



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga
Departamento de Ciencias Económico Administrativas

PROYECTO DE TITULACIÓN

[RECLUTAMIENTO Y PRE-SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PUESTO DE POLICIA
DE LA DIRECCION DE SEGURIDAD PÚBLICA Y MOVILIDAD DEL MUNICIPIO DE
PABELLON DE ARTEAGA CON LA IMPLEMENTACION DE LA FIGURA COMPLIACE]

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

PRESENTA:

SANDRA ESMERALDA ÁVILA GONZÁLEZ

ASESOR:

M.P.P. CYNTHIA ALEJANDRA RODRÍGUEZ ESPARZA

Junio



CAPÍTULO 1: PRELIMINARES

2. Agradecimientos

Agradezco Dios: por ser creador y centro de mi vida, por el amor que me manifiesta a cada momento a través de las personas que me rodean y me permiten ser parte de sus vidas; además por el amor que me ha manifestado y guiarme para continuar siempre en ese afecto

También a mi familia: Por ser el origen y pilar de mi formación de vida, por el apego que siempre me han manifestado, por todas las enseñanzas que nunca terminan y principalmente por el ejemplo de unidad y amor incondicional.

Agradezco a mis amigos y compañeros: Que han acompañado mi camino en diferentes tiempos y espacios, mostrándome la generosidad y el desprendimiento que un ser humano puede manifestar cuando se mantiene en el amor al prójimo, el desinterés con que me han acogido, por el tiempo que me han regalado, por su confianza y sus palabras de apoyo.

Gracias al Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga, profesores, administrativos y personal operativo, que conforman un equipo de trabajo cuya misión es transformar vidas y lo hacen a través del servicio que nos brindan como estudiantes, pero que además nos permiten una mirada a su persona que revela su anhelo de desarrollar personas responsables para la sociedad.

También gracias la ***Dirección De Seguridad Publica Y Movilidad Del Municipio De Pabellón De Arteaga***, por darme la oportunidad de conocerlos más de cerca y poder aportarles mi experiencia, pero sobre todo voluntad por el trabajo para construir un mundo mejor.(Anexo 1- Oficio de Aceptación Residencias Profesionales)

3. Resumen

En el presente documento se muestra una prueba piloto para que se logre captar un mayor número de aspirantes a Policía Municipal de Pabellón de Arteaga, ya que esta presenta un déficit de personal, ya que en las Evaluaciones que realizan en el Centro de Control de Confianza (C3) no logran pasar, ya que incumplen con los requisitos de convocatoria algunos de ellos son;

- Que incumplen con el índice de masa corporal (IMC 18 Mínimo- 30 Máximo)
- Incumplen en las pruebas Medicas
- Incumplen con las pruebas Psicológicas.

Es por ello que se pretende una pre-selección de Aspirantes antes de que lleguen a las Evaluaciones de fase I y II del Centro de Control de Confianza (C3), para que estos ya sean los que cumplan correctamente con los requisitos vigentes de la convocatoria todo esto con apoyo de un médico y un psicólogo.

Esta prueba piloto fue a petición de la Jefa de Profesionalización la L.C. Mariana Elizabeth Araiza Pasillas ya que conforme a los datos y Estadísticas proporcionadas solo el 1.05 % del 100% de los aspirantes logra pasar la fase I y II de las evaluaciones realizadas.

Con esta prueba se esperan resultados de gran impacto logrado con ello un mayor reclutamiento y captación de aspirantes aptos para incorporarse a la plantilla de recursos humanos que necesita aumentar la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad Municipal de Pabellón de Arteaga.

Índice

CAPÍTULO 1: PRELIMINARES	1
2. Agradecimientos	1
3. Resumen	2
Lista de Tablas	5
Lista de Gráficos	5
Lista de Figuras.....	5
CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO	6
5. Introducción	6
6.- Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del residente.	8
6.1 Organigrama de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad de Pabellón de Arteaga.	9
6.2 Antecedentes.	10
7. Problemas a resolver	12
8. Justificación	13
9. Objetivos	14
9.1 Beneficios de la Realización de un Proceso de Pre-Selección	15
9.2 Partes Involucradas	16
9.3 Recursos Requeridos (Humanos, Materiales Y Financieros)	16
CAPITULO 3: MARCO JURIDICO	17
10. Marco Jurídico	17
CAPITULO 4: MARCO TEORICO	24
11. Marco Teórico	24
11.1 LEGAL COMPLIANCE: CONCEPTUALIZACIÓN EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN CORPORATIVA	28
11.2 EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO “COMPLIANCE OFFICER”	29
CAPITULO 5: DESARROLLO	33
12. Procedimiento y Descripción de las Actividades Realizadas	33
12.1 Cronograma de Actividades	36
12.2 Sobre el Cronograma Planteado	40
CAPITULO 6: RESULTADOS	52
13. Resultados	52
CAPITULO 7: CONCLUSIONES	56

14. Conclusiones del Proyecto.....	56
CAPÍTULO 8: COMPETENCIAS DESARROLLADAS	58
15 competencias Desarrolladas o Aplicadas.	58
CAPÍTULO 9: FUENTES DE INFORMACIÓN	59
16. Fuentes de Información	59
CAPÍTULO 10: ANEXOS.....	60
17. anexos.....	60
Anexo 1- Oficio de Aceptación Residencias Profesionales	

Lista de Tablas

Tabla 1: Analisis de Evaluaciones Aspirantes a Policía de Pabellón de Arteaga 2016-2019	7
Tabla 2: Analisis de Evaluación Aspirantes a Policía de Pabellón de Arteaga 2016-2020.	53

Lista de Gráficos

GRAFICA 1:	7
GRAFICA 2:	53

Lista de Figuras

FIGURA 1: Perifoneo Comunidades y Cabecera Municipal	40
FIGURA 2: Espectacular Convocatoria y Materiales	41
FIGURA 3: Atención Interesados	42
FIGURA 4: Correos de Verificación para Evaluación de Aspirantes C3.....	43
FIGURA 5: Búsqueda de Antecedentes Policiales	44
FIGURA 6: Explicación del Proceso de Evaluación	44
FIGURA 7: Pruebas Medicas	45
FIGURA 8: Prueba Psicológica	45
FIGURA 9: Entrega Expediente.....	46
FIGURA 10: Formato Control Entrega Documentos	48
FIGURA 11: Oficio Notificación de Aspirantes	50

CAPÍTULO 2: GENERALIDADES DEL PROYECTO

5. Introducción

La Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga se rige por los principios Constitucionales que son: Legalidad, Objetividad, Eficiencia Profesionalismo, Honradez y Respeto a los Derechos Humanos (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 2020,ART.21).

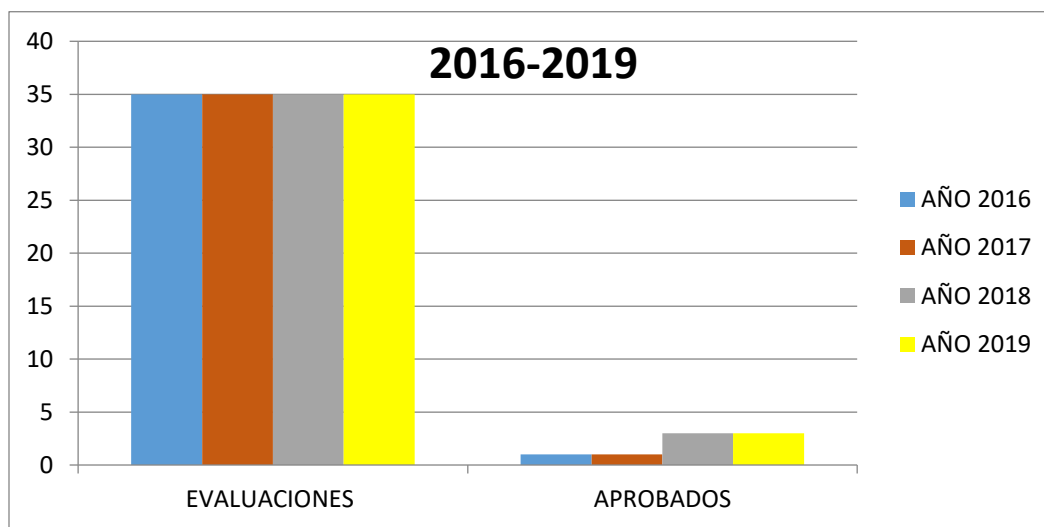
El área de Profesionalización es la encargada de llevar acabo el reclutamiento y selección de personal a aspirante como Policía preventivo, conforme lo establece los artículos 88 apartado A fracción VII y 96 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, 2019) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de Enero de 2009, además del artículo 74 fracción VII y 82 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Aguascalientes (LEY DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PUBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES , 2020). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto del 2010.

A lo largo del tiempo la plantilla de interesados a Policía Preventivo de esta Dirección se ha ido en reducción ya que las personas que se mandan a evaluar al centro de control de confianza (C3) no logran completar las fases de evaluación por ciertos requisitos que no cumplen conforme a la Convocatoria vigente, entre los que se encuentran son:

- 1.- Sobrepasan el índice de masa corporal (IMC rango mínimo 18, rango máximo 30).
2. Pruebas Psicológicas (Karen Machover, 16PF.raven escala general y Bander)
3. Pruebas Médicas consistentes en conocer el estado general de salud, detectar alguna enfermedad o padecimiento que pueda interferir en la función de sus labores.

Tabla 1: Análisis de Evaluaciones Aspirantes a Policía de Pabellón de Arteaga 2016-2019

ANÁLISIS DE EVALUACIONES ASPIRANTES A POLICÍA		
AÑO	EVALUACIONES	APROBADOS
2016	35	1
2017	35	1
2018	35	3
2019	35	3



GRAFICA 1:

En conclusión, solo logra Pasar El 22.85 % Del 100% de los aspirantes en el rango de 4 años, dada la urgencia de realizar un proyecto de esta naturaleza.

Es por ello que se pretende realizar el Proyecto de Pre-Selección aspirantes a Policía Preventivo, previo a que acudan a las fases del Centro de Control y de Confianza logrando con ello que las personas que acudan cumplan con los requisitos de Convocatoria y perfil del Centro de Evaluación de Control y de Confianza.

6.- Descripción de la empresa u organización y del puesto o área del trabajo del residente.

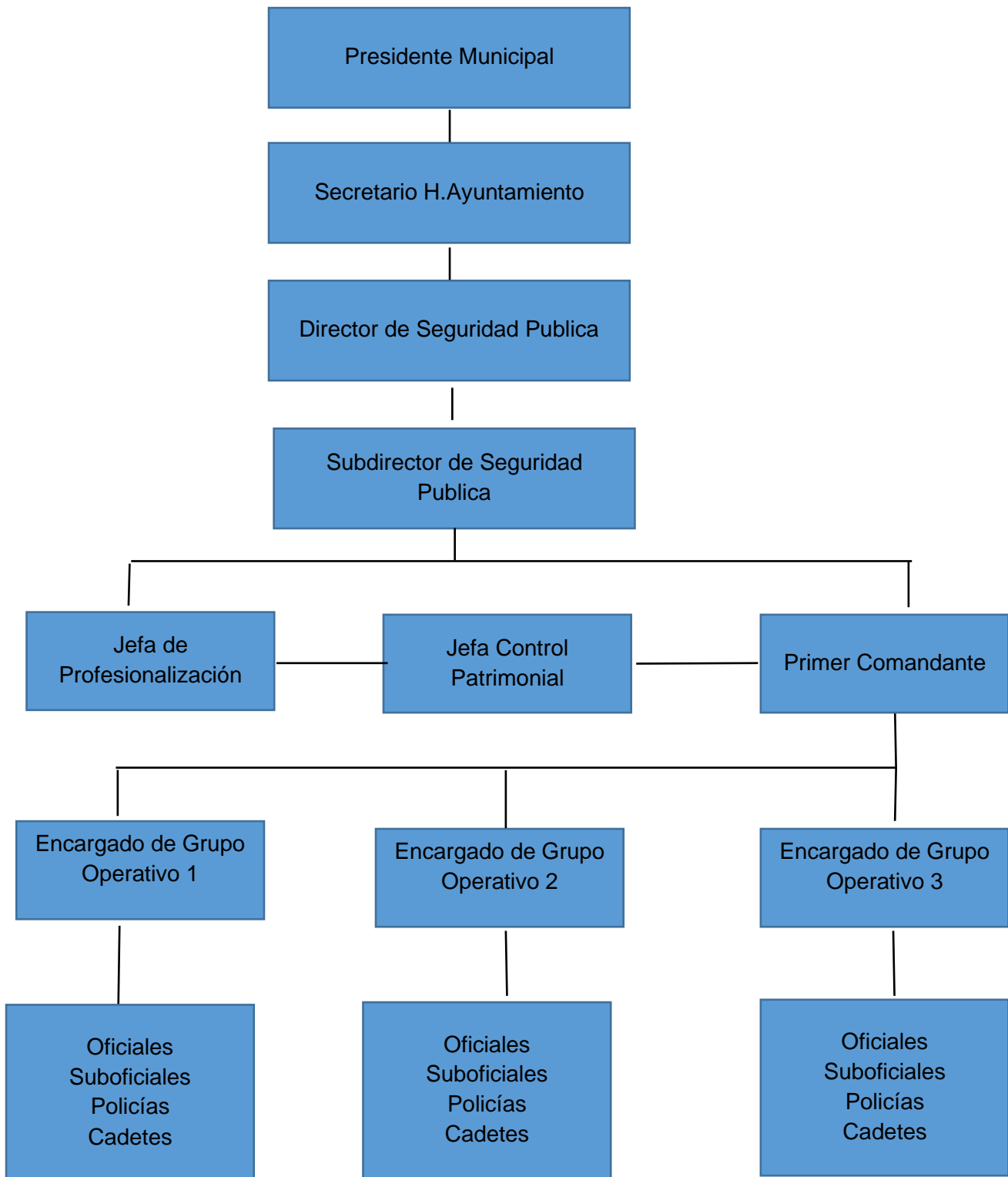
La Dirección de Seguridad Pública y Movilidad Municipal está Ubicada en la Calle Dionicio Martínez Trejo #503, Colonia Plutarco Elías Calles en el Municipio de Pabellón de Arteaga, Ags, cuentan con un estado de fuerza de 58 elementos operativos, 13 vehículos útiles para desarrollar recorridos de vigilancia en toda la cabecera municipal así como en sus comunidades, también con un Centro de Comando (C2) el cual se encarga de manipular las 48 cámaras instaladas actualmente en el municipio para dar una pronta y oportuna respuesta de intervención mediante estas en coordinación con los elementos operativos.

Misión: Llevar a cabo un modelo de gestión que honre el trabajo del servicio público, aumentar la confianza del ciudadano, garantice la calidad de vida por medio del cumplimiento de las leyes para elevar la satisfacción del Municipio de Pabellón de Arteaga

Visión: Evolucionar la seguridad pública a seguridad ciudadana, estableciendo las bases para la seguridad humana, bajo normas nacionales e internacionales para posicionar a la Entidad como un referente nacional heredando un legado al estado.

Valores: Legalidad, Objetividad, Eficiencia, Profesionalismo, Honradez, Derechos Humanos, Inteligencia y Desarrollo Humano

6.1 Organigrama de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad de Pabellón de Arteaga



6.2 Antecedentes

Conforme a los Indicadores del Modelo Optimo de la Función Policial (IMCO, 2018). La Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga, tiene un estado de fuerza muy pequeño ya que esta corporación cuenta con un total de 58 elementos en activos, cuando el estándar mínimo es de 1.8 policías por cada 1000 habitantes, no alcanzando esta cifra siendo el estándar el municipio del 0.001361(Año 2020) no logrando cumplir con este indicador por falta de personal en la corporación.

Cada año se hace la programación y se solicita al Centro de Control de Confianza un número determinado de lugares para evaluación de aspirantes para Policía preventivo, siendo que en el último año 2020, de 35 lugares de evaluación, solo el 22.85% del 100% logro pasar las fases de Control y de Confianza, y los demás incumplen los requisitos de convocatoria antes mencionada, fundado lo anterior en lo establecido en los artículos 88 apartado A y 96 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública: Artículo 74 fracción VII y 82 de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Aguascalientes. (LEY DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PUBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES , 2020)

La Dirección de Seguridad Pública y Movilidad Municipal del Municipio de Pabellón de Arteaga es una Institución comprometida por salvaguardar la integridad de la ciudadanía pabellones, y su compromiso es Cuidar, Vigilar y respetar los Derechos Humanos de las personas.

Se preocupa por la certificación de sus elementos operativos y administrativos, siempre dotándoles de valores y capacitaciones constantes de carrera policial con aprendizajes de alta tecnología para su desenvolvimiento hacia la ciudadanía logrando ser elementos de auge profesional tanto como personal.

Cuenta con las siguientes áreas: dirección de seguridad pública, subdirección de seguridad pública, departamento de profesionalización, departamento de control patrimonial, armería, área de radio operación, área de jueces calificadores, área médica.

En el área en el que yo estaré presentando mis residencias Profesionales será en el Departamento de Profesionalización ya que este necesita una mejora para el incremento de su plantilla de personal. Solicitando de mí apoyo para realizar un proyecto de ***Reclutamiento y Pre-Selección de Aspirantes al Puesto de Policía de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón De Arteaga con la Implementación de La Figura Compiace.***

7. Problemas a resolver

La Dirección de Seguridad Pública debe de lograr una captación de los y las jóvenes del municipio, interesados a ser aspirantes para Policía Preventivo y estos logren pasar las fases de evaluación de Control y de Confianza, ya que ciertos de los factores a los que se enfrentan los aspirantes y hacen que estos incumplan con los requisitos de la convocatoria vigente son:

- El Índice de Masa Corporal (IMC)
- edad
- restricción Médica
- Psicológica.

por lo tanto, los factores antes mencionados son los causantes de que estos no logren una aprobación de resultado Favorable en el Centro de Control y Confianza y la corporación no logre aumentar su plantilla de personal en beneficio para la sociedad pabellones.

8. Justificación

Para la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga y conforme a los antecedentes de análisis de datos, arrojan que en el rango de 4 años sólo han pasado en los filtros del Centro de Control y Confianza 8 aspirantes, es por ello que es importante una captación, reclutamiento y selección para hacer parte de ella a los y las jóvenes que tengan el deseo de formar parte de esta Institución, logrando con ello el inicio de una pre-selección previa, para detectar los factores antes mencionados: IMC, edad, restricción médica, que impiden que los aspirantes incumplan la convocatoria vigente el propósito del proyecto es impulsar a que los aspirantes captados con la pre-selección logren cumplir con los tres filtros estipulados por el Centro de Control y Confianza (C3) y así ser aprobados y aptos para iniciarse como elementos de esta Dirección, logrando con ello aumentar la plantilla de personal y cumplir con los Indicadores del Modelo Optimo de la Función Policial.

Otra parte importante dentro de este proyecto es la implementación de la Figura del Compliance, ya que es una figura que se encarga de la prevención de la corrupción, la cual hace que se cumplan las Leyes y Procedimientos, tanto Reglamentos internos y externos, se asegura que la organización este llevando a cabo sus procesos en total conformidad con todas las Leyes y Regulaciones Nacionales e Internacionales que pertenecen a su rama en particular.

9. Objetivos

- Reclutamiento y pre-selección de aspirantes interesados en pertenecer a la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga para desempeñar el puesto de policía, buscando que se apeguen al perfil de puesto de la convocatoria vigente, Misma que es Perifoneada en comunidades y cabecera Municipal de Pabellón de Arteaga, en página de Facebook “Policía Municipal de Pabellón de Arteaga” y en las instalaciones de la Dirección en el área de profesionalización.
- Seleccionar a los aspirantes que cumplan con los requisitos requeridos en la convocatoria (como: edad, talla, IMC, escolaridad, cumplimiento del requisito de contar con Cartilla del Servicio Militar liberada (Hombres), presencia de tatuajes y/o perforaciones, así como una valoración general del estado de salud y condición física para descartar que no tengan algún impedimento físico para el desempeño de la función del puesto al que aspiran).
- Evitar que los aspirantes que sean enviados a proceso de Control y Confianza, sean rechazados por motivos de incumplimiento en requisitos de convocatoria y/o impedimentos físicos.

9.1 Beneficios de la Realización de un Proceso de Pre-Selección

- Optimización y aprovechamiento de los recursos asignados a la Dirección de Seguridad Pública del municipio para evaluaciones de Control y Confianza, ya que únicamente se enviarían a evaluación a los aspirantes que cumplen con los requisitos de la convocatoria.
- Evitar que las personas que desde un inicio no cubren los requisitos del perfil de puesto realicen gastos innecesarios en trámites de documentos solicitados por el C3.
- Llevar un control y seguimiento para la captación de la documentación de aspirantes y así evitar la acumulación de expedientes que probablemente no sean entregados para evaluación.

9.2 Partes Involucradas

- Personal de la Dirección de Seguridad Pública del Municipio que realizarán el reclutamiento y pre-selección, como: 03 reclutadores, 01 médico, 01 instructor físico, 01 psicólogo y 01 juez calificador.
- Aspirantes.
- Comunicación Social del municipio para la difusión de la convocatoria.

9.3 Recursos Requeridos (Humanos, Materiales Y Financieros)

- ▶ Área para la realización del proceso de reclutamiento y pre-selección (auditorio para el llenado de formatos y verificación de documentos, aplicación de pruebas psicométricas, acondicionamiento del mismo para la valoración médica, entrevista psicológica y espacio abierto para la realización de pruebas de resistencia, velocidad y elasticidad).
- ▶ Material para la valoración médica: cintas métricas, báscula, cartilla de snellen con ocluser, test de ishihara, escritorio, 2 sillas.
- ▶ Material para las pruebas físicas: cronómetro, silbato y 6 conos para señalamiento.
- ▶ Material para pruebas psicométricas y entrevista psicológica:
- ▶ Artículos de oficina como: hojas, plumas, clips, impresora, laptop con acceso a internet.

CAPITULO 3: MARCO JURIDICO

10. Marco Jurídico

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Artículo .21. La investigación de los delitos corresponde al Ministerio Público y a las policías, las cuales actuarán bajo la conducción y mando de aquél en el ejercicio de esta función.

- a) La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública. La operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, las entidades federativas y los Municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Artículo 113. El Sistema Nacional Anticorrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de todos los órdenes de gobierno competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como en la fiscalización y control de recursos públicos. Para el cumplimiento de su objeto se sujetará a las siguientes bases mínimas:

LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

Artículo. 88. La permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la presente Ley para continuar en el servicio activo de las Instituciones. Son requisitos de ingreso y permanencia en las Instituciones Policiales, los siguientes:

Apartado A. De Ingreso:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles, sin tener otra nacionalidad;
- II. Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal;
- III. En su caso, tener acreditado el Servicio Militar Nacional;
- IV. Acreditar que ha concluido, al menos, los estudios siguientes:
 - c) En caso de aspirantes a las áreas de reacción, los estudios correspondientes a la enseñanza media básica;
- V. Aprobar el concurso de ingreso y los cursos de formación;
- VI. Contar con los requisitos de edad y el perfil físico, médico y de personalidad que exijan las disposiciones aplicables;
- VII. Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza;
- VIII. Abstenerse de consumir sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- IX. No padecer alcoholismo;
- X. Someterse a exámenes para comprobar la ausencia de alcoholismo o el no uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares;
- XI. No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público;
- XII. Cumplir con los deberes establecidos en esta Ley, y demás disposiciones que deriven de la misma;

Artículo.96: La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las Instituciones Policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el Centro de Control de Confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad, éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia. Las Instituciones Policiales contratarán únicamente al personal que cuente con el requisito de certificación expedido por su centro de control de confianza respectivo. (LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, 2019)

LEY DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

Artículo.74: la permanencia es el resultado del cumplimiento constante de los requisitos establecidos en la presente Ley para continuar en el servicio activo de las instituciones policiales: son requisitos de permanencia

Fracción VII: aprobar los procesos de evaluación de control y de confianza.

Artículo.82: La certificación es el proceso mediante el cual los integrantes de las instituciones policiales se someten a las evaluaciones periódicas establecidas por el centro de control de confianza correspondiente, para comprobar el cumplimiento de los perfiles de personalidad éticos, socioeconómicos y médicos, en los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia. (LEY DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES , 2020)

CÓDIGO PENAL FEDERAL

Artículo. 11-BIS: las sanciones podrán atenuarse hasta en una cuarta parte, si con anterioridad al hecho que se les imputa, las personas jurídicas contaban con un órgano de control permanente, encargado de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables para darle seguimiento a las políticas internas de prevención delictiva y que hayan realizado antes o después del hecho que se les imputa, la disminución del daño provocado por el hecho típico (CÓDIGO PENAL FEDERAL, 2020).

LEY ORGÁNICA 1/2015 POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 10/1995 DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES

Artículo 82 B.- El Sistema Estatal Anticorrupción es la instancia de coordinación entre las autoridades de los tres Poderes, las dependencias, entidades y organismos constitucionales autónomos del Estado y sus Municipios, competentes en la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción. (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, 2018)

LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCION

Artículo 36. Las leyes de las entidades federativas desarrollarán la integración, atribuciones, funcionamiento de los Sistemas Locales atendiendo a las siguientes bases:

- I. Deberán contar con una integración y atribuciones equivalentes a las que esta Ley otorga al Sistema Nacional;
- II. Tendrán acceso a la información pública necesaria, adecuada y oportuna para el mejor desempeño de sus funciones;

CÓDIGO MUNICIPAL DE PABELLÓN DE ARTEAGA, AGS.

Artículo. 27.- Son facultades de los regidores:

III.- Presentar iniciativas de reglamentos, bandos, decretos o acuerdos en cualquier materia de carácter municipal, o propuestas de iniciativas de leyes, mismas que en caso de ser aprobadas por el Ayuntamiento, se turnarán al Congreso del Estado;

Artículo 48.- Corresponden a la Comisión de Gobernación los siguientes asuntos:

I.- Presentar iniciativas, de reglamentos municipales y disposiciones generales de carácter municipal, así como sus reformas;

III.- Presentar propuestas de abrogación, derogación o modificación a las disposiciones reglamentarias de carácter municipal;

IV.- Recibir propuestas de nuevas normas municipales que presenten los particulares u organizaciones empresariales, gremiales, ciudadanas, políticas, académicas y de profesionistas;

(ADICIONADO, P.O. 2 DE MARZO DE 2020)

Art. 63 TER.- Corresponden a la Comisión Anticorrupción los siguientes asuntos:

I.- Conocer y dictaminar las diversas iniciativas que en materia de transparencia y responsabilidades de los servidores públicos sean turnadas al ayuntamiento;

II.- Presentar iniciativas de normas reglamentarias que tiendan a lograr un mayor control de las prácticas administrativas, a efecto de prevenir conductas que sean contrarias a las normas jurídicas en materia de anticorrupción

V.- Revisar los códigos de ética y de conducta, formulando propuestas de reformas y modificaciones a los mismos;

Artículo 778.- Los elementos pertenecientes a la Dirección, independientemente de las obligaciones que establece la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes, deberán:

I.- Abstenerse de todo acto de corrupción o faltas a la ética en el desempeño de su servicio, de solicitar y aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente, así como hacer uso de sus atribuciones para lucrar u obtener beneficio alguno por medio del tráfico de influencias;

Artículo 780.- Los principios éticos y los aspectos disciplinarios constituyen la base de la actuación adecuada de los elementos operativos de la Dirección y las Corporaciones Auxiliares.

Artículo 782.- La ética es la norma moral que aplica los valores para diferenciar el bien del mal, y que deberán aplicar los elementos de la Corporación en todos los actos de su vida. (CODIGO MUNICIPAL DE PABELLON DE ARTEAGA, 2020)

CÓDIGO DE ÉTICA DEL MUNICIPIO DE PABELLÓN DE ARTEAGA, AGUASCALIENTES

Artículo 1º.- Naturaleza jurídica del Código. El presente Código es el instrumento normativo a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el OIC de este Ente Público conforme a los P á g i n a 2 | 22 lineamientos establecidos por el Sistema Nacional Anticorrupción, cuya inobservancia es sancionable en términos de la Ley General en cita y de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Aguascalientes.

Artículo 5º.- Definición de principios. Los principios constitucionales y legales que rigen al servicio público, y a los que deben sujetar su actuación los Servidores Públicos, son:

I.- Legalidad

II.- Honradez

III.- Legalidad

IV.- Imparcialidad

VII.- Disciplina

VIII.- Profesionalismo

Artículo 7º.- Definición de valores. Los valores a los que deberán sujetar su actuación los Servidores Públicos, son;

III.- respeto a los derechos humanos

- a) Universalidad, que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo;
- b) Interdependencia, que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí;
- c) Indivisibilidad, que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables; y
- d) Progresividad, que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

(CÓDIGO DE ÉTICA DEL MUNICIPIO DE PABELLÓN DE ARTEAGA,, 2019)

CAPITULO 4: MARCO TEORICO

11. Marco Teórico

Conforme a los datos recabados y analizados proporcionados por la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga, sobre las evaluaciones realizadas por aspirantes a Policía Municipal se detectó que en el año 2016-2017 solo paso una persona por año y del 2018-2019 solo aprobaron 3 personas por año, concluyendo que de cada 10 personas evaluadas, solo logra pasar una de ellas en las evaluaciones del Centro de Control y Confianza, cuestionando que esto pasaba por cuestiones simples, que estos no lograban ser aprobados por no cumplir con requisitos mínimos de convocatoria vigente en esos años como no cumplir con cuestiones médicas y psicológicas.

Es por ello que se pretende realizar este proyecto de “Reclutamiento y Pre-Selección de Aspirantes a Policía de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga para atajar estas situaciones y así con ello las personas enviadas logren pasar todas las fases del centro sin problema alguno.

El surgimiento de la labor del Compliance, o cumplimiento normativo, no es un acontecimiento nuevo en México, pero se enfrenta al desafío del cabal entendimiento sobre qué es el compliance, el contexto de su génesis y las fundamentales divergencias entre el ejercicio del quehacer local, comparado con los pioneros anglosajones que lo erigieron.

De acuerdo con Michael Josephson, un antecedente del Compliance que no puede pasar desapercibido es la firma en 1977 de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés), que imponía la responsabilidad de las empresas para evitar cometer actos de soborno y corrupción.

El siguiente antecedente del compliance y tal vez su origen formal como profesión, según la opinión de Alison Taylor, profesora adjunta de la Escuela de Leyes de Fordham, Nueva

York, se remonta al año del 1987 con la creación de las Pautas Federales de Sentencia para Organizaciones (FSGO, por sus siglas en inglés). (JURIDICO, 2017)

Engelhart remota en su investigación la palabra compliance deriva de la palabra en inglés “to comply with” (Seguir, Asumir, Respetar), desde hace algún tiempo también el compliance se utiliza como parte del lenguaje en el ámbito de la economía, para indicar Leyes, estándares y líneas directrices al interior de las empresas.

Las FSGO detonaron las políticas y los procedimientos como las conocemos al día de hoy para que las organizaciones no violaran Leyes ni Normas, y se adhirieran a principios éticos que salvaguardaran la integridad el sistema financiero de los EE. UU., a luz de los eventos acontecidos en esa década.

Los requerimientos FSGO fueron las que dieron origen a la figura del responsable de velar por su cumplimiento: El oficial de cumplimiento. (Investigaciones Jurídicas UNAM)

Esta nueva figura tendría como responsabilidad el revisar o redactar nuevos códigos de conducta, políticas y procedimientos, programas de capacitación, evaluaciones de riesgos, y establecer líneas directas de denuncia.

La figura del compliance se fue expandiendo a otros países y su contenido también se fue enriqueciendo a partir de diferentes sucesos y experiencias; uno de los sectores que en su mayoría influyó enormemente en dotar de contenido a esta figura, ha sido el sector bancario. En el año 2005, el Comité de Basilea emitió el documento denominado “El cumplimiento y la función de cumplimiento en los bancos”, en el que se mencionan diez principios esenciales para el desarrollo del Compliance dentro del sistema bancario. Por su parte, la International Organization of Securities Commissions (IOSCO) también ha emitido publicaciones al respecto que han ayudado a enriquecer el concepto. (Casanovas (2), 2018)

Teniendo ello como antecedente, en el año 2006 se emitió el Australian Standard for Compliance Programs AS 3806-2006, el cual, ha sido el primer documento específico que reguló los requisitos para implementar programas de cumplimiento dentro de una empresa. Por su parte, el Reino Unido expidió a través de su Parlamento, el UK Bribery Act (2010); a través de este dispositivo, se dispuso sancionar rígidamente los actos de

soborno privado y público cometidos por las empresas con penas bastante duras, siendo la única excepción para liberarse de la sanción, el haber implementado un efectivo Programa de Cumplimiento dentro de la organización.

A su vez, estos mencionados estándares sirvieron de base para la creación del ISO 19600 y el ISO 37001 respectivamente, los cuales, tienen como eje central al compliance definido como un sistema de gestión de riesgos. Las pautas mencionadas en aquellos instrumentos establecen parámetros internacionales que van a permitir a la empresa manejar adecuadamente y bajo un procedimiento ordenado, los riesgos vinculados al compliance. Estos estándares son aceptados por una gran cantidad de países, cuentan con una serie de principios comunes y se encuentran basados en una metodología denominada estructura de alto nivel (High Level Structure en sus siglas en inglés) que facilita su interpretación e integración con otras certificaciones, (Casanovas, 2018 (2), p. 4 y 7)

El ISO 37001 denominado Anti-Bribery Management Systems inicio su proceso de creación a partir de año 2013, concluyendo con su versión completa en el año 2015; se encuentra enfocado principalmente en la lucha contra el Soborno tanto en el ámbito público como el privado. Si bien en algunos países no existe el soborno como figura amplia que abarque a la persona Jurídica como sujeto de Delito, este ISO ayuda a establecer una gestión de riesgos en los diferentes aspectos de la actividad económica en las que conductas relacionadas con este delito pueden llegar a surgir de cara al rubro que la empresa desarrolla. Por otro lado, el ISO 19600 nace como resultado de un proyecto de normalización que concluyó en el año 2014; esencialmente está destinado a utilizar el Compliance como un sistema de gestión dentro de diversos campos involucrados con la actividad empresarial e inclusive permitir que este sistema de gestión pueda establecerse como un mecanismo que habilite la supervisión y coordinación de varias áreas a la vez (protección de datos, competencia, laboral, etc.), convirtiéndose en una mega sistema de gestión. (Casanovas, 2018 (2), p.10-11)

Ahora bien, estos antecedentes incitan a la reflexión sobre si aquellas funciones por normatividad que recaen actualmente sobre la figura del oficial de cumplimiento (o compliance officer), que tienden a estar más enfocadas hacia el régimen de prevención

de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, contemplan a su vez la prevención de actos de soborno y/o corrupción en las organizaciones, programas de ética/conducta o exposición a sanciones internacionales.

Lo cierto es que la normatividad actual, por ejemplo para instituciones de crédito, establece las mínimas funciones y obligaciones de la figura del oficial de cumplimiento, pero tampoco limita su campo de actuación por lo que abre la puerta a una labor holística de delitos financieros, ética y conducta, por mencionar algunos. (JURIDICO, 2017)

En la comprensión de los orígenes del compliance se sustenta hacia dónde debe dirigirse el futuro de la profesión, teniendo como tema urgente la innovación y la era digital que trae consigo retos a la protección de datos personales, la ciberseguridad y el entendimiento de nuevas tecnologías como lo es la cadena de bloques (o blockchain), contratos inteligentes, monedas virtuales, entre otros.

11.1 LEGAL COMPLIANCE: CONCEPTUALIZACIÓN EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN CORPORATIVA

El Control Interno es un componente integral de la gestión empresarial, el control interno en su percepción, interna como externa, así como mediante el adecuado cumplimiento u obediencia del conjunto de normas bajo las cuales deben desarrollarse las operaciones, por tanto, cuando se analiza un objetivo o riesgo particular o concreto éste puede recaer por un indebido control operativo , informativo o normativo, en la responsabilidad de uno o diferentes operadores comprende los planes, métodos, políticas y procedimientos utilizados para cumplir la misión, plan estratégico, metas y objetivos de la organización constituyendo la primera línea de defensa en la protección de los activos ayudando a la administración de la empresa y al logro deseado y significativo de una administración eficaz de los recursos, el control interno comprenderá tres tipos de metodologías adecuadas a las diferentes categorías, que no son otras que las Metodologías de gestión, aplicables al Gobierno corporativo (Corporate Governance); las Metodologías de cálculo de riesgos esto es, de valoración y cálculo del riesgo de gestión (Risk management); y por último las Metodologías de evaluación, gestión y de políticas reguladoras de las empresas (Legal Compliance). La Función del Control Interno 7 se ejecuta ora mediante los procedimientos legales establecidos (por ej. normas sobre auditoría, normas sobre gobierno corporativo, conducta, abuso etc.), mediante normas de autocontrol establecidas bajo principios estandarizados que pueden ser Genéricos (p.ej. Gao-13-830sp Standards for Internal Control in the Federal Government) o Específicos para cada modelo organizativo empresarial; y en cualquier caso creados bajo criterio propio. (MARIANO TEIJEIRA RODRÍGUEZ)

11.2 EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO “COMPLIANCE OFFICER”

La figura del Asesor jurídico:

Históricamente, las Asesorías Jurídicas de muchas empresas han desempeñado la actividad de Oficina de cumplimiento de la compañía, y ello porque el cumplimiento se considera una actividad legal y regulatoria. Ese hábito sigue siendo común hoy en día, pero la opinión generalizada de los autores y usos empresariales han cambiado sustancialmente en los últimos años, ahora la preferencia, especialmente entre las grandes empresas y en industrias altamente reguladas, es separar la totalidad de las funciones, compliance–asesoría, debido a una creciente conciencia de que el cumplimiento de hoy "a menudo abarca cuestiones muy alejadas del estricto cumplimiento legal o reglamentario," conceptos como, la ética, los valores de la compañía y la integridad empresarial cobran una especial relevancia. La función del Responsable de compliance, se focaliza en el conocimiento del acervo empresarial (entendido este como base común de derechos y obligaciones nacidos de los principios ético-sociales y objetivos de la empresa); de las normas existentes en aplicación de dichos principios y objetivos; de las declaraciones y resoluciones adoptadas en el marco del interés social y de los actos en materia de Política empresarial, a diferencia del Asesor no tanto por su capacidad consultiva, como por su capacidad de influencia en el órgano de administración e interesados, para obtener el resultado, y mayormente caracterizado por su independencia tanto en la apariencia como en realidad.

la posición del compliance es cumplir como un auditor interno con cierta independencia de la alta dirección. la figura del Compliance Office debe situarse principalmente dentro de la empresa, pues es quien mayormente conoce los principios y valores de la corporación como componente de la misma (aunque externamente pueda obtenerse un objetivo asimilado) El responsable del cumplimiento debe incardinarse, en la estructura corporativa, junto al órgano de dirección, con plena actuación autónoma, y el mismo nivel que aquéllos que forman parte del control interno, con quienes se correlacionará interactivamente, pues utiliza una mismo lenguaje y mismas herramientas de gestión; y unido al hecho de que como responsable del aseguramiento de que los valores de una

organización es siempre parte del proceso de pensamiento y del proceso de toma de decisiones corporativas. La mayoría de las empresas en las que la función Asesoría-Compliance está claramente separada, el oficial de cumplimiento tiene responsabilidades tanto de “Cumplimiento” estricto censo, como “Éticas” toda vez que, para lograr los resultados deseados, tanto la ética como el cumplimiento deben ser horneados en la cultura de la organización.

Por lo tanto, aunque la atención a la cultura ética debe ser el primero de los esfuerzos empresariales (ética/cumplimiento), y todos los componentes de la organización deben demostrar periódicamente que se preocupan por la ética, los valores compartidos (incluyendo los valores son igualmente importantes como línea de fondo), deben demostrar su importancia a través de palabras y acciones coherentes, más cierto es, que el responsable de cumplimiento es quién debe velar singularmente por dicho esfuerzo. (MARIANO TEIJEIRA RODRÍGUEZ)

El Compliance se erige como una herramienta eficaz que le permite a la empresa principalmente evitar el riesgo de incumplimiento de la normativa que rige su organización, sea que la misma haya sido instaurada de manera voluntaria u obligatoria por la misma. Como lo refiere Alain Casanovas, dentro del Compliance: “no solo se tomarán las normas de derecho positivo que les afecten sino también las obligaciones derivadas de los compromisos asumidos voluntariamente por la organización tanto en términos contractuales como de normas auto impuestas” (En Sáiz et al, 2015, p. 49). De igual manera, su funcionalidad va de la mano con un conjunto de elementos que ponen de relieve a la ética y los valores adoptados por la empresa, para que los mismos sean promovidos y trasmitidos a cada uno de sus miembros, lo cual, permitirá la eficacia del Compliance.

Si nos preguntamos en qué nos puede ayudar el Compliance dentro de la empresa, una buena respuesta la podemos obtener de lo señalado en el Libro Blanco, manual creado en España y que nos explica de manera breve la función de esta figura dentro de la estructura de la organización:

La función de Compliance asume las tareas de prevención, detección y gestión de riesgos de Compliance mediante la operación de uno o varios Programas de Compliance,

contribuyendo a promover y desarrollar una cultura de cumplimiento en el seno de la organización... (Casanovas, 2017, p. 9).

El 29 de noviembre del 2018 se firmó el documento United States, México and Canadá Agreement (USMCA), Dentro del USMCA se identificaron puntos relevantes: castigo para actos indebidos, capacitación constante y real, protección a los denunciantes, cero tolerancias al soborno, cero tolerancias a empresas corruptas, participación ciudadana y cooperación trilateral permanente. El punto 2 estipula:

Capacitación constante y real: este punto señala que tanto sector público como el privado tendrán la obligación de actualizarse en materia de ética y Compliance para identificar conductas ilegales y denunciarlas.

Es por ello que conforme a las reformas que se realizaron en Materia de Corrupción a las Leyes Constitucionales (22,88,41,73,74,76,79,104,108,109,113,114,116 y 122),Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y al Código Federal nos habla que debemos de introducir nueva figura de Compliance en los tres niveles de gobierno, es por ello que se debe de hacer y solicitar una nueva reforma al Código Municipal de pabellón de Arteaga para anexar esta figura no solo en Seguridad Pública, si no en todas las áreas y departamentos de la administración.

La figura Compliance va de la mano de la ética la cual es una norma interna de la organización, nos dice que es la encargada que nos hace diferenciar el bien y el mal, logrando con ello transmitir una conducta adecuada, creando una convicción suficiente. Logrando con ello el actuar conforme a los tres niveles de psique humano: emotivo (la persona hace propio el Código), intelectual: (el contenido del Código es entendido) y la Acción: los preceptos del Código se hacen y transforman en conductas.

La ética en nuestro actuar se guía por la buena conciencia, más que por el temor de la sanción jurídica. Conforme a nuestro actuar formaremos personas con principios para que sean buenos elementos guiándolos por el buen camino y salvaguarden la integridad de las personas siempre respetando los derechos humanos. (Cynthia Alejandra Rodriguez Esparza, 2020)

Es por ello que se aplicará la figura de Compliance Office conforme a ética la cual que será el responsable de supervisar y gestionar todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo dentro esta organización conforme al proyecto de “Reclutamiento y Pre-Selección de Aspirantes al Puesto de Policía de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga con la Implementación de la Figura Compliance y conforme apego a su código de ética”.

Esta nueva figura tendría como responsabilidad el revisar o redactar nuevos códigos de conducta, políticas y procedimientos, programas de capacitación, evaluaciones de riesgos, y establecer líneas directas de denuncia.

CAPITULO 5: DESARROLLO

12. Procedimiento y Descripción de las Actividades Realizadas

- 1.- Se Realizar la difusión de la convocatoria a través de Comunicación Social del Municipio, página oficial de Policía Municipal de Pabellón de Arteaga, y mediante spot video lanzado por medio de las Redes Sociales.
- 2.- Atención y motivación adecuada a los y las interesadas en las instalaciones de la DSPyM de Pabellón de Arteaga para llenado de la ficha inicial de datos generales y explicación del proceso de pre-selección.
- 3.- Enviar listado de aspirantes interesados a C3 para verificar antecedentes de evaluación, con la finalidad de descartar a personas que no puedan ser evaluadas en el Centro de Control.
- 4.- A la par de la consulta en C3 (Departamento de Programación), la Lic. Cynthia Reyes se realizará la búsqueda de antecedentes policiales en la DSPyM del Municipio con el Apoyo del Juez Calificador, a fin de que se puedan descartar a personas que tengan faltas administrativas graves, recientes (Rango de 3 años, Establecidos por lineamientos enviados por el centro de Evaluación y Control de Confianza a las corporaciones policiales) y que pudieran vulnerar a la institución Todo esto checándolo en la base de datos de la Dirección de Seguridad Publica de Pabellón de Arteaga.
- 5.- Seleccionar a los aspirantes que podrán continuar con el proceso y se les asignará vía telefónica fecha y hora para que se presenten en las instalaciones de la DSPyM del municipio de Pabellón de Arteaga para la realización de la pre-selección.

- 6.- Realización de la pre-selección en las instalaciones de la DSPyM del municipio, de la siguiente manera:
 - Recepción de los aspirantes citados
 - Recepción de documentación solicitada para su revisión (2 copias de comprobante de estudios concluido, original y 2 copias de la CSMN, copia de identificación oficial, copia de acta de nacimiento y copia de CURP).
 - Explicación general del proceso a realizar.
 - Pruebas físicas (test de cooper o de resistencia, test de sprint, abdominales, lagartijas y sentadillas).
 - Aplicación de pruebas psicométricas y entrevista de psicología:
 1. Entrevista psicológica.
 2. Aplicación de pruebas psicométricas, personalidad e inteligencia
 - Karen Machover.....personalidad.
 - 16PF.....personalidad.
 - Raven Escala General.....inteligencia.
 - Test Gestáltico Visomotor (Bender).....sensopersepción.
- Determinación de resultados, mismos que serán deliberados por las el médico, psicólogo y antecedentes de las investigaciones(policiales) los cuales se entregarán mediante Oficio para VO.BO a la Jefa de Departamento de Profesionalización y al Director de Seguridad Pública del Municipio de Pabellón de Arteaga
- Notificación de resultados a los aspirantes. A los aspirantes que aprueben la pre-selección se les entregaran los formatos: “Control de entrega de documentos del C3”, “formato de Historia de Vida” y “formato único para solicitud de servicios del

Registro Público de la Propiedad”, además de una explicación general del llenado de los mismos y del trámite de algunos documentos.

- Recepción de expedientes completos a los aspirantes seleccionados.
Envío de expedientes al Centro de Evaluación y Control de Confianza.
- Notificación mediante oficio de fechas de evaluación a los aspirantes
- Espera de resultados por el Centro de Evaluación y Control de Confianza.

12.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.-Realización de difusión de la convocatoria a través de comunicación social del municipio.	x				
2.-Atención a los interesados en las instalaciones de la DSPyM de Pabellón de Arteaga para llenado de la ficha inicial de datos generales y explicación del proceso de pre-selección.	x				
3.- Enviar listado de aspirantes interesados a C3 para verificar antecedentes de evaluación, con la finalidad de descartar a personas que no puedan ser evaluadas en el Centro de Control.		x			
4.- A la par de la consulta en C3 se realizará la búsqueda de antecedentes policiales en la DSPyM del municipio con el apoyo del juez calificador, a fin de que se puedan descartar a personas que tengan faltas administrativas graves, recientes y que pudieran vulnerar a la institución.		X			
5.- Seleccionar a los aspirantes que podrán continuar con el proceso y se les asignará vía telefónica fecha y hora para que se presenten en las instalaciones de la DSPyM del municipio de Pabellón de Arteaga para la realización de la pre-selección.		x			

<ul style="list-style-type: none"> • 6.- Realización de la pre-selección en las instalaciones de la DSPyM del municipio, de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • Recepción de los aspirantes citados • Recepción de documentación solicitada para su revisión (2 copias de comprobante de estudios concluido, original y 2 copias de la CSMN, copia de identificación oficial, copia de acta de nacimiento y copia de CURP). • Explicación general del proceso a realizar. • Pruebas físicas (test de cooper o de resistencia, test de sprint, abdominales, lagartijas y sentadillas). 		x			
<ul style="list-style-type: none"> • 7.-Aplicación de pruebas psicométricas y entrevista de psicología: <ol style="list-style-type: none"> 3. Entrevista psicológica. 4. Aplicación de pruebas psicométricas, personalidad e inteligencia <ul style="list-style-type: none"> • Karen Machover.....personalidad. • 16PF.....personalidad. • Raven Escala General.....inteligencia. 		x			

<ul style="list-style-type: none"> • Test Gestáltico Visomotor (Bender).....sensopersepción. • Determinación de resultados. Se dará mediante oficio de y para Vo. Bo los resultados de los aspirantes al Director y a la Jefa del Departamento de Profesionalización, para que dentro de este pre filtro sean la figura de Compliance ya que son la máxima autoridad dentro del cronograma de Seguridad Publica y serán los encargados de revisar que todo el proceso este apegado a las leyes, normas y convocatoria aplicable dentro de las Evaluaciones a aspirantes a Policía de la Dirección de Seguridad Pública. • Notificación de resultados a los aspirantes. A los aspirantes que aprueben la pre-selección se les entregaran los formatos: “Control de entrega de documentos del C3”, “formato de Historia de Vida” y “formato único para solicitud de servicios del Registro Público de la Propiedad”, además de una explicación general del llenado de los mismos y del trámite de algunos documentos. 					
<ul style="list-style-type: none"> • 8.- Recepción de expedientes completos a los aspirantes seleccionados. 			<p>x</p>		

9.-Envío de expedientes al Centro de Evaluación y Control de Confianza.			x		
10.- Notificación mediante oficio de fechas de evaluación a los aspirantes				x	
11.- Espera de resultados por el Centro de Evaluación y Control de Confianza.				x	

12.2 Sobre el Cronograma Planteado

1.- Sobre la realización de difusión de convocatoria a través de Comunicación Social del Municipio. Se realizó el boceo mediante perifoneo (FIGURA1: Perifoneo Comunidades y Cabecera Municipal), el cual se le pidió apoyo al departamento de Comunicación Social para que este se llevara a cabo tanto en Cabecera Municipal como en las Comunidades del Municipio. También se publicó la convocatoria en la página de Facebook “Policía Municipal de Pabellón de Arteaga”.

Así mismo se requisito equipo como una báscula de pesar, una cinta métrica para medir el índice de masa corporal para atender a los aspirantes y con ello checar su peso y tallas. Está pendiente de entrega un módulo para que con este se apliquen acciones para ir a comunidades y escuelas en nivel básico y medio superior, para invitar y atender a las personas interesadas para ingresar a la corporación, colocar un Espectacular de la Convocatoria a Policía Municipal del Municipio, en entradas principales al Municipio (Carretera Estatal 27, entronque a Carretera Federal 45 y Carretera Estatal 19 en el puente) con los requisitos, teléfonos y página oficial “Policía Municipal de Pabellón de Arteaga”(FIGURA 2: Espectacular Convocatoria y Materiales), posterior como innovación lanzar un video (spot) en Redes Sociales referente a convocatoria en donde se invite a los y las jóvenes de ciudadanía a formar parte de la corporación y se expliquen las áreas que existen y actividades que se realizan dentro de la Formación de un Policía apegado a valores y Ética policial y así captar un mayor número de aspirantes para el próximo año 2021.



FIGURA 1: Perifoneo Comunidades y Cabecera Municipal

CONVOCATORIA PARA FORMAR PARTE DE LA POLICÍA MUNICIPAL DE PABELLÓN DE ARTEAGA



REQUISITOS DE INGRESO

- Preparatoria o bachillerato terminado.
- Edad 18 a 40 años.
- Ser Mexicano.
- En caso de hombres, cumplir con el Servicio Militar Nacional.
- Carta de no antecedentes penales.
- Contar con Certificación aprobada y vigente del Centro Estatal de Evaluación y Confianza o su equivalente en los Centros Federales.
- Estatura mínima: Mujeres 1.55 m | Hombres 1.65 m



Informes:

Acude a las Instalaciones de Seguridad Publica Ubicada en Calle Dionicio Martínez Trejo #503 colonia Plutarco Elías Calles



465-95-8-06-70 O 465-129-35-18



POLICIA MUNICIPAL DE PABELLON DE ARTEAGA



FIGURA 2: Espectacular Convocatoria y Materiales

2.- Sobre la atención a interesados (FIGURA 3: Atención a Interesados) se les realizó una breve entrevista en la cual se le preguntan cosas básicas como:

- Su nombre
- Edad
- Nivel de estudios
- A qué se dedica actualmente.
- Se le piden datos como su RFC, CURP.
- Se le pregunta porque quiere ser policía para ver si tiene vocación de servicio y sus valores como ser humano
- Se le dicen las prestaciones que percibiría si quedara dentro el proceso para acreditar como policía
- Se le indica el proceso de preselección, se le explican las fases que presentara dentro del Centro de Control de Confianza que son fase I y fase II las cuales contar de pruebas Psicológicas, Medicas, Socioeconómicas y Poligráfica.
- Así como la recepción de documentos para reenviar al c3 para que se le asignen la fecha de evaluación y posterior ellos enviarnos si su proceso fue aprobado o no aprobado

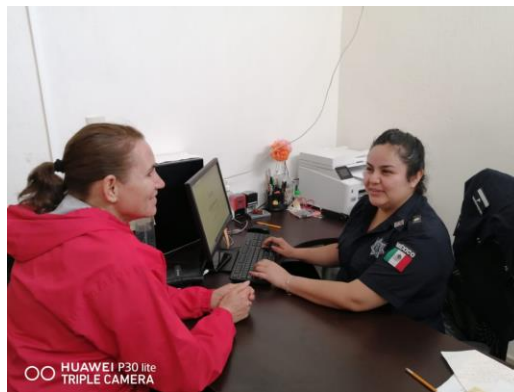


FIGURA 3: Atención Interesados

3.- Conforme a la captación de las siete personas que acudieron a la entrevista y conforme a los datos recabados se enviaron por Correo al Centro de Control y Confianza (C3) para que ellos mediante plataforma de datos de ellos, corroboren si son aptos para dicha evaluación o si ya se evaluaron para otra corporación, y salieron no aprobados, estos ya no podrán ser reprogramados para poder realizar nuevamente su evaluación para la Dirección de Seguridad Publica de Pabellón de Arteaga.(FIGURA 4: Correos de Verificación para Evaluación de Aspirantes C3)

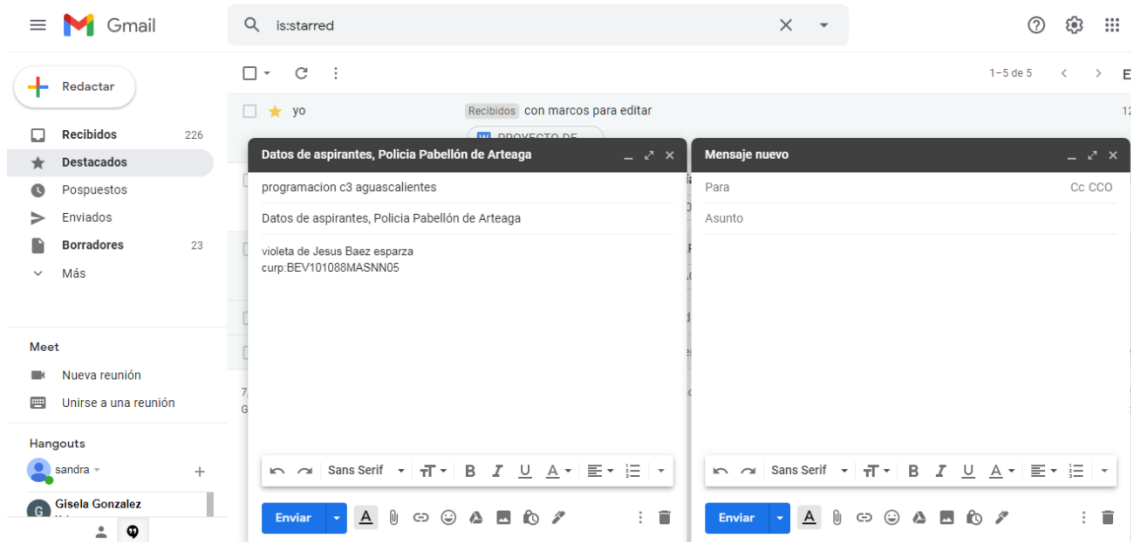


FIGURA 4: Correos de Verificación para Evaluación de Aspirantes C3

4.- A la par la Lic. Cynthia Reyes se reunió con el Juez Calificador de la corporación para realizar búsqueda en la base de datos sobre los Antecedentes Policiales sobre si los 7 aspirantes han cometido alguna Falta Administrativa grave, que pudieran vulnerar a la institución.(FIGURA 5: Búsqueda de Antecedentes Policiales)

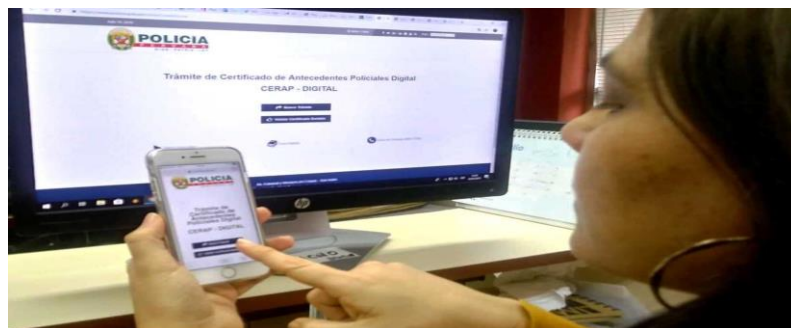


FIGURA 5: Búsqueda de Antecedentes Policiales

5.-Se les notifico vía telefonía a los siete aspirantes aceptados que se presentaran a su pre-selección el día 10 de Septiembre a las 08:00 horas para la aplicación de pruebas médicas

6.- Día 1: Se presentaron los siete aspirantes en las instalaciones de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad de Pabellón de Arteaga entregando los documentos solicitados (comprobante de estudios, copia de Cartilla del Servicio Militar, Identificación Oficial, Acta Nacimiento y CURP). Explicándoles el proceso de Evaluación. (FIGURA 6: Explicación del Proceso de Evaluación)



FIGURA 6: Explicación del Proceso de Evaluación

Así como el medico les explico lo que se les realizaría prueba de índice de masa corporal, examen general de la vista, pruebas físicas conformé a test de cooper test de sprint, abdominales, lagartijas y sentadillas. (FIGURA 7: Pruebas Médicas)



FIGURA 7: Pruebas Medicas

Día 2.- Se realizó entrevista psicología a los 7 aspirantes siendo estas la prueba de Karen machover, 16PF que tratan de la personalidad, Raven Escala General que trata de la inteligencia, así como Bender que trata de sensopercepción

Dando la psicóloga la relación de los 7 aspirantes los cuales aprobaron las pruebas realizadas. (FIGURA 8: Prueba Psicológica)



FIGURA 8: Prueba Psicológica

Posterior los mismos resultados se les notificaron a la jefa de Profesionalización y al Director de seguridad Pública.

7.- Se hace la recepción de los expedientes de los siete aspirantes los cuales cumplieron con la documentación conforme al Formato de Control de Entrega de Documentos (FIGURA10: Formato Control Entrega Documentos)

reenviando al Centro de Evaluación y Control de Confianza para que una vez que cumple con los requerimientos en cuanto a documentación se agendara fecha de evaluación toda vez que cumpla con requisitos de nuestra convocatoria vigente. (FIGURA 9: Entrega Expediente)



FIGURA 9: Entrega Expediente

CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA

FORMATO CONTROL ENTREGA DOCUMENTOS

NO.	DOCUMENTOS	APLICA	NO APLICA
01	ACTA DE NACIMIENTO; QUE SEA LEGIBLE Y SEA EMITIDA POR EL REGISTRO CIVIL		
02	ACTA DE MATRIMONIO O ACTA DE DIVORCIO.		
03	CURP		
04	RFC		
05	CREDENCIAL PARA VOTAR		
06	COMPROBANTE DOMICILIO		
07	ULTIMA DECLARACIÓN PATRIMONIAL		
08	ÚLTIMOS DOS RECIBOS DE NOMINA		
09	COMPROBANTE DE OTROS INGRESOS (CONYUGUE, PADRES, FAMILIARES)		
10	ESTADOS DE CUENTA ACTUALES, (CASA DE AHORRO, TIENDAS DEPARTAMENTALES)		
11	BURO DE CRÉDITO ACTUAL		
12	TARJETA DE CIRCULACIÓN, FACTURA, PEDIMENTO O TÍTULO DEL VEHÍCULO		
13	DOCUMENTOS DE BIENES INMUEBLES: ESCRITURA PUBLICA		
14	FORMATO ÚNICO PARA SOLICITUD DE SERVICIOS (NO PROPIEDAD)		

15	CARTA DE NO ANTECEDENTES PÉNALES		
16	CARTA DE NO ANTECEDENTES POLICIALES		
17	CARTA DE NO INHABILITACIONES		
18	CONSTANCIA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS		
19	CONSTANCIA DE DERECHOS HUMANOS		
20	2 COPIAS DE CERTIFICADO DEL ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS, LICENCIATURA O INGENIERÍA, PRESENTAR COPIA DE LA CÉDULA PROFESIONAL (COPIA POR AMBOS LADOS)		
21	EN HOMBRES PRESENTAR ORIGINAL DE CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL CON HOJA DE LIBERACIÓN		
22	CARTA SOLICITUD EVALUACIÓN		
23	FORMATO EXPEDIENTE INSTITUCIONAL		
24	FORMATO HISTORIA DE VIDA		

Nombre y Firma del Evaluado

Nombre y Firma del Enlace

Fecha: Día / Mes / Año...

FIGURA 10: Formato Control Entrega Documentos

Mediante correo electrónico se nos notificó fecha y hora indicada para que los siete aspirantes se presentaran en las instalaciones del Centro de Evaluación y Control de Confianza, para realizar sus evaluaciones Fase I y Fase II, Notificando posteriormente a los siete aspirantes mediante oficio expedido por la Dirección de Seguridad Pública de Pabellón de Arteaga. como se observa en la FIGURA 11: Oficio Notificación de Aspirantes



DEPENDENCIA: D S P Y V M
OFICIO NO. DSPYMM 415/X/2020

ASUNTO: OFICIO DE NOTIFICACIÓN

Pabellón de Arteaga, Ags., a 15 de Octubre de 2020

C. SANDRA ESMERALA AVILA GONZALEZ
P R E S E N T E.

Con fundamento en los artículos 21, párrafos cuarto y noveno, 123, Apartado B, Fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 6, 40, fracción XV, 88 apartado B fracción VI, 96 y 97 apartado B de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 2, 26, fracción III, 29, párrafo primero y segundo, 41, fracciones, XV, XXXIII, 56, 57, 71, fracción, V, 74, apartado B, fracción, II, VI, 80, 82, 83, 85, 129, 130, 131, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Aguascalientes. Y en cumplimiento a lo ordenado por el Centro de Evaluación y Control de Confianza (C-3), mediante correo electrónico de fecha 15 de los corrientes, le comunico a Usted, que ha sido programado (a), para sus EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA, por lo que deberá presentarse en dicho Centro, en los términos y condiciones que a continuación se manifiestan.

PROGRAMACIÓN DE EVALUACIÓN DE CONTROL DE CONFIANZA

Nº	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE (S)	TIPO DE EVALUACIÓN	LUGAR	FECHA - HORA
1	AVILA	GONZALEZ	SANDRA ESMERALDA	EVALUACIÓN POLIGRÁFICA	CENTRO DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE CONFIANZA (C-3)	viernes 16 de Octubre de 2020 a las 06:45 hrs.

EL EVALUADO DEBERÁ CUMPLIR CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES PARA LA EVALUACIÓN:

1. Presentarse en tiempo y forma en la fecha y hora indicadas, **después de 15 min. de retraso, partiendo de la hora de inicio de la evaluación esta ya no se realizará, en el caso de ausencia injustificada no existirá reprogramación de la evaluación y se notificará al titular de la Institución de Seguridad Pública.**
2. No portar celular, radio, aparato electrónico (memorias USB, reproductores, etc.). Únicamente se permitirá el acceso de aparatos que por prescripción médica así lo requieran como: aparatos para el apoyo de audición, apoyo cardíaco, medidor de glucosa, etc.
3. No presentar armas, ni fornituras.
4. No presentar mochilas, bolsas de mano o de otro tipo.
5. En caso de utilizar anteojos presentarlos durante la evaluación.
6. No presentar objetos utilizados para cubrir la cabeza como gorros, cachuchas, sombreros, etc., en caso contrario serán retirados al momento de la evaluación.
7. **Presentarse descansados para la evaluación.**
8. No presentarse con aliento alcohólico o bajo el influjo de alguna sustancia psicoactiva.
9. Presentar 2 identificaciones Oficiales con Fotografía (IFE (Obligatorio), Licencia de Manejo, Cédula Profesional, etc.).
10. Presentarse desayunados.

Apercibido, que en caso de NEGATIVA O AUSENCIA, en la fecha indicada y bajo las condiciones antes mencionadas sin causa justificada, quedara como NO APROBADO, por lo que estará a lo dispuesto por el Artículo Cuarto Transitorio de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

A T E N T A M E N T E
"DISCIPLINA-RESPONSABILIDAD-HONRADEZ-LEALTAD"
DIR. DE SEG. PÚB. Y VIAL. MPAL. DE PABELLÓN DE ARTEAGA
SUBINSPECTOR DE P.E. FABIAN ALEJANDRO GUAJARDO GARCIA.

FIGURA 11: Oficio Notificación de Aspirantes

Ya realizada las evaluaciones por los aspirantes el Centro de Evaluación y Control de Confianza expide los resultados en un tiempo determinado de 15 días.

El día 6 de Noviembre del año en curso se nos notificó los resultados de las personas aprobadas y no aprobadas dentro del Centro de Evaluación y Control de Confianza siendo estos:

Que de las siete evaluaciones, las siete personas lograron pasar las fases realizadas (Fase I y Fase II), siendo muy satisfactoriamente para la corporación dichos resultados.

RESULTADOS DE EVALUACION DE CONTROL Y CONFIANZA DE ASPIRANTES A POLICIA A LA DIRECCION DE SEGURIDAD PUBLICA Y MOVILIDAD DE PABELLON DE ARTEAGA	
APROBADOS	07
NO APROBADOS	00

CAPITULO 6: RESULTADOS

13. Resultados

Mediante el análisis de información de las evaluaciones realizadas el 2016 al 2019 en el Centro de Evaluación y Control de Confianza nos sirvió para enfocarnos a nuestro proyecto y enfocarme a la situación actual.

Dentro de la evaluación del proyecto denominado “RECLUTAMIENTO Y PRE-SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PUESTO DE POLICIA DE LA DIRECCION DE SEFURIDAD PÚBLICA Y MOVILIDAD DEL MUNICIPIO DE PABELLON DE ARTEAGA CON LA IMPLEMENTACION DE LA FIGURA COMPLIACE” nos vimos muy favorecidos ya que tuvimos mucho apoyo por parte de la Dirección, así como del Médico y el psicólogo ya que estuvieron comprometidos con las evaluaciones, dándonos resultados esperados.

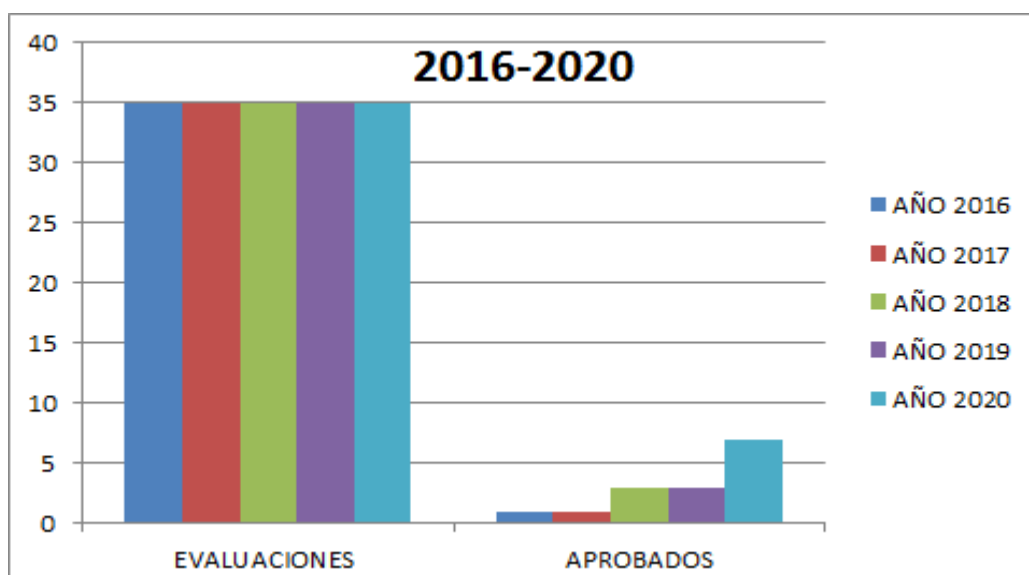
El Director y la Jefa del Departamento de Profesionalización fueron los encargados de realizar la Figura de Compliance dentro del proyecto ya que fueron los encargados de supervisar los procedimientos realizados en las evaluaciones de los aspirantes y con ellos se cumplieran las Leyes, Normas, códigos Éticos y los Requisitos vigentes de la convocatoria, logrando determinar conforme a los resultados de los Médicos y Psicológicos e investigaciones de los antecedentes Policiales, cuales aspirantes fueron los aptos para cumplir con el perfil de aspirante al puesto Policía de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga y para pasar a las evaluaciones del Centro de Evaluación y Control de Confianza (FASE I Y FASE II)

Logrando enviar en tiempo y forma a los mismos a sus evaluaciones en el Centro de Evaluación y Control de Confianza. Y posterior el Centro nos apoyó y dio prioridad para la pronta expedición de los resultados, Teniendo los resultados concluidos también en tiempos más rápido de lo esperado.

Es por ello que en conclusión del proyecto este tuvo un gran impacto ya que de las Siete personas evaluadas se logró la aprobación de los Siete aspirantes, esto quiere decir que aumentamos el rango de aprobados al 42.85% en el año 2020 ya que antes era del 22.8 % en años anteriores 2016-2019,(ver Tabla 2: Análisis de Evaluación Aspirantes a Policía de Pabellón de Arteaga 2016-2020) culminando con resultados positivos para la Dirección de Seguridad Publica y Movilidad del Municipio de Pabellón de Arteaga (ver (Grafica 2), se espera que con la implantación de dicho proyecto para el próximo año 2021 se logre cumplir con los 35 aprobados de las 35 evaluaciones que se solicitan al Centro de Evaluación y Control de Confianza (C3). Y así cumplir con las metas de incrementar la plantilla del personal de la corporación

Tabla 2: Análisis de Evaluación Aspirantes a Policía de Pabellón de Arteaga 2016-2020.

ANALISIS DE EVALUACIONES ASPIRANTES A POLICÍA		
AÑO	EVALUACIONES	APROBADOS
2016	35	1
2017	35	1
2018	35	3
2019	35	3
2020	35	7



GRAFICA 2:

Como ya lo hemos venido señalando anteriormente y **conforme a las reformas que se realizaron en Materia de Corrupción a las Leyes Constitucionales ,Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, y al Código Federal nos habla que debemos de introducir nueva figura de Compliance en los tres niveles de Gobierno,** es por ello que se debe de hacer y solicitar una nueva **reforma al Código Municipal de Pabellón de Arteaga para anexar esta figura** ya que permitirá identificar y gestionar los riesgos operativos y legales establecidos a los que se enfrentan las organizaciones, estableciendo mecanismos de protección, gestión y reacción frente a lo que se presente

Dentro de esta reforma y para agregar la Figura de Compliance dentro de Seguridad Publica seria en:

Artículo 203 las dependencias de la administración pública Municipal contara con las siguientes unidades administrativas, en su apartado;

V.- Dirección de seguridad Publica;

- a) Subdirección de seguridad pública y movilidad
 - a.1 Primer comandante
 - a.1.1 Grupos operativos
 - a.1.2 Grupo de K-9
 - a.1.3 Departamento de Apoyo logístico
 - a.1.4 Departamento Jurídico y de Asuntos Internos
 - a.1.5 Departamento de Profesionalización.
 - a.1.6 Departamento de Control Patrimonial
 - a.1.7 Departamento Figura Compliance Officer.**

El realizar esta reforma con apoyo del Director de seguridad publica Subinspector de P.E. Fabián Alejandro Guajardo García y apoyo del Regidor de Seguridad Publica Prof. Efraín Guevara Araiza para que se apruebe en Cabildo Municipal y

posterior aprobación en cabildo, se mande propuesta al Congreso del Estado de Aguascalientes para su aprobación y publicación en el Diario Oficial, con esta aprobación en la corporación se aplicara la figura dentro de toda las Áreas y Direcciones el cual regulara Leyes y procedimientos en base de derechos y obligaciones nacidos de los principios ético-sociales y objetivos de la organización, propiciara la comprensión y la motivación de los Elementos, también contar con la ayuda de los Directores de todos los departamentos como sujetos de apoyo en la promoción y aplicación de la cultura de la Dirección , los responsables del cumplimiento legal son los principales sujetos activos de creación y mantenimiento de ambientes organizativos tendentes a crear culturas, entornos éticos y de formación de Elementos y líderes éticos respetuosos conforme a sus leyes para aplicarlos en beneficio a los ciudadanos de Pabellón de Arteaga.

Una figura compliance ejecuta un adecuado cumplimiento normativo, previene y mitiga la responsabilidad civil y penal de la Empresa y la previene las responsabilidades en que puede incurrir.

Dentro del Área de Profesionalización la figura de compliance será la encargada de verificar los procedimientos que se lleven a cabo dentro del proyecto de RECLUTAMIENTO Y PRE-SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PUESTO DE POLICIA DE LA DIRECCION DE SEFURIDAD PÚBLICA Y MOVILIDAD DEL MUNICIPIO DE PABELLON DE ARTEAGA CON LA IMPLEMENTACION DE LA FIGURA COMPLIACE, para que este se lleve a cabo y cumpla con los objetivos en beneficio a la corporación.

CAPITULO 7: CONCLUSIONES

14. Conclusiones del Proyecto

La realización de este proyecto fue un gran reto para todos y cada uno de los que aplicamos el mismo ya que se trabajó en forma muy rápida desde el inicio, conforme a los perifoneo en todas las comunidades, en cabecera municipal, posteriormente la realización de las entrevistas para la preselección y reclutamiento de los aspirantes, la realización del pre filtro en las instalaciones, la recolección de resultados por parte de los médicos, psicológicos y Jueces calificadores. La recolección de documentos para la recopilación y entrega de estos al centro de evaluación y confianza.

Esperando con todo esto, resultados positivos, el día 06 de Noviembre se nos notificó por parte del centro c3 los resultados, culminando de manera satisfactoria ya que de las 7 personas enviadas, las 7 personas tuvieron resultado APROBADO , sintiéndonos muy satisfechos con el resultado, dándonos cuenta que el proyecto RECLUTAMIENTO Y PRE-SELECCIÓN DE ASPIRANTES AL PUESTO DE SEGURIDAD PÚBLICA Y MOVIDAD DEL MUNICIPIO DE PABELLÓN DE ARTEAGA CON LA DICCIÓN DE LA FIGURA DEL COMPLIANCE” tuvo un gran aporte positivo para la corporación cumpliendo con los objetivos planteados. Así mismo se espera que el año 2021 con la aplicación del mismo se logre con los objetivos de seguir incrementando la plantilla del personal.

El reformar el Código Municipal conforme a la Figura de Compliance Office ayudad a la corporación en general ya que traerá grandes beneficios y con el nuevo departamento será una gran oportunidad de crecimiento laboral para el elemento que ocupe este puesto ya que será su responsabilidad el que se cumplan las leyes normas y códigos, en beneficio de la organización, elementos y la ciudadanía pabellones siempre cumpliendo objetivos positivos.

Dara pauta que será la primera corporación policial dentro del estado de Aguascalientes en adherir esta Figura Compliance Office y hacer un departamento

exclusivo para su aplicación, ayudando a destacar a la corporación como una de las mejores en el estado la cual se preocupa por la mejora continua en beneficio a la organización, logrando también con ello cambiar la perspectiva de la ciudadanía y que ellos perciban que tienen una Policía competitiva, humana, capacitada y profesional.

CAPÍTULO 8: COMPETENCIAS DESARROLLADAS

15 competencias Desarrolladas o Aplicadas.

- 1.- Se Diseñó e innovamos estructuras de procesos con base a las necesidades de la organización.
- 2.- se Aplicaron habilidades de investigación, para dar solución y proposición de alternativas de solución.
3. Aplicamos métodos cuantitativos y cualitativos, así como correlacionales en el análisis e interpretación de datos obtenido para posteriormente adentrarme más a la solución de los problemas de la institución.
- 4.- Aplicamos capacidad de investigación en leyes y códigos para apego a los lineamientos jurídicos del proyecto
- 5.- Aplicamos actitud de servicio, capacidad de aprendizaje y compromiso
- 6.- Aplicamos valores tanto de la institución como en lo personales.
- 7.- Aplicamos el enfoque de resultados encaminados para la toma de decisiones.
- 8.-Aplicamos la superación personal de cada uno del equipo aun trabajando bajo presión.

CAPÍTULO 9: FUENTES DE INFORMACIÓN

16. Fuentes de Información

- (CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES, 2018)
- (LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, 2019)
- (LEY DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PUBLICA DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES , 2020)
- (CÓDIGO PENAL FEDERAL, 2020)
- (CODIGO MUNICIPAL DE PABELLON DE ARTEAGA, 2020)
- (CÓDIGO DE ÉTICA DEL MUNICIPIO DE PABELLÓN DE ARTEAGA,, 2019)
- (IMCO, 2018)
- (JURIDICO, 2017)
- (Investigaciones Juridicas UNAM)
- (Cynthia Alejandra Rodriguez Esparza, 2020)
- (MARIANO TEIJEIRA RODRÍGUEZ)

CAPÍTULO 10: ANEXOS

17. anexos

Anexo 1- Oficio de Aceptación Residencias Profesionales



DEPENDENCIA: D S P Y M M
PABELLÓN DE ARTEAGA, AGS.

No. DE OFICIO: DSPYMM/PA/600/VIII/2020

ASUNTO: CARTA ACEPTACION RESIDENCIA PROFESIONAL

Pabellón de Arteaga, Ags., a 15 de Agosto de 2020

MAT. HUMBERTO AMBRIZ DELGADILLO
DIRECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
DE PABELLÓN DE ARTEAGA.

Ma. Magdalena Cuevas Martínez
Jefa Del Depto. Gestión Tecnológica Y Vinculación

PRESENTE:

Por este conducto, me permito informarle que C. Sandra Esmeralda Ávila González, con número de control A161050351, alumna de la carrera de: Ingeniería en Gestión Empresarial Modalidad Mixta, fue aceptada para realizar su Residencia Profesional en el proyecto "Reclutamiento y Pre-selección de Aspirantes al puesto de Policía de la Dirección de Seguridad Pública y Movilidad en el Municipio de Pabellón de Arteaga con la Dición de la Figura Compliance", donde cubrirá un total de **500 horas**, durante el periodo Agosto – Diciembre- 2020.

Sin otro particular por el momento, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE


SUBINSPECTOR DE P.E.

FABIAN ALEJANDRO GUAJARDO GARCIA.
"DISCIPLINA-RESPONSABILIDAD-HONRADEZ-LEALTAD"
DIR. DE SEG. PUB. Y MOV. DEL MPIO. DE PABELLÓN DE ARTEAGA



DIRECCIÓN DE SEGURIDAD
PÚBLICA Y MOVILIDAD
PABELLÓN DE ARTEAGA, AGS