debemos tener un robusto sistema de gestión corporativa con herramientas como el Kardex, la gestión de flotillas vehiculares, bitácoras y pase de revista electrónica, entre otros.



- **7. Profesionalización Integral:** La eficacia del modelo depende directamente de la calidad de sus policías. Esto abarca:
  - **Capacitación básica policial:** Todo el personal deberá acreditar el curso básico de formación inicial, el cual tras las adecuaciones del plan rector de profesionalización, centra su formación en la proximidad.
  - **Capacitación especializada:** En habilidades blandas como la comunicación, mediación, atención a víctimas (incluyendo perspectiva de género), resolución de conflictos, justicia cívica, derechos humanos, rescate y primeros auxilios. La policía de San Nicolás de los Garza, por ejemplo, ha demostrado la importancia de capacitar a sus policías en habilidades de mediación como un eje central de su modelo.
  - **Servicio profesional de carrera:** Un sistema justo de ascensos y reconocimientos que incentive el buen desempeño policial, así como el retiro digno.
  - **Dignificación laboral:** Salarios justos, seguro de vida, seguridad social y condiciones laborales que atraigan y retengan al talento, reduciendo la rotación.
- **8. Transparencia, Rendición de Cuentas y Control Interno:** Contar con pilares de legitimidad institucional, implica la máxima transparencia en la información pública policial, la existencia de canales accesibles para quejas y denuncias ciudadanas contra la policía y la aplicación de un sistema de Asuntos Internos y de Honor y Justicia robusto. Los modelos de policía comunitaria de Cherán y Tancítaro son un referente al integrar a la comunidad en los mecanismos de rendición de cuentas, generando un control directo y una legitimidad incuestionable, que investiguen y sancionen la mala conducta de manera imparcial.
- **9. Prevención del Delito, una Política Proactiva e Integral:** La policía de Proximidad integra la **prevención del delito** en sus funciones diarias. Esto incluye no solo la prevención situacional (reducción de oportunidades para el delito), sino también la prevención social, que busca intervenir en los factores de riesgo de la violencia. Se apoya en **diagnósticos participativos** con la comunidad, para así identificar problemáticas específicas y generar soluciones conjuntas, articulándose con otras dependencias municipales para acciones integrales (ej. recuperación de espacios públicos, programas para jóvenes, mesas solidarias, pláticas en las escuelas, ferias por la paz, entre otros).
- **10. Atención Integral a las Violencias de Género:** Esto implica reconocer la especificidad y gravedad de estas violencias, con un modelo de proximidad que exige una respuesta policial, especializada y sensible. Esto se traduce en:
  - **Protocolos de atención especializada:** Para la respuesta, contención y canalización de víctimas de violencia de género.





- **Capacitación con Perspectiva de Género:** Para todos los elementos, asegurando un trato digno y libre de revictimización. Esto es posible al transversalizar la capacitación para todo el personal policial, buscando sensibilizar y dotar de herramientas a cada oficial para una intervención adecuada y empática.
- **Unidades o Células de búsqueda de personas:** Con personal capacitado para el acompañamiento, seguimiento, investigación y localización de personas desaparecidas.
- **Coordinación interinstitucional:** Fluida con Fiscalías, Fiscalías Especializadas, instancias de la mujer, DIF y refugios, para garantizar una ruta de atención integral y multidisciplinaria a las víctimas.
- **Proximidad Vial, de la Sanción a la Formación, Educación y Convivencia Vial:** Un pilar esencial de la policía de proximidad es su aplicación al ámbito de **tránsito municipal**. Tradicionalmente percibidos como una fuerza punitiva, los agentes de tránsito pueden convertirse en facilitadores de la convivencia vial y educadores cívicos. Esto implica un cambio paradigmático, un cambio de enfoque en la acción operativa de tránsito, es decir, pasar de la multa como único fin punitivo y sancionador; a la prevención de accidentes, la resolución pacífica de conflictos de tráfico, y el fomento de una cultura vial segura y respetuosa. Los agentes de proximidad vial se encargan de identificar y reportar problemas de infraestructura vial, atender emergencias en la calle con un enfoque de servicio y utilizar su autoridad para mediar (en lugar de solo castigar), a fin de reconstruir la legitimidad de su labor.

### **“Proximidad Básica” vs. “Proximidad Avanzada”**

La experiencia de municipios como Nezahualcóyotl, Escobedo y Querétaro, han enseñado que la policía de proximidad se desarrolla en etapas, con un nivel de complejidad y madurez creciente:

- **Proximidad Básica:** Se establece en el enfoque de la territorialización (cuadrantes/sectores), despliegue de una policía vecinal asignada, el inicio de la interacción con la comunidad (patrullaje a pie, primeras reuniones), mejora de los tiempos de respuesta y la gestión de la información operativa básica (bitácoras). Estas son las fases para sentar las bases de la cercanía y la presencia.
- **Proximidad Avanzada:** Una vez que la proximidad básica está consolidada, se avanza hacia la sofisticación del modelo de proximidad. Esto incluye la plena implementación del enfoque de Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP), con metodologías robustas como SARA; el uso intensivo de la inteligencia y el análisis criminal para focalizar la prevención y la investigación; la profundización de la vinculación interinstitucional para abordar problemas





complejos, así como la consolidación de la Justicia Cívica. Por otro lado, dotar de capacidades a los vecinos a través de la Escuela de Seguridad Humana, la cual previene, protege y traslada capacidades a la comunidad, así como la evaluación del desempeño individual y por cuadrante, y el uso sistemático de reuniones de mandos para el análisis estratégico de datos y la toma de decisiones y más recientemente, reuniones para la construcción de la paz por sector como las que se hacen en Ecatepec, permiten avanzar a una proximidad más “avanzada”.

## 4.LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO

### La Importancia de las Reuniones Diarias para la Gestión y el Impacto

Un elemento crucial para la efectividad de la Policía de Proximidad, especialmente en su fase avanzada, es la adopción de un modelo de gestión y seguimiento diario:

- **Reunión Diaria de Mandos:** Es una herramienta de gestión estratégica que brinda ritmo y rumbo (¿a dónde vamos? ¿cómo vamos?), donde los mandos de sector y las áreas especializadas (análisis, atención a víctimas, prevención del delito, Policía Metropolitana, Grupo Táctico de Operaciones, entre otros) presentan y discuten los datos de incidencia delictiva, quejas, problemáticas de los cuadrantes y el desempeño de su personal. Este análisis en tiempo real permite la toma de decisiones operativas inmediatas, el ajuste de estrategias de patrullaje, asignación de recursos y rendición de cuentas. Su implementación diaria, garantiza una respuesta ágil y adaptable a la dinámica delictiva, ya que en términos prácticos se cuestiona: ¿cómo le fue a la ciudadanía con la delincuencia? (¿cuántos delitos hubo?), ¿cómo le fue a la delincuencia con la policía? (¿cuántos detenidos y productividad operativa hubo?) y, finalmente, ¿cómo le fue a la policía con sus policías? (¿cuántos procesos internos existes, ¿cuál es su proceso, cuantas quejas y denuncias hay?)
- **Reunión de Mesas por la Paz en cada Sector (Cotidianas):** Consiste en un encuentro diario y breve de los policías asignados al Sector, con líderes comunitarios o vecinos organizados en redes. El objetivo es intercambiar información sobre incidencias del día anterior, problemáticas emergentes, preocupaciones de la comunidad y acuerdos sobre acciones conjuntas. Esta reunión fortalece la inteligencia social, el sentido de corresponsabilidad y la confianza en el día a día.
- **Reunión Vecinal por Cuadrante (Cotidianas):** Es un espacio de interacción directa y constante entre los policías asignados a un cuadrante específico y los vecinos de esa área, ya sea en puntos estratégicos de la comunidad o durante los recorridos de patrullaje. Según la experiencia se pueden identificar como reuniones vecinales y/o reuniones comerciales. Su propósito principal es establecer un vínculo de



cercanía y confianza, permitiendo el intercambio ágil de información sobre situaciones de riesgo, faltas administrativas o inquietudes locales. Estas interacciones cotidianas fomentan la construcción de inteligencia social, la pronta atención a pequeñas problemáticas y la visibilización de la policía como un actor accesible y que pertenece a la comunidad.

## **Reconstrucción permanente del Cuerpo Policial**

La naturaleza de la policía de proximidad exige que la institución policial no sea una entidad estática, sino un organismo en constante evolución y mejora. Ante la pregunta “¿que se reconstruye?”, la respuesta puede ser muy evidente: desde aquello que está destruido en el contexto del cuerpo policial: la confianza, la vocación, el espíritu de cuerpo, la institucionalidad, etc. De ahí que, el concepto de Reconstrucción Permanente del Cuerpo Policial, se refiera a la capacidad intrínseca de esta a la incorporación para adaptarse, depurarse, aprender de sus experiencias y de su entorno, así como innovar continuamente para responder de manera efectiva a los desafíos y expectativas de la comunidad.

Este pilar fundamental trasciende la mera formación inicial o los controles disciplinarios. Ello implica un llamado constante a la vocación policial y a la implantación de una cultura organizacional que promueve:

- **Análisis y Adaptación Constante:** La habilidad para identificar nuevas conductas y contextos delictivos, entender los cambios en los patrones de convivencia social y ajustar proactivamente las estrategias y tácticas policiales; como fue el caso de la Pandemia del COVID19, donde hubo que aprender una nueva forma de interacción social y actuar de la policía frente a la conducta criminal. Esto ha requerido mecanismos de inteligencia local y análisis de información que permitan anticipar y no solo reaccionar.
- **Aprendizaje Organizacional:** La institucionalización de procesos para documentar y aplicar las lecciones aprendidas de éxitos y fracasos operativos, retroalimentación constante que alimente la revisión de protocolos, formación continua y replicación de mejores prácticas.
- **Depuración constante y Combate Frontal a la Corrupción:** Un compromiso irrenunciable con la erradicación de la corrupción y la mala conducta. Esto no solo se logra con sanciones, sino con sistemas robustos de control de confianza, mecanismos accesibles para la queja ciudadana y una cultura de integridad que permea todos los niveles jerárquicos.
- **Fomento de la Innovación y la Experimentación:** La disposición a probar nuevas tecnologías, metodologías y enfoques operativos, incluso a nivel de cuadrante. Una



policía que se reconstruye permanentemente no teme experimentar, evaluar y adoptar soluciones creativas que mejoren su eficacia y su relación con la comunidad, tomando en cuenta que es un experimento institucional que ha sido probado en el tiempo y sus resultados han dado cuenta de la efectividad del modelo.

- **Desarrollo Profesional permanente:** Más allá de la capacitación básica, la Policía de Proximidad requiere un desarrollo profesional que incorpore habilidades sociales, resolución de conflictos, uso de nuevas tecnologías y una profunda comprensión de los derechos humanos y perspectiva de género.
- **Norma Policial:** Aspirar a que las y los policías se encuentren en condiciones similares o superiores a las de la comunidad a la que sirven, plantea la posibilidad de realización plena en la vocación elegida. En un esquema paralelo a la pirámide de Maslow (donde podemos identificar que la autorrealización de la persona tiene similitudes con la realización máxima en el ejercicio de la función policial), una pedagogía democrática y transparente, donde la autoevaluación cobra sentido al transitar por diversas dimensiones fundamentales, tales como: salud, condición física, estado psicológico, responsabilidad social, formación cultural, capacidad técnica, competencias policiales, trabajo de proximidad, habilidades de mediación y resolución de conflictos. Podemos identificar como la culminación de este proceso la realización policial, entendida como el compromiso ético pleno en el servicio a la comunidad.

En síntesis, la Reconstrucción Permanente del Cuerpo Policial es la garantía de que la institución se mantendrá relevante, confiable y efectiva en un entorno cambiante, consolidando una Policía de Proximidad que no solo reacciona, sino que evoluciona junto con su comunidad.

### **Estrategia para Construir la Colaboración entre Ciudadanía y Policía**

La implementación exitosa del modelo de Policía de Proximidad requiere confianza entre ciudadanía y policía, para lo cual se deben considerar algunos puntos:

**Elaborar un Diagnóstico Institucional.** El primer paso consiste en realizar un diagnóstico que permita identificar el estado actual de la función policial y su vínculo con la comunidad. Para esto se puede utilizar un diagnóstico con las 18 dimensiones de una Policía con Enfoque de Seguridad Ciudadana (CIAS POR LA PAZ), el cuál deberá ser respondido por todos integrantes de la corporación policial y complementarse con dos entrevistas grupales: una integrada por directivos y mandos medios y otra por personal de escala básica.



Los hallazgos de este diagnóstico serán la base para definir la estrategia de fortalecimiento a la policía municipal y acompañamiento a las estructuras ciudadanas que se decidan conformar. A partir de esta información, se establecerán prioridades y acciones concretas.

**Fortalecer la Identidad Policial.** Para el fortalecimiento de la identidad policial se identificarán las desconexiones internas que afectan la cohesión de la corporación. A través de un proceso de resignificación de estas historias que permitan renovar la confianza entre el personal operativo, los coordinadores, comandantes o directivos, se reactivarán los valores de cercanía, compromiso y vocación de servicio que dan sentido a la labor policial.

Es importante que las relaciones al interior de la corporación estén bien cuidadas, ya que de ellas depende el trabajo en equipo, la comunicación y, en última instancia, que reflejen el trabajo con la ciudadanía.

Para fomentar este sentido de pertenencia y cuidado interno de la policía, será necesario institucionalizar espacios de recreación, de atención psicológica y convivencias familiares, así como otras estrategias que refuercen el bienestar emocional y profesional del personal, de tal manera que el policía se sienta reconocido y cuidado por sus mandos, como un pilar fundamental para fortalecer la identidad y dignidad en la corporación.

**Revisión de la Organización Territorial.** En este momento se analiza cómo se ha organizado el territorio en este municipio, y se define la mejor manera de reorganizarlo (o mantenerlo) para el trabajo colaborativo que se pretende realizar con la ciudadanía. Para ello, será importante tener claridad de las unidades más pequeñas para la organización: calles, barrios o colonias, que funcionen como punto de partida. A partir de ahí se podrán definir las siguientes unidades: colonias, cuadrantes o sectores. Y, si es necesario, se podría agrupar estas últimas en regiones.

Lo importante es tener clara la propuesta de organización territorial: redes vecinales, consejos ciudadanos y comités vecinales desde la seguridad. Así como el tipo de enlaces que se va a tener: calle, barrio, colonia, sector o región. Esto permitirá ubicar en qué estructura podrían instalarse los consejos de rendición de cuentas y las instancias participativas para la revisión de estrategias.

**Recuperación de la Confianza Ciudadana.** Una vez definida la estructura territorial y los niveles donde se instalarán instancias de rendición de cuentas y revisión de estrategias, será importante iniciar el proceso de recuperación de confianza ciudadana por parte de la policía. Para esto se propone identificar las desconexiones históricas entre policía y ciudadanía, para llevar a cabo un camino de resignificación de estas historias y reconstrucción de la confianza.



En este proceso de resignificación de las desconexiones es importante habilitar a la policía para responder a los problemas emergentes en el tema de seguridad. La clave está en construir acuerdos con propuestas viables que favorezcan la recuperación de la confianza mediante la atención de las necesidades reales del territorio. La manera de responder a las demandas de la ciudadanía permite la consolidación de esta confianza hacia la policía.

**Creación de Instancias de Rendición de Cuentas y Revisión de Estrategia.** Un paso clave en este proceso es la construcción de instancias de rendición de cuentas y revisión de estrategia, las cuales se pueden realizar de manera sectorial, con vecinos organizados territorialmente. En estos espacios es crucial que participe una autoridad policial con capacidad de decisión, que escuche activamente, y pueda resolver los problemas y dar seguimiento a los acuerdos alcanzados.

La otra manera de construir estas instancias, es a través de los consejos municipales de seguridad con la participación de organizaciones sociales, empresarios, líderes religiosos, directores de escuelas, etc. La constancia en sus reuniones, con fechas fijas, permite generar un hábito de participación, evaluación y planeación, que hace responder a las coyunturas y necesidades que van surgiendo cotidianamente.

**Plan de Mejoras en el Análisis Delictivo o Delincuencial.** El desarrollo de las habilidades y capacidades para la investigación y el análisis en las policías municipales, es fundamental para mejorar su actuación ante los delitos y para tomar decisiones informadas. En este sentido, el primer paso es revisar los mecanismos que se tienen para el análisis delictivo, con la intención de ubicar las necesidades en cuanto a la recolección, sistematización, análisis y uso de la información.

La construcción de circuitos de análisis delictivo implica revisar los datos generados por las estadísticas delictivas, definición de variables, construcción de matrices de análisis y la redefinición de estrategias de seguridad. Este proceso debe estar acompañado por una formación en inteligencia contextual que permita comprender el entorno y su cultura y, a partir de ello, la formación en inteligencia policial orientada a elaborar los análisis de riesgo, detección de problemáticas y definición de unidades especiales a implementar.

**Identificación de las Unidades Especiales a Implementar.** La implementación del programa implica identificar los principales problemas de seguridad en el municipio y en base a estos, diseñar unidades especiales para su atención. Esta identificación se puede realizar en una comisión especial integrada por directivos de la policía, académicos y organizaciones sociales especializadas en el tema.

Las unidades especiales deben responder a problemáticas concretas del territorio y operar bajo un enfoque de proximidad. Algunos ejemplos incluyen: unidad de policía





género; atención a casos de secuestro o extorsión; prevención de adicciones, violencia familiar, trata de personas, atención a juventudes en riesgo, así como delitos cibernéticos. Lo esencial es que estas unidades cuenten con personal capacitado y protocolos claros que aseguren su efectividad y legitimidad.

**Instalación de Mecanismos para la Resolución de Conflictos Vecinales.** Un componente clave de la Policía de Proximidad es su capacidad para facilitar la convivencia pacífica en el territorio. Para ello, es necesario instalar mecanismos accesibles y eficaces que permitan a la ciudadanía resolver conflictos vecinales o familiares antes de que escalen a situaciones de violencia.

Estos mecanismos pueden tomar la forma de instancias de mediación comunitaria, centros de resolución de conflictos o programas de justicia cívica, según las condiciones y normativa local. Más allá de la estructura, lo importante es que estas instancias cuenten con personal capacitado, sean reconocidas por la comunidad y promuevan soluciones constructivas, restaurativas y ágiles.

**Comunicación Estratégica y Transparencia Activa.** La construcción de confianza es un proceso que va más allá al mero contacto ciudadano, requiere una narrativa institucional clara y coherente, que acompañe los elementos de argumentación que cada agente policía debe conocer y transmitir. Para ello, es fundamental que la policía implemente un plan de comunicación estratégica que demuestre de manera proactiva su compromiso con la ciudadanía y sus resultados. Sin embargo, no siempre los policías saben que logros comunicar, por eso una guía semanal puede ser muy útil.

Estos resultados operativos (detenciones, recuperaciones de vehículos, personas localizadas, etc.) se deben integrar proactivamente, es decir, publicar de manera regular, periódica y accesible, así como también los avances en el modelo de proximidad (número de reuniones vecinales, solución de conflictos, espacios recuperados, etc.). Esto puede hacerse a través de boletines municipales, redes sociales, consejos de seguridad y por qué no, pensar en un observatorio ciudadano, que dé seguimiento y evalúe el avance o no de la estrategia.

Asimismo, se debe promover una narrativa de servicio que enaltezca la labor policial, es decir, crear y difundir historias de éxito que resalten la labor humana de los policías de proximidad, donde se retrate a los agentes como servidores públicos dedicados, no solo como una fuerza reactiva. Esto ayuda a humanizar a la corporación y a romper los estereotipos negativos con que se viene arrastrando.

Además, la promoción del uso de plataformas digitales, utilizando las redes sociales y aplicaciones de mensajería (WhatsApp, Telegram) no solo para recibir reportes, sino para informar a los ciudadanos sobre el avance de sus reportes, campañas de prevención y eventos comunitarios, generando un canal de comunicación constante y bidireccional. Pero si no se tienen los instrumentos o la estrategia de qué se debe comunicar, estos chats se vuelven espacios inertes que solo usan algunos para comunicar lo que ellos quieren.





**Evaluación y Medición de Impacto.** Para cerrar el ciclo de implementación, se propone realizar una evaluación que permita medir los avances en la transformación institucional. Esta evaluación utilizará un cuestionario aplicado a las mismas personas que participaron en el diagnóstico inicial, lo que permitirá comparar los resultados y analizar el progreso en las 18 dimensiones del Modelo de Policía de Proximidad.

Esta medición no solo será un ejercicio técnico, sino una herramienta para reconocer logros, identificar áreas de oportunidad y alimentar los procesos de mejora continua dentro de la corporación y su vínculo con la ciudadanía.

### **Condiciones Habilitadoras para el Desarrollo del Modelo de Policía de Proximidad**

La viabilidad y sostenibilidad del Modelo de Policía de Proximidad dependen de la consolidación de diversas condiciones esenciales:

**Voluntad Política y Liderazgo Institucional Sostenido:** El compromiso de las autoridades municipales y los mandos policiales al más alto nivel es la condición sine qua non. Esto implica una visión a largo plazo, la asignación prioritaria de recursos (financieros, humanos, tecnológicos) y la defensa del Modelo frente a desafíos políticos o coyunturales. Los liderazgos deben actuar como agentes de cambio, inspirando y motivando al cuerpo policial hacia el nuevo paradigma.

**Recursos Humanos y Materiales Mínimos Necesarios:** Esto implica contar con un número suficiente de elementos policiales debidamente equipados, y con condiciones laborales dignas que permitan un desempeño efectivo y su permanencia en la institución; es decir, disponer de la infraestructura, vehículos, tecnología (radios, sistemas de información, cámaras de seguridad), así como herramientas necesarias para la operación diaria y la gestión de la información.

**Marco Normativo y Legal Vigente y Adaptado:** Es decir, revisar y, en su caso, adecuar los reglamentos internos, bandos de policía y buen gobierno, y demás normativas municipales para que respalden y faciliten el enfoque de proximidad, la resolución de conflictos comunitarios y la participación ciudadana en seguridad.

**Participación Ciudadana Activa:** Más allá de la consulta y cercanía, se requiere el compromiso activo de la comunidad en la identificación de problemas, la coproducción de soluciones y el monitoreo de resultados. La ciudadanía debe percibirse y actuar como un “socio estratégico”, como un actor fundamental en la construcción de la seguridad que fomente la cultura de la denuncia y la confianza en las autoridades.

**Sistema Robusto de Monitoreo, Evaluación y Recopilación de Datos:** Se trata de implementar un sistema integral que permita la recolección sistemática de datos (cuali



tativos y cuantitativos) sobre la incidencia delictiva, la percepción ciudadana de seguridad y confianza, el desempeño policial y la resolución de problemas; utilizando diversas fuentes de información (encuestas de victimización y percepción, registros de incidentes, quejas, grupos focales, entrevistas, análisis de datos geoespaciales, observación participante) así como herramientas de recopilación para obtener una visión completa, este sistema también debe permitir la retroalimentación constante para ajustar estrategias y demostrar el impacto del modelo.

**Cultura Institucional de Servicio, Vocación y Profesionalismo:** Fomentar una cultura organizacional dentro de la policía municipal que valore la vocación de servicio, la ética, la disciplina y el compromiso con los derechos humanos, que promueva la dignificación del trabajo policial, generando un sentido de pertenencia y orgullo por la labor de proximidad. Esto implica una transformación en la mentalidad, de una fuerza reactiva a una proactiva y preventiva.

En contextos donde existen indicios o evidencia de cooptación criminal de la policía municipal, es imprescindible iniciar con un proceso de depuración y recuperación de la institucionalidad. Este proceso debe ser encabezado por el presidente municipal, acompañado de un plan de seguimiento continuo y alianzas regionales que fortalezcan la gobernanza y la legitimidad del proceso.

Estas capacidades deben integrarse de manera progresiva en los procesos de formación inicial y continua de policías municipales. Las academias de policía son la instancia ideal para generar este tipo de habilidades y capacidades. Aquí será importante revisar el perfil de policía que se quiere formar y la malla curricular que se necesita.

#### **Tipo de formación para la ciudadanía:**

- Conocimiento sobre la seguridad ciudadana.
- Capacidad de análisis y mapeo de riesgos comunitarios.
- Habilidades para la documentación y monitoreo de riesgos comunitarios.
- Habilidades socioafectivas para la empatía y colaboración vecinal.
- Habilidades para llevar una asamblea, construir un acuerdo y dar seguimiento.
- Capacidades para los primeros auxilios en seguridad y acompañamiento en la denuncia.
- Habilidades para el análisis en la comprensión de las causas de la violencia.

Estas capacidades permitirán a la ciudadanía desempeñar un rol activo en la prevención, la corresponsabilidad en la seguridad y el fortalecimiento del tejido social. Es fundamental garantizar un seguimiento continuo a la implementación del modelo, cuidando los procesos de recuperación de la confianza tanto dentro de la corporación, como en su relación con la ciudadanía. Solo así podrá consolidarse una policía de proximidad que combine eficacia operativa con legitimidad social.



## Componentes Clave, Indicadores de Desempeño y Metodología de Evaluación del Modelo de Policía de Proximidad Municipal

Esta sección presenta los pilares fundamentales del Modelo de Policía de Proximidad y los indicadores clave para evaluar su implementación, impacto en la seguridad ciudadana y mejora de la confianza pública. La propuesta se basa en la integración de marcos conceptuales, mejores prácticas y hallazgos de todos los documentos de referencia proporcionados, buscando ofrecer una guía comprensible y aplicable a la realidad municipal. El objetivo primordial es trascender la mera medición de actividades para enfocarse en la reducción efectiva de la incidencia delictiva y la mejora significativa en la percepción de seguridad y la confianza ciudadana.

| Indicador Específico                                                                       | Objetivo del Indicador                                                                                         | Metodología de Medición (Datos Requeridos)                                                                                                                                         | Evaluación Cuantitativa                                                                                 | Evaluación Cualitativa                                                            | Fórmula /Cálculo                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Organización Territorial y Despliegue Policial (Sectorización y Cuadrantes)</b>      |                                                                                                                |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                         |                                                                                   |                                                                                                    |
| <b>1.1. Georreferenciación y Definición de Cuadrantes/Sectores</b>                         | Asegurar la cobertura total y la delimitación clara de las áreas operativas.                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mapas oficiales y sistemas GIS policiales.</li> <li>- Documentos de sectorización municipal.</li> </ul>                                   | Porcentaje del territorio municipal con cuadrantes/sectores formalmente definidos y georreferenciados.  | Existencia y claridad de la delimitación territorial en la documentación oficial. | $(\text{Área del municipio con cuadrantes definidos} / \text{Área total del municipio}) * 100$     |
| <b>1.2. Estado de Fuerza y capacidad operativa suficiente de la Policial de Proximidad</b> | Evaluar si se cuenta con el estado de fuerza policial adecuado para la cercanía y el patrullaje de proximidad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Censo de personal policial asignado a cuadrantes/sectores.</li> <li>- Datos demográficos de cada cuadrante/sector (población).</li> </ul> | Promedio de policías de proximidad por cada 1,000 habitantes en los cuadrantes/sectores.                | Suficiencia percibida del personal por parte de los mandos y la comunidad.        | $(\text{Total de policías asignados a cuadrantes} / \text{Población total en cuadrantes}) * 1,000$ |
| <b>1.3. Cumplimiento del Estándar de Personal y Equipo por Cuadrante</b>                   | Garantizar la operatividad básica de cada unidad territorial.                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventarios de personal y equipo por cuadrante (celulares, radios, vehículos).</li> <li>- Verificación en campo.</li> </ul>               | Porcentaje de cuadrantes que cumplen con la dotación mínima establecida de personal y equipo.           | Calidad y estado del equipo disponible.                                           | $(\text{Número de cuadrantes que cumplen estándar} / \text{Total de cuadrantes}) * 100$            |
| <b>1.4. Tiempo Promedio de Respuesta en Cuadrantes</b>                                     | Medir la eficiencia operativa y la agilidad en la atención ciudadana.                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de sistemas de despacho (CAD).</li> <li>- Bitácoras de unidades policiales (hora de llamada vs. hora de llegada).</li> </ul>    | Tiempo promedio (en minutos) de arribo de la unidad policial desde la llamada de auxilio por cuadrante. | Percepción ciudadana sobre la rapidez de respuesta policial.                      | $\text{Sumatoria (Tiempo de llegada - Tiempo de llamada)} / \text{Número total de servicios}$      |



|                                                           |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                         |                                                                                                             |                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| <b>1.5. Frecuencia y Tipo de Patrullaje de Proximidad</b> | Fomentar una presencia policial visible y proactiva, orientada a la interacción y prevención. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bitácoras de patrullaje por cuadrante (registros de patrullaje a pie/bicicleta vs. motorizado).</li> <li>- Registros de interacción con ciudadanos (número de contactos proactivos).</li> <li>- Seguimiento de GPS de unidades.</li> </ul> | Horas promedio de patrullaje a pie/bicicleta por cuadrante a la semana. | Percepción de la comunidad sobre la presencia policial y la cercanía (¿la policía es visible y accesible?). | Horas de patrullaje a pie/bicicleta por semana / Número de cuadrantes |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|

## 2. Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP) y Justicia Cívica

|                                                              |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                            |                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.1. Identificación y Abordaje de Problemas</b>           | Medir la proactividad policial en la identificación de causas en la generación de problemas. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros internos de la policía (bitácoras POP, bases de datos de problemas).</li> <li>- Revisión de expedientes de casos SARA por sus siglas en inglés: Scanning, Analysis, Response, Assessment (Búsqueda, Análisis, Respuesta o solución y Evaluación).</li> </ul> | <p>Número de problemas de seguridad y convivencia identificados por cuadrante al mes.</p> <p>Porcentaje de problemas identificados que son abordados formalmente con metodología SARA.</p> | <p>Calidad del análisis en la fase "Analysis" de SARA.</p> <p>Percepción de los policías sobre la facilidad para identificar y registrar problemas.</p>                                    | (Problemas con inicio de proceso SARA / Problemas identificados) * 100 |
| <b>2.2. Resolución de Problemas y Satisfacción Ciudadana</b> | Evaluar la efectividad del enfoque POP y la percepción de impacto en la comunidad.           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento de casos POP (estado de resolución).</li> <li>- Encuestas de satisfacción a ciudadanos afectados por problemas abordados.</li> </ul>                                                                                                                       | Porcentaje de problemas de seguridad y convivencia que han sido resueltos o significativamente mitigados.                                                                                  | <p>Nivel promedio de satisfacción de los ciudadanos con la atención y resolución de los problemas (escala de 1 a 5).</p> <p>Evidencia anecdótica de cambios positivos en la comunidad.</p> | (Problemas resueltos/mitigados / Problemas abordados con SARA) * 100   |



|                                                          |                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                 |                                                                            |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.3. Canalización y Resolución en Justicia Cívica</b> | Medir la operatividad del modelo de justicia cívica y su articulación con la policía. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de remisiones a juzgados cívicos o mediadores.</li> <li>- Estadísticas de resolución de casos en instancias de justicia cívica, con sanciones conmutadas con trabajo comunitario o horas de capacitación.</li> </ul> | <p>Número de casos de conflictos/faltas canalizadas a justicia cívica por la policía al mes.</p> <p>Porcentaje de casos canalizados que llegan a una resolución formal (ej. acuerdo, sanción)</p> | <p>Percepción de la policía sobre la efectividad de la justicia cívica.</p> <p>Calidad de la coordinación entre policía y juzgados cívicos.</p> | (Casos resueltos en justicia cívica / Casos canalizados por policía) * 100 |
| <b>2.4. Capacitación en POP y Justicia Cívica</b>        | Asegurar que el personal cuenta con las habilidades para implementar estos enfoques.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de capacitación policial y de jueces cívicos.</li> <li>- Contenido de programas de formación.</li> </ul>                                                                                                             | Porcentaje de policías de proximidad y jueces cívicos capacitados en metodología POP y resolución de conflictos/mediación.                                                                        | Calidad de los contenidos de capacitación (pertinencia y aplicabilidad).                                                                        | (Policías/Jueces capacitados / Total de policías/jueces) * 100             |

### 3. Inteligencia e Investigación Municipal

|                                                                                     |                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                             |                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.1. Existencia y Capacidad de la Unidad de Análisis/Investigación Municipal</b> | Evaluar la infraestructura y capacidad para generar inteligencia local.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar en el organigrama de la corporación, las unidades de análisis y contexto</li> <li>- Inventarios de personal (analistas, investigadores) y equipo (hardware/software).</li> <li>- Presupuesto asignado a la unidad.</li> </ul> | Número de plazas ocupadas de analistas/investigadores.                                                                                                                                     | <p>Semáforo de capacidad: Rojo (inexistente/mínima), Amarillo (en desarrollo/limitada), Verde (operativa/suficiente).</p> <p>Percepción de los mandos sobre la suficiencia de recursos.</p> | Número de analistas/investigadores contratados.                         |
| <b>3.2. Generación y Uso de Productos de Inteligencia</b>                           | Medir la utilidad de la inteligencia para la acción policial focalizada. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Archivo de informes y productos de inteligencia generados (mapas de calor, análisis de patrones).</li> <li>- Minutas de reuniones de mandos donde se presenten y discutan estos productos.</li> </ul>                                  | <p>Número de productos de inteligencia generados al mes/trimestre</p> <p>Porcentaje de productos de inteligencia que son explícitamente citados o utilizados en la toma de decisiones.</p> | Percepción de los mandos sobre la utilidad de la inteligencia para sus operaciones y estrategias.                                                                                           | (Productos utilizados en decisión / Total de productos generados) * 100 |



|                                                                             |                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                              |                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3.3. Coordinación con otras Instancias de Investigación</b>              | Asegurar la articulación vertical y horizontal para el combate a la delincuencia.                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minutas de reuniones interinstitucionales (con Fiscalías, Policía Estatal, Guardia Nacional, Sedena, Marina).</li> <li>- Registros de remisiones de casos para investigación (delitos de mayor impacto).</li> </ul>                                            | <p>Frecuencia de reuniones de coordinación diaria, semanal, mensual trimestre, semestral.</p> <p>Número de casos relevantes remitidos a instancias superiores para investigación al mes/trimestre.</p> | Calidad y fluidez de la comunicación y colaboración interinstitucional.                                                                      | <p>Frecuencia: Número de reuniones.</p> <p>Remisiones: Número de casos remitidos.</p>                                                  |
| <b>3.4. Calidad de las Puestas a Disposición y su Impacto en Sentencias</b> | Medir la efectividad policial en la integración de expedientes que conduzcan a resultados judiciales. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de puestas a disposición ante el Ministerio Público (MP).</li> <li>- Seguimiento de casos puestos a disposición (vinculación a proceso, sentencias).</li> <li>- Evaluaciones cualitativas de expedientes por parte de MP (si es posible).</li> </ul> | <p>Porcentaje de puestas a disposición que resultan en vinculación a proceso.</p> <p>Porcentaje de puestas a disposición (por delitos específicos) que culminan en sentencia condenatoria.</p>         | Percepción de la Fiscalía/MP sobre la calidad de las puestas a disposición realizadas por la policía municipal (integración, documentación). | <p>(Puestas con vinculación a proceso / Total de puestas)* 100</p> <p>(Puestas con sentencia condenatoria / Total de puestas)* 100</p> |

#### 4. Recepción de Denuncias y Atención Integral a Víctimas

|                                                                              |                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                      |                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>4.1. Accesibilidad y Eficiencia de Canales de Comunicación y Denuncia</b> | Garantizar que los ciudadanos puedan denunciar de forma sencilla y eficiente, en el ámbito de la competencia, denuncias sobre el actuar policial o si existe el convenio, inicio de denuncia con las fiscalías. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventario de canales de denuncia (presencial, telefónico, digital).</li> <li>- Encuestas de conocimiento y satisfacción ciudadana sobre estos canales.</li> <li>- Tiempos promedio de atención en cada canal.</li> </ul>                                              | <p>Número de canales de denuncia formales disponibles.</p> <p>Tiempo promedio (en minutos) de registro de una denuncia en canales clave.</p>                          | <p>Porcentaje de la población que conoce al menos 3 canales de denuncia policial.</p> <p>Percepción ciudadana sobre la facilidad de los canales.</p> | <p>Tiempo Promedio = Suma de tiempos / Número de denuncias</p> |
| <b>4.2. Atención y Canalización de Víctimas</b>                              | Asegurar una atención integral que trascienda la mera respuesta al incidente.                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de atención a víctimas por la policía.</li> <li>- Convenios y registros de canalización a servicios de apoyo (psicológico, legal, médico).</li> <li>- Seguimiento sistemático a las víctimas hasta su reincorporación a sus dinámicas cotidianas.</li> </ul> | <p>Número de víctimas atendidas directamente por la policía al mes.</p> <p>Porcentaje de víctimas atendidas que son canalizadas a servicios de apoyo pertinentes.</p> | Calidad de los acuerdos de colaboración con instituciones de apoyo.                                                                                  | <p>(Víctimas canalizadas / Víctimas atendidas)* 100</p>        |



|                                                                                            |                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                              |                                                                                                         |                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>4.3. Calidad Percibida de la Atención a Víctimas (incluyendo perspectiva de género)</b> | Evaluar la calidad humana de la interacción policial desde la perspectiva de las víctimas, con énfasis en la equidad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas de satisfacción post atención (EPA) a víctimas (con desagregación por género).</li> <li>- Grupos focales con víctimas.</li> </ul> | Nivel promedio de satisfacción de las víctimas con el trato, la empatía y la orientación recibida (escala de 1 a 5), desagregado por género. | Comentarios cualitativos de las víctimas sobre la atención recibida y si sintieron paridad en el trato. | Promedio de las calificaciones de satisfacción.               |
| <b>4.4. Capacitación en Atención a Víctimas, Derechos Humanos y Perspectiva de Género</b>  | Asegurar que los agentes poseen las habilidades para una atención adecuada, respetuosa y con sensibilidad de género.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de capacitación policial (asistencia y contenido de cursos).</li> </ul>                                                           | Porcentaje de policías de proximidad capacitados en atención a víctimas, derechos humanos y perspectiva de género.                           | Calidad del contenido de los programas de capacitación (cobertura y profundidad en temas de género).    | (Policías capacitados en VG y DDHH / Total de policías) * 100 |

## 5. Relación Policía-Comunidad y Participación Ciudadana (Redes Vecinales)

|                                                            |                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                |                                                                    |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>5.1. Conformación y Actividad de Redes Vecinales</b>    | Medir el nivel de organización comunitaria impulsada por la policía.              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros policiales de redes vecinales (fecha de creación, número de miembros, contactos).</li> <li>- Entrevistas a líderes comunitarios.</li> </ul>                                                                             | <p>Número total de redes vecinales de seguridad conformadas.</p> <p>Porcentaje de redes que han tenido al menos una reunión o contacto con la policía en el último trimestre.</p> | Evidencia de dinamismo y compromiso de los miembros de las redes.                                              | (Redes activas en el trimestre / Total de redes conformadas) * 100 |
| <b>5.2. Interacción y Comunicación con Redes Vecinales</b> | Evaluar la constancia y la calidad de la vinculación con la comunidad organizada. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bitácoras de policías de cuadrante (registro de interacciones con redes).</li> <li>- Minutas de reuniones con redes vecinales.</li> <li>- Encuestas a miembros de redes vecinales sobre la calidad de la comunicación.</li> </ul> | Frecuencia promedio de contacto (reuniones/interacciones) por red vecinal al mes.                                                                                                 | Nivel promedio de satisfacción de los miembros de las redes con la comunicación con la policía (escala 1 a 5). | Promedio de contactos / Número de redes.                           |



|                                                                 |                                                                                        |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                 |                                                                                              |                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.3. Problemas Identificados/Resueltos a través de Redes</b> | Demostrar la utilidad práctica de las redes como fuente de información y colaboración. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de problemas reportados por redes vecinales.</li> <li>- Seguimiento de casos POP vinculados a reportes de redes.</li> </ul> | Porcentaje de problemáticas reportadas por las redes vecinales que fueron abordadas o resueltas por la policía. | Percepción de los miembros de las redes sobre la respuesta de la policía a sus reportes.     | (Problemas reportados por redes resueltos / Problemas reportados por redes) * 100 |
| <b>5.4. Percepción de Utilidad y Eficacia de las Redes</b>      | Evaluar el impacto percibido de la participación ciudadana organizada.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas a miembros de redes vecinales.</li> <li>- Encuestas de percepción ciudadana en zonas con redes activas.</li> </ul>          | Nivel promedio de percepción de los miembros de las redes sobre su utilidad en la seguridad (escala 1 a 5).     | Comentarios y testimonios sobre el impacto de las redes en la convivencia y seguridad local. | Promedio de las calificaciones de utilidad.                                       |

## 6. Profesionalización y Desarrollo de la Carrera Policial

|                                                                                               |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                           |                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.1. Cumplimiento de la Carrera Policial y Evaluación de Control de Confianza</b>          | Asegurar la profesionalización y confiabilidad del personal.                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de evaluaciones de control de confianza.</li> <li>- Expedientes de personal (certificaciones, ascensos).</li> </ul>                                                                                                   | <p>Porcentaje de policías con evaluación de control de confianza vigente y aprobada.</p> <p>Porcentaje de policías que cumplen con los requisitos de ascenso en la carrera policial.</p>                          | Percepción de los policías sobre la justicia y transparencia de los procesos de certificación y ascenso.  | (Policías con control de confianza vigente / Total de policías) * 100                                                   |
| <b>6.2. Capacitación Continua y Especializada</b>                                             | Garantizar la actualización constante de habilidades y conocimientos.                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de cursos de capacitación (asistencia, horas).</li> <li>- Planes de capacitación anuales.</li> </ul>                                                                                                                  | <p>Horas promedio de capacitación por policía al año.</p> <p>Porcentaje de policías capacitados en al menos 4 temas clave de proximidad (POP, justicia cívica, derechos humanos, perspectiva de género etc.).</p> | Relevancia y calidad de los programas de capacitación.                                                    | <p>(Horas de capacitación / Número de policías)</p> <p>(Policías capacitados en 4+ temas / Total de policías) * 100</p> |
| <b>6.3. Sistema de Incentivos y Reconocimientos (Deportivo, Académico, Laboral, Heroísmo)</b> | Motivar y premiar el buen desempeño, el heroísmo policial, la excelencia en la profesionalización, la excelencia deportiva, entre otros. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de política de incentivos y reconocimientos.</li> <li>- Registros de policías reconocidos por su desempeño (deportivo, académico, laboral, actos heroicos).</li> <li>- Muro de honor a la labor policial.</li> </ul> | <p>Número de reconocimientos/incentivos otorgados por tipo al mes, bimestre, trimestre, semestre o anual.</p> <p>Porcentaje de policías reconocidos en al menos una categoría al año.</p>                         | Percepción de los policías sobre la justicia, equidad y motivación generada por el sistema de incentivos. | <p>Número de reconocimientos otorgados por categoría.</p> <p>(Policías reconocidos / Total de policías) * 100</p>       |



|                                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                           |                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.4. Condiciones Laborales y Dignificación Policial</b>                           | <p>Promover la estabilidad laboral, la atracción de talento y el bienestar integral del personal.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos de nómina (salarios, prestaciones).</li> <li>- Registros de acceso a seguridad social y prestaciones.</li> <li>- Registros de ingresos y bajas de personal.</li> <li>- Encuestas internas de satisfacción laboral.</li> <li>- Existencia y uso de servicios de apoyo (unidad de atención al estrés laboral, sistema de atención a las mujeres policías, lactarios, ludotecas, entre otros).</li> </ul> | <p>Tasa de rotación anual de policías.</p> <p>Porcentaje de policías con acceso a servicios de apoyo psicológico/estrés.</p> <p>Número de lactarios, ludotecas disponibles y su uso.</p>                                       | <p>Percepción de los policías sobre la dignidad y las condiciones de su trabajo (escala 1 a 5).</p> <p>Calidad de los servicios de apoyo al personal.</p> | <p>(Número de bajas al año / Promedio de personal) * 100</p> <p>(Policías con acceso a apoyo / Total de policías) * 100</p> |
| <b>7.1. Publicación de Información y Acceso Ciudadano</b>                            | <p>Fomentar la apertura y el derecho ciudadano a la información.</p>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auditoría del portal de transparencia municipal/policial.</li> <li>- Registros de solicitudes de información pública y sus tiempos de respuesta.</li> <li>- Correcta identificación de que información debe ser reservada y cuál debe ser pública.</li> </ul>                                                                                                                                                | <p>Porcentaje de información clave sobre la policía disponible en el portal de transparencia.</p> <p>Tiempo promedio de respuesta a solicitudes de información.</p>                                                            | <p>Percepción ciudadana sobre la accesibilidad y utilidad de la información pública.</p>                                                                  | <p>(Elementos de información publicados / Elementos requeridos por ley) * 100</p>                                           |
| <b>7.2. Mecanismos de Queja y Denuncia contra la Policía (Incluye Buzón Anónimo)</b> | <p>Facilitar la supervisión ciudadana y la denuncia de mala conducta, incluyendo canales anónimos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventario de canales de queja (teléfono, correo, presencial, digital, buzón anónimo).</li> <li>- Encuestas de conocimiento ciudadano sobre estos canales.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Número de canales de queja formales disponibles.</p> <p>Porcentaje de la población que conoce al menos un canal de queja (incluyendo el buzón anónimo).</p> <p>Número de quejas recibidas a través de buzones anónimos.</p> |                                                                                                                                                           | <p>Número de canales / 1</p> <p>(Población que conoce al menos un canal / Población encuestada) * 100</p>                   |



|                                                                                |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                 |                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>7.3. Gestión y Resolución de Quejas por Asuntos Internos/Anticorrupción</b> | Demostrar la eficacia del control interno y la aplicación de consecuencias.          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de la unidad de asuntos internos (número de quejas, tipo, estado, resolución).</li> <li>- Documentos de sanciones aplicadas.</li> </ul>                                         | <p>Número de quejas recibidas por asuntos internos al mes.</p> <p>Porcentaje de quejas investigadas y resueltas en el plazo establecido.</p> <p>Porcentaje de quejas justificadas que resultan en una sanción o medida correctiva.</p> | Percepción de la ciudadanía y de los propios policías sobre la imparcialidad y efectividad de asuntos internos. | <p>(Quejas resueltas en plazo / Quejas recibidas)* 100</p> <p>(Quejas justificadas con sanción / Quejas justificadas)* 100</p> |
| <b>7.4. Percepción de Transparencia y Rendición de Cuentas</b>                 | Evaluar la confianza en la institucionalidad y la aplicación de la justicia interna. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas de percepción ciudadana (confianza en la policía, corrupción percibida).</li> <li>- Encuestas internas a policías sobre la justicia del sistema de asuntos internos.</li> </ul> | Nivel promedio de confianza ciudadana en la policía (escala 1 a 5).                                                                                                                                                                    | Comentarios y testimonios sobre la transparencia y rendición de cuentas.                                        | Promedio de las calificaciones de confianza.                                                                                   |
| <b>7.5. Participación Ciudadana en la Supervisión</b>                          | Fomentar la gobernanza colaborativa y la supervisión externa de la policía.          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minutas de reuniones de consejos ciudadanos de seguridad o comités de supervisión, observatorios de seguridad, comités de paz.</li> <li>- Registros de miembros y actividades.</li> </ul> | <p>Número de consejos ciudadanos de seguridad activos con participación policial.</p> <p>Frecuencia de reuniones de estos consejos al trimestre.</p>                                                                                   | Calidad de la participación ciudadana y la influencia de sus recomendaciones.                                   | Número de consejos activos / 1                                                                                                 |

## 8. Evaluación de Desempeño Policial y Mejora Continua

|                                                             |                                                                             |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                               |                                                                                           |                                                        |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>8.1. Frecuencia y Calidad de las Reuniones de Mandos</b> | Asegurar una gestión basada en evidencia y la rendición de cuentas interna. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Minutas de reuniones de mandos (agenda, asistentes, temas discutidos, acuerdos).</li> <li>- Seguimiento de planes de acción generados en estas reuniones.</li> </ul> | <p>Frecuencia de reuniones de mandos al mes/trimestre.</p> <p>Porcentaje de acuerdos que resultan en planes de acción con metas y responsables definidos.</p> | Percepción de los mandos sobre la utilidad de estas reuniones para la toma de decisiones. | (Acuerdos con plan de acción / Total de acuerdos)* 100 |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|



|                                                                                   |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                         |                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8.2. Evaluación Integral del Desempeño Individual y por Equipo (Cuadrante)</b> | Fomentar un desempeño alineado con el modelo de proximidad y la mejora continua. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de evaluaciones de desempeño individual de policías (con criterios de proximidad).</li> <li>- Reportes de desempeño de cuadrantes/sectores (basados en los indicadores de los demás componentes).</li> </ul>                            | <p>Porcentaje de policías de proximidad evaluados anualmente.</p> <p>Nivel de desempeño promedio de los cuadrantes en los indicadores clave de proximidad.</p> | Retroalimentación cualitativa de las evaluaciones (identificación de fortalezas y áreas de mejora).                                                     | <p>(Policías evaluados / Total de policías) * 100</p> <p>Promedio de puntajes de desempeño de cuadrantes</p> |
| <b>8.3. Uso de la Información para la Toma de Decisiones y Ajustes Operativos</b> | Demostrar que el sistema de seguimiento alimenta la mejora continua del modelo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de decisiones operativas o estratégicas.</li> <li>- Entrevistas con mandos para identificar el vínculo entre datos y acciones.</li> <li>- Comparación de tendencias en indicadores antes y después de ajustes estratégicos.</li> </ul> | Número de ajustes operativos o estratégicos realizados al trimestre basados en los resultados del seguimiento.                                                 | <p>Percepción de los mandos sobre la utilidad de los datos para la toma de decisiones.</p> <p>Evidencia de ciclos de mejora continua en la gestión.</p> | Número de ajustes implementados.                                                                             |

## 9. Reconstrucción Permanente del Cuerpo Policial

|                                                                 |                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                 |                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>9.1. Análisis y Adaptación a Nuevos Desafíos y Contextos</b> | Evaluar la capacidad de la corporación para detectar y responder proactivamente a cambios en el entorno criminal y social. | <p>Registros de mesas de inteligencia y análisis delictivo.</p> <p>Documentos de diagnóstico de contextos emergentes (como por ejemplo: ciberdelincuencia, nuevas modalidades de extorsión, etc.).</p> <p>Planes de acción o protocolos actualizados.</p> | <p>Número de nuevas dinámicas delictivas o sociales identificadas al trimestre.</p> <p>Porcentaje de estas dinámicas que resultaron en un plan de acción o protocolo.</p> | <p>Calidad y profundidad del análisis de inteligencia social.</p> <p>Percepción interna sobre la capacidad de adaptación de la corporación.</p> | (Nuevos planes de acción / Nuevas dinámicas identificadas) * 100 |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|



|                                                                        |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                            |                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>9.2. Implementación de lecciones aprendidas y Mejores Prácticas</b> | <p>Asegurar que la corporación aprenda de su experiencia y la incorpore en sus procesos diarios.</p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bases de datos de lecciones aprendidas de operativos o incidentes.</li> <li>- Planes de capacitación o actualización de protocolos que incorporen las lecciones.</li> <li>- Encuestas a mandos y personal sobre el uso de la retroalimentación</li> </ul>             | <p>Número de lecciones aprendidas documentadas al mes.</p> <p>Porcentaje de protocolos o capacitaciones que se modificaron con base en esas lecciones</p>              | <p>Evidencia de que la retroalimentación operativa conduce a cambios reales en la forma de trabajar.</p> <p>Percepción de los agentes sobre la utilidad de las "lecciones aprendidas".</p> | <p>(Protocolos/capacitaciones modificadas / Lecciones aprendidas documentadas) * 100</p> |
| <b>9.3. Depuración y Fortalecimiento de la Integridad Policial</b>     | <p>Medir los esfuerzos para mantener la integridad, combatir la corrupción y depurar elementos no deseados.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de Asuntos Internos (quejas, investigaciones).</li> <li>- Resultados de pruebas de control de confianza.</li> <li>- Número de elementos dados de baja por mala conducta.</li> <li>- Percepción ciudadana sobre la corrupción policial.</li> </ul>           | <p>Tasa de bajas por mala conducta o por no aprobar controles de confianza.</p> <p>Número de investigaciones de Asuntos Internos que derivan en sanción.</p>           | <p>Percepción de la comunidad y del personal sobre la efectividad del sistema de control interno.</p> <p>Calidad de los procesos de investigación.</p>                                     | <p>(Bajas por mala conducta / Total de personal activo) * 100</p>                        |
| <b>9.4. Fomento de la Innovación y nuevas estrategias operativas</b>   | <p>Evaluar la apertura de la institución a la experimentación y la adopción de nuevas tecnologías o métodos.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de nuevos proyectos o procesos piloto implementados.</li> <li>- Documentos que describan la adopción de nuevas tecnologías (ej. bodycams, drones, software de análisis).</li> <li>- Entrevistas con personal clave sobre procesos de innovación.</li> </ul> | <p>Número de procesos piloto o nuevos proyectos implementados al año.</p> <p>Porcentaje de agentes que han recibido capacitación en nuevas tecnologías o tácticas.</p> | <p>Existencia de un presupuesto o área dedicada a la innovación.</p> <p>Percepción interna sobre si la institución fomenta el pensamiento creativo y la mejora continua.</p>               | <p>(Nuevos proyectos/pilotos implementados / Total de proyectos propuestos) * 100</p>    |





## 10. Prevención del Delito y Diagnósticos Participativos

|                                                                                     |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                   |                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>10.1. Existencia y Ejecución de un Plan estratégico de Prevención del Delito</b> | <p>Asegurar una estrategia proactiva y estructurada para prevenir el delito y la violencia.</p>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos oficiales del plan de prevención del delito municipal.</li> <li>- Identificación de los territorios de Paz, zonas donde es más necesaria la intervención de la policía</li> <li>- Registros de actividades preventivas realizadas (charlas, talleres, patrullajes focalizados).</li> <li>- Presupuesto asignado a programas de prevención.</li> </ul> | <p>Porcentaje de cumplimiento de las acciones programadas en el plan anual de prevención del delito.</p>                                                                                             | <p>Cobertura y pertinencia de las actividades preventivas.</p> <p>Percepción de la comunidad sobre la utilidad de las acciones preventivas.</p>                                   | <p>(Acciones preventivas realizadas / Acciones programadas) * 100</p>     |
| <b>10.2. Diagnósticos Participativos de Seguridad y Convivencia</b>                 | <p>Integrar la perspectiva ciudadana en la identificación de causas y riesgos para la prevención del delito, con enfoque proactivo.</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informes de diagnósticos participativos (encuestas, focus groups, foros comunitarios).</li> <li>- Número de colonias/cuadrantes donde se han realizado diagnósticos participativos.</li> </ul>                                                                                                                                                                   | <p>Número de diagnósticos participativos realizados al año.</p> <p>Porcentaje de recomendaciones ciudadanas de los diagnósticos que son incorporadas en los planes de acción policial/municipal.</p> | <p>Calidad de la participación ciudadana en los diagnósticos (representatividad, profundidad).</p> <p>Percepción de la comunidad sobre la toma en cuenta de sus aportaciones.</p> | <p>(Recomendaciones incorporadas / Total de recomendaciones) * 100</p>    |
| <b>10.3. Colaboración Interinstitucional en Prevención</b>                          | <p>Fortalecer la articulación con otras dependencias (sociales, educativas, de salud) para una prevención integral y multidisciplinaria.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios de colaboración con otras dependencias.</li> <li>- Registros de mesas de trabajo interinstitucionales.</li> <li>- Proyectos conjuntos de prevención ejecutados.</li> <li>- Blindaje preventivo de fronteras municipales</li> </ul>                                                                                                                     | <p>Número de convenios interinstitucionales activos para la prevención del delito.</p> <p>Número de programas/proyectos de prevención implementados en coordinación con otras instituciones.</p>     | <p>Calidad y fluidez de la coordinación interinstitucional.</p> <p>Impacto percibido de los programas conjuntos.</p>                                                              | <p>Número de convenios activos.</p> <p>Número de proyectos conjuntos.</p> |



## 11. Política Integral de Atención a las Violencias de Género

|                                                                                                                 |                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>11.1. Existencia y Aplicación de Protocolos de Atención a Violencia de Género</b>                            | <p>Garantizar una respuesta especializada, sensible, paritaria y oportuna a las víctimas de violencias de género.</p>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de protocolos específicos para atención a violencias de género (ej. atención primaria, ruta de canalización, ruta para albergar, ruta para extracción de contexto violento, entre otros).</li> <li>- Registros de incidentes de violencia de género atendidos y el seguimiento de los protocolos.</li> <li>- Verificación de atención diferenciada a hombres y mujeres víctimas (cuando aplique).</li> </ul> | <p>Porcentaje de incidentes de violencia de género atendidos donde se aplicó el protocolo establecido.</p> <p>Porcentaje de casos donde la atención se percibió como paritaria.</p>                                           | <p>Percepción de las víctimas sobre la sensibilidad, el trato recibido y la equidad en la atención por parte de la policía.</p>                                                                            | <p>(Incidentes con aplicación de protocolo / Total de incidentes de VG atendidos) * 100</p> |
| <b>11.2. Unidades Especializadas de atención a víctimas de violencia de Género y capacitación especializada</b> | <p>Asegurar la existencia de personal capacitado y/o unidades especializadas para el abordaje de la violencia de género, promoviendo la paridad de atención y enfoques.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la existencia en el Organigrama de la corporación (existencia de unidades especializadas, si aplica).</li> <li>- Registros de capacitación policial en perspectiva de género, derechos humanos de las mujeres y hombres, y atención a víctimas de violencia de género.</li> <li>- Indicadores de paridad en el acceso a capacitaciones y puestos.</li> </ul>                                                 | <p>Porcentaje de policías de proximidad y personal de atención a víctimas capacitados en atención a violencia de género y paridad.</p> <p>Número de unidades o células especializadas en violencia de género (si aplica).</p> | <p>Calidad de la capacitación (pertinencia, profundidad y aplicación de enfoques de paridad).</p> <p>Percepción de los policías sobre su preparación para atender estos casos con un enfoque integral.</p> | <p>(Policías capacitados en VG y Paridad / Total de policías) * 100</p>                     |



|                                                                        |                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                |                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>11.3. Coordinación Interinstitucional para la Atención Integral</b> | Facilitar el acceso de las víctimas a una red de apoyo integral (legal, psicológica, médica, refugios) con una visión de género. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenios de colaboración con instituciones (ej. DIF, Instancias de la Mujer, Fiscalías especializadas, albergues).</li> <li>- Registros de canalización de víctimas a estos servicios.</li> <li>- Mesas de trabajo interinstitucionales sobre violencia de género.</li> </ul> | <p>Número de convenios activos con instituciones para la atención integral de violencias de género.</p> <p>Porcentaje de víctimas de violencia de género canalizadas a servicios de apoyo pertinentes.</p> | <p>Fluidez y eficacia de la ruta de atención interinstitucional.</p> <p>Percepción de las víctimas sobre la integralidad del apoyo recibido y su adecuación a sus necesidades específicas.</p> | (Víctimas de VG canalizadas / Total de víctimas de VG atendidas) * 100 |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|

## 12. Proximidad Vial, de la sanción a la formación, educación y convivencia vial

|                                                                    |                                                                                                                     |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                  |                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>12.1. Sanciones por Causa vs. Sanciones por Oportunidad</b>     | Medir el cambio de enfoque de los agentes de tránsito, pasando de un modelo recaudatorio a uno preventivo.          | <p>Registros de infracciones viales con motivo de la sanción o castigo.</p> <p>Registros de advertencias o amonestaciones verbales o folios informativos emitidos.</p> | <p>Porcentaje de multas aplicadas en áreas de alto riesgo vial o por faltas graves vs. multas en zonas de baja incidencia.</p> <p>Relación entre amonestaciones educativas y multas.</p> | Percepción ciudadana sobre la imparcialidad y el trato de los agentes de tránsito (¿se sanciona por un motivo justo o se busca la oportunidad?). | <p>(Multas por faltas graves / Total de multas) * 100</p> <p>(Número de amonestaciones / Número de multas)</p> |
| <b>12.2. Tiempo de Respuesta en Incidentes Viales y Congestión</b> | Medir la agilidad y efectividad de los agentes de tránsito en la atención de emergencias o problemas de flujo vial. | <p>Registros del sistema de despacho de tránsito (hora de reporte vs. hora de llegada).</p> <p>Monitoreo de redes sociales para reportes de tráfico.</p>               | Tiempo promedio (en minutos) de respuesta a reportes de accidentes o congestión.                                                                                                         | Percepción de la ciudadanía sobre la rapidez en la atención a incidentes viales.                                                                 | Sumatoria (Tiempo de llegada - Tiempo de reporte) / Número de incidentes                                       |



|                                                                      |                                                                                               |                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                         |                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>12.3. Participación en Programas de Educación Vial</b>            | <p>Evaluar la labor proactiva de los agentes en la prevención y la educación comunitaria.</p> | <p>Registros de capacitaciones, pláticas en escuelas y campañas de concientización.</p> <p>Número de interacciones educativas con peatones y conductores.</p>                   | <p>Número de eventos de educación vial realizados por agente al mes.</p> <p>Porcentaje de escuelas o colonias que han recibido programas de educación vial.</p> | <p>Percepción de la comunidad sobre la contribución de tránsito a la seguridad vial.</p>                                | <p>(Eventos de educación vial / Total de agentes de tránsito)</p> |
| <b>12.4. Calidad del Servicio y Percepción Ciudadana de Tránsito</b> | <p>Medir la mejora en la relación entre los agentes de tránsito y la comunidad.</p>           | <p>Encuestas de percepción y victimización sobre el trato de los agentes de tránsito.</p> <p>Registros de quejas y felicitaciones recibidas por la corporación de tránsito.</p> | <p>Porcentaje de ciudadanos que reportan un trato "digno" o "justo" por parte de los agentes.</p>                                                               | <p>Número de quejas vs. felicitaciones.</p> <p>Comentarios de los ciudadanos en encuestas y buzones de sugerencias.</p> | <p>(Número de felicitaciones / Número de quejas)</p>              |



## 6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son procesos esenciales para asegurar la eficacia y la mejora continua del Modelo de Policía de Proximidad, ya que estos permiten medir el avance, identificar áreas de oportunidad, corregir desviaciones y demostrar el impacto de las acciones implementadas en la seguridad y la convivencia ciudadana.

### Principios Rectores del Seguimiento y Evaluación

Para asegurar la validez del seguimiento y utilidad de la evaluación del proceso, no se debe perder de vista los siguientes principios, que deberán ser la guía para la presentación y evaluación de los indicadores.

- **Orientación a resultados e impacto:** El seguimiento y evaluación debe enfocarse no solo en el cumplimiento de las actividades, sino en el impacto real de la implementación del modelo en la reducción de la incidencia delictiva, la mejora de la percepción de seguridad, la confianza ciudadana y la calidad de vida de los policías.
- **Integralidad:** El seguimiento abarcará todos los componentes clave del modelo de proximidad, reconociendo su interconexión y la naturaleza transversal de algunos temas como género y prevención.
- **Periodicidad y oportunidad:** La recolección y análisis de datos se realizará con la frecuencia necesaria para permitir ajustes operativos y estratégicos oportunos, con énfasis en la toma de decisiones diaria y semanal.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Los resultados deben ser accesibles y presentados de manera clara a las autoridades y, cuando sea pertinente, a la ciudadanía (Accountability), fomentando la gobernanza colaborativa, las reuniones diarias por la paz en los sectores o las reuniones vecinales o comerciales, son el escaparate principal para rendir a la ciudadanía cuentas del actuar y el desempeño policial.
- **Participación:** Se buscará la participación activa de actores clave (policías, mandos, ciudadanos, sacerdotes, líderes, expertos) en el proceso de seguimiento y retroalimentación, nunca perdiendo de vista, la participación activa de personal policial quien regularmente es el convocante a las reuniones para ponerse de acuerdo en la atención a las causas.
- **Adaptabilidad:** La metodología debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las particularidades y evolución del municipio, así como a los nuevos desafíos que surjan.
- **Uso de evidencia:** Toda decisión y ajuste se basará en datos verificables y análisis rigurosos, promoviendo una cultura de datos en toda la corporación.



## Fuentes de Información y Herramientas de Recopilación

La información para alimentar los indicadores podrá provenir de diversas fuentes, asegurando una visión multidimensional del desempeño y el correcto desarrollo institucional:

### Registros internos de la Policía Municipal:

- **Sistemas de Gestión de Eventos y Actuación Policial (CAD/GIS):** Plataformas informáticas para el registro de llamadas de auxilio, incidentes, tiempos de respuesta, despliegue de unidades, georreferenciación de cuadrantes y acciones policiales. Este sistema será vital para medir tiempos de respuesta y frecuencia de patrullaje.
- **Bitácoras de Cuadrantes/Sectores (digitales/físicas):** Registros diarios de actividades de los policías de proximidad (patrullajes a pie/bicicleta, interacciones con ciudadanos, problemas identificados y su seguimiento, reuniones con redes vecinales).
- **Registros de la Unidad de Asuntos Internos/Contraloría:** Datos sobre quejas contra policías (incluyendo las recibidas por buzones anónimos), estado de la investigación, resoluciones y sanciones aplicadas.
- **Registros de Capacitación:** Asistencia, horas, temas de cursos impartidos (incluyendo perspectiva de género, atención a víctimas, POP, justicia cívica y Derechos Humanos).
- **Expedientes de Personal y Recursos Humanos (Kardex):** Evaluaciones de desempeño, ascensos, certificaciones, control de confianza, salarios, prestaciones, tasas de rotación y registros del uso de lactarios o servicios médicos y de atención al estrés policial.
- **Inventarios:** Personal, equipo y vehículos por cuadrante/sector, así como infraestructura de bienestar (p. ej. salas lúdicas, lactarios, oficinas para la atención al estrés policial).
- **Minutas Electrónicas y en Archivo:** De reunión de mandos, de coordinación interinstitucional y de redes vecinales (especialmente las Reuniones por la Paz en los sectores, y de reuniones vecinales o reuniones comerciales de seguridad por cuadra de manera diaria).
- **Registros de Atención a Víctimas:** Número de víctimas atendidas, tipo de violencia (con desagregación por género), canalizaciones a servicios de apoyo y seguimiento de protocolos de atención a violencia de género.
- **Registros de Infractores e Infracciones en Materia de Justicia Cívica:** Casos remitidos por la policía, tipo de faltas, resoluciones y actuación policial, resolución de conflictos in situ, Acuerdo de Paz (caso Neza).
- **Documentos de Planes y Programas:** Planes municipales de prevención del delito, protocolos de actuación, planes de incentivos y reconocimientos.





## Fuentes externas oficiales:

- **Estadísticas de Incidencia Delictiva:** Datos desagregados por delito, municipio y, si es posible, por colonia/cuadrante, proporcionados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), las fiscalías estatales, el C5 Estatal y el Centro de Mando Municipal.
- **Censos y Proyecciones Demográficas:** Para calcular tasas por habitante.
- **Registros de las Fiscalía:** Para el seguimiento de sentencias condenatorias derivadas de las puestas a disposición de la policía municipal (esto requerirá convenios de colaboración y sistemas de intercambio de información).

## Fuentes de percepción ciudadana y policial:

- **Encuestas de Percepción de Seguridad y Victimización:** La aplicación periódica (mensual, trimestral o anual, tomando como referencia metodologías como las de ENSU o ENVIPE) de encuestas estandarizadas es fundamental. Estas deben dirigirse a muestras representativas de la población municipal en general, o bien, focalizarse en los cuadrantes prioritarios o intervenidos. Los módulos clave a incluir en estas encuestas son:
  - Confianza en la policía y percepción de corrupción.
  - Percepción de la efectividad policial (reducción del delito, solución de problemas).
  - Experiencia con la policía (trato, respeto, imparcialidad, justicia cívica).
  - Conocimiento y uso de canales de denuncia y queja (incluyendo buzón anónimo).
  - Percepción de seguridad en su entorno.
  - Participación en redes vecinales y su utilidad.
  - Percepción de la calidad y equidad en la atención a violencias de género.
  - Condición del espacio público que genera temor o inseguridad.
  - Identificación de faltas administrativas o incivildades que pueden provocar conflicto y, si no se atienden, generar condiciones para el cometimiento de un delito.
- **Encuestas de Satisfacción a Usuarios de Servicios Policiales:** Dirigidas a ciudadanos que interactuaron con la policía (p. ej. tras un incidente, una denuncia, o una resolución de problema vía POP/Justicia Cívica).
- **Encuestas Internas al Personal Policial:** Para medir la percepción sobre las condiciones laborales, la satisfacción con la capacitación, la efectividad del sistema de incentivos, la justicia del sistema de asuntos internos, el acceso a servicios de bienestar (p. ej. apoyo psicológico, apoyo jurídico, instalaciones, equipamiento, áreas lúdicas, lactarios), y el impacto y manejo del estrés policial.
- **Entrevistas Focalizadas y Grupos de Discusión:** Con líderes comunitarios, miembros de redes vecinales, personal policial de distintos rangos, víctimas y beneficiarios de programas de prevención, para obtener información cualitativa



- detallada sobre el impacto del modelo, desafíos y buenas prácticas.
- **Diagnósticos Participativos:** La información recolectada de forma periódica a través de foros, encuestas y talleres comunitarios, que busca identificar problemas y soluciones desde la perspectiva ciudadana para la prevención del delito.

### Observación directa y auditorías permanentes:

- **Supervisión Constante:** Aunque de alcance limitado, la observación de las interacciones policiales en el espacio público y la asistencia a reuniones vecinales puede aportar datos cualitativos valiosos sobre el cumplimiento de protocolos de proximidad y justicia cívica, una supervisión constante, y en lo posible permanente, no permitirá relajar el comportamiento policial.
- **Auditorías de Protocolos:** Revisión sistemática de la aplicación de protocolos específicos, como los conducción y detención de personas, protocolo de actuación policial, del debido proceso en la participación policial, y en su caso ya más específico, de atención a las violencias de género o de la búsqueda de personas desaparecidas, para asegurar su cumplimiento y calidad.

### Frecuencia del Seguimiento y tipos de Reporte

El seguimiento se propone en diferentes niveles y frecuencias para permitir una gestión oportuna, garantizando que todos los indicadores, incluyendo los nuevos, sean revisados:

Diario (nivel operativo - Cuadrante/Sector):

- Bitácoras digitales/físicas: Registro de actividades, incidentes, interacciones, problemas identificados y cumplimiento de protocolos.
- Minuta de Reunión Mesas por la Paz en cada Sector: Encuentros diarios para intercambio de información con redes vecinales, identificación de alertas tempranas y seguimiento de compromisos.
- Minuta de Reunión Vecinal o Reunión Comercial en cada Cuadrante: Encuentros con la comunidad o comerciantes organizados. Su objetivo es fomentar la comunicación directa, recolectar información sobre problemáticas específicas del entorno (seguridad, convivencia, infraestructura), socializar estrategias de prevención y construir acuerdos para la solución conjunta de problemas. Estas reuniones buscan fortalecer la confianza y la corresponsabilidad en el nivel más micro.
- Análisis de Despacho en Centro de Mando: Revisión de tiempos de respuesta y despliegue de unidades.

Diario (nivel táctico - mandos Administrativos /de Sector):

- Reunión de Mandos: Análisis intensivo de indicadores clave por cuadrante/sector, identificación de patrones delictivos y de convivencia, revi-



sión de casos POP, evaluación de desempeño y definición de planes de acción. Estas reuniones deben ser el corazón del seguimiento táctico, incluyendo la revisión de la calidad de puestas a disposición y avances en prevención, utilizando como indicador maestro de seguimiento el robo de vehículo, pues es el delito de menor cifra negra.

#### **Mensual (nivel táctico-administrativo):**

- **Reporte Gerencial:** Consolidación de indicadores de cada componente para la dirección de la policía, incluyendo métricas de bienestar policial, uso de buzones anónimos y avances en programas de prevención.
- **Revisión de Quejas y Asuntos Internos:** Informe mensual sobre quejas recibidas, estado de investigaciones y resoluciones.

#### **Trimestral/Semestral (nivel Estratégico - Dirección Policial/Gobierno Municipal):**

- **Informes de Avance Estratégico:** Reportes detallados sobre el progreso en todos los componentes del modelo de proximidad, incluyendo análisis de tendencias en incidencia delictiva, percepción ciudadana, y el impacto de programas de prevención y atención a víctimas (con desagregación por género).
- **Mesas de Coordinación Interinstitucional:** Presentación de resultados y coordinación de acciones con otras dependencias municipales (Desarrollo Social, Juventud, Desarrollo Urbano, Obras Públicas, etc.) y estatales (Fiscalía, Poder Judicial, Instancias de la Mujer, entre otras).
- **Actualización del Plan Operativo Anual:** Ajustes a las estrategias con base en los resultados del seguimiento.
- **Actualización y Seguimiento a los PbRs:** informe a Contralorías municipales en seguimiento a las metas institucionales.

#### **Anual (nivel de impacto y rendición de cuentas):**

- **Informe Anual de Resultados:** Evaluación integral del modelo de proximidad, incluyendo el impacto a largo plazo en la incidencia delictiva, percepción de seguridad, la confianza y legitimidad policial, la salud institucional y el avance en la prevención y atención a violencias de género.
- **Presentación Pública de Resultados:** Fomentar la rendición de cuentas a la ciudadanía a través de informes accesibles y, si es viable, foros de participación ciudadana para presentar los hallazgos de las encuestas de percepción y diagnósticos participativos.



## Responsables del Seguimiento y Evaluación

El proceso de seguimiento y evaluación requiere de una estructura clara de responsabilidades, involucrando a las áreas relevantes para cada tipo de indicador:

- **Policías de Proximidad:** Recopilación primaria de datos en sus bitácoras, identificación de problemas, participación en Reuniones Por la Paz, participación y seguimiento a las reuniones vecinales y reuniones comerciales.
- **Mandos de Cuadrante/Sector:** Supervisión de la recolección de datos, análisis inicial de su área, participación activa en reunión de mandos, implementación de planes de acción, microestrategias de prevención a nivel sector.
- **Unidad de Análisis/Inteligencia Municipal:** Procesamiento, depuración y análisis de datos de todas las fuentes (incluyendo criminalidad, encuestas de percepción y datos de bienestar policial), generación de informes y productos de inteligencia (mapas de calor, tendencias).
- **Unidad de Asuntos Internos/Contraloría:** Gestión de quejas (incluyendo las de buzón anónimo), investigación de mala conducta, aplicación de sanciones y reporte de resoluciones.
- **Dirección de Proximidad o Área Responsable del Modelo:** Consolidación de todos los indicadores, presentación de informes gerenciales y estratégicos, coordinación con otras áreas.
- **Dirección de Recursos Humanos/Bienestar Policial:** Monitoreo de indicadores de bienestar policial (salarios, rotación, uso de lactarios, uso de áreas lúdicas, acceso a apoyo psicológico), gestión de programas de estímulos y recompensas.
- **Instancias de Prevención Social del Delito (Municipal):** Liderazgo en la implementación y seguimiento de planes de prevención, coordinación de diagnósticos participativos y colaboración interinstitucional, y seguimiento al plan municipal de prevención del delito.
- **Instancias Municipales de Atención a la Mujer/Género:** liderazgo compartido en la implementación de la política integral de atención a violencias de género, asegurando la perspectiva de género en la capacitación, así como en sus protocolos.
- **Instancias de Participación Ciudadana (Consejos, Comités, UTC'S, COPACI, Delegaciones):** Retroalimentación sobre la implementación, validación de resultados desde la perspectiva comunitaria y contribución a los diagnósticos participativos.
- **Fiscalía General del Estado y Poder Judicial:** Colaboración para el acceso a datos sobre vinculación a proceso y sentencias, para evaluar la efectividad de las puestas a disposición policiales.



## Desafíos y Consideraciones Clave

- **Tecnología y Capacitación Avanzada:** Se requiere inversión en sistemas informáticos robustos para la gestión de datos (incluyendo interoperabilidad entre sistemas policiales, de Recursos Humanos, judiciales, Kardex Policial, sistema Comstat, entre otros), y capacitación constante del personal en su uso y análisis.
- **Cultura de Datos y Evidencia:** Fomentar una cultura organizacional donde el uso de datos sea parte integral de la toma de decisiones en todos los niveles, desde el policía de cuadrante hasta la dirección, y no solo un requisito administrativo.
- **Estandarización y Calidad de Datos:** Asegurar que los datos se recolecten de manera estandarizada, consistente, completa y precisa en todos los cuadrantes y en todas las fuentes.
- **Recursos Suficientes:** Asignar los recursos humanos (analistas, estadísticos, personal de Recursos Humanos), financieros y materiales necesarios para llevar a cabo el seguimiento y evaluación de manera efectiva.
- **Coordinación Interinstitucional:** Fortalecer los mecanismos de coordinación y los convenios con otras instituciones (Fiscalía, Poder Judicial, DIF, instancias de la mujer) para el intercambio de información sensible y la acción conjunta.
- **Sensibilidad de la Información:** Manejar con ética y profesionalismo los datos sensibles, especialmente los relacionados con la atención a víctimas, quejas internas y bienestar policial.
- **Sostenibilidad Política:** Mantener el compromiso político y la inversión en el sistema de seguimiento y evaluación a largo plazo, trascendiendo cambios de administración.



## 7.CONCLUSIONES

El presente documento pretende delinear una visión integral y estratégica para la implementación y evaluación de un Modelo de Policía de Proximidad a nivel municipal, asimismo, presenta un modelo integral basado en evidencia y buenas prácticas, que combina profesionalización interna, vinculación territorial y mecanismos claros de participación ciudadana. Su implementación no depende únicamente de recursos técnicos, sino de decisiones políticas, liderazgos institucionales comprometidos y una ciudadanía dispuesta a construir corresponsabilidad.

Fortalecer una policía municipal desde este enfoque no es solo una política pública; es una apuesta ética, estratégica y estructural por reconstruir la confianza, reducir las violencias y garantizar los derechos. La proximidad, en este sentido, no es una técnica: es una forma de gobernar desde el cuidado y la legitimidad. Las conclusiones clave que se derivan de este esfuerzo son las siguientes:

**La Proximidad como Estrategia de Efectividad Policial:** El modelo tradicional de policía reactiva es insuficiente para las complejas realidades de seguridad en los municipios mexicanos. La Policía de Proximidad no es una opción, sino una necesidad estratégica para reconstruir la confianza ciudadana, reducir efectivamente la incidencia delictiva y mejorar la percepción de seguridad. Esto incluye la transformación de todas las corporaciones, como la policía de tránsito, para que pasen de un enfoque punitivo a uno de servicio y convivencia vial.

**Un modelo Integral y Multidimensional:** La Policía de Proximidad va más allá de la simple cercanía física. Es una estrategia que abarca la territorialización, la orientación a la solución de problemas (POP), la justicia procedimental, la coproducción de seguridad con la ciudadanía, la inteligencia social, una profunda profesionalización, la transparencia y rendición de cuentas, el uso estratégico de la tecnología, y de manera crucial, una robusta política de prevención del delito y atención especializada e integral a las violencias de género. Además, se consolida con un enfoque de proximidad vial y el compromiso con la reconstrucción permanente del cuerpo policial.

**Aprendizaje de Experiencias Exitosas:** Los casos de municipios como Nezahualcóyotl, General Escobedo, Chihuahua, Cheran, Tancítaro, Morelia, Mérida, San Pedro Garza García y Querétaro, demuestran que la implementación de este modelo es viable y genera resultados tangibles. Sus ajustes metodológicos, la distinción entre proximidad "básica" y "avanzada" y el énfasis en el despliegue de cuadrantes y las reuniones diarias (Reunión de Mandos y Mesas por la Paz en los sectores) ofrecen un valioso mapa de ruta.





**La Importancia de la Profesionalización y el Bienestar Policial:** El éxito del modelo depende intrínsecamente del capital humano. Invertir en la capacitación continua, la dignificación policial (incluyendo salarios justos y prestaciones), el reconocimiento al desempeño y la atención al bienestar integral del personal (salud mental, áreas lúdicas, lactarios, etc.), es fundamental para atraer, retener y motivar a los agentes.

**Medir para Mejorar:** Un sistema de seguimiento y evaluación robusto, basado en indicadores claros y una metodología sistemática, es indispensable. La capacidad de recolectar, analizar y utilizar datos de diversas fuentes (registros policiales, encuestas ciudadanas y policiales, colaboración con Fiscalías), permite una toma de decisiones basada en evidencia, fomenta la rendición de cuentas, y facilita la adaptación y optimización constante de las estrategias policiales.

**La Reconstrucción permanente del Cuerpo Policial:** Una pedagogía democrática y transparente que promueve la realización personal a través de la vocación policial. El común denominador en las experiencias exitosas de policía de proximidad en México, como es el caso de Nezahualcóyotl, Escobedo o Morelia, es la constancia en la adaptación, la reconstrucción continua y la depuración permanente del cuerpo policial. Estas instituciones demuestran que el modelo de proximidad es un proceso ininterrumpido de mejora y evolución, donde la sostenibilidad radica en la capacidad de la policía para analizar y adaptarse a nuevos desafíos, aprender de la experiencia, depurarse con transparencia y fortalecer su integridad, en suma, fomentar la vocación y el espíritu de servicio. La esencia de la "reconstrucción permanente" es el compromiso de la policía de mantenerse firme y digna de confianza, restaurando y manteniendo la credibilidad ciudadana a lo largo del tiempo.

## **Recomendaciones Estratégicas para la Implementación**

Para llevar a la práctica este modelo integral de Policía de Proximidad, se proponen las siguientes recomendaciones estratégicas:

**Compromiso Político al Más Alto Nivel (Voluntad Política):** La implementación exitosa requiere un liderazgo político sostenido y una asignación presupuestaria adecuada que trascienda los cambios de administración. La visión de seguridad debe ser una política del Estado Municipal, no de gobierno.

**Diseño e Implementación de la Territorialización (Proximidad Básica):**

- **Consolidar la Sectorización y Cuadrantes:** Formalizar y comunicar ampliamente la división territorial, asegurando la asignación permanente de personal y equipo a cada cuadrante.
- **Definir Tiempos de Respuesta Estándar:** Establecer metas claras y medibles para los tiempos de respuesta por cuadrante y monitorearlos diariamente en las reuniones de mandos.



### **Fortalecer la Gestión Policial Basada en Evidencia (Medir para mejorar):**

- **Implementar y Sostener Reunión de mandos diaria:** Asegurar reuniones diarias, o al menos 3 veces por semana, de mandos para analizar datos de incidencia, problemas, desempeño y establecer planes de acción claros y medibles.
- **Desarrollar la Unidad de Análisis/Inteligencia Municipal:** Invertir en personal capacitado y tecnología para procesar datos, generar inteligencia social y criminal, y apoyar la toma de decisiones.
- **Medición de Impacto en Justicia:** Establecer mecanismos de coordinación con la Fiscalía y el Poder Judicial para dar seguimiento a la calidad de las puestas a disposición y su impacto en sentencias condenatorias.

### **Inversión Decidida en Profesionalización y Bienestar (Dignificación a la labor Policial):**

- **Programa de Capacitación Integral:** Desarrollar e implementar un plan de capacitación continua que incluya Justicia Cívica, POP, mediación, atención a víctimas (con énfasis en perspectiva de género), prevención del delito y manejo del estrés.
- **Sistema de Incentivos y Reconocimientos:** Establecer un sistema justo y transparente que premie no solo la reacción, sino el desempeño integral, la proximidad, el heroísmo, el desempeño académico y el cumplimiento de metas de POP.
- **Atención al Personal:** Garantizar el acceso a servicios de salud mental, asesoría psicológica y espacios adecuados (como lactarios, áreas lúdicas) que promuevan el bienestar y la dignidad del personal policial.

### **Fomento de la Vinculación y Coproducción de Seguridad (Vinculación Interinstitucional):**

- **Impulsar y Dar Seguimiento a Redes Vecinales:** Promover la creación y fortalecimiento de redes vecinales de seguridad, asegurando la realización diaria de las "Reuniones por la Paz" y canalizando los problemas identificados.
- **Garantizar la Justicia Cívica:** Capacitar y supervisar constantemente a los agentes para que todas sus interacciones con la ciudadanía se realicen con respeto, dignidad, imparcialidad y transparencia.

### **Estrategia Integral de Prevención del Delito y Atención a Violencias de Género (Atención a las Causas):**

- **Elaborar y Ejecutar el Plan Estratégico de Prevención del Delito:** Con base en diagnósticos participativos y una coordinación interinstitucional robusta para abordar las causas estructurales y situacionales de la violencia.
- **Consolidar la Política de Atención a Violencias de Género:** Asegurar protocolos de atención sensibles y con perspectiva de género, capacitación especializada y la existencia de unidades o células dedicadas, y con una coordinación fluida con otras instancias de apoyo.



- **Buzón Anónimo de Quejas:** Implementar y promover canales seguros y anónimos para la denuncia de cualquier mala conducta, asegurando una investigación y resolución imparcial.

#### **Desarrollar una Estrategia de Proximidad Vial (De la sanción a la formación, educación y convivencia vial):**

- **Transición a un Modelo de Servicio Vial:** Capacitar a los agentes de tránsito en mediación de conflictos viales, educación cívica y atención a incidentes. Establecer protocolos claros que prioricen la advertencia educativa sobre la sanción para faltas menores.
- **Evaluar la Calidad del Trato:** Implementar encuestas de percepción ciudadana, así como buzones de quejas y felicitaciones específicos para la policía de tránsito, con el objetivo de monitorear y mejorar la calidad de la interacción diaria.

#### **Establecer un Proceso de Reconstrucción Permanente del Cuerpo Policial (Aprender y Mejorar):**

- **Fomentar el Aprendizaje Organizacional:** Crear mecanismos para documentar y analizar las lecciones aprendidas de operativos, eventos y experiencias diarias, e incorporarlas en la formación continua y protocolos.
- **Implementar la Depuración Continua:** Fortalecer la unidad de Asuntos Internos y asegurar que los controles de confianza y los procesos de investigación sean imparciales y transparentes, comunicando los resultados a la ciudadanía.
- **Promover la Innovación:** Asignar recursos para la experimentación con nuevas tecnologías y metodologías de trabajo que mejoren la efectividad, la transparencia y la conexión con la comunidad.

La Policía de Proximidad es un proyecto a largo plazo que requiere perseverancia, adaptabilidad y una colaboración constante entre el gobierno, la policía y la ciudadanía. Al invertir en estos pilares, los municipios no solo construirán instituciones policiales más eficaces y legítimas, sino que sentarán las bases para comunidades más seguras, cohesivas y justas.



## 8.GLOSARIO

Esta sección pretende definiciones claras de los términos y acrónimos clave utilizados a lo largo del documento, con el fin de asegurar una comprensión uniforme y facilitar la lectura y aplicación de la información.

- **Análisis Criminal:** Proceso sistemático de identificación de patrones y tendencias delictivas, causas subyacentes y factores de riesgo para informar las estrategias policiales y la toma de decisiones.
- **Atención Integral a Víctimas:** Enfoque que busca no solo la atención inmediata de un incidente, sino también el acompañamiento, la canalización a servicios de apoyo (psicológico, legal, médico) y la garantía de sus derechos, con especial énfasis en la sensibilidad y perspectiva de género.
- **Buzón Anónimo de Quejas:** Mecanismo o canal seguro que permite a ciudadanos y policías denunciar de forma confidencial actos de mala conducta o corrupción, sin temor a represalias.
- **CAD (Computer-Aided Dispatch):** Sistema de despacho asistido por computadora que gestiona las llamadas de emergencia, asignación de unidades y registro de tiempos de respuesta policiales.
- **Reunión de Mandos Diaria:** Metodología de gestión policial basada en datos que integra el análisis estratégico de la incidencia delictiva y los problemas de seguridad, rendición de cuentas de los mandos, asignación de recursos y seguimiento de planes de acción. El "Plus" añade la evaluación de indicadores de proximidad y calidad de servicio.
- **Coproducción de Seguridad:** Principio que reconoce que la seguridad es una responsabilidad compartida entre la policía y la ciudadanía. Implica la colaboración activa de la comunidad en la identificación de problemas, generación de soluciones e implementación de acciones preventivas.
- **Cuadrante:** Unidad mínima de patrullaje policial; unidad territorial específica y delimitada dentro de un sector, a la que se asigna permanentemente un grupo de policías de proximidad para conocer a fondo la comunidad y sus problemas.
- **Diagnóstico Participativo:** Metodología de investigación que involucra activamente a la comunidad en la identificación y análisis de sus problemas de seguridad y convivencia, así como en la propuesta de soluciones.
- **Dignificación Policial:** Conjunto de acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales, salariales, de capacitación, equipamiento y bienestar del personal policial, reconociendo su labor, y fomentando su profesionalización y orgullo institucional.
- **Estímulos y Recompensa:** Programas y mecanismos que premian el desempeño sobresaliente de los policías en diversas áreas (operativa, académica, deportiva, heroísmo, vinculación comunitaria, etc.), incentivando la excelencia y el compromiso.
- **Género:** Enfoque que analiza las diferencias en las experiencias, necesidades e impactos que la seguridad y la violencia tienen en mujeres y hombres, buscando garantizar la equidad y la no discriminación en la actuación policial.



- GIS (Geographic Information System): Sistema de Información Geográfica que permite visualizar, analizar y gestionar datos espaciales, fundamental para la territorialización de cuadrantes y el mapeo delictivo.
- Incidencia Delictiva: Número de delitos registrados en un periodo y área determinados, utilizado como indicador objetivo de seguridad.
- Inteligencia Social: Información obtenida de la comunidad a través de la interacción directa de los policías de proximidad con los ciudadanos, que complementa el análisis criminal y permite comprender las dinámicas locales de seguridad.
- Justicia Cívica: Modelo de justicia que busca la resolución temprana de conflictos vecinales y faltas administrativas a través de mediación, conciliación y sanciones que promuevan la reparación del daño y la cohesión comunitaria, previniendo que escalen a delitos.
- Lactario: Espacio adecuado y digno dentro de las instalaciones policiales para que las mujeres policías puedan extraer y almacenar leche materna, fomentando la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mesas por la Paz: Reunión de representantes municipales, policía del sector, líderes vecinales y organizaciones sociales para construir soluciones a problemáticas vecinales.
- Puesta a Disposición: Acto mediante el cual la policía presenta a una persona detenida o indicios de un delito ante la autoridad ministerial (Ministerio Público) para que se inicie el proceso legal correspondiente.
- Policía de Proximidad: Estrategia de gestión policial integral que busca identificar y resolver las causas de la violencia y la inseguridad a través de un acercamiento sistemático con la ciudadanía, la colaboración comunitaria y un enfoque proactivo en la prevención y solución de problemas.
- POP (Policía Orientada a la Solución de Problemas): Enfoque proactivo de la función policial que se centra en la identificación, análisis, respuesta y evaluación de problemas recurrentes de seguridad y convivencia, en lugar de solo reaccionar a incidentes aislados.
- Prevención del Delito: Conjunto de estrategias y acciones orientadas a reducir la probabilidad de que ocurran delitos, ya sea a través de la intervención en sus causas (prevención social) o en las oportunidades para su comisión (prevención situacional).
- Profesionalización Policial: Proceso continuo de mejora de las capacidades, conocimientos, habilidades y ética de los policías, a través de la formación inicial, la capacitación continua, la carrera policial y la dignificación de su labor.
- Redes Vecinales de Seguridad: Grupos organizados de ciudadanos en una colonia o cuadrante que colaboran con la policía para identificar problemas de seguridad, intercambiar información y coproducir soluciones, fortaleciendo la cohesión comunitaria.
- SARA (Scanning, Analysis, Response, Assessment): Metodología de cuatro fases utilizada en el enfoque POP para la solución sistemática de problemas: Identificación (Scanning), Análisis de causas (Analysis), Diseño de respuestas (Response) y Evaluación de resultados (Assessment).



- Sector: Unidad mínima de Gobierno policial, con política criminal y de prevención específica para la atención de las causas y las consecuencias de la conducta criminal, cada uno con una estructura de mando y recursos asignados, que a su vez se subdividen en cuadrantes.
- Sentencia Condenatoria: Resolución judicial que declara la culpabilidad de una persona acusada de un delito y le impone una pena. Es un indicador de la efectividad del sistema de justicia y de la calidad de la integración de expedientes desde la primera respuesta.
- Unidad de Atención al Estrés Policial: Servicio o área especializada que ofrece apoyo psicológico, emocional y recursos para el manejo del estrés y el trauma que puede experimentar el personal policial debido a la naturaleza de su trabajo.





## 10.BIBLIOGRAFÍA

Las siguientes son fuentes documentales y publicaciones que han servido como base conceptual, metodológica y práctica para la elaboración de este documento sobre la implementación y evaluación de la Policía de Proximidad Municipal.

- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) & Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). (2020). Herramientas para la Implementación de una Policía de Proximidad Orientada a la Solución de Problemas en los Municipios de la República Mexicana. Ciudad de México, México. <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/herramientas-para-la-implementacion-de-una-policia-de-proximidad-orientada-a-la-solucion-de-problemas-en-los-municipios-de-la-republica-mexicana>
- LAB-CO, Laboratorio de Soluciones Colaborativas. (2021). Implementación del Enfoque de Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP) en Morelia, Michoacán. Ciudad de México, México. <https://www.lab-co.org/publicaciones>
- Rendón, Eunice. La Policía Municipal en la Proximidad Social. México. Documento de trabajo (Presentación para la Academia de Policía de Toluca 2020).
- Dirección de Seguridad Pública y Tránsito de Ecatepec de Morelos. (2025). Sectorización Policial: Recursos - Sistema de Cuadrantes. (Documento interno del municipio de Ecatepec).
- Esquivel, Edmundo. (2023). Profesionalización de los Cuerpos de Seguridad y Seguridad Ciudadana en los Municipios: Retos de la Profesionalización 2023. (Presentación para el diplomado Seguridad, ciudadanía y construcción de paz en el espacio público - Ibero Ciudad de México).
- García, Sergio (2022). La importancia de la proximidad social y participación ciudadana en el modelo de policía de proximidad de Nezahualcóyotl (Revista Brújula)
- Esquivel, Edmundo (2023) ABC de la Prevención de las violencias y la delincuencia (Presentación para el diplomado de Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia - Ibero León)
- González & Mendoza (2016). La reconstrucción del tejido social: Una apuesta por la paz. Ciudad de México: CIAS POR LA PAZ A.C.
- González & Torres (2019). Un camino para la paz: Experiencias y desafíos en la reconstrucción del tejido social. Ciudad de México: CIAS POR LA PAZ A.C.
- González & Torres (2022). Policía municipal y organización comunitaria: Un desafío para la Paz. Ciudad de México: CIAS POR LA PAZ A.C.
- González & Torres (2024). Atención a la Conflictividad Local. Propuestas desde la Justicia Restaurativa. Ciudad de México: CIAS POR LA PAZ A.C.
- Vera Institute of Justice. (2018). Leveraging CompStat to Include Community Measures in Police Performance Management. Perspectives from the Field. New York, NY: Vera Institute of Justice <https://www.vera.org/publications/leveraging-compstat-to-include-community-measures-in-police-performance-management>



- UNSTATS. Principios fundamentales de las estadísticas oficiales.: <https://unstats.un.org/unsd/dnss/gp/FP-New-E.pdf>
- Walsh, William F., & Vito, Gennaro F. (2004). “The Meaning of CompStat: Analysis and Response.” *Journal of Contemporary Criminal Justice* 20(1): 51–69.
- Weisburd, David y Eck, John E. (2004). “What can police do to reduce crime, disorder, and fear?” *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 593 (1): 42–65.



# 11.ANEXO 1: CUADRO DE SEGUIMIENTO DEL MODELO DE POLICÍA DE PROXIMIDAD MUNICIPAL

El siguiente anexo detalla el cuadro de seguimiento diseñado para monitorear y evaluar el avance en la implementación del Modelo de Policía de Proximidad Municipal. Este instrumento permite registrar de manera sistemática los niveles de progreso alcanzados en cada uno de los componentes clave e indicadores específicos del modelo. A través de este cuadro, los municipios podrán identificar fortalezas, áreas de oportunidad y retos persistentes, facilitando la toma de decisiones informadas y la orientación de esfuerzos para consolidar una policía más cercana, eficiente y orientada a la solución de problemas en beneficio de la ciudadanía. Cada indicador cuenta con descripciones claras para los niveles de avance (Inicio/Concepto; en Desarrollo/Parcialmente Implementado; Consolidado/Óptimo), que servirán como referencia para la evaluación y el establecimiento de metas.

| Indicador Específico                                                           | Avance Nivel 1 (Inicio / Concepto)                                                                                                                                                                                                       | Avance Nivel 2 (En Desarrollo / Parcialmente Implementado)                                                                                                                                                                                                                                          | Avance Nivel 3 (Consolidado / Óptimo)                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Organización Territorial y Despliegue Policial (Sectorización y Cuadrantes) |                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                                | Nivel 1                                                                                                                                                                                                                                  | Nivel 2                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Nivel 3                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1.1. Georreferenciación y Definición de Cuadrantes/Sectores                    | El concepto de cuadrantes o sectorización existe a nivel teórico, pero la delimitación geográfica formal es inexistente o muy inconsistente. No hay un mapeo oficial actualizado ni asignación clara de responsabilidades territoriales. | El municipio ha iniciado la delimitación de sectores y algunos cuadrantes, con mapeo básico. Existe una intención de asignar personal a estas áreas, pero la cobertura no es completa o la asignación es inestable. El mapeo aún no es totalmente preciso o georreferenciado en un sistema digital. | Todo el territorio municipal está formalmente sectorizado y delimitado en cuadrantes georreferenciados en un sistema GIS. Existe documentación oficial actualizada y las responsabilidades territoriales están claramente asignadas y son conocidas por el personal. |



|                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1.2. Estado de Fuerza y capacidad operativa suficiente de la Policía de Proximidad</b></p> | <p>No existe un cálculo o estándar de cantidad de policías de proximidad para la zona de responsabilidad. La asignación de personal a zonas es arbitraria y no responde a criterios de población, extensión territorial o incidencia delictiva. La capacidad operativa es limitada o inexistente para la atención de necesidades básicas.</p> | <p>Se ha iniciado la definición de un estándar de densidad policial y se están realizando esfuerzos para asignar personal de proximidad a cuadrantes, pero la cobertura sigue siendo insuficiente o muy variable entre zonas. No se alcanza el promedio deseado y la capacidad operativa aún es deficiente en algunas áreas.</p> | <p>Se ha definido y se cumple con un estándar de densidad policial de proximidad por cada 1,000 habitantes en la mayoría de los cuadrantes. La asignación de personal es estratégica y la dotación es percibida como adecuada para las necesidades operativas y de interacción comunitaria. Se garantiza la capacidad operativa mínima por cuadrante.</p> |
| <p><b>1.3. Cumplimiento del Estándar de Personal y Equipo por Cuadrante</b></p>                  | <p>No existen estándares claros de personal y equipo mínimo por cuadrante. La dotación es irregular y muchos cuadrantes carecen de recursos esenciales para operar eficazmente (ej. celulares, radios, vehículos).</p>                                                                                                                        | <p>Se han establecido estándares mínimos y se están realizando esfuerzos para dotar a los cuadrantes, pero un porcentaje significativo aún no cumple con la dotación completa. El equipo existente puede presentar deficiencias o estar en mal estado, afectando la operatividad.</p>                                            | <p>La gran mayoría de los cuadrantes cumple con la dotación mínima establecida de personal y equipo (celulares, radios, vehículos, etc.). El equipo está en buen estado y es funcional, garantizando la operatividad básica de cada unidad territorial y la comunicación efectiva.</p>                                                                    |
| <p><b>1.4. Tiempo Promedio de Respuesta en Cuadrantes</b></p>                                    | <p>No se registran ni se miden sistemáticamente los tiempos de respuesta ante emergencias. Existe un tiempo de respuesta elevado y la percepción ciudadana es de lentitud o ineficiencia en la atención de los reportes.</p>                                                                                                                  | <p>Se ha iniciado el registro de tiempos de respuesta, pero los datos son inconsistentes o solo se miden en algunos cuadrantes. El tiempo promedio aún excede los estándares deseados, aunque se observan mejoras incipientes en la velocidad de atención.</p>                                                                   | <p>Se cuenta con un sistema robusto para el registro y monitoreo en tiempo real de los tiempos de respuesta por cuadrante, cumpliendo con los estándares de agilidad establecidos. La percepción ciudadana sobre la rapidez de respuesta policial es positiva y consistente.</p>                                                                          |



|                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1.1.5. Frecuencia y Tipo de Patrullaje de Proximidad</b></p>                    | <p>El patrullaje es predominantemente motorizado y reactivo (en respuesta a incidentes). No se registran las interacciones o reuniones con la comunidad y la presencia policial no es percibida como cercana o accesible por los ciudadanos.</p> | <p>Se están implementando estrategias para incrementar el patrullaje a pie o en bicicleta en algunos cuadrantes y se inicia el registro de interacciones y reuniones con la comunidad. La visibilidad y accesibilidad de la policía comienzan a mejorar, aunque de forma inconsistente.</p> | <p>El patrullaje estratégico (a pie/bicicleta/Radio Patrulla/Drones) es una práctica constante y prioritaria en todos los cuadrantes, con un registro sistemático de horas y tipo de patrullaje, así como de interacciones ciudadanas. La policía es percibida como visible, accesible y proactiva en la comunidad.</p> |
| <p><b>2. Policía Orientada a la Solución de Problemas (POP) y Justicia Cívica</b></p> |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>2.1. Identificación y Abordaje de Problemas</b></p>                             | <p>No existe un sistema formal para la identificación sistemática de problemas de seguridad y convivencia por parte de la policía (más allá de la atención de reportes individuales). El abordaje se limita a la reacción inmediata.</p>         | <p>Se han iniciado esfuerzos para identificar problemas recurrentes o puntos críticos en algunos cuadrantes, utilizando fuentes de información limitadas. El abordaje es incipiente y no siempre involucra la coordinación interinstitucional.</p>                                          | <p>La policía cuenta con metodologías y herramientas sistemáticas (ej. SARA) para la identificación proactiva y el análisis integral de problemas de seguridad y convivencia. Se generan diagnósticos participativos periódicos que guían el abordaje multidisciplinario y la evaluación de impacto.</p>                |
| <p><b>2.2. Resolución de Problemas y Satisfacción Ciudadana</b></p>                   | <p>La resolución de problemas se limita a la atención individual de incidentes. No se mide la resolución de problemas de fondo ni la satisfacción de la comunidad con la respuesta policial a problemáticas complejas.</p>                       | <p>Se ha iniciado el seguimiento a la resolución de algunos problemas identificados en los cuadrantes. Se realizan encuestas de satisfacción ciudadana de forma esporádica, arrojando resultados variables en la percepción de efectividad.</p>                                             | <p>Se cuenta con un sistema robusto de seguimiento a la resolución de problemas (POP), que incluye la medición de resultados y el impacto. Se realizan encuestas de satisfacción ciudadana de forma regular, mostrando una alta percepción de la eficacia policial en la resolución de problemas.</p>                   |



|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>2.3. Canalización y Resolución en Justicia Cívica</b>                            | <p>No existe un modelo de Justicia Cívica implementado o la policía carece de mecanismos formales para la canalización de faltas administrativas y conflictos vecinales a instancias de resolución cívica.</p>             | <p>Se han establecido algunos convenios o canales informales de comunicación para la canalización de faltas administrativas a jueces cívicos o mediadores. Sin embargo, la canalización es inconsistente o los mecanismos de resolución son incipientes.</p> | <p>Se cuenta con un Modelo de Justicia Cívica implementado y funcional. La policía de proximidad canaliza de manera eficiente y sistemática las faltas administrativas y conflictos vecinales a los jueces cívicos o mediadores, contribuyendo a la resolución efectiva de conflictos y la prevención de las conductas delictivas. De forma estratégica y avanzada existe la mediación y resolución de conflictos in situ a través de acuerdos o convenios de paz y convivencia.</p> |
| <b>2.4. Capacitación en POP y Justicia Cívica</b>                                   | <p>El personal policial no recibe capacitación en metodología POP o en el Modelo de Justicia Cívica. Sus acciones se basan en un enfoque puramente reactivo.</p>                                                           | <p>Un porcentaje limitado del personal ha recibido capacitación básica en POP y/o Justicia Cívica, pero no se ha implementado de forma transversal en el cuerpo policial. La aplicación de los principios es inconsistente.</p>                              | <p>La totalidad del personal de proximidad ha sido capacitado y certificado en metodología POP y en el Modelo de Justicia Cívica, aplicando estos principios de manera consistente en su actuar diario, demostrando habilidades para la identificación y resolución de problemas.</p>                                                                                                                                                                                                |
| <b>3. Inteligencia e Investigación Municipal</b>                                    |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>3.1. Existencia y Capacidad de la Unidad de Análisis/Investigación Municipal</b> | <p>No existe una unidad de análisis o investigación criminal municipal. La información sobre el delito se recopila de forma desorganizada y no se utiliza para generar inteligencia que informe la toma de decisiones.</p> | <p>Se ha iniciado la conformación de una célula o unidad de análisis incipiente, con personal limitado y herramientas básicas. Se generan algunos productos de inteligencia reactivos, pero no se integran plenamente en la planeación operativa.</p>        | <p>Existe una Unidad de Análisis e Investigación Municipal formalmente establecida, con personal capacitado, recursos tecnológicos adecuados y acceso a fuentes de información relevantes. Genera productos de inteligencia estratégicos y tácticos que informan directamente la planeación operativa y la toma de decisiones.</p>                                                                                                                                                   |





|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>3.2. Generación y Uso de Productos de Inteligencia</b></p>                   | <p>La generación de productos de inteligencia es inexistente o se limita a reportes estadísticos básicos de incidencias. No se utilizan estos productos para la focalización del patrullaje o la solución de problemas.</p> | <p>Se generan productos de inteligencia de forma esporádica (mapas de calor básicos, reportes de delitos por cuadrante), pero su uso para la planeación operativa o la focalización de recursos es limitado e inconsistente.</p>                 | <p>La Unidad de Análisis genera regularmente productos de inteligencia diversos (mapas delictivos, análisis de modus operandi, perfiles de delincuentes, etc.) que son utilizados de manera sistemática por los mandos y operativos para la focalización de esfuerzos y la toma de decisiones.</p>             |
| <p><b>3.3. Coordinación con otras Instancias de Investigación</b></p>              | <p>No existe coordinación formal o efectiva con fiscalías, policía de investigación u otras instancias de investigación. La información no fluye bidireccionalmente ni se comparte para fortalecer las investigaciones.</p> | <p>Se han establecido canales de comunicación básicos o reuniones esporádicas con otras instancias de investigación, pero la coordinación no es sistemática. La información compartida es limitada y no siempre genera resultados concretos.</p> | <p>Existe una coordinación fluida y sistemática con las fiscalías y otras instancias de investigación (federales/estatales). Se comparten información y análisis de inteligencia de manera bidireccional, lo que contribuye a la judicialización de casos y el desmantelamiento de estructuras criminales.</p> |
| <p><b>3.4. Calidad de las Puestas a Disposición y su Impacto en Sentencias</b></p> | <p>El porcentaje de puestas a disposición es bajo o la calidad de la integración de los Informes Policiales Homologados (IPH) es deficiente, resultando en un bajo impacto en vinculaciones a proceso o sentencias.</p>     | <p>Se han iniciado programas de capacitación para mejorar la calidad de los IPH y se observa una mejora incipiente en el porcentaje de puestas a disposición y su validez. Sin embargo, el impacto en las sentencias aún es limitado.</p>        | <p>La calidad de las puestas a disposición y la integración de los IPH es consistentemente alta, lo que resulta en un alto porcentaje de vinculaciones a proceso y sentencias condenatorias. La Policía de Proximidad contribuye eficazmente a la cadena de justicia.</p>                                      |



## 4. Recepción de Denuncias y Atención Integral a Víctimas

|                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>4.1. Accesibilidad y Eficiencia de Canales de Comunicación y Denuncia</b></p>               | <p>Los canales de comunicación para denuncias son escasos o poco conocidos por la ciudadanía (ej. solo 911). Los procesos son lentos y la percepción de accesibilidad y eficiencia es baja.</p>                   | <p>Se han diversificado algunos canales de comunicación (ej. redes sociales, contacto directo con Policía de Proximidad, número directo de Centro de Mando). Se realizan esfuerzos por agilizar la atención, pero aún persisten barreras en la accesibilidad o la eficiencia del proceso.</p>                                                                                                            | <p>Se cuenta con múltiples canales de comunicación y denuncia (línea telefónica, apps, redes sociales, contacto directo con el policía de cuadrante) que son ampliamente conocidos y percibidos como accesibles, eficientes y confiables por la ciudadanía.</p>                                                                                                                                         |
| <p><b>4.2. Atención y Canalización de Víctimas</b></p>                                            | <p>La atención a víctimas se limita a la recepción de la denuncia o el reporte. No existen protocolos claros para su canalización a servicios de apoyo psicológico, legal o social, o estos son inexistentes.</p> | <p>Se cuenta con unidad especializada de atención a víctimas, pero no tienen el personal ni la capacidad operativa de atender todos los casos. Se han iniciado algunos esfuerzos para capacitar al personal en primeros auxilios psicológicos o para canalizar víctimas a instancias de apoyo, pero los protocolos son incipientes o la coordinación interinstitucional es limitada e inconsistente.</p> | <p>La policía de proximidad cuenta con una robusta unidad especializada en atención a víctimas, cuenta con protocolos claros y capacitaciones especializadas para la atención inmediata y empática de víctimas, incluyendo primeros auxilios psicológicos y la canalización efectiva a una red de apoyo interinstitucional (legal, médico, psicológico, social) que garantiza su atención integral.</p> |
| <p><b>4.3. Calidad Percibida de la Atención a Víctimas (incluyendo perspectiva de género)</b></p> | <p>La percepción de las víctimas sobre la calidad de la atención recibida por parte de la policía es baja. No se observa un enfoque sensible o con perspectiva de género en la interacción inicial.</p>           | <p>Se han realizado esfuerzos para mejorar la atención y se observan algunas percepciones positivas aisladas. Se han dado capacitaciones básicas en perspectiva de género, pero no se ha traducido consistentemente en el actuar policial.</p>                                                                                                                                                           | <p>La percepción de las víctimas sobre la calidad de la atención policial es alta y consistente, destacando la empatía, el profesionalismo y la aplicación transversal de una perspectiva de género y de derechos humanos en todas las interacciones.</p>                                                                                                                                               |



|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.4. Capacitación en Atención a Víctimas, Derechos Humanos y Perspectiva de Género</b> | El personal policial no recibe capacitación especializada en atención a víctimas, derechos humanos o perspectiva de género.                                                                       | Un porcentaje limitado del personal ha recibido capacitación básica en estas áreas, pero la cobertura es parcial y la aplicación práctica es inconsistente.                                                                                 | La totalidad del personal policial de proximidad recibe capacitación continua y especializada en atención a víctimas, derechos humanos y perspectiva de género, lo que se refleja en su actuación diaria y en la mejora de la calidad de la atención ciudadana.                                                                                |
| <b>5. Relación Policía-Comunidad y Participación Ciudadana (Redes Vecinales)</b>          |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>5.1. Conformación y Actividad de Redes Vecinales</b>                                   | No existen redes vecinales de seguridad conformadas o impulsadas por la policía. No hay registro de actividades o contactos con la comunidad organizada.                                          | Se ha iniciado la conformación de algunas redes vecinales, pero su número es limitado o su actividad es inconsistente. El porcentaje de redes con contacto regular con la policía es bajo.                                                  | Existe un número significativo y creciente de redes vecinales de seguridad formalmente conformadas y activas, con un alto porcentaje de ellas manteniendo reuniones o contactos regulares y sistemáticos con la policía, demostrando dinamismo y compromiso.                                                                                   |
| <b>5.2. Interacción y Comunicación con Redes Vecinales</b>                                | La interacción y comunicación con la comunidad organizada es esporádica o inexistente. No se registran las interacciones ni se evalúa la calidad de la comunicación percibida por los ciudadanos. | Se han establecido canales de comunicación y se inician registros de interacción con las redes vecinales. La frecuencia de contacto es baja o la calidad percibida de la comunicación por los miembros de las redes es variable.            | La policía mantiene una interacción y comunicación constante y de alta calidad con las redes vecinales, con registros sistemáticos de reuniones y contactos. El nivel de satisfacción de los miembros de las redes con la comunicación policial es consistentemente alto. Se han implementado las Mesas por la Paz en los sectores policiales. |
| <b>5.3. Problemas Identificados/Resueltos a través de Redes</b>                           | Las redes vecinales no son una fuente activa de información sobre problemáticas de seguridad. No se registran problemas reportados por ellas ni se les da seguimiento.                            | Se ha iniciado el registro de problemáticas reportadas por algunas redes vecinales y se realizan esfuerzos incipientes para abordarlas. Sin embargo, el porcentaje de problemas resueltos es bajo y la percepción de respuesta es limitada. | Las redes vecinales son una fuente activa y reconocida de información sobre problemáticas de seguridad y convivencia. Un alto porcentaje de los problemas reportados por ellas son abordados y resueltos o significativamente mitigados por la policía, generando una percepción positiva de respuesta.                                        |



|                                                            |                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5.4. Percepción de Utilidad y Eficacia de las Redes</b> | <p>Los miembros de las redes vecinales o la comunidad en general perciben una baja o nula utilidad y eficacia de las redes para mejorar la seguridad y convivencia local.</p> | <p>La percepción de utilidad y eficacia de las redes por parte de sus miembros es variable, con algunas experiencias positivas y otras limitadas. Se observan testimonios aislados de impacto, pero no una tendencia generalizada.</p> | <p>Los miembros de las redes vecinales y la comunidad en zonas con redes activas perciben un alto nivel de utilidad y eficacia de su participación organizada en la mejora de la seguridad y convivencia local, con testimonios y comentarios positivos que lo respaldan.</p> |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 6. Profesionalización y Desarrollo de la Carrera Policial

|                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.1. Cumplimiento de la Carrera Policial y Evaluación de Control de Confianza</b> | <p>La institución no cumple con la normatividad vigente de carrera policial. Los procesos de evaluación de control de confianza son esporádicos o no se aplican a todo el personal.</p>                                                                                         | <p>Se ha iniciado la implementación de la carrera policial, pero presenta deficiencias en algún rubro (p. ej. ingreso, profesionalización, ascenso y permanencia). Los procesos de control de confianza se aplican a más personal, pero con irregularidades o sin seguimiento efectivo.</p> | <p>La institución cumple plenamente con la normatividad vigente de carrera policial, garantizando procesos de ingreso, profesionalización, permanencia, evaluación, promoción y retiro que fomentan la profesionalización. Los procesos de control de confianza se aplican de forma sistemática y transparente a todo el personal.</p> |
| <b>6.2. Capacitación Continua y Especializada</b>                                    | <p>La capacitación se limita a cursos básicos o a la formación inicial. No existen programas de capacitación continua o especializada en temas relevantes para la proximidad (ej. resolución de conflictos, derechos humanos, habilidades sociales, perspectiva de género).</p> | <p>Se han iniciado programas de capacitación continua en algunos temas específicos, pero la cobertura es limitada o la frecuencia es insuficiente. La capacitación no está plenamente alineada con las necesidades operativas de la Policía de Proximidad.</p>                              | <p>La institución cuenta con un programa robusto y permanente de capacitación continua y especializada para todo el personal de proximidad, que incluye temas de habilidades sociales, resolución de conflictos, atención a víctimas, derechos humanos, justicia cívica, perspectiva de género y uso de tecnologías, entre otros.</p>  |



|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6.3. Sistema de Incentivos y Reconocimientos (Deportivo, Académico, Laboral, Heroísmo)</b> | <p>No existen programas formales de incentivos o reconocimientos para el personal policial, lo que afecta la moral y la motivación para el buen desempeño.</p>                                                          | <p>Se han implementado algunos incentivos o reconocimientos esporádicos, pero no forman parte de un sistema estructurado. Su aplicación es inconsistente o no abarca todas las áreas de desempeño (ej. solo mérito, no deportivo o académico). Reconocimiento discrecional sin reglas que promuevan o estimulen el desempeño policial.</p> | <p>La institución cuenta con un sistema formal, transparente y multifactorial de incentivos y reconocimientos (por mérito, desempeño deportivo, logros académicos, actos de heroísmo, etc.) que estimula la motivación, el compromiso y la mejora continua del personal policial de proximidad.</p>                     |
| <b>6.4. Condiciones Laborales y Dignificación Policial</b>                                    | <p>Las condiciones laborales (salarios, equipamiento, prestaciones, jornada) son precarias o inconsistentes, afectando la moral y el desempeño policial. No se realizan esfuerzos por dignificar la labor policial.</p> | <p>Se han realizado esfuerzos para mejorar algunas condiciones laborales (p. ej. aumento salarial, mejora de equipamiento), pero persisten deficiencias significativas en otras áreas. La dignificación de la labor policial es incipiente, el equipamiento y aumento es discrecional.</p>                                                 | <p>La institución ha implementado políticas y programas que garantizan condiciones laborales dignas (salarios justos, equipamiento adecuado, prestaciones, jornada laboral regulada) y que dignifican la labor policial. Se observa un impacto positivo en la moral, el desempeño y la percepción de la ciudadanía.</p> |
| <b>7. Transparencia, Rendición de Cuentas y Control Interno</b>                               |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>7.1. Publicación de Información y Acceso Ciudadano</b>                                     | <p>La información sobre el desempeño policial (estadísticas, acciones) no se publica o es de difícil acceso para la ciudadanía. La transparencia es mínima.</p>                                                         | <p>Se publican algunas estadísticas o informes básicos, pero la información es incompleta, poco clara o no se actualiza con regularidad. Los canales de acceso a la información son limitados.</p>                                                                                                                                         | <p>Se cuenta con un portal o mecanismos de transparencia activos que publican de forma proactiva y periódica información detallada sobre el desempeño policial (estadísticas delictivas, acciones por cuadrante, resultados de encuestas, etc.) en formatos accesibles para la ciudadanía.</p>                          |



|                                                                                             |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>7.2. Mecanismos de Queja y Denuncia contra la Policía (Incluye Buzón Anónimo)</b></p> | <p>No existen mecanismos accesibles y confiables para que la ciudadanía presente quejas o denuncias contra el personal policial. Los canales existentes no garantizan el anonimato o la confidencialidad.</p> | <p>Se han establecido algunos canales de queja o denuncia, pero su difusión es limitada y no se garantiza plenamente el anonimato o la protección de los denunciantes. La percepción de efectividad es baja.</p>                        | <p>Se cuenta con múltiples mecanismos de queja y denuncia contra el personal policial (telefónicos, digitales, buzones anónimos) que son ampliamente conocidos, accesibles y garantizan la confidencialidad y protección del denunciante, fomentando la participación ciudadana en el control.</p>                                                              |
| <p><b>7.3. Gestión y Resolución de Quejas por Asuntos Internos/Anticorrupción</b></p>       | <p>Las quejas y denuncias no se investigan de forma sistemática o se archivan sin resolución. Los órganos de control interno son ineficaces o carecen de independencia.</p>                                   | <p>Se ha iniciado la investigación de algunas quejas y denuncias, pero el proceso es lento, la resolución es inconsistente o los resultados no se comunican de forma transparente a los denunciantes.</p>                               | <p>Existe un órgano de Asuntos Internos o Anticorrupción robusto, independiente y eficaz que investiga todas las quejas y denuncias contra el personal policial de forma diligente, imparcial y transparente, comunicando las resoluciones de forma oportuna a los denunciantes.</p>                                                                            |
| <p><b>7.4. Percepción de Transparencia y Rendición de Cuentas</b></p>                       | <p>La ciudadanía tiene una baja percepción de transparencia y rendición de cuentas por parte de la policía. Se percibe opacidad en la gestión y en la respuesta a la mala conducta.</p>                       | <p>La percepción de transparencia ha mejorado ligeramente debido a esfuerzos aislados de comunicación, pero aún no se considera que la policía rinda cuentas de forma consistente o que sus procesos sean plenamente transparentes.</p> | <p>La ciudadanía en general, las organizaciones civiles y las autoridades auxiliares, perciben un alto nivel de transparencia y rendición de cuentas por parte de la policía, gracias a sus mecanismos de publicación de información, reuniones para la reconstrucción de la paz, sistema de atención de quejas y la efectividad de sus órganos de control.</p> |





## 8. Evaluación de Desempeño Policial y Mejora Continua

|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>8.1. Frecuencia y Calidad de las Reuniones de Mandos</b></p>                       | <p>Las reuniones de mandos son esporádicas, no tienen una estructura definida o carecen de enfoque en la gestión del desempeño y la resolución de problemas.</p>                                  | <p>Se realizan reuniones de mandos con cierta regularidad, pero su calidad es variable. No siempre se basan en datos o no se establecen compromisos claros de mejora, no las coordina el mando superior y solo se realizan como trámite.</p> | <p>Se llevan a cabo reuniones de mandos de forma estrategia y sistemática diariamente, con una metodología clara, basada en el análisis de datos de desempeño y la identificación de problemas. Se establecen compromisos y se da seguimiento efectivo a la mejora operativa, ritmo y rumbo a la acción policía.</p> |
| <p><b>8.2. Evaluación Integral del Desempeño Individual y por Equipo (Cuadrante)</b></p> | <p>No existe un sistema formal de evaluación del desempeño individual o por equipo. Las evaluaciones, si existen, son subjetivas y no se basan en indicadores de proximidad.</p>                  | <p>Se han iniciado esfuerzos para evaluar el desempeño individual o por equipo, pero los indicadores son limitados o no se relacionan directamente con el modelo de proximidad. La retroalimentación es inconsistente.</p>                   | <p>Se cuenta con un sistema integral y objetivo de evaluación del desempeño individual y por equipo (cuadrante) que considera indicadores de proximidad, cumplimiento de metas y satisfacción ciudadana. La retroalimentación es sistemática y orientada a la mejora continua.</p>                                   |
| <p><b>8.3. Uso de la Información para la Toma de Decisiones y Ajustes Operativos</b></p> | <p>La información sobre el desempeño policial no se recopila de forma sistemática o no se utiliza para la toma de decisiones. Los ajustes operativos son reactivos y no basados en evidencia.</p> | <p>Se recopila cierta información de desempeño, pero su análisis es limitado y no siempre se traduce en decisiones operativas claras o ajustes significativos en las estrategias o despliegues.</p>                                          | <p>La información generada por el sistema de evaluación del desempeño es analizada de forma sistemática y utilizada como base fundamental para la toma de decisiones estratégicas y tácticas, permitiendo ajustes operativos ágiles y efectivos que optimizan los recursos y mejoran el impacto del modelo.</p>      |



## 9. Reconstrucción Permanente del Cuerpo Policial

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>9.1. Análisis y Adaptación a Nuevos Desafíos y Contextos</b></p>        | <p>La institución policial es predominantemente reactiva. No existen mecanismos formales o sistemáticos para analizar nuevos fenómenos delictivos, cambios sociales o demandas comunitarias, no existe un permanente proceso de depuración policial.</p> | <p>Se han implementado mesas de trabajo o grupos focales incipientes para analizar nuevos desafíos. Se realizan ajustes esporádicos en las estrategias, pero sin una metodología clara o una frecuencia definida. Se han iniciado procesos de depuración policial, sin procedimientos transparentes, que apuntan más a la discrecionalidad. La adaptación a los nuevos cambios es lenta.</p> | <p>La institución cuenta con mecanismos formales y sistemáticos de análisis de tendencias delictivas, cambios sociales y evolución de las demandas ciudadanas. Las estrategias, protocolos y capacitación se adaptan proactivamente de forma ágil y documentada a los nuevos desafíos. Hay un esfuerzo permanente y transparente de depuración policial con procedimientos justos.</p> |
| <p><b>9.2. Implementación de lecciones aprendidas y Mejores Prácticas</b></p> | <p>No existe un sistema para documentar lecciones aprendidas de operaciones o incidentes. Los errores se repiten y las buenas prácticas no se replican ni institucionalizan dentro del cuerpo policial.</p>                                              | <p>Se realizan revisiones operativas o análisis de incidentes de forma informal. Algunas lecciones aprendidas se comparten, pero sin un proceso estandarizado para su incorporación en la capacitación o los protocolos.</p>                                                                                                                                                                 | <p>Se cuenta con un sistema robusto y formal de "lecciones aprendidas", donde los análisis de las acciones operativas y de incidentes se documentan sistemáticamente. Las mejores prácticas son identificadas, compartidas y se traducen en actualizaciones de protocolos, capacitación y planes operativos de forma recurrente.</p>                                                   |
| <p><b>9.3. Depuración y Fortalecimiento de la Integridad Policial</b></p>     | <p>Los mecanismos de depuración y control de confianza son débiles, ineficientes o carecen de credibilidad. La percepción interna y externa de corrupción o mala conducta es alta y las acciones correctivas son mínimas.</p>                            | <p>Se han reforzado los controles de confianza y los procesos de depuración, pero su aplicación es inconsistente o los resultados no son plenamente transparentes. Existe un esfuerzo por mejorar la integridad, pero persisten desafíos.</p>                                                                                                                                                | <p>La institución cuenta con un sistema de depuración permanente, robusto y transparente, que incluye controles de confianza efectivos, investigación interna y acciones contundentes contra la mala conducta. La integridad policial es una prioridad cultural y la percepción de corrupción se ha reducido significativamente.</p>                                                   |



|                                                                     |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>9.4. Fomento de la Innovación y Nuevas Estrategias Operativa</b> | <p>La cultura organizacional es renuente al cambio y a la innovación. No se promueve la experimentación de nuevas estrategias, tecnologías o enfoques de proximidad. Se mantienen métodos tradicionales.</p> | <p>Existen iniciativas aisladas de innovación o experimentación, pero no son sistemáticas ni se cuenta con un marco para evaluarlas. La difusión de resultados es limitada y el fomento es esporádico.</p> | <p>La institución promueve activamente una cultura de innovación y experimentación, con un marco para probar nuevas estrategias de proximidad, tecnologías y abordajes operativos. Los resultados son evaluados sistemáticamente y las innovaciones exitosas son escaladas e integradas al modelo de forma constante.</p> |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 10. Prevención del Delito y Diagnósticos Participativos

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10.1. Existencia y Ejecución de un Plan Estratégico de Prevención del Delito</b> | <p>No existe un Plan Estratégico de Prevención del Delito municipal o este es solo un documento sin ejecución y seguimiento. La prevención se limita a acciones aisladas o reactivas.</p>              | <p>Existe un Plan Estratégico de Prevención del Delito, pero su implementación es parcial, carece de recursos suficientes o no involucra a todos los actores relevantes. El seguimiento es limitado y no se evalúa su impacto. No cuenta con un área estratégica para el seguimiento y la implementación del plan municipal.</p> | <p>Se cuenta con un Plan Estratégico de Prevención del Delito actualizado, implementado de forma sistemática y con asignación de recursos, se han identificado de manera correcta los territorios de paz. Incluye acciones específicas por cuadrante y se evalúa su impacto regularmente, con participación activa de la Policía de Proximidad.</p>                                                                   |
| <b>10.2. Diagnósticos Participativos de Seguridad y Convivencia</b>                 | <p>No se realizan diagnósticos participativos con la comunidad para identificar las problemáticas de seguridad y convivencia. La información sobre la prevención se basa solo en datos policiales.</p> | <p>Se han iniciado algunos ejercicios de diagnóstico participativo, pero son esporádicos o no involucran a un amplio espectro de la comunidad. La información no se utiliza sistemáticamente para la planeación de acciones preventivas.</p>                                                                                     | <p>Se realizan diagnósticos participativos de seguridad y convivencia de forma regular y sistemática, involucrando a diversos actores comunitarios. Los resultados de estos diagnósticos informan directamente el diseño y ajuste de las estrategias de prevención del delito, y de proximidad, participan en ello además de la policía otros actores del gobierno como Juventud, Desarrollo Social, entre otros.</p> |



|                                                                   |                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>10.3. Colaboración Interinstitucional en Prevención</b></p> | <p>La Policía de Proximidad no colabora formalmente con otras instituciones (educativas, de salud, sociales) en programas de prevención del delito.</p> | <p>Se han establecido algunos contactos informales o colaboraciones esporádicas con otras instituciones en temas de prevención, pero no existe una estrategia de colaboración interinstitucional articulada.</p> | <p>La Policía de Proximidad mantiene una colaboración activa, formal y sistemática con diversas instituciones (educativas, de salud, Desarrollo Social, Juventud, Derechos Humanos etc.) para la implementación conjunta de programas de prevención del delito y la violencia, optimizando recursos y maximizando el impacto.</p> |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 11. Política Integral de Atención a las Violencias de Género

|                                                                                                                        |                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>11.1. Existencia y Aplicación de Protocolos de Atención a Violencia de Género</b></p>                            | <p>No existen protocolos específicos o la policía no los aplica para la atención a casos de violencia de género. La respuesta es reactiva y no diferenciada.</p>    | <p>Se han desarrollado protocolos básicos para la atención a violencia de género, pero su difusión y aplicación por parte del personal son inconsistentes. Se observan deficiencias en la respuesta diferenciada. Hay un pequeño grupo especializado en atención a las violencias de género.</p> | <p>Se cuenta con protocolos claros y especializados para la atención a casos de violencia de género, que son conocidos y aplicados de forma consistente por todo el personal. La Policía de Proximidad brinda una respuesta diferenciada, sensible y con perspectiva de género. El grupo especializado atiende sistemáticamente los casos que requiere atención prioritaria, garantizando la atención integral de las víctimas.</p> |
| <p><b>11.2. Unidades Especializadas de atención a víctimas de violencia de Género y capacitación especializada</b></p> | <p>No existe una unidad especializada en atención a víctimas de violencia de género dentro de la policía. La capacitación en este tema es inexistente o mínima.</p> | <p>Se ha iniciado la conformación de una célula o grupo incipiente para atender casos de violencia de género, o se han capacitado a algunos elementos de forma básica, pero no existe una unidad formal y especializada.</p>                                                                     | <p>Existe una Unidad Especializada en Atención a Víctimas de Violencia de Género con personal capacitado y certificado, y se cuenta con programas de capacitación continua y especializada en perspectiva de género para todo el personal policial.</p>                                                                                                                                                                             |



|                                                                                                                 |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>11.2. Unidades Especializadas de atención a víctimas de violencia de Género y capacitación especializada</b> | No existe una unidad especializada en atención a víctimas de violencia de género dentro de la policía. La capacitación en este tema es inexistente o mínima. | Se ha iniciado la conformación de una célula o grupo incipiente para atender casos de violencia de género, o se han capacitado a algunos elementos de forma básica, pero no existe una unidad formal y especializada. | Existe una Unidad Especializada en Atención a Víctimas de Violencia de Género con personal capacitado y certificado, y se cuenta con programas de capacitación continua y especializada en perspectiva de género para todo el personal policial.                                                                                                        |
| <b>11.3. Coordinación Interinstitucional para la Atención Integral</b>                                          | No existe coordinación formal o efectiva con refugios, fiscalías especializadas, o instituciones de apoyo a víctimas de violencia de género.                 | Se han establecido canales de comunicación o reuniones esporádicas con instancias de atención a violencia de género, pero la coordinación no es sistemática o la canalización de casos es inconsistente.              | Se ha establecido una coordinación interinstitucional fluida, formal y sistemática con fiscalías especializadas, refugios, centros de justicia para mujeres y otras instituciones de apoyo, garantizando la canalización efectiva y la atención integral de las víctimas de violencia de género, esto puede ser en un gabinete especializado de género. |

## 12. Proximidad Vial, de la sanción a la formación, educación y convivencia vial

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>12.1. Sanciones por Causa vs. Sanciones por Oportunidad</b>     | El modelo de operación de tránsito se centra en la aplicación de multas como principal objetivo. No existen criterios claros para diferenciar entre faltas graves que merecen sanción y faltas menores que podrían resolverse con educación o amonestaciones. La percepción de corrupción es alta. | Se han establecido algunos criterios para la aplicación de sanciones, priorizando faltas graves. Los agentes tienen la opción de emitir amonestaciones, pero la práctica no es consistente ni generalizada. El sistema de registro de multas aún no permite un análisis claro del tipo de infracción. | Se ha implementado un sistema transparente que prioriza la sanción de faltas de alto riesgo y fomenta el uso de amonestaciones educativas para faltas menores. Existe una política clara para el manejo de la discrecionalidad del policía. Los datos muestran una reducción en las multas "recibidas" en favor de una mayor actividad preventiva. |
| <b>12.2. Tiempo de Respuesta en Incidentes Viales y Congestión</b> | No se registran sistemáticamente los reportes de incidentes viales. La respuesta a un accidente o a un problema de tráfico es lenta y descoordinada. La ciudadanía percibe que la presencia de tránsito es solo para multar y no para ayudar.                                                      | Se ha iniciado el registro de incidentes viales y un monitoreo incipiente de las quejas ciudadanas. El tiempo de respuesta es inconsistente y todavía no cumple con los estándares deseados, especialmente en horas pico.                                                                             | Se ha implementado un sistema de gestión de incidentes viales (CAD o similar) que permite monitorear y reducir los tiempos de respuesta. Existe un protocolo claro para la atención de accidentes y la gestión de la congestión vial. La percepción ciudadana sobre la capacidad de respuesta de tránsito es positiva.                             |

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>12.3. Participación en Programas de Educación Vial</b></p>            | <p>Los agentes de proximidad vial, no realizan actividades de educación o prevención. Su labor se limita al control del tráfico y a la aplicación de multas. No existen programas de concientización.</p>  | <p>Se han iniciado campañas esporádicas de educación vial en escuelas o puntos de alto flujo vehicular. La participación de los agentes en estas actividades es voluntaria o poco sistematizada, por lo que no alcanza una cobertura amplia.</p> | <p>La educación vial es un pilar fundamental de la labor de tránsito. Se realizan programas permanentes y obligatorios en escuelas y comunidades, con objetivos y metas de participación. Los agentes dedican un porcentaje de su tiempo a la prevención.</p>          |
| <p><b>12.4. Calidad del Servicio y Percepción Ciudadana de Tránsito</b></p> | <p>La corporación de tránsito no cuenta con mecanismos para recibir quejas o felicitaciones. La percepción ciudadana sobre los agentes es muy negativa, asociándolos con la corrupción y el mal trato.</p> | <p>Se han habilitado algunos canales para quejas ciudadanas, pero el seguimiento o la respuesta es deficiente. Existen mediciones aisladas de la percepción pública, pero no se usan para la toma de decisiones.</p>                             | <p>La policía de tránsito cuenta con un sistema de Asuntos Internos o mecanismos de rendición de cuentas que investigan y sancionan el mal trato. Las encuestas de percepción muestran una mejora significativa en la confianza y el respeto hacia la corporación.</p> |

