



UAdeO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE

La influencia del capital humano policial-seguridad pública en el desarrollo humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.

Tesis

que para obtener el grado de

Doctor en Gobiernos Locales y Desarrollo Regional

presenta Cesáριο Gastélum Escalante,

bajo la dirección del

Dr. Carlos López Portillo Tostado

Director de tesis: Dr. Carlos López Portillo Tostado.

Comité de tesis: Dr. Sergio Alvarado Altamirano.

Dr. David Moreno Candil.

Dr. Ernesto León Castro.

Dr. Martín León Santiesteban.

Culiacán, Sinaloa, noviembre de 2021.

Dedicatoria

Dedicada a:

José Antonio (†) y María Trinidad, padre y madre.

Jorge Antonio y Alejandrina, hermanos.

César Eduardo, hijo.

César Balam, nieto.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a mi *alma mater* la Universidad Autónoma de Occidente, por la oportunidad de cursar el programa de Doctorado en Gobiernos Locales y Desarrollo regional, incorporado al padrón del Programa Nacional de Posgrados de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; a su cuerpo de académicos, excelentes doctores. Al Dr. Carlos López Portillo Tostado, director de tesis; y a los doctores: Sergio Alvarado Altamirano, David Moreno Candil, Jesús Ernesto León Castro y Martín León Santiesteban, miembros del comité revisor; al Dr. Jorge Antonio Gastélum Escalante por sus consejos y apoyo; al maestro Raúl Soto López (†), docente de reconocida vocación.

A las autoridades de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa, de manera especial al responsable de la seguridad pública municipal en Culiacán, Sinaloa, el Dr. Othón Herrera y Cairo Yarahuán; al director del Área de Prevención de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, Dr. Héctor Luis Gutiérrez Cossío; al M. en C. Ángel Noé Uriarte Rodríguez, encargado de la Coordinación Jurídica de la misma Secretaría, quienes instruyeron a los agentes policiales para la realización de la encuesta; y, por último, a los policías preventivos, último eslabón en la cadena de mando y más cercano al ciudadano, referentes sin cuya colaboración no se habría realizado este estudio.

Mi gratitud a los académicos docentes del programa, los doctores: Ramón Martínez Huerta, Ezequiel Avilés Ochoa, Martín León Santiesteban, Carlos López Portillo Tostado, Guadalupe Robles Hernández, Jorge Gastélum Escalante, Sergio Alvarado Altamirano, Octaviano Moya, Abel Antonio Grijalva Verdugo, y a las doctoras: Evelia Izabal de la Garza y Lydia María López Barraza, por su tiempo, conocimientos y experiencia dispensados.

Al Dr. Rigoberto Soria Romo, académico del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México, anfitrión de mi estancia académica nacional. Del mismo modo, al Dr. Ernesto León Castro y a las autoridades de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción, Chile, anfitriones durante mi estancia académica internacional.

A mis compañeros de clase más cercanos: Jesús Alfredo Mendoza Camacho, Luis Roberto Torres López, José Francisco Mendoza Saucedo, Rosa María Lizárraga Durán y Héctor Manuel Avilés Ochoa, por su amistad y apoyo. Y, por último, a las personas que no menciono y que de alguna manera influyeron en la realización de esta tesis, muchas gracias.

Índice

Introducción.....	9
Capítulo I: El protocolo de investigación.....	12
1.1 El protocolo de investigación.....	12
1.1.1 Introducción.....	12
1.2 El objeto de investigación.....	18
1.3 Antecedentes, debate de expertos, pregunta de investigación e hipótesis.....	19
1.3.1 Antecedentes.....	19
1.3.2 Debate de expertos.....	26
1.3.3 Interrogantes de investigación.....	30
1.3.3.1 Interrogante general.....	30
1.3.3.2 Interrogantes particulares.....	30
1.3.4 Hipótesis.....	30
1.3.5 Objetivos de la investigación.....	31
1.3.5.1 Objetivo general.....	31
1.3.5.2 Objetivos específicos.....	31
1.4 Justificación.....	31
Capítulo II: El marco teórico.....	34
2.1 Introducción.....	34
2.2 Capital Humano.....	36
2.2.1 Introducción.....	36
2.2.2 Acerca del Capital Humano.....	37
2.2.2.1 Capital humano, talento humano o recursos humanos.....	37
2.2.2.2 Los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas...	38
2.2.2.3 El concepto Capital Humano.....	39
2.2.2.4 Medición del Capital Humano.....	42
2.2.3 El concepto Capital Humano Policial (CHP).....	43
2.3 Seguridad Pública (SP).....	44
2.3.1 Especificidad de la Seguridad Pública.....	48
2.4 Desarrollo Regional (DR).....	50
2.4.1 Introducción.....	50

2.4.2	El concepto.....	50
2.4.3	Especificidad del Desarrollo Regional.....	51
2.5	Discusión sobre los conceptos de SP, CH y DH.....	52
2.5.1	Acerca de la Seguridad Pública.....	52
2.5.1.1	La Seguridad Pública en México y en Sinaloa.....	55
2.5.2	Relativo al Capital Humano.....	56
2.5.3	Sobre el Desarrollo Regional.....	59
Capítulo III: El objeto empírico.....		61
3.1	Introducción.....	61
3.2	Localización y población de Culiacán, Sinaloa, México.....	61
3.3	La misión, visión y valores rectores de la SSPYTM.....	62
3.3.1	La misión de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.....	62
3.3.2	La misión de la Dirección del Área Preventiva de la SSPYTM.....	64
3.3.3	La visión de la SSPYTM.....	65
3.3.3.1	La visión de la dirección del Área Preventiva de la SSPYTM.....	65
3.3.4	Los principios y valores de la SSPYTM.....	66
3.3.4.1	Los principios.....	67
3.3.4.2	Los valores.....	70
3.4	El CHP. Una visión global.....	74
3.5	El CHP en México.....	76
3.6	El CHP en Sinaloa, México.....	78
3.6.1	Las Policías Preventivas estatal y municipales de Sinaloa, México....	79
3.6.2	Las Policías preventivas municipales en Sinaloa, México.....	80
3.6.3	La Policía preventiva municipal en Culiacán, Sinaloa, México.....	80
3.6.3.1	La jornada policial en Culiacán, Sinaloa.....	82
3.6.3.2	Tiempo para cubrir el déficit policial en Culiacán, Sinaloa, México.....	83
3.6.3.3	Jerarquía policial en el AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.....	87

3.6.3.4	Nomenclatura y funciones en la Policía municipal de Culiacán, Sinaloa.....	88
	Capítulo IV: El método de investigación.....	91
4.1	Introducción.....	91
4.2	Las variables de investigación.....	92
4.3	Los conceptos Capital Humano Policial, Seguridad Pública y Desarrollo Humano.....	92
4.3.1	Capital Humano Policial.....	92
4.3.2	Seguridad Pública.....	93
4.3.3	Desarrollo Humano.....	94
4.4	Operacionalización de las variables DH, CHP-SP.....	95
4.4.1	Operacionalización de la variable Desarrollo Humano.....	95
4.4.2	Método aplicado para calcular el IDH en Culiacán, Sinaloa.....	99
4.4.2.1	Índice de Salud (IS) para Culiacán, Sinaloa, en 2019.....	99
4.4.2.2	Índice de Educación (IE) para Culiacán, Sinaloa.....	101
4.4.2.3	Índice de Ingreso (II) para Culiacán, Sinaloa.....	103
4.4.2.4	Cálculo del Índice de Desarrollo Humano para Culiacán, Sinaloa, en 2019.....	103
4.4.3	Operacionalización de la variable CHP-SP.....	104
4.4.3.1	Operacionalización de la variable Capital Humano Policial (CHP).....	105
4.4.3.2	Operacionalización de la variable SP.....	108
4.5	Método particular de investigación.....	110
4.5.1	La población y su contexto.....	111
4.5.2	La población y la muestra.....	112
4.5.3	El instrumento de recolección de datos.....	115
4.5.3.1	Origen del instrumento de recolección de datos.....	116
4.5.3.2	Validez del instrumento de recolección de datos.....	116
4.6	La aplicación de la encuesta.....	117
	Capítulo V. El Capital Humano Policial de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México.....	119

5.1	Introducción.....	119
5.2	Características generales de los policías preventivos de Culiacán, Sinaloa.....	119
	5.2.1 Escolaridad de los agentes preventivos de la SSPYTM.....	123
5.3	La carga laboral e ingresos del policía.....	124
5.4	La salud de los policías.....	126
5.5	Actividad deportiva y padecimientos de los policías.....	129
5.6	Adscripción, tiempo laborando y trabajo anterior de los policías.....	131
	5.6.1 Adscripción de los policías.....	131
	5.6.2 Tiempo laborando de los policías.....	132
	5.6.3 Trabajo anterior de los policías.....	133
5.7	Los motivos para ingresar a la institución de Seguridad Pública.....	134
5.8	Formación y capacitación del policía.....	136
	5.8.1 Institución académica formadora.....	136
	5.8.1.1 Policías certificados.....	137
	5.8.2 Formación Inicial.....	137
	5.8.2.1 Periodos de la Formación Inicial.....	137
	5.8.2.2 Temas impartidos a los policías durante la FI.....	138
	5.8.2.3 Valoración de la utilidad y suficiencia de los temas estudiados en la FI.....	141
	5.8.2.4 Temas a conocer para mejorar en el trabajo policial.....	142
	5.8.3 Capacitación por parte de la SSPYTM para actualizar conocimientos.....	143
	5.8.3.1 Capacitaciones en 2018 para actualizar conocimientos.....	144
	5.8.3.2 Utilidad y suficiencia de la Capacitación Posterior.....	145
5.9	El ser y el deber ser policial.....	147
	5.9.1 La relación policías / cualidades en la SSPYTM.....	149
	5.9.2 Desglose de las tres cualidades más relevantes para los policías.....	150
	5.9.3 Las cuatro tareas principales a desempeñar según los policías de la SSPYTM.....	151
5.10	Opinión sobre el significado de Policía preventiva.....	155
5.11	Resultados.....	159

5.11.1	Introducción.....	159
5.11.2	Resultados destacados.....	160
Capítulo VI. Conclusiones, recomendaciones y colofón.....		171
6.1	Conclusiones.....	171
6.1.1	Sobre el Capital Humano Policial.....	171
6.1.1.1	Magnitudes obtenidas sobre el CHP.....	171
6.1.2	Sobre la Seguridad Pública en Culiacán, Sinaloa, en 2019.....	173
6.1.2.1	Magnitudes obtenidas para la Seguridad Pública.....	174
6.1.3	Obtención del valor de CHP-SP.....	175
6.1.4	Magnitudes obtenidas para el IDH en Culiacán, Sinaloa, en 2019.....	115
6.1.5	Obtención del IDH en Culiacán, Sinaloa, en 2019, considerando la influencia del CHP-SP.....	175
6.1.6	Comparación de los $IDH_{Cul,2019}$	176
6.1.7	Sobre el ser y deber ser del CHP de la SSPYTM.....	177
6.2	Recomendaciones.....	178
6.3	Aportaciones.....	179
6.4	Colofón.....	180
6.4.1	Acerca de la hipótesis.....	180
6.4.2	En cuanto al objetivo general.....	180
6.4.3	En relación con los objetivos específicos.....	180
Referencias.....		181
Anexos.....		198
Anexo A	Competencias básicas del policía preventivo municipal.....	198
Anexo B	Instrumento de investigación.....	207
Anexo C	Tablas.....	212
Anexo D	Gráficas.....	213
Anexo E	Figuras.....	215
Anexo F	Siglas y abreviaturas.....	215

Introducción

El fenómeno de la inseguridad y la delincuencia es el principal problema a resolver en México. Así lo consideran Benítez (2009) y Guerrero (2014). Así también se lo ha calificado en las seis administraciones federales más recientes, aunque para la gestión gubernamental iniciada en diciembre de 2018 dicho fenómeno es consecuencia de la corrupción. Los datos de INEGI (2020) lo confirman: este instituto, en Sinaloa, la ubica en quinto lugar. Además —y para los efectos de esta tesis—, dicha causa ha sido el mayor obstáculo para la profesionalización y el desarrollo de los conocimientos, capacidades y destrezas (el conceptuado Capital Humano Policial, CHP) de los policías, tanto en calidad como en cantidad (Valencia, 2016).

El déficit policial por un lado y la impunidad debida al déficit de jueces y magistrados por el otro, son para Le Clercq y Rodríguez (2018) factores influyentes en la inseguridad y la delincuencia en México, a lo que se agrega la calidad del CHP. El desarrollo del CHP —cuyo antecedente teórico es el Capital Humano (CH)— es función correlativa, según Schultz (1961) y Becker (1964), del crecimiento y el desarrollo económicos. Por su parte, para Detotto y Otranto (2010) y Sameem y Sylwester (2017), el desarrollo económico es correlacional a la inseguridad y la delincuencia, es decir, el CH y la seguridad/inseguridad son afectados por el crecimiento y desarrollo económicos y, viceversa.

Al incrementarse el CH en lo individual se incrementan la productividad y los ingresos en la economía en lo individual y de las naciones en la macroeconomía; por ende, incrementa el desarrollo económico o desarrollo humano. Cumplida esa condición, es de suponerse que las sociedades vivan con seguridad y en ambientes de paz y tranquilidad; al menos con una Seguridad Pública (SP) aceptable. Así, este trabajo investiga sobre la influencia del CHP y la SP en el Desarrollo Humano (DH) de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019 y sus antecedentes.

Considerando lo anterior, el objeto protocolizado de esta investigación es «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». Delimitado en su concepto, espacio y tiempo, dicho objeto suscita la interrogante de investigación: ¿en qué medida afecta el Capital Humano Policial-Seguridad Pública al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019?, a responder con la hipótesis «el Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta el Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». Desprendido de esta hipótesis, el objetivo general

propone «Demostrar que el Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019».

Los conceptos Capital Humano Policial (CHP) y Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP) son entendidos desde sus etimologías y definiciones teóricas, el primero como los conocimientos, capacidades y habilidades adquiridas mediante la educación formal e informal y la capacitación para el trabajo policial, y el segundo como el agente encargado de la seguridad pública.

La investigación se divide en seis capítulos. En el primero se describe la situación de la SP y el papel de las instituciones policiales del país, y se justifica la pertinencia de la investigación. Aquí se debate sobre la correlación entre el Desarrollo Humano (DH), el Capital Humano (CH) y la Seguridad Pública (SP). Se define el objeto de estudio: se lo delimita en lo conceptual, espacial, temporal y en función de los recursos para realizar la investigación. Se formulan las preguntas y objetivos de investigación y la hipótesis. Se vislumbran las posibles aportaciones del trabajo.

En el capítulo dos, dedicado al marco teórico, se hace una reseña histórica de los conceptos que nominan la presente tesis: Capital Humano Policial (CHP), Seguridad Pública (SP) y Desarrollo Humano (DH). Se definen desde lo coloquial, los diccionarios académicos, sus etimologías y los teóricos que los han conceptualizado. A su vez se define a los conocimientos, capacidades y habilidades y se diferencian los conceptos Capital Humano, Recursos Humanos y talento humano. Trata sobre la medición del CH.

EL tercer capítulo trata sobre la descripción y conocimiento del objeto empírico de la presente investigación. Aquí se responde a las preguntas subsidiarias para efectos de descripción: ¿Qué es la SP en México y en Culiacán, Sinaloa? ¿Cuál es la estructura policial en el municipio de Culiacán, Sinaloa? ¿Cuáles son su misión y visión? ¿Cuál es el CHP en Sinaloa y en Culiacán? ¿Hay algún indicador de CHP? Si no lo hay, ¿cómo se construye? ¿Cuál es el estado de fuerza policial en Culiacán, Sinaloa? ¿Hay déficit de policías en Culiacán, Sinaloa? Si lo hay, ¿de qué tamaño es? ¿En cuánto tiempo es posible cubrir dicho déficit? ¿Qué hacer —en materia de capacitación— con las Policías estatal y municipales de Sinaloa? ¿Requieren de capacitación y profesionalización los agentes de SP para enfrentar al crimen organizado en Sinaloa, en Culiacán? ¿Qué institución forma a los policías de Sinaloa? ¿Cuál es el modelo de policía ideal para Sinaloa y sus municipios? ¿Cuál es el papel del CHP y la SP en el DH en Sinaloa y en

Culiacán? Esta son algunas cuestiones a esclarecer en el transcurso de la investigación. Se analiza al objeto de estudio en su ser y deber ser desde sus principios y valores de actuación.

El cuarto apartado específica sobre el alcance de la investigación y el método utilizado. En un primer acercamiento al objeto de estudio se lo explora en la bibliografía. Enseguida se lo describe, analiza, evalúa y se propone una explicación (la magnitud). Luego, en tanto cuantitativa y explicativa la investigación, se elige un cuestionario como método particular para la recolección de datos. Se determinan la población objeto y su muestra, el número de cuestionarios para el pilotaje de esta, y luego la aplicación de los cuestionarios. Por último, se incluyen los criterios y reflexiones discurridos durante la elaboración del cuestionario, su pilotaje y validación.

Es central la operacionalización de las variables para el cálculo del Índice de Desarrollo Humano (IDH) de Culiacán, Sinaloa, en 2019, sin la influencia del CHP-SP. Luego se operacionaliza la variable CHP-SP para calcular el IDH para Culiacán, Sinaloa, en 2019, pero ya con la influencia del CHP-SP.

El capítulo cinco aborda el Capital Humano Policial de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, mediante un cuestionario de 49 ítems. Se tabulan y grafican los resultados para cada ítem y se concentran en una tabla sinóptica de la muestra. Se destacan algunos de los resultados.

Por último, en el capítulo seis se elaboran las Conclusiones, recomendaciones, aportes y el colofón. Incluye las magnitudes obtenidas sobre el CHP, SP, la magnitud del CHP-SP, las magnitudes del IDH para Culiacán, Sinaloa, en 2019, sin la influencia del CHP-SP y con la influencia del mismo. Se comparan dichas magnitudes: la primera es mayor que la segunda. Se relevan las aportaciones de la investigación. Se declara verificada la hipótesis, conquistado el objetivo general y los objetivos específicos cumplidos.

Capítulo I: El protocolo de investigación

1.1 El protocolo de investigación

1.1.1 Introducción

El fenómeno de la inseguridad y la delincuencia se ha constituido en uno de los problemas cruciales de México, y se lo ha considerado en las seis administraciones federales más recientes el primer problema a resolver. Así lo confirman Benítez (2009) y Guerrero (2014). En concordancia con estos autores, INEGI (2020) estima que en el país 64.5 % y en Sinaloa el 57.3 % de la población de 18 años y más, ubicó a la inseguridad y la delincuencia como el problema número uno a resolver y que más afecta a la población. Dicho fenómeno es multicausal. Uno de los posibles factores influyentes en la inseguridad que se vive en el país es la corrupción. Según la misma encuesta para México y Sinaloa, 29.2 % de la población de 18 años y más del país y 31.7 % de Sinaloa, la colocaron en el cuarto y quinto lugar.

Sin embargo, para el gobierno federal que tomó posesión el 1 de diciembre de 2018, la corrupción es el problema número uno del país, y, bajo el amparo de este fenómeno, la inseguridad y la delincuencia organizada crecieron durante los anteriores 36 años. En ese mismo sentido, Valencia (2016) considera a la corrupción como el mayor obstáculo para el progreso de la Policía¹ [y de la Seguridad Pública (SP)], en tanto que significa la desviación de los recursos asignados a proyectos preventivos y control de delitos (entre ellos la profesionalización de los policías), la compra de equipo en malas condiciones o en cantidades menores a las necesarias, y la asignación de perfiles inadecuados para dirigir instituciones policiales, situación influyente en la segunda calificación más baja para la Policía en el mundo [y en el país] desde la percepción ciudadana. Así, la corrupción y su afín el Crimen Organizado (CO)² han impedido el progreso de las instituciones de SP y de los agentes policiales que el país necesita.

En relación con la delincuencia organizada y la corrupción en México, Ernesto Buscaglia afirma que los gobernadores de las entidades federativas y municipales capturan al sistema político, desvían los recursos públicos a sus cuentas bancarias personales, reciben sobornos de empresarios y financian sus campañas electorales con la delincuencia organizada. Continúa el

¹ Policía con mayúscula, en este documento, refiere al cuerpo encargado de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos, bajo las órdenes de las autoridades políticas, salvo después del punto o inicio de párrafo; y, escrito con minúscula refiere a un elemento de dicho cuerpo, sea este, mujer u hombre.

² Chabat (2010) argumenta sobre el concepto crimen organizado. Se infiere que México se encuentra en la tercera etapa (la simbiótica), la final en la evolución del crimen organizado.

autor: los políticos son una especie de catalizador³ de la delincuencia. Y agrega: en sí, la política, la de cuello blanco, es la delincuencia mejor organizada en México (DW, 2017).

En ese sentido, según la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) de INEGI (2019a), las Policías preventiva y de tránsito municipales de Sinaloa, son consideradas por 71.4 % y 78.3 % de la población respectiva de 18 años y más, como las instituciones más corruptas. En consecuencia, dichos cuerpos policiacos son los menos confiables en Sinaloa. Según INEGI, en relación con la confianza de la ciudadanía en dichos cuerpos policiacos, sólo 54.7 % y 50.6 % de la población de 18 años y más, mostró mucha o algo de confianza en las instituciones respectivas (INEGI, 2019a).

La corrupción reinante en México durante las seis administraciones federales más recientes,⁴ explica —según el presente gobierno federal— las actuales condiciones socioeconómicas y de SP de gran parte de la población en México. En lo socioeconómico, según CONEVAL (s. f.), en 2018, 41.9 % de la población en México vive en condiciones de pobreza, más 7 % en condiciones de pobreza extrema;⁵ la suma es de 48.9 %. Para Sinaloa, los datos son 31 % en pobreza y 2.2 % en pobreza extrema; en total 33.2 % (CONEVAL, 2020).

Otro factor influyente en la inseguridad y la delincuencia, en México, es el déficit policial. En opinión de Le Clercq y Rodríguez (2018), México tiene la mitad (50.9 %) de los policías preventivos estatales requeridos según el estándar mínimo nacional establecido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), de 1.8 policías calificados. Sin embargo, en el orden nacional, datos de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), indican sólo 1.05 policías preventivos estatales por cada mil habitantes (SSPC, 2019). Considerando la depuración de elementos con resultado no aprobatorio en el examen de control de confianza, el dato se reduce a 0.98 guardias para la misma cantidad de habitantes. Más adelante se analizarán los déficits policiales del país, de Sinaloa y de Culiacán.

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el parámetro para el mundo es de 2.8 policías por cada mil habitantes. Para la Secretaría de Gobernación (SEGOB, 2017a) y la hoy SSPC, en México, a cada mil habitantes le corresponden 1.8 policías. Según proyecciones de CONAPO, para mediados de 2019 la población de México sería de 126'577,691 habitantes, y en

³ Los catalizadores —en las ciencias químicas—, son las sustancias que aceleran o disminuyen la velocidad de las reacciones químicas, y que al final de las mismas permanecen sin cambios, es decir, no se corrompen. Según la RAE, catalizador es la persona [servidor público en este caso] que estimula [u obstaculiza] [...] los procesos. «Voluntad política» la llaman.

⁴ Y las administraciones estatales y municipales transcurridas en ese periodo.

⁵ Curioso concepto este de pobreza extrema, hipotéticamente inventado para disminuir la cifra de la pobreza.

consideración de la SSPC (2019), el estado de fuerza real operativo en el país se constituye por 122,717 policías preventivos estatales. Ver la Tabla 1.

Tabla 1. Déficit de policías preventivos estatales en México, en el año 2019

Institución	Parámetro	Población (CONAPO)	Policías requeridos	Estado de fuerza policial	Déficit policial	
ONU	2.8	126'577,691	354,417	122,717	231,700	65.4 %
SSPC	1.8		227,839		105,122	46.1 %

Fuente: elaboración propia con datos de CONAPO y SSPC (2019).

La impunidad es otro factor propicio para la inseguridad pública en México. Según Le Clercq y Rodríguez (2018), en el orden mundial, México se ubica en cuarto lugar con 69.2 puntos. Croacia es el país de menor índice de impunidad con 36.01, mientras Filipinas se ubica en el extremo opuesto con 75.6. En el Continente Americano, México encabeza la lista. Ya en el ámbito nacional, el promedio del Índice Global de Impunidad México (IGI-MEX),⁶ en 2018, es de 69.84 puntos, mayor en 2.42 puntos a la medición del año anterior. La tendencia es al alza. En el país, de 1'532,403 averiguaciones previas iniciadas y carpetas de investigación abiertas, sólo 45,769 registran sentencia condenatoria: 2.98 % en números relativos. Para Sinaloa el dato es de 13.4 %.

Según la ENVIPE, en 2018, en México sólo se denunció 10.4 % de los delitos. De ellos, el Ministerio Público (MP) abrió carpetas de investigación en el 65.3 % de los delitos, es decir, en poco más de la mitad (6.8 %) de los delitos denunciados. De esa manera, la cifra negra resultante es de 93.2 %. Para Sinaloa el dato es de 93.7 %. De ese tamaño es la impunidad en el país y en Sinaloa, según INEGI (2018 a).

El homicidio es considerado uno de los parámetros más aceptados en el mundo para medir la inseguridad porque no presenta cifra negra, es decir, todo homicidio se denuncia y se le abre la correspondiente carpeta de investigación. Por esa razón se lo considera uno de los índices más confiables. Zepeda y Jiménez (2019) señalan una disparidad entre los datos sobre homicidios reportados por el INEGI y el SESNSP. Con base en los datos del SESNSP, en México, en 2018 ocurrieron 33,521 homicidios dolosos (sin considerar los feminicidios), equivalente a una tasa

⁶ El Índice Global de Impunidad México (IGI-MEX) es el primer modelo estadístico complejo para medir la impunidad en las 32 entidades federativas. Utiliza 18 variables y 34 indicadores de los sistemas de seguridad, justicia y penitenciario. Mide grados de impunidad en forma comparada, no mide la violencia, inseguridad o corrupción, ni tampoco el desempeño de los gobiernos estatales. Es publicado desde 2016 por el Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (CESIJ) de la Universidad de las Américas Puebla (Le Clercq y Rodríguez, 2018).

de 26.7 homicidios por cada 100 mil habitantes. Y, en relación con la impunidad, dichos autores, vía solicitud de información sobre sentencias condenatorias al SESNSP, obtuvieron el dato de 89 % de impunidad en México, mientras, en países como Chile, Suecia y Portugal, la impunidad en homicidios dolosos es igual a cero.

Siguiendo a Zepeda y Jiménez (2019), en México, Morelos es la entidad de mayor impunidad en homicidio doloso con 99.6 %, seguido de Chiapas (99.0 %), Oaxaca (97.8 %), Nayarit (97.7 %) y Quintana Roo (96.6 %). Las entidades con menor impunidad son Yucatán (27.1 %), Aguascalientes (45.5 %), Nuevo León (61.0 %), Durango (64.8 %) e Hidalgo (71.7 %), mientras en Sinaloa la impunidad equivale a 85.3 %.

En opinión de Le Clercq y Rodríguez (2018), las causas de la impunidad en México anclan sus raíces, por un lado, en los problemas estructurales de los sistemas de justicia y, por el otro, en la disfuncionalidad de los sistemas de seguridad de las entidades federativas. Es decir, el sistema de seguridad no abre los procesos de averiguación de la mayor parte de las personas sospechosas, detenidas, arrestadas o bajo arraigo. Aunado a lo anterior, el rezago en sentencias condenatorias se debe al déficit de jueces y magistrados en el país (y de policías de investigación). Según los autores, en el mundo hay 16 jueces por cada cien mil habitantes, y, en México hay cuatro veces menos (3.9 frente a 16 por cada cien mil habitantes).⁷

De acuerdo con la página electrónica del Poder Judicial del Estado de Sinaloa (PJES, 2019), y con los autores supra citados, además, considerando una población de 3'082,893 habitantes para mediados de 2019, en Sinaloa hay un juez por cada 57,091 personas. Así, la justicia en Sinaloa es operada por 54 (10.93 %) jueces y magistrados. Por su población, esta entidad federativa necesita 493 jueces y magistrados. En ese mismo sentido, en Culiacán, cuya población a mediados de 2019 es de 975,238 habitantes —proyección de CONAPO—, la justicia debe ser operada por 156 jueces y magistrados. Según PJES (2019), en este municipio sólo hay trece jueces. Así, la justicia para la población de Culiacán es operada por 8.33 % de los jueces y magistrados que el municipio necesita. Es de esperarse un porcentaje considerable de carpetas de averiguación abiertas sin sentencia condenatoria. En este sentido, la situación en el resto de los municipios sinaloenses y estados de la república, puede ser similar.

En resumen, la criminalidad e inseguridad es considerada por INEGI e investigadores como Benites (2009) y Guerrero (2014), como el principal problema a resolver en México. No así la

⁷ No hay un estándar internacional avalado por la Organización de las Naciones Unidas. Le Clercq y Rodríguez (2018) obtuvieron el dato mediante el análisis de información estadística relativa proporcionada por 69 países miembros de la ONU.

corrupción, ubicada en lo nacional en el cuarto lugar, y en Sinaloa en el quinto. Valencia (2016) la considera obstáculo para el progreso de las instituciones de SP y, por ende, para la profesionalización y el desarrollo de los conocimientos, capacidades y destrezas —elementos del Capital Humano Policial (CHP)—⁸ del personal policiaco, a cuyo cargo está la integridad de las personas y de sus bienes. Así, según Le Clercq y Rodríguez (2018), la corrupción ha originado los déficits de CH policial operativo (grosso modo del 60 %) y de jueces y magistrados en un 75 %. Ellos afirman que en el orden mundial el dato es de 16 elementos por cada cien mil habitantes y en México sólo hay 3.9 elementos. Sinaloa y Culiacán necesitan 493 y 156 jueces y magistrados respectivamente para, en teoría, abatir la impunidad e impartir justicia. La corrupción genera impunidad (hasta del 97 % de los delitos sin sentencia condenatoria), y la impunidad disminuye la credibilidad en las instituciones de SP, e incrementa la criminalidad y la inseguridad. De lo anterior se desprende la posible inhibición del progreso en la SP —aspiración primaria de las personas—, la eficacia de las instituciones de SP y de los agentes policiales.

En tanto que la corrupción e impunidad han sido obstáculos para el desarrollo e incremento del CHP —en calidad como cantidad— y de la efectividad de las instituciones policiales, se considera necesario incrementar los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas⁹ del personal de las instituciones de SP para el trabajo policial, así como alcanzar el estándar de 2.8 policías por cada mil habitantes, recomendado por la ONU, o, en su defecto, el sugerido por SEGOB (2017 a) y SSPC (2019). Así, esta investigación no se enfocará en la corrupción e impunidad imperantes en el país. Observará características como los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de los policías y su efectividad en la función constitucional que se les asigna: la protección e integridad de los bienes y la vida de las personas, es decir, la SP.

En consecuencia, el supuesto de esta investigación es: en Culiacán, Sinaloa, México, el desempeño¹⁰ del Capital Humano Policial-Seguridad Pública¹¹ (CHP-SP) influye en su

⁸ El concepto Capital Humano Policial es entendido en este trabajo como los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, aplicadas al trabajo policial. Es inherente al policía en particular, y en general (la sumatoria) al Área Preventiva (AP) de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM) de Culiacán, Sinaloa.

⁹ Los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de los policías, determinan su Capital Humano. Más adelante se definen.

¹⁰ Según la primera y séptima acepciones glosadas por la Real Academia Española (RAE) para el término desempeño, se trata del ejercicio de obligaciones [o deberes] inherentes a [...] una profesión, cargo u oficio. Según Corominas (1987), desempeño deriva del verbo desempeñar, y este, del latín empeñar que significa «dejar en prenda», y, empeñarse significa «obligarse, comprometerse» (proceso durante el que la persona desarrolla y ejecuta una obligación o deber). Así, el desempeño, relativo al CHP significa el ejercicio de los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas del policía en la función pública, el trabajo, profesión o deber policial.

¹¹ El Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP) es entendido como el agente de SP.

Desarrollo Humano (DH).¹² Se pretende conocer el efecto del CHP-SP en el DH en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019. Se fecha en 2019 porque en ese año se investigó el CHP mediante encuesta aplicada a los policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.

Es pertinente comentarlo: no se encontraron investigaciones antecedentes que consideren a los policías preventivos como Capital Humano (CH).

El documento está organizado de la siguiente manera: una introducción y seis capítulos. En el primero se plantea y describe el problema del CHP-SP en relación con el DH en Culiacán, Sinaloa, México; se delimita al objeto de investigación en lo conceptual, espacial, temporal y en relación con la disponibilidad de los recursos para su realización; se construyen la pregunta central y específicas, el objetivo general y específicos, la hipótesis, y se caracterizan las variables. El capítulo dos se dedica al marco teórico, constituido por las teorías referentes a los conceptos que componen el objeto en estudio; se explican dichos conceptos, se exponen el estado de la cuestión y el debate de expertos.

El tercer apartado trata sobre la descripción y conocimiento del objeto empírico de esta investigación, al responder a las preguntas subsidiarias para efectos de descripción: ¿Qué es la SP en México y en Culiacán, Sinaloa? ¿Cuál es la estructura policial en el municipio de Culiacán, Sinaloa? ¿Cuáles son su misión y visión? ¿Cuál es el CHP en Sinaloa y en Culiacán? ¿Hay algún indicador de CHP? Si no lo hay, ¿cómo se construye? ¿Cuál es el estado de fuerza policial en Culiacán, Sinaloa? ¿Hay déficit de policías en Culiacán, Sinaloa? Si lo hay, ¿de qué tamaño es? ¿En cuánto tiempo es posible cubrir dicho déficit? ¿Qué hacer —en materia de capacitación— con las Policías estatal y municipales de Sinaloa? ¿Requieren de capacitación y profesionalización los agentes de SP para enfrentar al crimen organizado en Sinaloa, en Culiacán? ¿Qué institución forma a los policías de Sinaloa? ¿Cuál es el modelo de policía ideal para Sinaloa y sus municipios? ¿Cuál es el papel del CHP-SP en el DH en Sinaloa y en Culiacán? Estas son algunas cuestiones a esclarecer en el transcurso de la investigación. En el capítulo cuatro se describe el camino andado para lograr los objetivos, responder a las preguntas de

¹² El DH es el fin último del desarrollo económico, dicen el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Sen (1988; 2000). La mayoría de los estudiosos del tema acuerdan en que el desarrollo económico es consecuencia del crecimiento económico, sin embargo, el PIB *per cápita* y el IDH divergen, y, por lo general, el primero es mayor que el segundo, es decir, la distribución *per cápita* de la riqueza no se iguala con el DH. Hay un tercer indicador: el índice de GINI. Expresa la desigualdad de ingresos entre los ciudadanos de un país. Toma valores entre el cero y la unidad. A mayor magnitud del índice, mayor divergencia. Se relaciona con la pregunta de Bauman (2014): ¿la riqueza de unos pocos nos beneficia a todos? El índice de GINI (Propuesto por Corrado Gini) no se contempla en esta investigación.

investigación —tanto central como específicas y subsidiarias—, así como comprobar o refutar la hipótesis.

En el capítulo cinco se aborda el método particular de investigación y el instrumento a utilizar para la recolección de los datos. En el capítulo seis se presentan las conclusiones, logro de los objetivos, comprobación de la hipótesis, aportaciones al conocimiento, hallazgos en las variables, posibles líneas futuras de investigación y por último las recomendaciones.

1.2 El objeto de investigación

Basado en metodólogos y epistemólogos como Dieterich, y Bourdieu, Chamboredon y Passeron, Gastélum (2021) discute el tema del objeto de investigación. Desde estos autores, afirma que el término problema implica, siempre, un sentido carencial y por eso recomienda utilizar, de preferencia, el concepto de objeto de investigación, entendido este como parcela de la realidad, a la que el sujeto investigador problematiza cuando le formula preguntas.

Así, el objeto protocolizado de esta investigación es «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». De acuerdo con Gastélum (2021), en este objeto de investigación se distinguen tres elementos de delimitación: 1) el tema (definido por los conceptos), 2) el espacio, y 3) el tiempo. Todo esto en función de: 4) los recursos (personal de investigación, infraestructurales, de equipo, materiales y financieros). Siguiendo estos criterios de delimitación, en el objeto «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019»:

- 1) El tema es: La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano.
- 2) El espacio: Culiacán, Sinaloa, México.
- 3) El tiempo: el año 2019.

De esta manera, al objeto arriba delimitado se le formulan preguntas en relación con los conceptos que lo delimitan en lo semántico para problematizarlo: ¿Qué significa CH? Y en particular ¿qué significa CHP?, ¿qué es la SP?, ¿qué es el DH?, ¿cuál es la influencia del CHP-SP en el DH, y, ¿cuál es el papel del CHP, en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019? En relación con la temporalidad del objeto de estudio, se eligió el año 2019, porque no hay estudios previos a este sobre el CHP, es decir, no hay antecedentes ni estadísticas sobre el mismo.

Los recursos de investigación personales, infraestructurales, de equipo, materiales y financieros son: el investigador que va a realizar la investigación, la infraestructura que provee

la institución en la que se desplegará el proyecto de investigación: edificio, aulas, cubículos, biblioteca y banco de datos; el equipo personal consta de: computadora de escritorio, *laptop*, impresora, *software* para el procesamiento de datos, *Excell*. En lo financiero: beca CONACYT.

Estos recursos tornan viable la investigación así delimitada en su tema, pero sobre todo en su espacio y tiempo.

1.3 Antecedentes, debate de expertos, pregunta de investigación e hipótesis

1.3.1 Antecedentes

Algunos autores como Schultz (1961) y Becker (1964) han investigado la relación del CH¹³ con el crecimiento y desarrollo económicos. Detotto y Otranto (2010) y Sameem y Sylwester (2017), han estudiado la relación entre el crimen y el desarrollo económico.¹⁴ Y en la relación CH / criminalidad o delincuencia organizada, los autores son Ayres (1998), Vodde (2011) y Caglayan Flamini y Jahanshahi (2017).

La inseguridad y la divergencia económica son manifiestas en México, en sus entidades federativas y los municipios sinaloenses. Las condiciones socioeconómicas, la corrupción y el descrédito institucional en el país y sus regiones se traducen, por un lado, en desigualdad, y por el otro en criminalidad. En ese sentido, desde los teóricos citados arriba, la seguridad / inseguridad es un factor influyente —más no el único— para el crecimiento y ampliación de los conocimientos, capacidades y habilidades de las personas. Lo es también para el Desarrollo Regional (DR),¹⁵ que, a su vez, crea las condiciones necesarias para la generación e incremento del CH y, además, para la eficacia de la SP. Lo anterior de acuerdo con Weingast (2017) y Boisier (2001), quienes afirman que una sociedad tranquila y en paz propicia y mantiene condiciones favorables para el crecimiento y el desarrollo económicos.

Es generalizado el conocimiento acerca de las falencias en la SP, a grados tales que la noción es más bien de inseguridad. La criminalidad e inseguridad se han expandido y transformado en la miseria humana de moda mundial. Está por todos los claros y recodos de las regiones de todos los países del mundo desarrollado, pero, sobre todo, de los países en desarrollo. Los países

¹³ Este estudio se enfoca en el concepto Capital Humano Policial (CHP). Para tal propósito se parte del concepto CH, derivado de la teoría del capital humano.

¹⁴ Al analizar este objeto de estudio se observa que el crecimiento económico es condición necesaria para el desarrollo económico, y que este, en función del espacio geográfico y otros factores, puede ser regional o local y, por su naturaleza endógeno o exógeno. Se observa también que la teoría relativa al caso, estipula que el fin último del desarrollo económico es el DH.

¹⁵ Al Desarrollo Regional aquí se lo ve como el espacio para el desarrollo del Capital Humano, factor principal del crecimiento económico, por ende, del desarrollo económico y del Desarrollo Humano, sea este de una región, país, entidad estatal o municipal.

desarrollados, consideradas sus tasas de crecimiento económico, posibilitan índices mayores de eficiencia terminal escolar y mejores condiciones de salud y nutrición, reconocidos factores que propician el crecimiento económico y ampliación del CH. Los habitantes de dichos países son capaces de una mayor productividad, de acuerdo con los teóricos y las instituciones estudiadas.

En concordancia con lo anterior, según el informe *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE*, entre los adultos de 25 a 64 años, 23.6 % ha concluido la primera etapa de la educación secundaria; 42.7 % ha finalizado la segunda etapa de educación secundaria y postsecundaria no terciaria; y 33.6 % ha culminado la educación terciaria. Los datos para México, son: 66.3 %; 15.1 %; y 18.5 %, de manera respectiva (OCDE, 2015). Es de advertirse el rezago de México respecto de los países miembros de la OCDE¹⁶ en la adquisición formal de CH. Véase la Tabla 2.

Tabla 2. Eficiencia terminal escolar entre adultos de 25 a 64 años

	Primera etapa de la educación secundaria	Segunda etapa de educación secundaria y postsecundaria no terciaria	Educación terciaria
OCDE (media)	23.6 %	42.7 %	33.6 %
México	66.3 %	15.1 %	18.5 %

Fuente: elaboración propia con datos del Informe *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE* (OCDE, 2015).

De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 de INEGI, el grado promedio de escolaridad nacional de la población de 15 años y más —la parte del CH adquirido mediante la educación formal— es de 9.2 grados. En Chiapas, la entidad federativa de menor promedio en el país, es de 7.3 y, el Distrito Federal —hoy Ciudad de México (CDMX)—, la del máximo promedio, es de 11.1 grados. El rango es de casi cuatro grados (INEGI, 2015). En Sinaloa el promedio es de 9.6 grados, con municipios marginados como Choix, Badiraguato y San Ignacio (INEGI, 2015). Para Culiacán el dato es de 10.6, según la misma encuesta de INEGI.

Ahora bien, la proyección obtenida del grado promedio de escolaridad de la población de 15 y más años para Culiacán, Sinaloa, en 2019, con base en la clara tendencia al alza entre los años 2010 y 2015, mostrada por INEGI (2019), es de 11.2 años. La Tabla 3 ilustra.

¹⁶ Desde el año 1994, México es el país miembro de la OCDE número 25.

Tabla 3. Proyección del grado promedio de escolaridad

Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Culiacán	10.6	10.7	10.9	11	11.2	11.3
Sinaloa	9.6	9.7	9.8	10	10.1	10.2
México	9.2	9.3	9.4	9.5	9.6	9.7

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2019).

Dada la relación de la SP (criminalidad y delincuencia) con el CH, estudiada por Ayres (1998), Vodde (2011) y, Caglayan Flamini y Jahanshahi (2017), es pertinente mencionar que la inseguridad imperante en las regiones del mundo, y de México como país, es considerada por la ciudadanía de cada localidad o región, uno de los problemas de mayor prioridad a resolver. Así lo constatan las cinco entregas más recientes de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción (ENVIPE) de INEGI sobre SP. Para algunos investigadores como Ayres (1998), Weingast (2017) y Cortez e Islas-Camargo (2017), las caídas en el Producto Interno Bruto (PIB) *per cápita* observadas en los países y regiones del mundo, son efecto de la falta de garantías para la vida e integridad física de las personas y de sus bienes materiales (empresas). Además, los incentivos para invertir en la educación y formación para el trabajo disminuyen de manera significativa.

La inseguridad, es decir, la presencia del crimen/delincuencia es considerada uno de los factores inhibidores del desarrollo e incremento del CH, y con ello del crecimiento y desarrollo económicos en las zonas rurales y urbanas de las entidades federativas y los distintos municipios del país. A decir de Guerrero (2014), en las regiones de México cuyos territorios están bajo el dominio del Crimen Organizado (CO), se extorsiona e impone a comerciantes y empresarios el llamado pago de *piso*.¹⁷

En relación con el dominio de territorios por el CO apuntado por Guerrero (2014), Valenzuela (2019) señala los vínculos de los productores y distribuidores de drogas y las estrategias de Estado, con miembros del campo criminal e institucional, e incluye a autores centrales de la política, la economía, el sector financiero, los ejércitos y las Policías. También denuncia la relación simbiótica entre figuras de Estado y traficantes de drogas. Así, cuando la delincuencia organizada toma el control y dominio de los territorios, ante el abandono de las

¹⁷ Tierra Caliente, en Guerrero, es un ejemplo de muchos. El día 11 de junio de 2018, en Chilpancingo, Guerrero, la empresa Pepsi suspendió actividades por intentos de extorsión (cobro de *piso*) por parte del crimen organizado. Antes, el 23 de marzo de 2018, lo había hecho la empresa Coca-Cola (Palma, 2018).

instituciones del Estado, con facilidad incorpora a las personas, en particular a los jóvenes, en la estructura delincinencial. De esa manera, los jóvenes obtienen éxito económico inmediato, soslayando así el largo y costoso camino de la adquisición de conocimiento y capacidad laboral mediante la escolarización (Caglayan *et al.*, 2017).

Y, en Culiacán, Sinaloa, como en otras entidades federativas y municipios del país, el CO no sólo emplea a los jóvenes en su estructura laboro-delincinencial, también invierte capitales mediante el fenómeno llamado *lavado de dinero*, conocido en otras latitudes como blanqueo de capitales. Dichas inversiones promueven el crecimiento económico de Culiacán como municipio, y de Sinaloa como entidad federativa. No obstante, la percepción de inseguridad se incrementa tanto en el municipio como en el estado, afectando la calidad de vida de sus habitantes. En apariencia lo anterior contradice la hipótesis: la SP es un factor necesario para el crecimiento económico, pero no considera la cuestión relativa al DH, cuya condición necesaria es una SP aceptable y a favor de la calidad de vida de las personas. ¿Afecta la criminalidad o inseguridad pública al crecimiento económico y al DH? Con respecto al crecimiento económico, Bauman (2014) cuestiona: ¿la riqueza de unos pocos nos beneficia a todos?, es decir, ¿produce DH? En ese sentido, la educación, la salud y la SP, se consideran pilares del DH; la educación y la salud son componentes del CH, y la SP (la paz entre los ciudadanos) es fundamental para el DH.

Relativo a la criminalidad, Becker (1968) incluye no sólo delitos como el homicidio, el robo y el asalto, sino también la evasión de impuestos, los delitos de cuello blanco, el tráfico de influencias y otras violaciones a la ley. En términos generales, al crimen (criminalidad o delincinencia), Becker lo considera una actividad que afecta la economía de un país o región; y, sin embargo, para el año 1968 había sido poco estudiada por los economistas. En la actualidad, algunos de los estudiosos del tema son: Levitt (2017), Narine (2016) y Lavezzi (2014).

En el mundo son conocidos los grupos de la delincinencia organizada por traficar con drogas. En la región de Latinoamérica y El Caribe no son excepción. Estos grupos diversifican cada vez más su campo de acción a crímenes más globales como el contrabando de armas, el tráfico de personas y delitos económicos como el *huachicoleo*.¹⁸ Como muestra de lo anterior, según Lagos y Dammert (2012), Latinoamérica y El Caribe es la región más violenta del mundo, así como

¹⁸ Robo de combustible es el término legal y técnico. Pero en las carreteras y poblados que rodean las redes de suministro de combustibles se le conoce como *huachicoleo*, y a sus perpetradores como *huachicoleros*. Con el gobierno iniciado el 1 de diciembre de 2018, el fenómeno se ha revelado como el disfraz del delito, planeado por personajes de cuello blanco y consumado por sus operadores (hombres de mezclilla) y delincincentes comunes. El delito se consumaba desde el centro de monitoreo del sistema de ductos, encargado de verificar y alertar la pérdida de presión por tomas clandestinas (ForbesMéxico, 2020).

también la más desigual, donde la inseguridad y la delincuencia son consideradas como los principales problemas de los países integrantes.

En México, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 64.5 % de la población de 18 años y más, considera a la inseguridad y a la delincuencia el problema principal de la ciudadanía en cada entidad federativa, y 79.4 % de la población de 18 años y más se percibió inseguro en su estado durante el periodo marzo-abril de 2018 (INEGI, 2018). En Sinaloa los porcentajes considerados por dicha población son 57.3 % y 72.6 %, de manera respectiva. Por municipio o demarcación territorial, 61.1 % de la población se percibió insegura en 2018. La percepción de inseguridad pública, según la Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENSU), para diciembre de 2018 es del 65.8 por ciento. En ese mismo sentido y considerando el territorio nacional, los ámbitos de la vida cotidiana, percibidos como inseguros por la población en orden decreciente son:

- 1) Los cajeros automáticos ubicados en la vía pública,
- 2) El transporte público,
- 3) Las calles,
- 4) Los bancos,
- 5) Los mercados,
- 6) Las carreteras,
- 7) Los parques o centros recreativos,
- 8) Los centros comerciales,
- 9) El automóvil,
- 10) El trabajo,
- 11) La casa,
- 12) La escuela (INEGI, 2018).

En cuanto a Culiacán, capital de Sinaloa, México, el Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y Justicia Penal (CCSPJP, AC), la ubica en el lugar 24.º entre las 50 ciudades más violentas del mundo, con una tasa de 42.17 homicidios dolosos por cada 100,000 habitantes (Mendoza, 2015). En el 2016, según el reporte de Seguridad, Justicia y Paz (2017), Culiacán conserva el lugar 24.º pero con una tasa de 51.78 homicidios por cada 100,000 habitantes, mayor en casi 10 puntos al registro anual anterior. Para el año 2017, en dicha clasificación ascendió al

lugar 12.º, con una tasa de 70.10 homicidios por cada 100,000 habitantes (Seguridad, Justicia y Paz, 2018). En 2018, se ubicó en el puesto 16.º con una tasa de 60.52 homicidios por cada 100,000 habitantes.¹⁹ En 2019 descendió al puesto 21.º, con una tasa de 49.41 homicidios por cada 100,000 habitantes, considerando una población de 955,340 habitantes (Seguridad, Justicia y Paz, 2020a). En 2020 conserva la tasa de 2019 pero descendió al lugar 25.º del ranking mundial. La población considerada para Culiacán por Seguridad, Justicia y Paz (2020b), para ese año, es de 955,340 habitantes.

El Semáforo Delictivo (SD),²⁰ en relación con la tasa de homicidios en Culiacán, Sinaloa, refiere los datos de los once años más recientes. Se consideran los delitos homicidio y feminicidio,²¹ por ser del tipo de delitos que se denuncian y generan la correspondiente carpeta de investigación. Este tipo de delitos no presenta cifra negra.²² Hay que decirlo, para el cálculo de las tasas, se consideró la proyección de CONAPO para cada año contemplado. Véase la Gráfica 1.

Así, según el SD, en 2010, último año del periodo gubernamental de Jesús Aguilar Padilla, la tasa de homicidios por cada cien mil habitantes, en Culiacán, Sinaloa, es de 81.8. En el siguiente periodo de gobierno, el de Mario López Valdés, hasta el año 2014 la tasa de homicidios se presenta tendencia a la baja (44.5); luego, en los dos últimos años de su administración repunta con 3.9 unidades. Durante el año 2017, el primero de la administración de Quirino Ordaz Coppel, se acumula una tasa de 76.1 (en 3.7 puntos mayor que el primer año de la administración de Mario López Valdés) homicidios por cada cien mil habitantes.

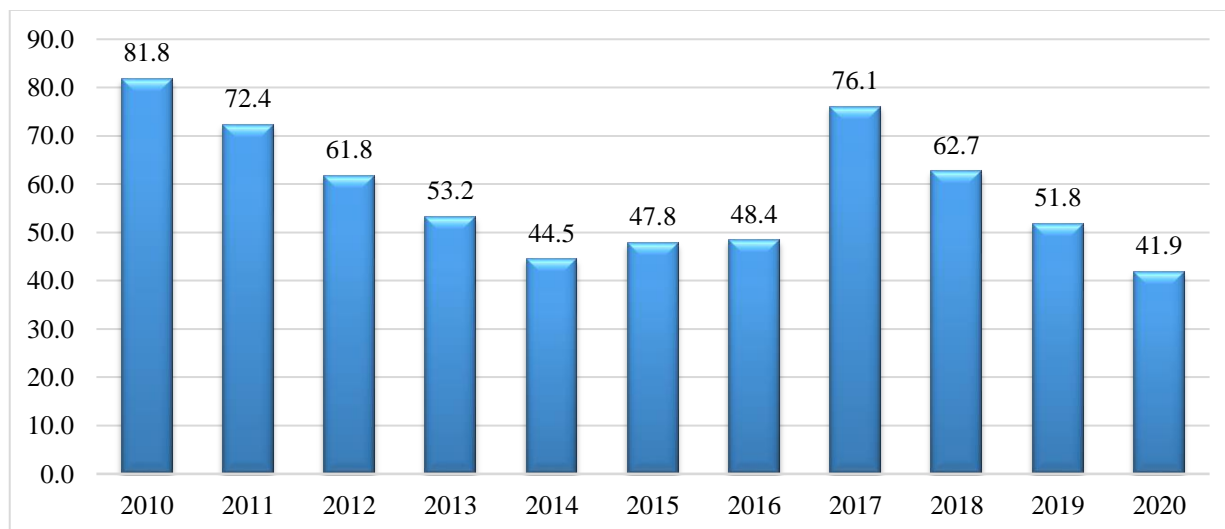
¹⁹ Se consideró una población de 966,609 habitantes (CONAPO-2015), pues si se consideraran las proyecciones de población de CONAPO para los años referidos, la variación en la tasa de homicidios es despreciable.

²⁰ El Semáforo Delictivo se autodefine como un proyecto social ciudadano para la paz en México. Se basa en las denuncias de los ciudadanos y en la voluntad política de las autoridades en los entes obligados a la transparencia y rendición de cuentas, y, su objetivo es promover el buen gobierno mediante la presión de una ciudadanía organizada e informada (SD, 2019).

²¹ Homicidios y feminicidios se conjuntan para efectos gráficos.

²² En México, a mediados de 2020, se contabilizan más de 60,000 personas desaparecidas, y de ellas 3,137 corresponden a Sinaloa (Ferri, 2020). La hipótesis «están vivas» es insostenible. Recuérdese el caso de los jóvenes estudiantes de la Escuela Normal Rural Raúl Isidro Burgos de Ayotzinapa, Guerrero, México. Por esa razón, las tasas de homicidios dolosos nacional y estatales, se incrementarían de manera considerable. Así, la cantidad de desaparecidos en México, es *considerable* como la cifra negra en homicidios dolosos.

Gráfica 1. Tasa de homicidios* en Culiacán, Sinaloa, de 2010 a 2020



Fuente: elaboración propia con base en SD del periodo 2010-2019.

*Incluye al feminicidio, denominado también femicidio.

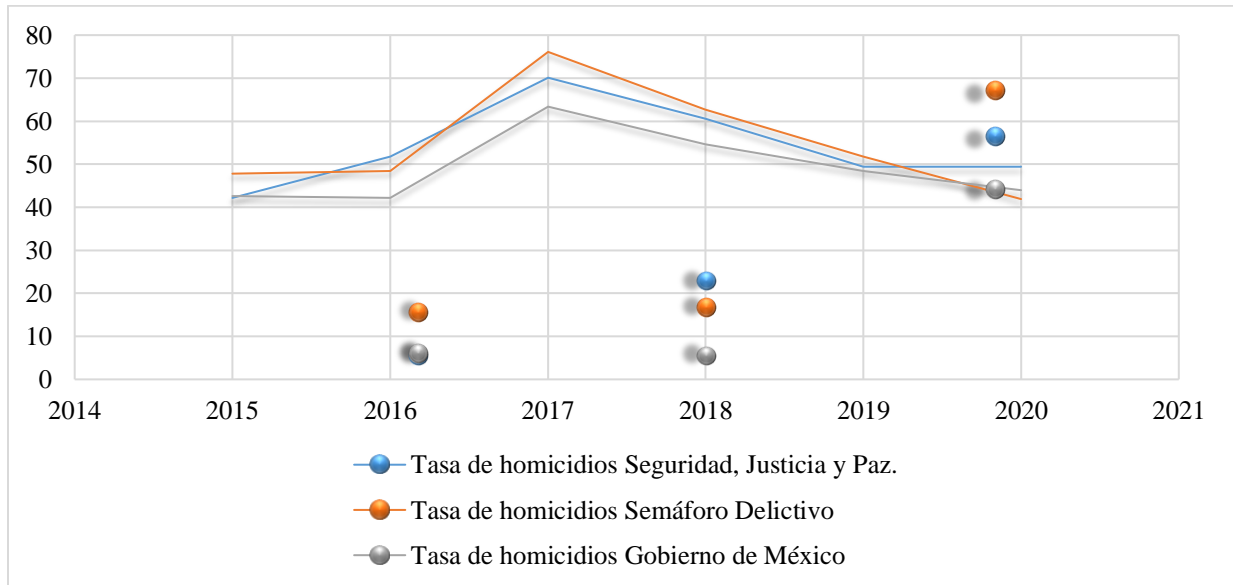
Luego, la tendencia es a la baja. Al cierre de 2020, la tasa decrece 34.2 puntos (véase la Gráfica 2). La Tabla 4 muestra las tasas de homicidios en Culiacán, Sinaloa, según tres instituciones: Seguridad, Justicia y Paz, Semáforo Delictivo y Gobierno de México (GM, 2019), y la Gráfica 2 lo ilustra.

Tabla 4 Tasas de homicidios en Culiacán, Sinaloa, según tres instituciones

Año	Tasas de homicidios		
	Seguridad, Justicia y Paz.	Semáforo Delictivo	Gobierno de México
2015	42.17	47.8	42.61
2016	51.78	48.4	42.18
2017	70.10	76.1	63.38
2018	60.52	62.7	54.62
2019	49.41	51.8	48.39
2020	49.41	41.9	43.96

Fuente: elaboración propia con datos de Seguridad, Justicia y Paz; Semáforo Delictivo y Gobierno de México (2019).

Gráfica 2. Tasas de homicidios en Culiacán, Sinaloa, según tres instituciones



Fuente: elaboración propia con datos de Seguridad, Justicia y Paz; Semáforo Delictivo y Gobierno de México (2019).

1.3.2 Debate de expertos

Para Vodde (2011), la misión de las instituciones policíacas en los distintos países es mantener el orden y el control social. En ello se implica la conservación de la vida y la integridad física y psíquica y el patrimonio de las personas. Mantener el orden y hacer cumplir la ley es un factor necesario, más no suficiente, para el desarrollo económico de los países. En ese sentido, Acemoglu y Robinson (2012) fundamentan el desarrollo económico en la calidad de las instituciones gubernamentales, entendidas como las reglas sociales que estimulan, influyen y generan oportunidades, y no en la cultura, la geografía ni en los recursos naturales de las naciones. Así, los países ricos tienen instituciones funcionales, es decir, ahí las reglas son justas, predecibles y se aplican a todos; al contrario de los países pobres, en los que sus instituciones son disfuncionales. De esa manera, la eficacia de la SP es función de la rectitud y capacidad de sus instituciones económicas y políticas. ¿Cuál es la calidad de las instituciones de SP en México, Sinaloa y Culiacán?

La SP se relaciona con acontecimientos inciertos, fortuitos o accidentales, impredecibles en el tiempo y el espacio. Como función del Estado, la SP consiste en conservar el orden social, controlar al poder y normar sus relaciones con los ciudadanos y de estos entre sí (Fernández, 2002). En ese sentido, el trabajo de las fuerzas policiales (los agentes de la SP) se realiza en las

áreas de prevención²³ del delito, gestión de incidentes, investigación y Policía comunitaria²⁴ (Ayres, 1998). En México y sus entidades federativas y municipales, la inseguridad es el problema número uno a resolver. Es un fenómeno multidimensional dominante del territorio mexicano.

El CH es un factor significativo para el crecimiento y desarrollo económicos y representa la mayor parte del incremento real por trabajador (Schultz, 1961). No se han encontrado artículos que aborden, tal cual, la relación entre las variables del objeto de esta investigación, a saber: «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». Schultz (1961), Beker (1964) y Mincer (1984), estudiaron al CH desde su relación con el crecimiento económico; Caglayan Flamini y Jahanshahi (2017) abordaron al CH en relación con el crimen y la inseguridad; y, finalmente, Sameem y Sylwester (2017) y Detotto y Otranto (2010) analizaron la influencia de la criminalidad en el crecimiento económico.

En relación con el trabajo policial, August Vollmer, precursor de la profesionalización del trabajo policial en Estados Unidos de América (EUA), a principios del siglo XX, propuso educar a los futuros policías en la Universidad de California en Berkeley, consolidando así la idea del policía profesional —como cualquier otra profesión en su área y especialidad— formado con estándares científicos y técnicos para enfrentar los retos de la SP (Guillen, 2015). Así, Vollmer eleva el trabajo policiaco al *status* de profesión, al dotar a los policías de los conocimientos

²³ Prevención es, según la RAE, acción y efecto de prevenir. Significa la preparación y disposición (anticiparse) para evitar sucesos, en este caso la comisión de delitos. En ese sentido, la vigilancia por parte de los policías municipales (de la Dirección de Prevención) mediante el patrullaje (cuadrillas en *pick-ups*), es una técnica disuasiva del delito poco efectiva. Un ejemplo de Policía preventiva es la Policía Metropolitana de Japón (PMJ) con poco más de un siglo de experiencia. Su éxito se debe a su rutina policial de ir de casa en casa, de empresa en empresa, entrevistando a las personas para saber sus preocupaciones y necesidades. Su modelo de policía cercano al ciudadano es el llamado Policía Comunitaria. Esto se ha logrado mediante la colocación de más de 6,600 casetas de policía distribuidas en el territorio japonés (Kamata, 2019). Las hay urbanas (*Koban*) y rurales (*Chuzai-sho*). Las urbanas constan de recepción, oficina y cocina y son atendidas por dos y hasta diez policías comunitarios profesionales. Las rurales, también llamadas residenciales, tienen una casa adjunta y son atendidas por un policía, y cuando patrulla la zona, un miembro de su familia permanece en la caseta (Hispanoamericanos unidos, 2018). Tanto en lo urbano como en lo rural, el patrullaje se realiza a pie o en bicicleta. En su labor cotidiana, al policía comunitario —sólo se le permite una pequeña porra eléctrica—, se mantiene en sincronía con las patrullas motorizadas ante la emergencia de un crimen. Estas patrullas también son convocadas por el ciudadano mediante el número de emergencia 110. El tiempo promedio de respuesta es de 5 minutos. Las casetas de policía están abiertas siete días a la semana. Son centros neurálgicos para la actividad policial comunitaria y la seguridad de los residentes locales. Los rangos de los agentes de estas casetas es el de inspector auxiliar, sargento y oficial (Mundo Japón, 2019). En México, el gobierno federal iniciado el 1 de diciembre de 2018 enfatiza en el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de las regiones y localidades, como acción preventiva de delitos, y así avanzar en la disminución de la delincuencia en el país.

²⁴ En México, hay Policías comunitarias por usos y costumbres de algunos municipios. En otros, surgieron por la ausencia o ineffectividad de los cuerpos policiales para brindar seguridad a las comunidades. Hay municipios, en Michoacán y Guerrero, en los que dicha Policía ha devuelto y conservado la paz y seguridad a sus sociedades.

científicos necesarios para ganarse el respeto y reconocimiento de la ciudadanía y la independencia de las autoridades políticas.

En esa línea, en la actualidad Vollmer tiene seguidores como Ness (1991) en Illinois, Marion (1998) en California, Wimshurst y Ransley (2007) en Australia, Shipton (2011) en Nueva Gales del Sur, y Paterson (2011) en el Reino Unido, quienes sugieren desarrollar los conocimientos, capacidades y habilidades de los agentes encargados de guardar el orden público y hacer cumplir la ley. En EUA, tanto profesionales como académicos concuerdan en que la función y objetivo principales del desarrollo de los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de los policías, significa su capacitación para el trabajo (Ness, 1991). Es decir, proponen desarrollar y expandir el CHP.

Y, en relación con la influencia del CH²⁵ y la SP en el DR,²⁶ por un lado, autores como Benhabib y Spiegel (1994), Galor (2011) y Gennaioli, La Porta, Lopez-de-Silanes y Shleifer (2013), afirman que el incremento en el CH es una condición y una consecuencia del DR, y por el otro, autores como Becker (1968), Scully (1988), Ayres (1998), Stewart (2004), Vodde (2011), Acemoglu y Robinson (2012), Caglayan, Flamini y Jahanshahi (2017), afirman que la SP es factor influyente en el DR. Por Desarrollo Regional, se entiende la expansión del bienestar y las libertades de la población para aumentar sus capacidades humanas y alcanzar sus objetivos en un determinado espacio geográfico.

Pero antes, ¿qué es una región? Gonzáles y Orozco (citados en Pérez, Merritt e Isunza, 2015) la definen como el espacio geográfico continente de un conglomerado humano que lo precisa en extensión, producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios. Hay que decirlo, ese espacio geográfico no es ajeno a problemas sociales como la criminalidad, la delincuencia y la inseguridad. Para Sepúlveda (2001), región es una construcción social delimitada por fronteras sociales, políticas y económicas. Así mismo la conceptúa Boisier (1996). Y, según Dawkins (2003), una región es definida por una población (de seres humanos) unida espacialmente y vinculada por necesidades históricas y por su adhesión a un espacio geográfico particular. Dicha adhesión surge porque se comparten una cultura, centros de empleo, recursos naturales u otros atractivos específicos.

Desde la perspectiva de la Seguridad Pública, según Weingast (2017), para Adam Smith la criminalidad es un obstáculo para el crecimiento económico. Para Ayres (1998) el fenómeno

²⁵ Valga la aclaración, el CH es el referente general del particular CHP de la institución de SP.

²⁶ El DR se define con amplitud más adelante. En este trabajo, al DR se lo considera DH en la concepción de Sen (1998; 2000) y el PNUD, en función del espacio geográfico y la naturaleza de su emergencia.

influye de manera significativa en el corto y largo plazos sobre el DR y local. En opinión de Cortez e Islas-Camargo (2017), las altas tasas de criminalidad cuestan hasta un 7.5 % del PIB de América Latina y el Caribe. La seguridad, según Scully (1988) y Acemoglu y Robinson (2012), es un factor influyente más no suficiente, propiciatorio para la acumulación de CH y DH. Para Caglayan *et al.* (2017), los jóvenes prefieren el éxito económico instantáneo empleándose en la estructura delincinencial, al largo y costoso camino para adquirir conocimientos, habilidades y capacidades.

Para Becker (1968) y Ehrlich (1973), los individuos deciden si participan o no en la comisión de delitos, calculando el costo-beneficio bajo incertidumbre. Detotto y Otranto (2010) afirman que el crimen desalienta las inversiones directas, nacionales y extranjeras, reduce la competitividad de las empresas y reasigna los recursos, crea incertidumbre e ineficiencia e impone grandes costos en bienes materiales, vidas, equipos y sistemas de seguridad. Según Anderson (1999), Brand y Price (2000) y Detotto y Vannini (2010), los costos de la criminalidad se reflejan de manera significativa en el PIB de los países.

Desde la perspectiva del Capital Humano, para Schultz (1961), la inversión en CH incrementa la producción nacional y las ganancias por trabajador. Becker (1964) establece una relación directa entre el CH y el desarrollo económico. Mincer (1984) considera al CH como un factor de crecimiento económico, tanto en la micro como en la macroeconomía; el crecimiento del CH es a la vez condición y consecuencia del crecimiento económico. Benhabib y Spiegel (1994) consideran al CH influyente en la producción y el crecimiento de una economía; así, una fuerza de trabajo educada está capacitada para crear, implementar y adoptar con facilidad nuevas tecnologías y causar crecimiento.

En convergencia con lo anterior, para Laroche *et al.* (1999), el CH induce al crecimiento, estimula el avance tecnológico y mejora la productividad del trabajo. Según ellos, algunos estudios empíricos proponen al CH como factor influyente para el crecimiento económico de los países. También Gennaioli *et al.* (2013) concurren en la significatividad del CH para el DH. Ellos encontraron que la calidad del CH, incluidos los empresarios, influye en el desarrollo económico de los países.

En relación con el Desarrollo Humano, diversos autores afirman: sin crecimiento económico no puede haber desarrollo económico y, por ende, DH. En su consideración el desarrollo es el fin último del crecimiento económico. Para Coyle (2017), el crecimiento económico se relaciona con el bienestar social, aunque no va más allá en la distribución del PIB *per cápita*. Empero, un

país desarrollado tiene mejores sistemas de salud y mayor índice de eficiencia escolar, componentes básicos del CH.

Según Griffin (2001) el desarrollo económico pretende ampliar las capacidades, libertades y opciones disponibles para las personas. Para Stewart (2004) significa progreso en el bienestar humano, y desde la perspectiva de Sen (1988; 2000), es la expansión de las libertades, y, además de ser los fines primarios del desarrollo, son también sus principales medios. Es objetivo y medio en la aspiración de la gente. En suma, de acuerdo con el debate de expertos expuesto *supra*, y en relación con los conceptos constituyentes del objeto de estudio, es posible formular la interrogante general y las particulares.

1.3.3 Interrogantes de investigación

1.3.3.1 Interrogante general

¿En qué medida afecta el Capital Humano Policial-Seguridad Pública al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019?

Esta es una interrogante causal, en tanto la palabra efecto implica como causa del Desarrollo Humano, al concepto Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP).

1.3.3.2 Interrogantes particulares

- 1) ¿En qué medida influye el CHP en la percepción de Seguridad Pública en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019?
- 2) ¿En qué medida influye la Seguridad Pública en el Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019?
- 3) ¿Es posible desarrollar una metodología para investigar la relación CHP-SP/DH de cualquiera de los municipios de Sinaloa y México?

1.3.4 Hipótesis

De acuerdo con el debate de expertos y la pregunta central de investigación, es posible derivar la siguiente hipótesis: El Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta el Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.

Es menester anticipar que la magnitud calculada del DH en Culiacán, Sinaloa, México, para el año 2019, mediante la fórmula diseñada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), tomada como referente mundial y utilizada en México, en las investigaciones sobre el bienestar de las entidades federativas —véase López-Calva y Vélez (2014)—, acusa un valor. Luego, al añadir a dicha fórmula la variable CHP-SP, el DH en

Culiacán, Sinaloa, México, en el año citado, acusará otro valor, en la medida que lo afecte dicha variable.

1.3.5 Objetivos de la investigación

Los objetivos derivados de la interrogante general y de las interrogantes particulares son los siguientes:

1.3.5.1 Objetivo general

Demostrar que el Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.

Es posible expresarlo mediante la función $y = f(x)$. Aquí x es el concepto CHP-SP, e y es el DH de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.

1.3.5.2 Objetivos específicos

- 1) Conocer el efecto del Capital Humano Policial en la Seguridad Pública en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.
- 2) Conocer el efecto de la Seguridad Pública en el Desarrollo Humano, en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019.
- 3) Derivar una propuesta metodológica para investigar el Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP) en relación con el DH de los municipios de Sinaloa y México.

1.4 Justificación

La inseguridad manifiesta en Sinaloa y sus localidades justifica *per se* la pertinencia de una investigación como la aquí propuesta. El tema es relevante en sí mismo, pues la SP constituye uno de los factores necesarios para el desarrollo de las sociedades, y, al mismo tiempo, favorece el incremento de los conocimientos, capacidades habilidades y la movilidad de los trabajadores en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo de sus habitantes, es decir, se desarrolla y acumula el CH, y se influye en el Desarrollo Humano. Un clima de paz y seguridad en las sociedades favorece al CH y al DH.

En ese sentido, desde Adam Smith hasta algunos autores contemporáneos relacionados con el tema se ha considerado a la criminalidad como un obstáculo para el crecimiento y desarrollo económicos, y por ende para el DH. Desarrollar los conocimientos, capacidades y habilidades (CH) de las personas de un país o región, es apostarle al incremento de la productividad de los particulares, así como del país y sus regiones. El desarrollo, entre otros aspectos, del CH de los agentes policiales de Culiacán, Sinaloa, debe ser considerado una prioridad. Así lo muestra el

diagnóstico sobre el estado de fuerza policial respectiva de los secretarios de seguridad pública municipales, presentado ante el Congreso del Estado de Sinaloa, en 2017.²⁷ De este informe se deriva lo siguiente: 59.9 % del personal encargado de la protección de la integridad de los ciudadanos y su patrimonio califica como *no apto* para el desempeño de su misión socialmente asignada, la conservación del orden y la aplicación de la ley, y en consecuencia la SP.²⁸ Acorde con lo anterior, con Boisier (2001) se toma el postulado del párrafo inicial: una sociedad tranquila y en paz favorece el desarrollo económico.

Según Alpert y Smith (1991), un desempeño policial inadecuado impone responsabilidades a los gobiernos locales (extiéndase este concepto a cualquier autoridad, de cualquier ámbito) cuando el personal policial, en su mayoría es calificado como *no apto* para la función pública. En este sentido, es manifiesto el descrédito, la desconfianza y la poca aceptación social debido a la ineficacia de los cuerpos policiales. Los protocolos, procedimientos policiales y su entrenamiento, están bajo el escrutinio de la sociedad y con ello su CH.

En abono a lo anterior, según Jackson y Bradford (2010), en una sociedad confiada en la Policía es posible: fomentar la participación de los ciudadanos en el establecimiento de prioridades y el funcionamiento de los servicios locales, lograr la sensibilidad de los organismos públicos y que estos respondan más localmente, y asegurar la cooperación pública con la Policía y el cumplimiento de la ley.

Según dichos autores, la confianza es la base de la alineación de la comunidad con la Policía, la cual es evaluada como guardián cívico. Cuando esta asegura el respeto público y encarna los valores de la comunidad, fortalece su relación con los ciudadanos y, de este modo, se fomenta un compromiso cívico más activo en el ámbito de la seguridad y la Policía.

Por lo anterior, son sujetas de atención todas las acciones tendientes a elevar los conocimientos, capacidades y habilidades para mejorar la eficacia de los servidores públicos, en abono al prestigio de las instituciones, en este caso, las encargadas de la SP en el país. En ese sentido, según Guillen (2015), Vollmer sugiere:

- 1) Reclutar a personas que deseen incorporarse al servicio de la función de SP, [poseedores de] conocimientos, habilidades y actitudes de excelencia y con licenciatura. Cuando no sean graduados de alguna universidad, ofrecerles facilidades para concluirlos, y de ser

²⁷ Para años posteriores no se obtuvieron datos. Se trabaja en esta investigación bajo el presupuesto de que no hubo variación significativa en el estado de fuerza policial en los municipios para 2019.

²⁸ La relación *aptos/no aptos* pudo mejorar para finales de 2017.

posible se especialicen, cuanto más mejor. La profesión del policía debe ser considerada científica.

- 2) En relación con los recursos y procedimientos, deben incorporarse los avances científicos y tecnológicos para incrementar la efectividad policial. Eso implica incorporar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), los Sistemas de Información Geográfica (SIG) o de Posicionamiento Global (GPS), los análisis de Ácido Desoxirribonucleico (ADN) y de lo necesario; todo tipo de armas no letales para uso policíaco, por ejemplo, los aerosoles de pimienta o las pistolas *Taser*.²⁹ Cuanto mejor equipados estén los profesionales mejor podrán realizar su labor.
- 3) Relativo a la ética y la ley, la moral de los policías debe ser intachable. Por ejemplo: aceptar regalos está prohibido. El respeto del policía por la ley debe ser el máximo. El policía ideado por Vollmer debe ser férreo ante las diversas presiones, porque en el cumplimiento de la ley, igual para todos, está la garantía de su independencia tanto de los políticos como de la ciudadanía.
- 4) En consecuencia, los planteamientos de Vollmer implican un incremento del *status* y prestigio social del policía y, por necesidad, incremento salarial, mejores condiciones de trabajo y de *status* profesional, además de mejorar la imagen y prestigio de la institución policial.

²⁹ La pistola *Taser* es de *electroshocks* no letales, está clasificada como armamento intermedio, es decir, entre el bastón policial y las armas de fuego. Utiliza una descarga eléctrica temporal de alto voltaje y baja corriente para anular los mecanismos de activación muscular del cuerpo.

Capítulo II: El marco teórico

2.1. Introducción

En este capítulo se exponen las teorías relativas a los conceptos componentes del objeto de estudio «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». Según Gastélum (2021), al objeto es posible dividirlo en general y particular para su comprensión. Así, al objeto general lo componen los conceptos/tema «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano», mientras el objeto particular es el concretado en su espacio y su tiempo, el fechado y situado histórica y geográficamente: el CHP contenido en la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM) de Culiacán, Sinaloa, en el año 2019. Se trata de la sumatoria del Capital Humano de los policías operativos del Área Preventiva (AP) de la citada secretaría. Así, en razón del objeto general se revisa la literatura y se construye el marco teórico, en tanto en relación con el objeto particular, especificado en espacio y tiempo, se construyen los antecedentes históricos del objeto, que incluye al objeto general para ese determinado espacio-tiempo.

Las teorías expuestas en este capítulo, explican la magnitud de la influencia de la variable independiente x en la variable dependiente y . Como ya se mencionó: x es el concepto Capital Humano Policial-Seguridad Pública, mientras el Desarrollo Humano es la variable y . Así, es posible expresar este objeto de estudio mediante la función: $y = f(x)$.

Para tal propósito, aquí se hace una breve reseña histórica de los conceptos que nominan el presente trabajo: Capital Humano Policial (CHP), Seguridad Pública (SP) y Desarrollo Humano (DH). Enseguida, para la definición del concepto CHP propuesto en esta tesis, se parte del concepto Capital Humano comprendido desde la teoría del mismo nombre y fundada por Theodore W. Schultz. Con ese propósito, se analizan los trabajos de Schultz (1961) y Becker (1962 y 1964), Laroche *et al.* (1999) y Giménez (2005); en relación con el concepto DH³⁰ se consideran los trabajos de: Sen (1988 y 2000), Boisier (1996 y 2001), Sepúlveda (2001), Gonzáles y Orozco (2015) y Coyle (2017).

Son de consideración los trabajos científicos que relacionan el CH con el crecimiento y el desarrollo económicos; por ejemplo: Schultz (1961), Becker (1964), Mincer (1984), Benhabib y

³⁰ Para visualizar el panorama relativo al concepto DH, se analizan trabajos relacionados con el estudio del crecimiento económico por considerarse condición necesaria para el desarrollo económico, y que este, en función del espacio geográfico y otros factores —como el origen de esos mismos factores—, se denomina regional, municipal o local, y por su naturaleza endógeno o exógeno. También se observa, en la teoría, que el fin último del crecimiento económico es el desarrollo económico y, en consecuencia, del Desarrollo Humano (DH).

Spiegel (1994), Laroche, Mérette y Ruggeri (1999), Galor (2011) y Gennaioli, La Porta, Lopez-de-Silanes y Shleifer (2013). En la relación del CH con la criminalidad o delincuencia organizada, se examinan las investigaciones de Ayres (1998), Vodde (2011) y Caglayan Flamini y Jahanshahi (2017); acerca de la relación criminalidad/crecimiento económico, se indaga en los trabajos de Sameem y Sylwester (2017) y Detotto y Otranto (2010).

El concepto CH cobró notoriedad para los estudios sobre el crecimiento económico, a partir de los modelos de desarrollo endógeno. Algunos de los modelos más relevantes se deben a los trabajos de Lucas (1988), Romer (1990), King y Rebelo (1990), Rebelo (1991), Stokey (1991), Young (1991), Lucas (1993) y Acemoglu (1997). En dichos modelos se observa la relación entre el Capital Humano y el aumento de la productividad en el trabajo.

También, en los trabajos de Azariadis y Drazen (1990), Barro (1991), Levine y Renelt (1992), Mankiw, Romer y Weil (1992), Kyriacou (1992), Barro y Lee (1994), Benhabib y Spiegel (1994 y 1997), De la Fuente y Da Rocha (1996), Krueger y Lindahl (1999) y De la Fuente y Doménech (2001), se constata cómo se estableció, de manera empírica, la conexión entre el Capital Humano y el crecimiento económico. En relación con el concepto SP, se consideran a Fernández (2002), Stewart (2004) y Castañeda y Aguilar (2009), entre otros.

En congruencia con la línea de investigación Gobiernos Locales y Políticas Públicas del Doctorado en Gobiernos Locales y Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Occidente, se propone un concepto con base en los siguientes autores: Franco (2012), Merino (2013) y Villanueva (2002), para quienes una política pública, en primer lugar, debe tratarse de propuestas para acciones de gobierno que tengan como propósito realizar objetivos de interés público y que —se aspira— sean realizadas con eficacia y eficiencia. En segundo lugar, se trata de propuestas acerca de una intervención deliberada del Estado, principal actor, para solucionar un problema público; tener carácter público y un propósito específico. Y, en tercer lugar, las acciones de gobierno a proponer deben tener objetivos de interés público y surgir de diagnósticos y análisis de factibilidad para la atención efectiva de un fenómeno público específico, desde una opinión ciudadana. Así, una política pública debe cumplir con: enfocar un objetivo de interés público; ser alternativa de solución como resultado de un proceso de investigación; resolver las causas de la situación problemática, no sus efectos (pues es en la causalidad en lo que tiene que actuar el Estado, no en los efectos); y proponer se haga el mejor uso de los recursos públicos.

2.2. Capital Humano

2.2.1. Introducción

El cuerpo de conocimientos de las ciencias económicas encargado de estudiar al Capital Humano es la teoría del capital humano. Según esta, los individuos, las sociedades y las naciones obtienen beneficios económicos de las inversiones realizadas en las personas (Sweetland, 1996). Las inversiones para el desarrollo y acumulación del CH se realizan en tres aspectos: educación, salud y nutrición de las personas (Schultz, 1961). Es notable cómo las inversiones en la educación, principal factor del CH, elevan la productividad y el progreso de las personas y las naciones. Además, según Johnes (citado en Sweetland, 1996), su costo puede medirse tanto en dólares como en años de tenencia.

Según Blaug (visto en Sweetland, 1996), los análisis sobre el CH evolucionaron a partir de las investigaciones en áreas especializadas de la economía, tales como la economía laboral, economía del sector público, economía del bienestar, teoría del crecimiento y economía del desarrollo. Por un lado, algunos estudiosos consideran que la teoría del CH se deriva de la economía de la educación, porque la mayoría de los estudios en dicha rama incorporan los principios de la teoría del CH. Por el otro lado, otros estudiosos contemplan a la teoría del CH como una rama de la economía relacionada con la educación y no como una especialidad dentro de la economía de la educación. De la misma manera, puede considerarse al CH una especialidad dentro de la economía de la SP. Psacharopoulos (1973) apoyó este punto de vista al pronunciar la existencia del campo en economía, conocido como economía del Capital Humano, y de manera particular, como economía de la educación.

Theodore W. Schultz y Gary S. Becker, son los dos estudiosos más citados de la teoría del capital humano; luego Milton Friedman y Simon Kuznets por su trabajo de investigación de 1945, en el que establecen una dependencia entre los ingresos de la profesión médica con las inversiones en educación; y Robert M. Solow (1957), quien identificó el vínculo de la educación con la función de producción agregada, son considerados los referentes obligados en los estudios del CH y sus relaciones.

2.2.2. Acerca del Capital Humano

2.2.2.1 Capital humano, talento humano o recursos humanos

Para Henry Fayol, Elton Mayo y Fritz Rothlisberger, el recurso fundamental de cualquier organización³¹ es el trabajador. Además, dicho recurso humano, es decir, el trabajador, llamado también talento humano, es un capital intangible (Moreno y Godoy 2012). Dicho capital es el impulsor de todas las actividades productivas en las organizaciones, es el productor de valor. Así, el desarrollo del potencial de dicho capital intangible en las organizaciones, significa por entero su productividad.

Moreno y Godoy (2012), entre otros autores, consideran sinónimos a los conceptos talento humano y capital intangible, sin embargo, esta sinonimia no es del todo certera. Según ellos, el capital intangible o talento humano se compone con tres elementos, a saber: capital intelectual, capital humano y capital social, categorizados por Marina (2006), como sólo tres tipos de capital, entre otros. Existen muchos intangibles y el talento humano es uno de ellos, por eso no debe considerarse sinónimo de capital intangible, si acaso es un componente de dicho capital intangible.

Por su parte, en opinión de Bernárdez (2008), en la mayoría de los estudios económicos y en la literatura legal especializada, se denomina capital intangible a la combinación de otros activos y bienes compuestos por tres tipos de capital: capital intelectual, capital humano y capital social, y, por eso, al talento humano se lo relaciona con el capital intangible [pero no como sinónimo], porque para Bernárdez (2008), dichos capitales también son acumulables, característica de los capitales físicos, y, a la vez, son una de las causas del desarrollo económico. Al parecer, esta afirmación de Bernárdez (2008) influye en Moreno y Godoy (2012) para establecer la sinonimia entre capital intangible y talento humano.

Pero hay un tercer concepto: el recurso humano o los recursos humanos.³² Según Moreno y Godoy (2012), el recurso humano constituye el universo de la organización, mientras el talento humano es la individualidad y particularidad en la diversidad de profesiones y ocupaciones, determinado por los conocimientos, habilidades y destrezas, que, a su vez, definen las competencias y capacidades individuales. No obstante, en la presente tesis es posible considerarlo, en conjunto, como el talento humano de una organización, y a la vez la sumatoria

³¹ Institución es un concepto más amplio, pero en las ciencias de la administración las refieren como organizaciones.

³² En las ciencias de la administración, con recurso humano se refiere a los poseedores del talento humano, y con recursos humanos se refiere al departamento u oficina encargada de gestionar el recurso humano para las organizaciones.

de los talentos individuales en la organización. El CH, como ya se apuntó, se define por los conocimientos, capacidades y habilidades de las personas. Es posible observar similitud en las definiciones de los conceptos talento humano y CH, sin embargo, según Moreno y Godoy (2012), el talento humano refiere una particularidad o determinada capacidad de la persona.

Retomando al concepto de talento humano (las personas tienen uno, varios talentos o ninguno), al igual que el CH, es lo intangible del ser humano. La RAE lo define como la inteligencia y aptitud de la persona. Para Corominas (1987), talento significa «capacidad» o «dotes naturales». Así, es posible afirmar: el talento es la capacidad y la inteligencia de las personas para aprehender y generar conocimientos y desarrollar habilidades. En tanto intangibles no se miden, como tampoco el bienestar ni el disfrute proporcionado por el consumo de bienes y servicios adquiridos. Lo medible es el consumo de esos bienes y servicios, cuya utilización, se supone, produce bienestar.

Siguiendo con Moreno y Godoy (2012), el talento humano es una riqueza intangible, es decir, un valor incalculable que ni en psicología, utilizando los *test* más avanzados se lo determina con exactitud. Entonces: ¿qué son los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, constituyentes del CH, denominado por Moreno y Godoy (2012), talento humano?

2.2.2.2 Los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas

El conocimiento es información utilizable. Y si el conocimiento es información utilizable, las habilidades son desempeños en el trabajo diario (Perkins, s. f.). Para Gastélum (2021), es el conjunto de nociones y saberes (interpretaciones de la realidad del cognoscente), denominado, en función de su naturaleza: común, científico y pseudocientífico. Aquí, es de interés la traducción del conocimiento científico en la técnica, como base del trabajo policial. La tercera categoría citada por Gastélum (2021), aún prevalece en las sociedades.

Por su parte, los vocablos capacidad y capacitar derivan de capaz, y este del latín *capax*, -*acis*, «que tiene cabida», «capaz»; derivado de *capere* «contener, dar cabida» (Corominas 1987). En su única acepción del verbo capacitar, la Real Academia Española (RAE) le significa hacer apto a alguien, habilitar a ese alguien para algo. Hacerlo hábil, apto o capaz para una actividad determinada. Para Villanueva (2010), hacer que una persona sea apta o capaz, es proporcionarle las herramientas para que aprehenda los conocimientos, desarrolle las habilidades y destrezas para el desempeño de su trabajo. Según Moreno (2015), la capacitación es uno de los medios que aseguran la formación permanente del CH para el trabajo. Así, las Policías, en su carácter de instituciones públicas, se fortalecen mediante la capacitación de sus elementos.

A la habilidad, la RAE (2018) en sus dos primeras acepciones la refiere como la capacidad, disposición y destreza [de una persona para realizar una actividad o trabajo]. Por su origen, deriva del latín *habilis* «manejable, que se puede tener fácilmente», «bien adaptado», «apto»; y éste de *habere* «tener, poseer», Corominas (1987). Así, se puede decir que la habilidad es la condición de poseer, tener la aptitud y capacidad para realizar una actividad o trabajo.

Por lo expuesto *supra*, es posible afirmar que las habilidades y capacidades, cualesquiera que estas sean, son consecuencia de la práctica y la experiencia que, depuradas y mejoradas, derivan en la técnica. Son, la una y la otra, el conocimiento en acción. Son adquiridos —la técnica y el conocimiento— mediante la educación formal e informal, en la escuela, en el hogar y en los centros de trabajo. Son dimensiones del componente (variable) educación (formal e informal) del Capital Humano.

2.2.2.3 El concepto Capital Humano

La conjunción semántica de los términos capital y humano deriva de la teoría económica del capital humano. Desde el punto de vista de la economía, el capital se refiere a los factores de producción utilizados para crear bienes y servicios. Desde esa misma perspectiva, es el ser humano el sujeto a las actividades económicas, tales como la producción, el consumo e intercambio de mercancías. El significado etimológico de las palabras componentes del concepto CH es revelador. La palabra capital proviene del latín *capitālis*, derivada de *caput* «cabeza» e *-itis* «perteneciente a» (Corominas, 1987), en tanto humano,³³ que deriva del latín *humānus*, se refiere a lo humano, lo concerniente al hombre³⁴ (Corominas, 1987). Así, es posible inferir: el CH es lo relativo al hombre, en particular, a sus capacidades y habilidades intelectuales en el aprendizaje y reproducción del conocimiento —procesos de la parte superior del cuerpo humano, la *caput*—, y de manera integral se agregan las habilidades innatas y físicas de dicho ser.

La RAE define al CH como la «Potencialidad productiva de las personas [...] en función de su educación, formación y capacidades.» Para Becker (1964), el CH es el conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos de los trabajadores, adquiridos por la formación, el estudio y la experiencia; luego según Schultz (1961) y Becker (1964), se trata de un proceso de

³³ Humano deriva del latín *humanus*, relativo al hombre, al humano, y hombre, deriva de *humus* que significa tierra, suelo. El origen de la relación de la palabra humano con la tierra o el suelo se ancla en las creencias de los pueblos indoeuropeos. Entonces se distinguía a los dioses inmortales de los seres humanos mortales y terrenales. Los hombres (*homines*) son los de la tierra, los terrestres, y, en clara contraposición, los dioses son los que viven en los cielos (González, 2007).

³⁴ Hombre, según la RAE, es el ser animado racional, [sea] varón o mujer. Así, cuando se refiere al hombre como especie, se dice, por ejemplo, el hombre prehistórico. No desagrega en hombre prehistórico y mujer prehistórica. De esa manera, a la especie humana (especie hombre), en tanto humano y hombre, pertenecen el varón y la mujer.

inversión en el que a mayor capacitación mayor productividad y, en consecuencia, mayores salarios; para Mincer (1984) el CH refiere las capacidades desarrolladas mediante la educación formal e informal, en la escuela, en el hogar y mediante la formación, la experiencia y la movilidad en el mercado del trabajo; Laroche *et al.* (1999) lo definen como la suma de habilidades innatas y del conocimiento, desarrollados por los individuos a lo largo de sus vidas; a su vez, para Giménez (2005), es la capacidad de una persona para realizar un trabajo.

En esa sintonía, García-Verdú (2006) considera al CH como todas aquellas destrezas, habilidades, conocimientos y experiencias susceptibles de acumularse, que aumentan la productividad del individuo. Así, según el citado autor, el grado de educación y el estado de salud son formas del CH que hacen al individuo más productivo. Como es visible, estos autores coinciden con Schultz (1961) y Becker (1964). Lo resume la Imagen 1.

En la actualidad, se acepta como fundamento del CH a los conocimientos y habilidades adquiridos por las personas mediante el aprendizaje, incluyendo las habilidades y la experiencia. El CH y el conocimiento —en el sentido amplio—, se consideran sinónimos (Dae-Bong, 2009).

Al concepto CH, según Dae-Bong (2009), se lo clasifica desde los siguientes tres ámbitos: 1) lo individual, 2) la educación formal, y 3) la producción. Desde lo individual, se considera al ser humano como el propietario de los conocimientos, habilidades y capacidad productiva. En el segundo ámbito se involucra a la educación formal en la obtención y acumulación del CH, es decir, se involucra a la educación primaria, secundaria, terciaria y vocacional, y no contemplan los conocimientos y habilidades adquiridos mediante la experiencia. Y, por último, en el ámbito de la producción, se observa la incorporación de las capacidades, habilidades y conocimientos de las personas, al desempeño de un trabajo y la producción de valor económico.

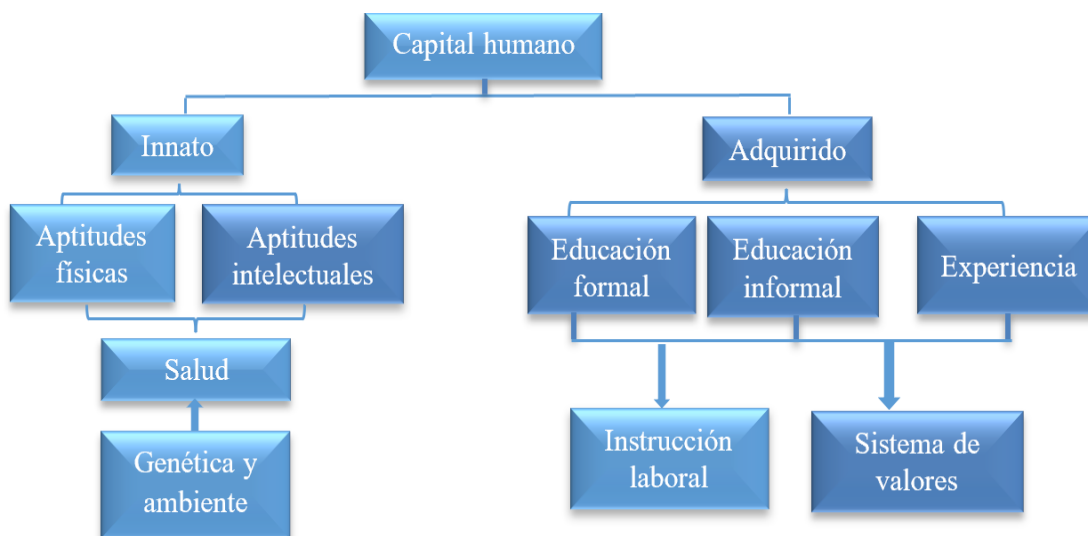
El CH influye en tres esferas: 1) individual, 2) organizacional, y 3) social. En la individual, se refieren las posibilidades de aumentar los ingresos personales, como resultado de la productividad de la persona; así, un incremento en el CH individual aumenta la productividad y, por ende, sus ingresos. En lo organizacional, Edvison y Malone (vistos en Dae-Bong, 2009), muestran que el CH individual influye a la organización. Es decir, la suma del CH de los individuos hace la productividad en la organización; Lepak y Snell (1999) sugieren el vínculo potencial del CH con las competencias básicas y la competitividad de la organización. Y, por último, continuando con Dae-Bong (2009), la influencia del CH en la esfera social es la síntesis de las influencias individual y organizacional, es decir, el CH individual y organizacional

influyen en la conciencia social, la democracia, los derechos humanos, la estabilidad política, en general en la esfera social.

Particularizando en el policía, objeto de estudio de la presente tesis, las tres esferas de influencia del CH: en lo individual el policía escala en el servicio policial de carrera y aumenta sus ingresos como resultado de su desempeño en la función de SP; en la esfera organizacional, la suma del CH de los policías hace el desempeño en la institución de seguridad; y, por último, en la esfera social, síntesis de las dos primeras, la sociedad siente seguridad/inseguridad en función del desempeño de los policías, causa de la imagen de la institución de SP y de los policías mismos.

En otra clasificación del CH, Dae-Bong (2009) lo tipifica en tres: el general, el específico de la empresa y el específico de la tarea. Becker (1964) ya lo había clasificado en dos categorías: general y específico. Al CH general lo definió por los conocimientos y habilidades genéricos, no específicos de una tarea o una institución, por lo general obtenidos mediante la educación y la experiencia en el trabajo, transferible entre empleados, entre instituciones, y de los empleados a las instituciones y viceversa. En contraste, el CH específico de una empresa o tarea suele acumularse mediante la educación, la capacitación, la experiencia laboral sobre el trabajo o tarea específica en una empresa. Del CH específico, Becker (1964, 1976) señaló su infrecuente transferencia a otros trabajos u organizaciones. Para Becker (1964), el CH es específico si el incremento en la producción de la empresa, es función de la productividad del trabajador, poseedor de ese CH específico. Por último, Laroche *et al.* (1999), al igual que Becker (1964) y Dae-Bong (2009), consideran la generalidad y especificidad del CH en el mismo sentido.

Imagen 1. El concepto Capital Humano, innato y adquirido



Fuente: adaptado de Giménez (2005).

2.2.2.4 Medición del Capital Humano

El Capital Humano (CH) es definido en Giménez (2005) como el conjunto de las capacidades y habilidades innatas y adquiridas de las personas. A las innatas corresponden las aptitudes físicas e intelectuales, determinadas por la salud de las personas [y esta, a su vez, es determinada por su genética y el ambiente de su desarrollo]; las segundas se obtienen mediante la educación formal e informal y mediante la capacitación y experiencia en el trabajo. Dicho conjunto de capacidades y habilidades condicionan y determinan su instrucción laboral y sistema de valores, que a su vez definen su productividad en el trabajo.

Otra definición de CH es la que aportan Laroche *et al.* (1999). Esta implica dos componentes, uno innato y otro adquirido. Lo innato incluye a todas las habilidades y capacidades físicas, intelectuales y psicológicas de nacimiento. El segundo componente involucra los conocimientos y habilidades que potencializan las capacidades de las personas, adquiridos durante su vida mediante transferencias intergeneracionales de conocimiento, contactos personales, experiencia laboral, educación y socialización. Además, lo define como un bien no transable, en tanto los seres humanos sean no transables. Durante los primeros años de vida de las personas, las decisiones sobre el CH son tomadas por sus padres, maestros, gobiernos y la sociedad en su conjunto, mediante las instituciones educativas y sociales.

El CH se adquiere mediante la educación formal e informal. La educación formal se adquiere en las instituciones, programas y entornos educativos. La informal, se obtiene de las organizaciones sociales, contactos personales, experiencia laboral (aprender haciendo) y de la auto-enseñanza. El CH posee aspectos cuantitativos y cualitativos. En el primer aspecto, con facilidad se cuantifican los años de escolaridad de una persona, pero al transitar de lo cuantitativo a lo cualitativo surgen las diferencias; por ejemplo: al medir la calidad de la educación recibida por dos egresados universitarios, uno de la Universidad de Harvard y el otro de una universidad no tan prestigiada. El primero realizó una inversión considerable en su educación y el segundo no tanto como el primero. La inversión en ambos casos es fácil de cuantificar, pero no así la calidad de ambos egresados. Por lo general, se piensa que el egresado de Harvard está mejor cualificado porque realizó una mayor inversión en su educación. Un poco más complicado resulta medir los conocimientos aprendidos en ambos egresados. En el supuesto de que aprendieron los mismos conocimientos y se desempeñan igual, tienen la misma formación con diferente inversión.

Pero, ¿cómo se mide al CH? Desde su creación como concepto económico (Schultz 1961), su medición se realiza mediante indicadores aproximados o sustitutos (*proxies*). Desde entonces, en la perspectiva económica, por un lado, lo que se mide son las inversiones realizadas por los gobiernos de los países y las personas mismas en los factores que posibilitan su adquisición y desarrollo, a saber: salud, nutrición, educación, capacitación para el trabajo y la movilidad de los trabajadores para aprovechar mejores oportunidades de empleo; por el otro, lo que se mide es la utilidad resultante de la productividad de los trabajadores, las sociedades y las naciones. En sí, no se miden los conocimientos y capacidades de las personas, sino los resultados monetarios de su aplicación. Lo cuantificable son los resultados de la aplicación de los conocimientos, capacidades y habilidades en el trabajo.

En sintonía con lo anterior, al CH se lo mide por: a) el producto o los resultados, b) el costo, y c) el ingreso. Desde la perspectiva del producto o los resultados, el CH se mide mediante las tasas de matriculación escolar, los logros académicos, la alfabetización de adultos y el promedio de años de escolaridad; desde la perspectiva del costo se miden las inversiones en la educación; y, por último, los beneficios obtenidos por las inversiones realizadas en la educación y capacitación se miden por los ingresos (Dae-Bong, 2009).

En las definiciones de CH, las personas tienen en común los conocimientos, capacidades y habilidades para realizar un trabajo. Son los conocimientos los que potencian dichas capacidades y habilidades.

2.2.3. El concepto Capital Humano Policial (CHP)

En este concepto CHP intervienen tres términos. El primero de ellos, en la perspectiva económica, se refiere a los factores de producción utilizados para la creación de bienes y servicios no consumidos durante el proceso de producción (Dae-Bong, 2009). En otras palabras, capital es el conjunto de bienes producidos, utilizados para producir otros. En el apartado 2.2.2 se analizó el concepto CH. Se observó el origen etimológico de sus componentes, los conceptos: capital y humano. Así, resta analizar al componente policial.

Según la RAE, policial es todo elemento o conjunto de elementos pertenecientes a la Policía. De la institución policial, es de interés para esta investigación el conjunto de policías. Continuando con la RAE, la primera acepción del término policía refiere el cuerpo encargado de mantener el orden público y la seguridad de los ciudadanos bajo las órdenes de autoridades políticas; luego, la acepción cinco refiere al elemento o miembro del cuerpo de Policía. Según su etimología, la voz deriva del latín *politicus* que a su vez deriva del griego *politikós*, cuyo

significado es «perteneciente al gobierno» jefe político, «relativo a la ciudad» jefe de la Policía (Corominas, 1987). Así, el CHP, se refiere a los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas que posee el conjunto de policías, aplicados al trabajo policial o prestación del servicio de Seguridad Pública.

Parafraseando a Dae-Bong (2009), quien afirma que el CH, por sí solo, no logra el pleno desarrollo individual ni el crecimiento de las economías, así, el CHP tampoco logra por sí solo una SP plena. Son muchos los factores que influyen en la seguridad/inseguridad, entre ellos los problemas estructurales de las instituciones de SP que derivan en la ineficiencia, selectividad social, reducida legitimidad social y fuerte corporativismo, sin olvidar la penetración del crimen organizado en las estructuras del Estado, desde la corrupción de la Policía y miembros del poder ejecutivo, legislativo y judicial (Barreira, Tavares dos Santos, Zuluaga, González y, González, 2013).

Por tanto, al CHP-SP siempre le acompaña una serie de factores, entre ellos, la influencia de la estructura y eficacia institucionales. En relación con la eficacia de las instituciones, en general, para Acemoglu y Robinson (2012) se trata de una función de la rectitud y capacidad de dichas instituciones, y, en particular, para las instituciones de SP. Así, los aspectos rectitud y eficacia de la institución de SP local, influyen en el CHP-SP, pero ya serían aspectos considerables en otra investigación.

2.3. Seguridad Pública (SP)

Según la RAE, seguridad implica la cualidad de seguro y significa exento de todo peligro, daño o riesgo. Al término público/a, en sus acepciones tercera, cuarta y quinta se lo significa como lo contrapuesto a lo privado; lo perteneciente o relativo a todo el pueblo; y lo común del pueblo o la ciudad. Así, por lo anterior, la seguridad pública es la seguridad en común, del pueblo. Es un bien en común, igual para todos. Continuando con la RAE, esta no define a la seguridad pública como tal, pero define a la seguridad ciudadana como la situación de tranquilidad [del pueblo] y de libre ejercicio de los derechos individuales, cuya protección efectiva se encomienda a las fuerzas de orden público.

Por su origen etimológico, el sentido de la expresión Seguridad Pública refiere la seguridad del público/pueblo. La palabra seguridad proviene del latín *securitas*, *-ātis*, y, pública/o, según Corominas (1994) deviene del latín *publicus* «público, del pueblo», de *poplicus* «del pueblo», de *populus* «pueblo» + *-icus* «de». En abono a lo anterior, es pertinente citar el significado etimológico de la palabra ciudadano/a. Volviendo a Corominas (1994), el término deriva del latín

civitas, *-ātis*, y significa «conjunto de ciudadanos en un estado o ciudad». Así, con base en lo anterior, la proposición de cambiar el concepto seguridad pública por el concepto seguridad ciudadana hecha por algunos académicos mexicanos (Pérez 2004), carece de sentido. La seguridad a la que se refiere este trabajo de investigación, es la seguridad pública centrada en el pueblo, en tanto público, o centrada en el *civitas*, *-ātis*, en tanto ciudadano, parte de la ciudadanía o del público.

En función de sus adjetivos, el término seguridad adquiere diversos significados: acompañado de pública se refiere a la preservación del orden del pueblo y la integridad de los bienes y derechos de las personas, y se procura mediante la prevención, la investigación de los delitos y la presentación de la justicia ante los órganos jurisdiccionales; cuando se asocia con el adjetivo nacional, la seguridad tiene el fin de preservar, salvaguardar y poner fuera de peligro o daño a sus órganos e instituciones, de una agresión externa o de un movimiento subversivo interno. Así, la seguridad nacional se define en razón de su preservación, en cuyo caso el presidente de la República, de acuerdo con la fracción VI del artículo 89 constitucional, puede disponer de la totalidad de la fuerza armada constituida por el ejército terrestre, la marina de guerra y la fuerza aérea (Fernández, 2002). Para este trabajo es capital significar la primera acepción a cuyo cargo están las Policías municipales, estatales y federales.

En México, por lo menos desde 2007 impera la inseguridad, y con ella, el riesgo y el temor. La inseguridad es una realidad. Las fallas en la SP brindada por las instituciones y los agentes policiales son evidentes, de manera que no se garantizan a los ciudadanos las condiciones de seguridad para su integridad física y psíquica, ni de sus bienes materiales. En ese sentido, el trabajo de los agentes de SP [debe realizarse] en las áreas de prevención del delito, gestión de incidentes, investigación y Policía comunitaria³⁵ (Ayres, 1998).

En México, según Castañeda y Aguilar (2009) se confunden dos órdenes distintos del problema de seguridad, vinculados pero no yuxtapuestos ni asimilables uno al otro: la seguridad ciudadana³⁶ y el combate al narcotráfico. En el primer orden, la criminalidad está a cargo de las

³⁵ En México son grupos de civiles armados, sin formación policial ni supervisión y control externo. Surgen, en opinión de Romero (2014), por las condiciones cruciales socioeconómicas y la insolencia institucional que ha vivido el país desde 1994. Dichas condiciones provocaron que algunos pueblos y comunidades conformaran cuerpos de seguridad llamados Policía Comunitaria, con el objetivo de frenar la inseguridad, la corrupción y la impunidad. Surgen ante la ola de asaltos, violaciones y asesinatos y ante la negligencia, ineficiencia, insolencia, incapacidad y corrupción de las autoridades. Se rigen por un documento que llaman Reglamento Interno del Sistema Comunitario de Seguridad, Justicia y Reeducción (RISCSJR). Una Policía Comunitaria ejemplar es la Policía Metropolitana de Japón (PMJ), muy respetada y cercana a la ciudadanía. Véase la nota número trece al pie de página.

³⁶ Con frecuencia suelen confundirse los conceptos SP y seguridad ciudadana. Se debate sobre cambiar la denominación SP por seguridad ciudadana. Con dicho propósito se argumenta que la seguridad ciudadana si se

instituciones de SP municipales, los eslabones débiles del sistema; ahí el Estado muestra fragilidades estructurales. Dichas instituciones son las responsables de que sólo se castiguen, en promedio, cinco de cada cien homicidios dolosos. Son responsables también de la penetración del crimen organizado³⁷ en sus policías e instituciones. Dichos autores convergen con Scully (1988) y Acemoglu y Robinson (2012), en relación con el rol de las instituciones en el desarrollo económico y de los incentivos que estas crean para sus habitantes. En el segundo orden, como ya se anotó, a la criminalidad organizada la combaten las fuerzas federales.

En otro orden de ideas, en México, según Fernández (2002), con la reforma en 1983 al artículo 115 constitucional, en su fracción III, la SP es considerada como un servicio público; la reforma al artículo 21 constitucional (*Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre de 1994) la formalizó como una función pública a cargo de la federación, las entidades federativas y municipales. Sin embargo, ambas son actividades esenciales del Estado que conllevan el ejercicio de su imperio, potestad y soberanía, es decir, son una función pública sujeta al régimen de derecho público, y no puede ser delegada a particulares; tiene por fin satisfacer una necesidad pública relativa al Estado y las personas jurídicas públicas creadas por este. La prestación de un servicio público sí puede ser delegada a particulares, cuyo propósito es la satisfacción de una necesidad de carácter general, suma de muchas necesidades individuales iguales (Fernández, 2002).

Considerar a la SP un servicio público y a la vez una función pública es un absurdo, según Fernández (2002), para quien servicio público y función pública son categorías jurídicas distintas y no dos formas de llamar a una misma atribución. No obstante, es un servicio público porque así lo establece la ley, y es una función pública porque no puede ser delegada a particulares.

En el debate sobre la *Ley de Seguridad Interior*, en México, el Senado de la República destacó la necesidad de la profesionalización policial. Al debate relativo a la SP inscrita en los

enfoca en la ciudadanía para las políticas de seguridad; es a ella a quien sirve y no a las instituciones de gobierno. En la presente tesis, la sinonimia entre ambos conceptos, fundamentada en el origen etimológico de los adjetivos de la seguridad, desestima dicho debate.

³⁷ En opinión de Chabat (2010), el concepto crimen organizado (CO) observa cuatro características fundamentales: 1) Actividad criminal planeada de naturaleza grave para obtener beneficios considerables, 2) División jerárquica y continua del trabajo empresarial con disciplina y sanciones internas, 3) Uso de la violencia e intimidación real o implícita, 4) El ejercicio de influencia sobre los funcionarios y actores y líderes sociales de opinión. El CO presenta tres etapas en su desarrollo: 1) En la *predatoria*, las bandas criminales son de fácil control para los cuerpos de seguridad y no representan una amenaza para el Estado, 2) En la *parasítica*, el CO corrompe al Estado y tiene complicidades dentro, mediante las que realiza los negocios con éxito. El crimen y el Estado son dos entidades diferentes, y 3) En la *simbiótica* el CO se apodera del Estado y lo pone a su servicio. En esta etapa el CO y el Estado son, en la práctica, lo mismo. Con base en el citado autor y los recientes acontecimientos como la aprehensión, por ejemplo, de Genaro García Luna, exsecretario de SP durante el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, es posible afirmar que, el CO en México se identifica con la etapa tres, por lo menos en ese sexenio.

artículos 21 y 115 constitucionales, se agrega el causado por esta ley (*Diario Oficial de la Federación*, 21 de diciembre de 2017), cuyo objeto es regular la función del Estado para preservar la seguridad interior, así como establecer las bases, procedimientos y modalidades de coordinación entre la federación, las entidades federativas y los municipios, en la materia (CDHCU, 2017).

Los dos tipos de seguridad glosados por Fernández (2002) son funciones públicas diferentes, sin cuyo ejercicio el Estado tiende a desaparecer. Al primero lo resguardan las fuerzas militares de tierra, mar y aire del país; el segundo está a cargo de las corporaciones policiales, tal y como lo advierte el artículo 21 constitucional: «[...] la investigación y persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público, el cual se auxiliará con una Policía bajo su autoridad y mando inmediato.» (CPEUM, 2017, p. 22). Sin perjuicio de que, en casos extraordinarios, como los previstos en el artículo 29 constitucional, pueda fusionarse el ejercicio de ambas, por un tiempo limitado (citado en Fernández, 2002).

Hay muchos conceptos de SP. Para López (1997), la seguridad pública es el conjunto de políticas y acciones coherentes y articuladas, tendientes a garantizar la paz pública mediante la prevención y represión de los delitos y de las faltas contra el orden público, con apoyo del sistema de control penal y el de la Policía administrativa. Según González (2018), es la ausencia de amenazas a los bienes e integridad de las personas en las zonas públicas y privadas, que minan las condiciones favorables para la convivencia armónica entre los ciudadanos y posibiliten su desarrollo. Desde el orden municipal, para la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, alineada con el concepto jurídico vigente, la SP es la función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos.

Otro concepto que involucra a la seguridad, es el de seguridad humana. Esta desplaza la atención de los conflictos interestatales hacia los sentimientos de inseguridad de las personas. Incluye la certeza sobre el empleo, el ingreso, la salud, el ambiente y la paz. La Comisión de Seguridad Humana (CHS) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lo define:

seguridad humana significa proteger las libertades fundamentales [...] que constituyen la esencia de la vida. Significa proteger al ser humano contra las situaciones y las amenazas críticas (graves) y omnipresentes (generalizadas). Significa utilizar procesos basados en la fortaleza y aspiraciones del ser humano. Significa la creación de sistemas políticos, sociales,

medioambientales, económicos, militares y culturales que, en su conjunto, brinden al ser humano las piedras angulares de la supervivencia, los medios de vida y la dignidad (PNUD, 2011, p. 18).

De acuerdo con la CHS, la seguridad humana confiere al ser humano diversos tipos de libertad. Así, es libre de necesidades, miedos, y también de ejercer el libre albedrío. Vincula los enfoques de paz, desarrollo y derechos humanos (PNUD, 2011).

2.3.1. Especificidad de la Seguridad Pública

Conservar el orden social es función esencial de la SP. Basada en un orden jurídico controla al poder y norma sus relaciones con los ciudadanos y la de estos entre sí. Se constituye en el ejercicio gubernamental para salvaguardar la integridad, intereses y bienes de las personas, tanto de entidades públicas como privadas (Fernández, 2002). Por su parte, para Stewart (2004) la inseguridad consiste en la violencia interpersonal o el riesgo de la misma. Tal violencia puede tener objetivos criminales o políticos, surge en lo individual o en lo comunitario, y difiere de la inseguridad nacional porque la experimenta el individuo, la comunidad y no la nación.

La SP, según el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), es una de las 29 garantías individuales establecidas en la Carta Magna. Luego, en el artículo 3 de la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGEBCSNSP),³⁸ la SP se define como «[...] la función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos» (CDHCU, 2009: 1). El Artículo 21 de la CPEUM define la SP como una función correspondiente a la Federación, las entidades federativas y municipales, para prevenir los delitos, investigarlos, perseguirlos, sancionar las infracciones administrativas, bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos (CPEUM, 2017).

En el orden estatal, en la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa (LSPESIN), alineada con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) de 2009, según Cerda (2011) en el artículo 4 se destaca que la SP comprende:

1. Prevenir el delito, las infracciones administrativas y conductas antisociales, formular y aplicar políticas públicas para el efecto.

³⁸ Ley reglamentaria del artículo 21 y antecedente de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP).

2. Investigar y perseguir los delitos.
3. Sancionar las infracciones administrativas.
4. Ejecutar las sanciones penales, reinsertar y reintegrar al adolescente a la vida familiar.
5. Administrar y operar los centros de ejecución de las consecuencias jurídicas del delito.
6. Atender, proteger y asistir a las víctimas y ofendidos del delito.
7. Establecer las bases de datos criminalísticas³⁹ y del personal de las instituciones de seguridad pública.
8. Fomentar la participación de la sociedad en, entre otros procesos, la evaluación de las políticas para prevenir el delito y de las instituciones de seguridad pública.
9. Auxiliar a la población en casos de siniestros o desastres naturales.

En el orden municipal, según el artículo 1 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (RISSPYTM) de Culiacán, Sinaloa, se proclama su alineación, en términos generales, con lo dispuesto por el artículo 21 de la CPEUM, la LGSNP, a los artículos 73 y 74 de la Constitución Política del Estado de Sinaloa (CPESIN), así como a la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa (LSPESIN) y al Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Culiacán, Sinaloa (RAPCUL). En el apartado XXXIV del artículo 9 del RISSPYTM, la SP se define como una función a cargo de la federación, los estados y los municipios, cuyo fin es salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos; además, comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y la persecución de los delitos y la reinserción social de las personas. Fernández (2002, p. 322) la define como

[...] el conjunto de acciones que realiza la autoridad municipal para garantizar la tranquilidad, paz y protección de la integridad física y moral de la población, mediante la vigilancia, prevención de actos delictuosos, orientado a la ciudadanía, proporcionados por la corporación de Policía.

³⁹ Según Cerda (2011), los datos criminalísticos no influyen en el aspecto preventivo ni represivo de la política criminal, porque sólo refieren el suceso delictuoso. En cambio, los datos criminológicos, refieren al sujeto activo del delito, contestan a las causas del delito, al *modus operandi* y a la relación con la víctima. Por eso son datos que arrojan información para adecuar la política criminal.

2.4. Desarrollo Regional (DR)

2.4.1 Introducción

La palabra desarrollo implica siempre un cambio favorable. Indica que algo se está haciendo bien, porque avanza en el sentido de una ley universal hacia metas deseables. Ese es el sentido asignado al término por Ernst Haeckel, en 1886. Desde entonces, es la palabra que resuelve todas las situaciones o que, por lo menos, guía a su solución (Esteva, s. f.). Según Esteva, la era del desarrollo inició el 20 de enero de 1949, el día de toma de posesión del presidente Harry S. Truman. Ese día inició la era hegemónica de los EUA. Su plan consistía en llevar el progreso industrial y los avances científicos a las regiones y países del mundo que él denominó subdesarrollados.⁴⁰ Ubicó a dos terceras partes de la población mundial en esa categoría. Es pues, un adjetivo comparativo sustentado con el supuesto de la unidad, homogeneidad y evolución lineal del mundo.

Antes, en 1942, Wilfred Benson se refirió a ciertas regiones como subdesarrolladas, sin notoriedad entre los expertos ni entre el público. Dos años después, Rosenstein-Rodan disertaba sobre las regiones atrasadas económicamente. Arthur Lewis, refirió la divergencia entre las naciones ricas y pobres. En esa década, la expresión fue mencionada por la ONU, en aisladas ocasiones. Adquirió relevancia cuando Truman la presentó como panacea de su política en 1949 (Esteva, s. f.).

Enseguida se analiza al desarrollo denominado regional, pero con enfoque en el DH, uno de los conceptos centrales de esta investigación. Con dicho propósito se traza una línea del tiempo relativa al DH a través del crecimiento y desarrollo económicos, considerando los enfoques regionales, locales y su naturaleza endógena o exógena, en tanto que el fin último del crecimiento económico es, según los teóricos, el DH.

2.4.2 El concepto

Al analizar el CH se refirieron los conceptos crecimiento y desarrollo económicos. No deben confundirse. Del primero, la medida es el PIB. Este es una invención de los años cuarenta, considerada «[...] una de las más grandes del siglo XX» (Coyle, 2017, p. 19). Es la medida de cuán rápido crecen las economías de los países. Según Coyle (2017), dicho crecimiento se relaciona con el bienestar social; sin embargo, no mide el bienestar o la prosperidad, y no es una medida del todo certera pues muestra dificultades para medir intangibles como la innovación, la calidad, el conocimiento, la innovación y el CH. En cambio, el Índice de Desarrollo Humano

⁴⁰ Llamados en la actualidad «en vías de desarrollo», para contrarrestar connotaciones negativas.

(IDH) sí mide dichos intangibles. Para Coyle, este indicador es más amplio porque analiza más de cerca al desarrollo económico. Incluye elementos como la disposición de recursos, salud, educación, la libertad y el acceso a tecnologías.

Fue propuesto por Mahhub Ul Haq, y según Griffin (2001) tiene cuatro componentes o indicadores: 1) la esperanza de vida al nacimiento, 2) la tasa de alfabetización adulta, 3) la tasa de matriculación combinada en educación (primaria, secundaria y terciaria), y 4) la renta real medida en términos de poder adquisitivo, es decir, el Producto Interno Bruto *per cápita*. De manera similar, López-Calva y Vélez (2006) y PNUD (1990) le consideran esos cuatro indicadores al IDH, pero conjuntan las tasas de alfabetización adulta y de matriculación combinada en el Índice de Educación (IE) y, en concordancia con la fórmula propuesta por el PNUD para el cálculo de la magnitud, lo agregan al IDH aplicando las siguientes ponderaciones: $IE = 2/3 IA + 1/3 IM$, en la que IA es el Índice de Alfabetización, e IM es el Índice de Matriculación.

En la correlación positiva entre el PIB y los componentes del IDH, los países desarrollados tienen mejores sistemas de salud y mayor índice de eficiencia terminal escolar. Sus habitantes son más saludables y educados para contribuir al crecimiento económico. Sin embargo, dicha relación no es perfecta y se debe a que miden factores diferentes: el PIB mide el producto y el ingreso, mientras el IDH mide el bienestar (Coyle, 2017). Por su parte, Griffin (2001) postula que el IDH mide capacidades, libertades y opciones disponibles para las personas, mientras el PIB *per cápita* mide el disfrute subjetivo del consumo. Así, habría que considerar al IDH y al PIB *per cápita* no como indicadores recíprocamente excluyentes, sino como complementarios pues proporcionan información distinta.

2.4.3. Especificidad del Desarrollo Regional

En opinión de Arndt (1981), en *La riqueza de las naciones* Adam Smith no habló del desarrollo económico, sino del *progreso material* de Inglaterra. Así, durante dos siglos, ese concepto fue utilizado por los economistas, desde Smith hasta la Segunda Guerra Mundial (SGM), para referirse a lo que ahora llaman desarrollo económico. Cabe destacar como excepción que, en 1911, Schumpeter publicó *Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung*, traducido al inglés en el año 1934. En dicha obra ya se utilizó el concepto desarrollo económico. El término se ha prestado a imprecisiones. Fue Kuznets (1973), quien definió al crecimiento económico de un país como su capacidad, a largo plazo, para suministrar bienes económicos cada vez más diversos a su población, basada en el avance tecnológico y los ajustes institucionales e ideológicos. Por su

parte, Coyle (2017) afirma que el crecimiento económico se relaciona con el desarrollo, en tanto las economías desarrolladas proveen mejores sistemas de salud e índices de eficiencia escolar.

Sin embargo, el crecimiento económico elude aspectos del bienestar y prosperidad social, no mide innovación, calidad e intangibles como el conocimiento; según Griffin (2001), el desarrollo económico pretende ampliar las capacidades, libertades y opciones disponibles para las personas; a Stewart (2004) le significa progreso en el bienestar humano, y desde la perspectiva de Sen (1988; 2000) es el proceso de expansión de las libertades que disfruta la gente, mismas que no sólo son los fines primarios del desarrollo, sino también sus principales medios.

Ahora bien, para conceptualizar al DR es necesario definir región. Desde sus etimologías, del latín *regio*, *-ōnis*, la región es una demarcación política privilegiada al rey, del latín *rex*, *regis* (Corominas, 1987). Por región, González y Orozco en Pérez, Merritt e Isunza (2015) se refieren al espacio geográfico, continente de un conglomerado humano que lo precisa en extensión, producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios. Para Sepúlveda (2001) es una construcción social delimitada por fronteras sociales, políticas y económicas.

Así, por Desarrollo Regional se entiende la expansión del bienestar y las libertades de la población para mejorar sus capacidades humanas y alcanzar objetivos de bienestar, mediante la producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, en un determinado espacio geográfico, delimitado por fronteras sociales, políticas y económicas. Según Dawkins (2003), el concepto región sólo determina la estructura espacial y jerárquica de un sistema de ciudades. En función de la diversidad de los bienes ofrecidos y del tamaño de sus mercados, cada sistema contiene un número pequeño de ciudades grandes, y uno más grande de ciudades pequeñas. Según este autor, a una región la define una población vinculada por necesidades históricas o por la elección de un espacio geográfico particular, lo que puede surgir de compartir una cultura, centros de empleo, recursos naturales u otros atractivos. También, una región es escenario de problemas y carencias sociales como la criminalidad y el desempleo.

2.5. Discusión sobre los conceptos de SP, CH y DH

2.5.1. Acerca de la Seguridad Pública

Para Adam Smith (citado por Weingast, 2017), la violencia y la criminalidad obstaculizan el crecimiento económico. Según el mismo Weingast, Smith enlista tres factores para que una sociedad experimente crecimiento económico, a saber: impuestos fáciles, una administración de justicia tolerable y paz. El lento progreso material se debe a la violencia e inseguridad. Así, la criminalidad —dada la inseguridad— influye en el corto y largo plazos sobre el DH local y

regional, pues afecta los grados de capital físico y el clima de inversión, limita el desarrollo del CH, erosiona el capital social, influye en la corrupción y en la pérdida de confianza en el gobierno.

En suma, dichos factores afectan la posibilidad del crecimiento económico regional y del país (Ayres, 1998). De acuerdo con Lagos y Dammert (2012) y Chioda (2016), América Latina y El Caribe se distingue como la región más violenta del mundo, pues sus países tienen las mayores tasas de homicidios. Una disminución del 0.24 puntos en la tasa de homicidios por cada 100 mil habitantes redundaría en 1 % en la tasa de crecimiento del PIB. Por su parte, Cortez e Islas-Camargo (2017) afirman que las altas tasas de criminalidad tienen un alto costo económico y social; así, en América Latina dichos costos pueden ser hasta de 7.5 % del PIB de la región.

En México la inseguridad manifiesta en toda la geografía nacional ha generado un reclamo social generalizado. La misión de sus fuerzas policiales, entonces, no está siendo cumplida (Woei y Al-Hawamdeh, 2001). En esa sintonía, como ya se ha visto, para Vodde (2011) la misión de las Policías en los distintos países y regiones es mantener el orden y el control social. En ello se implica la conservación de la vida y la integridad física y psíquica, así como la conservación del patrimonio. Según este autor, el cumplimiento de la misión policial se dificulta como consecuencia del crecimiento poblacional y la evolución social. Así, para cumplir la misión policiaca, es necesario incrementar y desarrollar el CH en las instituciones de SP.

La seguridad, según Scully (1988) y Acemoglu y Robinson (2012), es un factor influyente más no suficiente, propiciatorio de la acumulación de CH y el DR. En sus trabajos, Schultz (1961), Becker (1964), Mincer (1984) y otros como Benhabib y Spiegel (1994), Laroche *et al.* (1999) y Gennaioli *et al.* (2013), fundamentan el crecimiento económico en la acumulación y desarrollo del CH. En cambio, la inseguridad, es decir, la presencia del crimen/delincuencia es un factor que, en las zonas rurales y urbanas de las entidades federativas y municipales, entorpece el DH y la acumulación y desarrollo de CH. En otro sentido, el control de los territorios por la delincuencia organizada brinda a las personas, en particular a los jóvenes,⁴¹ la oportunidad de emplearse en la estructura [laboro]-delincuencial y obtener un éxito económico instantáneo, soslayando así el largo y costoso camino de la adquisición de CH (Caglayan *et al.*, 2017).

⁴¹ Según Brázhnikov (2017), por lo general los jóvenes inician a los trece o catorce años de edad como vigilantes. Se ubican en un sitio e informan sobre la cercanía y trayecto de la Policía y el ejército. Luego les dan un arma y son pistoleros o sicarios. La siguiente etapa es traficar las drogas.

Según Draca y Machin (2015), los motivos económicos para la participación en el crimen han sido datados desde tiempos de Platón y Aristóteles. Para Becker (1968) y Ehrlich (1973), los individuos deciden si participan o no en la comisión de delitos, calculando el costo-beneficio bajo incertidumbre. Evalúan si los beneficios económicos superan los costos y compensan la probabilidad de ser capturados. En particular, para Becker (1968) el comportamiento de los individuos, en tanto racionales, está influido por factores económicos. Desde esa perspectiva, un criminal cometerá un delito si el beneficio derivado del delito es mayor que el costo de ser atrapado y castigado, *ceteris paribus*. En ese sentido, aplicar la ley tiene un impacto en la criminalidad, es decir, a mayores tiempos de prisión y castigo, menores probabilidades de comisión de actos delictivos (Detotto y Pulina, 2012).

Becker (1968) considera al crimen (criminalidad o delincuencia) como una industria o actividad significativa para la economía; no obstante, [hasta 1968] no ha tenido la suficiente atención por parte de los economistas. Para Becker, crimen significa todas las violaciones, no sólo los delitos como el asesinato, el robo y el asalto, sino también la evasión de impuestos, los delitos de cuello blanco, el tráfico de influencias y otras violaciones a la ley. Para este autor, los tres órdenes de gobierno, destinan recursos públicos a la Policía y a los tribunales, las fiscalías y, al mismo tiempo, el sector privado sufraga recursos para adquirir sistemas de protección y alarmas antirrobo, guardias, abogados y otras formas de protección. Así, el gasto público y el privado son subutilizados en cuanto a la inversión en CH. Además, los crímenes contra las personas, los bienes y servicios ilegales, el gasto en la Policía, la fiscalía y la corte, el combate privado del crimen, tienen costos significativos.

En relación con esto, Sameem y Sylwester (2017) obtuvieron evidencia sobre la relación desempleo/delito violento y contra la propiedad. Ellos afirman que la delincuencia genera enormes costos sociales y económicos, significativos para el crecimiento económico de las comunidades y las empresas. También postulan que no hay consenso entre los estudiosos de la variación de las tasas delincuenciales relacionadas con las tasas de desempleo. Por un lado la evidencia es positiva, y por el otro negativa.

Detotto y Otranto (2010) aducen que el crimen desalienta las inversiones directas nacionales y extranjeras, reduce la competitividad de las empresas y reasigna los recursos creando incertidumbre e ineficiencia, e impone grandes costos en bienes materiales, vidas, equipos y sistemas de seguridad, que se reflejan en el PIB de los países. Según Brand y Price (2000), en Gales e Inglaterra representa el 6.5 %; para Anderson (1999) en EUA importa el 11.9 %; y para

Detotto y Vannini (2010), el costo social estimado excede el 2.6 % del PIB italiano. Un promedio entre estos países es del 7 %.

Otras investigaciones sobre la criminalidad y la delincuencia muestran los costos económicos, tanto para las personas como para las regiones. En particular, las tasas altas de criminalidad y delincuencia se corresponden con el deterioro del clima para la inversión privada y la calidad de vida, porque los gobiernos dirigen los recursos públicos hacia el fortalecimiento del sistema policial, y no hacia el fomento de las actividades económicas, educativas y de salud (Ayres, 1998).

2.5.1.1 La Seguridad Pública en México y en Sinaloa

En relación con las falencias en la SP, en México es generalizada la percepción de inseguridad. Al respecto, según Lagos y Dammert (2012), América Latina es la región más violenta del mundo, así como también la más desigual, donde la inseguridad y la delincuencia son consideradas los principales problemas regionales y del país. Ya en México, el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) data que 76.8 % de la población de 18 años y más considera la inseguridad y la delincuencia como el problema principal de la ciudadanía en cada entidad. El dato para Culiacán, Sinaloa, es 75.9 %. Es de recordarse que en el territorio nacional, los espacios en los que la población se siente insegura, en orden decreciente, son: cajeros automáticos de la vía pública, transporte público, calles, bancos, mercados, carreteras, parques o centros recreativos, centros comerciales, el automóvil, centros de trabajo, las casas y las escuelas (INEGI, 2018).

En Sinaloa, entidad federativa mexicana —cuyo objeto de estudio se encuentra en su capital, Culiacán—, el Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y Justicia Penal (CCSPJP, AC), la ubica en el lugar 24.º entre las 50 ciudades más violentas del mundo, con una tasa de 42.17 homicidios dolosos por cada 100 mil habitantes (Mendoza, 2015). En el 2016, según el reporte de Seguridad, justicia y paz (2017), Culiacán conserva el lugar 24.º pero con una tasa de 51.78 homicidios por cada 100 mil habitantes, casi 10 puntos mayor al registro anual anterior. Para 2017, Culiacán ascendió al lugar 12.º con una tasa de 70.10 homicidios por cada 100 mil habitantes (Seguridad, Justicia y Paz, 2018). Así, de 2015 a 2016 la tasa incrementó 9.61 puntos, y esta creció 18.32 puntos el año siguiente. En relación con el año 2015 se observa un incremento promedio anual, de 13.9 puntos. En 2018, Culiacán descendió al puesto 16.º con una tasa de 60.52 homicidios por cada 100 mil habitantes: se consideró una población de 966,609 habitantes (CONAPO-2015). En 2019 baja al puesto 21 con una tasa de 49.41. Para 2020 conserva la tasa

de 2019 pero en el lugar 25.º. Ver Tabla 5. Para los efectos de esta tesis habría que considerar las proyecciones de CONAPO para los años de referencia.⁴²

Tabla 5. Clasificación de Culiacán, Sinaloa, entre las 50 ciudades más violentas del mundo

Año.	Homicidios/100 mil habitantes.	Lugar.
2015	42.17	24
2016	51.78	24
2017	70.10	12
2018	60.52	16
2019	49.41	21
2020	49.41	25

Fuente: elaboración propia con base en Seguridad, Justicia y Paz.

2.5.2. Relativo al Capital Humano

En *La riqueza de las naciones*, Adam Smith subraya la importancia de mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores como fuente de progreso económico (citado por Laroche, *et al.*, 1999). En ese sentido, según Sweetland (1996), Alfred Marshall considera la inversión —a largo plazo— de capital en los seres humanos, un factor determinante en la generación de riqueza. Según Galor (2011), los economistas clásicos supusieron que la desigualdad beneficia al crecimiento económico, supuesto que los economistas neoclásicos anularon con el argumento de que la distribución del ingreso tiene un papel limitado en el proceso del crecimiento. En las décadas última y primera de los siglos XX y XXI, la teoría y la evidencia empírica han mostrado que la distribución del ingreso tiene un impacto significativo en la formación de CH, identificado como el principal motor de crecimiento en el proceso de desarrollo. Para ello los industriales han tenido incentivos para respaldar las políticas educativas e impulsar su formación (Galor, 2011).

Para Schultz —considerado el creador del concepto—, los conocimientos y habilidades de las personas son una forma de capital, producto de una inversión deliberada, y su crecimiento en las sociedades occidentales ha sido mayor al del capital convencional (el no humano). El incremento en la producción de las naciones, según Schultz (1961), se debe a las inversiones

⁴² En Sinaloa, según el Semáforo Delictivo (2019), los municipios siguientes se destacaron por presentar los mayores índices de homicidios por cada cien mil habitantes: en 2015, Badiraguato y San Ignacio con 129 y 126.5, respectivamente. En 2016, a la cabeza estuvieron los mismos municipios, pero con 112.1 y 165.5 cada uno. En 2017, el primer lugar lo tiene Navolato con 119.5, seguido de San Ignacio con 117.2. En 2018, Badiraguato encabezó de nuevo la lista con 75.1. En 2019, todos, valores más altos que los mostrados para Culiacán en esos mismos años.

realizadas por los países en CH, mientras, en lo individual, dicha inversión representa la mayor parte del incremento de las ganancias reales por trabajador. Glosando a este autor, no es posible obtener los frutos del desarrollo en una sociedad moderna y una SP acorde, sin invertir en los seres humanos. Así, la fuerza de trabajo educada se convierte en un factor influyente para el desarrollo económico.

Siguiendo a Schultz (1961), en los países pobres el capital financiero se invierte —en general— en estructuras y equipos (a veces también en inventarios), y no se dispone para la inversión en las personas. En consecuencia, los conocimientos, capacidades y habilidades humanas no se desarrollan a la par con el capital físico, convirtiéndose en factor limitante del crecimiento económico. A la inversa, el CH crece más rápido que el convencional, cuando los países invierten —incluida la inversión de las personas en sí mismas— en educación, salud y la movilidad de los trabajadores para aprovechar mejores oportunidades. De esto es posible derivar la hipótesis schultziana: la inversión en CH representa la mayor parte del incremento en la producción nacional y de las ganancias reales por trabajador.

Para Becker (1964), las inversiones en educación y capacitación son cardinales para el desarrollo del CH; es decir, considera una relación directa entre la inversión en educación y la generación de CH y de este con el desarrollo económico. Por su parte, Mincer (1984) considera al CH como un factor de crecimiento económico, tanto individual —en lo micro— como en la macroeconomía; para este autor, el incremento del CH es a la vez condición y consecuencia del crecimiento económico, esto en el marco de su función de producción agregada. Mincer también afirma que no sólo es el proceso de transmitir y encarnar en las personas, sino también la producción de nuevos conocimientos, es decir, su difusión genera crecimiento económico mundial, sin importar su lugar de origen. En resumen, Mincer considera vital formar y difundir el CH para garantizar el desarrollo económico personal, nacional y global sostenible.

Por su parte, Benhabib y Spiegel (1994) develan el papel positivo del CH como factor de crecimiento económico, porque genera condiciones para crear, adoptar y desarrollar tecnologías propicias para el crecimiento, lo que lo confirma como atractivo de capitales en las economías. En convergencia con lo anterior, para Laroche *et al.* (1999) el CH induce al crecimiento, estimula el avance tecnológico y mejora la productividad en el trabajo. Según ellos, algunos estudios empíricos sobre el CH proponen las habilidades y conocimientos de un país como factores influyentes en el crecimiento económico. Por ejemplo, un crecimiento en el CH de un país menos

desarrollado, lo posibilita alcanzar más pronto el nivel de ingresos de un país desarrollado, mediante una mejor y mayor absorción de tecnologías internacionales o capacidad de imitación.

También Gennaioli *et al.* (2013) concurren en la significatividad del papel de la educación en el DR. Estos investigadores esclarecen que el nivel educativo de una región, es decir, la calidad de su CH, incluidos los empresarios, influye en su desarrollo. Ellos mismos emplearon el modelo Lucas-Lucas⁴³ para una economía que combina la asignación de talento entre emprendimiento y trabajo, y externalidades del Capital Humano como la movilidad de la mano de obra entre las regiones de un país.

En otro orden de ideas, pero en relación con el desarrollo, Scully (1988), en su estudio sobre el marco institucional y el desarrollo económico, descubrió que el marco institucional tiene efectos significativos sobre la eficiencia y la tasa de crecimiento de las economías. Así, las sociedades abiertas a la democracia, adheridas al imperio de la ley, la propiedad privada y la asignación de recursos en el mercado, crecen tres veces más y son dos veces y media más eficaces en relación con las sociedades cerradas a dichas libertades.

En ese sentido, Acemoglu y Robinson (2012) colocan la prosperidad económica, es decir, el desarrollo económico de los países y las regiones, en función directa con la rectitud y eficacia de las instituciones económicas y políticas, así como de los incentivos que estas crean para sus habitantes. Entre los incentivos, es trascendental conservar el orden y cumplir la ley. En tanto la seguridad/inseguridad es un fenómeno multidimensional, dicho incentivo es un factor influyente, pero no el único para el DR.

En resumen, la productividad de los individuos y de las naciones —como afirma Schultz— se debe a la inversión en CH. Así mismo, Mincer considera al CH como factor de crecimiento tanto micro como macroeconómico; el crecimiento del CH es a la vez causa y efecto de crecimiento económico; se trata de una correlación. A su turno, para Benhabib y Spiegel (1994) el CH (o fuerza de trabajo educado/capacitada) es factor influyente para el crecimiento económico. Así, para Laroche *et al.* (1999) el CH induce crecimiento, estimula el avance tecnológico y mejora la productividad laboral. Y según Gennaioli *et al.* (2013), el nivel educativo de una región, es decir, la calidad de su CH, influye en su desarrollo.

⁴³ El modelo se llama Lucas-Lucas porque el marco teórico del artículo aquí consignado incorpora la relación de talento, emprendimiento y trabajo, derivada de diversos trabajos de Robert E. Lucas.

2.5.3. Sobre el Desarrollo Regional

El DR data de una larga historia de estudios, análisis y propuestas, que se remontan al primer tercio del siglo XIX. Su análisis cobra fuerza en la década de los años sesenta del siglo XX, en respuesta a las crisis económicas frente a las que el Estado se vio imposibilitado de seguir interviniendo de manera centralizada (Rózga, en Pérez *et al.*, 2015). En las décadas más recientes se ha generado una gran cantidad de aportaciones convergentes en el llamado paradigma del DR (González y Orozco, en Pérez *et al.*, 2015).

La economía del desarrollo —llamada también desarrollo económico— nace como subdisciplina de la teoría o ciencia económica (Mora, 2006). Este autor refiere cuatro causas del desarrollo económico: 1) el surgimiento de la teoría keynesiana durante las décadas de los años treinta y cuarenta, en respuesta a la gran depresión; 2) la descolonización de Asia y África y la consiguiente constitución de nuevos países; 3) la fundación en la década de los años cuarenta de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina (CEPAL); y 4) la creciente preocupación de los gobiernos de los países avanzados por un desarrollo adecuado ante la guerra fría. El mismo autor cita que Smelser, Singer, Adelman, Prebisch, Rostow, Nurkse, Myint, Arthur Lewis y Myrdall, en general consideran equivalentes el desarrollo económico y el crecimiento económico, a partir del incremento sostenido del PIB *per cápita*.

Por su parte Torres y Allepuz (2009) aducen que el concepto desarrollo económico ha tenido dos interpretaciones. La primera supone que un crecimiento en la tasa del PIB *per cápita* conlleva reducir la pobreza y un mayor bienestar de la población; la segunda considera que el desarrollo económico es condición necesaria, pero no suficiente, para que exista DH entendido como la satisfacción plena de las necesidades humanas.

En palabras de Griffin (2001), diversos economistas están convencidos de la relación inversa entre el PIB *per cápita* y la pobreza, por lo que bastaba centrarse en el crecimiento económico para alcanzar el objetivo último del desarrollo económico. En contrasentido, algunos países con altas tasas en su PIB tienen menor IDH. La Tabla 6 lo ilustra.

Tabla 6. El IDH y PIB per cápita de algunas economías en 2019

País	IDH/2019	PIB/2019	Lugar/IDH	Lugar/PIB
Noruega	0.957	66,494	1	7
Irlanda	0.955	68,371	2	4
Suiza	0.955	69.394	3	3

Hong Kong	0.949	62,985	4	7
Islandia	0.949	54,682	5	14
Alemania	0.947	55,314	6	11
Suecia	0.945	54,508	7	12
Australia	0.944	48,085	8	15
Países Bajos	0.944	57,507	9	6
México	0.779	19,160	74	66

Fuente: elaboración propia con base en PNUD (2020).

Según Stewart (2004), desarrollo económico significa progreso en el bienestar humano, al que suele equiparárselo con el crecimiento económico, considerado como una de las bases para lograr dicho progreso. El PIB no logra capturar la distribución del ingreso en los hogares y tampoco es el mejor indicador en muchos aspectos del bienestar humano como la salud, la educación o la seguridad de las personas. En relación con esto, Sen (1988; 2000) afirma que el objetivo del desarrollo económico debe ser mejorar los conocimientos, capacidades y habilidades de las personas, y abrir las oportunidades para que estas sean y hagan una variedad de cosas. Es decir, el desarrollo económico debe expandir las libertades de la gente, mismas que son fines y medios del desarrollo.

En la concepción de Diesendorf (2000), el desarrollo puede o no implicar el crecimiento económico si este produce mejoras sociales y económicas en un sentido amplio. El énfasis no está en el crecimiento económico *per se*, sino más bien en la mejora cualitativa del bienestar humano o el despliegue del potencial humano.

Capítulo III: El objeto empírico

3.1. Introducción

Este tercer apartado trata sobre la descripción y conocimiento del objeto empírico de la presente investigación. Aquí se responde a las preguntas subsidiarias para efectos de descripción: ¿Qué es la SP en México y en Culiacán, Sinaloa? ¿Cuál es la estructura policial en el municipio de Culiacán, Sinaloa? ¿Cuáles son su misión y visión? ¿Cuál es el CHP en Sinaloa y en Culiacán? ¿Hay algún indicador de CHP? Si no lo hay, ¿cómo se construye? ¿Cuál es el estado de fuerza policial en Culiacán, Sinaloa? ¿Hay déficit de policías en Culiacán, Sinaloa? Si lo hay, ¿de qué tamaño es? ¿En cuánto tiempo es posible cubrir dicho déficit? ¿Qué hacer —en materia de capacitación— con las Policías estatal y municipales de Sinaloa? ¿Requieren de capacitación y profesionalización los agentes de SP para enfrentar al crimen organizado en Sinaloa, en Culiacán? ¿Qué institución forma a los policías de Sinaloa? ¿Cuál es el modelo de policía ideal para Sinaloa y sus municipios? ¿Cuál es el papel del CHP y la SP en el DH en Sinaloa y en Culiacán? Esta son algunas cuestiones a esclarecer en el transcurso de la investigación.

3.2 Localización y población de Culiacán, Sinaloa, México

El municipio Culiacán, capital de Sinaloa, se localiza en la región central de esta entidad federativa, entre los meridianos 106° 56' 50'' y 107° 50' 15'' de longitud Oeste del Meridiano de Greenwich, y las coordenadas extremas de los paralelos 24° 02' 10'' y 25° 14' 56'' de latitud Norte. Al Norte limita con el municipio Badiraguato, al Sur con el Golfo de California, al Este con el municipio Cosalá y el estado Durango; al Oeste con el municipio Navolato; al Noreste con el estado Durango; al Noroeste con los municipios Navolato y Mocorito; al Sureste con los municipios Elota y Cosalá; y al Suroeste con el municipio Navolato y el Golfo de California (EMDM, s. f.).

Culiacán, Sinaloa, se extiende en 6,305.61 km², equivalente a poco más de la décima parte (10.99 %) de la superficie del estado, y al 0.32 % del país. En la entidad es tercer lugar en extensión territorial. Lo conforman 17 sindicaturas y una cabecera municipal, a saber: 1) Aguaruto, 2) Emiliano Zapata, 3) Eldorado, 4) Costa Rica, 5) Culiacancito, 6) Higueras de Abuya, 7) Imala, 8) Jesús María, 9) Quilá, 10) El Salado, 11) Sanalona, 12) San Lorenzo, 13) Las Tapias, 15) Tepuche, 16) Tacuichamona y, 17) Baila. La cabecera municipal, Culiacán, tiene una altura media de 53 metros sobre el nivel medio del mar (EMDM, s. f.).

La población de Culiacán, para mediados de 2019 —de interés para este trabajo—, según proyecciones de CONAPO, es de 966,609 habitantes. Los datos facilitados por la secretaría del H. Ayuntamiento de Culiacán, Sinaloa, relativos a la Seguridad Pública son del año 2019. Así, la magnitud indicativa del Desarrollo Humano a generar para este municipio, es sobre el año 2019.

El objeto empírico de esta investigación se sitúa en Culiacán, Sinaloa, México, en la institución encargada de la SP del municipio. Se trata del personal que labora en dicha secretaría, en particular del conjunto de policías del Área Preventiva (AP). Dicho personal se clasifica en dos categorías, a saber: operativos y administrativos. El estudio se enfoca, en exclusivo, en el personal operativo: los policías preventivos.

Como la mayoría de las instituciones encargadas de la SP en las entidades federativas y municipales, en relación con el deber ser de su personal, la SSPYTM declara su misión, visión y los valores rectores, de las actividades y comportamiento de su personal. Enseguida se postulan.⁴⁴

3.3 La misión, visión y valores rectores de la SSPYTM

La misión, visión, y valores rectores de una institución policíaca los recoge el respectivo documento oficial denominado código de ética o código deontológico. Además, de las disposiciones conductuales, según González (2018), contiene los apartados de sanciones y procedimientos de aplicación.

En términos generales, según Thompson (2006), la declaración de la misión es el propósito del organismo —su razón de ser—, pues formaliza y define para clientes internos y externos: 1) el objetivo a cumplir en su entorno social, 2) el método (¿cómo?) para lograrlo, y 3) el destinatario (para quién lo hace). En ese sentido unifica: a) lo que se quiere hacer en función del objetivo, b) define el método ¿cómo es posible lograr el objetivo?, y c) establece y mantiene presentes los principios y normas rectores del comportamiento en el servidor público. A su turno, la visión proyecta en tiempo y espacio el alcance de la misión, y en congruencia con dichas misión y visión, los valores rigen las acciones para alcanzarlas. Enseguida, se analizan la misión, visión y los valores de la SSPYTM y del AP de la SSPYTM.

3.3.1 La misión de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa

La declaratoria de la misión de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, según Gobierno de Culiacán, (2016) es: «crear estrategias firmes y eficaces tendientes a prevenir e inhibir la comisión de

⁴⁴ Dicho sea de paso, el documento Código de Ética o Deontológico de la SSPYTM, al 2020, aun no se constituye de manera oficial. En tanto, se rige con el Código de Ética de los Servidores Públicos del Municipio Culiacán, Sinaloa.

conductas antisociales, ya sean infracciones al Bando de Policía y Gobierno⁴⁵ o hechos delictivos, logrando con esto hacer de nuestro municipio un Culiacán más seguro». Sobre dicho enunciado es pertinente resaltar algunos aspectos:

1. El término estrategia se relaciona con el fin último, con la visión, que puede ser de corto, mediano o largo plazo. Por su origen etimológico, estrategia significa «aptitudes de general», deriva del griego *στρατηγία stratēgia*, que a su vez deriva de *στρατηγός stratēgós*, compuesto por *stratós* «general» y *ágo* «yo conduzco» (Corominas, 1987). Y, en términos de guerra, el fin último de un general —la visión— es conducir al ejército a la victoria, a ganar la batalla de todas las batallas. Otro término relacionado es estratagema que significa «maniobra militar», «ardid de guerra» o «engaño astuto», todas, aptitudes (tácticas) de un general. En estos términos, la visión, es decir, el fin último de una institución municipal de SP, es o debería ser, lograr y mantener la paz y tranquilidad de los habitantes de una sociedad o, al menos, reducir de manera notable la inseguridad pública, mediante la prevención e inhibición de los delitos y las conductas antisociales.
2. La misión de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM) de Culiacán, Sinaloa, debe trascender los periodos trianuales de los gobiernos municipales, o replantearse cuando no cumpla con las expectativas del entorno social; para los propósitos de esta tesis, el enunciado actual de la misión no satisface las expectativas sociales.
3. Se observa que el objetivo es «un Culiacán más seguro», es decir, que la ciudadanía viva en un ambiente de más tranquilidad y paz.
4. En relación con el método (¿cómo?) para lograrlo, el planteamiento «crear estrategias firmes y eficaces» debe replantearse: realizar acciones tácticas eficaces, porque la palabra estrategia, como se dijo en el punto 1, se relaciona con el fin último (la visión) de la SSPYTM, hacer de Culiacán una ciudad y un municipio más seguro para que la ciudadanía viva en un ambiente de paz y tranquilidad, y así incrementar el Desarrollo Humano;

⁴⁵ Según su artículo 1, el Bando de Policía y Gobierno del Municipio Culiacán, Sinaloa, publicado en el periódico oficial, *El Estado de Sinaloa*, número 13, del 30 de enero de 2009, abarca las disposiciones en materia de policía y gobierno, contenidas en los artículos 115 de la CPEUM; las contenidas en el artículo 125, fracción II de la Constitución Política del Estado de Sinaloa (CPES); la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa (LGMES); y, en la ley que establece las bases normativas para la expedición de los Bandos de Policía y Gobierno del Estado de Sinaloa.

5. La misión dice: «tendientes a prevenir e inhibir». En este sentido, las acciones de los policías preventivos de la SSPYTM en la función policial no son preventivas, porque no se enfocan en las causas de los delitos y las conductas antisociales, más bien son reactivas, actúan ex post no ex ante los delitos. La actividad más cercana a la prevención del delito, realizada por los elementos del AP de la SSPYTM, es su disuasión mediante el patrullaje, pocas veces oportuno.
6. El para quién lo va hacer, es de suponerse que para la ciudadanía de Culiacán: es de recomendarse que habría que declararlo.

Analizado lo anterior, se sugiere la siguiente declaración de la misión para SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa: La Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa, es una institución integrada por policías profesionales⁴⁶ al servicio de la sociedad, dedicada a lograr y conservar el orden social, mediante la prevención⁴⁷ e inhibición de los delitos y las conductas antisociales, para que la sociedad culiacanense viva en paz y con tranquilidad.

3.3.2 La misión de la Dirección del Área Preventiva de la SSPYTM

A su vez, la Dirección del Área Preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, tiene su declaratoria de la misión, según la página del portal de transparencia del Gobierno de Culiacán 2018-2021, actualizada el 19 de mayo de 2016. Dice así:

Garantizar la seguridad de los habitantes del municipio de Culiacán, siendo, ante todo, una corporación de servicio a la sociedad, conformada por hombres y mujeres cada vez más capacitados y comprometidos con su deber, mejorando constantemente las estrategias y eficacia en la prevención de conductas antisociales.

La misión del AP de la SSPYTM de Culiacán necesita enfocarse en las acciones preventivas, es decir, desplegar programas que posibiliten anticiparse a la comisión de delitos, como el fomento a los valores relativos al orden y al respeto, la cultura de la legalidad y los derechos humanos, porque cualquier cantidad de policías preventivos no es suficiente para proteger a cada ciudadano.

El propósito o razón de ser del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, según su declaratoria de misión es «Garantizar la seguridad de los habitantes del municipio de Culiacán», ¿cómo lo va hacer? mejorando las acciones y su eficacia —no menciona cuáles son esas acciones ni refiere

⁴⁶ En la concepción de August Vollmer: tener grado universitario y, a quienes no lo posean, ofrecer estímulos y condiciones para que lo obtengan.

⁴⁷ Atención a las causas origen de los delitos.

una magnitud a mejorar— en la prevención de conductas antisociales, con hombres y mujeres capacitados y comprometidos con el deber policial. Aquí se observan los tres componentes básicos de la declaratoria de la misión según Thompson (2006); sin embargo, es necesario afinarla. La estrategia —alineada con la visión—, del AP es «Garantizar la seguridad de los habitantes del municipio Culiacán», y no sus acciones para «la prevención de conductas antisociales».

3.3.3 La visión de la SSPYTM

La visión refiere un estado futuro mejor que el actual. En ese sentido, Campbell y Yeung (1991), afirman que es una proyección clara y precisa del futuro deseable de la institución, es la meta a alcanzar, la estrategia. Articula el estado actual con un futuro realista creíble y atractivo para los clientes tanto internos como externos e incluye todos los elementos de la misión: objetivo, patrones de comportamiento y valores.

Según Gobierno de Culiacán (2016), la visión de la SSPYTM es: «Reforzar en los culiacanenses la confianza en su autoridad municipal basada en la participación ciudadana y el diálogo abierto, directo y transparente para lograr mayores soluciones en beneficio de nuestro municipio». Es pertinente alinear dicha visión con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en particular con el Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas⁴⁸ (PNUD, 2020), para influir en la reducción de la tasa de homicidios dolosos y la violencia en la sociedad de Culiacán. En relación con la confianza en las autoridades municipales, dicho Objetivo 16 sugiere reforzar el estado de derecho y promover el respeto a los derechos humanos entre los integrantes de las instituciones de SP y con la ciudadanía.

3.3.3.1 La visión de la dirección del Área Preventiva de la SSPYTM

Por su parte, en la página del portal de transparencia del Gobierno de Culiacán 2018-2021,⁴⁹ la dirección del Área Preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, proclama como su visión de SP, lo siguiente: «Lograr una convivencia social, armónica y pacífica en Culiacán, donde prevalezcan los valores del respeto, la honestidad, la libertad, la justicia y la prudencia», Y complementa: «El compromiso es preservar la integridad física y patrimonial de cada ciudadano,

⁴⁸ El Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es reducir de manera sustancial todas las formas de violencia y colaborar con los gobiernos y las comunidades para encontrar soluciones duraderas a los conflictos e inseguridad; fortalecer el estado de derecho, promover los derechos humanos y reducir el flujo de armas ilícitas.

⁴⁹ Cuya más reciente actualización al momento de elaborar esta tesis se fechó el 19 de mayo de 2016.

así como salvaguardar sus derechos, de tal forma que vivir en Culiacán, signifique vivir en el mejor lugar del mundo».

En la visión del AP de la SSPYTM, de acuerdo con Campbell y Yeung (1991), se observa el futuro deseable para Culiacán: la convivencia social, armónica y pacífica; y, de manera implícita, articula el estado actual —de inseguridad por todos conocido—, con el futuro alcanzable de la convivencia social, armónica y pacífica. Sin embargo, deja de ser realista y atractiva en dos sentidos: en lo interno, es decir, en el ámbito policial (clientes internos), desde la percepción social el respeto a los valores honestidad, libertad, justicia y prudencia, están en entredicho; en lo externo (ciudadanos), según el complemento, los policías preventivos de Culiacán se comprometen a preservar la integridad física y patrimonial de cada ciudadano, así como salvaguardar sus derechos, de tal forma que vivir en Culiacán, signifique vivir en el mejor lugar del mundo. ¿Cuándo es posible lograrlo?

3.3.4 Los principios y valores de la SSPYTM

La opinión pública condena la corrupción, el exceso del uso de la fuerza, el manejo arbitrario de las armas, la violación de los derechos humanos y otras conductas de los policías, contrarias al deber ser de la función policial: servir, guardar y proteger a la sociedad. En ese sentido, Puig (2020), con base en los acontecimientos en Ixtlahuacán de los Membrillos,⁵⁰ Jalisco [y Acatlán de Pérez Figueroa, Oaxaca], ocurridos el 4 de mayo de 2020 el primero y 9 de junio del mismo año el segundo, afirma que las Policías en su mayoría están diseñadas para servir a los políticos que las lideran, y no a los ciudadanos que las requieren. En ese sentido, Reyna (2020) sostiene que no son los únicos casos en México.

Según González (2018), la conducta de los integrantes de las instituciones de SP se rige por códigos deontológicos, [en el mejor de los casos] configurados como conjuntos de normas y disposiciones, plasmados en un documento institucional que debe ser acatado so pena de sanción. Para este autor, un código deontológico policial contiene las normas relativas a los deberes y obligaciones aceptadas por los policías al momento de integrarse a una institución de SP, que rigen su actividad profesional. Dichos códigos contienen la declaración de la misión, visión, y los principios morales y valores éticos del deber ser del policía profesional.

Así, para Canales (2020), cuando una fuerza policial declara [en su código deontológico] que su cliente y objetivo principal, su razón de ser, es servir y proteger a los ciudadanos, se enfoca

⁵⁰ Se refiere al arresto con uso excesivo de la fuerza (brutalidad policíaca), afuera de su casa ubicada en el fraccionamiento Los Olivos, y posterior asesinato de Giovanni López, de oficio albañil, por una falta administrativa y no por una presunta agresión contra los policías.

en: a) comprender y definir desde la perspectiva del ciudadano los problemas de seguridad, b) generar la confianza de los ciudadanos, c) dada la confianza, producir relaciones de colaboración con los ciudadanos y diseñar acciones eficaces para abordar la inseguridad, y d) crear mecanismos de responsabilidad bidireccional con el fin de establecer un compromiso de trabajo entre los ciudadanos y sus policías. Los cuatro puntos anteriores pautan de manera general la prevención de delitos.

3.3.4.1 Los principios

Los códigos deontológicos de las instituciones de SP, se supone, derivan del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y se particularizan según la constitución política de la entidad federativa y las leyes y reglamentos del municipio al que pertenece la institución de SP. En ese sentido, en el artículo 21 se establecen seis principios como base para formalizar los códigos deontológicos en las instituciones de SP. Dichos principios son, a saber: 1) legalidad, 2) objetividad, 3) eficiencia, 4) profesionalismo, 5) honradez, y 6) respeto a los Derechos Humanos⁵¹ (SEGOB, 2014). Enseguida, se enuncian los significados y el sentido a entender por el policía acerca de dichos principios:

1. Legalidad: el policía conoce las normas vigentes y actúa en consecuencia [con este principio, la actuación de los policías está sometida a la ley y al derecho (RAE)].
2. Objetividad: el policía aborda los hechos con base en la realidad y no en sentimientos o presunciones.
3. Eficiencia: el policía cumple las tareas y deberes con menos recursos materiales, económicos, temporales y humanos que los programados.
4. Profesionalismo: el policía [ejerce la función pública con capacidad y aplicación relevantes] se capacita para actuar de conformidad con los preceptos legales.
5. Honradez: actúa con rectitud y apego a las normas, se comporta con dignidad y es consecuente con la misión y visión de la institución de SP.
6. Respeto a los Derechos Humanos: actúa siempre observando los derechos fundamentales del hombre y sus garantías individuales (González, 2018).

⁵¹ La reforma al Artículo 21 (párrafo dedicado a la caracterización de la SP), publicada en el Diario Oficial de la Federación, fechado el 18 de junio de 2008, adiciona dos principios rectores de la conducta en las instituciones policiales, a saber: honradez y respeto a los Derechos Humanos (SCJN, s. f.).

En cuatro de los principios anteriores se alude a las normas legales, y por eso, el policía debe incorporar a su bagaje de conocimientos las leyes vigentes. Según SEGOB, (2017c), en el *Programa Rector de Profesionalización* se reafirman los principios de marras a los institutos de formación policial. En Sinaloa, el Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública (INECIPE), es el Alma mater del policía sinaloense, en cuya misión se declara «[...] formar con estricto apego a los principios y garantías constitucionales» a los futuros encargados de la prevención de delitos en Sinaloa y sus municipios.

Esos mismos principios son los que, en el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública* (SEGOB, 2017b), pautan la Formación Inicial (FI) de los policías, mediante sus distintas unidades y temáticas en competencias básicas de la función de SP, para que los egresados desempeñen la función policial observando dichos principios. Además, según el artículo 98 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (RISSPYTM), la sección encargada de la instrucción y valuación de la secretaría, uno de sus objetivos señala instruir al personal policial, incluido el de carrera, en el conocimiento de los principios del artículo 21 constitucional: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los Derechos Humanos (H. Ayuntamiento de Culiacán, 2014).

De acuerdo con lo anterior, de la FI de los agentes de SP, la Unidad IV del curso de competencias básicas de la función policial, denominado «detención y conducción de personas», pretende los siguientes cuatro objetivos de aprendizaje (SEGOB, 2017b):

1. comprender la esencia de los Derechos Humanos y la relevancia de su pleno respeto en la función policial,
2. actualizar los conocimientos relativos al marco jurídico de la función policial, sus obligaciones y sanciones en caso de incumplir sus deberes como policía,
3. conocer los principios básicos sobre el uso legítimo de la fuerza y su empleo en las detenciones y momentos críticos de la actuación policial, y, por último,
4. identificar los protocolos de actuación para realizar la detención de personas. Se enlistan en el anexo I.

Entre las temáticas de la Unidad IV están las siguientes:

1. Los Derechos Humanos, garantías y seguridad pública,
2. las atribuciones y obligaciones de los integrantes de las instituciones de SP. Artículos 40 y 41 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP),
3. El código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley,⁵²
4. Los protocolos para realizar una detención y,
5. Las técnicas para realizar una detención. (Ver anexo I).

Por lo anterior, es posible afirmar, hipotéticamente, que los policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, tienen pleno conocimiento y dominio de los seis principios constitucionales, establecidos en el artículo 21.

En la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, el ejercicio profesional de los policías se delinea por catorce principios que lista el Código de ética de las y los servidores públicos del municipio de Culiacán, a saber: disciplina, legalidad, interés público, imparcialidad, eficiencia, razonabilidad, informalismo,⁵³ presunción de veracidad, igualdad y no discriminación, equidad de género, transparencia, rendición de cuentas, cooperación y el principio ecológico (véase la Tabla 7). Además, en el punto dos del citado código se consignan cinco valores: probidad, lealtad, respeto, liderazgo e integridad (Gobierno de Culiacán, 2018).

Tabla 7. La CPEUM y el Código de Ética del H. Ayuntamiento de Culiacán

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 21).	Código de ética municipal para las y los servidores públicos.
Legalidad	Disciplina

⁵² Se trata del código adoptado por Asamblea General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en su resolución 34/169, del 17 de diciembre de 1979. Se constituye por ocho artículos. En esencia, refieren: el primero, al servicio y protección a todas las personas contra actos ilegales; el segundo, al respeto y protección de la dignidad humana y los Derechos Humanos; el tercero delimita el uso de la fuerza, según lo requiera la situación policial; el cuarto establece mantener en secreto policial las cuestiones de carácter confidencial, a menos que las necesidades de justicia exijan lo contrario; el quinto suprime la tortura física, psicológica y moral por parte de los policías; el sexto asegura la protección de la salud de las personas bajo custodia policial y garantiza acciones inmediatas para proporcionar atención médica cuando se precise; el séptimo establece la no comisión de actos de corrupción por parte de los policías; y el octavo obliga a respetar y hacer respetar el presente código (DHNU, s. f.).

⁵³ En la administración pública el principio *informalismo* está a favor del administrado. Consiste en la dispensa de las formas no esenciales, aquellas que no se exigen por el orden público administrativo. Su aplicación impide la pérdida de algún derecho por el incumplimiento de un deber formal. Así, la administración opta por una solución favorable para el ciudadano, siempre que se respeten los derechos de terceras personas Ivanega (2011) y Gobierno de Culiacán (2018).

Objetividad	Legalidad
Eficiencia	Interés público
Profesionalismo	Imparcialidad
Honradez	Eficiencia
Respeto de los Derechos Humanos	Razonabilidad
	Informalismo
	Presunción de veracidad
	Igualdad y no discriminación
	Equidad de género
	Transparencia
	Rendición de cuentas
	Cooperación
	Ecológico

Fuente: elaboración propia con base en los documentos de las instituciones citadas.

Por su parte, la Dirección de la Unidad Preventiva (Policía preventiva), de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, en la página de transparencia del Gobierno de Culiacán 2018-2021, junto con su declaratoria de la misión, visión y valores, rectores del comportamiento policial, no muestra principios rectores (Gobierno de Culiacán, 2018).

3.3.4.2 Los valores

La ética analiza la moral y sus manifestaciones. Es entendida como el conjunto de normas y directrices de la conducta humana (González 2018). La conducta humana, como rasgo del CH, es adquirida mediante la educación informal, es decir, mediante instituciones como la familia, la iglesia y la sociedad (Laroche *et al.*, 1999). Es influida también por los entornos social, escolar y por los medios de comunicación, incluidas las redes sociales. Así, en la conducta del policía — como en todas las profesiones—, la ética es cardinal para el desempeño de la función de SP.

La sociedad cualifica los actos del policía en el desempeño de esta función. Los actos deseables son aplaudidos y les otorga un valor positivo. En consecuencia, se generan confianza y cooperación con la Policía. Ocurre lo contrario cuando los actos son indeseables. Así, la moral de la Policía es sancionada por la moral de la sociedad. Juego de valores. El ente obligado a actuar en consecuencia con ciertos valores morales, establecidos en un reglamento deontológico es, en el caso que estudia esta tesis, la institución de SP.

González (2018) afirma que la ejecución de los valores morales conduce a las virtudes, y luego al bien. Enlista 47 valores universales y su interpretación, a saber: alegría, amistad, amor,

bondad, carácter, caridad, coherencia, compasión, comprensión, compromiso, confianza, cortesía, decencia, desprendimiento, disciplina, empatía, felicidad, fidelidad, fortaleza, generosidad, gratitud, honestidad, honradez, humildad, igualdad, integridad, justicia, lealtad, libertad, modestia, paciencia, perseverancia, pertenencia, pertinencia, prudencia, puntualidad, racionalidad, respeto, responsabilidad, sacrificio, seguridad, sencillez, sinceridad, solidaridad, tolerancia, valentía y voluntad.

Para los efectos de la presente tesis, los valores: bondad, compromiso, cortesía, decencia, disciplina, fidelidad, honestidad, honradez, igualdad, integridad, respeto y la responsabilidad, tienen una estrecha relación con el desempeño profesional del policía. Gonzáles (2018) los explica como sigue:

1. La bondad es la virtud de hacer el bien. El policía ejecuta sus deberes con respeto para sí mismo y los demás.
2. El compromiso se relaciona con el conocimiento y cumplimiento profesional de las obligaciones del policía.
3. La cortesía es la manifestación de respeto y cordialidad del policía, la cualidad que posibilita construir relaciones positivas y exitosas.
4. La decencia refiere el comportamiento digno del policía en todos los sentidos.
5. La disciplina se relaciona con el actuar basado en las reglas de la institución que implican hacer lo que se debe y cuando se debe para lograr el objetivo.
6. La fidelidad se refiere al efecto de conservar la confianza depositada por la sociedad y la institución de SP en el policía.
7. La honestidad refiere el actuar del policía con transparencia, rectitud y honradez. Cuando el policía actúa con honestidad refuerza la confianza de la sociedad.
8. La honradez refiere el respeto por los bienes ajenos y el ejercicio de la conducta policial basado en el deber.
9. La igualdad es el trato igual a las personas sin considerar circunstancias, sexo, edad, posición económica, salud o cualquier singularidad.
10. La integridad presupone la posesión de todos los valores y su ejercicio en las acciones consideradas positivas en el desempeño de la función de SP.
11. El respeto se refiere a que, mediante su conducta, el policía reconozca las cualidades y derechos de sí mismo y de los demás.

12. La responsabilidad refiere el cumplimiento en tiempo y forma de lo establecido en el código deontológico.

Para la SSPYTM, el portal de transparencia del Gobierno de Culiacán 2018-2021 muestra once valores —y su significado— relativos con el comportamiento de sus integrantes en el ejercicio de la función de SP, a saber:

1. La honestidad requiere de los guardianes del orden público comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, observar los valores de la justicia y la verdad, y la prevalencia del interés público sobre los intereses particulares o grupales.
2. La equidad obliga a los servidores públicos a brindar la atención adecuada a cualquier persona que le solicite ayuda, sin importar género, religión, etnia, posición económica o social, u otras características o motivos ajenos a la justicia y la legalidad.
3. El decoro impone al servidor público respeto para sí y los ciudadanos que le soliciten algún servicio. Ha de conducirse con respeto y cortesía en el ejercicio de sus funciones.
4. La lealtad precisa la permanente fidelidad del policía preventivo a la institución, grados superiores, compañeros y subordinados, y, si es ejercida en ausencia de los superiores, adquiere mayor valor.
5. La vocación de servicio es la entrega diligente a las tareas asignadas, la plena disposición para atender de manera oportuna las tareas y deberes, encauzar de manera cortés las peticiones, demandas, quejas y reclamos del público. Excluye conductas, acciones e intereses ajenos a la institución.
6. La disciplina le significa al policía observar y cumplir las normas administrativas.
7. La eficacia significa realizar los programas y acciones pertinentes en el menor tiempo posible y con resultados óptimos ante los objetivos planteados.
8. La responsabilidad significa la cabal disposición, diligencia e iniciativa para realizar las tareas encomendadas; la permanente disposición a rendir cuentas y asumir las consecuencias de la conducta pública.
9. La puntualidad es cumplir los compromisos, tareas y deberes, en el tiempo convenido. Es cumplir con los tiempos asignados a las tareas y deberes ordinarias y extraordinarias.
10. La transparencia es ejecutar de manera clara su servicio, que, por su carácter público, su conocimiento es accesible a toda persona natural o jurídica con interés legítimo en el asunto.

11. La pulcritud es utilizar los bienes públicos de manera adecuada, conservar en buen estado el ambiente de trabajo, así como la imagen personal durante el ejercicio policial.

Además, muestra cinco valores rectores del comportamiento profesional de los guardias preventivos, correspondientes al Área Preventiva de dicha secretaría, a saber:

1. Profesionalismo: desempeñar el trabajo con auténtico profesionalismo, disciplina y ética laboral en las tareas comisionadas, mejorándolas con sus conocimientos y experiencias.
2. Legalidad: brindar el servicio dentro del marco jurídico establecido, respetando las garantías y derechos, consciente de que sus actos se basan en lo justo, en lo legal y los más altos principios.
3. Lealtad: ser honestos a nuestras convicciones es respetar el marco ético definido por nuestros valores y principios.
4. Honestidad: orientar nuestra conducta hacia la rectitud, la honradez, la verdad y la integridad en todo momento.
5. Responsabilidad: realizar en tiempo y forma lo que debemos hacer, asumiendo con firmeza nuestras funciones y obligaciones.

Por su parte, el *Programa Rector de Profesionalización (PRP)*,⁵⁴ además de los conocimientos y habilidades, también considera fundamental desarrollar en los policías en activo y de nuevo ingreso, la visión, misión y los valores de la institución de SP, así como la doctrina institucional, desde su [programa de] Formación Inicial (FI). Es decir, considera fundamental *uniformar* a los policías con las actitudes, valores, y patrones de conducta, acordes con la seguridad, prevención delictiva y la justicia que las sociedades de las distintas entidades del país demandan. Así, el PRP fomenta, en el policía y para su desempeño profesional, la práctica de los siguientes once valores: 1) profesionalismo, 2) legalidad, 3) honradez, 4) respeto a la dignidad humana, 5) lealtad, 6) solidaridad, 7) prudencia, 8) imparcialidad, 9) responsabilidad, 10) objetividad y 11) eficiencia (SEGOB, 2017 c). Véase la Tabla 8.

En resumen, las normas que establecen los deberes de los policías, derivan de la CPEUM y se detallan y explican en las leyes estatales y municipales. En las entidades federativas y municipales, algunas instituciones policiales emiten su propio código deontológico, al que con frecuencia lo llaman «código ético».

⁵⁴ Del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SEGOB, 2017 c).

Tabla 8. Valores que rigen el comportamiento de los policías según instituciones

Portal de transparencia del gobierno de Culiacán (SSPYTM).	Portal de transparencia del gobierno de Culiacán (AP).	Programa Rector de Profesionalización.
Honestidad	Profesionalismo	Profesionalismo
Equidad	Legalidad	Legalidad
Decoro	Lealtad	Honradez
Lealtad	Honestidad	Respeto a la dignidad humana
Vocación	Responsabilidad	Lealtad
Disciplina		Solidaridad
Eficacia		Prudencia
Responsabilidad		Imparcialidad
Puntualidad		Responsabilidad
Transparencia		Objetividad
Pulcritud		Eficiencia

Fuente: elaboración propia con base en Gobierno de Culiacán (2018) y *Programa Rector de Profesionalización* (SEGOB, 2017c).

3.4 El CHP. Una visión global

En el capítulo II se revisó el concepto de CH. Se observó que, en los países desarrollados, tanto los gobiernos como las personas invierten en salud, educación y movilidad en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo. En esos países, en los que su población es más saludable y educada, hay numerosos estudios empíricos sobre el CH que muestran su influencia en el incremento de la productividad, en lo personal y en lo macroeconómico. Dicha población facilita la innovación tecnológica o su rápida adopción. Así, se supone que, en los países desarrollados, dada la calidad de su población más saludable y educada, es posible mayor calidad y cantidad en su CHP.

También se observó una correlación entre el CH y el crecimiento económico; entre la SP y el crecimiento económico; y que el CH y la SP, influyen en el DH. Así, el crecimiento económico es condición necesaria para el DH. Sin embargo, el PIB *per cápita* —indicador de cuán bien está la economía de un país—, no refleja de manera rigurosa el bienestar de las personas, ni garantiza el CH correspondiente. Véase la Tabla 9.

Tabla 9. Comparativo de los indicadores IDH, PIB e ICH de diez países con IDH más alto

País	IDH/2019	PIB/2019	ICH	Lugar/IDH	Lugar/PIB
Noruega	0.957	66,494	0.77	1	7
Irlanda	0.955	68,371	0.79	2	4
Suiza	0.955	69,394	0.76	3	3
Hong Kong	0.949	62,985	0.81	4	7
Islandia	0.949	54,682	0.75	5	14
Alemania	0.947	55,314	0.75	6	11
Suecia	0.945	54,508	0.80	7	12
Australia	0.944	48,085	0.77	8	15
Países Bajos	0.944	57,507	0.79	9	6
México	0.779	19,160	0.61	74	66

Fuente: elaboración propia con base en PNUD (2020) y GBM (2021).

Según lo anterior, la tesis económica de que a mayor PIB *per cápita*, mayor CH y, por ende, mayor DH, no se sostiene. En relación con el CHP, en los países con economías fuertes de la misma manera se espera sea de los mejor calificados, pero, no es así. Al respecto, el Instituto de Economía y Paz (IEP) y la *International Association of Police Sciences* (IPSA), unieron esfuerzos y en 2016 publicaron el *World Internal Security and Police Index* (WISPI). Véase la Tabla 10.

Tabla 10. Comparativo del Índice Mundial de Seguridad Interna y Policía y su IDH y PIB per cápita

País	WISPI	Lugar WISPI	Lugar IDH	Lugar PIB
Noruega	0.832	8	1	7
Irlanda	0.818	13	2	4
Suiza	0.825	10	3	3
Hong Kong*	(China) 0.584	63	4	7
Islandia	0.823	11	5	14
Alemania	0.848	5	6	11
Suecia	0.830	9	7	12
Australia	0.841	6	8	15
Países Bajos	0.840	7	9	6
México	0.394	118	74	66

Fuente: elaboración propia con base en IPSA (2016), PNUD (2020) y GBM (2021).

* La clasificación en el IDH y el PIB pertenecen a Hong Kong y el Índice WISPI y clasificación a China.

Dicho índice analiza cuatro aspectos de la seguridad interior (Seguridad Pública) de los países, a saber: capacidad, procesos, legitimidad y resultados. Para cada aspecto considera cuatro indicadores. En el primero, los indicadores examinados son: la Policía, las fuerzas armadas, la seguridad privada y la capacidad de prisión.⁵⁵ En los tres primeros indicadores se considera la cantidad de elementos integrantes por cada 100,000 habitantes en cada institución. Según el índice WISPI, México se ubica en el lugar 118 de 127 países. Para referencia, EUA se ubica en el puesto 33, Chile en el 43, Turquía en el 60, Brasil en el 94 y, El Salvador en el 86. Uruguay, en el puesto 35, es el país latinoamericano mejor posicionado.

En relación con la Policía, se evalúa la cantidad de elementos disponibles para enfrentar los problemas de SP en un país: delitos violentos, disturbios civiles y delincuencia. Consideran a la presencia policial como un elemento disuasorio de la actividad delictiva y un indicador de la estabilidad del estado de derecho. En ese sentido, la ONU sugiere un mínimo de 2.8 elementos de seguridad por cada mil habitantes: 280 por cada cien mil.

Es necesaria la siguiente aclaración: en la Asociación Internacional de Ciencias de la Policía (IPSA), al CHP aquí referido no se lo conoce como tal. El índice (WISPI) no menciona las capacidades y conocimientos de los policías, aunque los implica cuando refiere las mejores Policías del mundo.

3.5 El CHP en México

Según la Secretaría de Gobernación (SEGOB, 2017 a), el estado de fuerza⁵⁶ de las Policías estatales preventivas es de 128,922 elementos, equivalente a 1.1 policías por cada mil habitantes. Del total, 1,543 (1.2 %) elementos no fueron evaluados. De los 127,379 evaluados por los Centros de Evaluación y Control de Confianza (CECC), 8,916 elementos (7 %) obtuvieron resultado negativo⁵⁷ para la función de SP. Así, el estado de fuerza real operativo es de 118,463 elementos. En consecuencia, para alcanzar el estándar sugerido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), de 2.8 policías por cada mil habitantes, en el conjunto de las entidades federativas —y considerando la población del país proyectada por CONAPO para el año 2019, de 126'577,691 habitantes—, es necesario reclutar y formar a 235,954 elementos. El estándar para México, según

⁵⁵ Para más información sobre los indicadores de los tres dominios restantes, véase la tabla de la página siete en IPSA (2016).

⁵⁶ Número de agentes activos de la Policía preventiva estatal: se excluye al personal administrativo, policías municipales y elementos adscritos a instituciones de procuración de justicia o del sistema penitenciario.

⁵⁷ Según los artículos 88 y 96 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), aprobar en la evaluación de control y confianza es un requisito para el ingreso, la promoción y la permanencia en las instituciones policiales para todos los integrantes y aspirantes a pertenecer a las corporaciones de SP.

SEGOB (2017 a) es de 1.8⁵⁸ policías por cada mil habitantes, que significan 227,840 elementos. La Tabla 11 ilustra.

Tabla 11. Déficit de policías preventivos en México en 2019

Institución	Parámetro	Población (CONAPO)	Policías requeridos	Estado de fuerza policial real	Déficit policial	
ONU	2.8	126,577,691	354,417	118,458	235,959	66.6 %
SEGOB	1.8		227,840		109,382	48 %

Fuente: elaboración propia.

La misma SEGOB (2017a) afirma que el 56.8 % no aprobó en competencias básicas,⁵⁹ es decir, no tienen los conocimientos y habilidades elementales para ser policías. Restando dichos elementos, los no aprobados en la evaluación de control de confianza y por eso *no aptos* para la función policial, el déficit para el país se incrementa de manera considerable.

Ante la magnitud de la escasez de policías estatales y municipales operativos, preventivos, es de suponerse la vigencia de los datos expuestos por Fernández (2002) con base en el *Programa Nacional de Seguridad Pública 1995-2000*. Por ejemplo, Fernández detectó más de 300 municipios carentes de Policías y cerca de 700 con un cuerpo policial de diez o menos elementos. Es frecuente la mención sobre la necesidad de capacitar y profesionalizar a los cuerpos de SP en las entidades federativas y municipales del país, es decir, incrementar los conocimientos y habilidades de los policías para el desempeño de la función pública.

⁵⁸ El indicador se construye con el promedio del estándar internacional (2.8 policías por cada mil habitantes) y del indicador del estado de fuerza de México (0.8). Así, para el país el estado de fuerza necesario es, en la fórmula de la ONU: $(2.8 + 0.8) / 2 = 1.8$. Sin embargo, en el *PED Sinaloa 2017-2021*, para el cálculo del personal policial operativo necesario para el estado y los municipios, se utiliza el parámetro de tres policías por cada mil habitantes.

⁵⁹ Para SEGOB (2017b) las competencias básicas son el conjunto de conocimientos, [capacidades], habilidades, actitudes y valores practicados en la función de SP, mismas que debe poseer y practicar el policía operativo, preventivo. Son siete las técnicas de las competencias básicas de la función policial: 1) Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa, 2) Armamento y tiro policial, 3) Conducción de vehículos, 4) Detención y conducción de personas, 5) Manejo de bastón PR-24, 6) Operación de equipo de radiocomunicación y, 7) Primer respondiente. Esta última técnica es relativa al marco normativo vigente en México (Ver Anexo I). Las competencias básicas se adquieren durante la FI, y la institución formadora de los policías en Sinaloa, es el Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública (INECIPE).

3.6 El CHP en Sinaloa, México

En Sinaloa hay dos instituciones policiales. Por su orden gubernativo, son: la Policía Estatal Preventiva y la Policía Preventiva de los dieciocho municipios. Según el informe presentado el 14 de octubre de 2019 por el secretario de Seguridad Pública y Protección Ciudadana (SPPC), Alfonso Durazo Montaña (Milenio, 2019), en el que describe con datos de 2018 la situación en la que recibió la secretaría, se consigna que Sinaloa tiene 5,927 policías preventivos: 712 estatales⁶⁰ y 5,215 municipales.

En ese mismo título, el gobierno de Sinaloa estima que, en septiembre de 2019, el estado de fuerza policial sinaloense es de 5,683 policías preventivos entre estatales y municipales. Además, durante el 2020, las instituciones policiales integraron a 421 elementos y dieron de baja a 310 por diversos motivos. El incremento real en el estado de fuerza es de 111 elementos, 1.9 % respecto a 2019 (GOBSIN, 2020). Así, para ese año, suman 5,794 elementos en Sinaloa. Por su parte, Zepeda y Sánchez (2021), afirman que en octubre de 2019 había 821 elementos preventivos de la Policía estatal y 5,312 de las Policías municipales, en total 6,133 efectivos.⁶¹

Además de los 5,794 policías sinaloenses declarados por GOBSIN (2020) en 2019, la Guardia Nacional colocó a 3,176 de sus efectivos en Sinaloa, en 2020. Por su parte, Zepeda y Sánchez (2021) afirman que, para octubre de 2020, la Guardia Nacional desplegó a 3,197 elementos y, a fines de ese mismo año, se sumaron 3,834 efectivos de SEDENA, más 1,508 elementos de la Secretaría de Marina, a los 6,133 policías preventivos estatales y municipales, totalizando 14,672 efectivos en la entidad.

El gobierno de Sinaloa, en consideración de las necesidades expuestas por cada institución de SP municipal, con base en la geografía delictiva, división y extensión territorial, distancias entre sus ciudades y pueblos, sus características urbanas o rurales y los turnos de trabajo de 12 por 24 horas de los policías, calcula, para cubrir las necesidades en materia de Seguridad Pública en Sinaloa, un total de 12,363 elementos. Por tanto, estima un déficit de 6,680 elementos policiales y, para cubrirlo, un plazo de cinco años, sumando al estado de fuerza actual 1,336 (20 %) policías por año (GOBSIN, 2020).

Considerando que Sinaloa —según proyecciones de CONAPO— tiene a mediados de 2019 una población de 3'082,893 habitantes, y que el indicador utilizado en el Plan Estatal de Desarrollo: Sinaloa 2017-2021 es de tres policías por cada mil habitantes, el estado de fuerza

⁶⁰ El *Programa Sectorial de Seguridad Pública 2017-2021*, de la Secretaría de Seguridad Pública de Sinaloa, consigna «un poco más de 600 policías preventivos estatales» (SSPSIN, s. f.).

⁶¹ Como es visible, los datos son diversos pero el promedio es de 5,884.

necesario para la entidad federativa sería de 9,249 elementos preventivos, entre estatales y municipales. Sin embargo, el estado real de fuerza policial alcanzada en Sinaloa, según GOBSIN (2020), en 2019 es de 5,794 elementos, equivalente a un policía por cada 532 sinaloenses.

En 2019 el gobierno de Sinaloa reconoce un total de 5,794 elementos disponibles, y un déficit de 6,680 policías preventivos, posible de cubrir en un plazo de cinco años a razón de 1,336 (20 %) policías por año. Por su parte, Zepeda y Sánchez (2021) contabilizan 1,788 elementos de la Guardia Nacional en territorio sinaloense; no consignan datos sobre la presencia de elementos de SEDENA y la Secretaría de Marina. Para 2020, GOBSIN (2020), tanto como Zepeda y Sánchez (2021), consignan 8,970 elementos entre municipales, estatales y de la Guardia Nacional y 14,672 elementos entre municipales, estatales, de la Guardia Nacional, de SEDENA y de la Secretaría de Marina, respectivamente.

3.6.1 Las Policías Preventivas estatal y municipales de Sinaloa, México

En la Tabla 12 se muestra el estado de fuerza necesario (ideal estatal) y su respectivo déficit, considerando los parámetros de ONU, SEGOB y PED-Sinaloa, con base en la población de Sinaloa en 2019. Con el parámetro de SEGOB (2017a) 1.8 policías por cada mil habitantes, el estado de fuerza en Sinaloa observa 7 % de superávit.

Tabla 12. Estado de fuerza necesario y déficits policiales de Sinaloa según tres parámetros en 2019

Institución	Parámetro	Ideal estatal*	Estado de fuerza estatal 2019	Déficit estatal
ONU	2.8/1,000	8,632	5,927	2,705 (31.3 %)
SEGOB	1.8/1,000	5,549		-378 (-6.8 %)
PED-Sinaloa	3/1,000	9,249		3,321 (35.9 %)

Fuente: elaboración propia.

* Se consideran 3'082,893 habitantes, proyección de CONAPO para mediados de 2019.

Recapitulando: la Policía Estatal de Sinaloa sólo tiene 712 elementos (Milenio, 2019).⁶² ¿Cómo se distribuyen? La Secretaría de Seguridad Pública de Sinaloa (SSPSIN, s. f.) manifiesta carencias en la infraestructura para la presencia permanente de agentes de la Policía estatal preventiva en todos los municipios de la entidad. Sólo tiene el cuartel general en Culiacán y la base de operaciones en Mazatlán, mismas instalaciones que presentan un general y avanzado

⁶² Además, están las unidades operativas especiales como la fuerza policial de reacción denominada Grupo Elite, la Unidad de Análisis Policial y la Unidad Canina, entre otras.

deterioro. Admite la SSPSIN que dicha situación impide la intervención oportuna de las unidades operativas ante las emergencias delictivas. El déficit policial y la carencia en la infraestructura influyen en la eficiencia de la función de SP por parte de dicha institución.

La distribución de los policías con base en la geografía delictiva de Sinaloa no es considerada en este estudio. Ahora bien, suponiendo que el estado de fuerza preventivo estatal se asigna de manera proporcional a la población de los municipios, entonces a Culiacán le corresponden 221 policías de los 712 policías preventivos estatales. En suma, Culiacán estaría salvaguardado por 1,180 policías preventivos. Un policía preventivo por cada 826 culiacanenses. Y se necesitan 2.8 por cada mil habitantes, según la ONU.

3.6.2 Las Policías preventivas municipales en Sinaloa, México

En conjunto, las Policías de los dieciocho municipios de Sinaloa suman 5,215 elementos (Milenio, 2019). Por su población de 3'082,893 habitantes en 2019, es necesaria —según el parámetro de la ONU— la presencia de 8,632 elementos preventivos para la SP. Así, el déficit es de 2,705 policías (31.3 %). De esta manera, en esta entidad federativa hay un policía preventivo municipal por cada 591 sinaloenses. La sugerencia de la ONU es de un policía por cada 357 habitantes, mientras el PED-Sinaloa 2017-2021, contempla uno por cada 333 sinaloenses. Para fines de 2019, la Guardia Nacional había desplegado 941 efectivos (GM, 2019a). En conjunto, los tres órdenes policiales suman 6,868 elementos en territorio sinaloense. De esa manera, el déficit disminuye a 1,764 elementos policiales. Estos son los datos todavía sin considerar la investigación empírica del CHP en Culiacán, Sinaloa.

3.6.3 La Policía preventiva municipal en Culiacán, Sinaloa, México

El referente empírico en este estudio es la fuerza policial que cumple las tareas de SP, constituida por los agentes policiales del Área Preventiva (AP) de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM) de Culiacán, Sinaloa, México. Se pretende conocer el CHP de dicho conjunto policial, en cuanto a sus conocimientos, capacidades y habilidades para el trabajo de la SP. A dicho capital se lo ve, por un lado, como la sumatoria del CH de los elementos policiales del AP, en referencia a su calidad, y por el otro, como la cantidad necesaria de dichos elementos para lograr su objetivo constitucional: la Seguridad Pública. En ese sentido —es de tenerlo presente—, la ONU señala un mínimo de 2.8 policías por cada mil habitantes.

En el aspecto numérico del Capital Humano Policial (CHP), según los datos proporcionados por la secretaría del H. Ayuntamiento de Culiacán, Sinaloa, referentes al estado de fuerza policial en 2019, en la Dirección de Prevención de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, laboran 913

personas. De ese conjunto, 771 (84.4 %) son policías operativos en activo —estado de fuerza policial real del municipio—, en tanto 142 (15.6 %) se dedican a labores administrativas, es decir, no están directamente en la función de SP. SEGOB (2017a) determina, para el territorio nacional, el estándar de 1.8 policías por cada mil habitantes, mientras el PED-Sinaloa 2017-2021 utiliza la magnitud de tres policías por cada mil habitantes. La Tabla 13 muestra la situación deficitaria del estado de fuerza policial en Culiacán, Sinaloa.

Tabla 13. Estado de fuerza necesario y déficit policial en Culiacán, Sinaloa en 2019

Institución	Parámetro	Estado de fuerza ideal*	Estado de fuerza en 2019	Déficit
ONU	2.8/1,000	2,731	771	1,960 (71.76 %)
SEGOB	1.8/1,000	1,755		984 (56.06 %)
PED-Sinaloa	3/1,000	2,926		2,155 (73.65 %)

Fuente: elaboración propia.

*Se consideran 975,238 habitantes, proyección de CONAPO para mediados de 2019.

Un aspecto a considerar respecto del estado de fuerza policial de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es acerca de la evaluación y control de confianza a los policías preventivos. Del estado de fuerza (771 elementos) en 2019, según dicho diagnóstico, sólo 271 (28.3 %) calificaron aptos, 476 (49.6 %) no aptos; el resto, 212 (22.1 %), no había sido evaluado. Así, el déficit policial en la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa, considerando sólo al personal apto, en relación con el estándar de la ONU, es de 2,410 elementos (véase la Tabla 14). Aplicando el estándar de 3 policías por cada mil habitantes, utilizado en el PED-Sinaloa 2017-2021, el déficit resulta mayor. Es posible que al final del año, el déficit policial haya disminuido, si se evaluó a ese 22.1 % que no había sido evaluado.

En Sinaloa, tanto la Policía estatal preventiva como las Policías de los municipios operan con un estado de fuerza menor al sugerido por la ONU; sin embargo, debido al déficit policial las instituciones de SP retienen policías no aptos en la función pública.

Tabla 14. Déficit policial en Culiacán, considerando la evaluación y control de confianza en 2017

Institución	Parámetro	Población	Estado de fuerza ideal	Policías aptos según evaluación de control de confianza	Déficit policial real
ONU	2.8/1,000	975,238	2,731	271	2,450
SEGOB	1.8/1,000		1,755		1,484
PED-Sinaloa	3/1,000		2,926		2,655

Fuente: elaboración propia.

Los 771 elementos preventivos municipales y los 221 preventivos estatales, los correspondientes a Culiacán en relación con su cantidad de habitantes, suman 992 agentes. Considerando el parámetro de la ONU y una población para Culiacán, Sinaloa de 975,238 habitantes (Proyección de CONAPO en 2019), se necesitan 2,731 elementos policiales. Así, el déficit equivale a 1,551 (56.8 %) elementos preventivos, sin considerar la cantidad de los no aprobados en la evaluación y control de confianza. Esa es la magnitud de la inversión necesaria en la formación de CHP.

3.6.3.1 La jornada policial en Culiacán, Sinaloa

Un aspecto no precisado ni por la ONU ni por SEGOB (2017a), es el relativo a los horarios de trabajo y de descanso de los policías. No se precisa que los 2.8 policías sugeridos por la ONU, o que los tres policías por cada mil habitantes considerados por el PED Sinaloa 2017-2021, laboren al mismo tiempo durante las 24 horas, ni que dos policías laboren —uno cada 12 horas—, mientras que el tercero descansa 24 horas. Al respecto, Causa en Común (2018) declara, entre otros temas, que la jornada más aceptada en el mundo es la de 8 horas. En México predomina el esquema de 24 horas de trabajo por 24 de descanso, mientras que en Sinaloa y otras diez entidades federativas prevalece la jornada de 12 horas de trabajo por 24 de descanso, pero se les obliga a sumar hasta cinco horas extras de trabajo continuo a la jornada. Baja California Norte es la única entidad federativa con jornada laboral de 8 horas. Es posible que los horarios laborales sean función del estado de fuerza policial.

Considerando que los policías operativos en la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, son 771 elementos entre aptos, no aptos y no evaluados, se distribuyan en turnos de 12 horas de trabajo por 24 horas de descanso, es decir, en 24 horas realizan labores de seguridad pública 514

elementos repartidos en dos turnos de 12 horas, mientras que el resto, 257 elementos, descansa durante esas 24 horas.⁶³ En Culiacán, Sinaloa, cada 12 horas están en la función de SP 257 agentes municipales, y no los 2,681 elementos recomendados por la ONU. Vista de esa manera la situación, el déficit policial resultante es de $(2,731 - 257 = 2,474)$ elementos, es decir, Culiacán, Sinaloa, sólo tiene 11.7 % del estado de fuerza policial sugerido por la ONU. En un turno de 12 horas, la SP del municipio es guardada y vigilada por 257 agentes policiales, es decir, cada policía operativo guarda la seguridad e integridad y los bienes de 3,048 habitantes. Según el parámetro de 2.8 / 1,000 de la ONU, a cada policía le corresponden 357 habitantes.

3.6.3.2 Tiempo para cubrir el déficit policial en Culiacán, Sinaloa, México

Los policías preventivos —el CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México—, que cumplen con las disposiciones y lineamientos para pertenecer a la secretaría es equivalente a sólo 271 elementos (los aptos). Considerando el estado de fuerza ideal, sugerido por la ONU, el déficit es de 2,450 (89.7 %) elementos. Aquí es pertinente la pregunta ¿en cuánto tiempo es posible que en la SSPYTM se cubra dicho déficit? Para responder se obtuvieron los datos vía solicitud de información a INECIPE. En el periodo 2010-2019, del INECIPE ha egresado⁶⁴ un promedio de 99 (el 24 % mujeres y el 76 % hombres) policías preventivos municipales al año; además, 51 policías de investigación, 18 ministerios públicos, 23 policías de tránsito, tres policías preventivos de proximidad social, 19 custodios, siete peritos y tres agentes para la Unidad de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso (UMECA).⁶⁵ Ver la Gráfica 3.

Suponiendo que todos los policías preventivos egresados (99 en promedio anual: INECIPE) los absorbiera la SSPYTM, entonces, para proveer con la cantidad de policías sugerida por la ONU (2,731 policías preventivos) y solventar el déficit, es posible hacerlo en 24 años, *ceteris paribus*. Como se ve, son necesarios ocho periodos en la administración municipal. La pregunta ahora es ¿qué hacer para solventar dicho déficit en el corto plazo? De acuerdo con la generación de policías preventivos por parte de las instituciones formadoras, para solventar el déficit —lo padecen la mayoría de las instituciones policiales estatales y municipales en México—, Lucía Dammert antepone la voluntad política por parte de las autoridades, pero no en el corto, y sí a mediano y largo plazos (López, 2019).

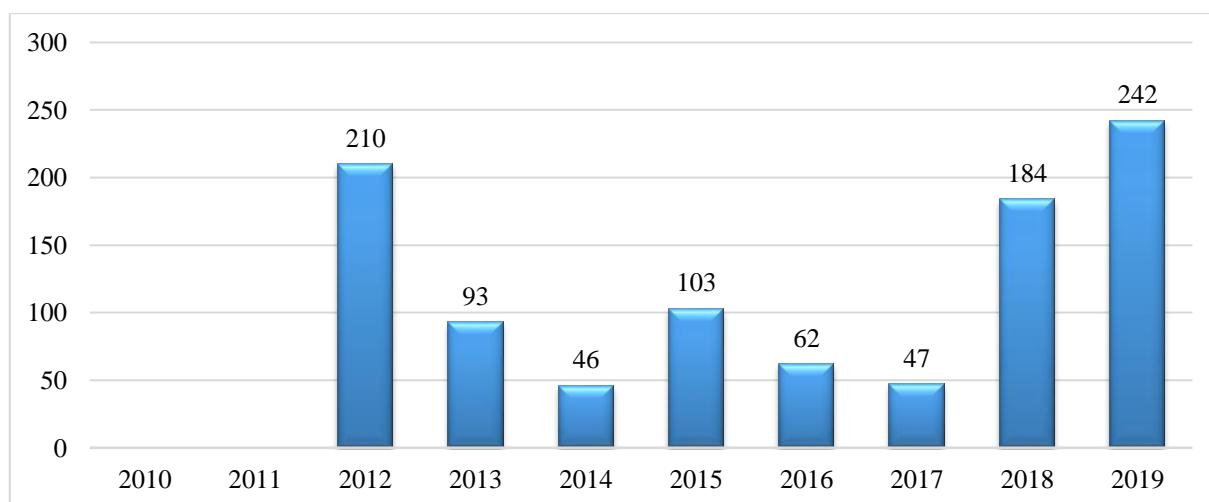
⁶³ En el ideal, no se consideraron ni los horarios de la incidencia ni la geografía delictivas en Culiacán, Sinaloa.

⁶⁴ Datos obtenidos mediante solicitud de información, foliada con el número 00116620, de fecha 21 de enero, de 2020, al sujeto obligado PE02800-Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública.

⁶⁵ Las funciones de los agentes de la Unidad de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso (UMECA), se establecen en el Decreto 416, de fecha 15 de octubre de 2015, publicado en el Periódico Oficial *El Estado de Sinaloa*, núm. 130, del 30 de octubre de 2015.

Pero, veinticuatro años es mucho tiempo.⁶⁶ Anteponiendo la voluntad política por parte de las autoridades, pero en el largo plazo de una administración municipal. Entonces, ¿cómo solventar el déficit policial en un periodo de la administración municipal, en Culiacán, Sinaloa? Aquí, voluntad política mediante, es posible tomar la decisión de incrementar el CHP tanto en calidad como cantidad, para brindar a la sociedad de Culiacán, Sinaloa, un mejor servicio en la función de SP. Relativo a la calidad del CHP, aceptar aspirantes a policía, sólo a personas con esa vocación debidamente evaluada y con licenciatura concluida, de preferencia, —en opinión de Buscaglia (MeganoticiasTVC, 2019)—, en: trabajo social, sociología, psicología y psicología social, para, así, elevar el trabajo policial a rango de profesión especial como sugiere Vollmer (citado por Guillén, 2015). En lo numérico, el alma mater del policía en Sinaloa, el INECIPE, tiene la tarea de reclutar y certificar a 910 policías preventivos por año para solventar, en un periodo de la administración municipal, el déficit de 2,731 elementos. ¿Es posible? La voluntad política es influyente.

Gráfica 3. Cantidad de policías preventivos egresados de INECIPE por año



Fuente: elaboración propia con datos de INECIPE, obtenidos vía solicitud de información.

Sin considerar los horarios y duración de la jornada laboral y de descanso del trabajo policiaco en la SSPYTM, el déficit, según el parámetro de la ONU, es de 2,450 elementos para vigilar y prevenir la comisión de delitos en Culiacán, Sinaloa, en tanto según el parámetro aplicado en el Plan Estatal de Desarrollo: Sinaloa 2017-2021 (tres policías por cada mil habitantes), el déficit policial es de 2,655 elementos (ver Tabla 14). A los déficits expuestos es

⁶⁶ En los periodos municipales el corto plazo es de un año, el mediano de año y medio, y el largo de tres años.

necesario sumar la cantidad de policías operativos no aptos para el desempeño de la función pública. La SSPYTM de Culiacán contabiliza un total de 771 elementos operativos de SP, y de ellos, 553 policías (71.7 %) son no aptos por la evaluación de control y confianza para la función de SP. A su vez, de los 4,455 (sumatoria de los policías preventivos de los 18 municipios), 2,660 elementos se evaluaron no aptos por el mismo motivo. Ver la Tabla 15.

Tabla 15. Déficit policiales en Sinaloa y Culiacán, en 2019, considerando la evaluación de control y confianza

Institución.	Déficit estatal	No aptos	Total déficit	Ideal estatal	Déficit municipal	No aptos	Total déficit	Ideal municipal
ONU	4,175	2,660	6,835	8,632	1,722	553	2,275	2,731
SEGOB	1,097		3,757	5,549	765		1,318	1,755
PED-Sinaloa	4,790		7,450	9,248	1,914		2,467	2,926

Fuente: elaboración propia.

Tanto en la Policía estatal como en la municipal, la mayoría de los agentes de SP laboran en turnos de 12 horas por 24 horas de descanso. Con dicho esquema de trabajo, se puede afirmar que: cada 12 horas, Culiacán como municipio y Sinaloa como entidad federativa, son vigiladas y guardadas por un tercio del estado de fuerza policial respectiva. De esa manera, en la función de SP cada 12 horas hay 1,480 y 257 policías preventivos, respectivamente.

En 2019, el 59.9 % y el 71.7 % del estado de fuerza policial estatal y municipal, calificaron no aptos para el desempeño de la función pública. Es decir, no aprobaron en la evaluación de control y confianza. Según la Fundación Desarrollo Humano Sustentable (FDHSAC),⁶⁷ dicha evaluación se realiza en los Centros de Evaluación y Control de Confianza (CECC),⁶⁸ ubicados en las entidades federativas, en cinco fases: 1) Toxicológica, 2) Psicológica, 3) Socioeconómica, 4) Médica, y 5) Poligráfica (FDHSAC, 2015).⁶⁹ Valencia (2016), considera cuatro evaluaciones: conjunta las evaluaciones médica y toxicológica en una. Ninguna de las cinco evaluaciones

⁶⁷ La Fundación Desarrollo Humano Sustentable, AC, es una organización —según su declaración— sin fines de lucro, con sede en la Ciudad de México, dedicada al análisis, generación y promoción de políticas públicas relativas al desarrollo humano sustentable.

⁶⁸ Facultados para examinar y valorar el ingreso y permanencia de los policías en las instituciones de seguridad pública del país, por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA) del SESNSP, con base en las fracciones III y IV del artículo 22 y, el artículo 107 de la LGSNSP; las fracciones I, III, V, XVIII del artículo 14 del reglamento del SESNSP.

⁶⁹ La evaluación de control y confianza examina a los policías preventivos en los aspectos toxicológico, psicológico y médico. Es, en mi opinión, una valoración del CHP en los aspectos de la salud, los conocimientos y las aptitudes.

imperera sobre las otras, pues cada una de ellas tiene el objetivo de explorar una faceta de la vida del agente policial, considerado unidad biopsicosocial, como puede observarse en la siguiente relación:

1. La fase psicológica se basa en la aplicación de pruebas psicométricas y la entrevista profunda. Se realiza en varias etapas con tiempos controlados por parámetros recomendados para cada batería, mismas que van desde el MMPI (*Minnesota Multiphasic Personality Inventory*), medición del coeficiente intelectual, la *Home-Tree-Person*⁷⁰ y la prueba grafológica, cada una con finalidades específicas como la identificación de psicopatologías, áreas de oportunidad, valores, estabilidad emocional, entre otras (Valencia, 2016).
2. La fase médica indaga sobre el estado de salud de aspirantes y personal activo de las instituciones de SP mediante exámenes médicos y toxicológicos. Identifica enfermedades o consumo de drogas (historia clínica) y así detecta patologías que influyen en el desarrollo de las actividades del policía. Cuando se descubren riesgos para la salud en el personal activo, se emiten las recomendaciones conducentes al fomento de su salud.
3. La fase de la investigación socioeconómica se realiza mediante entrevista. El objetivo es identificar riesgos derivados del entorno origen de los servidores públicos y, mediante documentos, se lo investiga en los ámbitos familiar, escolar, laboral, social, económico, financiero, de vivienda, patrimonial, así como en lo jurídico y administrativo. Se exploran sus gastos corrientes y excepcionales en relación con su ingreso mensual. Se comprueba la legalidad de los ingresos excepcionales.
4. La fase de poligrafía es un proceso cuyo objetivo es valorar la confiabilidad hacia la función de SP, demandada por las instituciones, mediante la detección de variaciones fisiológicas producidas en la persona, ante un protocolo de preguntas específicas para un objetivo determinado (FDHSAC, 2015).

Las fases de psicología, poligrafía, médica y de investigación socioeconómica se aplican de manera focalizada, con base en elementos derivados del análisis de información previa, y, el

⁷⁰ *House-Tree-Person* (HTP) es una de las técnicas gráficas más utilizadas en el mundo. Posibilita evaluar la dinámica psíquica en individuos de diferente idiosincrasia y obtener información clínica sin despertar vivencias amenazantes (Haslop, s. f).

examen toxicológico se aplica de forma sorpresiva y generalizada al personal de las instituciones de Seguridad Pública.

3.6.3.3 Jerarquía policial en el AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa

La jerarquía policial asigna a los policías su lugar y tareas concretas en la institución, acordes sólo con la función de SP. En ese sentido, el artículo 82 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP) establece el esquema terciario de jerarquización policial. Mediante dicho esquema, las instituciones policiales de las entidades, tanto federativas como municipales, se organizan considerando base a la unidad compuesta por tres elementos en jerarquía descendente, establecida en el artículo 81 de la misma ley, a saber:

1. Comisarios: a) Comisario general, b) Comisario jefe, y c) Comisario.
2. Inspectores: a) Inspector General, b) Inspector jefe, y c) Inspector.
3. Oficiales: a) Subinspector, b) Oficial, y c) Suboficial.
4. Escala básica: a) Policía primero, b) Policía segundo, c) Policía tercero, y d) Policía (CDHCU, 2009).

Con base en lo anterior, las instituciones municipales deben cubrir, al menos, el mando correspondiente al quinto grado ascendente de organización en la jerarquía, mientras las estatales deben satisfacer, como mínimo, el mando correspondiente al octavo grado de organización jerárquica (véase la Tabla 16). En el caso de la Policía municipal de Culiacán, Sinaloa, se cubre hasta el séptimo (sub-inspector) grado jerárquico. También se utiliza la nomenclatura consignada en el artículo 151 del *Reglamento Interior de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Culiacán* (RIDSPMC, del H. Ayuntamiento de Culiacán, 2014). Véase la Tabla 16. A las corporaciones de Policía municipal y estatal se las denomina *Compañía* y *Unidad*, de manera respectiva.

Culiacán, Sinaloa, por su población —a mediados de 2017— necesita una fuerza policial de 2,681 elementos de SP. Su distribución jerárquica es la mostrada en el tercer renglón de la Tabla 16, misma que coincide con lo dispuesto por la LGSNSP para la jerarquía mínima de las entidades federativas. Sin embargo, el estado de fuerza real de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de 771 elementos, cuya distribución jerárquica aproximada, es la mostrada en el cuarto renglón de la misma tabla.

Tabla 16. Jerarquización terciaria mínima para las Policías municipales y estatales según LGSNSP

Estructura terciaria	Policías	Policías	Policías segundo	Policías primero	Sub oficiales	Oficiales	Sub inspectores	Inspectores	Inspectores jefe	Inspectores generales	Estado de fuerza total
Compañía*	81	27	9	3	1						Municipal
Unidad**	2,187	729	243	81	27	9	3	1			Estatal
Culiacán	2,187	726	243	81	27	9	3	1			2,916
Culiacán***	729	243	81	27	9	3	1				1,093
Sinaloa	2,964	987	329	109	36	12	4	1			4,442

Fuente: elaboración propia con base en CDHCU (2009) y Diagnóstico de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, de 2017.

* Estructura ideal de la Policía municipal, de acuerdo con la LGSNSP.

** Estructura ideal de la Policía estatal, de acuerdo con la LGSNSP.

*** Distribución jerárquica aproximada (Fuerza real 959 elementos en 2017).

3.6.3.4 Nomenclatura y funciones en la Policía municipal de Culiacán, Sinaloa

Según el artículo 151 del RIDSPMC, la estructura jerárquica y nomenclatura de la Policía municipal es la de la columna izquierda de la Tabla 17; en la columna derecha se expresa la nomenclatura correspondiente, sugerida por la LGSNSP. Desde 2009, con dicha ley federal se pretende homologar y armonizar las estructuras jerárquicas de las entidades federativas y municipales, los sueldos, procesos de ingreso, evaluación para el ingreso, Formación Inicial, capacitar de manera continua, evaluar el desempeño y las competencias básicas para la certificación, permanencia, desarrollo profesional y ascensos en la carrera policial. Pese a lo estipulado en la LGSNSP en relación con la nomenclatura jerárquica, en la SSPYTM aún se utiliza la nomenclatura marcada por su RIDSPMC.

Las funciones del policía por su posición jerárquica, de acuerdo con el artículo 152 del Reglamento Interior de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Culiacán (RIDSPMC), son las siguientes:

1. El agente o policía ejecuta órdenes superiores. Es [la unidad primaria] base de la estructura jerárquica del cuerpo de SP.
2. El jefe de grupo o policía tercero controla y dirige unidades primarias de la institución de SP (agentes o policías), y en ocasiones suple al grado inmediato superior (oficial segundo o policía segundo) en sus funciones.

3. El oficial segundo o policía segundo es enlace con capacidad de autonomía entre las unidades especializadas (oficial primero o policía primero), entre el jefe de grupo o policía tercero y los agentes o policías; supervisa a los jefes de grupo o policías terceros y a los agentes o policías.
4. El oficial primero o policía primero controla y dirige operaciones de unidades especializadas en una actividad policial con capacidad táctica autónoma.
5. El subcomandante o suboficial supervisa y evalúa el cumplimiento de las órdenes y acciones programadas y giradas por el comandante.
6. El comandante u oficial interpreta y ejecuta las políticas de acción policial delegadas en su persona respecto de la totalidad del servicio específico que dirige.
7. El jefe de departamento o subinspector ejecuta acciones, planes y programas de especialidad diversa; suple al director, subdirector o titular de la unidad si es necesario.
8. El subdirector o inspector mantiene vigilancia sobre las unidades especializadas en el cumplimiento de acciones, planes y programas específicos diversos. Suple al titular de la dirección o jefe de unidad si es necesario.
9. El director o inspector jefe es el policía con plena autoridad en la dirección de la función pública o áreas afines en la estructura de la secretaría. Es responsable del funcionamiento operativo de dicho organismo ante el secretario, de quien depende.
10. El secretario es el responsable directo del funcionamiento de los cuerpos policiales del municipio de Culiacán y del servicio de Seguridad Pública. Ejecuta órdenes de la presidencia municipal (H. Municipio de Culiacán, Sinaloa, 2014).

Tabla 17. Jerarquía de la Policía municipal según RIDSPMC y, estatal según LGSNSP

Jerarquía según RIDSPMC	Jerarquía según LGSNSP
Agente	Policía
Jefe de grupo	Policía Tercero
Oficial Segundo	Policía Segundo
Oficial Primero	Policía Primero
Subcomandante	Suboficial
Comandante	Oficial
Jefe de departamento	Subinspector
Subdirector	Inspector
Director	Inspector jefe

Fuente: elaboración propia con base en RIDSPMC y LGSNSP.

Considerando lo anterior, para que la muestra sea representativa de la población a la que se van a extrapolar los resultados y, observar los márgenes de error, la muestra debe ser, por un lado, aleatoria o probabilística, es decir, todos los sujetos de la población tendrán la misma probabilidad de ser escogidos, y por el otro estratificada, es decir, se considerará la relación hombre/mujer y la relación jerárquica policial. La participación de las mujeres en la función de SP es una realidad. En el orden nacional, la ENECAP estima en 20 % dicha participación. En los municipios de Sinaloa su participación promedia 21.1 % según la misma encuesta, capítulo Sinaloa.

Capítulo IV: El método de investigación

4.1 Introducción

Para responder a las interrogantes general y específicas derivadas del objeto de estudio «La influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019», se utiliza el método cuantitativo de investigación, en tanto que se determina una magnitud del Desarrollo Humano (y) en Culiacán, Sinaloa, ante la influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública (x). Se trata de una investigación de alcance explicativo, en la que es posible observar una correlación causal entre el Capital Humano Policial-Seguridad Pública y el Desarrollo Humano.

En un primer acercamiento al objeto de estudio se lo explora en la bibliografía. Enseguida se lo describe, analiza, evalúa y se propone una explicación (la magnitud). Luego, en función del tipo de la investigación y del alcance de sus objetivos, se elige el método particular y las técnicas de recolección de datos adecuados al enfoque de investigación utilizado. Se determinan la población objeto y su muestra, el número de cuestionarios para el pilotaje de esta, y luego la aplicación de los cuestionarios. Por último, se incluyen los criterios y reflexiones discurridos durante la elaboración del cuestionario, su pilotaje y validación.

El tipo de enfoque y el alcance son dos características que definen a la investigación. Al enfoque se lo determina desde los objetivos, que, a su vez, determinan los métodos particulares y las técnicas a utilizar; al alcance se lo determina desde el tratamiento administrado a las variables y el grado de conocimiento a obtener. Los objetivos, refieren los datos a investigar mediante el enfoque y su alcance.

Así, esta investigación, por su enfoque es cuantitativa pues implica la medición estadística de un fenómeno social; según su alcance es explicativa porque descubre la influencia o causalidad del Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP) en el Desarrollo Humano (DH). Durante el proceso de este estudio, las fases exploratoria y descriptiva se superan mediante la investigación en los documentos referidos en la bibliografía; enseguida se lo describe. Luego, en la fase explicativa, previo análisis de los datos recabados mediante el instrumento de investigación, a la par con el estudio e investigación documental de la variable independiente, se obtiene la magnitud que explica el DH en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019. Gastélum (2021) afirma que los estudios exploratorios y descriptivos anteceden al explicativo, y que,

además, son la base de los estudios correlacionales, los que a su vez son la base para realizar estudios explicativos.

Sin embargo, por el tratamiento de las variables es un estudio no experimental, dada la imposibilidad de manipular las variables en condiciones de laboratorio. Una parcela de lo social es el *laboratorio* en el que se desarrolla el objeto de estudio de esta investigación, ofreciendo la posibilidad de observar el comportamiento de las características del CHP. De manera similar, la SP es estudiada y observada. Ambas variables conforman la causa de este objeto de estudio: el DH de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019. Así, el investigador no genera situaciones, sólo observa las ocurrentes. No controla las causas ni los efectos, sin embargo, es posible identificar la causa y el efecto en el fenómeno estudiado.

4.2 Las variables de investigación

Las variables componentes del objeto de investigación son: CHP-SP y DH. Una taxonomía de dichas variables se muestra en la Tabla 18.

Tabla 18. Taxonomía de las variables Capital Humano Policial-Seguridad Pública y Desarrollo Humano

Variable	Dimensión	Indicador
Capital Humano Policial-Seguridad Pública.	Educación Formal.	Índice de P. Preventivos con Licenciatura.
	Salud.	Índice de P. Preventivos con IMC aceptable.
	Formación para el trabajo policial.	Índice de FI en P. Preventivos.
		Índice de CP en P. Preventivos.
	Seguridad Pública.	Índice de Homicidios Dolosos.
		Índice de Percepción de Inseguridad.
Desarrollo Humano.	Salud.	Índice de Esperanza de Vida al Nacimiento.
	Educación.	Índice de Alfabetización.
		Índice de Matriculación.
PIB <i>per cápita</i> .	Índice de Ingreso.	

Fuente: elaboración propia.

4.3 Los conceptos Capital Humano Policial, Seguridad Pública y Desarrollo Humano

4.3.1 Capital Humano Policial

El concepto Capital Humano Policial procede del concepto CH aportado por la teoría del capital humano, fundada por Schultz (1961) y sostenida por Becker (1964). Ellos lo definieron como el conjunto de capacidades y habilidades innatas y adquiridas por las personas, a lo largo de sus

vidas, mediante la educación formal e informal y la formación en el trabajo. Posterior a los fundadores, estudiosos como Mincer (1981), Benhabib y Spiegel (1994), Laroche *et al.* (1999), García-Verdú (2006), y Gennaioli *et al.* (2013), concuerdan en que un aumento en el CH de los trabajadores incrementa su productividad y desempeño en el trabajo. Por su parte, Giménez (2005) lo define como la capacidad de una persona para realizar un trabajo. De esa manera, el concepto Capital Humano Policial propuesto en este trabajo se lo define como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, innato y adquirido por el policía, mediante la educación formal e informal, para realizar la función de seguridad pública.

Con anterioridad se expusieron los conceptos que, desde las definiciones de los diccionarios y su origen etimológico, definen al CH; a recapitular: los conocimientos, las capacidades y habilidades de las personas. En particular, el concepto conocimiento, desde las definiciones ofrecidas por Perkins (s. f.) y Gastélum (2021). El primero sugiere que los conocimientos son información dominada, y en tanto información dominada, las habilidades desarrolladas a partir de dichos conocimientos, son su desempeño. El segundo sugiere que el conocimiento son las interpretaciones acerca de la realidad por el cognoscente.

Por su origen etimológico capacidad significa «que tiene cabida», y las capacidades refieren los conocimientos contenidos, dominados y aplicados en una rutina, recibidos por las personas mediante capacitaciones. Por su parte, la RAE define a las habilidades como las capacidades y disposición de las personas para realizar un trabajo. Así, los tres conceptos descritos (capacidad, conocimiento y habilidad), se relacionan con el desempeño y desarrollo de la actividad humana, cualquiera que esta sea. Los conocimientos y habilidades aplicados por el personal al desempeño de una actividad productiva y rentable en las organizaciones,⁷¹ constituyen su CH.

4.3.2 Seguridad Pública

Partiendo de las definiciones de los vocablos seguridad y público/a, provistos por la RAE, expuestos con anterioridad, y que la misma RAE no define en sí a la seguridad pública pero define a la seguridad ciudadana como la situación de tranquilidad y de libre ejercicio de los derechos individuales, cuya protección efectiva se encomienda a las fuerzas del orden público, y atendiendo las etimologías de público/a y ciudadano/a, se concluye que la SP y la seguridad ciudadana se enfocan en el mismo objeto, como se explica enseguida.

⁷¹ En términos de rentabilidad (beneficio), el objetivo de las organizaciones del sector público es la satisfacción de los ciudadanos (clientes internos y externos) y, en consecuencia, la aceptación, la satisfacción social y la permanencia de los servidores públicos al frente de las instituciones.

Por su origen etimológico, el sentido de la expresión Seguridad Pública refiere la seguridad del público/pueblo. La palabra seguridad proviene del latín *securitas*, *-ātis*, de manera que pública/o, según Joan Corominas (1994) deviene del latín *publicus* «público, del pueblo», de *poplicus* «del pueblo», de *populus* «pueblo» + *-icus* «de». Por su parte, la palabra ciudadano/a deriva del latín *civitas*, *-ātis*, y significa el «conjunto de los ciudadanos de un estado o ciudad». Así, la seguridad a la que se refiere este trabajo de investigación, es la seguridad pública centrada en el pueblo, en tanto público, o centrada en el *civitas*, *-ātis*, en tanto ciudadano, miembro de la ciudadanía o del público.

El término seguridad, acompañado de pública, se refiere a la preservación del orden público⁷² y la integridad de los bienes y derechos de las personas, procurado mediante la prevención a cargo de las Policías municipales, estatales y federales, la investigación de los delitos y la presentación de la justicia ante los órganos jurisdiccionales (Fernández, 2002). Una parte de este trabajo analiza la SP que brindan los policías municipales, en particular los elementos policiales del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, que, en conjunto, conforman el CH de la institución de SP.

4.3.3 Desarrollo Humano

En este trabajo de investigación se considera el concepto Desarrollo Humano formulado por el PNUD, definido como el proceso de ampliación de las posibilidades de elegir de los individuos, cuyo objetivo es expandir la gama de oportunidades abiertas a las personas para vivir una vida saludable, creativa y con los medios adecuados para desenvolverse en su entorno social.

En la exploración realizada para el análisis de dicho concepto, se partió de los significados de los vocablos desarrollo y humano ofrecidos por la Real Academia de la Lengua Española; el origen etimológico sugerido por el Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española; definiciones de teóricos como Amartya Sen (1988; 2000), Griffin (2001) y Stewart (2004). Se analizaron los conceptos de crecimiento económico, desarrollo económico y sus diferentes denominaciones, en función de si este es regional o endógeno. Los autores citados concuerdan en que el fin último del desarrollo económico es el DH.

Según Griffin (2001), el desarrollo económico pretende ampliar las capacidades, libertades y opciones disponibles para las personas; para Stewart (2004) significa progreso del bienestar humano, y desde la perspectiva de Sen (1988; 2000) es el proceso de expansión de las libertades

⁷² El orden público o social es la gestión primaria en favor de la seguridad pública o social.

que disfruta la gente, mismas que no sólo son los fines primarios del desarrollo, sino también sus principales medios.

4.4 Operacionalización de las variables DH, CHP-SP

La investigación es de alcance causal, es decir, es posible observar una causalidad entre las variables, a saber: CHP-SP y DH. Precisando, el interés de esta investigación es conocer la influencia del CHP-SP en el DH de Culiacán, Sinaloa, en un año específico, el 2019. La investigación explica, mediante la magnitud calculada, el impacto o influencia del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa. Aquí es necesario recordar cómo define el artículo 21 de la CPEUM a la SP: se trata de una función correspondiente a la federación, las entidades federativas y municipales, para prevenir los delitos, investigarlos, perseguirlos, sancionar las infracciones administrativas, bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. Es decir, la SP es un asunto de Estado. En ese sentido, los policías preventivos son auxiliares y están bajo la dirección del Ministerio Público; son la parte visible de la SP.

La Seguridad Pública (SP) en una sociedad es responsabilidad de todos los ciudadanos, mientras los policías son los encargados de cumplir y hacer cumplir la ley y de guardar el orden social. El rol de la ciudadanía en relación con el orden social y respeto a la ley es función de sus características cívicas, morales, éticas y socioeconómicas. Es necesaria una Policía capacitada y profesional que, por principio, respete la Ley y la haga respetar. No es posible disponer un policía para cada ciudadano en aras de garantizar la integridad de los ciudadanos y de sus bienes, y así, prevenir y disminuir los índices delictivos.

Dicho lo anterior, el CHP-SP es entendido como el agente de SP y no como la unión o la suma de dos factores; el CHP-SP se sintetiza en el policía, agente al que se lo interroga en relación con sus capacidades y habilidades, innatas y adquiridas, para el desempeño de la función policial. De esa manera, la investigación se enfoca en el CHP.

4.4.1 Operacionalización de la variable Desarrollo Humano

El Desarrollo Humano, como ya se mencionó, es la variable dependiente, la afectada (y). La variable independiente del objeto de estudio se plantea mediante el concepto Capital Humano Policial-Seguridad Pública (x). Así, es posible expresar el objeto de estudio mediante la función: $y = f(x)$. Aquí, y es una variable no controlada por el investigador, y es continua porque toma valores progresivos y admite fracciones.

Es de recordarse que en esta investigación se considera el concepto Desarrollo Humano formulado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que plantea reconocer a las personas como la principal riqueza de las naciones, y así crear las condiciones para que ellas disfruten de una vida larga, saludable y creativa; El DH es entendido como la ampliación de posibilidades de elegir de los individuos, cuyo objetivo es expandir la gama de oportunidades abiertas a las personas en sus libertades y capacidades para que estas gocen de salud, bienestar, y tengan acceso a los conocimientos y recursos necesarios para vivir una vida digna.

En su primer informe sobre el DH en 1990, además del concepto, el PNUD presentó el Índice de Desarrollo Humano (IDH) como el indicador de los avances logrados por las economías del mundo en tres aspectos sociales: la esperanza de vida al nacimiento, los años de educación en el adulto y un poder adquisitivo para una vida digna. Para ese entonces ya eran conocidos y utilizados los dos primeros conceptos. El tercero, el poder adquisitivo para satisfacer las necesidades básicas y tener un nivel de vida digno, según PNUD (2012), hasta 1990 no era del todo bien comprendido.

Con base en la definición de Desarrollo Humano, el mismo PNUD elaboró un índice para medirlo (López-Calva y Vélez, 2014). Para tal efecto, al concepto DH lo descomponen en tres índices, a saber: el Índice de Salud (IS), el Índice de Educación (IE) —que a su vez considera dos aspectos: los años promedio de escolaridad y las tasas de matriculación escolar— y, por último, el Índice de Ingreso (II) (PNUD, 2012). Ver la Tabla 19.

Tabla 19. Componentes del Índice de Desarrollo Humano

Índice de Desarrollo Humano (IDH)			
Dimensiones	Educación	Salud	Ingreso
Medidas	-Años promedio de escolaridad -Años esperados de escolarización	Esperanza de vida al nacimiento.	PIB <i>per cápita</i> ajustado por Paridad y Poder de Compra (PPC)
Funcionamiento	Habilidad para leer, escribir y, adquirir conocimientos	Vida larga y saludable.	Capacidad para comprar los bienes y servicios que se desean

Fuente: elaboración propia con base en López-Calva, *et al.*, (2006).

A cada componente, el PNUD le asigna un tercio del valor del IDH, cuya magnitud equivale a la media aritmética de ellos; lo ilustran con la fórmula:

$$IDH = \frac{1}{3} IS + \frac{1}{3} IE + \frac{1}{3} II, \text{ en la que:}$$

1. IS es el Índice de Salud (esperanza de vida al nacimiento),
2. IE es el Índice de Educación; e
3. II es el Índice del Ingreso.

A su vez, el IE está compuesto por dos indicadores: los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolarización, mismos que son agregados con $2/3$ y $1/3$ de su valor, respectivamente (López-Calva, Rodríguez-Chamussy y Székely, 2006; PNUD, 2012).

Según el PNUD (2012), el IS mide la esperanza de vida al nacimiento de un país o una entidad estatal o municipal, referida entre los valores mínimo y máximo de 20 y 85 años respectivamente.⁷³ El IE mide el progreso en la educación de un país, entidad estatal o municipal. Considera los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolarización. Por último, el II toma de base al PIB *per cápita* (expresado en dólares estadounidenses), e incluye todos los aspectos del DH no comprendidos en una vida larga y saludable y la educación. Así, en conjunto, para PNUD (2015), el Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una medida que sintetiza los logros de un país o región en los tres subíndices referidos. El primero, en función de la salud, significa proveer a las personas de una vida larga y saludable; el segundo, en función de la educación, significa habilitar a las personas para leer, escribir y adquirir conocimientos; y, el tercero, en función del progreso, significa la capacidad para comprar los bienes y servicios que las personas desean, para en teoría, acceder a una vida digna, limitada por el PIB *per cápita*.

Pero, ¿cómo se calculan dichos subíndices? En PNUD (2012) se muestra el método para cada uno de ellos y las respectivas fórmulas:

1. Para el Índice de Salud: $IS = \frac{\text{esperanza de vida al nacimiento} - \text{valor mínimo}}{\text{valor máximo} - \text{valor mínimo}}$.
2. El Índice de Educación (IE) se calcula mediante las siguientes ponderaciones: $2/3$ para el Índice de Alfabetismo (IA) y $1/3$ para el Índice de Matriculación (IM). Para conocer el primero es necesario tener como insumo la cantidad de personas de 15 años y más

⁷³ Se elige el mínimo natural de 20 años para la esperanza de vida, con base en que, en ningún país, en el siglo XX, la esperanza de vida ha sido menor a los 20 años. Por su parte, el límite máximo de 85 años, meta de muchos países en los 30 años más recientes, se debe a la mejora de las condiciones de vida y los avances médicos. En economías como Hong Kong, China (Región Administrativa Especial), la esperanza de vida es de 84.9 años y, de 84,6 años en Japón (PNUD, 2012).

alfabetizadas y la cantidad de personas en ese grupo etario. Para el segundo, la cantidad de personas inscritas en la educación primaria, secundaria y terciaria y la población entre las edades de seis y veinticuatro años. Así, la expresión final para valorar el IE, es la siguiente: $IE = \frac{2}{3}IA + \frac{1}{3}IM$.

- El Índice de Ingreso (II), es la capacidad de compra de las personas, expresada en dólares estadounidenses, y se calcula a partir del Producto Interno Bruto (PIB), de un año elegido, repartido por igual entre la población de un país, entidad estatal o municipal. En México, la información insumo la proporciona la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de INEGI, para cada entidad estatal. Para calcular el II, se aplica la siguiente fórmula: $II = \frac{\log(\text{Ingreso anual ajustado en dólares ppc}) - \log(\text{valor mínimo})}{\log(\text{valor máximo}) - \log(\text{valor mínimo})}$.

Obtenido el índice para cada dimensión, el IDH se calcula mediante la fórmula $IDH = \frac{IS+IE+II}{3}$, diseñada por PNUD (1990). A esta forma de obtener el IDH, en esta investigación se le llama el método de la media aritmética, mientras en el informe de 2012 del PNUD se propone la metodología de la media geométrica, llamada, para los efectos de este trabajo, método de la media geométrica. La Tabla 20 lo ilustra. En esta tesis se utiliza el método tradicional, el de la media aritmética.

Tabla 20. Métodos para obtener el Índice de Desarrollo Humano

	Método de la Media Aritmética			Método de la Media Geométrica		
Fórmula	$IDH = \frac{1}{3} IS + \frac{1}{3} IE + \frac{1}{3} II$			$IDH = (IS)^{1/3}(IE)^{1/3}(II)^{1/3}$		
Dimensión	Indicador	Umbrales.		Indicador.	Umbrales.	
		Mín.	Max.		Mín.	Max.
Salud	Esperanza de vida al nacer (años)	25	85	Esperanza de vida al nacer (años)	20	83.4
Educación	Alfabetismo	0	100	Años promedio de escolaridad	0	13.1
	Tasa combinada de matriculación	0	100	Años esperados de escolarización	0	18
Ingreso	PIB <i>per cápita</i> (PPC US\$)	100	40,000	INB <i>per cápita</i> (PPC US\$)	100	107,721

Fuente: adaptado de PNUD (2012).

El IDH para México es posible consultarlo en los informes mundiales del PNUD sobre el DH a partir del publicado en 1990. El más reciente, hasta el año de esta tesis, corresponde al año 2020. Para las entidades estatales y municipales el más reciente es de 2015.

4.4.2 Método aplicado para calcular el IDH en Culiacán, Sinaloa

Para calcular el IDH de los estados y municipios de México, al método tradicional propuesto por el PNUD (1990), ante la indisponibilidad de datos en dichos órdenes, López-Calva, Rodríguez y Vélez (2006) introducen variables alternativas para medir alguno o sus tres componentes. Dichas variables son la Tasa de Supervivencia Infantil (TSI) en lugar del indicador Esperanza de Vida al Nacimiento (EVN), el ajuste por componente petrolero en lugar del PIB, y la variación en el rango de edad para la tasa de matriculación, de seis a 19 años en lugar de seis a 24. Con esos cambios, observan que, en términos generales, la magnitud del IDH de algunas entidades federativas mejora de manera sensible. Para el caso de Sinaloa, se mantiene invariable.

4.4.2.1 Índice de Salud (IS) para Culiacán, Sinaloa, en 2019

Para el cálculo del Índice de Salud de Culiacán, Sinaloa, en 2019, la CONAPO (2001) sugiere utilizar la expresión $IEV = \frac{e_0 - 25}{85 - 25}$, en la que e_0 es la esperanza de vida, y 25 y 85 son los límites teóricos de vida. Es necesario conocer la esperanza de vida en Culiacán, Sinaloa, en 2019. Con ese objetivo, la constante e_0 , cuyo valor es 0.9964, es el límite máximo de la vida media observado en Japón —la mayor TSI en el mundo—, equivalente a una Tasa de Mortalidad Infantil igual a 3.6 decesos por cada mil nacidos vivos; en tanto, el límite mínimo de vida media se establece despejando P_{min} en la expresión $ISI = \frac{P_0 - P_{min}}{TSI - P_{min}}$ para calcular el Índice de Supervivencia Infantil; admitiendo que el Índice de Esperanza de Vida (IEV) es igual al ISI, entonces: $IEV = ISI = \frac{P_0 - P_{min}}{TSI - P_{min}}$, en la que:

1. P_0 es la [posibilidad] de sobrevivir al primer año de vida, equivalente a $1 - TMI$,
2. P_{min} es el valor mínimo convencional, obtenido del promedio de la variación de los valores mínimos de vida media para las entidades federativas (CONAPO, 2001), y
3. TSI es la Tasa de Supervivencia Infantil, equivalente a 0.9964 y, pertenece a Japón, la más alta observada en el mundo.

La TSI tiene su inversa, según CONAPO (2001) y López-Calva, Rodríguez y Vélez (2006), la Tasa de Mortalidad Infantil (TMI).⁷⁴ Para el caso de Culiacán, Sinaloa, 2019, se extrajeron las

⁷⁴ En las ciencias matemáticas se habla de pares de operaciones inversas. Las básicas son la adición y su inverso aditivo, y, la división y su inverso multiplicativo. En el primer caso la suma de dos números inversos es cero y, en

cantidades de defunciones de menores de un año y de nacidos vivos, de INEGI: conjunto de datos. Así, la $TMI_{Cul,2019} = \frac{238}{17,333} = 0.0137$, en consecuencia, si $P_0 = 1 - TMI$ y la TMI es inversa a la TSI entonces, $1 - 0.0137 = 0.9863$: este es el valor de $P_{0,Cul,2019}$.

En relación con P_{min} , CONAPO (2001) obtuvo los valores mínimos de vida media, un valor para cada entidad federativa, y observó que varían entre 0.8615 y 0.8711, cuyo coeficiente de variación es 0.27 %, por lo que adoptó la media aritmética simple (0.8663)⁷⁵ de los valores P_{min} de cada entidad federativa, equivalente a una TMI de 133.3 decesos por cada mil nacidos vivos. Así, $P_{min} = 0.8663$.

Teniendo las magnitudes $P_{0,Cul,2019} = 0.9863$ y $P_{min} = 0.8663$, el ISI se calcula como sigue: $ISI_{Cul,2019} = IEV_{Cul,2019} = \frac{0.9863 - 0.8663}{0.9964 - 0.8663} = \frac{0.12}{0.1301} = 0.9224$. Como la TSI es inversa a la TMI, es decir, $1 - TSI = (TMI)(1,000)$, entonces $1 - 0.9224 = (0.0776)(1,000) = 77.6$ años. Así, el $IEV_{Cul,2019} = 77.6$ años.

Sólo resta aplicar la fórmula $IEV = \frac{e_0 - 25}{85 - 25}$, citada al inicio de ésta sección. El IEV para Culiacán, Sinaloa, en 2019, en la que e_0 es la esperanza de vida al nacimiento en Culiacán, Sinaloa, en 2019, calculada en el párrafo anterior y equivalente a 77.6 años, al aplicar la fórmula resulta que el $IS_{Cul,2019} = IEV_{Cul,2019} = \frac{77.6 - 25}{85 - 25} = \frac{52.6}{60} = 0.8766$.

Los datos relativos a la defunción de menores de un año y de los nacidos vivos son de INEGI: Banco de Indicadores: Culiacán, Sinaloa (25006)⁷⁶ y Conjunto de datos.⁷⁷ El dato para el IEV para Culiacán, 2019, proporcionado por INEGI es de (75.1 años). El comportamiento de la mortalidad de menores de un año, de 2013 a 2019, decrece 1.23 % anual, en apariencia mejoran las condiciones de salud, la Gráfica 4 ilustra. En relación con la natalidad, esta decrece 0.9 % anual en el mismo periodo. La Gráfica 5 muestra su comportamiento.

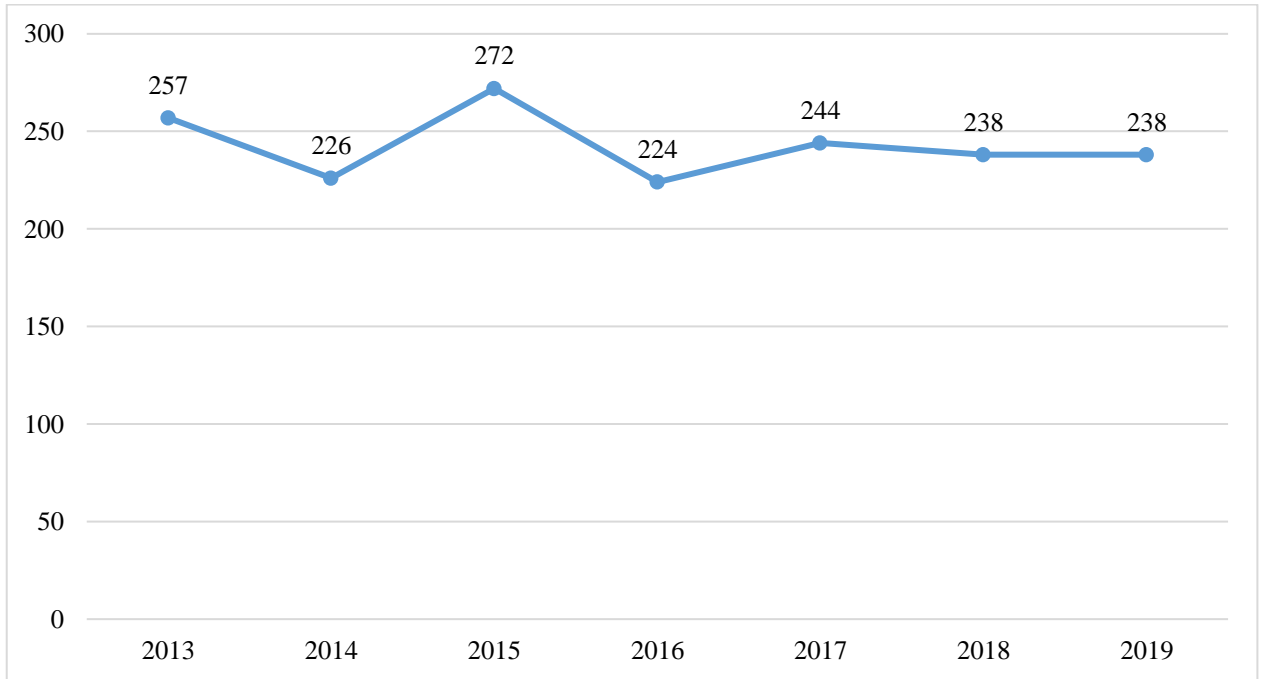
el segundo, la multiplicación de dos números inversos es igual a uno. En ninguno de los dos casos cabe el par de magnitudes TMI y TSI como inversas, así denominadas en CONAPO (2001) y López-Calva, Rodríguez y Vélez (2006). Más bien, son complementarias porque la suma de ellos es igual a uno.

⁷⁵ Tanto CONAPO (2001) como López-Calva, Rodríguez y Vélez (2006), en sus textos consignan 0.8667 como media aritmética simple. La media aritmética simple entre los valores 0.8615 y 0.8711, arroja una diferencia de cuatro diezmilésimas menos.

⁷⁶ 25006 es la clave de INEGI para Culiacán, Sinaloa.

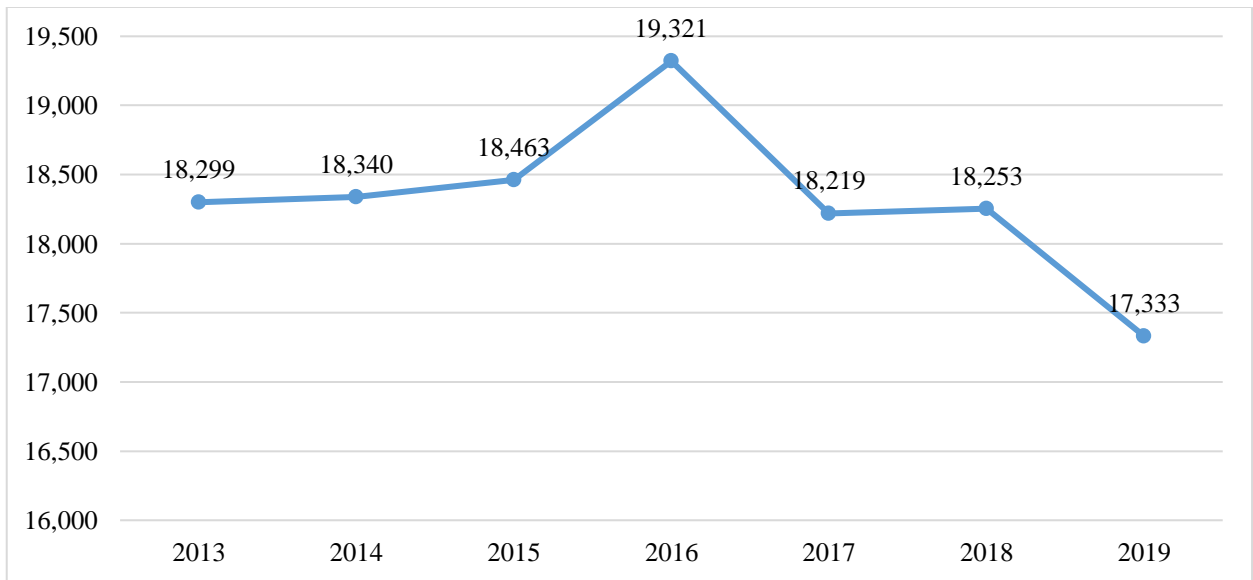
⁷⁷ Recuperado el 15 de mayo de 2021, de: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=11144.

Gráfica 4. Defunciones de menores de un año en Culiacán, Sinaloa, de 2013 a 2019



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI: Banco de Indicadores. Culiacán, Sinaloa (25006).

Gráfica 5. Nacimientos en Culiacán, Sinaloa de 2013 a 2019



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI: Banco de Indicadores. Culiacán, Sinaloa (25006).

4.4.2.2 Índice de Educación (IE) para Culiacán, Sinaloa

El Índice de Educación (IE) es la suma ponderada de los índices de alfabetización y de matriculación. El primero se pondera en dos tercios y el segundo en un tercio (García-Verdú, 2006). El IE de Culiacán, Sinaloa, para el año 2019, se calculó mediante la expresión: $IE_{Cul,2019} = \frac{2}{3}IA_{Cul,2019} + \frac{1}{3}IM_{Cul,2019}$, en la que el primer sumando es el Índice de Alfabetización (IA) y el segundo refiere al Índice de Matriculación (IM) en Culiacán, Sinaloa, en 2019.

El IA resulta de dividir el número de personas alfabetizadas mayores de 15 años entre la población del correspondiente grupo etario, mediante la siguiente expresión: $IA_{Cul,2019} = \frac{PA_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}$, en la que $PA_{Cul,2019}$ es la Población Alfabetizada de 15 años y más, y $P_{Cul,2019}$ es la Población de Culiacán de 15 años y más. En obvio, los datos necesarios son: cantidad de personas de 15 años y más con la capacidad de leer y escribir un recado y, la población 15 años y más.

A su vez, para el IM es necesario conocer la cantidad de personas inscritas en la instrucción primaria, secundaria y terciaria, y la cantidad de personas con edades entre seis y 24 años. Se obtiene mediante la expresión $IM_{Cul,2019} = \frac{PI_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}$, en la que $PI_{Cul,2019}$ es la cantidad de personas inscritas en la instrucción primaria, secundaria y terciaria, en Culiacán, Sinaloa, y $P_{Cul,2019}$ es la cantidad de personas con edades entre seis y 24 años de edad.

Entonces, sustituyendo $IA_{Cul,2019} = \frac{PA_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}$ y el $IM_{Cul,2019} = \frac{PI_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}$ en la expresión $IE_{Cul,2019} = \frac{2}{3}IA_{Cul,2019} + \frac{1}{3}IM_{Cul,2019}$, se obtiene: $IE_{Cul,2019} = \frac{2}{3}\left(\frac{PA_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}\right) + \frac{1}{3}\left(\frac{PI_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}}\right)$.

Los datos sobre la población alfabetizada de 15 y más años, población total de 15 y más años, población con edades entre seis y 24 años, así como la cantidad de alumnos inscritos en la instrucción primaria, secundaria y terciaria, para los subíndices IA e IM, se obtuvieron vía solicitud de información, de folio 01085021, al sujeto obligado PE05400-Secretaría de Educación Pública y Cultura (SEPYC).

Así, en Culiacán, Sinaloa, en 2019, hay 686,978 personas mayores de 15 años y más capaces de escribir y leer un recado, es decir, alfabetizadas, y 703,294 personas en ese grupo etario. Entonces el $IA_{Cul,2019} = \frac{PA_{Cul,2019}}{P_{Cul,2019}} = \frac{686,978}{703,294} = 0.976800598 = 0.9768$. Los datos para el $IM_{Cul,2019}$ el segundo componente del IE, son: 268,203 personas inscritas en la instrucción

primaria, secundaria y terciaria, en 2019, con edades entre los seis y 24 años, y 327,563 personas en ese grupo etario. Así, el $IM_{Cul,2019} = \frac{268,203}{327,563} = 0.8188$.

Dichos valores toman su lugar en la expresión $IE_{Cul,2019} = \frac{2}{3}IA_{Cul,2019} + \frac{1}{3}IM_{Cul,2019} = \frac{2}{3}(0.9768) + \frac{1}{3}(0.8188) = 0.6512 + 0.2729 = 0.9241$. El $IE_{Cul,2019} = 0.9241$.

4.4.2.3 Índice de Ingreso (II) para Culiacán, Sinaloa

La fórmula general para calcular el Índice de Ingreso (II), según el método tradicional sugerido por PNUD (1990), PNUD (2012) y López-Calva, *et. al.* (2006), es:

$$II = \frac{\log(\text{Ingreso anual ajustado en dólares ppc}) - \log(\text{valor mínimo})}{\log(\text{valor máximo}) - \log(\text{valor mínimo})}$$

en la que los valores mínimo y máximo son 100 y 40,000 dólares estadounidenses, respectivamente. Para calcular el II es necesario conocer dos magnitudes: el ingreso anual ajustado en dólares para Culiacán, Sinaloa, en 2019, y el valor promedio del dólar en ese año. En relación con la primera, el PIB *per cápita* de Culiacán, en 2019 es de 216,500 pesos mexicanos (CODESIN, 2020).⁷⁸ La segunda magnitud es el valor promedio del dólar en ese año, equivalente a 18.0416 pesos mexicanos (SNIEG, 2021).

Así, el PIB *per cápita* ajustado equivale a 12,000 dólares estadounidenses. Entonces, el $II_{Cul,2019} = \frac{\log Y_{Cul,2019} - \log(\text{valor mínimo})}{\log(\text{valor máximo}) - \log(\text{valor mínimo})}$, en la que $Y_{Cul,2019}$ es el PIB *per cápita* de Culiacán, Sinaloa, en 2019, expresado en dólares estadounidenses.

$$\text{Así, el Índice de Ingreso es: } II_{Cul,2019} = \frac{\log(12,000) - \log(100)}{\log(40,000) - \log(100)} = \frac{\log\left(\frac{12,000}{100}\right)}{\log\left(\frac{40,000}{100}\right)} = \frac{\log(120)}{\log(400)} =$$

$$\frac{2.079181246}{2.602059991} = 0.799052002 = 0.7990.$$

En resumen, los índices componentes del IDH de Culiacán, Sinaloa, en 2019 son:

1. $IS_{Cul,2019} = IEV_{Cul,2019} = \frac{77.6-25}{85-25} = \frac{52.6}{60} 0.8766$,
2. $IE_{Cul,2019} = \frac{2}{3}IA_{Cul,2019} + \frac{1}{3}IM_{Cul,2019} = \frac{2}{3}(0.9768) + \frac{1}{3}(0.8188) = 0.9241$ y,
3. $II_{Cul,2019} = \frac{\log(12,000) - \log(100)}{\log(40,000) - \log(100)} = 0.7990$.

⁷⁸ En atención a solicitud de información a INEGI <Atencion.Usuarios@inegi.org.mx>, fechada el 18 de agosto de 2021, la respuesta con el código CAS-364687-B5W1D0 CRM:0874944 fue la siguiente: «Debido a la falta de información estadística para medir el comercio entre las entidades federativas; así como, los impuestos y subsidios estatales y municipales completos, no es posible generar datos del PIB por el método del ingreso y del gasto, al nivel de desagregación geográfica “municipal” que usted requiere; por lo que, no hay datos disponibles para las variables que usted está solicitando.»

4.4.2.4 Cálculo del Índice de Desarrollo Humano para Culiacán, Sinaloa, en 2019

Ya se tienen los tres índices parciales del desarrollo humano, a recordar: el Índice de Salud (IS), el Índice de Educación (IE) y el Índice de Ingreso (II). A su vez, para el IE se tienen los dos subíndices que lo componen: el Índice de Alfabetismo (IA) y el Índice de Matriculación (IM).

Para calcular el IDH en Culiacán, Sinaloa, en 2019, se utiliza el método tradicional propuesto por el PNUD desde su primer informe de 1990, ratificado en 2012 y resumido en la fórmula $IDH = \frac{1}{3}IS + \frac{1}{3}IE + \frac{1}{3}II$. Así, sólo resta sustituir con los valores obtenidos. $IDH_{Cul,2019} = \frac{1}{3}(0.8766) + \frac{1}{3}(0.9241) + \frac{1}{3}(0.7990) = 0.8665$.

Para contextualizar, según el PNUD (2020), México en 2019 tiene 0.779 como IDH y se ubica en el lugar 74.º en el rango de países con desarrollo humano *alto*, cuyo rango va de 0.800 a 0.601. En esta escala, según el IDH obtenido en este trabajo, Culiacán, con 0.8665, se ubicaría en el rango de países con desarrollo humano *muy alto*.

¿Qué significa el $IDH_{Cul,2019}$? En el aspecto de la Salud, en Culiacán, Sinaloa, en 2019, la TMI es 0.0137, es decir, de cada 10,000 nacidos mueren 137 antes de cumplir el año de edad, o su inverso —como consignan CONAPO (2001) y López-Calva, Rodríguez y Vélez (2006)—, la TSI es 0.9862, es decir, de cada 10,000 nacidos vivos, sobreviven al año de vida 9,862 infantes. Lo anterior refleja la calidad del sistema de salud en el municipio, redundante en el IEV al nacimiento, equivalente a 77.6 años.

En relación con el IE, su primer componente, el IA igual a 0.9768, significa que 97 % de la población de 15 años y más de Culiacán, tiene capacidad para escribir y leer un recado, es decir, es alfabeto y, por su parte, el IM igual a 0.8188, revela que sólo 82 % de la población entre los seis y veinticuatro años de edad asistió a la escuela en 2019.

El $II_{Cul,2019}$ se calcula a partir del PIB *per cápita* de Culiacán, en 2019, equivalente a 216,500 pesos mexicanos (CODESIN, 2020), que, convertidos a dólares a precio promedio de 2019 (18.0416 pesos) representa 12,000.04 dólares estadounidenses al año. Lo anterior significa que, en Culiacán, Sinaloa, en 2019, se generó tal riqueza como para que cada culiacanense disfrute de alrededor de 18,000 pesos mensuales, promedio. Sin embargo, CONEVAL (2020), para Sinaloa estima que 31 % y 2.2 % de la población de Culiacán, en 2019, vive en condición de pobreza y pobreza extrema respectivamente.

4.4.3 Operacionalización de la variable CHP-SP

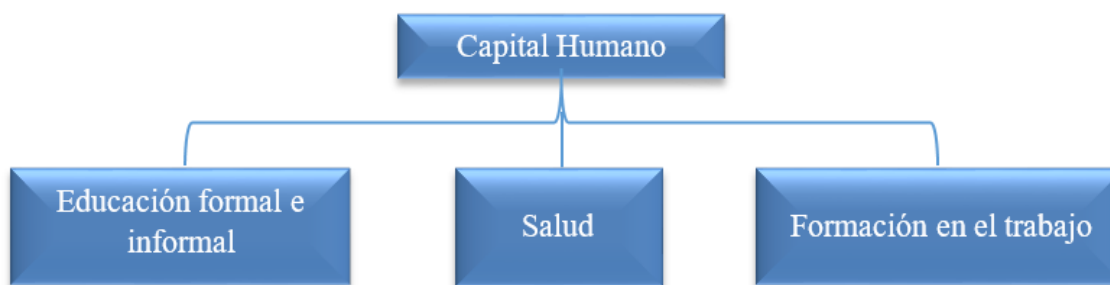
Es de reiterarse: en esta investigación la Seguridad Pública (SP) y el Capital Humano Policial (CHP) son los componentes del concepto CHP-SP. Caracterizan a la variable independiente, la

variable x . Se la hipotetiza como una causal del fenómeno estudiado. Al igual que y , es preexistente y continua porque toma valores progresivos y admite fracciones. No es controlable por el investigador.

4.4.3.1 Operacionalización de la variable Capital Humano Policial (CHP)

Para Schultz y Becker, fundadores de la teoría del capital humano, el CH es el producto de las inversiones en el desarrollo de las capacidades y habilidades innatas y adquiridas de las personas a lo largo de sus vidas, mediante la educación formal e informal, la formación en el trabajo, así como la salud. Le atribuyen tres dimensiones: la educación formal e informal, la formación en el trabajo y la salud. Para Giménez (2005), el CH es la capacidad de una persona para realizar un trabajo (véase la Imagen 2). Así, en esta investigación, al concepto Capital Humano Policial, se lo propone como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas,⁷⁹ adquiridos por el policía mediante la educación formal, la informal y la capacitación en el trabajo para la función de seguridad pública. Véase Imagen 2.

Imagen 2. Componentes (dimensiones) del Capital Humano



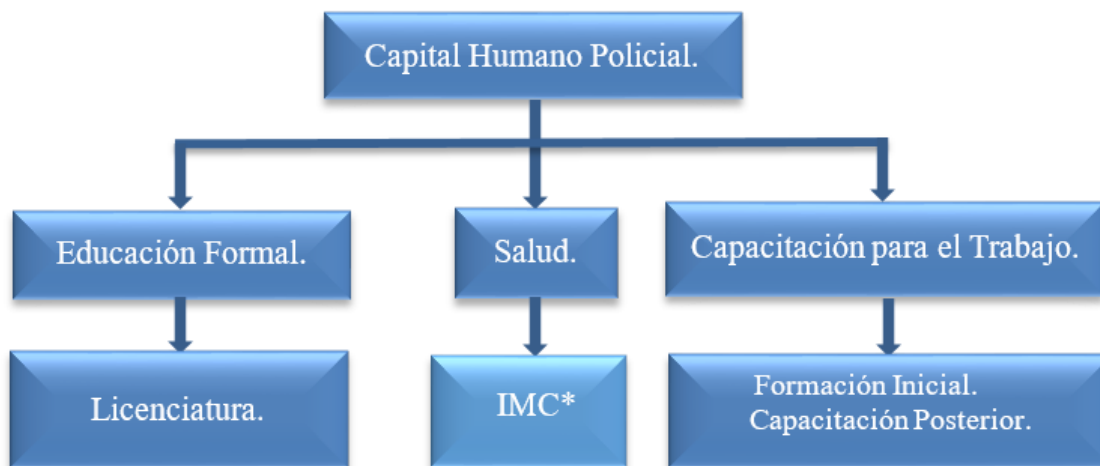
Fuente: elaboración propia con base en Schultz (1961), Becker (1964), Mincer (1981), Laroche *et al.* (1999) y Giménez (2005).

Al concepto CHP propuesto para este trabajo de investigación, es posible medirlo mediante las siguientes variables sustitutas, en tanto que, no se pretende aplicar al policía preventivo un examen de conocimientos, ni evaluarlo en la ejecución de su trabajo. Así, en relación con la Educación Formal (EF), lo deseable para ingresar a las instituciones de SP, como sugiere Buscaglia (entrevistado en MeganoticiasTVC, 2019), es que los elementos policíacos hayan

⁷⁹ Hasta la fecha, los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas de las personas, se miden mediante variables sustitutas o aproximadas (*proxies*). Desde la economía, origen del concepto CH, se miden las inversiones para su adquisición y el incremento de la productividad de las personas en la microeconomía, y de los países en la macroeconomía.

concluido la licenciatura, de preferencia en trabajo social, sociología y psicología o psicología social; tocante a la Salud, lo ideal es que los policías preventivos posean un IMC sugerido como adecuado por la Organización Mundial de la Salud; y, que sean poseedores de los conocimientos y habilidades suficientes a obtener mediante la Formación Inicial y las Capacitaciones Posteriores para el ejercicio de la función de SP. Véase la Imagen 3.

Imagen 3. Componentes y dimensiones del Capital Humano Policial



Fuente: elaboración propia.

* Indicador de la salud según la OMS (2018): $IMC = \frac{P}{L^2}$; P = Peso, y L = Estatura.

En la actualidad, para ingresar a la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, el requisito de escolaridad es bachillerato concluido, no licenciatura. Así, considerando el ideal de Vollmer y la recomendación de Buscaglia, la Educación Formal de los Policías Preventivos (EF_{PP}) equivale al Índice de Policías Preventivos con Licenciatura (IPP_L), definido por el cociente de la cantidad de Policías Preventivos —incluidos dos master en ciencias— con Licenciatura (PP_L) entre la cantidad de Policías Preventivos encuestados (PP), lo que se obtiene mediante la fórmula $EF_{PP} = IPP_L = \frac{PP_L}{PP}$.

En relación con la salud, la OMS (2018) afirma que el riesgo de sufrir cardiopatías y accidentes cardiovasculares, padecer diabetes y trastornos del aparato locomotor, así como distintos cánceres, se incrementa con la obesidad y el sobrepeso. Su medida es el Índice de Masa Corporal (IMC) y se lo describe mediante la relación: $IMC = \frac{Peso}{(Estatura)^2}$. El peso se expresa en kilogramos y la estatura en metros. La obesidad y el sobrepeso influyen en la salud; por ende, influyen en el desempeño físico y en la imagen de los policías preventivos, razón por la que es necesario conservar el peso dentro de los parámetros considerados saludables por la OMS.

Entonces, la $S_{PP} = IPP_{IMCacep} = \frac{PP_{IMCacep}}{PP}$, en la que S_{PP} refiere a la Salud de los Policías Preventivos de la SSPYTM, $IPP_{IMCacep}$ es el Índice de Policías Preventivos con IMC aceptable, $PP_{IMCacep}$ es la cantidad de Policías Preventivos con IMC aceptable, y PP es la cantidad de Policías Preventivos encuestados.

Tocante a la educación específica adquirida para el ejercicio de la función de SP, es decir, a la Capacitación para el Trabajo de los Policías Preventivos (CT_{PP}), esta es la media aritmética del Índice de Formación Inicial⁸⁰ de los Policías Preventivos (IFI_{PP}) y el Índice de Capacitación Posterior de los Policías Preventivos (ICP_{PP}), dada por la expresión $ICT_{PP} = \frac{2}{3}IFI_{PP} + \frac{1}{3}ICP_{PP}$,⁸¹ en la que IFI_{PP} es el cociente de la cantidad de Policías Preventivos que admite haber estudiado los temas de la Formación Inicial, impartidos por el Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública (INECIPE) durante la FI, entre la cantidad de Policías Preventivos encuestados (PP). Por su parte, ICP_{PP} es el cociente de la cantidad de Policías Preventivos que recibieron Capacitación Posterior (CP_{PP}) y de la cantidad de Policías Preventivos (PP) encuestados.

En resumen, los componentes del CHP se calculan mediante las siguientes expresiones:

1. $EF_{PP} = IPP_L = \frac{PPL}{PP}$,
2. $S_{PP} = IPP_{IMCacep} = \frac{PP_{IMCacep}}{PP}$ y,
3. $CT_{PP} = \frac{2}{3}IFI_{PP} + \frac{1}{3}ICP_{PP}$.

Ya definidas y descritas las dimensiones de los tres componentes del CHP, es posible expresarlo con la fórmula: $CHP = \frac{EF_{PP} + S_{PP} + CT_{PP}}{3}$, en la que:

1. EF_{PP} es la Educación Formal de los Policías Preventivos, cuya dimensión es la cantidad de Policías Preventivos con Licenciatura.
2. S_{PP} es la Salud de los Policías Preventivos, determinada por el índice de Masa Corporal (IMC), cuyas dimensiones son el Peso y la Estatura, y
3. CT_{PP} es la Capacitación para el Trabajo de los Policías Preventivos, cuyas dimensiones son los IFI e ICP, ponderados en 2/3 y 1/3, respectivamente.

⁸⁰ La FI es la capacitación teórico-práctica que reciben los aspirantes a pertenecer a las instituciones de SP, constituida por conocimientos sociales jurídicos y técnicos, impartida en los institutos formadores de policías, con el fin de desarrollar las habilidades y actitudes necesarias para la función de Seguridad Pública, es decir, proteger la integridad de las personas y sus bienes (SEGOB, 2017 c).

⁸¹ Igual que la FI, las CP deberían ser para todos los policías preventivos, pero no es así, razón por la que se pondera en 2/3 el IFI_{PP} y en 1/3 la ICP_{PP} .

Así, para calcular el valor de $CHP = \frac{EF_{PP} + S_{PP} + CT_{PP}}{3}$, es necesario obtener los valores de: $EF_{PP} = IPP_L = \frac{PP_L}{PP}$, $S_{PP} = IPP_{IMCacep} = \frac{PP_{IMCacep}}{PP}$ y, $CT_{PP} = \frac{IFI_{PP} + ICP_{PP}}{2}$, y substituirlos en la expresión dada. Se obtendrán una vez aplicada la encuesta.

4.4.3.2 Operacionalización de la variable SP

Las dimensiones a considerar de esta parte de la variable x , son el Índice de Homicidios Dolosos (IHD) y el índice de Percepción de Inseguridad (IPI) para Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019. El homicidio doloso⁸² es del tipo de delitos que no presentan cifra negra⁸³ porque se denuncia y se genera la correspondiente carpeta de investigación. Dicho índice refiere la cantidad de homicidios dolosos ocurridos en una población durante un periodo determinado e indica qué tan riesgoso y peligroso es habitar en esa localidad (Galindo, Frissard y Osorio 2019). Se lo calcula mediante la expresión: $IHD = \frac{HD}{Población}$, en la que IHD es el Índice de Homicidios Dolosos y HD son los Homicidios Dolosos.

En relación con la otra dimensión de la SP, para el IPI, están disponibles las estadísticas ofrecidas por las distintas ediciones de la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) de INEGI, en particular la referida para el año 2019. Dicho lo anterior, la SP, se obtiene mediante la media aritmética del IHD y el IPI, utilizando la expresión $SP = \frac{IHD_{Cul,2019} + IPI_{Cul,2019}}{2}$.

Para calcular el IHD en Culiacán, Sinaloa, en 2019, es necesario disponer como insumos a la cantidad de Homicidios Dolosos registrados, incluidos los feminicidios, y la población de Culiacán para ese año. Así, según Seguridad, Justicia y Paz (2020a), SD (2019) y GM (2019), ocurrieron 472, 505 y, 472 Homicidios Dolosos. El dato promedio es 483 y la población de Culiacán es de 975,238 habitantes. Así, el $IHD_{Cul,2019}$, se obtiene aplicando la fórmula

$$IHD_{Cul,2019} = \frac{HD_{Cul,2019}}{Población_{Cul,2019}} = \frac{483}{975,238} = 0.000495.$$

En relación con el Índice de Percepción de Inseguridad (IPI), la ENVIPE 2020, en uno de sus objetivos mide la percepción sobre la seguridad/inseguridad de los habitantes del país en el lugar donde viven y realizan sus actividades cotidianas. Estima que 55.8 % de la población de 18 años y más percibe inseguridad en su municipio o demarcación territorial (INEGI, 2020b). El

⁸² Incluye al feminicidio, llamado también femicidio.

⁸³ La cifra negra, en los distintos delitos, se constituye por todos aquellos ilícitos cometidos, que, por diversos motivos, no se denuncian y no derivan en una averiguación previa ni carpeta de investigación. No son registrados por las autoridades, pero sí se reflejan en los índices de impunidad del país, las entidades federativas y municipales. La desaparición forzada de personas es considerable como la cifra negra de los homicidios dolosos.

$IPI_{Cul,2019} = \frac{CPPI}{CP}$, en la que CPPI es la Cantidad de Personas de 18 años y más que Perciben Inseguridad en su municipio o demarcación territorial, y CP es la Cantidad de Personas de 18 años y más en dicho municipio o demarcación territorial. La población de Culiacán, en 2019, considerada para el cálculo, es de 975,238 habitantes.

El numerador es igual a 382,105 personas de 18 años y más que perciben inseguridad en su municipio o demarcación territorial, mientras el denominador es igual a 684,774 habitantes con edades de 18 años y más en dicho municipio o demarcación territorial. Sustituyendo en $IPI_{Cul,2019} = \frac{CPPI}{CP}$, se obtiene 0.5579, con una diezmilésima más que el dato derivable del porcentaje (55.8) de la población de 18 años y más que percibe inseguridad en su municipio o demarcación territorial.

Ya obtenidos los índices componentes de la SP, resta sustituirlos en $SP = \frac{IHD_{Cul,2019} + IPI_{Cul,2019}}{2}$. Así, la $SP = ISP_{Cul,2019} = \frac{0.000495 + 0.5579}{2} = 0.2794$. Luego entonces, sustituyendo los valores de CHP y SP en $ICHPSP_{Cul,2019} = \frac{ICHP_{Cul,2019} + ISP_{Cul,2019}}{2}$ se obtiene que el $ICHPSP_{Cul,2019} = \frac{ICHP_{Cul,2019} + 0.2794}{2}$. Falta calcular el valor de $ICHP_{Cul,2019}$, que se obtiene luego de aplicar las encuestas a la muestra, ordenar, tabular y graficar los datos, relativos a los tres componentes del CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, para el año 2019, a recordar: la Educación Formal (EF), la Salud (S) y la Capacitación para el Trabajo (CT). Obtenida la magnitud de $ICHP_{Cul,2019}$, se substituye en la expresión $ICHPSP_{Cul,2019} = \frac{ICHP_{Cul,2019} + 0.2794}{2}$ del párrafo anterior, para calcular la magnitud de $ICHPSP_{Cul,2019}$. Este es el cuarto componente propuesto por esta investigación para calcular el IDH de Culiacán, Sinaloa, en 2019, con la influencia del CHP-SP. La expresión es la siguiente: $IDH_{Cul,2019} = \frac{1}{4} IE_{Cul,2019} + \frac{1}{4} IS_{Cul,2019} + \frac{1}{4} II_{Cul,2019} + \frac{1}{4} ICHPSP_{Cul,2019}$, en la que:

1. $IDH_{Cul,2019}$ es el Índice Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, en 2019,
2. $IE_{Cul,2019}$ es el Índice de Educación en Culiacán, Sinaloa, en 2019,
3. $IS_{Cul,2019}$ es el Índice de Esperanza de Vida en Culiacán, Sinaloa, en 2019,
4. $II_{Cul,2019}$ es el Índice de Ingreso de Culiacán, Sinaloa, en 2019, y
5. $ICHPSP_{Cul,2019}$ es el Índice del Capital Humano Policial-Seguridad Pública de Culiacán, Sinaloa, en 2019.

4.5 Método particular de investigación

El método particular utilizado para indagar en la muestra del objeto de estudio, lo relativo a los conocimientos, capacidades, destrezas y habilidades innatas y adquiridas para el trabajo policial, es una encuesta o cuestionario, continente de cuarenta y nueve ítems distribuidos en cuatro secciones. La sección I se divide en dos partes: la primera parte contiene seis ítems relativos a las características generales de las unidades de análisis, y la segunda, con dos ítems, indaga sobre la carga laboral y los ingresos. Los cinco ítems de la sección II inquieren sobre el estado de salud y sobre los antecedentes médicos de los policías.

La siguiente sección contiene 18 ítems y se subdivide en tres partes: la primera contiene seis ítems e indaga sobre la adscripción y permanencia del policía en la institución de SP; la segunda, con un ítem, pregunta sobre el principal motivo del policía para servir en la SSPYTM; y la tercera, con once ítems, investiga sobre la Formación Inicial y las Capacitaciones Posteriores recibidas por los agentes policiales. Por último, la sección IV, con nueve ítems, pretende conocer cómo se ve a sí mismo el policía con respecto a su deber ser (ver Anexo 2).

Para confeccionar el instrumento a utilizar en esta investigación se indagó sobre estudios similares. No se encontraron trabajos de investigación que abordaran de manera simultánea las tres variables del objeto de este estudio. Tampoco se encontraron estudios que plantearan una investigación sobre el CHP. Sin embargo, la exploración realizada en dicha búsqueda, condujo a la Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP), realizada por INEGI en 2017.

La ENECAP abarca a las instituciones policiales de los tres ámbitos gubernamentales, con el objetivo de obtener información estadística sobre las instituciones encargadas de la SP en México, mediante la recolección de datos sobre el perfil sociodemográfico de los elementos de las Policías, las características principales de la función policial, la Formación Inicial (FI), la actualización, la especialización y el equipamiento, para utilizarla como base en el desarrollo y realización de estándares profesionales. El propósito de la ENECAP es proveer la información necesaria a los actores y decisores de las políticas públicas relativas a la materia (INEGI, s. f.).

La encuesta referida es, como se describe, muy general. Es de interés para este objeto de estudio, la sección relativa a la FI, actualización y especialización de los policías, también tratadas por la encuesta de manera general. Dicha sección implica, por principio, las siete competencias básicas descritas en el Anexo I, relativas a los conocimientos, capacidades y habilidades, bases a dominar por los policías, el CH de la institución: el CHP.

4.5.1 La población y su contexto

La población objeto de esta investigación, como ya se mencionó, son los policías adscritos a la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa, en particular, al Área Preventiva. También se mencionó la cantidad de ellos y los horarios de trabajo. Los policías preventivos municipales son los de mayor cercanía con el público. Dicha relación del público con los policías no es de orgullo ni respetuosa. La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE) de INEGI, en sus distintas ediciones, así lo muestra. Se piensa de manera peyorativa acerca del policía. En ese sentido, Valencia (2016) sostiene que los policías pertenecen a estratos sociales de clase media, baja, y muy baja, por lo que su desarrollo es deficiente en lo educativo, alimenticio y cultural; tienen vicios y virtudes por crecer en los ambientes más hostiles de un país en crisis, y no es posible en el corto plazo, desactivar de sus conductas los rastros del pasado que los formó. Los que eligen superarse, quizá lo hacen por influencia familiar, ambición, desempleo o por vocación, que los encamina a la Policía. Otros, es posible que elijan el camino de la delincuencia, ante las facilidades de empleo que ofrece el crimen organizado, como sostienen Caglayan *et al.*, (2017).

Quienes se enlistan en el servicio de la función de SP lo hacen por diversos motivos. Algunos de ellos: 1) Siempre me ha llamado la atención ser policía, 2) Por necesidad económica, 3) Porque quiero ayudar a la gente, 4) Porque quiero combatir la inseguridad, 5) Quiero hacer carrera policial, 6) Para tener estabilidad económica, 7) Porque no hay otra opción de trabajo, y 8) Por tradición familiar, entre otros. Algunos de estos motivos convergen con la vocación policial y otros no. En ese sentido, si se reclutan elementos cuya vocación diverge de la del policía, entonces se constituye en un factor que sustrae eficiencia a la función de la SP. Así, en palabras de Lucía Dammert (citada en López, 2019), es fundamental formar policías que quieran ser policías.

En relación con el supuesto de Valencia (2016), mencionado en el párrafo introductorio: «En el corto plazo no es posible desactivar las conductas de los policías», el curso de Formación Inicial (FI), fundamentado en las siete competencias básicas (Ver Anexo I), tiene una duración de 972 horas teoría-práctica⁸⁴ (SEGOB, 2017 c), para realizarse en un periodo de dos y medio a

⁸⁴ 972 horas para los elementos de nuevo ingreso a la Policía Preventiva. Los policías en activo que no hayan cursado la Formación Inicial, lo harán en la mitad (486 horas) del tiempo normal, considerando todas las asignaturas previstas en el programa respectivo. Deberá realizarse con 45 horas máximo a la semana —pueden ser menos horas a la semana, como se muestra en la Tabla 20—, distribuidas según las necesidades de la institución de SP de procedencia del elemento. Policía en activo es el elemento que ya labora, al menos, un año en la institución de SP (SEGOB, 2017c).

tres meses, los policías la consideran «muy corta» porque no les alcanza el tiempo para asimilar los conocimientos y las prácticas recibidos (Véase la Tabla 21). En abono a lo anterior, August Vollmer propuso a principios del siglo XX, a la Universidad de California en Berkeley, educar ahí a los futuros policías con el propósito de profesionalizarlos y elevar el trabajo policial al *status* de profesión —como cualquier otra en su área y especialidad—, al dotarlos de los conocimientos científicos y técnicos para enfrentar los retos de la SP (Guillén, 2015). Este pensamiento tiene sus seguidores en el mundo, como se mencionó con anterioridad.

Tabla 21. Periodos de la Formación Inicial en relación con la cantidad de horas a la semana

	972 horas teoría-práctica*	486 horas teoría- práctica**
45 horas/semana	5 meses	2.5 meses
40 horas/semana	5.6 meses	2.8 meses
35 horas/semana	6.5 meses	3.2 meses
30 horas/semana	7.6 meses	3.8 meses

Fuente: elaboración propia con base en SEGOB (2017 c).

*Total de horas teoría-práctica en la FI para los policías preventivos de nuevo ingreso.

**Total de horas teoría-práctica en la FI para policías preventivos en activo.

4.5.2 La población y la muestra

El universo o población objeto de esta investigación es un subconjunto del personal adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán (SSPYTM), en particular, al Área Preventiva. Dicho personal se divide en administrativo y operativo. El primero realiza labores de escritorio y el segundo es el policía denominado operativo, encargado de prevenir la comisión de actos delictivos. La Tabla 22 ilustra la distribución del personal adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa.⁸⁵

La SSPYTM está integrada por 1,474 elementos: 1,216 operativos y 258 administrativos. El personal operativo pertenece a alguna de las siguientes unidades especializadas: a) Unidades preventivas, llamados también Agentes o Policías; b) Unidades de vialidad o Agentes de tránsito; c) Dirección Especializada en Prevención de Robo de Vehículos (DEPROV); y d) Unidades o Agentes que pertenecen a las áreas de Prevención y Educación Vial.⁸⁶ Así, la población de interés

⁸⁵ La información sobre el estado de fuerza policial fue proporcionada por la secretaria del H. Ayuntamiento de Culiacán, responsable directa del funcionamiento de los cuerpos policiales y del servicio de SP en Culiacán, Sinaloa, en 2019.

⁸⁶ En el Área de Prevención y Educación Vial, no se tienen elementos operativos.

para esta investigación se constituye con 771 elementos del personal policial operativo preventivo.

Tabla 22. Distribución del personal de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en 2019

Personal	Operativo	Administrativo	Total	%
Área Preventiva. Unidades de Prevención.	771 (84.4 %)	142 (15.6 %)	913	61.9
Unidades de vialidad o tránsitos	406	42	448	30.4
DEPROV*	39	5	44	3
Prevención	0	42	42	2.8
Educación Vial	0	27	27	1.8
Totales	1,216	258	1,474	99.9

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por la secretaría del H. Ayuntamiento de Culiacán, Sinaloa.

* Dirección Especializada en Prevención de Robo de Vehículos.

Así, 84.4 % del personal del Área Preventiva es personal operativo, el subconjunto de interés para esta investigación. Son los policías que realizan labores de atención, guarda, vigilancia y prevención de actos delictivos. Son, en la cadena de la seguridad y justicia, el último eslabón, los de mayor cercanía con los ciudadanos, y por eso los más expuestos al escrutinio y vigilancia de la sociedad. Son la imagen de la institución de SP y de la sociedad misma.

Por su parte, las Unidades de Vialidad o Agentes de Tránsito hacen un total de 448 elementos, distribuidos de la siguiente manera: 90.6 % es personal operativo y 9.4 % de los elementos realiza actividades administrativas; las Unidades Especializadas en Prevención de Robo de Vehículos (UEPROV) suman 44 integrantes, de los que 88.6 % es personal operativo y el residual 11.4 % es administrativo. El resto del personal de la institución, 4.6 %, se conforma con 69 elementos distribuidos en las áreas de Prevención y Educación Vial. Dichos 69 elementos realizan labores administrativas.

El conjunto universal de las unidades de análisis objeto de esta investigación, según la Tabla 22, es de 771 policías o Unidades Preventivas. Son hombres y mujeres de los distintos grados jerárquicos, descritos en la Tabla 17. A los elementos de dicho conjunto se los investigó en relación con su escolaridad, capacitación para el trabajo policial, experiencia en el trabajo y estado de salud, con el fin de conocer sus capacidades y aptitudes para el trabajo policial, es decir, el CHP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.

En tanto que cada unidad de análisis de la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionada, los elementos muestrales tendrán valores similares a los de la población. Así, la

muestra aleatoria o probabilística es representativa, es decir, refleja las diferencias y similitudes de la población. El instrumento de investigación aplicado en este tipo de muestras, es por excelencia la encuesta o cuestionario, misma de la que la fórmula para calcular el tamaño de una muestra cuya población es conocida y el propósito de su estudio es la estimación de una proporción poblacional, es: $n = \frac{Z^2PQN}{(N-1)E^2 + Z^2PQ}$, en la que:

1. n es el tamaño de la muestra a obtener,
2. Z es el grado de confianza,
3. P es la probabilidad a favor,
4. Q es la probabilidad en contra,
5. N es la población y,
6. E es el error permisible.

Así, sustituyendo en la expresión con los siguientes valores:

1. Para Z , un valor de 1.935, si el grado de confianza requerido es del 94.75 %,
2. Para P y Q , iguales valores de 0.5, porque ambas variables tienen las mismas probabilidades de éxito, y no hay estudios anteriores para tomarlos como base,
3. Para N , la población es de 771 elementos y,
4. Para E , un valor de 0.0525, si el margen de error permisible es del 5.25 %, se obtiene $n =$

$$\frac{Z^2PQN}{(N-1)E^2 + Z^2PQ} = \frac{(1.935)^2(0.5)(0.5)(771)}{(771-1)(0.0525)^2 + (0.5)(0.5)(1.935)^2} = 235.9752626 = 236.$$

El tamaño de la muestra n es igual a 236 unidades de análisis. Así, con base en la jerarquización terciaria dispuesta en el artículo 150 de la LGSNSP, y considerando el sexo, se estratifica la muestra. De las 236 encuestas a realizar, 163 son Policías o Agentes, 54 son Policías Terceros, 14 son Policías Segundos y, 5 son Policías Primeros, con sus respectivos estratos por sexo. Ver la Tabla 23.

Tabla 23. Estratificación de la muestra por jerarquía y sexo

Jerarquía	Cantidad	Sexo	
		Hombre (80 %)	Mujer (20 %)
Policía o Agente	163	130	33
Policía Tercero	54	43	11
Policía Segundo	14	11	3
Policía Primero	5	4	1
Total	236	188	48

Fuente: elaboración propia.

4.5.3 El instrumento de recolección de datos

Como se mencionó al inicio de este capítulo, el método particular utilizado para indagar en la muestra del objeto de estudio, acerca del CHP, es la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se lo determina desde los objetivos de la investigación, a recordar: «Medir el impacto del Capital Humano Policial-Seguridad Pública en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019». Así, en el par Capital Humano Policial-Seguridad Pública es necesario conocer el CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.

El instrumento contiene 49 ítems, distribuidos en siete secciones. La sección I se compone de seis ítems. Los primeros cuatro indagan los datos generales de los policías preventivos como la edad, sexo, lugar de nacimiento y condición conyugal; los siguientes dos ítems averiguan sobre la escolaridad y el dominio de idiomas aparte del español. En la sección II, compuesta por los ítems 7 y 8, se cuestiona al agente de SP acerca de su carga laboral e ingresos, respectivamente, en la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM).

La sección III contiene los ítems 9, 10, 11 y 12. Mediante los ítems 9 y 10 se obtienen la estatura y el peso, insumo para calcular el Índice de Masa Corporal (IMC) de los guardas del orden, considerado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como indicativo del estado de salud de las personas. Los siguientes dos ítems de esta sección preguntan sobre la frecuencia de sus actividades deportivas y, sobre los padecimientos crónicos de los policías. Se pretende complementar la información acerca del estado de salud de los encuestados.

La cuarta sección, con cinco reactivos (13, 14, 15, 16 y 17), explora la adscripción de los policías preventivos. El 13 refiere el rango del encuestado dentro de la organización policial; el 14 y el 15 indagan sobre su permanencia en la institución y el tiempo en el cargo actual; el 16 y el 17 exploran sobre los empleos anteriores relacionados con la seguridad y, por último, las instituciones de seguridad en las que laboró con anterioridad.

La sección V contiene solo un ítem, el 18. Pregunta por el motivo principal del encuestado para ingresar a la institución de Seguridad Pública. Luego, en la sección VI, constituida por 9 ítems, se pregunta al guardián del orden público sobre la institución que lo formó, su formación y capacitaciones posteriores como policía. Los ítems 19 y 20 preguntan en qué institución se formó y certificó como policía; y, el 21, ¿cuánto tiempo duró su Formación Inicial? Con los ítems 22 y 23 se examinan los temas estudiados durante la FI antes de ingresar a la institución y si los temas recibidos durante dicha formación le son de utilidad en su trabajo; el ítem 24 pregunta sobre los temas que debería conocer para realizar mejor su trabajo; el ítem 25 pregunta al policía

si recibió cursos de capacitación durante 2018, el 26 refiere los temas estudiados en dichos cursos, y la pregunta 27 indaga sobre la utilidad de dichos temas ya como integrante del cuerpo policial.

En la sección VII, la última del instrumento, con 22 reactivos se explora al policía en su ser y deber ser. Con ese propósito, los diez primeros reactivos (del 28 al 37) exploran las cualidades del policía; en el reactivo 38 se le solicita seleccionar, en su opinión, las tres cualidades más relevantes; por último, de once tareas que desempeña un policía, correspondientes a los reactivos, del 38 al 49, se le solicita señalar, según su criterio, las cuatro tareas principales que debe desempeñar un policía.

4.5.3.1 Origen del instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos para investigar sobre el CH de los policías del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, tomó como modelo, con reservas, los cuestionarios⁸⁷ de la ENECAP de INEGI, encuesta levantada en 2017 y publicada en mayo de 2019. Se trata de los cuestionarios que indagan sobre las capacitaciones, entrenamiento y conocimientos que recibieron los agentes policiales. Son cuestionarios muy extensos y generales, situación que condujo hacia las fuentes utilizadas por INEGI.⁸⁸ Con el propósito de precisar los ítems de interés para este estudio, se los revisó y analizó, así como los protocolos de la actuación policial y otros ordenamientos y regulaciones que refieren el deber ser policial. Todos forman parte de la bibliografía de este trabajo de investigación. El cuestionario resultante es el ya descrito al principio de esta sección.

4.5.3.2 Validez del instrumento de recolección de datos

La validación del instrumento de investigación fue el siguiente paso. Así, se lo sometió a la consideración y escrutinio de los expertos en lo concerniente a la suficiencia, pertinencia y claridad. Uno de ellos, académico de la Universidad Autónoma de Occidente (UA de O), conector del método en general y los métodos particulares de investigación, observó la pertinencia de los ítems con el objetivo general y la hipótesis del objeto de estudio, también la redacción y claridad del instrumento; otro, el exdirector académico del INECIPE durante el periodo estatal de gobierno 2010-2016, experto en el bagaje de conocimientos y habilidades que debe poseer un elemento policial del AP de la SSPYTM, para el desempeño de la función SP. Las

⁸⁷ La encuesta fue aplicada a los elementos de las diversas Policías del país como la Policía Federal, las preventivas estatales y municipales, las Policías Ministeriales o de Investigación Federales y Estatales.

⁸⁸ Dichos documentos fuente son el *Programa Rector de Profesionalización*, y el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública*.

observaciones de ambos expertos derivaron en la afinación del cuestionario. También lo determinaron como suficiente. En relación con la accesibilidad del lenguaje para los policías, este fue calificado de «fácil» para los policías por un tercer experto.

Enseguida se realizó la prueba piloto. Con dicho propósito se aplicó el cuestionario a quince agentes policiales, a dos por día, adscritos al Área Preventiva (AP) de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en un cubículo de la Dirección del AP, entre los días 15 y 25 de julio, de 2019. Aplicar los quince cuestionarios fue posible gracias al apoyo de las autoridades policíacas, previa autorización gestionada ante el Departamento Jurídico de la SSPYTM.

El análisis de los resultados de la prueba piloto permitió observar en el instrumento de investigación los dos atributos que, en consideración de González (2008), deben poseer tales instrumentos: confiabilidad y viabilidad. Por un lado, se observó la claridad y certeza de sus componentes, congruentes con la consistencia y solidez de las magnitudes buscadas, es decir, se observó confiabilidad en el instrumento, esto es, puede ser útil en investigaciones similares; y por el otro, la viabilidad refiere el grado de certidumbre con que el instrumento mide o define la variable objeto de estudio.

4.6. La aplicación de la encuesta

Para aplicar la encuesta se obtuvo el permiso correspondiente de las autoridades de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (SSPYTM) de Culiacán, Sinaloa, mediante su Departamento Jurídico. Consistió en presentarse en las distintas casetas de policía, 45 minutos antes del cambio de turno, efectuado dos veces al día, a las 7:00 y las 19:00 horas. Se acudió a dos de las casetas, una ubicada en el Fraccionamiento La Campiña y la otra en la Colonia Universitaria. Así se procedió durante una semana y los resultados obtenidos no fueron alentadores porque los policías que cumplían su turno —al menos doce horas de trabajo continuo—, estaban muy cansados y sólo deseaban retirarse a descansar, mientras quienes iniciaban su turno laboral, ya les dictaban órdenes y actividades por radio.

Se expuso la problemática sobre la aplicación de los cuestionarios en las casetas de policía —durante el cambio de turno—, ante la Dirección del Área Preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, ubicada por Carretera a Navolato, km 7.5. Para solucionar la dificultad, la Dirección del AP sugirió realizar las encuestas en uno de los cubículos de sus instalaciones. Fueron convocados cuatro policías preventivos por día. Se los encuestó a uno por uno. Así se procedió hasta encuestar a la mayoría (casi el 80 %) de los agentes policiales; al resto, se resolvió

aplicar el cuestionario en las distintas casetas de policía, previa orden de «Atiéndase al encuestador», dictada vía telefónica por el titular de la Dirección del Área Preventiva.

En ese entendido, se acudió con 45 minutos de anticipación al cambio de turno: a las 7:00 y 19:00 horas, a las siete casetas de policía, ubicadas en: Fraccionamiento La Campiña, Colonia Universitaria, Colonia Guadalupe (Escuadrón ciclista), Fraccionamiento Valle Alto, Parque Ernesto Millán Escalante (Escuadrón motorizado), Colonia Las Quintas y en la Colonia Los Huizaches. De esa manera, acudiendo a las distintas casetas, durante el cambio de turno se realizaba una, a veces dos o tres, y en menos ocasiones cuatro encuestas. Se concretaron los 251 cuestionarios de la investigación en, más menos, 90 días.⁸⁹

⁸⁹ Se aplicaron 251 cuestionarios, con base a 959 policías preventivos, dato de 2017.

Capítulo V. El Capital Humano Policial de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México

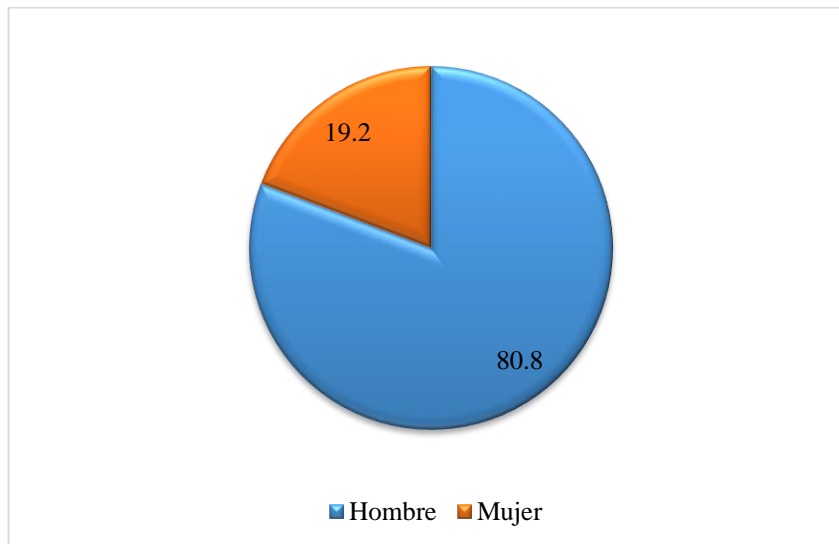
5.1 Introducción

Como siguiente operación metódica, luego de la aplicación del método particular de recolección de datos mediante el cuestionario, se realiza el análisis de los datos obtenidos. Con dicho propósito se los ordena, tabula y grafica. Así, en relación con el CHP adscrito al AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, se obtuvieron los siguientes datos:

5.2 Características generales de los policías preventivos de Culiacán, Sinaloa

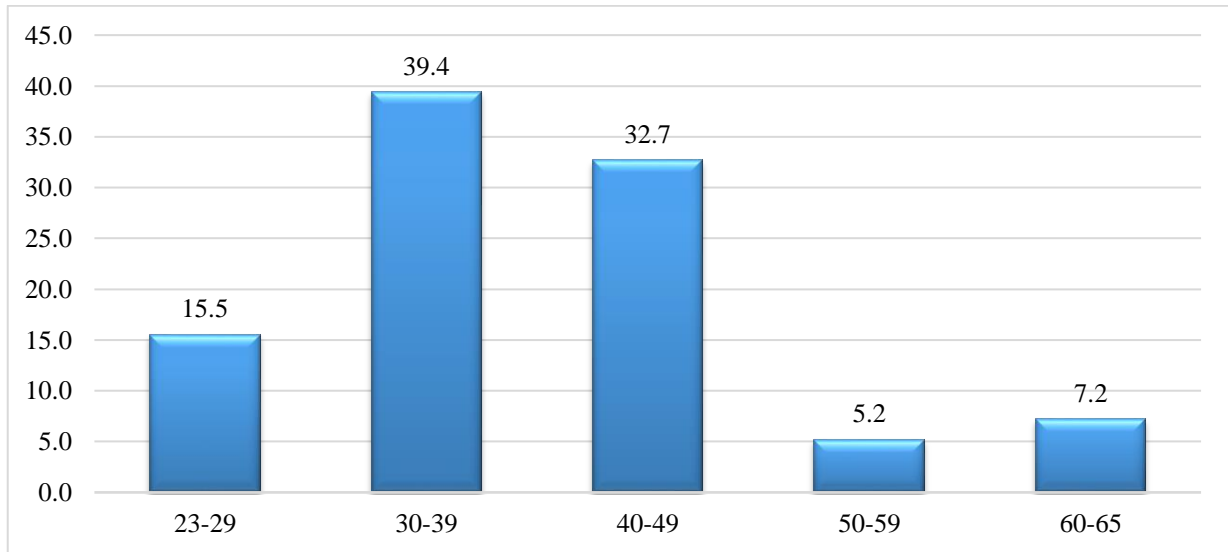
De inicio es necesario reiterar que los datos de este estudio se obtuvieron mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 49 reactivos, a una muestra de 251 agentes policiales, equivalente a 32.6 % de un universo de 771 elementos del Área Preventiva de la SSPYTM, con el objetivo de conocer al CH de la institución policial. Una mayoría de ese personal, 80.8 % son hombres, mientras 19.2 % son mujeres (ver Gráfica 6). Su rango de edad más frecuente es de 30 a 39 años de edad con 39.4 %, al que sigue el de 40 a 49 años con 32.7 por ciento, luego el grupo de 20 a 29 de edad (los más jóvenes) con 15.5 por ciento de los guardas del orden, después el de 60 a 69 con 7.2 por ciento y, por último, el de 50 a 59 con 5.2 por ciento. La edad promedio de los policías operativos del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de 38 años, del rango de 30-39 años de edad, y el policía moda tiene 43 años de edad. Ver Gráfica 7.

Gráfica 6. Distribución por sexo del personal del AP de la SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 7. Edad por rangos del personal policial



Fuente: elaboración propia.

Hay que acotar que los servicios de la función de SP y el militar son profesiones de continuo estrés y riesgo, por lo que, por un lado, según el artículo 38 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa (LSPESIN), expedida mediante el Decreto 392 y publicada en el número 125 del Periódico Oficial del Estado de Sinaloa, fechado el 14 de julio de 2009, los integrantes de las corporaciones policiales estatales y municipales, pueden retirarse con 25 o más años de servicio, cualquiera que sea su edad; en añadidura, el artículo 40 de la misma ley establece el derecho al retiro anticipado a quién haya cumplido 45 años de edad, con al menos quince años de servicio (POES, 2009). Y, por el otro lado, como dato referencial, según SEDENA (2003), el artículo 25 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (LISSFAM), establece que un soldado puede retirarse, si así lo desea, a los 48 años de edad y 30 años de servicio.

Considerando al artículo 40 de la LSPESIN, 19.5 % de los policías tiene entre 46 y 63 años de edad, es decir, cumple con la edad, además, 17.1 % tiene entre 16 y 24 años de servicio (ver la Gráfica 7). Así, al menos 15.5 % del personal preventivo cumple las condiciones para el retiro. En relación con el artículo 38 de la citada ley, la condición a cumplir es tener 25 años de servicio, y ningún elemento del Área Preventiva de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal tiene más de 24 años en el servicio. La Tabla 24 ilustra.

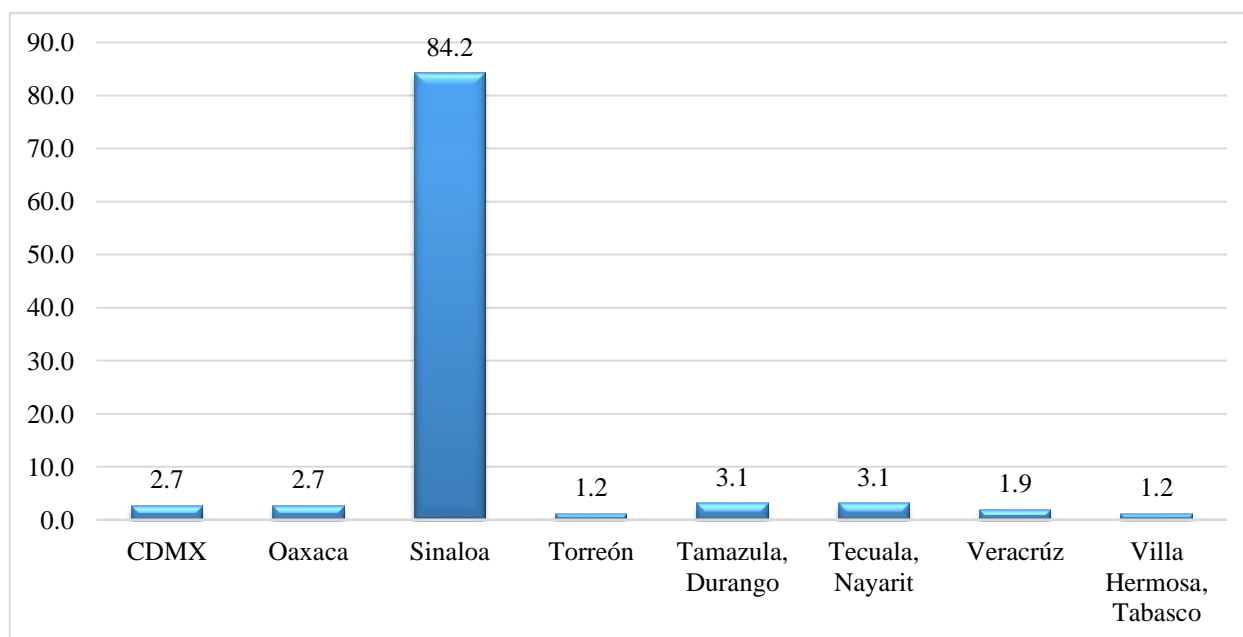
Tabla 24. Condiciones para el retiro según los artículos 38 y 40 de la LSPESIN

	Art. 38 de la LSPESIN		Art. 40 de la LSPESIN	
Edad de retiro / años de servicio.	Cualquier edad / 25 años		45 años de edad / al menos 15	
Personal en edad de retirarse.	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
	0	0 %	148	15.5 %

Fuente: elaboración propia con base en POES (2009).

Todos los policías preventivos de la SSPYTM son de nacionalidad mexicana. El 84.2 % manifestó ser originario de Sinaloa, mientras 15.8 % restante declaró provenir de las siguientes localidades, a saber: Torreón, CDMX, Veracruz, Villa Hermosa, Tabasco; Tamazula, Durango; Tecuala, Nayarit; y Oaxaca. La Gráfica 8 lo muestra.

Gráfica 8. Lugar de origen de los policías de la AP de la SSPYTM



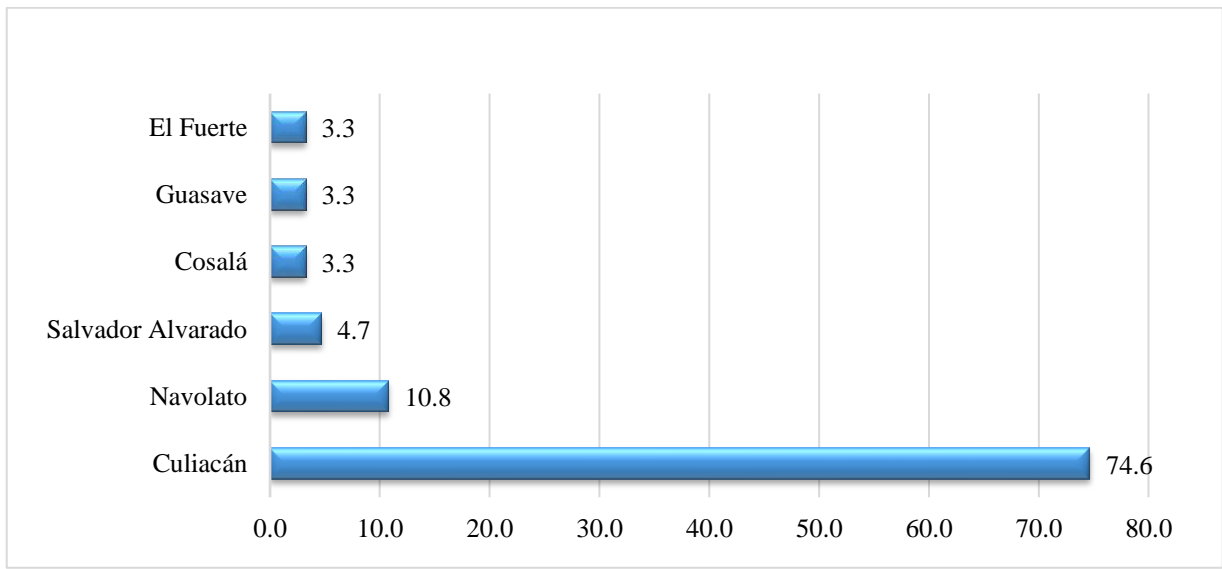
Fuente: elaboración propia.

De los policías sinaloenses, 74.6 % son de Culiacán;⁹⁰ 10.8 % son de Navolato; el municipio de Salvador Alvarado aporta 4.7 %; los municipios de Cosalá, Guasave y El Fuerte, concurren

⁹⁰ Incluye a elementos policiales que manifestaron ser originarios de sindicatura Costa Rica, municipio de Culiacán.

cada uno con 3.3 % de los policías. Véase la Gráfica 9. Como se mostró en la Gráfica 8, 15.8 % son importados de otras entidades federativas. Se infiere que en Sinaloa no hay los suficientes aspirantes a la profesión policiaca, cuyas causales puedan ser, entre otras, la peligrosidad de la profesión y el descrédito de las instituciones de SP.

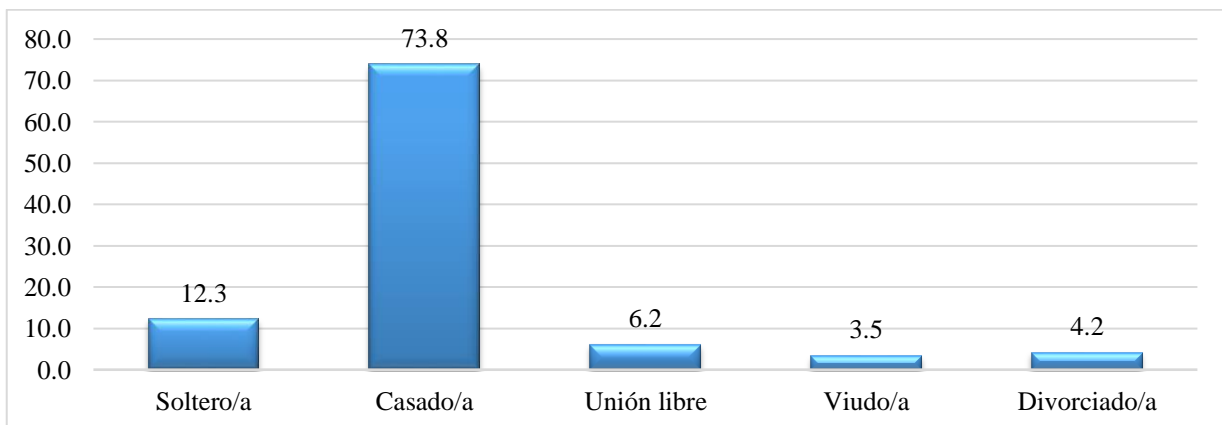
Gráfica 9. Lugar de nacimiento de los policías preventivos sinaloenses



Fuente: elaboración propia.

Por su relación de pareja, 73.8 % de los guardas manifestó ser casado/a, 12.3 % se declaró soltero/a, 6.2 % señaló vivir en unión libre, 3.5 % ostentó viudez y, por último, 4.2 % reconoció ser divorciado/a. La Gráfica 10 ilustra.

Gráfica 10. Condición de pareja de los policías preventivos de SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

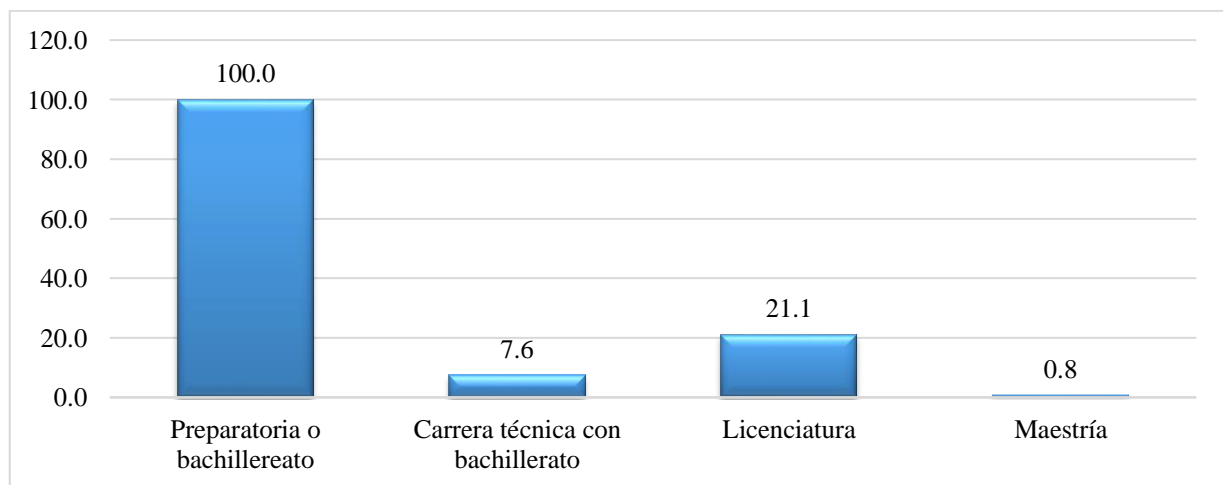
5.2.1 Escolaridad de los agentes preventivos de la SSPYTM

El 100 % de los policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, aprobó en bachillerato, requisito mínimo de escolaridad para ingresar al servicio de la función de SP en Sinaloa. De ellos, 21.9 % manifestó tener una licenciatura concluida; 7.6 % certificó en una carrera técnica con bachillerato; y, por último, el 0.8 % de los guardianes del orden tiene grado de maestría. Dos elementos policiales están cursando un doctorado: uno de ellos es mujer. La Gráfica 11 ilustra.

El grado promedio de Escolaridad (E_{PP}) de la muestra de policías preventivos de la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa, es de 13.1 años. Según el Censo de Población y Vivienda 2020 de INEGI, la media en el país es de 9.7 años, mientras en Sinaloa es de 10.2 y para Culiacán es de 11.3 años. Para dicha muestra, la escolaridad se obtuvo mediante la fórmula $E_{PP} = \frac{\sum_i^n (n_i)(a_i)}{N}$, en la que $N = n_1 + n_2 + n_3$; n_1 es la cantidad de elementos policiales con bachillerato (196), n_2 es la cantidad de policías con licenciatura (53), y n_3 representa a los guardias (2) con maestría; las constantes 12, 17 y 19 son los años cursados hasta bachillerato, licenciatura y maestría.

De 251 policías preventivos encuestados, 21.1 % manifestó tener alguna licenciatura y 0.8 % tiene grado de maestría, en total suman 21.9 %. En números absolutos son 53 agentes preventivos con licenciatura y dos con maestría, en total 55. El Índice de Policías Preventivos con Licenciatura (IPP_L) es el cociente de la cantidad de Policías Preventivos con Licenciatura (PP_L), y la cantidad de Policías Preventivos encuestados (PP). Así, $IPP_L = \frac{PP_L}{PP} = \frac{55}{251} = 0.2191$.

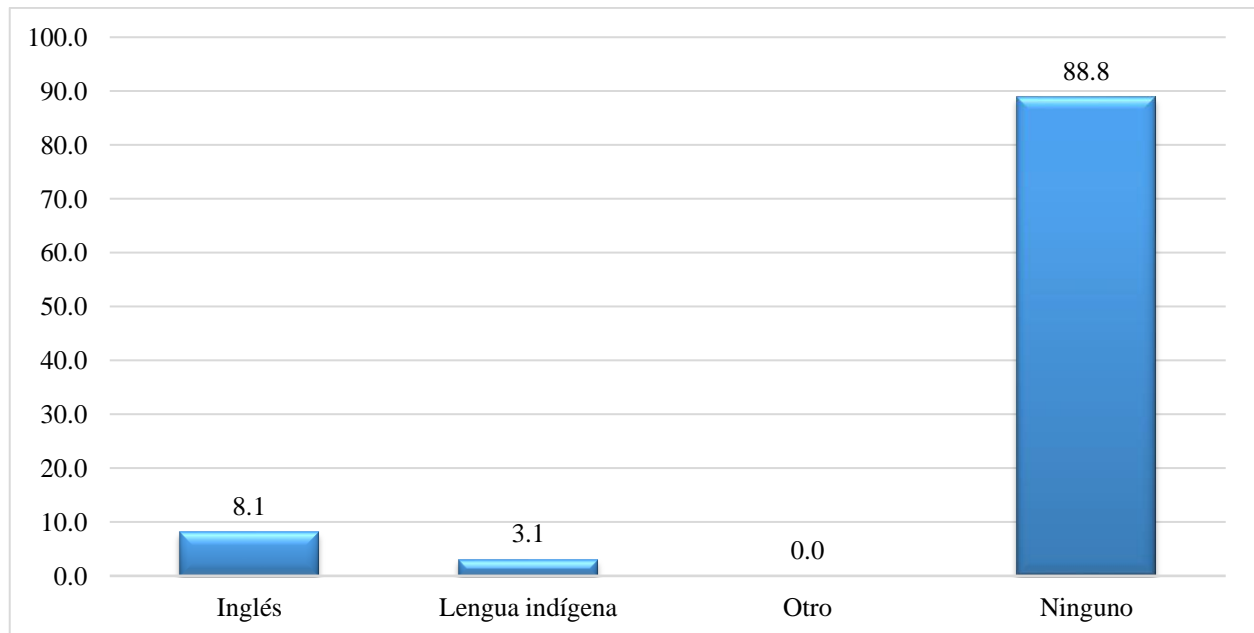
Gráfica 11. Escolaridad de los policías preventivos



Fuente: elaboración propia.

El 88.8 % de los policías preventivos encuestados del AP de la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa, no tiene competencias en otro idioma además del castellano, mientras uno de cada diez policías (11.2 %), sí. De ellos, 72.3 % posee competencias al 50 % en inglés. 27.7 % domina al 70 % una lengua indígena, como el náhuatl o el zapoteco. Véase la Gráfica 12.

Gráfica 12. Idiomas aparte del español



Fuente: elaboración propia.

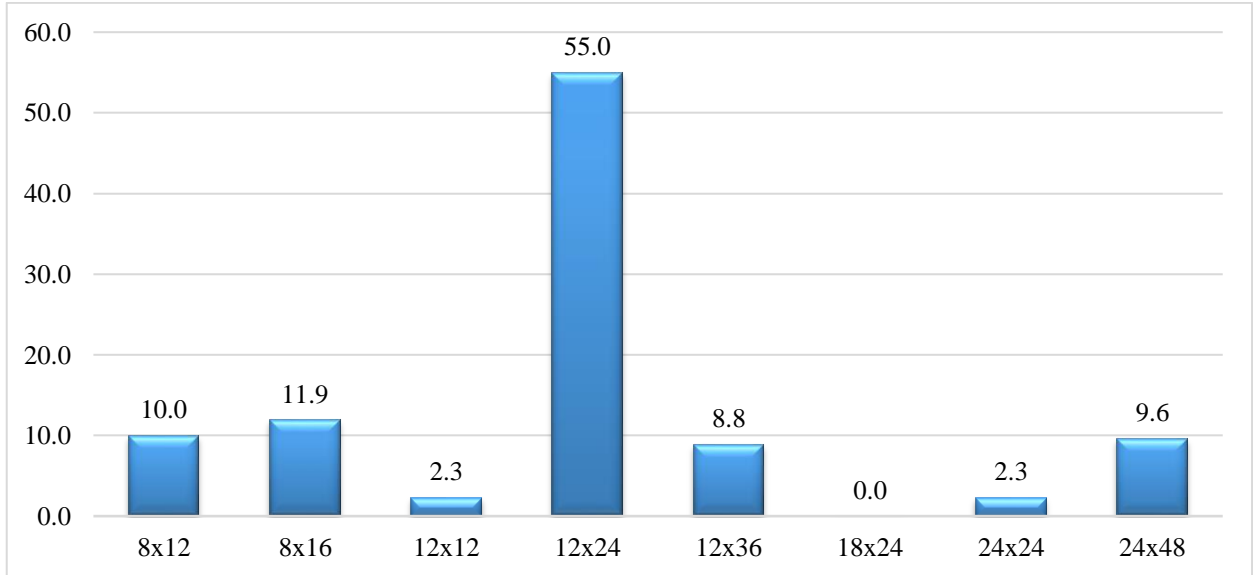
5.3 La carga laboral e ingresos del policía

La jornada laboral prevaeciente entre los policías del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de 12 horas de trabajo por 24 de descanso, llamada doce por veinticuatro. El 55 % de los elementos manifiesta trabajar bajo ese régimen laboral, 11.9 % declara trabajar ocho horas y descansar dieciséis, 10 % señala el régimen de 8 horas de trabajo por 12 de descanso, bajo el régimen de 24/48 labora 9.6 % de los elementos policiales, 8.8 % se aplica durante doce horas continuas y descansa 36, con frecuencias iguales a 2.3 % están los regímenes de 12/12 y 24/24, y, por último, bajo el régimen de 18/24 no labora ningún policía preventivo. Ver la Gráfica 13.

El salario promedio que reciben los policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de \$14,651.00 mensuales. Uno de cada dos agentes preventivos encuestados manifiesta recibir \$14,000.00 al mes. En los extremos, el trabajo policial de 2.4 % de los agentes se remunera con \$10,000.00 mensuales, mientras al 1.2 % se retribuye con \$22,000.00. Por su parte, 13.8 % de los policías preventivos percibe \$15,000.00 mensuales, 11.9 % manifiesta recibir un salario de \$17,000.00, así como 9.7 % de los guardias municipales recibe \$13,500.00, el 6.5 % de los

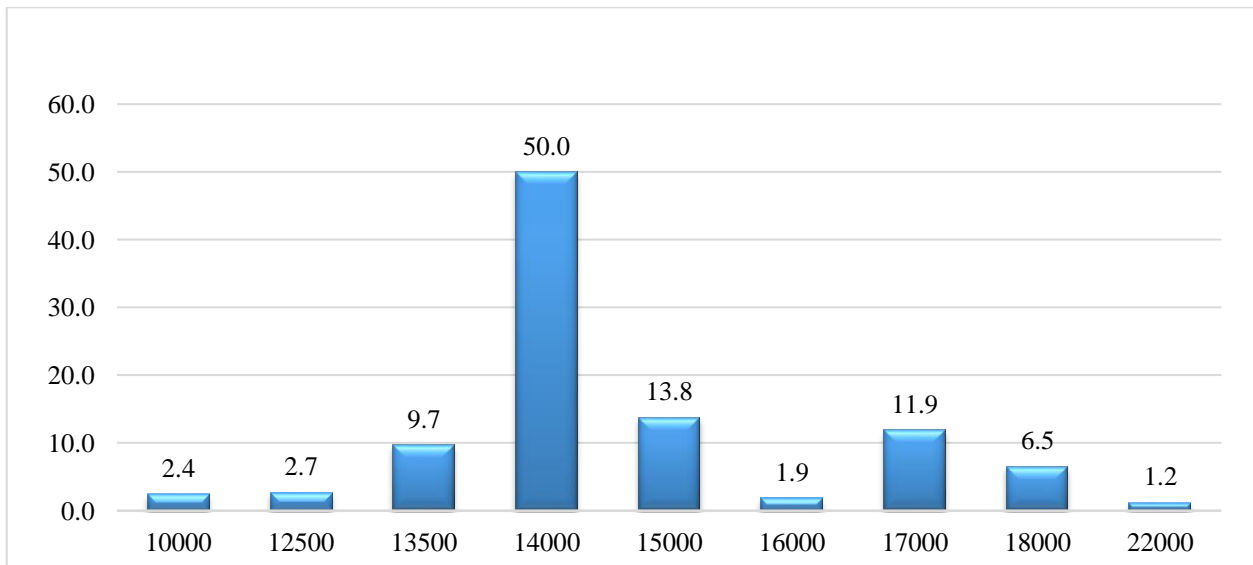
elementos encuestados obtiene \$18,000.00, y 2.7 % recibe \$12,500.00 de salario; por último, \$16,000.00 recibe 1.9 % de los policías del AP de la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa. La Gráfica 14 ilustra.

Gráfica 13. Horas de trabajo y descanso de los policías preventivos



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 14. El salario de los policías preventivos



Fuente: elaboración propia.

5.4 La salud de los policías

Uno de los requisitos para ingresar a las filas de SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es la estatura. Para las mujeres la estatura mínima es de 1.58 m, mientras que para los varones 1.60 m. No hay un peso estándar establecido ni para unas ni otros (INECIPE, 2020). Para medir tales características no se utilizaron instrumentos; en cambio, se les preguntó a los agentes preventivos cuál es su peso y estatura, insumo para calcular el Índice de Masa Corporal (IMC) respectivo. Así, el peso y la estatura de cada agente son datos aproximados; por ende, el IMC es también un dato aproximado. Las Gráficas 15 y 16 ilustran el IMC de las mujeres y hombres policías. A este índice se lo calcula mediante el cociente $\frac{P}{E^2}$, en el que P es la masa del agente en kg, y E^2 es la longitud en metros cuadrados (OMS, 2018).

El sobre peso y la obesidad son definidos por la OMS como la acumulación de grasa, factor influyente en la salud de las personas. Así, un IMC menor a 18.5 refiere de las personas un peso bajo; el índice entre 18.4 y 24.9 determina un peso normal; entre 25 y 29.9 indica sobre peso; entre 30 y 34.9 es obesidad moderada o en grado uno; entre 35 y 39.9 significa obesidad severa o en grado dos; y mayor a 40 es obesidad muy severa o en grado tres (OMS, 2018). Véase la Tabla 25.

Tabla 25. Índice de Masa Corporal y condición

Índice de Masa Corporal	Condición
< 18.4	Peso bajo.
18.5 – 24.9	Peso normal.
25 – 29.9	Sobre peso.
30 - 34.9	Obesidad moderada o en grado uno.
35 – 39.9	Obesidad severa o en grado dos.
> 40	Obesidad muy severa o en grado tres.

Fuente: elaboración propia con base en OMS (2018).

El sobrepeso y la obesidad son considerados por la OMS indicadores de posibles enfermedades crónicas, colaterales a dichas condiciones. Para los policías, además de salud, el peso adecuado a la estatura significa imagen. Dicha relación posibilita monitorear el estado de salud de los guardas del orden público.

Como antecedente, en los ámbitos nacional y de las entidades federativas y municipales, la ENECAP de INEGI 2017 indagó sobre el IMC de los elementos policiales de las instituciones de

SP. En el ámbito de las Policías de Sinaloa, registró el peso y la estatura de 4,646 agentes de SP, entre operativos y administrativos, estatales y municipales, para calcular el IMC, de ellos, sólo 11.3 % tiene el peso normal según la OMS (2018). Véase la tabla 26.

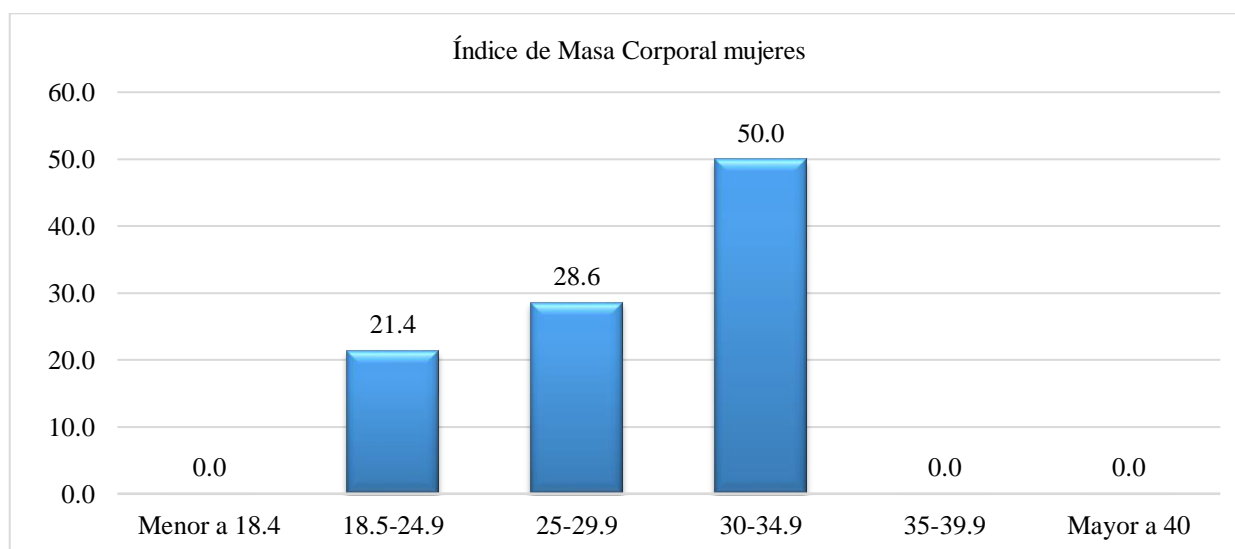
Tabla 26. IMC de los policías operativos y administrativos, estatales y municipales en Sinaloa

IMC	Números absolutos	Números relativos	Clasificación
< 18.4	17	0.4	Bajo peso
18.5-24.9	525	11.3	Peso normal
25-29.9	2,205	47.5	Sobre peso
>30	1,899	40.8	Obesidad
Total	4,646	100	

Fuente: elaboración propia con datos de ENECAP 2017.

En la Gráfica 15 se muestra el IMC de las mujeres policías de la SSPYTM, según datos obtenidos por esta investigación.

Gráfica 15. El Índice de Masa Corporal de los policías (mujeres)

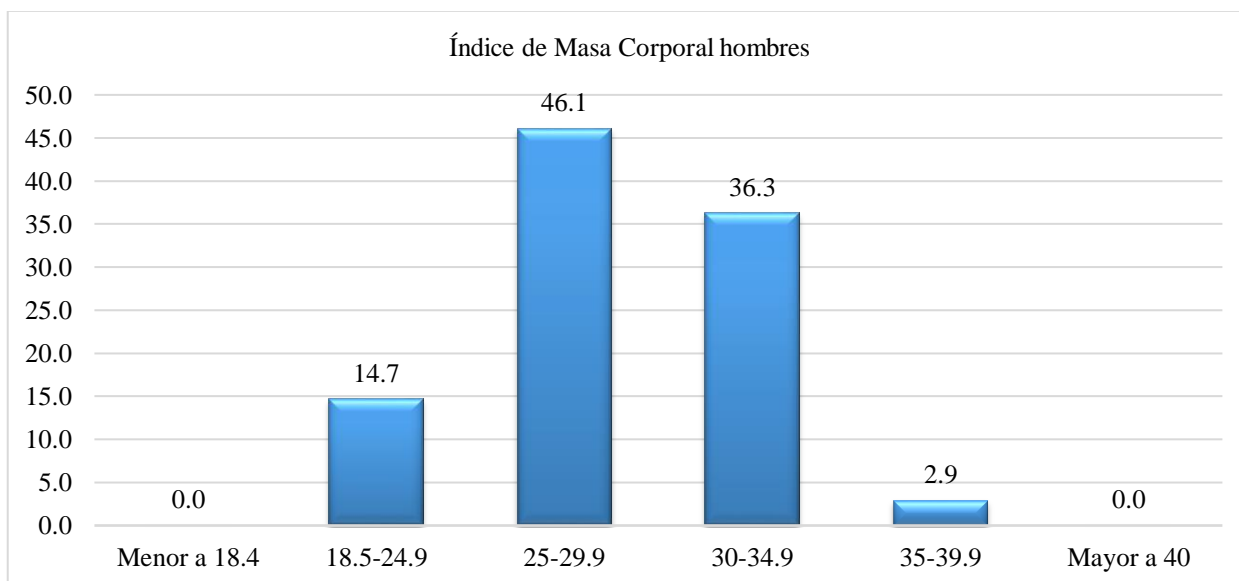


Fuente: elaboración propia.

Cincuenta por ciento de las policías adscritas al AP se ubica en el rango 30-34.9 del IMC, correspondiente a obesidad moderada u obesidad en grado uno. Luego, 28.6 % se sitúa en el rango 25-29.9, correspondiente a sobre peso según la OMS (2018). Ambos rangos advierten el riesgo de padecer enfermedades crónico-degenerativas como diabetes, hipertensión, además de

ser sujetos vulnerables ante la emergente COVID-19. Por su parte, los conjuntos de las policías con peso bajo (IMC < 18.4), con obesidad severa o en grado dos (35-39.9) y obesidad muy severa o en grado tres (IMC > 40), son conjuntos vacíos. Sólo 21.4 %, dos de cada diez policías mujeres, tienen un IMC adecuado en términos de salud según la OMS (2018). Es necesario recordar que la cantidad de policías mujeres en el conjunto de la SSPYTM corresponde a 19.2 por ciento, así, la proporción de policías mujeres, con IMC adecuado según términos de OMS (2018), suman 4.6 % del total de policías preventivos encuestados. El IMC promedio de las policías del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, en 2019 es 28.74, definido por la OMS como condición de sobre peso.

Gráfica 16. El índice de Masa Corporal de los policías (hombres)



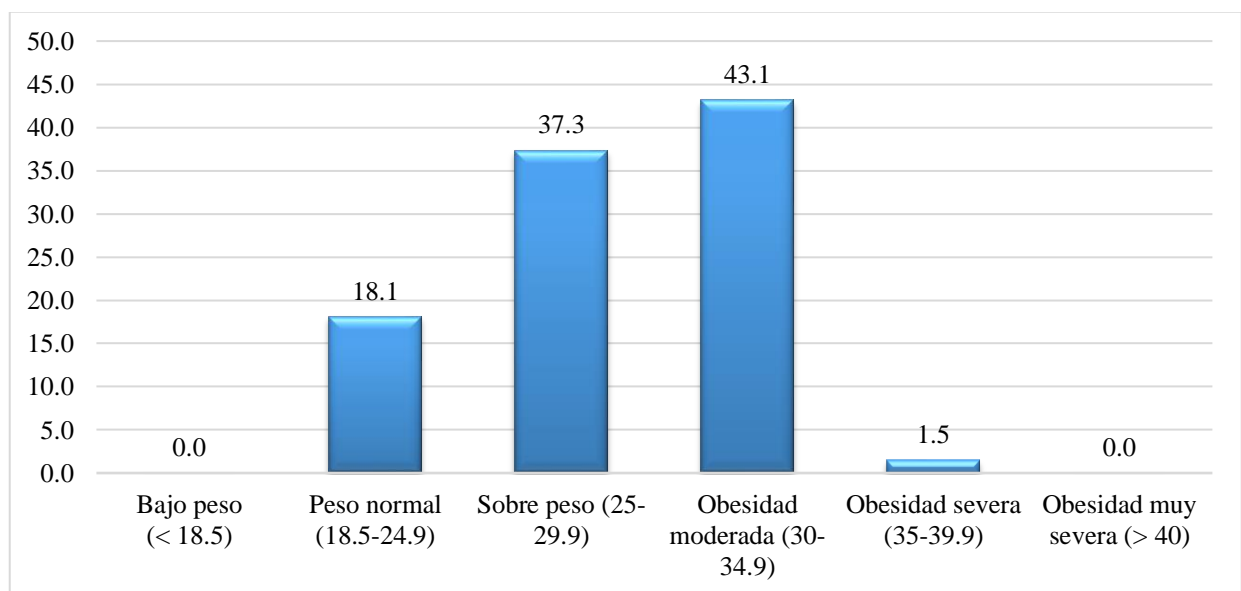
Fuente: elaboración propia.

La mayor parte, 46.1 % de los policías varones, se ubica en el rango de 25 a 29.9, indicativo de sobrepeso, 36.3 % se coloca en el rango de 30 a 34.9 con obesidad moderada o en grado uno, 14.7 % se encasilla en el rango de 18.5 a 24.9 con indicio de peso normal, 2.9 % de los preventivos se ubica en el rango de 35 a 39.9, con muestras de obesidad severa o en grado dos. Por su parte, los conjuntos de los policías con peso bajo (IMC < 18.4) y con obesidad muy severa o en grado tres (IMC > 40) son conjuntos vacíos. Así, sólo 15 de cada cien policías hombres encuestados tienen un IMC adecuado en términos de salud según la OMS (2018), correspondiente a 11.9 % del conjunto de los policías preventivos de la SSPYTM. El resto alberga riesgos de padecer enfermedades crónico-degenerativas, colaterales al sobrepeso. El IMC moda

es (25.3), cuatro décimas de punto por encima del IMC considerado como condición de peso normal por la OMS, y el IMC promedio de los policías del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, en 2019 es 28.9, definido por la OMS (2018) como condición de sobre peso.

En resumen, sólo son 45 elementos del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, entre hombres y mujeres, de un total de 251 policías preventivos encuestados, con IMC en el rango de 18.5 a 24.9, considerado por la OMS indicador de buena salud en las personas. Así, el Índice de Policías Preventivos con IMC aceptable ($IPP_{IMCacep}$), se obtiene dividiendo la cantidad de Policías Preventivos con IMC aceptable, entre la cantidad de Policías Preventivos encuestados, mediante la expresión $IPP_{IMCacep} = \frac{PP_{IMCacep}}{PP} = \frac{45}{251} = 0.1792$. Véase la Gráfica 17. Extrapolando los datos, el total de policías del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, con IMC aceptable, es de 172 elementos de un universo de 771.

Gráfica 17. Índice de Masa Corporal en mujeres y hombres



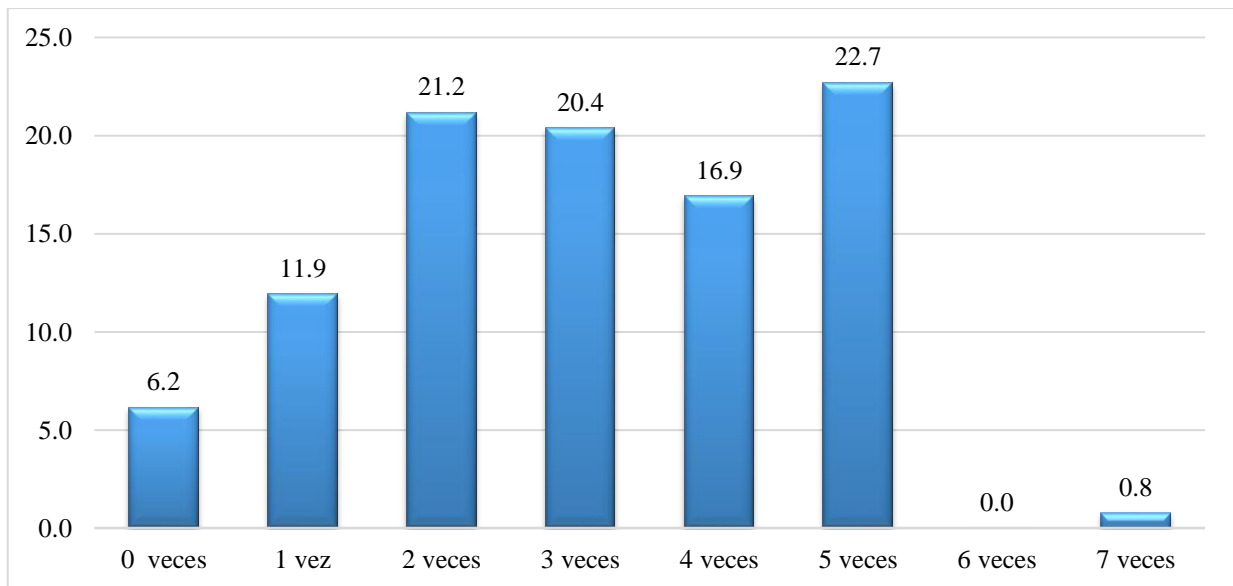
Fuente: elaboración propia.

5.5 Actividad deportiva y padecimientos de los policías

La actividad deportiva es esencial para el policía, a fin de mantenerse saludable y en forma. Según la encuesta de esta investigación, 6.2 % de los policías no realiza actividades deportivas, 11.9 % realiza actividades deportivas una vez por semana, 21.2 % efectúa actividades deportivas dos veces por semana, 20.4 % de los guardianes del orden se ejercita tres veces por semana, 16.9 % de los agentes preventivos realiza actividades deportivas cuatro veces por semana, cinco veces por semana practica actividades deportivas para mantenerse sano y en forma 22.7 % de los

policías y, por último, 0.8 % de los policías admite efectuar actividades deportivas los siete días de la semana. Ningún elemento hace ejercicio o practica algún deporte 6 veces a la semana. En promedio, el policía preventivo realiza actividades deportivas tres veces a la semana, mientras la moda es igual a cinco, la mediana es igual a 3, y el equilibrio se encuentra en el punto 3.02. Véase la Gráfica 18.

Gráfica 18. Frecuencia de las actividades deportivas realizadas por los policías

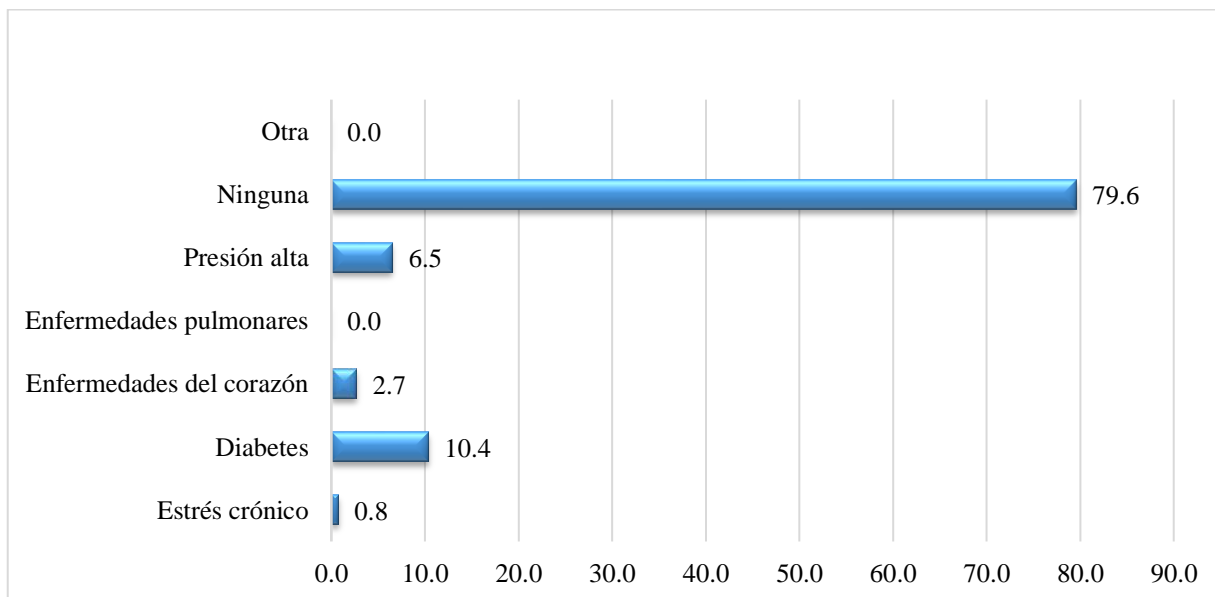


Fuente: elaboración propia.

A los agentes policiales se les preguntó si padecen de alguna de las siguientes enfermedades: estrés crónico, enfermedades hepáticas, enfermedades pulmonares, diabetes e hipertensión. En el caso de padecer de alguna enfermedad no enlistada, se sugiere escribirla en la opción Mencione, y si no padece de ninguna enfermedad, se pide manifestarlo en la opción Ninguna. Los resultados fueron los siguientes: ocho de cada diez (79.6 %) policías preventivos manifiesta no padecer de Ninguna de las enfermedades enlistadas, en consecuencia, el resto admite padecer alguna de las enfermedades mencionadas, en las siguientes proporciones: 10.4 % afirma padecer de diabetes, 6.5 % manifiesta hipertensión, mientras 2.7 % se reconoce con enfermedades del corazón y, por último, estrés crónico lo padece 0.8 % de los policías. Entre los policías encuestados, nadie manifiesta tener enfermedades pulmonares, y en la opción Otras no se menciona ninguna enfermedad (ver la Gráfica 19). Así, dos de cada diez policías (hombres y mujeres) padecen enfermedades como diabetes e hipertensión, que incrementan su vulnerabilidad

ante el SARS-COV-2 y, aunque éste no discrimina a nadie, dichas enfermedades crónicas incrementan el riesgo de muerte ante la COVID-19 (ONU, 2020).

Gráfica 19. Padecimientos de los policías preventivos de Culiacán, Sinaloa



Fuente: elaboración propia.

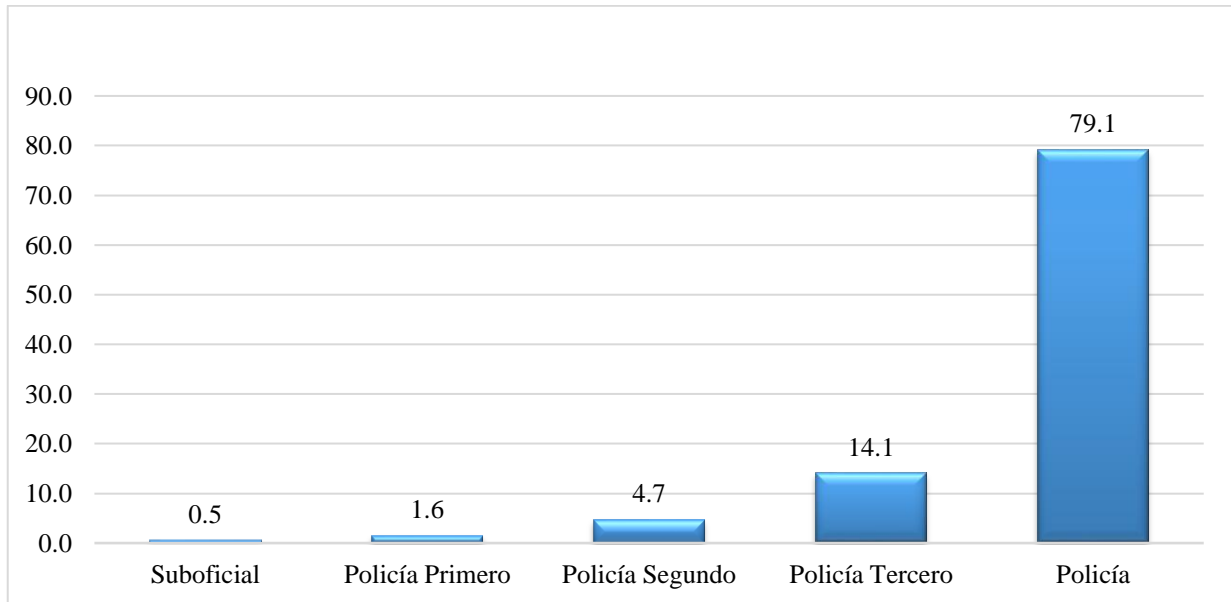
5.6 Adscripción, tiempo laborando y trabajo anterior de los policías

5.6.1 Adscripción de los policías

En la adscripción, la jerarquía policial asigna a los policías su lugar y tareas concretas acordes con la función de SP. En la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, según la encuesta de la investigación, se manifiesta de la siguiente manera: ocho de cada diez policías (79.1 %) del AP tiene el grado básico de Policía o Agente, también llamado Unidad de Prevención, base del sistema terciario en la jerarquía policial. Enseguida, hacia arriba en la cadena de mando, 14.1 % de los agentes ostenta el grado de Policía Tercero, en menor cantidad están los Policías Segundo con 4.7 %, con una frecuencia igual a 1.6 % se manifestaron los Policías Primero y, por último, 0.5 % admiten ser Suboficiales o también llamados Subcomandantes. Ver Gráfica 20.

Se observa la distribución jerárquica basada en el sistema terciario, hasta el grado de Policía Tercero, luego, para el grado de Policía se observa un salto considerable de 5.6 Policías por cada Policía Tercero, y no de tres a uno.

Gráfica 20. Distribución jerárquica de los policías preventivos de la SSPYTM



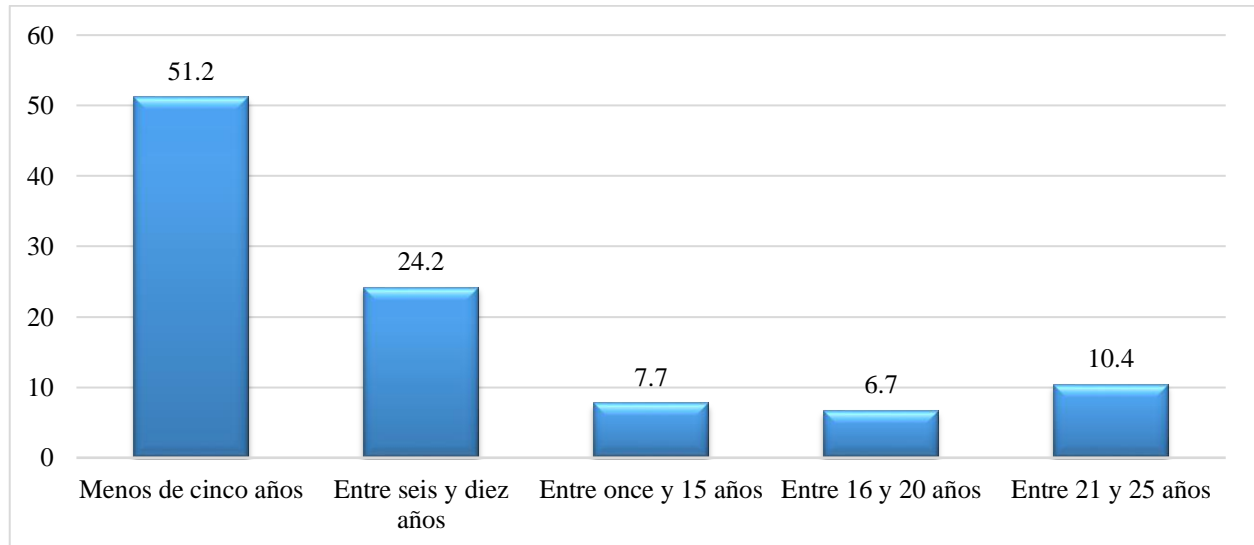
Fuente: elaboración propia.

5.6.2 Tiempo laborando de los policías

En relación con la experiencia, dada por el tiempo trabajado en las instituciones de SP, se pregunta al encuestado cuánto tiempo ha trabajado en la institución de SP. Los policías preventivos del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, se manifestaron en las siguientes proporciones: cinco de cada diez policías (51.2 %) —el grupo más numeroso y más joven— tiene menos de cinco años en la función de SP; por su parte, uno de cada diez (10.4 %) son agentes policiales, los de mayor edad en la institución, que ya laboran entre 21 y 25 años; luego, 24.2 % corresponde a los guardianes cuyo tiempo en el AP de la SSPYTM es entre seis y diez años; después está el grupo de policías preventivos (7.7 %) que ha laborado entre once y quince años y, por último, el grupo de policías conformado por 6.7 % manifiesta que ha laborado en la institución entre 16 y 20 años. El promedio que ha trabajado el policía preventivo es de 7.6 años, mientras la moda y la media coinciden en tres años. La Gráfica 21 ilustra. Para efectos del retiro voluntario (artículo 40 de la LSPESIN), 17.1 % de los policías preventivos cumple con los años de servicio: más de 15 años laborando en la institución y 45 años de edad.

¿Por qué no se ha jubilado? Puede ser pregunta de otra investigación a los policías preventivos que cumplen con las condiciones para el retiro voluntario.

Gráfica 21. Permanencia de los agentes policiales en la SSPYTM

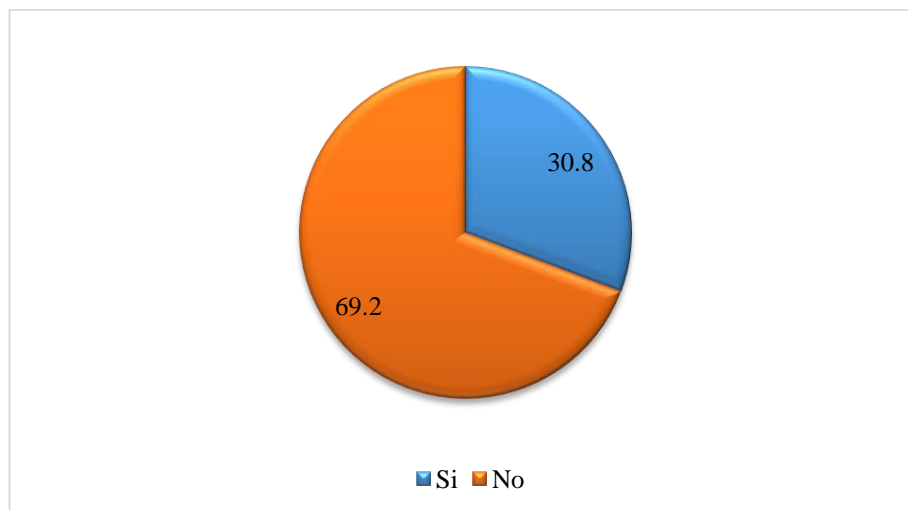


Fuente: elaboración propia.

5.6.3 Trabajo anterior de los policías

A los policías se les cuestionó sobre su vida laboral anterior a su ingreso a la SSPYTM, en particular, la relacionada con los servicios de seguridad, a lo que, siete de cada diez policías (69.2 %) manifiestan no haber laborado en instituciones de seguridad antes de ingresar a la SSPYTM, mientras tres de cada diez (30.8 %) sí. Ver la Gráfica 22.

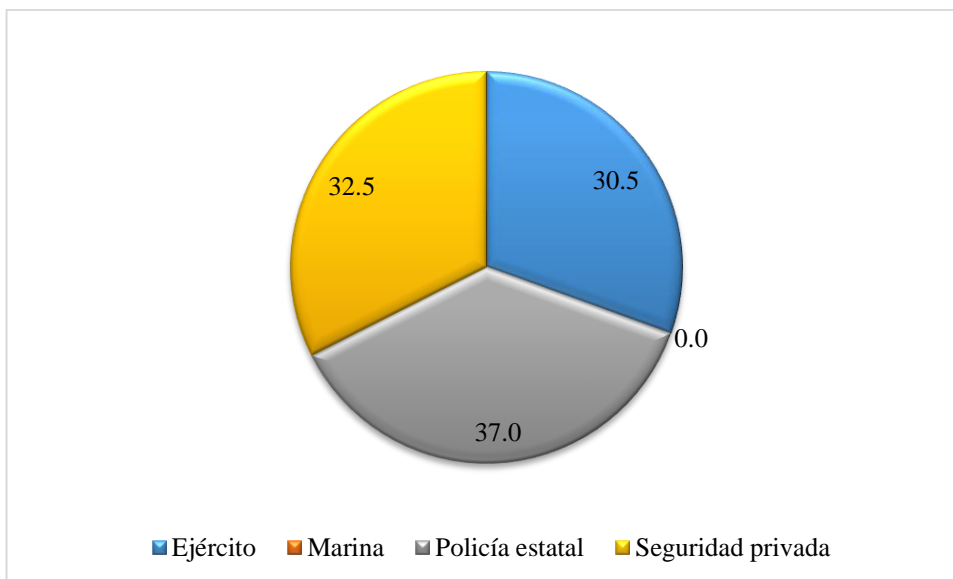
Gráfica 22. Trabajo en instituciones de seguridad, previo a la SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

De la porción de policías (30.8 %) que previo a su ingreso a la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, laboró en instituciones relacionadas con la seguridad, 30.5 % trabajó en el Ejército, 37 % en la Policía estatal, 32.5 % prestó sus servicios en la seguridad privada y, por último, ninguno de los encuestados trabajó en la Marina. Véase la Gráfica 23.

Gráfica 23. Instituciones en las que trabajó el policía preventivo antes de ingresar a la SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

Así, la experiencia adquirida por los policías procedentes de la Marina, el Ejército y la Policía estatal es aprovechable, en cambio, la de los policías procedentes de las instituciones de seguridad privada, está en duda.

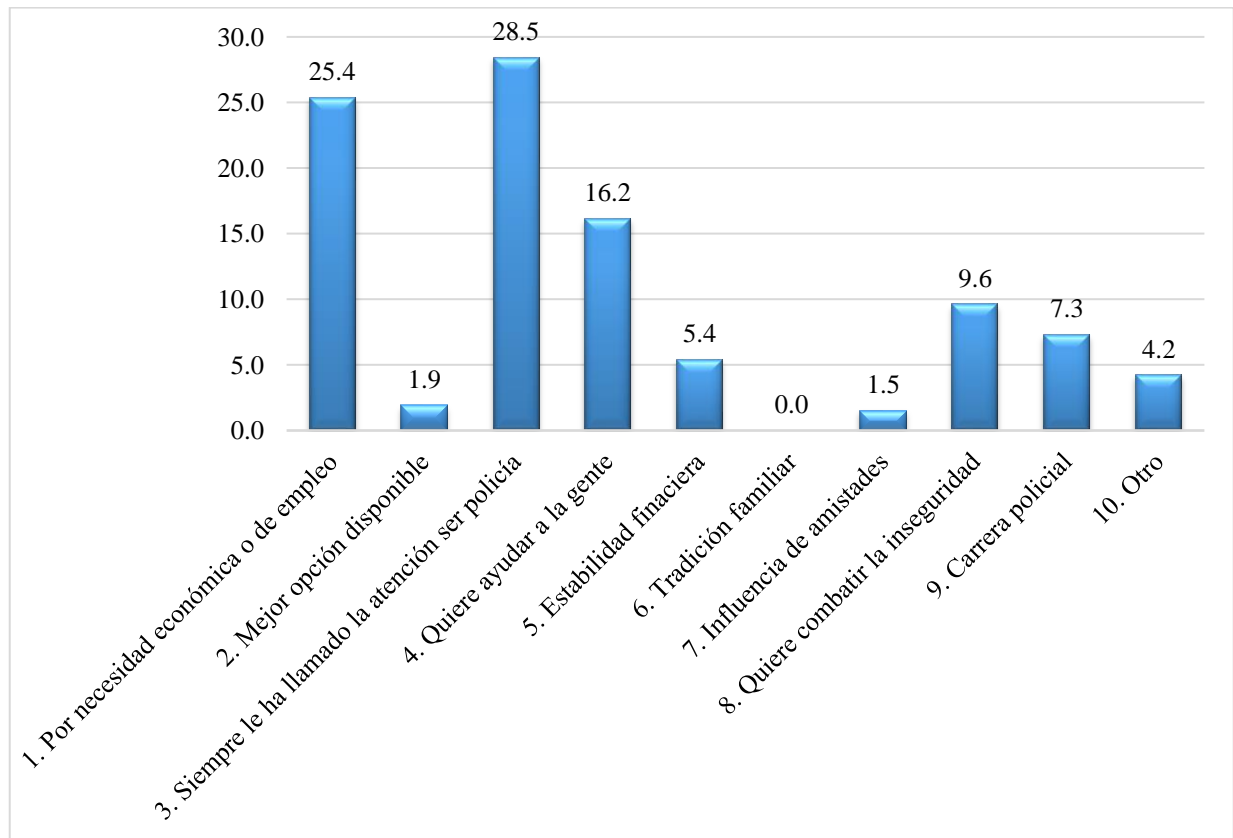
5.7 Los motivos para ingresar a la institución de Seguridad Pública

Al policía se le pidió seleccionar el principal motivo, de nueve mostrados, por el que ingresó a la institución de SP, con la opción de mencionar en Otro, de no encontrar su motivo entre los nueve mostrados. Los resultados fueron los siguientes: el motivo con la mención más frecuente (28.5 %) es Siempre le ha llamado la atención ser policía,⁹¹ con 25.4 % le procede Por necesidad económica o de empleo, seguido con 16.2 % de las elecciones Porque quiere ayudar a la gente, luego aparece Quiere combatir la inseguridad con 9.6 % de las preferencias. El motivo Carrera policial fue seleccionado por 7.3 % de los policías preventivos, ya con menor frecuencia, 5.4 % de los guardianes del orden eligió el motivo Estabilidad financiera. Los motivos Mejor opción

⁹¹ En opinión de Lucía Dammert, es medular formar policías que deseen ser policías (López, 2019).

disponible e Influencia de amistades son referidos por 1.9 % y 1.5 % de los preventivos respectivamente, luego, el motivo Tradición familiar fue elegido por 0 % de los guardianes del orden.

Gráfica 24. El principal motivo de los agentes para ingresar a la SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

Por último, en Otros, diversos motivos fueron citados por 4.2 % de los policías preventivos encuestados del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, señalaron los siguientes:

1. «Porque necesitaba tener atención médica para el embarazo de mi esposa». Dos policías aludieron la necesidad de servicios médicos.
2. «Porque quiero servir a la ciudadanía». Siete guardianes del orden mencionaron el deseo de servir a la ciudadanía.
3. «Porque me gusta la actividad del policía y la seguridad pública». Cinco elementos concurrieron en el gusto por el trabajo del policía.
4. «Porque quiero estar donde hay problemas y solucionarlos» Tres preventivos convienen en solucionar problemas de la gente.

5. «Porque no me gusta la corrupción». Nueve (1.18 %) desapruban el fenómeno de la corrupción.
6. «Para ayudar a construir una sociedad más segura y justa». Tres ingresaron a la SSPYTM motivados por abonar a la seguridad.
7. «Porque quiero ponerme el uniforme con responsabilidad, lealtad y orgullo». A tres los motivó el orgullo del uniforme de policía.
8. «Porque la gente me lo agradece cuando la ayudo». A uno lo motiva el agradecimiento de la gente
9. «Porque la mejor paga está en la esperanza de que alguien, algún día te lo reconozca». Tres esperan reconocimiento.

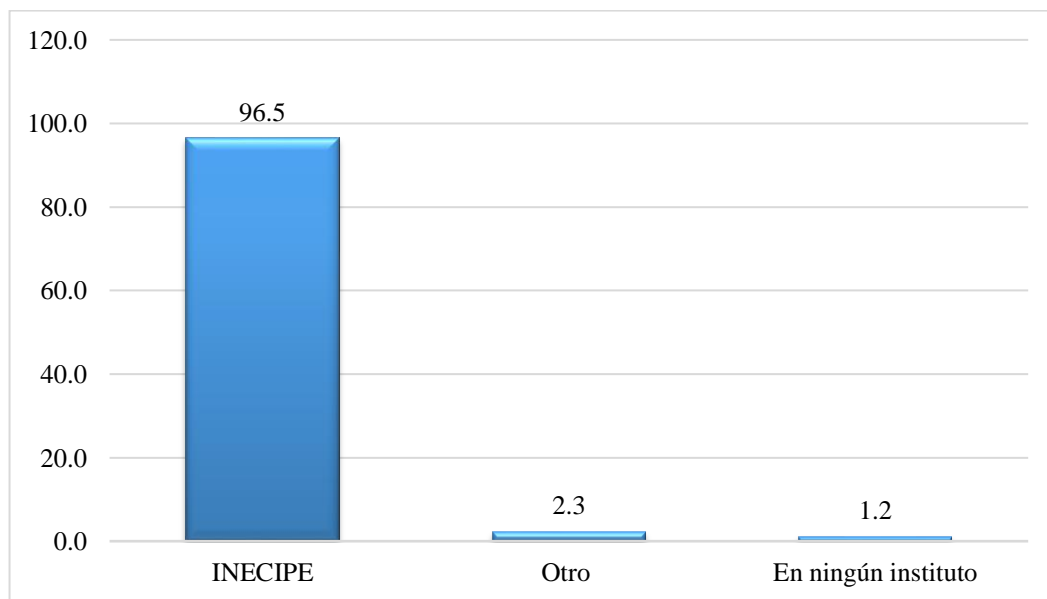
De ese 4.2 %, correspondiente a Otros motivos, 2.4 % conciernen a la vocación por el servicio de la SP. Ver la Gráfica 24:

5.8 Formación y capacitación del policía

5.8.1 Institución académica formadora

Para conocer el instituto formador de los policías del AP de SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, al policía se le mostró una lista con los nombres de las instituciones educativas policiales de las entidades federativas de la región noroeste, incluido el espacio para mencionar otra si fuera el caso.

Gráfica 25. El instituto académico formador de los policías de la SSPYTM



Fuente: elaboración propia.

Así, ante la pregunta ¿en qué institución se formó como policía?, 96.5 % de los policías refiere al Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública (INECIPE) de Sinaloa, México, como la institución formadora, mientras 2.3 % del personal se formó en Otros institutos (Academia Regional del Noroeste —hoy INECIPE—) y, por último, 1.2 % se reconoce sin formación académica para el trabajo profesional del policía. La Gráfica 25 ilustra.

5.8.1.1 Policías certificados

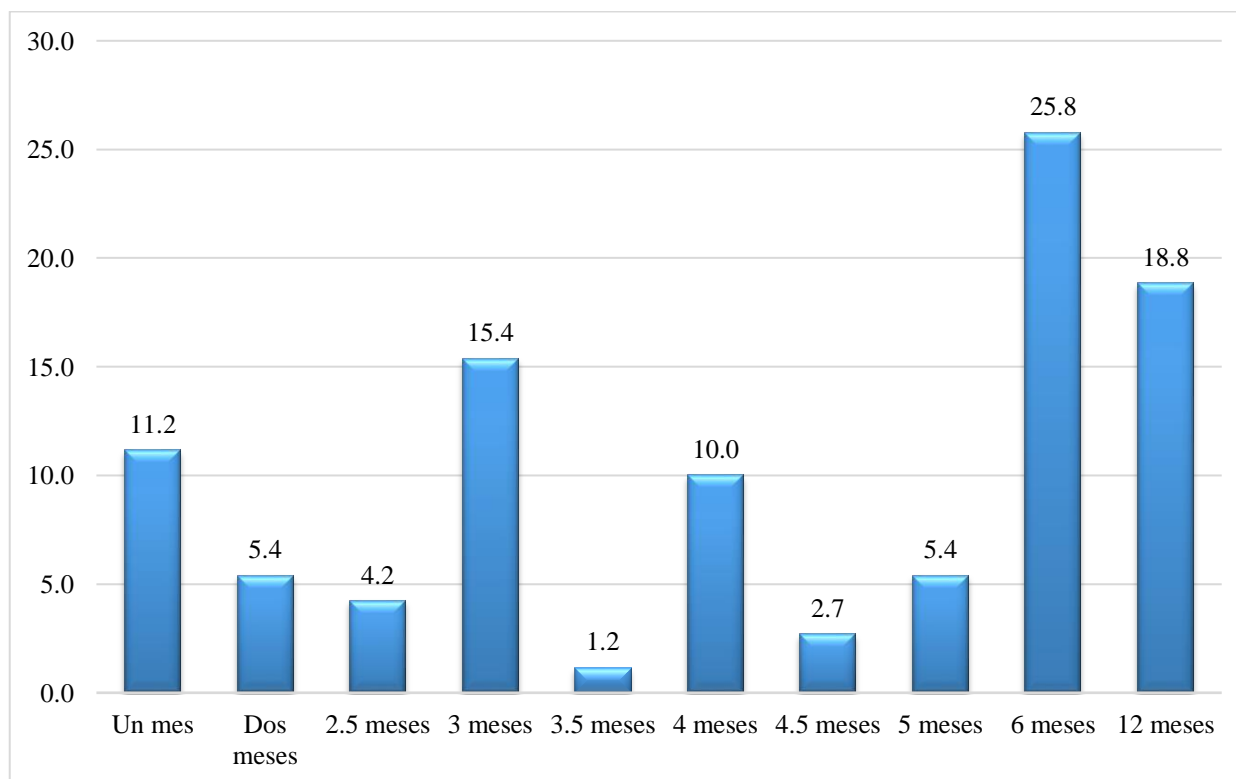
El 98.8 % afirmó tener su certificado de FI, mientras 1.2 % no; sin embargo, estos últimos se desempeñan en la función policial. La cantidad de policías no certificados coincide con la cantidad de policías que no ha recibido la FI.

5.8.2 Formación Inicial

5.8.2.1 Periodos de la Formación Inicial

A la pregunta, ¿cuánto tiempo duró su Formación Inicial? La Gráfica 26 ilustra.

Gráfica 26. Periodos de la Formación Inicial del policía preventivo



Fuente: elaboración propia.

Una cuarta parte (25.8 %) de los guardianes del orden cursó su Formación Inicial (FI) en seis meses, para 18.8 % de los policías se prolongó doce meses, 15.4 % de los policías manifiesta

que su FI se desarrolló en tres meses, el siguiente grupo de policías (11.2 %) revela que su FI se cursó en un mes. Por su parte, uno de cada diez encuestados (10 %) afirma que su FI se alargó por cuatro meses, frecuencias iguales a 5.4 % tienen los periodos de dos y cinco meses de duración, respectivamente. Ya con menores frecuencias, para 4.2 % de los policías la FI transcurrió en 2.5 meses; 2.7 % de los policías reconoció que su FI se expuso en 4.5 meses y, por último, para 1.2 % de los encuestados la FI transcurrió en 3.5 meses.

En promedio la FI en el INECIPE, para los policías preventivos, en activo y de nuevo ingreso, se prolonga por 5.4 meses. La FI de seis meses es la moda.

5.8.2.2 Temas impartidos a los policías durante la FI

La FI se administra a reclutas —futuros policías preventivos— y a policías preventivos en activo. Para indagar sobre los temas impartidos en INECIPE durante la FI, al policía se le preguntó: ¿qué temas le impartieron durante su formación inicial? Para obtener respuesta, al encuestado se le mostró una batería con 32 temas, a señalar si los conoció o no durante su FI. Los temas están contenidos (ver la Tabla 27) en las siete competencias básicas de la función policial, a saber: 1) Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa, 2) Armamento y tiro policial, 3) Conducción de vehículos policiales, 4) Detención y conducción de personas, 5) Manejo de bastón PR-24, 6) Operación de equipos de radiocomunicación, y 7) Primer respondiente. Los resultados obtenidos se muestran en la Gráfica 27.

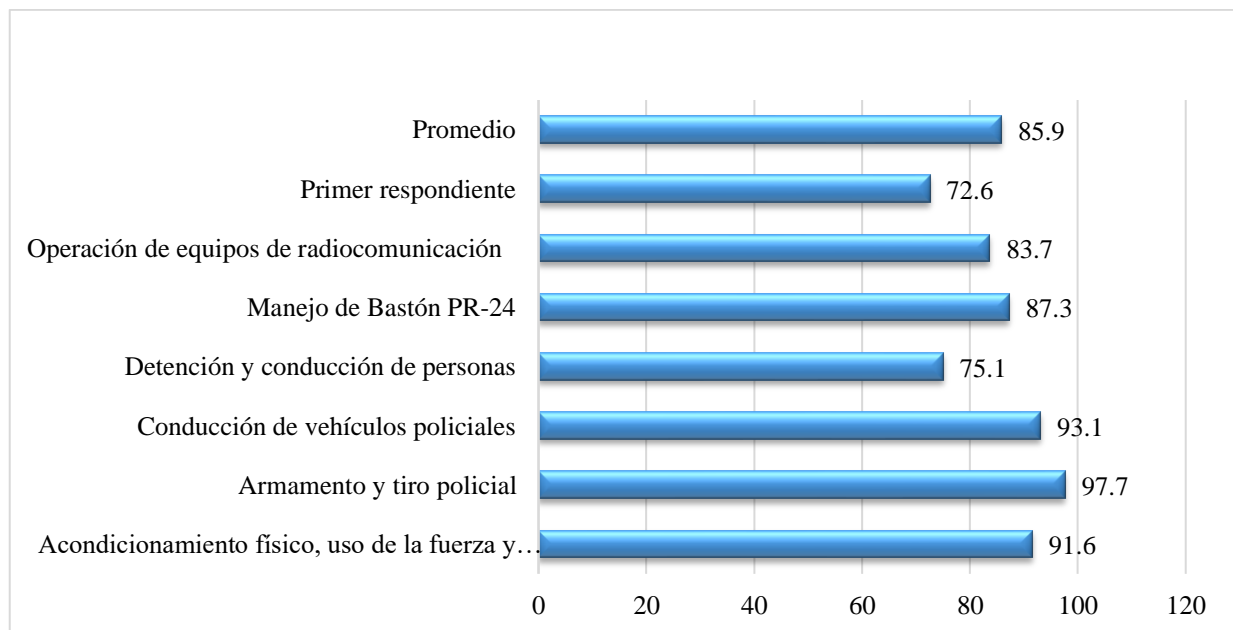
Tabla 27. Temas impartidos por INECIPE durante la Formación Inicial

Marco normativo de la función policial y protocolo de actuación policial.
Primer respondiente con capacidad para procesar el lugar de los hechos.
Taller de mediación policial y manejo de conflictos.
Introducción al derecho y a la seguridad pública.
Proximidad social y vinculación con la ciudadanía.
Defensa policial y acondicionamiento físico.
Prevención de la violencia y la delincuencia.
Nociones de derecho penal.
Desarrollo y acondicionamiento físico policial.
Inteligencia policial.
Sistema de justicia penal.
Derechos humanos.
Cultura de la legalidad.
Instrucción y disciplina policial.
Desarrollo humano policial.
Ética y responsabilidades.
Perspectiva de género.

Doctrina policial (visión, misión y valores de la institución).
Taller del primer respondiente y juicios orales.
Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas.
Protección civil.
Justicia penal para adolescentes.
Disturbios civiles.
Conducción de vehículos policiales.
Primeros auxilios.
Armamento y prácticas de tiro.
Radiocomunicación.
Vigilancia y patrullaje.
Detención y conducción de personas.
Comunicación oral y escrita.
Plataforma México.
Atención a víctimas del delito.

Fuente: elaboración propia con base en SEGOB (2017 a).

Gráfica 27. Temas (por competencia básica) que el policía considera conoció durante su FI



Fuente: elaboración propia.

Armamento y tiro policial es la segunda competencia básica administrada a los policías preventivos durante su FI, así lo establece el programa del *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública*. Casi el total de los guardianes (97.7 %) admite haber recibido los temas contenidos en la competencia básica Armamento y tiro policial; 93.1 % de los oficiales

preventivos del orden público señala conocer los temas contenidos en la competencia básica Conducción de vehículos policiales, administrada en tercer orden del citado programa de formación; nueve de cada diez policías (91.6 %) se declara competente en los temas contenidos en Acondicionamiento físico, uso de la fuerza y legítima defensa, primera competencia básica para el desempeño de la labor policial según el programa del citado manual; después, 87.3 % de los policías preventivos se asume con conocimientos y habilidades en Manejo del Bastón PR-24, competencia básica número cinco del citado manual y el Programa Rector de Profesionalización; y, en relación con la cuarta competencia básica, Operación de equipos de radiocomunicación, 83.7 % se identifica preparado para la operación de dichos equipos.

De las siete competencias básicas de la función policial, la ordinal 4, Detención y conducción de personas, se diferencia de las ordinales 1, 2, 3, 5, 6 y 7, por ser más teórica que práctica (75/25), ver la Tabla 28. En dicha competencia básica, sólo tres de cada cuatro policías (75.1 %) se consideran competentes y, por último, en la séptima competencia básica Primer respondiente, aunque su relación teoría/práctica es 37.5/62.5, sólo siete de cada diez policías (72.6 %) del Área Preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, se reconocen preparados.

En resumen, la cantidad de policías preventivos que conocieron y estudiaron durante la FI los 32 temas impartidos por INECIPE, listados en la Tabla 27 y contenidos en las siete competencias básicas de la función policial (Tabla 28), es de 216 elementos, de un total de 251 encuestados. Entonces, el Índice de Policías Preventivos que conocieron y estudiaron los 32 temas de la FI es de 0.8605. Se calcula mediante la expresión: $IPP_{FI} = \frac{PP_{FI}}{PP} = \frac{216}{251} = 0.8605$. La Gráfica 27 muestra el promedio.

Tabla 28. Competencias básicas de la función policial

Competencia básica.	Teoría/práctica en %.
Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa.	37.5 / 62.5
Armamento y tiro policial.	25 / 75
Conducción de vehículos policiales.	25 / 75
Detención y conducción de personas.	75 / 25
Manejo de bastón PR-24.	25 / 75
Operación de equipos de radiocomunicación.	25 / 75
Primer respondiente.	37.5 / 62.5

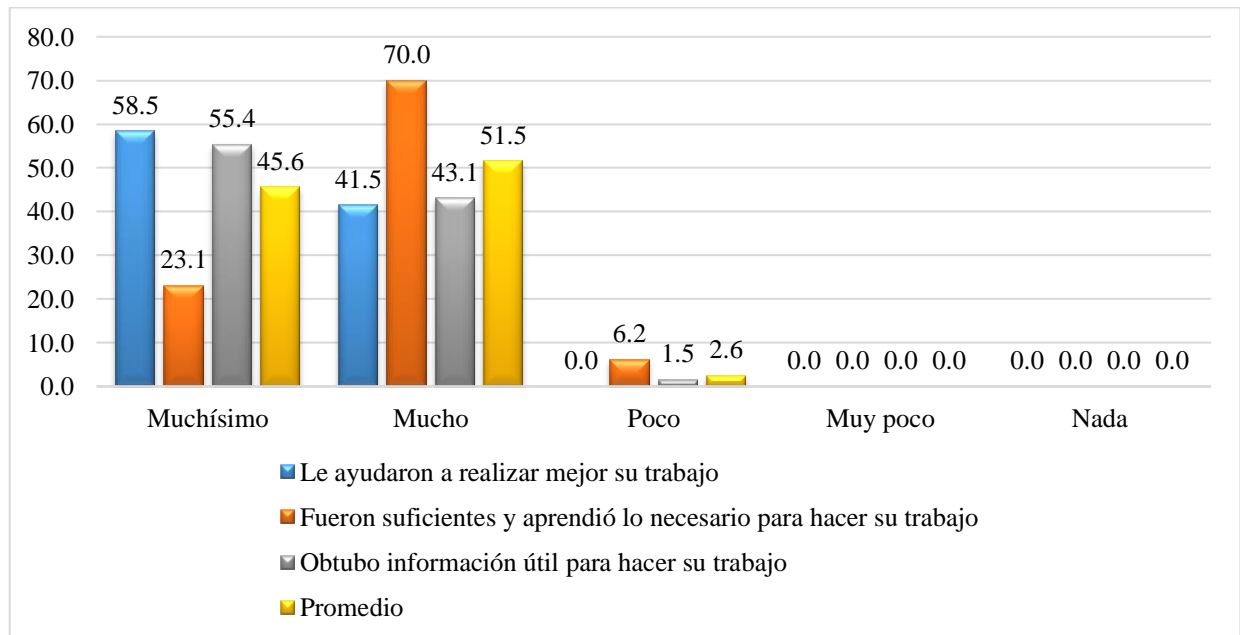
Fuente: elaboración propia con base en SEGOB (2017 a).

5.8.2.3 Valoración de la utilidad y suficiencia de los temas estudiados en la FI

En concordancia con el ítem anterior ¿qué temas le impartieron durante su FI?, se pidió a los policías preventivos valorar mediante una escala de Likert los temas estudiados durante su FI, en tres propósitos: ¿le ayudaron a realizar mejor su trabajo?, ¿fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo?, y ¿obtuvo información útil para ejecutar su trabajo? Los resultados son los siguientes:

La valoración de los policías preventivos sobre el primer propósito «le ayudaron a realizar mejor su trabajo», se fraccionó de la siguiente manera: 58.5 % valora Muchísimo los temas para realizar su trabajo, mientras 41.5 % los valora Mucho. Valor de cero para las opciones Poco, Muy poco y Nada. En relación con el segundo propósito, ¿fueron suficientes los temas impartidos durante su FI y aprendió lo necesario para hacer su trabajo?, sólo dos de cada diez (23.1 %) de los agentes del orden público valoran Muchísimo la suficiencia y aprendieron lo necesario para hacer su trabajo, 70 % los valora Mucho, mientras que para 6.2 % es de Poco valor. Por su parte, el conjunto es vacío para el caso de las opciones Muy poco y Nada. Por último, al propósito tercero, «obtuvo información útil para hacer su trabajo», los policías lo valoran de la siguiente manera: 55.4 % Muchísimo, 43.1 % Mucho, 1.5 % le asigna Poco valor y, por último, 0 % de los policías valora Muy poco y Nada el tercer propósito. Véase la Gráfica 28.

Gráfica 28. Los policías valoran los propósitos de los temas recibidos durante la FI



Fuente: elaboración propia.

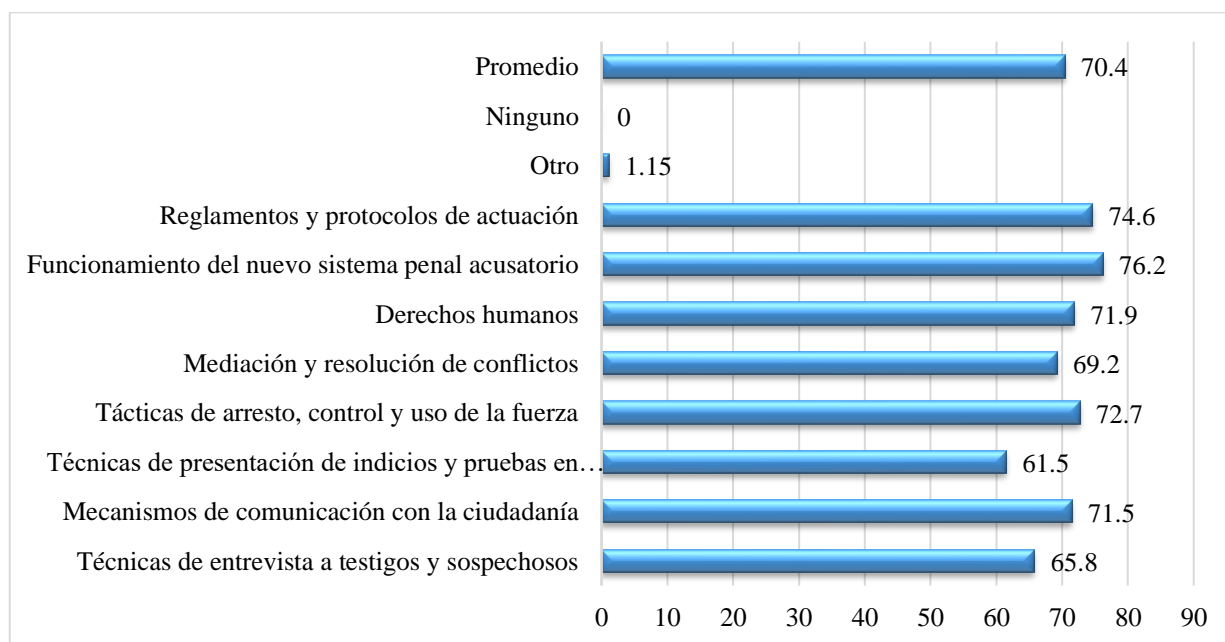
En promedios generales, 45.6 % de los policías preventivos afirma que los temas recibidos durante la FI, Muchísimo: le ayudaron a realizar mejor su trabajo, fueron suficientes y aprendió lo necesario, y obtuvo información útil para hacer su trabajo; para 51.5 % la opción es Mucho en las tres categorías, y Poco, lo es para 2.6 % de los preventivos.

5.8.2.4 Temas a conocer para mejorar en el trabajo policial

A la pregunta sobre los temas a conocer, de una lista de nueve, por el policía preventivo para mejorar en su trabajo, es decir, para desarrollar y ampliar sus capacidades, habilidades y conocimientos, se obtuvieron los siguientes datos: siete de cada diez policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, acuerdan en que deberían conocer o profundizar en esos nueve temas mostrados.

Ya en desglose, un poco más de tres cuartas partes (76.2 %) de los policías eligen *Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio* como primer tema a conocer para mejorar en la función de SP, casi tres cuartas partes (74.6 %) de los guardas del orden señalan el tema *Reglamentos y protocolos de actuación*, siete de cada diez (72.7 %) se manifiestan por *Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza* como tercer tema, con 71.9 % de las frecuencias ubican en cuarto lugar al tema *Derechos humanos*, y 71.5 % escoge el tema *Mecanismos de comunicación con la ciudadanía*. Véase la Gráfica 29.

Gráfica 29. Los temas que el policía preventivo debería conocer por para mejorar en su trabajo



Fuente: elaboración propia.

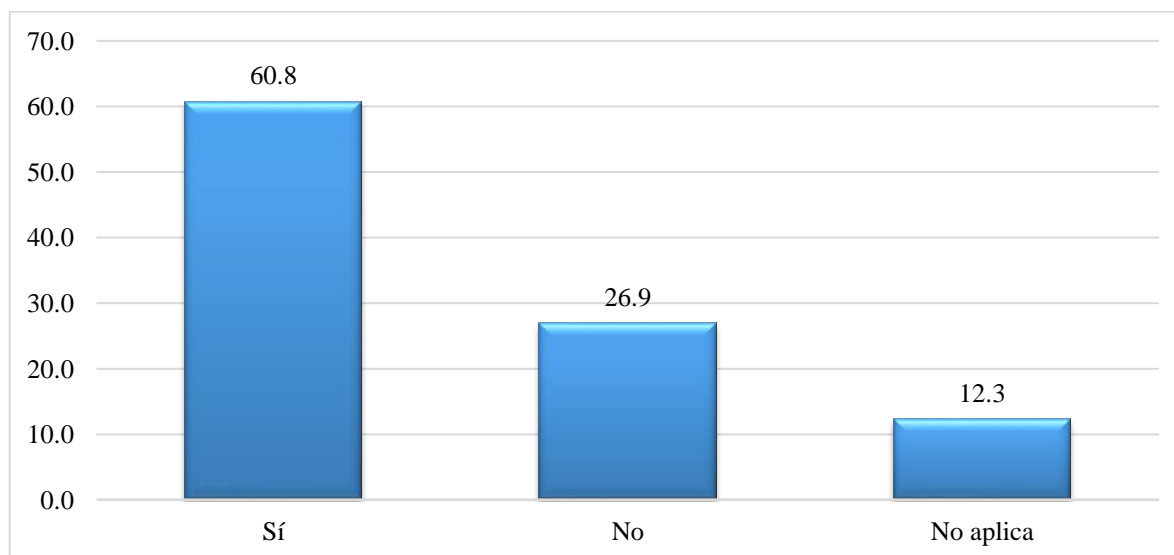
Ya con frecuencias menores a 70 %, los temas *Mediación y resolución de conflictos*, *Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos*, y *Técnicas de presentación de indicios y pruebas en juicios*, son señalados por 69.2 %, 65.8 % y 61.5 % de los encargados de la SP, respectivamente. Por último, los apartados de Otros y Ninguno, obtuvieron 1.15 % y 0 % de las elecciones.

En *Otros*, los encargados de la Seguridad Pública sugieren incluir los siguientes temas para desarrollar y ampliar sus capacidades, habilidades y conocimientos: a) garantías individuales, b) realizar prácticas de tiro, c) defensa personal, d) reforzar y actualizar los ocho temas listados porque sólo tienen las bases, e) profundizar en la proximidad social, y f) bando de policía y gobierno.

5.8.3 Capacitación por parte de la SSPYTM para actualizar conocimientos.

Al depositario de la SP se les cuestionó: ¿recibió algún curso o Capacitación Posterior (CP) por parte de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa, para actualizar sus conocimientos y mejorar en su trabajo en 2018? Se obtuvieron los siguientes resultados: sólo seis de cada diez policías preventivos (60.8 %) afirma haber recibido alguna capacitación por parte de la institución de SP en 2018, para actualizar sus conocimientos y mejorar en el desempeño de la función policial mientras, poco más de la cuarta parte (26.9 %) afirma no recibió ningún curso en 2018. Por su parte, para la sección menor (12.3 %) del personal *No aplica* porque se integró a la institución de SP a finales de 2018 y principios de 2019. Los resultados se muestran en la Gráfica 30.

Gráfica 30. ¿Recibió capacitación en 2018 para mejorar en su trabajo?



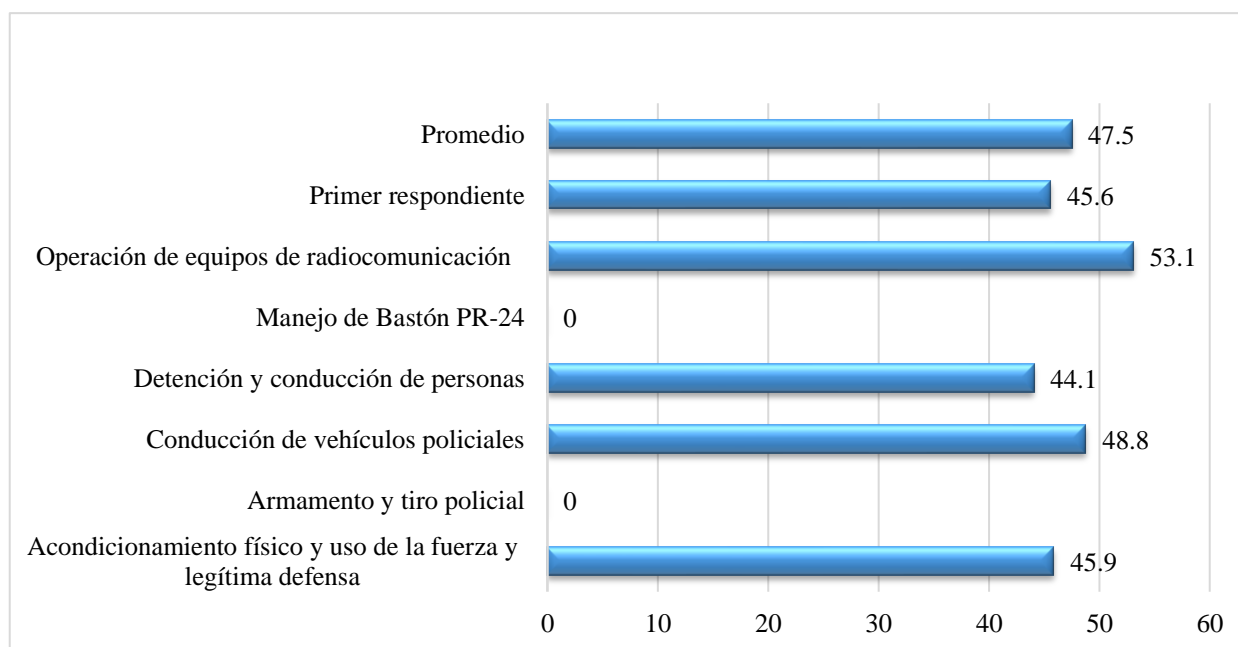
Fuente: elaboración propia.

5.8.3.1 Capacitaciones en 2018 para actualizar conocimientos

Derivado de la pregunta anterior, 60.8 % del personal policial recibió capacitaciones en 2018 para actualizar conocimientos y mejorar en su trabajo. Los temas (Tabla 29) impartidos por INECIPE, corresponden a las siete competencias básicas de la FI señaladas en la Tabla 29. Así, para su mejor comprensión, en la Gráfica 31, en lugar de los temas recibidos por 60.8 % del personal policial en las capacitaciones para actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño en la función pública, se ilustran las siete competencias básicas. Sin embargo, cuando se mostró al policía una lista con veintiún temas contenidos en la Tabla 29, en promedio sólo 47.5 % de los encuestados admitió haber estudiado dichos temas.

Dicho lo anterior, los policías preventivos encuestados se manifestaron como como ilustra la Gráfica 31.

Gráfica 31. Capacitaciones recibidas durante 2018 para actualizar conocimientos



Fuente: elaboración propia.

Cinco de cada diez (53.1 %) se capacitaron para actualizar sus conocimientos en *Operación de equipos de radiocomunicación* durante 2018 y así mejorar en su trabajo, 48.8 % de los vigilantes del orden lo hizo en *Conducción de vehículos policiales*, 45.9 % se actualizó en *Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa*, 45.6 % de los guardas renovó sus

conocimientos en relación con los deberes del *Primer respondiente*, 44.1 % de los guardias de seguridad perfeccionó sus conocimientos y habilidades en la competencia básica de la función policial *Detención y conducción de personas*. Por último, durante 2018 no se ofrecieron cursos de capacitación en *Manejo del Bastón PR-24* y *Armamento y tiro policial*, porque: en la primera no hubo novedades en el manejo del Bastón PR-24 y, en la segunda, por carencia de balas.

Ya con los datos anteriores es posible construir la expresión para calcular el Índice de Policías Preventivos con Capacitación Posterior en 2018: $IPP_{CP} = \frac{PP_{CP}}{PP}$, en la que PP_{CP} es la cantidad de Policías Preventivos con Capacitación Posterior y PP es la cantidad de policías encuestados. Y el $IPP_{CP} = \frac{119}{252} = 0.4741$.

Tabla 29. Temas de Capacitación Posterior a los policías en 2018

Uso legítimo de la fuerza.
Marco legal policial.
Marco jurídico de las funciones del primer respondiente.
Ética policial.
Prevención del delito.
Proximidad social.
Registro de personas.
Técnicas de la defensa policial.
Redacción de informes policiales.
Nuevo modelo policial.
Preservación de los hechos.
Detención y conducción de personas.
Informe policial homologado.
Derechos humanos, garantías y seguridad pública.
Técnicas de la investigación policial.
Uso racional y legítimo de la fuerza.
Manejo y solución de conflictos.
Protocolos para realizar una detención.
Operación táctica del vehículo policial.
Operación de equipos de radiocomunicación.
Taller de la actuación del policía en juicios orales.

Fuente: elaboración propia.

5.8.3.2 Utilidad y suficiencia de la Capacitación Posterior

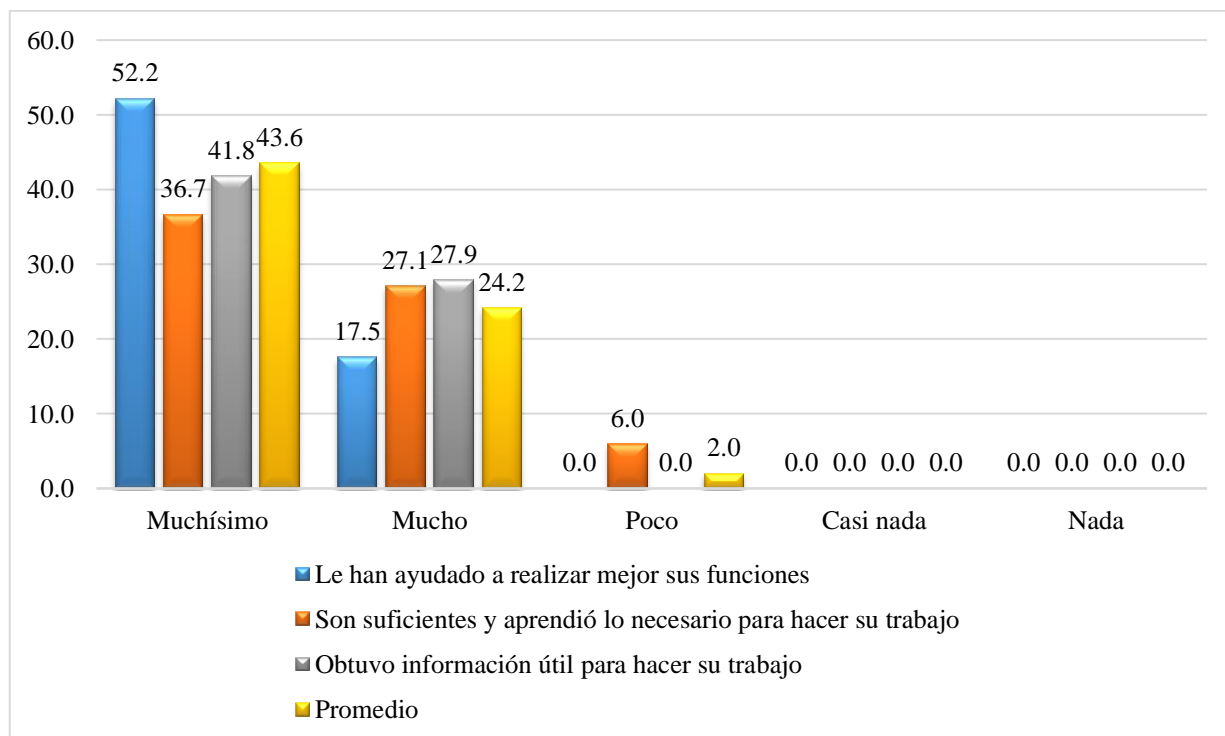
En relación con la pregunta anterior, a recordar: ¿qué capacitaciones recibió en 2018 para actualizar sus conocimientos y mejorar en su trabajo?, se solicitó a los policías valorar mediante una escala Likert las capacitaciones recibidas en las tres siguientes categorías: Le ayudaron a

realizar mejor sus funciones, Fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo, y Obtuvo información útil para hacer su trabajo. Los promedios son los siguientes: 43.6 % de los encargados de proteger la integridad de la vida y los bienes de las personas señaló el valor Muchísimo para las tres categorías, mientras 24.2 % lo hizo para el valor Mucho y, por último, sólo 2 % apuntó al valor Poco para las tres categorías.

En dicha gráfica se muestran también las opiniones sobre las tres categorías en forma desagregada. En la categoría Le han ayudado a realizar mejor sus funciones, se desgagan de la siguiente manera: la actualización de conocimientos recibida durante 2018, a 52.2 % de los policías le han ayudado Muchísimo y, a 17.5 % le han ayudado Mucho. Por su parte, los valores Poco, Casi nada y Nada son conjuntos vacíos.

En la categoría Son suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo, los valores se desgagan como sigue: 36.7 % de los policías aprendió lo necesario para hacer su trabajo y valora Muchísimo la suficiencia de los temas abordados durante la actualización de conocimientos en 2018; por su parte, 27.1 % valora Mucho; para 6 % es Poco; la valoración. Casi nada y Nada tienen cero concurrencias.

Gráfica 32. Valoración por los policías sobre la utilidad y suficiencia de la Capacitación Posterior para actualizar conocimientos en 2018



Fuente: elaboración propia.

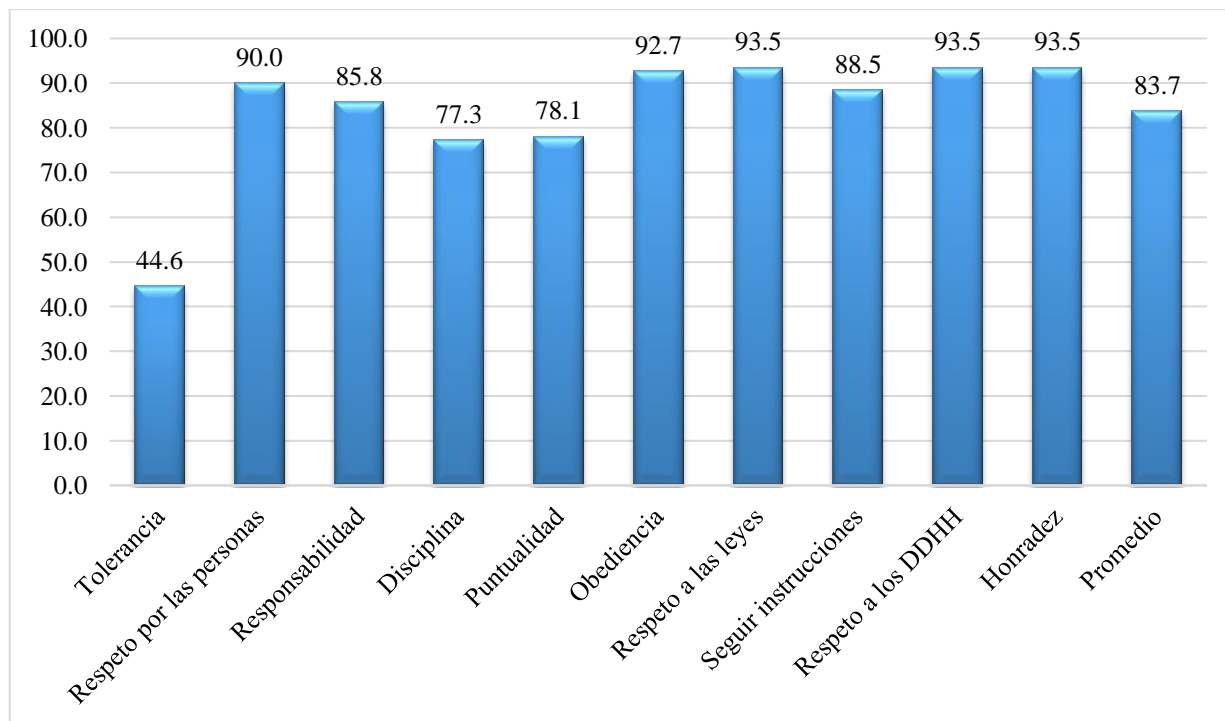
En la categoría Obtuvo información útil para hacer su trabajo, las opiniones se dividieron así: 41.8 % de los policías, en los temas abordados durante las actualizaciones en 2018 obtuvo Muchísima información de utilidad para hacer su trabajo, 27.9 % recibió Mucha información útil, mientras los valores Poco, Casi nada y Nada fueron señaladas con cero notaciones.

5.9 El ser y el deber ser policial

En este rubro se presentó al agente de SP una batería de diez cualidades, a saber: Tolerancia, Respeto por las personas, Responsabilidad, Disciplina, Puntualidad, Obediencia, Respeto por las leyes, Seguir órdenes, Respeto a los derechos humanos y Honradez. Enseguida, se le sugirió valorarse a sí mismo respecto de esas cualidades mediante la escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces sí a veces no, Casi siempre y Siempre).

El cien por ciento de los policías preventivos observan en sí mismos, en mayor o menor medida dichas cualidades. Ninguna es común 100 % en el total de los mandatarios de SP. En promedios, 83.7 % observa Siempre las diez cualidades, 15.7 % las observa Casi siempre, 0.5 % las observa A veces sí a veces no. Las proporciones Nunca y Casi nunca corresponden a conjuntos vacíos para las diez cualidades mostradas a los elementos policiales. Ver las Gráficas 33, 34 y 35.

Gráfica 33. Evaluación de las cualidades en el policía por sí mismos. Opción *Siempre*

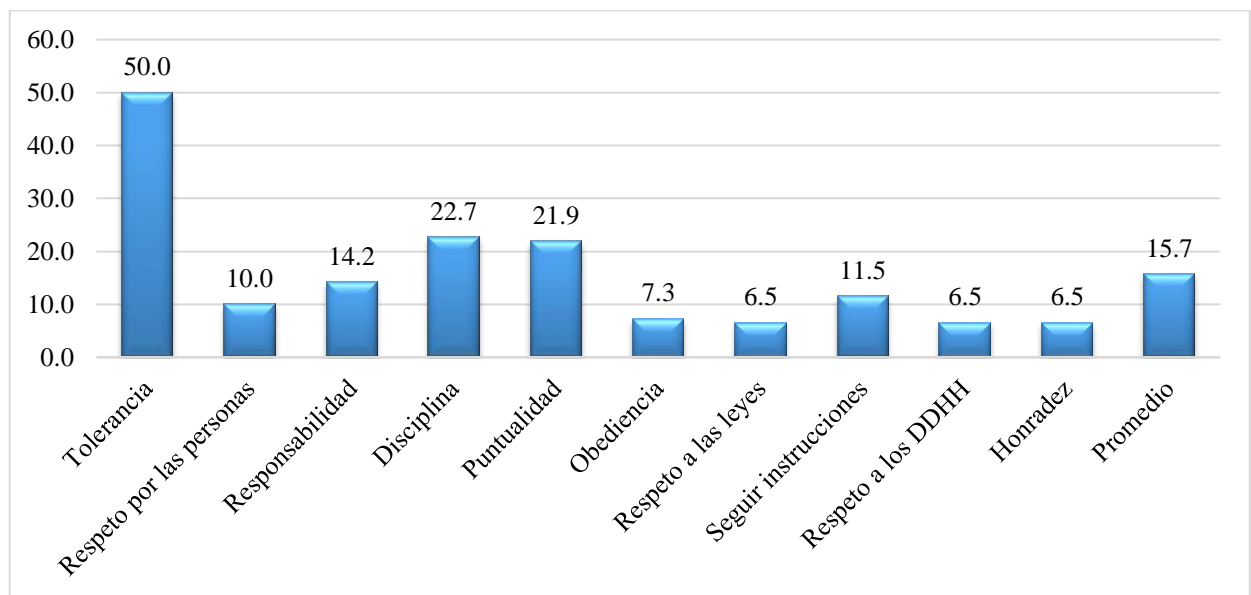


Fuente: elaboración propia.

Respecto del valor Siempre (ver Gráfica 33), nueve de cada diez policías (93.5 %) observan en sí mismos las tres cualidades siguientes: Respeto a los Derechos Humanos, Respeto a las leyes y Honradez; 92.7 % de los policías observa en sí mismo la Obediencia, nueve de cada diez se observan a sí mismos con Respeto por las personas, 88.5 % Sigue instrucciones, 85.8 % se asume Responsable, 78.1 % se considera Puntual, 77.3 % de los preventivos se considera Disciplinado y, por último, sólo cuatro de cada diez policías (44.6 %) se manifiesta Tolerante.

Luego, como se observa en la Gráfica 34, cinco de cada diez policías (50 %) Casi siempre practican la Tolerancia, dos de cada diez (22.7 %) guardianes del orden Casi siempre ejercitan la Disciplina y la Puntualidad el 21.9 %; enseguida, uno de cada diez (14.2 %) policías Casi siempre actúan con Responsabilidad, Casi siempre Sigue instrucciones 11.5 % y 10 % practica el Respeto por las personas, la Obediencia es practicada por 7.3 %, el Respeto a las leyes, la Honradez y el Respeto a los Derechos Humanos es practicada por 6.5 % cada una.

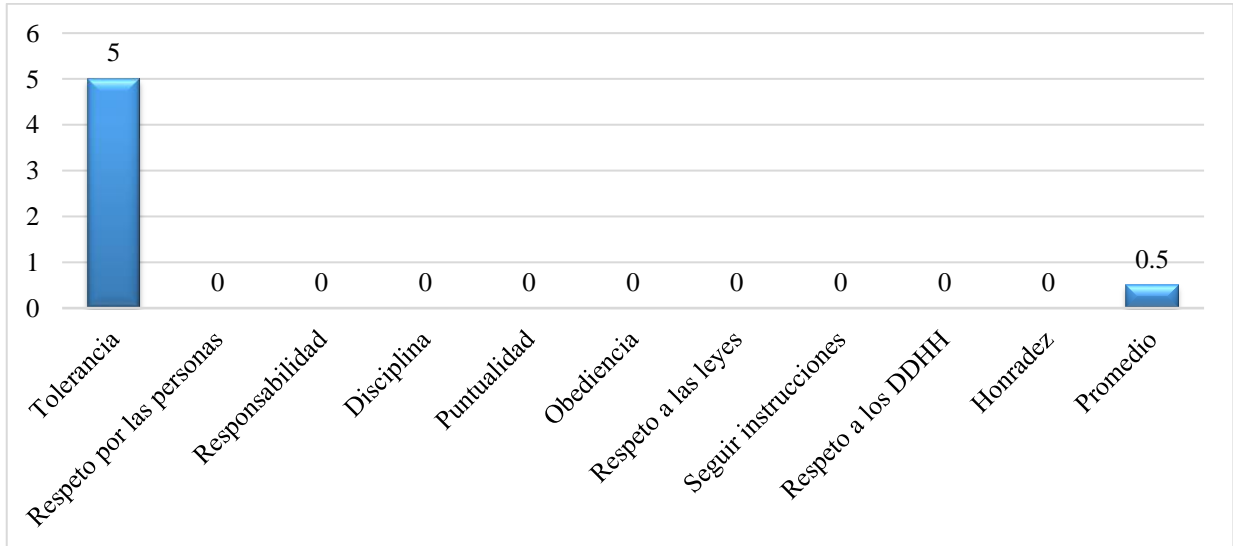
Gráfica 34. Evaluación de las cualidades en el policía por sí mismos. Opción *Casi siempre*



Fuente: elaboración propia.

En el valor intermedio de la escala Likert, cinco de cada diez policías practican, A veces sí a veces no, la Tolerancia, y en las nueve cualidades restantes dicho valor intermedio es nulo (ver la Gráfica 35). Por su parte, para los valores Nunca y Casi nunca, las diez cualidades fueron señaladas por 0 % de los mandatarios de la SP en Culiacán, Sinaloa.

Gráfica 35. Evaluación de las cualidades en el policía. Opción A veces sí y a veces no

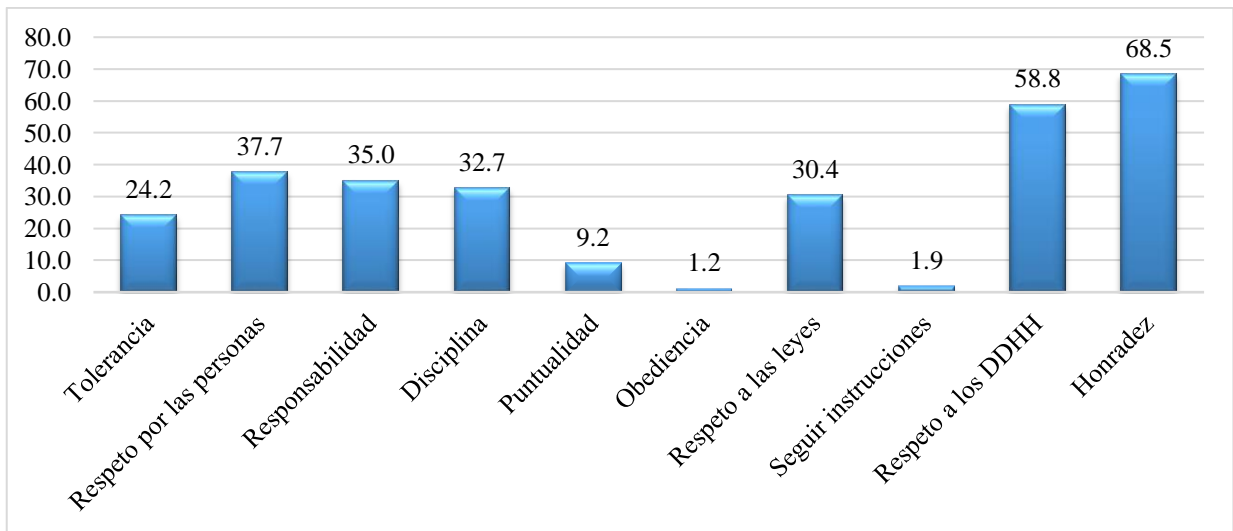


Fuente: elaboración propia.

5.9.1 La relación policías / cualidades en la SSPYTM

Derivado del ítem anterior, al policía se le pidió ordenar a su consideración las tres cualidades más relevantes. En la Gráfica 36 se muestra, para cada cualidad, la suma de los tres órdenes de relevancia, mientras en la Gráfica 37 se muestra el desglose ordinal. El comentario realizado al margen por 7.4 % de los preventivos es: «Todas las cualidades ocupan el primer lugar de importancia para el policía».

Gráfica 36. La relación de los policías preventivos de la SSPYTM con las cualidades



Fuente: elaboración propia.

Sumando los tres órdenes, la relación de los policías con las cualidades es la siguiente: la más señalada por los preventivos encuestados (68.5 %) es Honradez, procedida por Respeto a los DDHH con 58.8 % de los registros, con 37.7 % sigue Respeto por las personas, luego aparece Responsabilidad con 35 %, seguida por Disciplina con 32.7 %, luego Respeto a las leyes con 30.4 %, Tolerancia tiene 24.2 %. Con menores preferencias aparecen Puntualidad, Seguir instrucciones y Obediencia con 9.2 %, 1.9 % y 1.2 % respectivamente. Ver Gráfica 36.

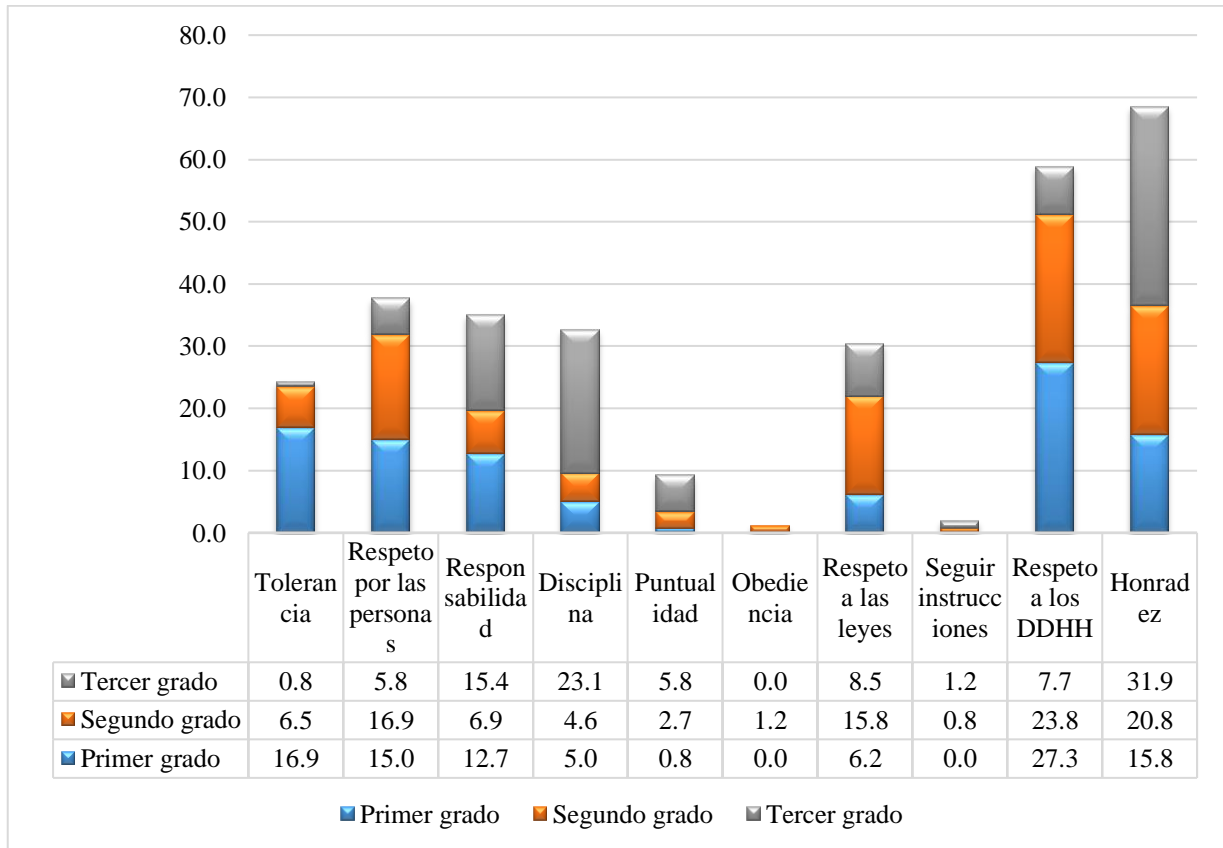
5.9.2 Desglose de las tres cualidades más relevantes para los policías

Según decisiones de los mandatarios de la SP del Área preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, las tres cualidades más relevantes son Honradez, Respeto a los DDHH y Respeto por las personas, elegidas por 68.5 %, 58.8 % y 37.7 %, respectivamente (ver Gráfica 36). Cabe recordar que los porcentajes anteriores son la suma de los tres órdenes de relevancia.

Así, un poco más de las dos terceras partes (68.5 %), como es apreciable en la barra situada a la derecha de las gráficas 36 y 37, correspondiente a la cualidad Honradez, es la de mayor relevancia para los policías de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa; la segunda en relevancia, elegida por 58.5 % de los policías, es Respeto a los DDHH y, en tercer lugar, está Respeto por las personas con 37.7 %. En el extremo opuesto, en las de menor relevancia los policías colocan a la Obediencia con 1.2 %, y Seguir instrucciones es señalada por 1.9 % de los policías.

De lo anterior se infiere que los policías preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, consideran en el primer orden de relevancia a las cualidades Respeto a los DDHH, Tolerancia y Honradez con 27.3 %, 16.9 % y 15.8 %, respectivamente. En segundo orden de relevancia los agentes colocan a las cualidades Respeto a los DDHH, Honradez y Respeto por las personas, con 23.8 %, 20.8 % y 16.9 %, cada una y, por último, las cualidades consideradas en tercer orden de relevancia por los guardas de la seguridad son Honradez, Disciplina y Responsabilidad con 31.9 %, 23.1 % y 15.4 %, respectivamente. Ver la Gráfica 37.

Gráfica 37. Las cualidades del policía según relevancia

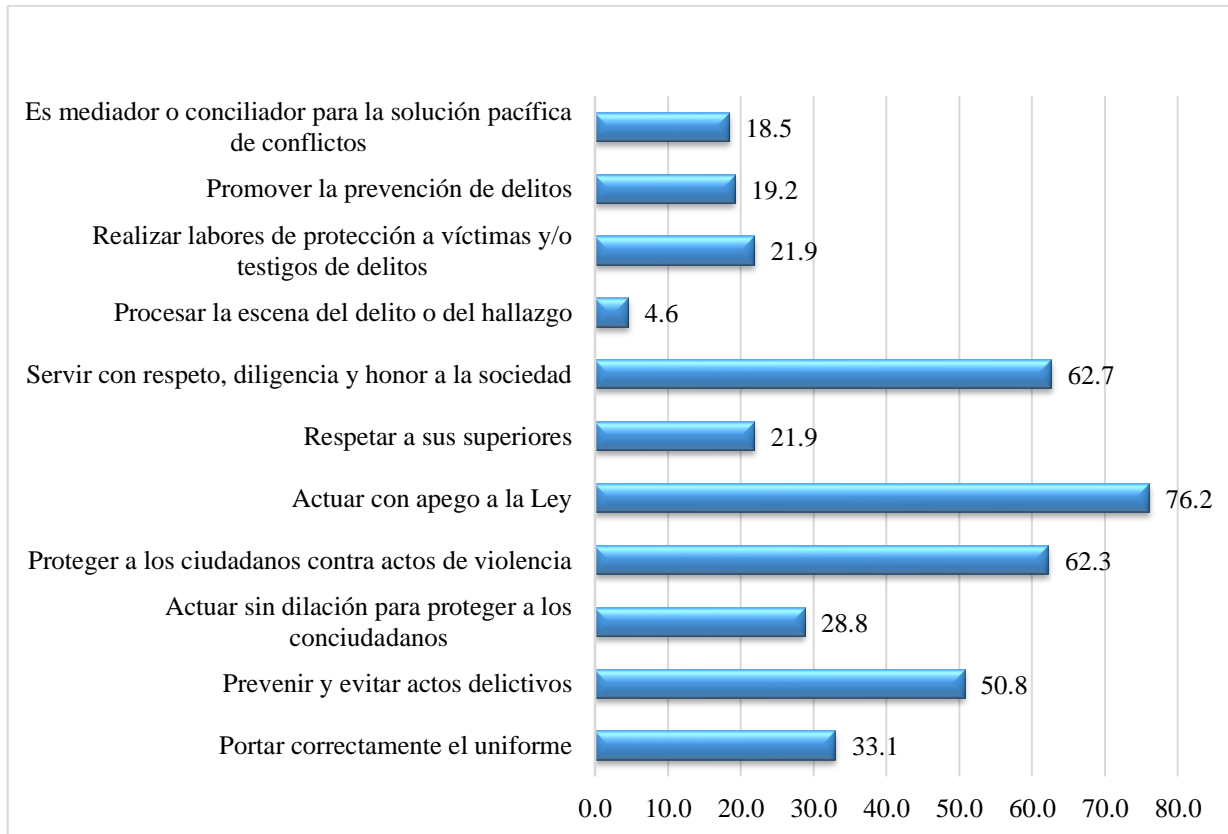


Fuente: elaboración propia.

5.9.3 Las cuatro tareas principales a desempeñar según los policías de la SSPYTM

Se mostró al policía preventivo una lista de once deberes practicados en la función de SP: 1) Portar correctamente el uniforme, 2) Prevenir y evitar actos delictivos, 3) Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos, 4) Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia, 5) Actuar con apego a la ley, 6) Respetar a sus superiores, 7) Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad, 8) Procesar la escena del delito o del hallazgo, 9) Realizar labores de protección a víctimas y testigos, 10) Promover la prevención de delitos, y 11) Ser mediador o conciliador para la solución pacífica de conflictos, con el objetivo de saber cuáles son, en su opinión, las principales cuatro tareas que debe desempeñar un policía. El 100 % de los encuestados eligió su cuarteto de tareas principales de la siguiente manera. Ver Gráfica 38.

Gráfica 38. Las tareas a desempeñar por los policías



Fuente: elaboración propia.

Tres de cada cuatro (76.2 %) policías encuestados consideran su principal deber Actuar con apego a la ley, seis de cada diez (62.7 %) reconocen al deber Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad; por su parte, 62.3 % convienen en Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia, para cinco de cada diez (50.8 %) preventivos de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, su deber es Prevenir y evitar actos delictivos.

Ya con proporciones menores, sólo uno de cada tres policías (33.1 %) considera deber Portar correctamente el uniforme, uno de cada cuatro (28.8 %) asume como deber Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos, 21.9 % de policías preventivos considera tarea o deber Realizar labores de protección a víctimas y/o testigos de delitos, e igual proporción de uniformados establece como tarea Respetar a sus superiores.

Las tres tareas consideradas de menor principalidad son: Promover la prevención de delitos con 19.2 %, Ser mediador o conciliador para la solución pacífica de conflictos con 18.5 %, y Procesar la escena del delito o del hallazgo con 4.6 %. El comentario *adlátere* de 6.3 %

relacionado con las tareas o deberes a realizar por los policías de la SSPYM de Culiacán, Sinaloa, converge en «Todas las tareas y deberes son importantes».

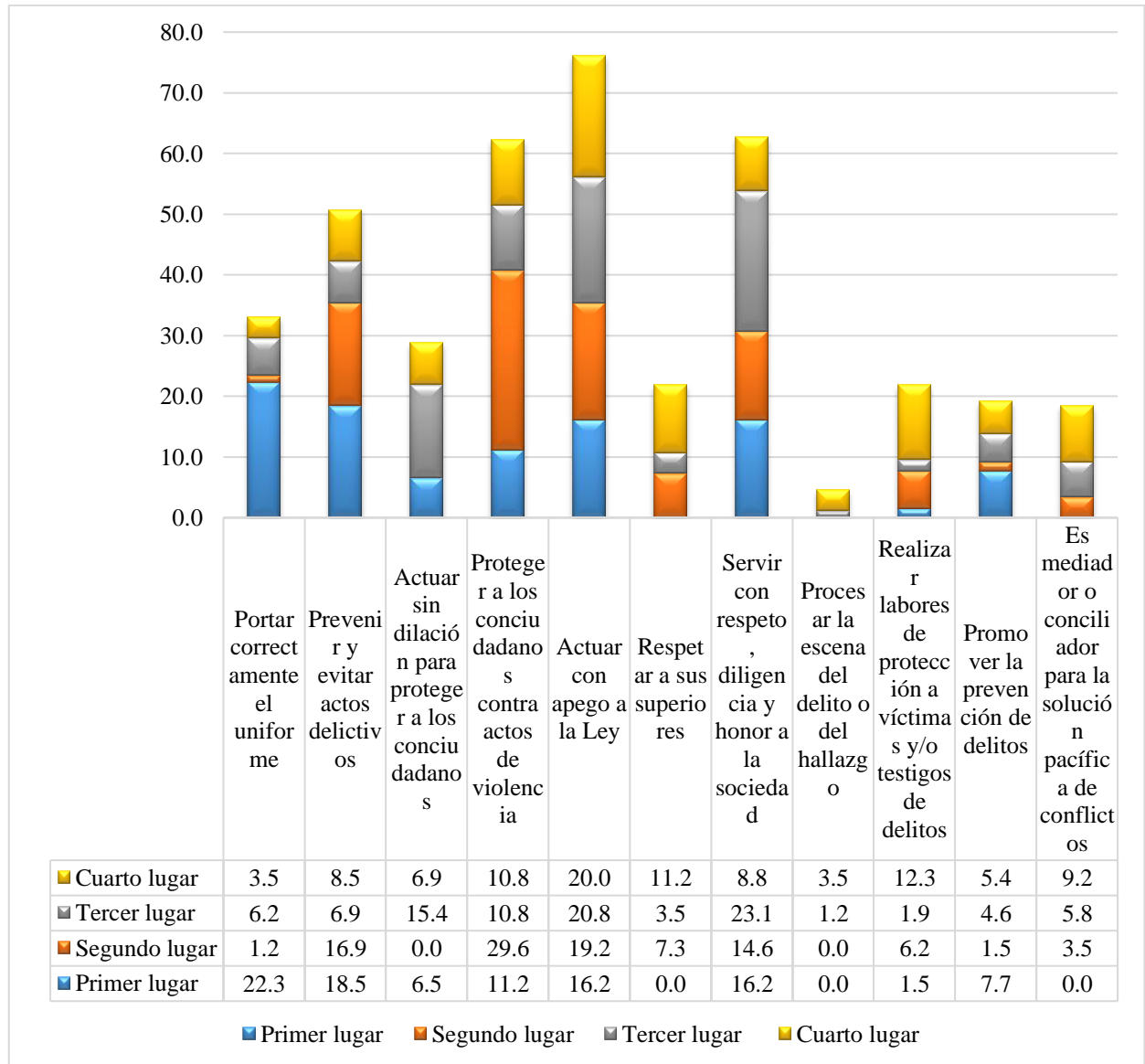
En la Gráfica 39 se observa cómo desglosa el policía la principalidad de su cuarteto de tareas. Así, para el primer grado, las cuatro más relevantes, en orden decreciente, son: Portar correctamente el uniforme es seleccionada por uno de cada cinco (22.3 %), 18.5 % eligió Prevenir y evitar actos delictivos, con cifras iguales a 16.2 % destacan los deberes Actuar con apego a la ley y Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad. En el extremo contrario, las de nula relevancia son: Respetar a sus superiores, Procesar la escena del delito o del hallazgo y Ser mediador o conciliador para la solución pacífica de conflictos.

En el segundo grado, las cuatro tareas más relevantes que desempeñan los policías preventivos, según ellos mismos, en orden decreciente son: Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia señalada por 29.6 % de los policías, 19.2 % de los encuestados destaca Actuar con apego a la ley, 16.9 % elige Prevenir y evitar actos delictivos, y 14.2 % emplazan el deber Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad. Los deberes de nula relevancia, en el segundo orden, son: Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos y Procesar la escena del delito o del hallazgo.

En el tercer lugar, las cuatro más relevantes en orden decreciente son: Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad, elegida por 23.1 % de los policías, uno de cada cinco depositarios de la SP (20.8 %) prefiere Actuar con apego a la Ley, 15.4 % señala Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos, y uno de cada diez (10.8 %) vota a la tarea Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia. Por su parte, las elegidas y relegadas de menor relevancia para el tercer lugar son: Procesar la escena del delito o del hallazgo (1.2 %) y Realizar labores de protección a víctimas y/o testigos de delitos (1.9 %).

Para el cuarto lugar, el cuarteto de tareas o deberes más relevantes elegidos en orden decreciente por los guardias preventivos están: Actuar con apego a la Ley, seleccionada por 20 % de los uniformados, 12.3 % selecciona Realizar labores de protección a víctimas o testigos de delitos, 11.2 % de los agentes prefiere Respetar a sus superiores, y 10.8 % señala Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia. Por su parte, las elegidas de menor relevancia para el cuarto lugar son: Procesar la escena del delito o del hallazgo y Portar correctamente el uniforme, denotadas por 3.5 % de los vigilantes del orden público, cada una.

Gráfica 39. Principalidad de las tareas o deberes según el policía



Fuente: elaboración propia.

En resumen, ninguno de los once deberes que el policía preventivo de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, desempeña en la función de SP, obtiene el 100 % de las elecciones, ni considerando la suma de los cuatro grados u órdenes de relevancia. La tarea de mayor preferencia es Actuar con apego a la ley, con 76.2 %. En ese sentido, el policía como ciudadano y servidor público, depositario de la protección e integridad de sus conciudadanos y de los bienes de estos, tiene el doble deber constitucional de practicar dicha tarea. Debe ser un ejemplo a seguir en la sociedad y, según los resultados de la encuesta de esta investigación, setenta y cinco de cada cien preventivos actúan con apego a la ley, pero, de ellos sólo 16.2 % la consideran relevante en

primer grado. La proporción complementaria (23.8 %) de los elementos policiales no observa los protocolos de actuación en el desempeño de la función de SP. Hay que decirlo, de ese 76.2 % de los policías que Actúa con apego a la ley, sólo uno de cada cinco la ubica en el primer grado de relevancia. Ver Gráfica 39.

5.10 Opinión sobre el significado de Policía preventiva

En un ítem extra, opcional, al policía se le preguntó: ¿Qué piensa usted acerca de la Policía preventiva? Sólo 5.8 % de ellos opinó:

1. La disciplina de los compañeros policías es muy relajada, existe desconfianza y los grados no se respetan.
2. La policía preventiva necesita mejorar la imagen.
3. Patrullar por las calles y observar a las personas, sus actitudes. Por ejemplo: si a una persona se le ve la cacha de la pistola y se introduce a un OXXO, intervienen.
4. Detectar el problema raíz que origina el delito. Por ejemplo: en una familia que no está completa (le falta el padre o la madre), y que los hijos no tengan la dirección correcta.
5. Prevención es que no se cometan los delitos. Yo pongo el ejemplo, doy pláticas y trabajo en equipo.
6. La policía municipal es la unidad que se encarga de prevenir los delitos y sancionar a los pequeños infractores.
7. La policía es la parte formal para proteger y servir a la ciudadanía.
8. La policía preventiva es el medio donde trabajo y llevo a cabo las actividades del medio policial.
9. La policía preventiva para mí es un trabajo.
10. Es el primer contacto con la víctima del delito, por lo tanto, debe actuar con apego y respeto a los derechos fundamentales. La policía preventiva se caracteriza por ser la más cercana al ciudadano y el primer respondiente en los hechos de mayor relevancia en nuestra ciudad.⁹²
11. Faltan más capacitaciones, equipos de trabajo para dar un mejor servicio a la ciudadanía.
12. Es una labor de estar siempre alerta y de portar con orgullo el uniforme para evitar situaciones de riesgo, conflictos o asaltos a la gente.
13. Es un honor servir a la ciudadanía, pero faltan más conocimientos para un mejor funcionamiento, sobre todo defensa personal.

⁹² Se refiere a Culiacán, Sinaloa.

14. Es una institución que trabaja día y noche para salvaguardar la integridad y la paz de los ciudadanos en el municipio de Culiacán, así mismo, los elementos que pertenecen a dicha institución hacen el trabajo, todo apegado a los derechos humanos.

15. A la policía preventiva le falta mucho equipamiento y apoyo legal para sus elementos.

La Tabla 30 ofrece una sinopsis de la muestra.

Tabla 30. Sinóptica de la muestra

Policías del Área Preventiva de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa.			
			Relativos
			Sexo
	Mujeres	19.2 %	
Rangos de edad	20-29 años	15.5 %	
	30-39	39.4 %	
	40-49	32.7 %	
	50-59	5.2 %	
	60-69	7.2 %	
Estado civil	Casados	73.8 %	
	Solteros	20 %	
	Unión libre	6.2 %	
Entidad federativa de origen	Sinaloa	84.2 %	
	Durango	3.1 %	
	CDMX	2.7 %	
	Otros	10 %	
Municipio de origen (Sinaloa)	Culiacán	74.6 %	
	Navolato	10.8 %	
	Salvador Alvarado	4.7 %	
	El Fuerte	3.3 %	
	Guasave	3.3 %	
	Cosalá	3.3 %	
Escolaridad	Preparatoria o Bachillerato	100 %	
	Licenciatura	21.1 %	
	Carrera técnica con bachillerato	7.6 %	
	Maestría	0.8 %	
Dominio de otros idiomas.	Inglés dominado al 50 %	8.1 %	
	Náhuatl o zapoteco dominados al 70 %	3.1 %	
Horarios de trabajo.	8 por 12 Horas	10 %	
	8 por 16 Horas	11.9 %	
	12 por 12 Horas	2.3 %	
	12 por 24 Horas	55 %	
	12 por 36 Horas	8.8 %	
	18 por 24 Horas	0 %	
	24 por 24 Horas	2.3 %	
	24 por 48 Horas	9.6 %	
Salario	\$ 10,000.00	2.4 %	
	\$ 12,500.00	2.7 %	
	\$ 13,500.00	9.7 %	
	\$ 14,000.00	50 %	
	\$ 15,000.00	13.8 %	
	\$ 16,000.00	1.9 %	
	\$ 17,000.00	11.9 %	

		\$ 18,000.00	6.5 %
		\$ 22,000.00	1.2 %
Índice de Masa Corporal			
IMC	Condición	Mujeres	Hombres
< 18.4	Peso bajo	0.0 %	0.0 %
18.5-24.9	Peso normal	21.4 %	14.7 %
25-29.9	Sobre peso	28.6 %	46.1 %
30 – 34.9	Obesidad moderada	50 %	36.3 %
35 – 39.9	Obesidad severa	0.0 %	2.9 %
> 40	Obesidad muy severa	0.0 %	0.0 %
Actividades deportivas a la semana	Sin actividad deportiva		6.2 %
	Una vez		11.9 %
	Dos veces		21.2 %
	Tres veces		20.4 %
	Cuatro veces		16.9 %
	Cinco veces		22.7 %
	Seis veces		0.0 %
	Siete veces		0.8 %
Enfermedades en los policías	Ningún padecimiento		79.6 %
	Diabetes		10.4 %
	Hipertensión		6.5 %
	Enfermedades del corazón		2.7 %
	Estrés crónico		0.8 %
	Enfermedades pulmonares		0.0 %
Grado en la institución	Policía		79.1 %
	Policía tercero		14.1 %
	Policía segundo		4.7 %
	Policía primero		1.6 %
	Suboficial		0.5 %
Tiempo laborando en la institución	Menos de cinco años		51.2 %
	Entre seis y diez años		24.2 %
	Entre once y quince años		7.7 %
	Entre 16 y 20 años		6.7 %
	Entre 21 y 25 años		10.4 %
Trabajó en instituciones de seguridad, previo a la SSPYTM.		Sí	30.8 %
		No	69.2 %
Trabajó en SP, previo a SSPYTM.	Policía estatal.		37 %
	Seguridad privada.		32.5 %
	Ejército.		30.5 %
	Marina.		0 %
Los motivos para ingresar a la policía.	Siempre le llamó la atención ser policía.		28.5 %
	Por necesidad económica o de empleo.		25.4 %
	Por ayudar a la gente.		16.2 %
	Para combatir la inseguridad.		9.6 %
	Carrera policial.		7.3 %
	Estabilidad financiera.		5.4 %
	Otros.		4.2 %
	Mejor opción disponible.		1.9 %
	Influencia de amistades.		1.5 %
	Tradición familiar.		0.0 %
Instituto de formación policial.	INECIPE.		96.5 %
	Academia Regional del Noroeste (INECIPE).		2.3 %
	En ningún instituto.		1.2 %
Policías certificados por INECIPE.		Sí	98.8 %
		No	1.2 %

Tiempo de la Formación Inicial.	Un mes.	11.2 %	
	Dos meses.	5.4 %	
	2.5 meses.	4.2 %	
	Tres meses.	15.4 %	
	3.5 meses.	1.2 %	
	Cuatro meses.	10 %	
	4.5 meses.	2.7 %	
	Cinco meses.	5.4 %	
	Seis meses.	25.8 %	
Doce meses.	18.8 %		
Temas (contenidos en las siete competencias básicas) que el policía considera conoció durante su FI.	Armamento y tiro policial.	97.7 %	
	Conducción de vehículos policiales.	93.1 %	
	Acondicionamiento físico, uso de la fuerza y legítima defensa.	91.6 %	
	Manejo del Bastón PR-24.	87.3 %	
	Operación de equipos de radiocomunicación.	83.7 %	
	Detención y conducción de personas.	75.1 %	
	Primer respondiente.	72.6 %	
Utilidad y suficiencia de los temas estudiados en la FI.	¿Le ayudaron a realizar mejor su trabajo?	Muchísimo	58.5 %
		Mucho	41.5 %
		Poco	0.0 %
	¿Fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo?	Muchísimo	23.1 %
		Mucho	70 %
		Poco	6.2 %
	¿Obtuvo información útil para ejecutar su trabajo?	Muchísimo	55.4 %
		Mucho	43.1 %
		Poco	1.5 %
Temas a conocer para mejorar en el trabajo policial.	Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio.	76.2 %	
	Reglamentos y protocolos de actuación.	74.6 %	
	Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza.	72.7 %	
	Derechos humanos.	71.9 %	
	Mecanismos de comunicación con la ciudadanía.	71.5 %	
	Mediación y resolución de conflictos.	69.2 %	
	Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos.	65.8 %	
	Técnicas para presentar indicios y pruebas en juicios.	61.5 %	
Otros.	1.15 %		
¿Recibió capacitación en 2018 para mejorar en su trabajo?	Sí	60.8 %	
	No	26.9 %	
	No aplica	12.3 %	
Capacitación recibida en 2018 para actualizar conocimiento.	Operación de equipos de radiocomunicación.	53.1 %	
	Conducción de vehículos policiales.	48.8 %	
	Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa.	45.9 %	
	Primer respondiente.	45.6 %	
	Detención y conducción de personas.	44.1 %	
	Manejo del Bastón PR-24.	0.0 %	
	Armamento y tiro policial.	0.0 %	
Utilidad y suficiencia de los temas estudiados para actualizar conocimientos.	¿le ayudaron a realizar mejor su trabajo?	Muchísimo	52.2 %
		Mucho	17.5 %
		Poco	0.0%
	¿fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo?	Muchísimo	36.7%
		Mucho	27.1 %
		Poco	6.0 %
¿obtuvo información útil para ejecutar su trabajo?	Muchísimo	41.8 %	
	Mucho	27.9 %	

		Poco	0.0 %
Las cualidades de los policías	Respeto a las leyes		93.5 %
	Respeto a los Derechos Humanos		93.5 %
	Honradez		93.5 %
	Obediencia		92.7 %
	Respeto por las personas		90.0 %
	Seguir instrucciones		88.5 %
	Responsabilidad		85.8 %
	Puntualidad		78.1 %
	Disciplina		77.3 %
	Tolerancia		44.6 %
Observancia de las diez cualidades según los policías (promedios)	<i>Siempre</i> observa las diez cualidades		83.7 %
	<i>Casi siempre</i> observa las diez cualidades		15.7 %
	<i>A veces sí a veces no</i> observa las diez cualidades		0.5 %
	<i>Casi nunca</i> observa las diez cualidades		0.0 %
	<i>Nunca</i> observa las diez cualidades		0.0 %
Las cuatro tareas principales a desempeñar por los policías	Actuar con apego a la ley		76.2 %
	Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad		62.7 %
	Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia		62.3 %
	Prevenir y evitar actos delictivos		50.8 %
	Portar correctamente el uniforme		33.1 %
	Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos		28.8 %
	Realizar labores de protección a víctimas y/o testigos de delitos		21.9 %
	Respetar a sus superiores		21.9 %
	Promover la prevención de delitos		19.2 %
	Mediador y conciliar en la solución pacífica de conflictos		18.5 %
	Procesar la escena del delito o del hallazgo		4.6 %

Fuente: elaboración propia.

5.11 Resultados

5.11.1 Introducción

La prueba piloto, aplicada del 15 al 31 de julio de 2019, mostró la factibilidad de realizar tres o cuatro encuestas por día. El total de encuestas (251) se aplicó en alrededor de 90 días, entre los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del mismo año, a razón de dos o tres encuestas al día. Se obtuvieron los siguientes resultados, mismos a extrapolar al conjunto universo objeto de esta investigación.

Los datos recolectados durante la aplicación de la encuesta a una muestra representativa y estratificada (por sexo y jerarquía) del personal operativo del Área Preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, se analizaron a la luz de las teorías sobre el Capital Humano y la Seguridad Pública. Así, las características resultantes del personal operativo que labora en el AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, son los siguientes:

5.11.2 Resultados destacados

1. En el AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en 2019, de la muestra estudiada 19.2 % son mujeres y 80.8 % son hombres. En tanto que los rondines de vigilancia se realizan mediante cuadrillas en pick ups y, de acuerdo con la jerarquización terciaria dispuesta en el artículo 150 de la LGSNSP, es factible que una cuadrilla de vigilancia esté compuesta por tres Policías o Agentes —el rango básico en la jerarquía de la institución— y un Policía Tercero. De ellos, al menos un elemento es necesario que sea mujer, en atención a las cuestiones de género en la sociedad.

2. La edad promedio de los policías operativos del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de 38 años, mientras la moda es de 43 años. Quince por ciento son jóvenes de 20 a 29 años, 32.3 % tiene edad entre los 40 y 49 años, y 5.4 % tiene entre los 50 y 63 años. Considerando la edad de 45 años cumplidos, estipulada en el artículo 40 de la Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa (LSPESIN), uno de cada cinco policías (21.5 %) tiene entre 46 y 63 años de edad, es decir, cumple con la edad para el retiro si así lo deseara.

3. Del conjunto de policías preventivos encuestados de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, 84.2 % es originario de Sinaloa. El resto (15.8 %), es oriundo de Torreón, Coahuila; CDMX, Veracruz, Villa Hermosa, Tabasco; Tamazula, Durango; Tecuala, Nayarit; y Oaxaca. De los policías de origen sinaloense, 74.6 % es de Culiacán, 10.8 % de Navolato, 4.7 % de Salvador Alvarado, mientras Cosalá, Guasave y El Fuerte aportan 3.3 % de los policías cada municipio. Se infiere, en Sinaloa no hay los suficientes aspirantes a la profesión policial, y que, entre las posibles causas de la baja convocatoria estén la peligrosidad de la profesión, los incentivos, la solidez y el descrédito de la institución de SP.

4. El total de los policías preventivos encuestados tiene certificado de bachillerato, mientras uno de cada cinco (21.9 %) posee licenciatura concluida. Dos elementos preventivos ostentan grado de maestría, mismos que cursan un doctorado; uno de ellos es mujer. El grado promedio de escolaridad de la muestra del objeto de estudio de esta investigación es de 13.1 años, equivalente a primer año concluido de licenciatura. Dicha situación no es suficiente, por eso, derivado de la investigación documental se sugiere el modelo policial ideado por Vollmer como profesión especial (Guillén, 2015), y en atención a Buscaglia, que los guardianes del orden sean graduados, de preferencia en Trabajo Social, Sociología, Psicología o Psicología Social. En ese sentido, se calculó el Índice de Policías Preventivos con Licenciatura (IPP_L), como la razón de

la cantidad de Policías Preventivos con Licenciatura (PP_L), y la cantidad de Policías Preventivos encuestados (PP). Así, la $IPP_L = \frac{PP_L}{PP} = \frac{55}{251} = 0.2191$.

5. En la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, según la encuesta, predomina —en 55 de cada cien elementos— el esquema laboral de doce horas de trabajo por 24 de descanso. Doce de cada cien trabajan ocho y descansan dieciséis horas, 10 % labora bajo el régimen de 8 horas por 12 de descanso, igual porcentaje lo hace bajo el régimen de 24 por 48, nueve de cada cien policías tienen el jornal de 12 horas por 36 de descanso, y, por último, con jornales de 12 por 24 y 24 por 24, trabajan dos de cada cien policías respectivamente.

Según Causa en Común (2018), en el mundo la jornada policial predominante es de 8 horas de trabajo continuo, mientras en México predomina el esquema de 24 horas de trabajo por 24 de descanso. En Sinaloa y otras diez entidades federativas predomina la jornada de 12 horas por 24 de descanso; además, se les obliga a sumar hasta cinco horas a la jornada de trabajo. Por la dignificación de la profesión policial, se sugiere el esquema laboral de ocho horas de trabajo por 16 de descanso.

6. El salario promedio que recibe el agente policial adscrito al AP de la SSPYTM es de \$14,651.00 mensuales. Uno de cada dos policías percibe un salario mensual de \$14,000.00. En la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, los salarios fluctúan entre \$9,500.00 y \$22,000.00 mensuales, debido a la diversidad en las jornadas de trabajo, al rango en la jerarquía policial y, a la antigüedad laboral del policía en la institución de SP.

7. El promedio de los IMC de los agentes policiales (mujeres y hombres) del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, México, es 28.8, considerado por OMS (2018) como condición de sobre peso. Mujeres y hombres policías suman sólo 18.1 % con IMC adecuado en términos de salud según los parámetros de OMS (2018); Así, el $IPP_{IMCacep} = \frac{PP_{IMCACEP}}{PP} = \frac{45}{251} = 0.1792$. El resto, cuatro de cada cinco (81.9 %) tienen el riesgo de padecer enfermedades crónico-degenerativas, colaterales al sobrepeso y la obesidad. La cantidad de policías, mujeres y hombres, con un IMC adecuado, es equivalente a 18.1 %, el IMC de moda para mujeres y hombres policías 25.1, dos décimas de punto mayor al IMC considerado normal.

8. El 80 % del CHP encuestado declaró no padecer ninguna enfermedad. El resto manifestó enfermedades crónico-degenerativas en las siguientes proporciones: 10.4 % sufre diabetes, 6.5 % hipertensión, 2.7 % padece de enfermedades del corazón, y 0.8% de estrés crónico. Así, dos de cada diez policías (hombres y mujeres) padecen enfermedades crónico-degenerativas colaterales a la obesidad y el sobrepeso, que incrementan la vulnerabilidad ante la COVID-19

(ONU, 2020). Es posible que dichas enfermedades estén relacionadas con la no práctica cotidiana de ejercicio, en tanto que 6.2 % realiza cero veces ejercicio a la semana, y 11.9 % sólo una vez a la semana.

9. Se cumple con el sistema terciario en la jerarquía policial, sin embargo, destaca la relación de 5.6 Policías por cada Policía Tercero, y no de tres a uno. En la jerarquía policial, ocho de cada diez policías (79.1 %) son los elementos de menor jerarquía, los que obedecen y acatan órdenes.

10. El grupo de policías cuyas edades oscilan entre los 23 y los 38 años, el de edades menores, es el grupo con menos años laborando (menos de 5 años) en el AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es también el más numeroso y representa 51.2 % de los policías preventivos. En contra parte, 10.4 % y 6.7 % son los grupos de policías de mayor edad y que más años tiene trabajando en la institución, entre 21 y 25 años el primero, y entre 16 y 20 años el segundo: ambos suman 17,1 % de los policías. Por su parte, 24.2 % corresponde a los guardianes que han laborado entre seis y diez años, y, por último, 7.7 % ha laborado entre 11 y 15 años. Para efectos del retiro voluntario (art. 40 de la LSPESIN), 17.1 % (164 de 959 en números absolutos) de los preventivos puede retirarse de manera voluntaria si así lo deseara, porque cumple con los requisitos de 15 años de servicio en la institución y 45 años de edad. Así, la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, necesita reemplazarlos. El INECIPE, la institución formadora de policías en Sinaloa, en promedio gradúa 99 elementos preventivos al año.

11. Sólo tres de cada diez policías (30.8 %) trabajó en instituciones de seguridad, previo a su ingreso en la SSPYTM. El resto, siete de cada diez policías (69.2 %) no.

12. Entre las instituciones relacionadas con la seguridad en las que de manera previa trabajó 30.8 % de los encuestados, están: la Marina, el Ejército, la Policía Estatal e instituciones de seguridad privada. De las tres primeras, la experiencia laboral previa al ingreso del policía a la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, es de utilidad, no así la procedente de instituciones de seguridad privada. Dicho lo anterior, en el orden citado, 0 % procede de la Marina, 30.5 % del Ejército, 37 % de la Policía estatal, y, por último, 32.5 % de instituciones de seguridad privada.

13. En la información obtenida sobre el principal motivo para ingresar a la SSPYTM, se observa que ninguno de los diez motivos enlistados obtuvo 100 % de las elecciones, vaya, ni 50 %. Sólo un poco más de la cuarta parte (28.5 %) concordó con el motivo Siempre le ha llamado la atención ser policía, el de moda. No obstante, en conjunto, los motivos: Siempre le ha llamado la atención ser policía, Quiere combatir la inseguridad, Quiere ayudar a la gente y Carrera policial, suman 61.6 %. Dichos motivos denotan la vocación de los policías por su profesión: el

servicio de la SP. En contrario, para 38.4 % de los policías, los motivos Necesidad económica o de empleo con 25.4 %, Estabilidad financiera con 5.4 %, Mejor opción disponible con 1.9 %, Influencia de amistades con 1.5 %, Tradición familiar con 0 %, y Otros motivos con 4.2 %, divergen de la vocación policial.

14. El alma mater del 98.8 % de los policías preventivos de Sinaloa es el INECIPE. Se reconoce no formado en ningún instituto o academia de policía, 1.2 %.

15. Derivado del ítem anterior, el 98.8 % confirma tener certificado de FI para la función policial. El 1.2 % no está certificado.

16. A la pregunta, ¿cuánto tiempo duró su Formación Inicial?, se responde con diez diferentes ciclos, con cursos de un mes hasta cursos de doce meses (Ver Gráfica 26). Según SEGOB (2017c), en el Programa Rector de Profesionalización se asienta que la FI para el policía de nuevo ingreso se cursa en 972 horas teoría-práctica, mientras, para los policías en activo transcurre en la mitad, 486 horas. Para el caso de los policías en activo, la FI se administra en 45 horas máximo a la semana (7.5 horas considerando seis días a la semana). Así, la FI se cursa en dos meses y medio. Volviendo a la diversidad de periodos en la FI (Véase la Tabla 23), es posible se deba a lo dispuesto por SEGOB (2017c): la FI deberá realizarse con 45 horas máximo a la semana [puede realizarse con 40, 35, 30, etcétera, horas], distribuidas en función de las necesidades de la institución de SP de procedencia del policía. El comentario recurrente de los encuestados relativo al tiempo para la FI, es «el tiempo es muy limitado y no se puede asimilar en su totalidad los conocimientos y las prácticas».

17. El siguiente ítem refiere los temas impartidos por INECIPE al recluta y al policía en activo para proporcionarle los conocimientos y habilidades, con el fin de capacitarlos para la función de SP. Se le muestra al encuestado una lista de 32 temas que, según el Programa Rector de Profesionalización, deben aprender durante la FI para el trabajo policial. Para calcular el Índice de Policías Preventivos con FI (IPP_{FI}), se divide la cantidad de Policías Preventivos (PP_{FI}) que manifiestan conocieron y aprendieron los 32 temas contenidos en las siete competencias básicas impartidos por INECIPE, entre la cantidad de Policías Preventivos (PP) encuestados. Así, se obtiene que la $IPP_{FI} = \frac{PP_{FI}}{PP}$.

El promedio proporcional de las siete competencias básicas, igual a 85.8 %, corresponde a 216 PP , de un total de 251 elementos encuestados, que admiten conocieron y estudiaron los 32 temas de la FI. Así, sustituyendo en la expresión anterior se obtiene que el $IPP_{FI} = 0.8605$.

18. Se pidió a los policías preventivos elegir entre: Muchísimo, Mucho, Poco, Muy poco y Nada, en relación con los temas desarrollados durante la FI, para saber si: a) le ayudaron a realizar mejor su trabajo, b) fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo, y c) obtuvo información útil para hacer su trabajo. De los resultados obtenidos, se observa que, para 99.7 % de los policías preventivos, la FI es de utilidad, soporte y suficiencia para desempeño del trabajo policial en las siguientes proporciones: para 45.6 % de los policías los temas desarrollados durante la FI fueron de Muchísimo beneficio para hacer mejor su trabajo; por su parte, para 51.5 % los temas fueron de Mucho auxilio, suficiencia y utilidad; enseguida, 2.6 % acuerda en que fueron de Poco. Las opciones Casi nada y Nada son conjuntos vacíos.

19. Siete de cada diez policías acuerdan en que deberían conocer los ocho temas presentados para desarrollar y ampliar sus capacidades, habilidades y conocimientos en favor de la función de SP, en el orden siguiente: a) Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio, b) Reglamentos y protocolos de actuación policial, c) Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza, d) Derechos humanos, e) Mecanismos de comunicación con la ciudadanía, f) Mediación y resolución de conflictos, g) Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos, y h) Técnicas de presentación de indicios de pruebas en juicios.

20. En 2018, del total de elementos del AP de la SSPYTM, sólo 60.8 % manifiesta recibió algún curso de actualización por parte de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa; en contrario, uno de cada cuatro policías no, mientras, para 12.3 % no fue posible porque ingresó a la institución de SP a fines de 2018 y/o después.

21. Seis de cada diez (60.8 %) policías en activo afirmaron que recibieron capacitaciones con el fin de actualizar y reforzar sus conocimientos y mejorar en su trabajo en 2018, sin embargo, cuando se les mostró una lista con veintiún temas impartidos por INECIPE, contenidos en las siete competencias básicas para la función de SP, en promedio, sólo 47.5 % reconoció haber estudiado dichos temas.

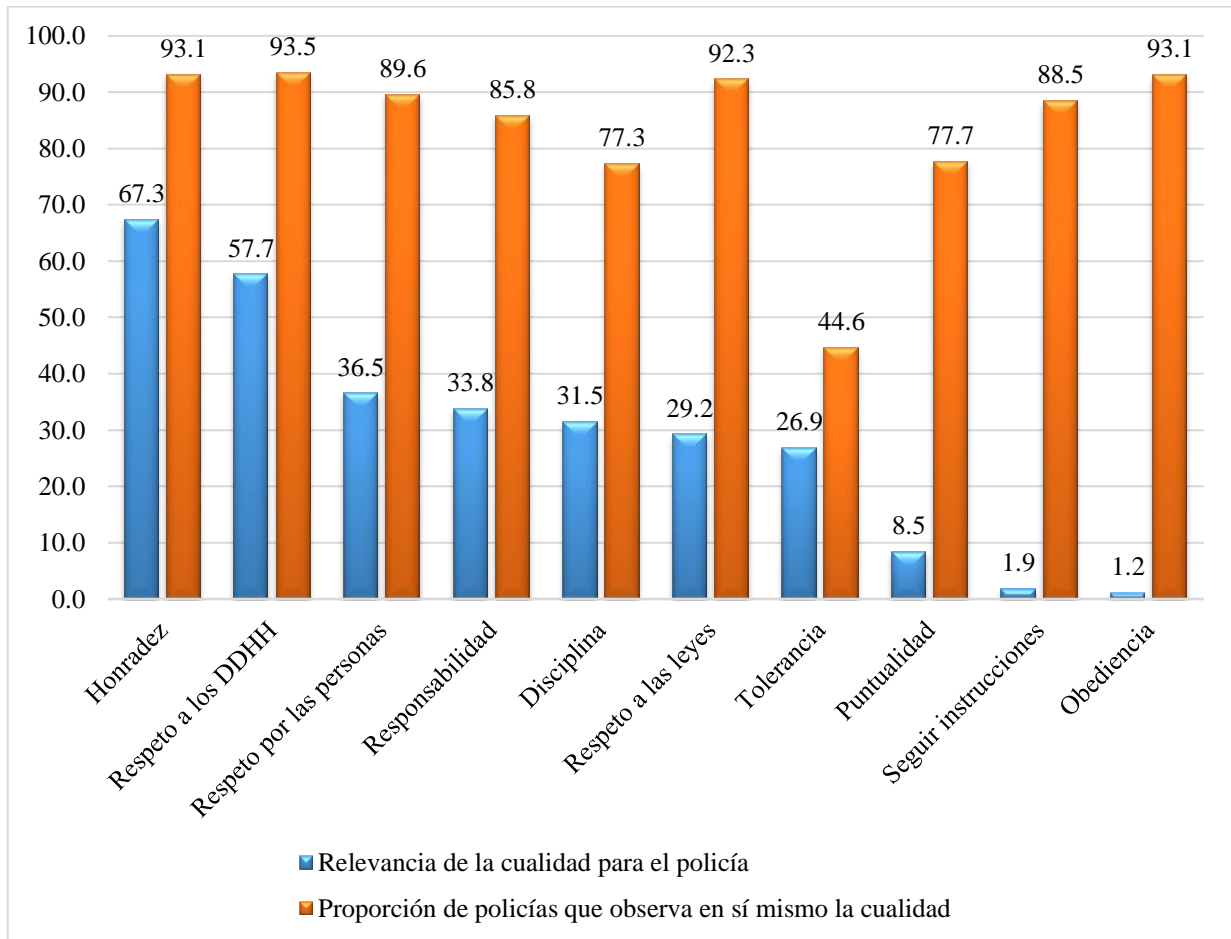
Así, para obtener el Índice Policías Preventivos que recibieron Capacitaciones Posteriores (IPP_{CP}), en alguno de los 21 temas contenidos en las siete competencias básicas de la función de SP, se procede de manera similar a la obtención del IPP_{FI} : se divide la cantidad de Policías Preventivos con Capacitación Posterior (PP_{CP}) entre la cantidad de Policías Preventivos (PP) encuestados. Se expresa como sigue: $IPP_{CP} = \frac{PP_{CP}}{PP}$, en la que PP_{CP} es el porcentaje promedio de los Policías Preventivos que manifiestan se actualizaron en alguno de los temas de las siete

competencias básicas durante las Capacitaciones Posteriores. Según la encuesta, dicho porcentaje es igual a 47.5, correspondiente a 119 elementos. Así, el $IPP_{CP} = \frac{119}{251} = 0.4741$.

22. Del 60.8 % del CHP que recibió cursos de capacitación y actualización en 2018, un poco más de dos terceras partes (69.7 %) reconocen que dicha capacitación o actualización fue útil, suficiente y de beneficio en el trabajo policial, es decir, a) le ayudan a realizar mejor sus funciones, b) fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo, y c) obtuvo información útil para realizar su trabajo. En particular, 43.6 % valora Muchísimo los cursos de capacitación, 24.2 % los valoro Mucho, y, por último, 2 % los valora Poco.

23. Ninguna de las diez cualidades es común al 100 % de los mandatarios de la SP. En promedios, 83.5 % de los policías se observa «Siempre» con dichas cualidades; 16 % se observa «Casi siempre»; 0.5 % se observa «A veces sí y a veces no»; y, las proporciones de «Nunca» y «Casi nunca» corresponden a conjuntos vacíos para las diez cualidades mostradas a los elementos policiales. Al cruzar la relevancia de las cualidades para los policías con la autovaloración «Siempre» observa en sí mismo las cualidades, se obtienen los siguientes resultados (Gráfica 40).

Gráfica 40. Relevancia de la calidad y proporción de policías que observa en sí mismo dicha calidad



Fuente: elaboración propia.

5.12 Discusión

La relación entre la sociedad y el policía preventivo, en México, no es de orgullo ni de respeto. Según las distintas ediciones de la ENVIPE de INEGI, las Policías preventivas y de tránsito municipales son las más corruptas y de menos confianza para la población de 18 años y más. Valencia (2016) sostiene que los policías provienen de estratos sociales de clase media, baja y muy baja, por lo que su desarrollo es deficiente en lo educativo, alimenticio y cultural —factores influyentes en el desarrollo del CH y crecimiento económico—; tienen vicios y defectos por crecer en los ambientes más hostiles de un país en crisis, y no es posible, en el corto plazo, desactivar de sus conductas los rastros del pasado que los formó. Sin embargo, el grado promedio de Escolaridad (E_{PP}) de la Policía preventiva de la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa, es de 13.1 años, mayor 1.8 años, 2.9 años y 3.4 años a la de Culiacán, del estado de Sinaloa y de México, respectivamente, según INEGI.

Desde principios del siglo XX, Vollmer propuso dotar a los policías de los conocimientos científicos y técnicos para la función de la SP como para cualquier profesión (Guillén, 2015). Este pensamiento tiene sus seguidores en el mundo: Ness (1991) en Illinois, Marion (1998) en California, Wimshurst y Ransley (2007) en Australia, Shipton (2011) en Nueva Gales del Sur, y Paterson (2011) en el Reino Unido. A su turno, Buscaglia precisa que los policías deben tener licenciaturas en trabajo social, sociología, psicología y psicología social. En Culiacán, según los resultados de la presente investigación, hay dos policías de cada diez con licenciatura terminada.⁹³ A más de una centuria de la propuesta de Vollmer, en el caso de la Policía preventiva de Culiacán, Sinaloa, objeto de estudio de la presente investigación, hay mucho camino aun por recorrer en ese sentido.

En relación con el ser y deber ser policial, Vollmer enfatiza en la rectitud del policía y férreo cumplimiento de la ley, igual para todos, con el objetivo de asegurar su independencia tanto de los políticos como de la ciudadanía (citado en Guillen, 2015). Así, por mandato del artículo 21 constitucional, los policías preventivos se rigen por seis principios: legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los Derechos Humanos. No obstante lo estipulado en el *Plan Rector de Profesionalización* y en el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública* (SEGOB, 2017b), relativo a dichos principios rectores, las Policía preventivas y de tránsito municipales son las de menores credibilidad y confianza para los ciudadanos de 18 y más años. La presente investigación arrojó que el periodo de la FI es muy corto para uniformar a los policías preventivos en la observancia férrea de las leyes y ordenamientos de su profesión; en ese sentido, Valencia (2016) afirma que no es posible desactivar en los policías de nuevo ingreso y en activo los vicios y defectos del pasado que los formó.

Según la investigación para esta tesis, el principio rector Honradez fue el de mayor elección por los policías preventivos (68.5 %), pero sólo 15.8 % de ellos la ubica en el primer lugar de relevancia. Al principio Respeto a los Derechos Humanos lo eligió 58.8 % y de ellos el 27.3 % lo coloca en primer lugar de relevancia. La Disciplina fue elegida por una tercera parte de los policías preventivos encuestados, pero sólo para 5 % de ellos figura en primer lugar de relevancia. Por los resultados citados es factible acordar con Valencia (2016): no es posible desactivar en los policías de nuevo ingreso y en activo los vicios y defectos formativos del pasado.

⁹³ Una carencia del instrumento de la presente investigación fue no cuestionar a los policías preventivos sobre el enfoque de su licenciatura.

En relación con la jornada laboral, 55 de cada cien policías preventivos trabaja doce horas y descansa 24. Según Causa en Común (2018), la jornada más aceptada en el mundo es de 8 horas; en México predomina el esquema de 24 por 24, mientras que en Sinaloa prevalece la jornada de 12 por 24, obligándoseles a sumar hasta cinco horas extras a la jornada.⁹⁴

El sobre peso y la obesidad son definidos como la acumulación de grasa, factor influyente en la salud de las personas. Así, un IMC menor a 18.5 refiere de las personas un peso bajo; el índice entre 18.4 y 24.9 determina un peso normal; entre 25 y 29.9 indica sobre peso; entre 30 y 34.9 es obesidad moderada o en grado uno; entre 35 y 39.9 significa obesidad severa o en grado dos; y mayor a 40 es obesidad muy severa o en grado tres (OMS, 2018). Para los policías, además de salud, el peso adecuado a la estatura significa imagen.

En Sinaloa, la ENECAP de INEGI 2017, registró que sólo 11.3 % de los elementos policiales de las instituciones de SP tiene el peso normal, considerado saludable según la OMS (2018). En Culiacán, Sinaloa, en 2019, la presente investigación arrojó el dato de que 17.9 % de los policías preventivos municipales posee un IMC aceptable en términos de salud.

Según los datos de la investigación, sólo dos (19.6 %) de cada diez policías preventivos admiten —aunque es posible que el porcentaje sea mayor— que padecen de presión alta (9.2 %) y diabetes (10.4 %); también, la encuesta arrojó que 53 % de los agentes tiene obesidad en grado uno y 2 % la padece en grado dos. La OMS (2018) afirma que existe una estrecha relación entre el sobrepeso u obesidad en los grados uno, dos y tres, y las enfermedades crónico-degenerativas colaterales a dicha condición. Además, 19.5 % de los policías tiene entre 46 y 63 años de edad.

La Formación Inicial y la Capacitación Posterior (las siete competencias básicas) son trascendentales para el buen desempeño de los agentes en la función de SP; sin embargo, no es suficiente. Según la presente investigación, el periodo de la FI para los policías preventivos de nuevo ingreso es de 2.5 a tres meses, mientras para los policías en activo se prolonga hasta por 6 meses, en función de las posibilidades y necesidades de la institución de SP de origen del policía. El comentario generalizado *adlátere* es: «La duración de la Formación Inicial es muy corto». En ese sentido, la disciplina y la responsabilidad en el ser y deber ser policial, quedan en entredicho. Para el reclutamiento, siguiendo las recomendaciones de Buscaglia, es necesario convocar a los egresados de las licenciaturas en trabajo social, sociología, psicología y psicología social, que

⁹⁴ Otra carencia del instrumento de investigación, es que no inquiriere al policía preventivo si la institución de SP lo obliga a sumar horas extras a la jornada.

quieran ser policías y, además, dignificar la profesión policial mejorando los aspectos salariales y laborales. Por ejemplo, que la jornada laboral sea de 8 horas, la predominante en el mundo según Causa en Común (2018).

De acuerdo con los fundadores de la teoría del CH, Schultz y Becker, invertir en el incremento del CH de una persona, localidad o país, es apostarle al crecimiento económico de esa persona, localidad o país. Por su parte, Benhabib y Spiegel (1994), Galor (2011) y Gennaioli, La Porta, Lopez-de-Silanes y Shleifer (2013), afirman que el incremento en el CH es una condición y una consecuencia del crecimiento y desarrollo económicos y, por ende, del desarrollo humano. Por último, Becker (1968), Scully (1988), Ayres (1998), Stewart (2004), Vodde (2011), Acemoglu y Robinson (2012), Caglayan, Flamini y Jahanshahi (2017), afirman que la SP es factor influyente en el Desarrollo Humano.

Así, incrementar el CH del país, entidad federativa o municipal, o en particular de alguna institución como la de SP de Culiacán, Sinaloa, como afirma Dae-Bong (2009) influye en tres esferas: 1) individual, 2) organizacional, y 3) social, que, particularizando en el policía, en lo individual sus agentes escalan en el servicio policial de carrera y aumentan sus ingresos como resultado de su desempeño en la función de SP; en lo organizacional, la suma del CH de los policías hace el desempeño en la institución de SP; y en lo social, síntesis de las dos primeras, la sociedad siente seguridad/inseguridad en función del desempeño de los policías, causa de la imagen de la institución de SP y de los policías mismos.

Como resultado de la investigación se obtuvieron las magnitudes de las variables componentes del CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en 2019. Así, según la fórmula $CHP_{Cul,2019} = \frac{1}{3} EF_{PP} + \frac{1}{3} S_{PP} + \frac{1}{3} CT_{PP}$, el $CHP_{Cul,2019} = 0.3739$ —los valores de los subíndices se calcularon en el presente capítulo—, sólo 22 % de los policías preventivos tiene licenciatura, apenas 18 % tiene IMC considerado saludable por la OMS, y 73 % de los policías preventivos admite haber recibido y estudiado los temas contenidos en las siete competencias básicas de la formación para el trabajo policial durante la Formación Inicial y la Capacitación Posterior. Como referencia, según el índice WISPI, de 127 países, la Policía de México, cuyo índice es 0.394, se ubica en el lugar 118.

Es posible que, en México, dadas las condiciones socioeconómicas de pobreza (31 %) y pobreza extrema (2.2 %) calculadas para Sinaloa, en 2019, por CONEVAL (2020), que los recursos destinados a fortalecer los sistemas de salud y de educación —incluida la profesionalización de las Policías—, factores principales en el Desarrollo Humano y crecimiento

económico, se hayan desviado como afirman Valencia (2016) y DW (2017), en la compra de equipo en malas condiciones o en cantidades menores a las necesarias [compra o construcción de *elefantes blancos*], y a sus cuentas bancarias personales. En ese sentido, Acemoglu y Robinson (2012) fundamentan en la calidad de las instituciones gubernamentales el desarrollo económico de los países y, por ende, el desarrollo y capital humanos.

Capítulo VI. Conclusiones, recomendaciones y colofón

6.1 Conclusiones

6.1.1 Sobre el Capital Humano Policial

Con base en las nociones de CH de Schultz (1961) y Becker (1964), Mincer (1984), Laroche *et al.*, (1999) y Giménez (2005), se construyó, para los efectos de esta tesis, el concepto Capital Humano Policial, definido como el conjunto de las capacidades y habilidades, innatas y adquiridas mediante la educación formal, el entrenamiento y capacitación específicos para el trabajo profesional de la función de Seguridad Pública.⁹⁵

Considerando que Lucas (1988), Romer (1990), King y Rebelo (1990), Rebelo (1991), Stokey (1991), Young (1991), Lucas (1993) y Acemoglu (1997), derivado de sus estudios, establecen una relación directa entre el incremento del Capital Humano y el aumento de la productividad en el trabajo, y, además, parafraseando a Moreno y Godoy (2012), un CHP con enfoque en la prevención de los delitos genera y mejora la percepción de seguridad y, el desarrollo de su potencial significa por entero la imagen de las instituciones de SP y la tranquilidad de las sociedades.

Por su parte, Dae-Bong (2009) afirma que el CH, por sí solo, no logra el desarrollo individual ni el crecimiento de las economías. Así, el CHP tampoco logra por sí solo la SP. Son diversos los factores influyentes en la seguridad/inseguridad, entre ellos los problemas estructurales de las instituciones de SP que derivan en la ineficiencia, selectividad social, reducida legitimidad social y fuerte corporativismo, sin olvidar la penetración del crimen organizado en las estructuras del Estado, desde la corrupción de la Policía y miembros del poder ejecutivo, legislativo y judicial (Barreira, Tavares dos Santos, Zuluaga, González y González, 2013).

Desde Adam Smith se subraya la necesidad de mejorar las capacidades y habilidades de los trabajadores para el progreso económico (citado por Laroche *et al.*, 1999).

6.1.1.1 Magnitudes obtenidas sobre el CHP

Suele comentarse sobre el grado promedio de escolaridad de las Policías en menoscabo de su imagen. En el caso de los elementos del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, para la muestra estudiada en 2019, se obtuvo 13.1 años de escolaridad. Así, el policía preventivo promedio tiene

⁹⁵ Teoría y práctica de las capacidades y habilidades adquiridas mediante la educación para el trabajo policial, están contenidas en las siete competencias básicas para la función de seguridad pública. Para más información, véase: *Plan Rector de Profesionalización* y, el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública*.

1.9 años más que el ciudadano promedio de Culiacán, 3 años más que el sinaloense promedio y, por último, 3.5 años más que el mexicano promedio INEGI (2019).

De la presente investigación también se obtuvieron los siguientes indicadores: el Índice de Policías Preventivos con Licenciatura ($IPP_L = 0.2191$), el Índice de Policías Preventivos con IMC aceptable ($IPP_{IMCacep} = 0.1792$), el Índice de Formación Inicial en Policías Preventivos ($IFI_{PP} = 0.8605$) y el Índice de Policías Preventivos con Capacitación Posterior ($IPP_{CP} = 0.4741$).

Como se apuntó en el capítulo pertinente, el Capital Humano Policial del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, se calculó mediante la fórmula $CHP_{Cul,2019} = \frac{1}{3} EF_{PP} + \frac{1}{3} S_{PP} + \frac{1}{3} CT_{PP}$, en la que la Educación Formal de los Policías Preventivos (EF_{PP}) se define por el Índice de Policías Preventivos con Licenciatura (IPP_L), la Salud de los Policías Preventivos (S_{PP}) es definida por el Índice de Policías Preventivos con Índice de Masa Corporal aceptable ($IPP_{IMCacep}$) y la Capacitación para el Trabajo de los Policías Preventivos (CT_{PP}) se define por $\frac{2}{3}$ del Índice de Formación Inicial de los Policías Preventivos (IFI_{PP}) y $\frac{1}{3}$ del Índice de Policías Preventivos con Capacitación Posterior (IPP_{CP}). Sustituyendo con los valores de dichos índices (véase los incisos 1, 2 y 3) en la fórmula del $CHP_{Cul,2019}$ se obtuvo la magnitud 0.3739 (véase inciso 4).

$$1) EF_{PP} = IPP_L = 0.2191,$$

$$2) S_{PP} = IPP_{IMCacep} = 0.1792,$$

$$3) CT_{PP} = \frac{2}{3} IFI_{PP} + \frac{1}{3} IPP_{CP}, \text{ en la que } IFI_{PP} = 0.8605 \text{ y } IPP_{CP} = 0.4741. \text{ Sustituyendo se obtiene } CT_{PP} = \frac{2}{3} 0.8605 + \frac{1}{3} 0.4741 = 0.5736 + 0.1584 = 0.7316.$$

$$4) CHP_{Cul,2019} = ICHP_{Cul,2019} = \frac{1}{3} EF_{PP} + \frac{1}{3} S_{PP} + \frac{1}{3} CT_{PP} = \frac{0.2111+0.1792+0.7316}{3} = 0.3739.$$

La magnitud (0.3739) significa que, en conjunto, el CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en 2019, sólo alcanza un poco más de una tercera parte de su posible potencial.⁹⁶ Desglosado en sus indicadores, el relativo a la EF de los PP (inciso 1), representa que sólo 21 % de ellos tiene licenciatura concluida: el ideal es que el 100 % sea graduado de licenciatura, como

⁹⁶ Como dato referencial, el Índice Mundial de Seguridad Interna y Policía (WISPI por sus siglas en inglés), coloca a México, en 2019, en el lugar 118 de 127 países. Su índice es 0.394. El WISPI mide cuatro aspectos: capacidad, procesos, legitimidad y resultados; pero no menciona las capacidades y conocimientos de los policías, aunque implícitos, cuando refiere a las mejores policías del mundo.

recomiendan Vollmer y Buscaglia; el relativo a la Salud de los PP (inciso 2), significa que sólo 18 % de ellos cumple con el estándar de salud de la OMS, en términos del IMC.

La CT de los PP (inciso 3) se conforma con los índices Formación Inicial de los PP y Policías Preventivos con Capacitación Posterior. El primero significa que 86 % de los PP admiten y recuerdan haber estudiado los temas de las siete competencias básicas durante su FI, en tanto el segundo implica que 47 % de los PP recibió Capacitación Posterior (CP) en temas de las siete competencias básicas de la función policial.

En resumen, para que el CHP influya en la Seguridad Pública y, a su vez influya de manera positiva en el Desarrollo Humano de Culiacán, Sinaloa, es necesario que los indicadores de Salud, Educación y Capacitación para el Trabajo, es decir, los Índices de Policías Preventivos con Licenciatura (IPP_L), de Policías Preventivos con Índice de Masa Corporal aceptable ($IPP_{IMC_{acep}}$), el Índice de Formación Inicial de los Policías Preventivos (IFI_{PP}) y el Índice de Policías Preventivos con Capacitación Posterior (IPP_{CP}), rebasen al 0.5 de su potencial.

6.1.2 Sobre la Seguridad Pública en Culiacán, Sinaloa, en 2019

De las encuestas ENVIPE de INEGI se deriva que las instituciones de SP del país provocan la percepción de ser las más corruptas y menos confiables. Así, el principal reto de las Policías preventivas estatales y municipales es mejorar su imagen ante la sociedad, recuperar su confianza y cumplir a cabalidad su función constitucional, consistente en proteger la integridad de las personas y de sus bienes.

La Seguridad Pública aquí tratada se refiere a la preservación del orden del pueblo y la integridad de los bienes y derechos de las personas, a cargo de los policías (CHP) y se procura mediante la prevención, la investigación de los delitos y la presentación de la justicia ante los órganos jurisdiccionales. Desde luego, se considera el concepto establecido en el artículo 21 de la CPEUM sobre SP, que lo decreta como la función correspondiente a la federación, las entidades federativas y municipales, para prevenir los delitos, investigarlos, perseguirlos y sancionar las infracciones administrativas, bajo los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos (CPEUM, 2017). En el desempeño de las Policías (CHP) se implica la percepción de seguridad/inseguridad.

Prevenir la comisión de delitos, el crimen y la delincuencia es el objeto de trabajo de los policías preventivos y de la Seguridad Pública. En el aspecto cuantitativo, la Policía preventiva de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, opera con 771 elementos. La ONU sugiere 2,706 policías para la población de Culiacán. El déficit es de 1,935 elementos, equivalente a 71.5 %; en el

aspecto cualitativo, como ya se mencionó, Vollmer recomienda que el policía sea profesional y Buscaglia recomienda que sea profesional egresado de licenciaturas como trabajo social, psicología, sociología o psicología social.

6.1.2.1 Magnitudes obtenidas para la Seguridad Pública

El Índice de Inseguridad Pública para Culiacán, Sinaloa, en 2019 ($IIP_{Cul,2019}$), tiene dos componentes: el Índice de Homicidios Dolosos ($IHD_{Cul,2019}$) y el Índice de Percepción de Inseguridad ($IPI_{Cul,2019}$).

$$1) IHD_{Cul,2019} = 0.000495,$$

$$2) IPI_{Cul,2019} = 0.5579. \text{ Así,}$$

$$3) IIP_{Cul,2019} = \frac{IHD_{Cul,2019} + IPI_{Cul,2019}}{2} = 0.2794.^{97}$$

El Índice de Inseguridad Pública en Culiacán, en 2019 ($IIP_{Cul,2019}$), es la media aritmética simple del Índice de Homicidios Dolosos de Culiacán en 2019 ($IHD_{Cul,2019}$) e Índice de Percepción de Inseguridad de Culiacán, en 2019 ($IPI_{Cul,2019}$).

Al incrementar los conocimientos, capacidades y habilidades del CHP del AP de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, mejoran los tres aspectos medidos por esta investigación: la Educación Formal (EF), la Salud (S) y la Capacitación para el Trabajo (CT). El CHP tiene como objetivo reducir el Índice de Homicidios Dolosos (IHD) y el Índice de Percepción de Inseguridad (IPI), componentes de la SP en el concepto CHP-SP. Cuando estos se reducen disminuye la magnitud del CHP-SP; en contrario, cuando aumentan dichos indicadores el CHP-SP incrementa. Se llega al absurdo. Por eso si la magnitud del Índice de Inseguridad Pública (IIP) es igual a 0.2794; entonces se toma el valor 0.7206 como complemento de la unidad. Así, mientras el CHP tiende a uno —cuando mejoran sus indicadores—, los indicadores de la inseguridad pública (Homicidios Dolosos y Percepción de Inseguridad) tienden a cero.

De esa manera, el Índice de Inseguridad Pública de Culiacán, en 2019 ($IIP_{Cul,2019} = 0.2794$) tiene su complemento ($1 - 0.2794 = 0.7206$): el Índice de Seguridad Pública de Culiacán, en 2019 ($ISP_{Cul,2019} = 0.7206$). Hay una relación inversa entre los indicadores del componente SP y el CHP del concepto CHP-SP.

⁹⁷ Su complemento es el utilizable.

6.1.3 Obtención del valor de CHP-SP

Obtenidos los valores de $ICHPCul,2019$ e $IIPCul,2019$, componentes del ICHPSP, este se calculó mediante la expresión $ICHSPSP_{Cul,2019} = \frac{ICHPCul,2019 + IIPCul,2019}{2} = \frac{0.3739 + 0.7206}{2} = \frac{1.0945}{2} = 0.5472$. Este es el valor del cuarto término, el ICHPSP.

En teoría, esto significa que en la relación directa entre el CHP y el DH, al incrementar el DH incrementa el CHP en sus componentes aquí investigados (la Educación Formal, la Salud y la Capacitación para el Trabajo) y mejora la SP, es decir, las magnitudes de los índices utilizados (Índice de Homicidios Dolosos e Índice de Inseguridad Pública) por esta investigación, disminuyen.

6.1.4 Magnitudes obtenidas para el IDH en Culiacán, Sinaloa, en 2019

Como ya se apuntó, el IDH de los países y regiones se calcula mediante la fórmula $IDH = \frac{1}{3} IS + \frac{1}{3} IE + \frac{1}{3} II$. Justo como se utilizó para calcular el Índice de Desarrollo Humano de Culiacán, en 2019 ($IDH_{Cul,2019(1)}$), sin agregar el expresamente denominado, en esta investigación, cuarto término (CHPSP). Los valores de los tres componentes del $IDH_{Cul,2019(1)}$ fueron obtenidos en el Capítulo V, y son los siguientes:

1. $IS_{Cul,2019} = 0.8766$,
2. $IE_{Cul,2019} = 0.9241$ (Compuesto por 2/3 de $IA_{Cul,2019} = 0.9768$ y, 1/3 de $IM_{Cul,2019} = 0.8188$), y
3. $II_{Cul,2019} = 0.7990$. Luego, se obtuvo:
4. $IDH_{Cul,2019(1)} = \frac{1}{3} IS_{Cul,2019} + \frac{1}{3} IE_{Cul,2019} + \frac{1}{3} II_{Cul,2019} = \frac{0.8766 + 0.9241 + 0.7990}{3} = 0.8665$. Esta es la magnitud del $IDH_{Cul,2019(1)}$ sin la influencia del CHP-SP.

El PNUD (2020) clasifica a los países por la magnitud del IDH. Los rangos van: el de los países con IDH *muy alto*, de 1 a 0.801; el de los países con IDH *alto*, de 0.800 a 0,601; países con IDH *medio*; y países con IDH *bajo*. Así, la magnitud del $IDH_{Cul,2019(1)} = 0.8665$ coloca a Culiacán en el rango de países con IDH *muy alto*, mientras México se ubica con un IDH = 0.779 entre los países con IDH *alto* (PNUD, 2020).

6.1.5 Obtención del IDH en Culiacán, Sinaloa, en 2019, considerando la influencia del CHP-SP

El $ICHSPSP_{Cul,2019} = 0.5472$, se agregó como cuarto término a la fórmula tradicional $IDH = \frac{1}{3} IS + \frac{1}{3} IE + \frac{1}{3} II$ del PNUD, utilizada para calcular el IDH de los países y regiones del mundo,

y se obtuvo la expresión $IDH_{Cul,2019(2)} = \frac{1}{4} IS_{Cul,2019} + \frac{1}{4} IE_{Cul,2019} + \frac{1}{4} II_{Cul,2019} + \frac{1}{4} ICHPSP_{Cul,2019}$. Los valores de tres de los índices a sustituir están dados en el punto anterior. Los cuatro subíndices participan con 0.25 de su peso. Así, el valor que toma el índice es: $IDH_{Cul,2019(2)} = \frac{1}{4}(0.8766) + \frac{1}{4}(0.9241) + \frac{1}{4}(0.7990) + \frac{1}{4}(0.5472) = 0.2191 + 0.2310 + 0.1998 + 0.1368 = 0.7867$.

Esto significa que al agregar el cuarto término (CHP-SP), cuya magnitud es apenas mayor a la mitad (0.5472), de inmediato se advierte que la influencia de este cuarto término es negativa. Es decir, los componentes del CHP (Educación Formal, Salud y Capacitación para el Trabajo) de Culiacán, Sinaloa, en 2019, se desarrollaron en menor medida comparados con los aspectos de Salud, Educación e Ingresos del IDH de Culiacán. Además, los indicadores de la Inseguridad Pública (Índice de Homicidios Dolosos e Índice de Percepción de Inseguridad) están por encima de la mitad del indicador.

6.1.6 Comparación de los $IDH_{Cul,2019}$

Con la influencia del CHPSP se observa una disminución de casi ocho centésimas en el $IDH_{Cul,2019(2)}$. Influye de manera negativa. En contrario, si la Educación Formal de los Policías Preventivos (EF_{PP}), la Salud de los Policías Preventivos (S_{PP}) y la Capacitación para el Trabajo de los Policías Preventivos (CT_{PP}) —componentes del CHP— tienden a uno, y los índices de Homicidios Dolosos ($IHD_{Cul,2019}$) y de Percepción de Inseguridad ($IPI_{Cul,2019}$) —componentes de la SP— rebasan al 0.5 en clara tendencia al cero, entonces la influencia del CHP-SP sería positiva.

1. $IDH_{Cul,2019(1)} = 0.8665$. Sin la influencia del CHPSP.
2. $IDH_{Cul,2019(2)} = 0.7867$. Con la influencia del CHPSP. La diferencia es de 0.0798.

La Tabla 31 enlista los valores de los indicadores antes citados. Se incluyen las magnitudes o valores del $IDH_{Cul,2019(1)}$.

Tabla 31. Valores de los indicadores de las variables CHP, SP y DH para Culiacán

Variable.	Dimensiones.	Indicador.	Magnitud.
Capital Humano Policial.	Educación formal.	Índice de Educación Formal.	0.2111
	Salud.	Índice de Policías Preventivos con IMC aceptable.	0.1792
		Índice de Formación Inicial en PP.	0.8605

	La Capacitación para el Trabajo policial	Índice de Capacitación Posterior en PP.	0.4741
Seguridad Pública.	La inseguridad.	Índice de Percepción de Inseguridad.	0.5579
	Los homicidios.	Índice de homicidios.	0.000495
Índice de Desarrollo Humano.	Vida larga y saludable.	Índice de Salud.	0.8766
	Educación.	Índice de Alfabetización.	0.9768
		Índice de Matriculación.	0.8188
	El PIB <i>per cápita</i> .	Índice de Ingreso.	0.7999

Fuente: elaboración propia.

6.1.7 Sobre el ser y deber ser del CHP de la SSPYTM

Desde su FI los aspirantes a la profesión policial conocen, del ámbito internacional, el Código de Conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley, adoptado por Asamblea General de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Ya en lo nacional, conocen los seis principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, y respeto a los Derechos Humanos, establecidos en el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, base de los códigos deontológicos en las instituciones de SP (SEGOB, 2014). Dichos principios, aceptados al momento de integrarse a una institución de SP, norman los deberes y obligaciones de los policías en su actividad profesional.

Según Canales (2020), cuando la Policía acepta como objetivo principal y razón de ser, servir y proteger a los ciudadanos, se enfoca en: a) comprender y definir desde la perspectiva del ciudadano los problemas de seguridad, b) generar la confianza de los ciudadanos, c) dada la confianza, producir relaciones de colaboración con los ciudadanos, diseñar acciones eficaces para abordar la inseguridad, y d) crear mecanismos de responsabilidad bidireccional con el fin de establecer un compromiso de trabajo entre los ciudadanos y sus policías.

Volviendo a la FI de los policías, en cuatro de los principios del 21 constitucional se aluden normas legales y, por eso, el policía es instruido en dichas normas, según se establece en el Programa Rector de Profesionalización, es decir, los seis principios son analizados y estudiados en INECIPE, mediante las distintas unidades y temáticas en competencias básicas de la función de SP, contenidas en el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública* (SEGOB, 2017b). Es de suponerse que los cadetes egresan con pleno conocimiento de dichos principios constitucionales, rectores del comportamiento y los deberes del policía.

Es necesario añadir que el artículo 98 del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (RISSPYTM), refuerza el conocimiento de los principios del artículo 21 constitucional (H. Ayuntamiento de Culiacán, 2014).

En resumen, las normas que rigen el deber y comportamiento de los policías, derivan de la CPEUM y se detallan y explican a plenitud en las leyes estatales y municipales. El INECIPE uniforma a los policías con el conocimiento de la Ley, mediante el *Programa Rector de Profesionalización* y en el *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública*, reforzado por la instancia municipal. Sin embargo, para el Área Preventiva y de la SSPYTM misma, es necesario formalizar su código deontológico, llamado con frecuencia «código ético».

6.2 Recomendaciones

Las propuestas observan los requisitos que las políticas públicas, desde su definición teórica (véase Franco, 2012; Merino, 2013; y Villanueva, 2002) deben cumplir: en primer lugar, se trata de propuestas para acciones de gobierno que tienen como propósito realizar objetivos de interés público y que —se aspira— sean realizadas con eficacia y eficiencia.

En segundo lugar, se trata de propuestas acerca de una intervención deliberada del Estado para solucionar un problema público; se trata de una intervención resuelta en la que el Estado es el actor principal, tiene carácter público y un propósito específico.

En tercer lugar, las acciones de gobierno aquí propuestas tienen objetivos de interés público y han surgido de diagnósticos y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de un problema público específico, desde una opinión ciudadana. Así cumple con: enfocar un objetivo de interés público; ser alternativa de solución como resultado de un proceso de investigación; resolver las causas de la situación problemática, no sus efectos (pues es en la causalidad en lo que tiene que actuar el Estado, no en los efectos); y propone se haga el mejor uso de los recursos públicos, para:

1. Incrementar el número de jueces, magistrados y policías de investigación, para abatir el rezago en sentencias condenatorias (casi 97 %), la impunidad y, en consecuencia, la inseguridad pública. En Culiacán hay un juez por cada 75,018 habitantes. Son necesarios al menos 16 jueces por cada 100,000 (Le Clercq y Rodríguez, 2018).
2. Aumentar el número de policías preventivos para guardar a los habitantes de Culiacán, Sinaloa, municipio que, en la actualidad, sólo tiene 28.23 % de los policías necesarios, es decir, un policía preventivo por cada 1,265 habitantes. La norma sugiere 2.8/1,000.

3. Que INECIPE incremente su producción anual de 100 a 650 policías preventivos para que, en el plazo de un trienio municipal, correspondiente a medio sexenio gubernamental, *ceteris paribus* se cubra el déficit policial en la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa.
4. Que el enfoque de la Policía Preventiva de la SSPYTM sea el de la llamada Policía de Proximidad o Policía Comunitaria. Es decir, que adopte algunas de las tareas y deberes de la Policía Metropolitana de Japón, por ejemplo: la rutina de ir de casa en casa, de empresa en empresa, entrevistando a las personas para conocer sus preocupaciones y necesidades.
5. Que los reclutas y aspirantes a policía tengan licenciatura concluida, de preferencia en trabajo social, psicología, sociología y psicología social, como sugiere Buscaglia, y elevar el trabajo policial a rango de profesión especial como sugiere Vollmer (Guillén, 2015).
6. Lo anterior significa elevar el rango del INECIPE a universidad.
7. Desterrar la generación de datos relativos al IDH en el orden municipal, sobre todo, los del Producto Interno Bruto *per cápita*.

6.3 Aportaciones

Son aportes de esta investigación:

1. Los conceptos CHP y CHP-SP; los conceptos de Capital Humano (CH) y Seguridad Pública tienen antecedentes teóricos. Los de Capital Humano Policial (CHP) y la relación Capital Humano Policial-Seguridad Pública (CHP-SP) son construcciones expresas de esta tesis, que pueden ser de utilidad para otros estudios. El primero (CHP) refiere los conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas del policía, el segundo (CHP-SP) es el agente que guarda la Seguridad Pública en favor del orden social, se lo entiende como al agente de Seguridad Pública.
2. La incorporación del concepto CHP-SP como cuarto término a la fórmula tradicional utilizada por el PNUD para calcular el IDH de los países y regiones del mundo.
3. Se aporta una metodología para la investigación del CHP-SP de cualquiera de los municipios de Sinaloa y México.
4. Además, se aportan dos magnitudes para el IDH de Culiacán, Sinaloa, en 2019, una calculada mediante la fórmula tradicional y la otra agregando un cuarto término (CHPSP) a la fórmula tradicional del PNUD.
5. Por último, se obtuvo el grado promedio de escolaridad para la muestra estudiada de los integrantes del Área Preventiva de la SSPYTM, de Culiacán, Sinaloa.

6.4 Colofón

6.4.1 Acerca de la hipótesis

La hipótesis de la presente tesis, formulada desde el protocolo como: «El Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019», ha sido verificada por la investigación. Los datos cuantitativos del Capítulo IV muestran que el Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa.

1. $IDH_{Cul,2019(1)} = 0.8665$. Sin la influencia del CHPSP.
2. $IDH_{Cul,2019(2)} = 0.7867$. Con la influencia del CHPSP.

Según la clasificación del PNUD (2020), el $IDH_{Cul,2019(1)} = 0.8665$ se corresponde con un IDH *muy alto*, cuyo rango va de la unidad al 0.801. Con la influencia del CHPSP el $IDH_{Cul,2019(2)} = 0.7867$, Culiacán entra al rango (de 0,800 a 0.601) equivalente al de los países con IDH *alto*. Significa que el CHP-SP propicie y mantenga condiciones favorables para el Desarrollo Humano y por ende del Capital Humano y, mejore la calidad de vida de las personas.

6.4.2 En cuanto al objetivo general

Así mismo, el objetivo general de esta tesis: «Demostrar que el Capital Humano Policial-Seguridad Pública afecta al Desarrollo Humano en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019», ha sido conquistado mediante la investigación.

6.4.3 En relación con los objetivos específicos

De la misma manera, los objetivos específicos —pero no por eso menos significativos— «Conocer el efecto del Capital Humano Policial en la Seguridad Pública en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019», «Conocer el efecto de la Seguridad Pública en el Desarrollo Humano, en Culiacán, Sinaloa, México, en el año 2019», y «Aportar una metodología para conocer la relación CHP-SP-IDH», han sido, también, cumplidos.

Referencias

- Acemoglu, D. y Robinson J. A. (2012). *Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Anderson, D. (1999). «The aggregate burden of crime». *Journal of Law and Economics*, 42: 611 – 642. DOI: 10.1086/467436.
- Arndt, H. (1981). «Economic Development: A Semantic History» *Economic Development and Cultural Change*, 29: núm. 3, 457-466. <https://doi.org/10.1086/451266>.
- Ayres, R. (1998). *Crime and Violence as Development Issues in Latin America and the Caribbean*, Washington, D. C., Latin American and Caribbean Studies, Banco Mundial. <https://doi.org/10.1596/0-8213-4163-4>.
- Azariadis, C. y A. Drazen (1990). «Threshold externalities in economic development». *The Quarterly Journal of Economics*. 105: 501–526. <https://doi.org/10.2307/2937797>.
- Barreira, C., Tavares dos Santos, J., Zuluaga, J., González, R. y González, O. (2013). (Coords). *Conflictos sociales, luchas sociales y políticas de seguridad ciudadana*. ISBN: 978-607-422-471-9. México. Recuperado el 1 de julio de 2020, de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20131007104153/ConflictosSociales.pdf>.
- Barro, R. (1991). «Economic growth in a cross-section of countries». *The Quarterly Journal of Economics*, 106, 2: 407-443. <https://doi.org/10.2307/2937943>.
- Barro, R. y J. Lee (1994). «Sources of economic growth» *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 40, 1-46. [https://doi.org/10.1016/0167-2231\(94\)90002-7](https://doi.org/10.1016/0167-2231(94)90002-7).
- Bauman, Z. (2014). *¿La riqueza de unos pocos nos beneficia a todos?* Barcelona, España. Editorial Paidós.
- Becker, G. S. (1964). «Investment in Human Capital: Rates of Return» en *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York, National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1968). «Crime and Punishment: An Economic Approach» *Journal of Political Economy*, vol. 76, núm. 2; 169-217.
- Benhabib, J. y Spiegel, M. (1994). «The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data». *Journal of Monetary Economics*, vol. 34, núm. 2; 143-173. [https://doi.org/10.1016/0304-3932\(94\)90047-7](https://doi.org/10.1016/0304-3932(94)90047-7).

- Benhabib, J. y Spiegel, M. (1997). «Cross-country Growth Regressions». Working Paper, num. 97-20, Nueva York, *CV Starr Center for Applied Economics*, Universidad de Nueva York.
- Benítez, R. (2009). «La crisis de seguridad en México». *Nueva Sociedad*, núm. 220. ISSN: 0251-3552.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición, Bogotá, Colombia: Pearson Education.
- Bernárdez, M. (2008). *Capital intelectual: Creación de valor en la sociedad del conocimiento*. Primera edición. Editorial Author House. Bloomington Indiana, EUA.
- Boisier, S. (1996). «Desarrollo regional endógeno en Chile. ¿Utopía o necesidad?». En *Ambiente y Desarrollo*, Vol. IX-2, CIPMA, Santiago de Chile.
- Boisier, S. (2001). «Desarrollo (local): «¿De qué estamos hablando?». En Madoery, O. y Vázquez-Barquero, A. (eds.) (2001). *Transformaciones globales, instituciones y políticas de desarrollo local*. Rosario: Editorial Homo Sapiens.
- Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Chamboredon y Jean-Clude Passeron (1978). *El oficio de sociólogo*. México: Siglo XXI.
- Brand, S. y Price, R. (2000). «The economic and social costs of crime». *Home Office Research Study* num. 217, Home Office, London (UK).
- Brázhnikov, A. (2017). *Narcocorridos: La triste canción de Sinaloa*. RT en español. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=mhyGC4jfoYE>>, consultado el 23 de enero de 2021.
- Caglayan, Flamini y Jahanshahi (2017). «Organized crime and Human Capital», *DEM Working Paper Series*. University of Pavia, Department of Economics and Management.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (CDHCU). (2009). *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública*. Recuperado el 9 de diciembre de 2018 de: <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiTks20vZTfAhXImq0KHUIRAYQQFjAAegQIChAC&url=http%3A%2F%2Fwww.siteur.gob.mx%2Ffiles%2Ftransparencia%2F2018%2FLey%2520General%2520del%2520Sistema%2520Nacional%2520de%2520Seguridad%2520Publica.doc&usg=AOvVaw1yZBDGH_Pf8cQIHcpKqZM->>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (CDHCU). (1995). *Ley General que establece las bases de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública*. Recuperado el 10

- de abril de 2018, de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/lgbcnsnp/LGBCNSNP_abro.pdf>.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (CDHCU). (2017). *Ley de Seguridad Interior*. Recuperado el 10 de abril de 2018, de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSInt_211217.pdf>.
- Campbell, A. y Sally Yeung. (1991). «Brief Case: Mission, Vision and Strategic Intent». *Long Range Planning*, vol. 24, núm. 4; 145-147.
- Castañeda, J. y Aguilar, H. (2009). *Un futuro para México*. Santillana, México, D.F.
- Cerda, J. (2011). *La garantía de la seguridad pública en México*. Editorial UAS, Culiacán, Sinaloa, México. ISBN: 978-607-7929-85-7.
- Chabat, J. (2010). «El crimen organizado transnacional: amenaza global, respuestas nacionales». *ISTOR*. Vol. 11, No. 42, pp 3-14. Recuperado el 9 de abril de 2019 de:
<http://www.istor.cide.edu/archivos/num_42/dossier1.pdf>.
- Chioda, L. (2016). *Fin a la violencia en América Latina: Una mirada a la prevención desde la infancia a la edad adulta*. Sinopsis. Banco Mundial, Washington, DC.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (CONEVAL). (s. f.). *Medición de la pobreza: Pobreza en México*. Rescatado el 1 de septiembre de 2021, de:
<<https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>>.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (CONEVAL). (2020). *Informe de pobreza y evaluación 2020: Sinaloa*. Ciudad de México, 2020. Rescatado el 1 de septiembre de 2021, de:
<https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Documents/Informes_de_pobreza_y_evaluacion_2020_Documentos/Informe_Sinaloa_2020.pdf>.
- Consejo Nacional de Población. (CONAPO). (2001). *Índices de desarrollo humano, 2000*, México. Recuperado el 25 de mayo de 2021, de:
<http://conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/211/1/images/desarrollo_humano.pdf>.
- Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa. (CODESIN). (2020). *Panorama económico-social municipios. Región centro de Sinaloa*. Rescatado el 19 de agosto de 2021, de:
<<https://codesin.mx/sinaloaennumeros/panorama-economico-social-municipios-region-centro-de-sinaloa>>.

- Corominas, J. (1987). Breve diccionario etimológico de la lengua castellana. Ed. Gredos. Madrid, España.
- Cortez, W. e Islas-Camargo, A. (2017). «Delinquency, Poverty and Economic Growth in Mexico, is there an asymmetric relationship?» *Munich Personal RePEc Archive*. Documento núm. 80258. Recuperado el 25 de febrero de 2017 de: <<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/80258/consultado>>.
- Coyle, D. (2017). *El Producto interno bruto. Una historia breve pero entrañable*. México: FCE. (CPEUM). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (2017). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Recuperado el 30 de julio de 2018 de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf
- Dae-Bong, K. (2009). «Human Capital and its Measurement». En *The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" Charting Progress, Building Visions, Improving Life Busan, Korea*. Recuperado el 15 de febrero de 2019 de: <<http://www.oecd.org/site/progresskorea/44109779.pdf>>
- Dawkins, C. (2003). «Regional Development Theory: Conceptual Foundations, Classic Works, and Recent Developments.» *Journal of Planning Literature*. Vol. 18, No. 2. DOI: 10.1177/0885412203254706.
- De la Fuente, A. y J. M. da Rocha (1996). «Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE». *Moneda y crédito*, N° 203, Madrid, Fundación Santander Central Hispano.
- De la Fuente, A. y R. Doménech (2001). «Schooling data, technological diffusion and the neoclassical model» *The American Economic Review*, vol. 91, N° 2, Nashville, Tennessee, American Economic Association.
- Detotto, C. y Otranto E. (2010). «Does Crime Affect Economic Growth?» *KYKLOS*, vol. 63 – August 2010 – No. 3, 330–345.
- Detotto, C. y Pulina, M. (2012). «Does more crime mean fewer jobs and less economic growth?» *European Journal of Law and Economics*. DOI 10.1007/s10657-012-9334-3.
- Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (DHNU). (s. f.). Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. Disponible en: <<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/lawenforcementofficials.aspx#:~:text=Los%20funcionarios%20encargados%20de%20hacer,responsabilidad%20exigido%20por%20su%20profesi%C3%B3n>>, consultado el 14 de junio de 2020.

- Diesendorf, M. (2000). «Sustainability and sustainable development», en Dunphy, D., Benveniste, J., Griffiths, A. y Sutton, P., (eds). *Sustainability: The corporate challenge of the 21st century*. Sydney: Allen & Unwin, chap. 2, 19-37.
- Dieterich, Heinz. (2011). *Nueva guía para la investigación científica*. México: Orfila.
- Draca, M. y Machin, S. (2015). «Crime and Economic Incentives». *Annual Review of Economics*.
- Deutsche Welle. (DW). (2017). *Buscaglia: La delincuencia mejor organizada en México es la política*. Disponible en: <https://www.dw.com/es/buscaglia-la-delincuencia-mejor-organizada-en-m%C3%A9xico-es-la-pol%C3%ADtica/a-38423822>, consultado el 6 de noviembre de 2019.
- Enciclopedia de los Municipios y Delegaciones de México. (EMDM). (s. f.). Estado de Sinaloa: Culiacán. Rescatado el 4 de mayo de 2020, de: <http://siglo.inafed.gob.mx/enciclopedia/EMM25sinaloa/municipios/25006a.html>
- Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP). (2017). INEGI (2017), Recuperado el 8 de noviembre de 2018, de: <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enecap/2017/default.html>
- Entorf, H. y Spengler, H. (2000). «Socio-economic and demographic factors of crime in Germany: Evidence from panel data of the German States», *International review of law and economics*.
- Ehrlich, I. (1973). «Participation in Illegitimate Activities: A Theoretical and Empirical Investigation». *Journal of Political Economy*, Volume 81: 521-63.
- Esteva, G. (s. f.). «Desarrollo» en Sachs, W. (coord.) (2001). *Diccionario del desarrollo. Una guía del conocimiento como poder*. Galileo ediciones. México.
- Fernández, J. (2002). *Servicios públicos municipales*. Instituto de Administración Pública. México.
- Ferri, P. (2020). «México eleva la cifra de desaparecidos de la guerra al narco a más de 60,000». *El país*. Recuperado el 17 de febrero de 2020, de: https://elpais.com/internacional/2020/01/07/mexico/1578423047_621821.html.
- Forbes México. (2020). Se redujo en 91% el ‘huachicoleo’ en el primer año de AMLO: Pemex. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/se-redujo-en-91-el-huachicoleo-en-el-primero-ano-de-amlo-pemex/>, consultado el 8 de octubre de 2020.
- Franco, J. (2012). *Diseño de políticas públicas: una guía práctica para transformar ideas en proyectos viables*. México: IEXE Editorial.

- Fundación Desarrollo Humano Sustentable, A.C., (FDHSAC). (2015). *Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza. Desarrollo y ajustes de una política pública*. Disponible en <https://fdhs.org.mx/wp-content/uploads/2018/01/290115_Control-de-Confianza_desarrollo-y-ajustes-de-una-pol%c3%adica-p%c3%ablica.pdf>, consultado el 4 de marzo de 2019.
- Galindo, C., Frissard, P. y Osorio, D. (2019). *Atlas de Homicidios: México 2018*. Recuperado el 1 de julio de 2020, de: <<https://www.mucd.org.mx/wp-content/uploads/2019/12/MUCD-2019-Atlas-de-homicidios-2018.pdf>>.
- Galor, O. (2011). «Inequality, Human Capital Formation and the Process of Development». *National Bureau of Economic Research*.
- García-Verdú. (2006). «El índice de desarrollo humano y su aplicación a las entidades federativas de México», en López-Calva y Székely (2006). (Comps). *Medición del desarrollo humano en México*. México. FCE.
- Gastélum, J. (2021). *El camino de la investigación. El modo científico de preguntar, responder y contrastar*. Mc Graw Hill. México.
- Gennaioli, N., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F. y Shleifer, A. (2013). «Human capital and regional development», *The Quarterly Journal of Economics*, 105–164.
- Giménez, G. (2005). «La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe.» *Revista de la CEPAL*, 86. agosto 2005.
- Gobierno de Culiacán. (2016). *Misión, visión y valores de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal*. Recuperado el 8 de junio de 2020, de: <<http://transparencia.culiacan.gob.mx/dependencias/secretaria-de-seguridad-publica-y-transito-municipal/mision>>.
- Gobierno de Culiacán. (2018). *Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Culiacán*. Rescatado el 9 de junio de 2020, de: <<https://www.culiacan.gob.mx/wp-content/uploads/2018/09/Co%CC%81digo-de-E%CC%81tica-de-los-Servidores-Pu%CC%81blicos-del-Municipio-de-Culiaca%CC%81n.pdf>>.
- Gobierno de México. (GM). (2019). *Reporte de incidencia delictiva al mes de septiembre de 2019*. Recuperado el 16 de noviembre de 2019, de: <https://drive.google.com/file/d/1bUQ4T_KhGERghWB2QKGLerZmEnXWDAR0/view>.

- Gobierno de México. (GM). (2019a). Más de 56 mil elementos de la Guardia Nacional están desplegados en 150 coordinaciones regionales del país. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de <<https://www.gob.mx/sspc/prensa/mas-de-56-mil-elementos-de-la-guardia-nacional-estan-desplegados-en-150-coordinaciones-regionales-del-pais-212953>>.
- Gobierno del Estado de Sinaloa. (GOBSIN). (2020). *Informe Anual 2020: Avances en el Programa de Fortalecimiento de Capacidades Institucionales de las Corporaciones Policiales en el Estado de Sinaloa*. Secretaría de Seguridad Pública. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604456/DIAGNOSTICO_SINALOA_2020.pdf>, consultado el 4 de septiembre de 2021.
- González, G. (2007). «Humano». *Etimología de la lengua española*. Recuperado el 25 de agosto de 2019, de: <<https://etimologia.wordpress.com/2007/09/04/humano/>>.
- González, J. y Orozco, J. (2015). «¿Hay algo nuevo en el paradigma del desarrollo regional en el siglo XXI?», en Pérez, M., Merritt, H. e Isunza G. (Coords.), *Los desafíos del desarrollo local*. Porrúa, México. 2015.
- González, R. (2018). *Ética en la función policial*. Ciudad de México, México: Tirant Lo Blanch.
- Griffin, K. (2001). «Desarrollo humano: origen, evolución e impacto», en Ibarra, P. y Unceta, K. (2001). *Ensayos sobre el desarrollo humano*. Icaria, Barcelona.
- Grupo del Banco Mundial. (GBM). (2021). Catálogo de datos. Índice De Capital Humano. Disponible en: <<https://datacatalog.worldbank.org/dataset/human-capital-index>>, consultado el 29 de agosto de 2021.
- Guerrero, E. (2014). «Seguridad pública y desarrollo». En México social. México, Canal Once. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=GnjWomwEVAs>> (visto el 10 de abril de 2018).
- H. Ayuntamiento de Culiacán. (2014). Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal. *El Estado de Sinaloa*, núm. 139. Disponible en: <<http://culiacan.gob.mx/wp-content/uploads/2018/10/Reglamento-Interior-de-la-SSPyTM.pdf>>, consultado el 5 de abril de 2019.
- Haslop, A. (s/f). *H.T.P. Acromático – No integrado*. Recuperado el 23 de marzo de 2019 de: <<https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/05/el-test-de-htp-acromc3a1tica-no-integrado.pdf>>.

- Hispanoamericanos unidos. (2018). *Qué aprender de... Japón, ¿por qué es tan seguro?*
Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=eorW6ASw-4c>, consultado el 4 de agosto de 2019.
- International Police Science Association. (IPSA). (2016). *World Internal Security and Police Index 2016*. ISBN: 978 0 9942456 6 3. Florida, EUA. Disponible en: <<http://www.ipsa-police.org/Images/uploaded/Pdf%20file/WISPI%20Report.pdf>>, consultado el 8 de febrero de 2021.
- Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública. (INECIPE). (2020). Requisitos para ingresar. Disponible en: <<https://www.inecipe.gob.mx/index.php/reclutamiento-permanente/preguntas-frecuentes>>, consultado el 15 de abril de 2020.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (INEGI). (2019a). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2019*. Principales resultados: Sinaloa. Rescatado el 1 de septiembre de 2021, de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_sin.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (INEGI). (2019). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública: Principales resultados*. Rescatado el 4 de octubre de 2019, de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2019/doc/envipe2019_presentacion_nacional.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI). (2018a). *Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre la Seguridad Pública (ENVIPE)*. Recuperado el 6 de marzo de 2019, de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2018/doc/envipe2018_presentacion_nacional.pdf>.
- INEGI. (2018 b). *Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana: cifras correspondientes a marzo de 2018*. Recuperado el 20 de octubre de 2018, de: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2018/ensu/ensu2018_04.pdf
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2015). *Número de habitantes*. Recuperado el 5 de julio de 2017 de: <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/sin/poblacion/> >.

- Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática (INEGI). (s/f). Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP) 2017. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/programas/enecap/2017/>>, consultado el 17 de septiembre de 2019.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (INEGI, 2019). *Grado promedio de escolaridad en población de 15 años y más de Culiacán, Sinaloa*. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/app/buscador/default.html?q=Grado+de+escolaridad+Sinaloa#tabMCcollapse-Indicadores>>, consultado el 24 de mayo de 2021.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (INEGI). (2020b). Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2020. Principales resultados: Sinaloa. Rescatado el 9 de septiembre de 2021, de: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/envipe/2020/doc/envipe2020_sin.pdf>.
- Ivanega, M. (2011). «El principio del informalismo en el procedimiento administrativo». *Derecho PUCP*, núm. 67; 155-176. ISSN 0251-3420. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/derechopucp/derechopucp_067.html>, consultada el 4 de febrero de 2021.
- King, R. y S. Rebelo (1990). «Public policy and economic growth: developing neoclassical implications» *Journal of Political Economy*, vol. 98, Nº 5, parte 2, Chicago, Illinois, The University of Chicago Press.
- Krueger, A. B. y M. Lindahl (1999). «Education for growth in Sweden and the world». *Swedish Economic Policy Review*, vol. 6, Nº 2, Estocolmo, The Economic Council.
- Kuznets, S. (1973). «Modern Economic Growth: Findings and Reflections». *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 3; 247 – 258.
- Lagos, M. y Dammert, L. (2012). *La Seguridad Ciudadana. El problema principal de América Latina*. Corporacion Latinobarómetro.
- Laroche, M. y Merette, M. (1999). «On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context», *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 25(1), 87-100.
- Le Clercq, J. y Rodríguez, G. (Coords). (2018). *La impunidad sub-nacional en México y sus dimensiones IGI-MEX 2018*. Editorial UDLAP. San Andrés Cholula, Puebla, México.

Recuperado el 1 de abril de 2019 de:
<https://www.udlap.mx/igimex/assets/files/2018/igimex2018_ESP.pdf>.

- Lepak, D., y Snell, S. (1999). «The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development». *Academy of Management Review*, 24, 31-48.
- López-Calva, Rodríguez-Chamussy y Székely. (2006). (Comps). *Medición del desarrollo humano en México*. México. FCE.
- López-Calva y Vélez. (2006). «El concepto de desarrollo humano, su importancia y su aplicación en México», en López-Calva y Székely. (2006). (Comps). *Medición del desarrollo humano en México*. México. FCE.
- López-Calva, L., Rodríguez, C. y Vélez, R. (2006). «Estimación del IDH estatal en México: análisis de sensibilidad a distintas decisiones metodológicas y comparaciones internacionales», en López-Calva, L., y Székely, M. (2006). (Comps). *Medición del desarrollo humano* (pp. 99-135) México. FCE.
- López. (1997). «Seguridad pública y seguridad ciudadana». *Nexos*. Rescatado el 15 de junio de 2020, de <<https://www.nexos.com.mx/?p=8706>>.
- López. (2019). «Policía profesional, qué es y cómo se construye». *Animal político*. Consultado el 1 de septiembre de 2019, en: <<https://www.animalpolitico.com/ruta-critica/que-es-una-policia-profesional-y-como-se-construye/>>.
- Lucas, R. (1988). «On the mechanics of economic development». *Journal of Monetary Economics*, vol. 22, N° 1, Amsterdam, Elsevier.
- Lucas, R. (1993). «Making a miracle». *Econometrica*, vol. 61, N° 2, Evanston, Illinois, The Econometric Society.
- Marina, J. (2006). El capital humano y sus contradicciones. Disponible en: <https://factorhuma.org/attachments_secure/article/3152/c137_Jose_Antonio_Marina_200.qxd_2.pdf>, consultado el 26 de febrero de 2019.
- Marion, N. (1998). «Police academy training: Are we teaching recruits what they need to know? » *Policing an International Journal of Police Strategies & Management*, vol. 21, pp. 54–79.
- MeganoticiasTVC. (2019). *Expedientes TVC con el Dr. Edgardo Buscaglia*. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=ZNWb2mK3HCQ>>, consultado el 29 de noviembre de 2019.

- Mendoza Escamilla, Viridiana. (2015). «Las 50 ciudades más violentas del mundo». En *Forbes*, enero 25 de 2015. Disponible en <https://www.forbes.com.mx/las-50-ciudades-mas-violentas-del-mundo/> (consultada el 31 de mayo de 2017).
- Merino, M. (2013). «Política pública: de la idea a la práctica». En *Espiral*. México, Canal Once. Disponible en: <<https://www.youtube.com/watch?v=-OGP6YLoHBA>> (consultada el 20 de abril de 2017).
- Mincer, J. (1984). «Human Capital and Economic Growth», *Economics of Education Review*. Vol. 3. No. 3. pp. 195 – 205.
- Mora, O. (2006). «Las teorías del desarrollo económico: algunos postulados y enseñanzas». *Revista Apuntes del CENES*, vol. 26, núm. 42, julio-diciembre, 2006, pp. 49-74.
- Moreno, F. y Elsy Godoy. (2012). «El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones». *Daena: International Journal of Good Conscience*. 7(1) 57-67.
- Moreno, P. (2015). «Gestión del capital intelectual en el sector público». *Gestión del capital intelectual en el sector público como ventaja competitiva*, 36. Bogotá D.C.
- Mundo Japón. (2019). «Policía japonesa». *Another TH 21 Century Blog*. Recuperado el 13 de septiembre de 2019, de: <http://bartjapanworld.blogspot.com/2011/03/policia-japonesa.html>
- Ness, J.J. (1991). The relevance of basic law enforcement training – does the curriculum prepare recruits for police work: a survey study. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 19 No. 2, pp. 181-93.
- Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2018). Obesidad y sobrepeso. Disponible en: <<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>>, consultado el 11 de febrero de 2020.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OCDE). (2015). *Panorama de la educación 2015*. Recuperado el 6 de diciembre de 2017, de: <<http://www.oecd.org/mexico/Education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>>
- Organización de las Naciones Unidas. (ONU). (2020). «Es esencial trabajar para que los grupos más vulnerables no se queden atrás», disponible en <<https://www.un.org/es/coronavirus/articles/un-working-vulnerable-groups-behind-covid-19>>, consultado el 15 de abril de 2020.

- Palma, A. D. (2018). «Cierra Pepsi en Tierra Caliente por inseguridad». En *El Universal*. Recuperado el 19 de octubre de 2018, de <www.eluniversal.com.mx/cierra-pepsi-sus-puertas-en-tierra-caliente-por-inseguridad>.
- Paterson, C. (2011). «Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education». *Police Practice and Research*, 12 (4), 286-297.
- Pérez, G. (2004). *Diagnóstico sobre la seguridad pública en México*. Disponible en: <<https://pdba.georgetown.edu/Security/citizenssecurity/mexico/evaluaciones/diagnosticoFundar.pdf>>, consultado el 1 de septiembre de 2020.
- Periódico Oficial del Estado de Sinaloa. (POES). (2009). Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa. Rescatado el 13 de julio de 2020, de: <<http://www.laipsinaloa.gob.mx/images/leyes/archivos/pdf/LEY%20DE%20SEGURIDAD%20PUBLICA%20DEL%20ESTADO.pdf>>.
- Perkins, D. (s. f.). «¿Qué es la comprensión?», en M. Stone Wiske (1999). (Comp.), *La enseñanza para la comprensión*. Bs. As., Paidós.
- Poder Judicial del Estado de Sinaloa. (PJES). (2019). Disponible en: <http://www.stj-sin.gob.mx/poderjudicial/directorio/19>, consultado el 3 de septiembre de 2019.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (1990). *Desarrollo Humano: informe 1990*. Tercer Mundo Editores, Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf>, consultada el 15 de febrero de 2020.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (2012). *El Índice de Desarrollo Humano en México: cambios metodológicos e información para las entidades federativas*. Recuperado el 13 de febrero de 2020 de: <http://www.dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/5276/resource_files/28.El_%C3%8Dndice_de_Developmento_Humano_en_M%C3%A9xico.pdf?v=63736036386>.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (2015). *Índice de Desarrollo Humano para las entidades federativas, México 2015*. Disponible en: <https://www.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/PNUD_boletinIDH.pdf>, consultado el 12 de febrero de 2020.

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (2011). *El enfoque de la seguridad humana desde tres estudios de caso*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Instituto Interamericano de derechos humanos. San José, C.R. Recuperado el 11 de abril de 2018, de http://www.iidh.ed.cr/multic/UserFiles/Biblioteca/IIDHSeguridad/11_2011/d31ae043-1976-4d83-86e9-35323eef3393.pdf.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). (2020). *Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera. El desarrollo humano y el Antropoceno*. ISBN: 978-92-1-126444-9. Rescatado el 20 de agosto de 2021, de: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_es.pdf.
- Psacharopoulos, G. (1985). «Returns to Education: a further international update and implications», *The Journal of Human Resources*, vol. XX, no. 4, pp. 584-604, Universidad de Wisconsin. 128.114.34.22. <http://www.jstor.org/stable/145686>»
- Puig, C. (2020). «¿Para quién trabaja la policía?», en Milenio. Rescatado el 10 de junio de 2020, de: <https://www.milenio.com/opinion/carlos-puig/duda-razonable/para-quien-trabaja-la-policia>.
- Real Academia Española. (RAE). (2005). *Diccionario Panhispánico de Dudas*. Disponible en: <http://lema.rae.es/dpd/?key=gui%C3%B3n>, consultado el 24 de agosto de 2019.
- Reyna, E. (2020). «Un último gol contra la impunidad policial en México», en *El País*. Disponible en: <https://elpais.com/internacional/2020-06-12/un-ultimo-gol-contra-la-impunidad-policial-en-mexico.html>, consultado el 13 de junio de 2020.
- Romer, P. (1990). «Endogenous technological change». *The Journal of Political Economy*, vol. 98, N° 5, parte 2, Chicago, Illinois, The University of Chicago Press, octubre.
- Rózga, (2015). «Ambientes regional y local de innovación en el marco de la economía regional del conocimiento», en Pérez, M., Merritt, H. e Isunza G. (Coords.), *Los desafíos del desarrollo local*. Porrúa, México.
- Romero, R. (2014). «La Policía Comunitaria de Guerrero: un sistema alternativo de seguridad y justicia.» *Revista Digital Universitaria*, vol. 15, no. 9. Recuperado el 2 de marzo de 2019 de: <http://www.revista.unam.mx/vol.15/num9/art68/>
- Sameem, S. y Sylwester, K. (2017). «Crime during the business cycle: urban–rural differences». *Applied Economics*, DOI: 10.1080/00036846.2017.1400653.

- Schultz, T. (1961). «Investment in human capital». *The American Economic Review*, vol. 51, N° 1, Nashville, Tennessee, American Economic Association.
- Scully, G., (1988). «The Institutional Framework and Economic Development», *Journal of Political Economy*, Vol. 96, No. 3 pp. 652-662.
- Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA). (2003). «Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas». *Diario Oficial de la Federación*, (2003). Rescatado el 9 de Agosto de 2019, de: <http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=13&ved=2ahUKEwi2vcryq_bjAhXqiVQKHSpiBhoQFjAMegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fdo.f.gob.mx%2Fnota_to_doc.php%3Fcodnota%3D692680&usg=AOvVaw1oHjnAqLEQAyr10nxsee-q>.
- Secretaría de Gobernación. (SEGOB). (2014). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México, D. F. Rescatado el 12 de mayo de 2020 de: <http://www.dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf>.
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2017 a). *Modelo óptimo de la función policial: Diagnóstico nacional sobre las policías preventivas de las entidades federativas*. Recuperado el 5 de junio de 2018, de: <http://secretariadoejecutivo.gob.mx/doc/Diagnostico_Nacional_MOFP.pdf>
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2017 b). *Manual para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la Función para los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública*. Recuperado el 2 de marzo de 2019 de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237940/Manual_para_la_capacitacion_y_evaluacion_de_competencias_basicas.pdf>.
- Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2017 c). *Programa Rector de Profesionalización*. Disponible en: http://secretariadoejecutivo.gob.mx/doc/PRP_2017.pdf, visto el 18 de agosto de 2019.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (SSPC). (2019). *Diagnóstico Nacional sobre las Policías Preventivas de las Entidades Federativas*. Disponible en: <http://secretariadoejecutivo.gob.mx/doc/MOFP_30_junio_2019.pdf>, consultado el 25 de noviembre de 2019.
- SSPSIN. (s.f.). *Programa Sectorial de Seguridad Pública 2017-2021*. Secretaría de Seguridad Pública de Sinaloa. Recuperado el 2 de enero de 2020, de:

- https://media.transparencia.sinaloa.gob.mx/uploads/files/1/Version%20Final%20Sectorial_SSP%2001mar2018.pdf>.
- Seguridad, Justicia y Paz. (2017). *Metodología del ranking (2016) de las 50 ciudades más violentas del mundo*. Recuperado el 3 de julio de 2017, de: <<http://www.seguridadjusticiaypaz.org.mx/biblioteca/summary/6-prensa/239-las-50-ciudades-mas-violentas-del-mundo-2016-metodologia>>.
- Seguridad, Justicia y Paz. (2018). *Metodología del ranking (2017) de las 50 ciudades más violentas del mundo*. Recuperado el 11 de abril de 2018, de: <<http://www.seguridadjusticiaypaz.org.mx/biblioteca/prensa/send/6-prensa/242-las-50-ciudades-mas-violentas-del-mundo-2017-metodologia>>.
- Seguridad, Justicia y Paz. (2020a). Boletín Ranking 2019 de las 50 ciudades más violentas del mundo. Disponible en: <<http://www.seguridadjusticiaypaz.org.mx/sala-de-prensa/1590-boletin-ranking-2019-de-las-50-ciudades-mas-violentas-del-mundo>>, consultado el 17 de junio de 2020.
- Seguridad Justicia y Paz (2020b). Boletín Ranking de las 50 ciudades más violentas del mundo 2020. Disponible en: <<http://www.seguridadjusticiaypaz.org.mx/sala-de-prensa/1596-boletin-ranking-de-las-50-ciudades-ma-s-violentas-del-mundo-2020>>, consultado el 26 de mayo de 2021.
- Semáforo Delictivo. (SD). (2019). Disponible en: <<http://www.semaforo.mx/>>, consultado el 9 de septiembre de 2019.
- Sen, A. (1988). «The concept of development». *Handbook of Development Economics*, 1, 9-26.
2. Traducción del capítulo 1, volumen I, editado por Hollis Chenery y T.N. Srinivasan.
- Sen, A. (2000). «El desarrollo como libertad». *Gaceta Ecológica*, (55), 14-20.
- Sepúlveda, L. (2001). Construcción regional y desarrollo productivo en la economía de la globalización. *Serie Estudios y perspectivas*. CEPAL, ONU.
- Shipton, B. (2011). «Expanding Police Educators' Understanding of Teaching, are they as Learner-Centred as they Think? » *Journal of Learning Design*. Vol. 4 No.
- Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. (SNIEG). (2021). Catálogo Nacional de Indicadores. Tipo de Cambio FIX. Disponible en: <<https://www.snieg.mx/cni/escenario.aspx?idOrden=1.1&ind=6300000274&gen=641&d=n>>, consultado el 19 de agosto de 2021.
- Stewart, F. (2004). «Development and security». *Conflict, Security & Development* 4:3.

- Stokey, N. (1991). «Human capital, product quality and growth». *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106, N° 2, Cambridge, Massachusetts, The MIT Press.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (SCJN). (s. f.). Artículo 21. Texto derivado de la reforma publicada en el D. O. F., el 18 de junio de 2008. Recuperado el 9 de febrero de 2021, de: <<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/2017-03/CPEUM-021.pdf>>.
- Sweetland, S. (1996). «Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry», *Review of Educational Research*, Vol. 66, No. 3, pp. 341.
- Thompson, I. (2006). «Misión y Visión», en *PromonegocioS.net*. Disponible en: <<https://www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html>>, consultado el 7 de junio de 2020.
- Torres, T. y Allepuz, R. (2009). «El desarrollo humano: perfiles y perspectivas futuras». *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 27, núm. 2, agosto, 2009, pp. 545-561.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2016). *Human Development Report*. Disponible en <http://report.hdr.undp.org/>, consultado el 8 de noviembre de 2017.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2018). *Human Development Indices and Indicators 2018. Statistical Update*. UN Plaza, New York, NY 10017 USA. Recuperado el 18 de mayo de 2019, de: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf>
- United Nations Development Program. (UNDP). (2019). *Human Development Report 2019*. Recuperado el 22 de octubre de 2020, de: <<http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>>.
- Valencia, C. (2016). «El proceso de reclutamiento del policía mexicano en el contexto internacional». *Archivos de criminología, Seguridad privada y criminalística*. Año 4, vol. VIII enero-julio 2017.
- Valenzuela, J. (2019). *Trazos de sangre y fuego: Bio-Necropolítica y juvenicidio en América Latina*. Bielefeld University Press. Alemania.
- Villanueva, A. (2010). *De los recursos humanos al capital humano*. México: Trillas.
- Vodde, R. (2011). «Organizational Paradigms for Police Training and Education». *International Police Training Journal*, 17-21(2).
- Yin, R. (2009). *Case study research: Design and methods*. E.U.A., Sage.

- Weingast, B. (2017). « Adam Smith's Theory of Violence and the Political-Economics of Development». *National Bureau of Economic Research*, recuperado el 17 de junio de 2018, de: <<https://ssrn.com/abstract=2881042>> o <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2881042>>.
- Wimshurst K. y Janet Ransley. (2007). «Police Education and the University Sector: Contrasting Models from the Australian Experience». *Journal of Criminal Justice Education*. Volume 18 Number 1
- Woei, T. y Al-Hawamdeh, S. (2001). «Gestión del conocimiento en el sector público: principios y prácticas en el trabajo policial», *Journal of Information Science*. 27 (5) 2001, pp. 311–318.
- World Economic Forum. (WEF). (2017). *The Global Human Capital Report 2017*. ISBN 978-1-944835-10-1. Recuperado el 22 de octubre de 2020, de: <<https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb>>.
- Zepeda, G. y Jiménez, P. (2019). *Impunidad en homicidio doloso en México: Reporte 2019*. Recuperado el 16 de junio, de: <<http://www.impunidadcero.org/uploads/app/articulo/131/contenido/1575312021S66.pdf>>
- Zepeda, R. y Sánchez, E. (2021). *Análisis del despliegue de la Guardia Nacional en Sinaloa 2019-2020. Informe ejecutivo*. Recuperado el 5 de septiembre de 2021, de: <<https://www.casede.org/index.php/biblioteca-casede-2-0/guardia-nacional/690-analisis-del-despliegue-de-la-guardia-nacional-en-sinaloa-2019-2020/file>>.

Anexos

Anexo A

Competencias básicas del policía preventivo municipal

Las competencias básicas constituyen el programa de capacitación que proporciona a los agentes preventivos las herramientas necesarias para el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y capacidades, en las siete técnicas de la función policial, a saber: 1) acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa, 2) armamento y tiro policial, 3) conducción de vehículos, 4) detención y conducción de personas, 5) manejo de bastón PR-24, 6) operación de equipo de radiocomunicación y 7) primer respondiente. Esta última es de reciente incorporación, atendiendo al marco normativo vigente en nuestro país (SEGOB, 2017 b).

El objetivo general de dicho programa es fortalecer los conocimientos, técnicas y habilidades básicas del policía preventivo para el desempeño de la función policial, acordes con los principios constitucionales en materia de SP y el respeto a los Derechos Humanos.

Como resultado del aprendizaje, el programa tiene los siguientes siete propósitos formativos —de acuerdo con cada una de las siete competencias básicas—, para los depositarios de la prevención de los delitos:

1. Valorar los beneficios de la condición física y fortalecer las técnicas y tácticas de defensa policial en el desempeño de la función policial, apegándose siempre al uso legítimo de la fuerza.
2. Aplicar los lineamientos relativos al uso y manejo de las armas de fuego, con base en la normatividad vigente aplicable al uso legítimo de la fuerza.
3. Fortalecer las habilidades y técnicas de conducción de vehículos policiales.
4. Fortalecer los procedimientos en materia de detención garantizando, el respeto a los derechos humanos.
5. Homologar las técnicas de manejo del Bastón PR-24, observando el uso legítimo de la fuerza.
6. Valorar la importancia de la comunicación y optimizar el uso de los equipos de radiocomunicación en la función policial.
7. Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del policía preventivo, conforme al marco del sistema de justicia penal.

Los beneficios del aprendizaje esperados son dos:

1. Que el policía preventivo actualice y desarrolle las competencias básicas de la función dentro del marco constitucional para tener un mejor desempeño.
2. Profesionalizar a los integrantes de las instituciones policiales estatales y municipales para el adecuado ejercicio de sus funciones, privilegiando siempre los procedimientos conforme a los principios constitucionales y respeto a los Derechos Humanos.

El dominio de las siete competencias básicas produce los siguientes beneficios a la institución de SP.

1. Eleva la calidad en el desempeño de la función policial y de los servicios prestados por las corporaciones encargadas de la prevención de los delitos, mediante procesos adecuados de FI y continua para garantizar la SP.
2. Homologa procedimientos de trabajo, criterios, y conforma protocolos para resolver de manera adecuada situaciones de emergencia. En particular, cimienta los conceptos y elementos rectores de las técnicas, así como el marco legal que los rige para establecer la armonía social.
3. La institución incorpora a sus filas policías preventivos profesionales y capacitados para el buen desempeño de sus funciones.

Luego de aprobar el programa de capacitación, al policía preventivo se lo considera competente en los conocimientos y capacidades básicas para el desempeño de la función policial, observando los principios constitucionales, mediante las siguientes acciones:

1. Dominará las competencias básicas necesarias para desarrollar en la función policial.
2. Actuará dentro del marco legal y respetará los Derechos Humanos.
3. Manejará las armas de fuego de manera responsable, observando la normatividad nacional e internacional correspondiente.
4. Realizará acciones de detención, inspección y conducción de personas o indiciados, así como asegurará vehículos, observando el marco normativo de la función policial.
5. Utilizará de manera adecuada el equipo de radiocomunicación y aplicará los códigos y claves correspondientes.

El contenido del programa de capacitación en competencias básicas de la función policial está conformado por siete unidades, las que el instructor expondrá y conducirá mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las unidades están organizadas como indica la Tabla 32.

Tabla 32. Organización del curso de competencias básicas

Unidad	Horas total	Horas teóricas	Horas prácticas
Acondicionamiento físico y uso de la fuerza y legítima defensa	8	3	5
Armamento y tiro policial	4	1	3
Conducción de vehículos policiales	4	1	3
Detención y conducción de personas	8	6	2
Manejo de Bastón PR-24	4	1	3
Operación de equipos de radiocomunicación	4	1	3
Primer respondiente	8	3	5
Total	40	16	24

Fuente: elaboración propia con base en (SEGOB, 2017 b).

Los contenidos analíticos de las siete unidades del programa de capacitación en competencias básicas para los policías preventivos, se describen enseguida.

Unidad I. Acondicionamiento físico, uso de la fuerza y legítima defensa.

Objetivos de aprendizaje, conforme a las siete competencias básicas:

1. Definir e identificar la clasificación de las capacidades físicas.
2. Determinar la importancia de la activación física para mejorar la salud cardiorrespiratoria y muscular.
3. Desarrollar las cuatro capacidades físicas para mejorar en el desempeño de sus funciones.
4. Conocer los principios básicos del uso legítimo de la fuerza y aplicarlos en las detenciones o acciones realizadas.
5. Conocer las posiciones básicas de defensa-ataque para neutralizar a cualquier agresor.
6. Conocer las técnicas de combate, control y conducción del agresor.
7. Repeler un ataque físico mediante el empleo de las técnicas necesarias para que el policía preventivo inmovilice a su agresor, sin exceso de la fuerza.

Contenido temático

1. Acondicionamiento físico, uso de la fuerza y legítima defensa
 - 1.1. Conceptos básicos: entrenamiento, educación física y deporte.
 - 1.2. Calentamiento físico.
 - 1.3. Desarrollo integral de cualidades motrices.

- 1.3.1. Ejercicios de preparación.
 - 1.3.2. Ejercicios de fuerza.
 - 1.3.3. Ejercicios de resistencia.
 - 1.3.4. Ejercicios de flexibilidad.
 - 1.3.5. Ejercicios de velocidad.
 - 1.3.6. Rutinas de ejercicios.
- 1.4. Uso legítimo de la fuerza.
- 1.4.1. Principios básicos del empleo de la fuerza y armas de fuego para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
 - 1.4.2. Normativa internacional regulatoria del empleo de la fuerza.
 - 1.4.3. Legítima defensa.
 - 1.4.4. Repeler una agresión.
 - 1.4.5. Uso excesivo de la fuerza.
- 1.5. Técnicas de la defensa policial.
- 1.5.1. Palancas.
 - 1.5.2. Proyecciones.
 - 1.5.3. Defensa personal y aseguramiento.
 - 1.5.4. Rodadas.
 - 1.5.5. Sujeción y agarres.
 - 1.5.6. Caídas.
 - 1.5.7. Desarme.
- 1.6. Técnicas de inmovilización y control.
- 1.7. Medidas de seguridad en la aplicación de técnicas.
- 1.7.1. Puntos de presión.
 - 1.7.2. Bloqueos básicos.

Unidad II. Armamento y tiro policial

Objetivos de aprendizaje:

1. Conocer el concepto de armas de fuego y su clasificación.
2. Conocer las medidas de seguridad para utilizar armas de fuego.
3. Desarrollar habilidades en el policía preventivo para el uso de las armas de fuego en la función policial.

4. Conocer los protocolos de actuación para el uso de armas de fuego, acordes con las normas internacionales del uso legítimo de la fuerza.
5. Conocer las técnicas de arme, desarme y mantenimiento de las armas.

Contenidos temáticos:

2. Armamento y tiro policial.
 - 2.1. Generalidades de las armas de fuego.
 - 2.1.1. Uso de las armas de fuego.
 - 2.1.2. Protocolos de actuación para el uso de las armas de fuego.
 - 2.1.3. Uso legítimo de la fuerza.
 - 2.2. Clasificación de las armas.
 - 2.3. Nomenclatura y características del armamento.
 - 2.4. Funcionamiento del arma.
 - 2.5. Medidas de seguridad con el arma de fuego.
 - 2.6. Manejo del armamento.
 - 2.6.1. Técnicas de tiro policial.
 - 2.6.1.1. Precisión.
 - 2.6.1.2. Reacción.
 - 2.7. Posiciones y desplazamientos de tiro.
 - 2.7.1. *Weaver*.
 - 2.7.2. Isósceles.
 - 2.7.3. De pie.
 - 2.7.4. De rodilla en tierra.
 - 2.7.5. Tendido.
 - 2.8. Tipos de tiro.
 - 2.9. Solución a posibles incidentes de tiro.
 - 2.10. Desarme y arme.
 - 2.11. Mantenimiento del armamento.
 - 2.12. Situaciones en las que se debe accionar un arma.
 - 2.13. Balística.
 - 2.13.1. Nomenclatura de los cartuchos.
 - 2.13.2. Características de los cartuchos.
- Unidad III. Conducción de vehículos policiales.

Objetivos de aprendizaje:

1. Proporcionar a los participantes los conocimientos fundamentales sobre el manejo operativo de vehículos policiales, así como desarrollar sus habilidades y destrezas para su operación táctica, de manera que, al concluir el curso estén en condiciones de realizar maniobras básicas operativas.

Contenido temático:

3. Conducción de vehículos policiales.
 - 3.1. Conocimiento del vehículo.
 - 3.2. Revisión del vehículo.
 - 3.3. Conducción del vehículo.
 - 3.3.1. Técnicas de control del vehículo.
 - 3.3.2. Tipos de manejo.
 - 3.3.3. Tipos de vigilancia.
 - 3.3.4. Maniobras.
 - 3.3.4.1. Vuelta californiana o contrabandista.
 - 3.3.4.2. Vuelta “J”.
 - 3.3.4.3. Vuelta “Y”.
 - 3.3.5. Tránsito y vialidad.
 - 3.3.6. Responsabilidad al conducir.
 - 3.4. Persecución de un automóvil.

Unidad IV. Detención y conducción de personas.

Objetivos de aprendizaje:

1. Comprender la esencia de los derechos humanos y la importancia de su pleno respeto en la función policial.
2. Actualizar sus conocimientos en relación con el marco jurídico de la función policial, de sus obligaciones y sanciones en caso de incumplir sus deberes como servidor público.
3. Conocer los principios básicos acerca del uso legítimo de la fuerza y su empleo en las detenciones u ocasiones necesarias.
4. Identificar los protocolos de actuación para realizar la detención de personas en cualquier situación.

Contenidos temáticos:

4. Detención y conducción de personas.

- 4.1. Derechos humanos, garantías y seguridad pública.
 - 4.1.1. Derechos humanos.
 - 4.1.2. Garantías de seguridad jurídica.
 - 4.1.3. Función policial.
 - 4.1.3.1. Atribuciones y obligaciones de los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública. Artículos 40 y 41 de la LGSNSP.
 - 4.1.3.2. Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- 4.2. Situaciones en que puede darse una detención.
 - 4.2.1. Flagrancia.
 - 4.2.1.1. Delitos: concepto y clasificación.
 - 4.2.1.2. Delitos en particular.
 - 4.2.2. Orden de aprehensión.
 - 4.2.3. Caso urgente.
- 4.3. Procedimiento para la detención.
 - 4.3.1. Protocolos para realizar una detención.
 - 4.3.1.1. Comandos verbales.
 - 4.3.1.2. Derechos de los detenidos.
 - 4.3.1.3. Individualización del detenido.
 - 4.3.2. Técnicas para realizar una detención.
 - 4.3.2.1. Revisión corporal.
 - 4.3.2.2. Revisión de vehículos.
 - 4.3.2.3. Técnicas para la utilización de los aros aprehensores.
- 4.4. Tipos de vigilancia y patrullaje.
 - 4.4.1. Vigilancia estacionaria.
 - 4.4.2. Vigilancia defensiva.
 - 4.4.3. Patrullaje móvil.
 - 4.4.4. Patrullaje mixto.

Unidad V. Manejo de bastón PR-24.

Objetivos de aprendizaje:

1. Conocer la utilidad del Bastón PR-24, así como las técnicas de su uso.
2. Desarrollar las habilidades del policía preventivo en el uso adecuado del Bastón PR-24.

3. Conocer el uso y manejo adecuado del Bastón PR-24 para una intervención policial adecuada, observando el uso adecuado de la fuerza.

Contenidos temáticos:

5. Bastón policial PR-24.

- 5.1. Historia.
- 5.2. Propósito.
- 5.3. Estructura y características.
 - 5.3.1. Medidas y nomenclatura.
- 5.4. Posiciones de combate.
- 5.5. Técnicas de bloqueo.
- 5.6. Técnicas de golpe, extracción e impacto.
 - 5.6.1. Aspectos preliminares.
 - 5.6.2. Posiciones básicas y variantes.
 - 5.6.3. Puntos vitales del cuerpo.

Unidad VI. Operación de equipos de radiocomunicación.

Objetivos de aprendizaje:

1. Conocer los sistemas de radiocomunicación utilizados en el ámbito policial.
2. Conocer el funcionamiento y operación del equipo de radiocomunicación utilizado por la policía preventiva, como herramienta básica para establecer los canales adecuados de comunicación dentro de la función policial.
3. Comprender el esquema de la comunicación, describir las formas y medios de comunicación existentes, así como las barreras y obstáculos que dificultan el proceso.
4. Comprender las reglas básicas para operar el sistema Tetrapol móvil y portátil.
5. Enviar y recibir mensajes en clave mediante el equipo de radiocomunicación de sistema Tetrapol móvil, portátil y de base, conforme a las reglas y procedimientos de operación.
6. Conocer y aplicar los códigos fonéticos internacionales y las claves utilizadas en la policía preventiva para emitir y recibir mensajes diversos.

Contenidos temáticos:

6. Operación de equipos de radiocomunicación policial.
 - 6.1. Procesos de comunicación y sus elementos.
 - 6.2. Barreras de la comunicación.
 - 6.3. Comunicación policial.

6.4. Características y operación de los equipos de radiocomunicación policial.

6.4.1. Radio base.

6.4.2. Radio móvil.

6.4.3. Radio portátil (transceptor).

6.5. Equipos de radiocomunicación y sistemas.

6.5.1. Seguridad en el uso de la radiocomunicación.

6.6. Importancia de la radiocomunicación policial en el sistema penal acusatorio.

6.7. Alfabeto y claves fonéticas.

Unidad VII. Primer respondiente.

Objetivos de aprendizaje:

1. Identificar las obligaciones y responsabilidades que tiene el policía preventivo como primer respondiente, acordes con las disposiciones del Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), la LGSNSP y los protocolos de actuación publicados para el efecto.
2. Manejar el registro de información de un hecho delictivo en el Informe Policial Homologado (IPH).
3. Conocer y comprender la relevancia de observar los protocolos y lineamientos de actuación para preservar los indicios, huellas o vestigios.

Contenidos temáticos:

7. Primer respondiente.

7.1 Marco jurídico de las funciones del primer respondiente.

7.1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

7.1.2 Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP).

7.1.3 Protocolos nacionales de la actuación del primer respondiente.

7.1.4 Instrumentos internacionales.

7.1.5 Consecuencias jurídicas por incumplimiento de las funciones del policía como primer respondiente.

7.2 Estructura y llenado del registro de información de un hecho delictivo en el Informe Policial Homologado (IPH) y Anexos.

7.3 Preservación del lugar de los hechos.

7.3.1 Arribo y fijación del lugar de los hechos y/o hallazgo.

7.3.2 Protección del lugar de los hechos y/o hallazgo.

7.3.3 Acciones complementarias en el lugar de los hechos y/o hallazgo.

7.3.3.1 Atención a víctimas.

7.3.3.2 Inspección de personas.

7.3.3.3 Identificación y entrevista de testigos.

7.3.3.4 Seguridad perimetral.

7.4 Entrega-recepción de la escena a la policía con capacidades para procesar el lugar de los hechos y/o hallazgo.

7.5 Práctica de preservación.

Anexo B. Instrumento de investigación

La encuesta indaga sobre los conocimientos, capacidades y habilidades de los policías operativos de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán, Sinaloa. Tiene el propósito de conocer el CHP de la institución. La información que usted proporcione será utilizada sólo con fines académicos y es estrictamente confidencial. No es necesario que escriba su nombre, pero si desea hacerlo se garantiza anonimidad.

Sección I. Características generales.					
Encierre en un círculo el código de la respuesta:					
1. Sexo.				Hombre (1)	Mujer (0)
2. Edad					
3. Lugar de nacimiento. Mencione: _____					
4. Usted es:	Soltero/a (1)	Casado/a (2)	En unión libre (3)	Viudo/a (4)	Divorciado (5)
5. Su grado de escolaridad es:					
Secundaria	(1)	Preparatoria o bachillerato	(4)		
Carrera técnica con secundaria	(2)	Carrera técnica con preparatoria	(5)		
Normal básica	(3)	Licenciatura	(6)		
		Maestría	(7)		
6. Aparte del español tiene competencias en algún otro, mencione el idioma y su nivel de competencia					
Idioma	Inglés (1)	Lengua indígena (2)	Otro (3)	Ninguno (4)	
Dominio del idioma en %					
Sección II. Carga laboral e ingresos.					
7. ¿Qué turno de trabajo tiene con mayor frecuencia?					
8x12	(1)	12x12	(3)	12x36	(5)
				24x24	(7)
				Otro. Mencione:	(9)

8x16	(2)	12x24	(4)	18x24	(6)	24x48	(8)		
8. ¿Su salario mensual es de? _____									
Sección III. Antecedentes médicos y de salud.									
9. ¿Su estatura en metros es?									
10. ¿Su peso en kilogramos es?									
11. ¿Cuántas veces a la semana tiene usted actividades deportivas?									
Encierre en un círculo el código de las respuestas:									
12. ¿Tiene alguno de los siguientes padecimientos?									
Estrés crónico	(1)	Diabetes	(5)						
Enfermedades relacionadas con el hígado	(2)	Enfermedades del corazón	(6)						
Enfermedades crónicas pulmonares	(3)	Presión alta	(7)						
Otro: especifique: _____	(4)	Ninguna	(8)						
Sección IV. Adscripción, tiempo laborando y trabajo anterior.									
Encierre en un círculo el código de la respuesta:									
13. ¿Cuál es su grado en la Policía?									
Comandante (Oficial)	(1)	Oficial Segundo (Policía segundo)	(4)						
Subcomandante (Suboficial)	(2)	Jefe de Grupo (Policía tercero)	(5)						
Oficial primero (Policía primero)	(3)	Agente (Policía)	(6)						
Otro tipo. Mencione: _____			(7)						
14. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en la institución de seguridad pública? _____									
15. ¿Cuánto tiempo tiene en su cargo actual?									
16. ¿Ha trabajado en la seguridad antes de ingresar a ésta institución?							Sí (1)	No (2)	
Si la respuesta es Sí continúe en 16, si es No , pase a 17.									
17. Antes de ingresar a ésta institución, usted trabajó en...									
Ejército	(1)	Marina	(2)	Policía estatal	(3)	Seguridad privada	(4)	Otro	(5)
Especifique: _____									
V. Admisión. El motivo para ingresar a la institución.									
Encierre en un círculo el código de la respuesta. Seleccione el principal:									
18. ¿Cuál fue el motivo principal por el que ingresó a la institución?									
Por necesidad económica o de empleo					(1)	Por herencia (tradición) familiar			(6)

Porque era la mejor opción disponible (2)	Por influencia de amistades (7)
Siempre me ha llamado la atención ser policía (3)	Porque quiero combatir la inseguridad (8)
Porque quiero ayudar a la gente (4)	Para hacer carrera policial (9)
Para tener estabilidad financiera (5)	Otro: especifique (10)
VI. Formación y capacitación en la institución.	
Encierre en un círculo el código de las respuestas:	
19. ¿En qué institución se formó como policía?	
Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública (INECIPE)	(1)
Instituto Superior de Seguridad Pública del Estado de Sonora (ISSPE)	(2)
Instituto Estatal de Seguridad Pública de Chihuahua (IESP)	(3)
Instituto Estatal de Seguridad Pública de Aguascalientes (IESPA)	(4)
Otro. Mencione:	(5)
No se formó en ningún instituto.	(6)
20. ¿Obtuvo el Certificado Formación Inicial?	Sí (1) No (2)
21. ¿Cuánto tiempo duró su formación inicial? _____	
22. ¿Qué temas le impartieron durante su formación inicial?	
Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación policial. (1)	Doctrina policial (visión, misión y valores de la institución). (18)
Primer Respondiente con capacidad para procesar el lugar de los hechos. (2)	Taller de primer respondiente y juicios orales. (19)
Taller de mediación policial y manejo de conflictos. (3)	Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas. (20)
Introducción al derecho y a la seguridad pública. (4)	Protección civil. (21)
Proximidad social y vinculación con la ciudadanía. (5)	Justicia penal para adolescentes. (22)
Defensa policial y acondicionamiento físico. (6)	Disturbios civiles. (23)
Prevención de la violencia y la delincuencia. (7)	Conducción de vehículos policiales. (24)
Nociones de derecho penal. (8)	Primeros auxilios. (25)
Desarrollo y acondicionamiento físico policial. (9)	Armamento y prácticas de tiro. (26)
Inteligencia policial. (10)	Radiocomunicación. (27)

Sistema de Justicia Penal.	(11)	Vigilancia y patrullaje.	(28)
Derechos Humanos.	(12)	Detención y conducción de personas.	(29)
Cultura de la legalidad.	(13)	Comunicación oral y escrita.	(30)
Instrucción y disciplina policial.	(14)	Plataforma México.	(31)
Desarrollo humano policial.	(15)	Atención a víctimas del delito.	(32)
Ética policial y responsabilidades.	(16)	Ninguno.	(33)
Perspectiva de género.	(17)	Otro. Mencione:	(34)
		No recuerda.	(35)
23. Los temas desarrollados durante su formación inicial. Valore según la escala siguiente:			
Muchísimo	(1)	Mucho	(2)
Poco	(3)	Muy poco	(4)
Nada	(5)		
...le ayudaron a realizar mejor su trabajo.			
...fueron suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo.			
...obtuvo información útil para hacer su trabajo.			
24. ¿Qué temas cree que debería conocer para mejorar en su trabajo?			
Encierre en un círculo el código de las respuestas.			
Técnicas de entrevista a testigos y sospechosos	(1)	Derechos humanos.	(6)
Mecanismos de comunicación con la ciudadanía.	(2)	Reglamentos y protocolos de actuación.	(7)
Técnicas de presentación de indicios y pruebas en juicios.	(3)	Funcionamiento del nuevo sistema penal acusatorio.	(8)
Tácticas de arresto, control y uso de la fuerza.	(4)	Otro. Mencione:	(9)
Mediación y resolución de conflictos.	(5)	Ninguno	(10)
25. Durante 2018, ¿recibió algún curso o capacitación por parte de la Secretaría para actualizar sus conocimientos y mejorar en su trabajo?		Sí	(1)
		No	(2)
		No aplica	(3)
26. ¿Qué capacitaciones recibió en 2018 para actualizar sus conocimientos y mejorar en su trabajo?			
Uso legítimo de la fuerza	(1)	Detención y conducción de personas.	(12)
Marco legal policial.	(2)	Informe policial homologado.	(13)

Marco jurídico de las funciones de primer respondiente. (3)	Derechos Humanos, garantías y seguridad pública. (14)
Ética policial. (4)	Técnicas de investigación policial. (15)
Prevención del delito. (5)	Uso racional y legítimo de la fuerza. (16)
Proximidad social. (6)	Manejo y solución de conflictos. (17)
Registro de personas. (7)	Protocolos para realizar una detención. (18)
Técnicas de la defensa policial. (8)	Operación táctica del vehículo policial. (19)
Redacción de informes policiales. (9)	Operación de equipos de radiocomunicación. (20)
Nuevo modelo policial. (10)	Taller de la actuación del policía en juicio oral (21)
Preservación del lugar de los hechos. (11)	Otro. mencione: _____(22)

27. ¿Los temas abordados durante su actualización...

Valore según la escala siguiente.

Muchísimo (1)	Mucho (2)	Poco (3)	Muy poco (4)	Nada (5)
...le han ayudado a realizar mejor sus funciones				
...son suficientes y aprendió lo necesario para hacer su trabajo.				
...obtuvo información útil para hacer su trabajo.				

VII. El ser y el deber ser policial.

Encierre en un círculo el código de las respuestas correctas:

Valórese a sí mismo con la escala en la que 1 es 'nunca', 2 es 'Casi nunca', 3 es 'A veces sí a veces no', 4 es 'Casi siempre' y, 5 es 'siempre', respecto de las cualidades siguientes:

	Nunca	Casi nunca	A veces sí a veces no	Casi siempre	Siempre
28. Tolerancia					
29. Respeto a las personas					
30. Responsabilidad					
31. Disciplina					
32. Puntualidad					
33. Obediencia					
34. Respeto a las leyes					
35. Seguir instrucciones					
36. Respeto a los DD HH					
37. Honradez					
38. De las anteriores cualidades, ¿cuáles son las tres más importantes que debe poseer un policía? a) _____, b) _____ y c) _____					

Señale las cuatro tareas principales que debe desempeñar un policía. Con el 1 la tarea principal, con el 2 la siguiente, ..., y con el 4 la menos principal.					
		1	2	3	4
39. Portar correctamente el uniforme					
40. Prevenir y evitar actos delictivos					
41. Actuar sin dilación para proteger a los conciudadanos					
42. Proteger a los conciudadanos contra actos de violencia					
43. Actuar con apego a la Ley					
44. Respetar a sus superiores					
45. Servir con respeto, diligencia y honor a la sociedad					
46. Procesar la escena del delito o del hallazgo					
47. Realizar labores de protección a víctimas y/o testigos de delitos					
48. Promover la prevención de delitos					
49. Es mediador o conciliador para la solución pacífica de conflictos					

Anexo C. Tablas

Tabla 1. Déficit de policías preventivos estatales en México, en el año 2019

Tabla 2. Eficiencia terminal escolar entre adultos de 25 a 64 años

Tabla 3. Proyección del grado promedio de escolaridad

Tabla 4. Tasas de homicidios en Culiacán, Sinaloa, según tres instituciones

Tabla 5. Clasificación de Culiacán, Sinaloa, entre las 50 ciudades más violentas del mundo

Tabla 6. El IDH y PIB *per cápita* de algunas economías en 2019

Tabla 7. La CPEUM y el Código de Ética H. Ayuntamiento de Culiacán

Tabla 8. Valores que rigen el comportamiento de los policías según instituciones

Tabla 9. Comparativo de los indicadores IDH, PIB e ICH de diez países con IDH más alto

Tabla 10. Comparativo del Índice Mundial de Seguridad Interna y Policía y su CH

Tabla 11. Déficit de policías preventivos en México en 2019

Tabla 12. Estado de fuerza necesario y déficits policiales de Sinaloa según tres parámetros en 2019

Tabla 13. Estado de fuerza necesario y déficit policial en Culiacán, Sinaloa en 2019

Tabla 14. Déficit policial en Culiacán, considerando la evaluación y control de confianza en 2017

Tabla 15. Déficit policiales en Sinaloa y Culiacán, en 2017, considerando la evaluación de control y confianza

Tabla 16. Jerarquización terciaria mínima para las Policías municipales y estatales según LGSNSP

- Tabla 17. Jerarquía de la Policía municipal según RIDSPMC y, estatal según LGSNSP
- Tabla 18. Taxonomía de las variables Capital Humano Policial-Seguridad Pública y Desarrollo Humano
- Tabla 19. Componentes del Índice de Desarrollo Humano
- Tabla 20. Métodos para obtener el Índice de Desarrollo Humano
- Tabla 21. Periodos de la Formación Inicial en relación con la cantidad de horas a la semana
- Tabla 22. Distribución del personal de la SSPYTM de Culiacán, Sinaloa, en 2019
- Tabla 23. Estratificación de la muestra por jerarquía y sexo
- Tabla 24. Condiciones para el retiro según los artículos 38 y 40 de la LSPESIN
- Tabla 25. Índice de Masa Corporal y condición
- Tabla 26. IMC de los policías operativos y administrativos, estatales y municipales en Sinaloa
- Tabla 27. Temas impartidos por INECIPE durante la Formación Inicial
- Tabla 28. Competencias básicas de la función policial
- Tabla 29. Temas de Capacitación Posterior a los policías en 2018
- Tabla 30. Sinóptica de la muestra
- Tabla 31. Valores de los indicadores de las variables CHP, SP y DH para Culiacán
- Tabla 32. Organización del curso de competencias básicas

Anexo D. Gráficas

- Gráfica 1. Tasa de homicidios en Culiacán, Sinaloa, de 2010 a 2020
- Gráfica 2. Tasas de homicidios en Culiacán, Sinaloa, según tres instituciones
- Gráfica 3. Cantidad de policías preventivos egresados de INECIPE por año
- Gráfica 4. Defunciones de menores de un año en Culiacán, Sinaloa, de 2013 a 2019
- Gráfica 5. Nacimientos en Culiacán, Sinaloa de 2013 a 2019
- Gráfica 6. Distribución por sexo del personal del AP de la SSPYTM
- Gráfica 7. Edad por rangos del personal policial
- Gráfica 8. Lugar de origen de los policías de la AP de la SSPYTM
- Gráfica 9. Lugar de nacimiento de los policías preventivos sinaloenses
- Gráfica 10. Condición de pareja de los policías preventivos de SSPYTM
- Gráfica 11. Escolaridad de los policías preventivos
- Gráfica 12. Idiomas aparte del español

- Gráfica 13. Horas de trabajo y descanso de los policías preventivos
- Gráfica 14. El salario de los policías preventivos
- Gráfica 15. El Índice de Masa Corporal de los policías (Mujeres)
- Gráfica 16. El índice de Masa Corporal de los policías (Hombres)
- Gráfica 17. Índice de Masa Corporal en mujeres y hombres
- Gráfica 18. Frecuencia de las actividades deportivas realizadas por los policías
- Gráfica 19. Padecimientos de los policías preventivos de Culiacán, Sinaloa
- Gráfica 20. Distribución jerárquica de las/os policías preventivos de la SSPYTM
- Gráfica 21. Permanencia de los agentes policiales en la SSPYTM
- Gráfica 22. Trabajo en instituciones de seguridad, previo a la SSPYTM
- Gráfica 23. Instituciones en las que trabajó el policía preventivo antes de ingresar a la SSPYTM
- Gráfica 24. El principal motivo de los agentes para ingresar a la SSPYTM
- Gráfica 25. El instituto académico formador de los policías de la SSPYTM
- Gráfica 26. Periodos de la Formación Inicial del policía preventivo
- Gráfica 27. Temas (por competencia básica) que el policía considera conoció durante su FI
- Gráfica 28. Los policías valoran los propósitos de los temas recibidos durante la FI
- Gráfica 29. Temas a conocer por el policía preventivo para mejorar en su trabajo
- Gráfica 30. ¿Recibió capacitación en 2018 para mejorar en su trabajo?
- Gráfica 31. Capacitaciones recibidas durante 2018 para actualizar conocimientos
- Gráfica 32. Valoración por los policías sobre la utilidad y suficiencia de la Capacitación Posterior para actualizar conocimientos en 2018
- Gráfica 33. Evaluación de las cualidades en el policía por sí mismos. Opción *Siempre*
- Gráfica 34. Evaluación de las cualidades en el policía por sí mismos. Opción *Casi siempre*
- Gráfica 35. Evaluación de las cualidades en el policía por el mismo. Opción *A veces sí y a veces no*
- Gráfica 36. La relación de los policías preventivos de la SSPYTM con las cualidades
- Gráfica 37. Las cualidades del policía según relevancia

Gráfica 38. Las tareas a desempeñar por los policías

Gráfica 39. Principalidad de las tareas o deberes según el policía

Gráfica 40. Relevancia de la cualidad y proporción de policías que observa en sí mismo dicha cualidad

Anexo E. Imágenes

Imagen 1. El concepto Capital Humano, innato y adquirido

Imagen 2. Componentes (dimensiones) del Capital Humano

Imagen 3. Componentes y dimensiones del Capital Humano Policial

Anexo F. Siglas y abreviaturas

ADN: Acido Desoxirribonucleico.

AP: Área Preventiva.

CCSPJPAC: Consejo Ciudadano para la Seguridad Pública y Justicia Penal, Asociación Civil.

CDHCU: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

CEPAL: Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina.

CESIJ: Centro de Estudios Sobre Impunidad y Justicia.

CECC: Centros de Evaluación y Control de Confianza.

CH: Capital Humano.

CHP: Capital Humano Policial.

CHP-SP: Capital Humano Policial-Seguridad Pública.

CHS: Comisión de Seguridad Humana.

CNCA: Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

CO: Crimen Organizado.

CODESIN: Consejo para el Desarrollo Económico de Sinaloa.

CONACYT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

CONAPO: Consejo Nacional de Población.

CONEVAL: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.

COVID-19: Coronavirus Disease 2019.

CPESIN: Constitución Política del Estado de Sinaloa.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CSH: Comisión de Seguridad Humana.

DH: Desarrollo Humano.

DR: Desarrollo Regional.

DW: Deutsche Welle.

ENECAP: Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial.

ENVIPE: Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública.

ENSU: Encuesta Nacional de Seguridad Pública y Urbana.

EUA. Estados Unidos de América.

EVN: Esperanza de Vida al Nacimiento.

FDHSAC: Fundación Desarrollo Humano Sustentable, A.C.

FI: Formación Inicial.

GC: Gobierno de Culiacán.

HTP: *House-Tree-Person*.

IA: Índice de Alfabetización.

ICHP: Índice de Capital Humano Policial.

IDH: Índice de Desarrollo Humano.

IE: Índice de Educación

IEV: Índice de Esperanza de Vida.

IEP: Instituto de Economía y Paz.

IGI-MEX: Índice Global de Impunidad México.

II: Índice de Ingreso

IM: Índice de Matriculación.

IMC: Índice de Masa Corporal.

IMCO: Instituto Mexicano para la Competitividad.

INECIPE: Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública de Sinaloa.

INEGI: Instituto Nacional de Estadísticas, Geografía e Informática.

IPIB: Índice del Producto Interno Bruto.

IPSA: *International Association of Police Sciences*.

IS: Índice de Salud.

ISI: Índice de Supervivencia Infantil.

LGMES: Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa.

LGSNSP: Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

LISSFAM: Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

LPESIN: Ley de Seguridad Pública del Estado de Sinaloa.

MMPI: Minnesota Multiphasic Personality Inventory.

MP: Ministerio Público.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

PIB: Producto Interno Bruto.

PAN: Partido de Acción Nacional.

PED: Plan Estatal de Desarrollo.

PIB: Producto Interno Bruto.

PJES: Poder Judicial del Estado de Sinaloa.

PMJ: Policía Metropolitana de Japón.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

POES: Periódico Oficial del Estado de Sinaloa.

PPC: Paridad y Poder de Compra.

PPL: Proporción de Policías con Licenciatura.

PRI: Partido Revolucionario Institucional.

PRP: Programa Rector de Profesionalización.

RAE: Real Academia Española.

RAPCUL: Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Culiacán

RIDSPMC: Reglamento Interior de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio de Culiacán.

RISSPYTM: Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal

SARS-COV-2: Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEGOB: Secretaría de Gobernación.

SESNSP: Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

SIG: Sistemas de Información Geográfica.

SIIS: Sistema de Índices e Indicadores en Seguridad Pública.

SNSP: Sistema Nacional de Seguridad Pública.

SP: Seguridad Pública.

SSPC: Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.

SSPYTM: Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Culiacán.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

TMI: Tasa de Mortalidad Infantil.

TSI: Tasa de Supervivencia Infantil.

UA de O: Universidad Autónoma de Occidente.

UEPROV: Unidad Especializada en Prevención de Robo de Vehículos.

UMECA: Unidad de Medidas Cautelares y Suspensión Condicional del Proceso.

WISPI: World Internal Security and Police Index.