

Reporte

EVALUACIÓN E INCENTIVOS AL DESEMPEÑO EN LA POLICÍA MUNICIPAL DE HERMOSILLO

NOVIEMBRE 2026

Comité Ciudadano de Seguridad Pública Sonora

Comité Ciudadano de Seguridad Pública Hermosillo

INTRODUCCIÓN

La Policía Preventiva y Tránsito Municipal de Hermosillo aplica prácticas para reconocer a los elementos que hacen bien su trabajo. Cada bimestre revisa el estado de sus patrullas y evalúa el desempeño operativo de sus zonas, y premia con un bono económico a quienes obtienen los mejores resultados.

La Revisión Bimestral de Patrullas Eléctricas premia el cuidado del equipo. Una patrulla bien mantenida pasa menos tiempo en el taller, dura más en servicio y se reemplaza con menor frecuencia, lo que se traduce en ahorro de recursos públicos y en más unidades disponibles para el patrullaje.

La Evaluación de Reducción de Incidencia Delictiva por Zonas premia los resultados en la calle. Cada zona compite por reducir sus tiempos de llegada, atender a tiempo los reportes, realizar más aseguramientos y mantener la disciplina de su personal. Su objetivo es que la ciudadanía reciba una atención más rápida y una presencia más constante en sus colonias.

El beneficio alcanza también a los propios elementos. El reconocimiento a su labor impulsa el buen desempeño, y la evaluación periódica genera una competencia sana entre compañeros y grupos de trabajo.

Este reporte describe cómo funcionan estas mediciones, qué se evalúa y qué opinan quienes participan, a partir de la observación directa de las revisiones y de entrevistas con elementos de la corporación.

REVISIÓN BIMESTRAL DE PATRULLAS ELÉCTRICAS

Cada dos meses, las patrullas eléctricas de la corporación pasan por una revisión física y mecánica de todo lo que puede verse a simple vista, tanto en el interior como en el exterior. Por fuera se revisan la carrocería, la torreta, las luces, las micas y las llantas. Por dentro, los fusibles, el kilometraje y la cajuela, entre otros elementos. Al tratarse de unidades eléctricas, también se verifica que cada componente funcione. La calificación máxima es de 60 puntos y participan las 342 patrullas eléctricas del padrón, salvo las que están en taller.

La revisión la supervisan un auditor de la Contraloría Municipal, integrantes de este Comité, Control Vehicular, la Coordinación de Talleres y el personal responsable de las patrullas eléctricas. La revisión cuenta con una bolsa de 500 mil pesos por bimestre. Las 50 unidades con mayor puntaje reciben 10 mil pesos cada una, que se dividen en partes iguales entre conductor y copiloto, 5 mil pesos para cada elemento. De ellas, 34 corresponden a Preventiva y 16 a Tránsito. Una patrulla ganadora no puede repetir el bimestre siguiente, pero está obligada a seguir participando.

El incentivo convierte el mantenimiento diario en una responsabilidad compartida. Los elementos reportan a tiempo cualquier falla, llevan la unidad a sus servicios y la mantienen limpia, lo que permite que más patrullas permanezcan disponibles para el patrullaje.

Los incentivos se financian con parte de lo que la corporación dejó de gastar en combustible tras la llegada de las patrullas eléctricas. Así, el ahorro regresa a los elementos que cuidan las unidades y atienden a la ciudadanía.

Las actas de la revisión del cuarto bimestre permiten comparar los resultados de 2025 y 2026.

Tabla 1.- Resultados de la revisión de patrullas eléctricas, 2025 y 2026.

Indicador	2025 (IV bimestre)	2026 (IV bimestre)
Unidades en el padrón de revisión	282	342
Unidades revisadas	214	250
Unidades fuera de revisión por taller u otras causas	68 (24.1%)	92 (26.9%)
Calificación promedio (máximo 60 puntos)	56.7	58.4
Unidades con calificación perfecta	88 (41.1%)	128 (51.2%)
Unidades con faltantes de fusibles o radio	49 (22.9%)	28 (11.2%)
Unidades con observaciones en la palanca del cofre	25 (11.7%)	34 (13.6%)
Kilometraje promedio de las unidades revisadas	80,336	87,528

Fuente: elaboración propia con información de las actas de revisión de las unidades eléctricas, 2025 y 2026.



Entre ambas revisiones, la calificación promedio subió de 56.7 a 58.4 puntos y la proporción de unidades con calificación perfecta pasó de 41.1% a 51.2%, un aumento de 10.1 puntos porcentuales. Las unidades con faltantes de fusibles o radio bajaron a menos de la mitad, de 22.9% a 11.2%, una baja de 11.7 puntos porcentuales. Estos resultados se obtuvieron con unidades de mayor kilometraje, que en promedio pasaron de 80,336 a 87,528 kilómetros.

Entrevista con el Policía Tercero Fernando Rosas Cortez



Policía Tercero Fernando Rosas Cortez, Policía Municipal de Hermosillo

¿En qué consiste la revisión bimestral de las unidades?

"Nosotros cada dos meses participamos con las unidades que tenemos asignadas en una revisión que se hace para ver los estados físicos o mecánicos de la unidad. Se toma en cuenta el cuidado, el mantenimiento que nosotros les estamos dando constantemente, que cualquier falla o detalle que encontremos lo reportemos y se corrija o se arregle en su momento."

¿Cómo se define a las unidades ganadoras y qué reciben?

"La unidad recibe cierta cantidad de puntos y, con esa calificación, puede salir ganadora. Al momento que sale ganadora, conductor y copiloto reciben un incentivo económico por estar al pendiente de que la unidad se cuide, que no se maltrate, que la conduzcamos de una manera más adecuada, más correcta, para evitar que sufra un percance o un incidente. Podemos ganar un bimestre sí y un bimestre no, para que no sea siempre la misma patrulla."

¿Este incentivo les ha ayudado a mantener mejor las patrullas?

"Si lo ves de esa manera económica, pues sí te ayuda. Estás al pendiente de mandarla a los lavados, de los servicios, de que se ocupa enllantar y la reportas para que se enllante. Con esos cuidados que uno le da a las unidades, se han mantenido en óptimas condiciones. Tal vez habrá desperfectos muy grandes que se tarden en reparar, o que no está en nuestras manos mandarlos arreglar rápido, pero en sí, sí nos ha ayudado a que el parque vehicular siga en la calle."

¿Cómo era el cuidado de las unidades antes de esta práctica?

"En administraciones anteriores traíamos unidades de gasolina. El mantenimiento es muy distinto al que se lleva en las patrullas eléctricas. La patrulla de gasolina tenía otro tipo de desperfectos y duraban muchas veces más en taller, o bien se descomponían y las iban dando de baja… Ahora las unidades están asignadas a un elemento, por eso se hacen estas revisiones, y se cuidan con mayor entusiasmo al recibir la compensación económica. Esto hace que el parque vehicular se cuide más."

¿Qué se necesita para obtener el reconocimiento?

"Es estar la patrulla todo el tiempo al cien, llevarla a los lavados, traerla bien en los servicios, detectar fallas a tiempo. Yo pienso que la mayoría de los compañeros lo hacen, y como te digo, no todos podemos ser ganadores al mismo tiempo. Por eso tenemos que estar rotando el premio, porque sí son bastantes los que cuidan la unidad."

EVALUACIÓN DE REDUCCIÓN DE INCIDENCIA DELICTIVA POR ZONAS

La Jefatura también revisa cada bimestre los indicadores de desempeño de sus zonas. La reunión se realiza en el Centro de Inteligencia de Seguridad Municipal (CISEM) y en ella participan mandos de todas las áreas de la Policía Municipal, así como integrantes de este Comité. Para la evaluación, la corporación se divide en seis grupos. Cada uno reúne una zona de Preventiva con su equivalente de Tránsito, más centrales y unidades especiales como Vigilancia Aérea, la Unidad de Menores o el Dispositivo Preventivo de Alcoholemia.

En Preventiva se califican el tiempo de llegada a los reportes, la atención oportuna de faltas administrativas, la incidencia delictiva, las detenciones y puestas a disposición del Ministerio Público y los aseguramientos. En Tránsito se miden las infracciones, los hechos de tránsito con accidente y la detección de conductores en estado de ebriedad puestos a disposición de un juez. La disciplina se evalúa en todos los grupos y considera asistencia, puntualidad, ausencia de correctivos por conducta, cuidado del equipo, accidentes de unidades atribuibles a los oficiales e incapacidades no relacionadas con el trabajo. El tiempo de llegada es el rubro que más puntos otorga.

El grupo ganador recibe un bono por desempeño que proviene de una bolsa de 500 mil pesos por bimestre, prevista en el presupuesto, y que se reparte entre sus elementos. El esquema se aplica desde 2022 y se ha ajustado año con año para perfeccionarlo. Hasta mediados de 2025, el bono rotaba entre los seis grupos de forma consecutiva. Desde junio de ese año se entrega solo al grupo con mejores resultados.

El puntaje no es igual para todos. Cada grupo se califica de acuerdo con las problemáticas de su zona, ya que no todas tienen la misma incidencia ni todas las áreas realizan patrullaje. El grupo con más puntos resulta ganador y, a diferencia de la revisión de patrullas, puede ganar de manera consecutiva. Como lo explicó el comisario jefe, no se trata de un premio de consolación, sino de un reconocimiento a quien está haciendo mejor su trabajo. Durante las reuniones, los participantes también proponen mejoras a la operación.

Entrevista con el Comisario Jefe Luis Fernando Ramírez Salcido



Comisario Jefe Luis Fernando Ramírez Salcido,
Policía Municipal de Hermosillo

¿Cuál es el objetivo de la reunión bimestral de evaluación?

"Es una reunión para ver los indicadores de desempeño por grupos en la policía. La finalidad es hacer que la policía, como cualquier empresa, sea competitiva en todas las áreas que le corresponden, tanto en policía preventiva como en policía de tránsito."

¿Qué aspectos se evalúan en cada área?

"En la policía preventiva se evalúa el que tenga mayores detenciones, el que atienda los reportes de faltas administrativas a tiempo y que se reduzcan los tiempos de respuesta en la atención de cualquier reporte, en áreas de patrullaje e inclusive de prevención. Por parte de la policía de tránsito, se evalúa a quien elabore más infracciones, quien en su zona detecte más conductores ebrios y que, por medio de la prevención, haya menos accidentes en el área."

¿Cómo se toma en cuenta la disciplina de los elementos?

"La disciplina se evalúa de manera general. Conlleva que no tengan correctivos disciplinarios en relación con su conducta, que no participen en accidentes de unidades en los que los oficiales sean los responsables, que cuiden el equipo y que no se incapaciten por cualquier situación que no sea un accidente de trabajo. Cada área, cada rubro, busca que la policía cada día sea más competitiva en todas sus funciones."

¿Cómo se entrega el bono a los ganadores?

"Es una bolsa que está estipulada en un presupuesto y se reparte entre cada uno de los elementos que pertenecen al grupo ganador. Se busca hacer una competencia sana entre los diferentes grupos, y al que gane se le da un bono económico relacionado con su buen desempeño."

¿Desde cuándo se aplica este esquema y qué ha cambiado?
"Esto se empezó a implementar con la primera administración [municipal actual]. Desde junio del año pasado hemos buscado hacerlo más justo, porque anteriormente se daba de manera equitativa: primero tocaba al grupo 1, luego al grupo 2, al grupo 3 y así hasta el grupo 6. Llegamos con la intención de hacerlo una competición sana y productiva, dárselo al que se lo gane y no a todos en general. Aquí es: tú produces más, tú haces el mejor trabajo, aquí tienes tu bono de mejor desempeño de la institución."

¿Ha observado una mejora desde que se implementó?
"Ha mejorado mucho. Como usted fue testigo en la reunión, inclusive los directores proponen ciertas ideas o ciertas mejoras para lo que nos corresponde, en la atención a la sociedad y de manera integral en la institución. Hemos logrado una competición sana: un grupo dice 'hoy tuvimos más detenidos', otro 'en mi grupo no hubo accidentes, para la próxima te voy a ganar yo'. Eso se ve reflejado en el beneficio de la sociedad, porque entre mejor trabajo tengamos en todas las áreas de la policía, más tranquila va a estar la ciudad y la comunidad."

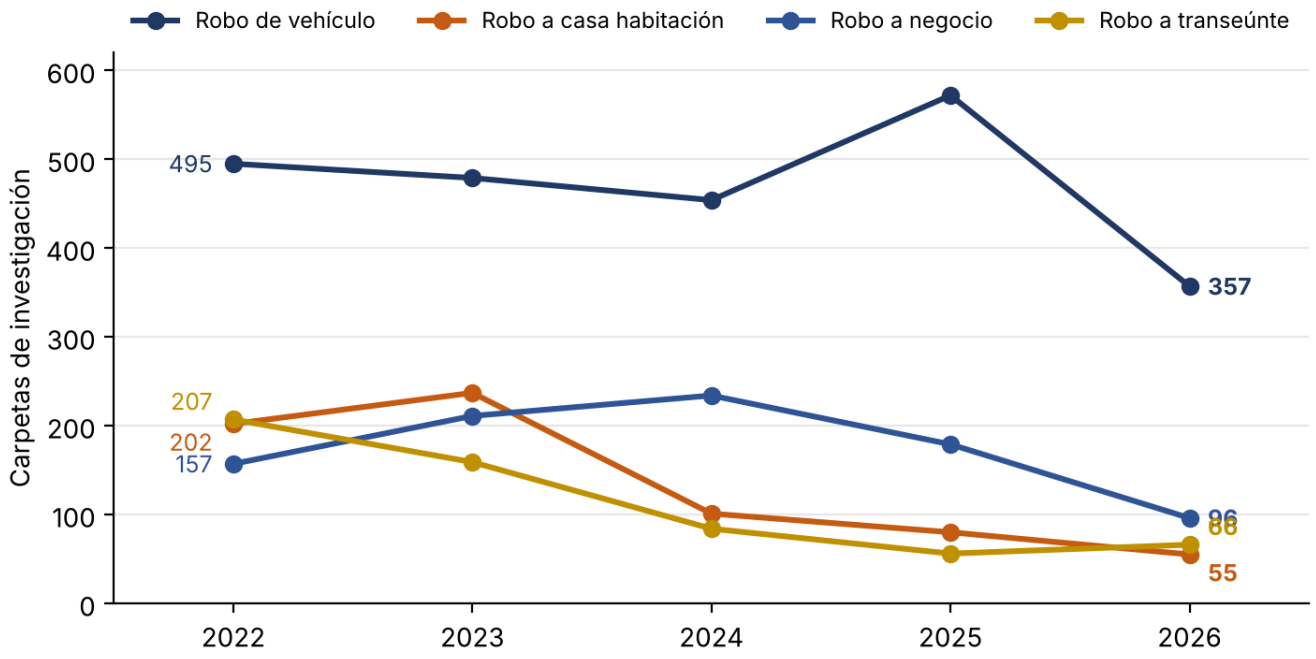


LOGROS Y RETOS EN SEGURIDAD, 2022-2026

Para dimensionar el contexto en que operan estos incentivos, se revisaron las carpetas de investigación registradas en Hermosillo por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) entre enero y septiembre de cada año, desde 2022, año en que comenzaron a aplicarse estos esquemas, hasta 2026. Desde entonces, los incentivos se han modificado año con año para mejorarlos. Comparar el mismo periodo de cada año evita distorsiones por temporada.

Los delitos patrimoniales muestran la mejora más clara. El robo a casa habitación pasó de 202 a 55 carpetas, una reducción de 72.8%. El robo a transeúnte bajó de 207 a 66 (68.1%), el robo a negocio de 157 a 96 (38.9%) y el robo de vehículo de 495 a 357 (27.9%), luego de un repunte en 2025.

Gráfica 1.- Carpetas de investigación por robo en Hermosillo, enero a septiembre de 2022 a 2026.



Fuente: elaboración propia con información del SESNSP, 2022-2026.



La reducción alcanza también otros delitos. Entre 2022 y 2026, en el mismo periodo, la extorsión bajó de 15 a 6 carpetas, la violación de 84 a 40 y las lesiones dolosas de 519 a 382. Estas reducciones coinciden con el periodo en que se aplican los incentivos, pero esa coincidencia no demuestra que estos sean su causa, ya que en la incidencia delictiva influyen también la coordinación entre órdenes de gobierno y otros factores.

El narcomenudeo sigue la tendencia contraria y creció de 990 a 2,521 carpetas (154.6%). La mayoría de estas carpetas se inician a partir de detenciones y aseguramientos, por lo que el aumento podría estar relacionado con la actividad operativa, aunque las cifras por sí solas no permiten confirmarlo. Los aseguramientos y las puestas a disposición del Ministerio Público forman parte de los rubros que califica la evaluación por grupos.

Aún existen retos. El homicidio doloso pasó de 107 a 152 carpetas entre 2022 y 2026, aunque septiembre de 2026 cerró con 12, la mitad que en el mismo mes de 2025. El feminicidio pasó de 3 a 6 casos y el robo a transeúnte tuvo un ligero repunte en 2026. Junto con los avances, son temas que requieren atención continua.

Nota metodológica. En 2026 el SESNSP modificó la clasificación de algunos delitos. Para mantener la comparabilidad, en extorsión y narcomenudeo se sumaron los subtipos de la nueva clasificación.

POSICIONAMIENTO

Este Comité Ciudadano de Seguridad Pública reconoce los esquemas de incentivos de la Policía Municipal de Hermosillo como prácticas que fortalecen el desempeño policial y el cuidado de los recursos públicos. A partir de lo observado, se propone:

1. Reconocer el esfuerzo de los elementos que cuidan sus unidades y alcanzan buenos resultados operativos, y difundir estos logros para fortalecer la confianza ciudadana en la corporación.
2. Consolidar la revisión de patrullas y la evaluación por zonas en un lineamiento escrito que establezca criterios, puntajes, periodicidad y montos, para dar certeza a los elementos y continuidad a la práctica.
3. Publicar de manera periódica los resultados de cada bimestre, incluidos los grupos y las unidades ganadoras, como ejercicio de transparencia.
4. Fortalecer la participación de la Contraloría Municipal y de este Comité en las evaluaciones, para dar seguimiento a la aplicación de los recursos destinados a los bonos.
5. Incorporar indicadores de calidad a la evaluación por zonas, y no solo cantidades de detenciones, infracciones y aseguramientos. Entre ellos, la proporción de detenciones que el juez califica de legales, la satisfacción de la ciudadanía atendida, la evolución de los tiempos de respuesta en cada zona y el tiempo que las unidades permanecen en servicio.
6. Sostener la reducción de los delitos patrimoniales y orientar parte de los incentivos hacia la prevención de los delitos contra la vida, como el homicidio doloso y el feminicidio.
7. Extender el reconocimiento más allá del incentivo económico, con distinciones públicas que valoren la constancia de quienes cuidan su equipo y atienden con oportunidad a la ciudadanía.

Comité **Ciudadano** de **Seguridad** Pública

PARA MAYOR INFORMACIÓN, CONSULTA NUESTROS PORTALES Y REDES SOCIALES:

Comité **Ciudadano** de **Seguridad** Pública **Sonora**

- @CCSPSonora
- @CCSPSonora
- @ccspson
- Sonora.ccsp.mx

Comité **Ciudadano** de **Seguridad** Pública **Hermosillo**

- @CCSPHermosillo
- @CCSPHermosillo
- @CCSPHermosillo
- Hermosillo.ccsp.mx