GTO Grandeza de México

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

Informe Ejecutivo de Resultados

Encuesta Institucional - 2023

GTO Grandeza de México
Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]

Ejercicio 2023

Estado de Guanajuato

NÜMERA SC.

Ficha técnica de la Evaluación

Nombre de la evaluación:	Informe Ejecutivo de Resultados Encuesta Institucional - 2023 Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP] Estado de Guanajuato
Tipo de evaluación:	Informe Estatal de Evaluación
Año del ejercicio evaluado:	2023
Fecha de entrega:	Marzo 2024
Entidad evaluadora:	Numera, S.C.
Investigador principal:	Mtro. Fernando Mellado Meza Coordinador general de la evaluación Director Adjunto de Numera, S.C.
Equipo de investigación:	Mtra. Nancy Morales Rodríguez Mtro. Edgar Diaz Navarro Lic. Juan Mario Fenech Reynoso Director General de Numera, S.C. Staff de Trabajo de Campo Staff de Procesamiento de Datos

DIRECTORIO

Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
Gobierno del Estado de Guanajuato

Mtra. Sophia Huett López
Secretaria Ejecutiva del Sistema Estatal de Seguridad Pública

Mtra. Elía Bárbara Lugo Delgado
Directora General de Vinculación y Seguimiento

Lic. Rosa María Alfaro Barroso
Encargada de la Coordinación de Gestión y Seguimiento

Mtro. José Francisco Rico Ortiz
Jefe de Evaluación

Entidad Evaluadora Externa

Numera, S.C.

Mtro. Fernando Mellado Meza
Director Adjunto y Coordinador General de la Evaluación

Lic. Juan Mario Fenech Reynoso
Director General y Representante Legal de Numera, S.C.

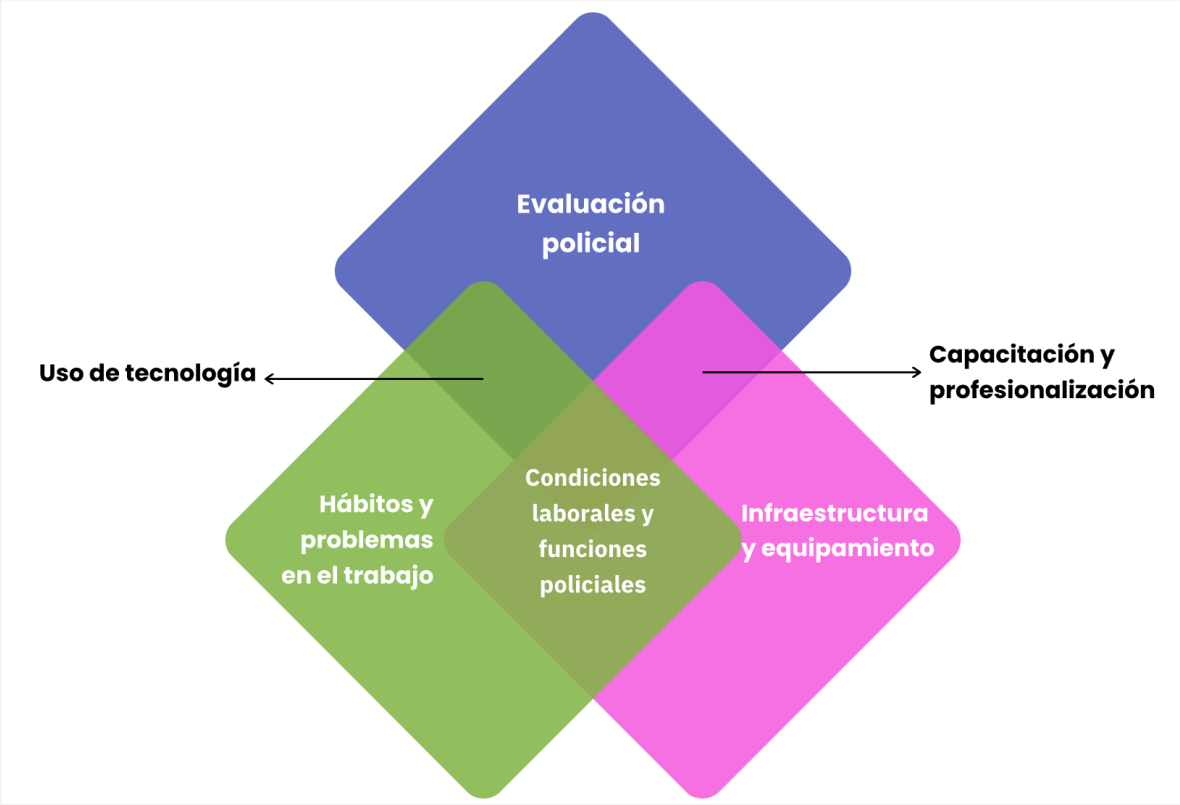
Nota metodológica

i. Objetivos, diseño y la muestra de la Encuesta Institucional 2023. Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal 2023 (FASP) en el Estado de Guanajuato.

Objetivo principal:

Conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública en la entidad, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del Fondo de Aportaciones a la Seguridad Publica.

Figura 1. Temáticas incluidas en la Encuesta Institucional 2023



Fuente: Elaboración propia con base en los LGE FASP 2023.

Numera, S.C., en calidad de Instancia Evaluadora, llevó a cabo de manera exitosa el levantamiento de la Encuesta Institucional dirigida al personal operativo en colaboración con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP) durante el mes de noviembre de 2023.

La realización de esta encuesta se ajustó estrictamente al cuestionario establecido en el Anexo 1 de los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (LINEAMIENTOS) de los Estados y del Distrito Federal correspondiente al Ejercicio Fiscal 2023. El SESESP, a través de la Dirección General de Vinculación y Seguimiento, coordinó el cronograma y la logística necesaria para la ejecución de este estudio, con la participación de la Comisión Técnica para el Seguimiento a la Evaluación del FASP (CTSEFASP) en la entidad.

La Encuesta Institucional es una herramienta de análisis diseñada por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) con el propósito de recopilar información relevante sobre la percepción del personal operativo en activo perteneciente a las entidades encargadas de la seguridad pública a nivel estatal. El objetivo primordial es obtener una visión integral sobre la implementación y el impacto de los recursos del FASP, abarcando aspectos críticos como la capacitación del personal, la adquisición y calidad del equipamiento, los esquemas de evaluación vigentes y las condiciones generales en las que el personal desempeña sus labores diarias, entre otros aspectos relevantes.

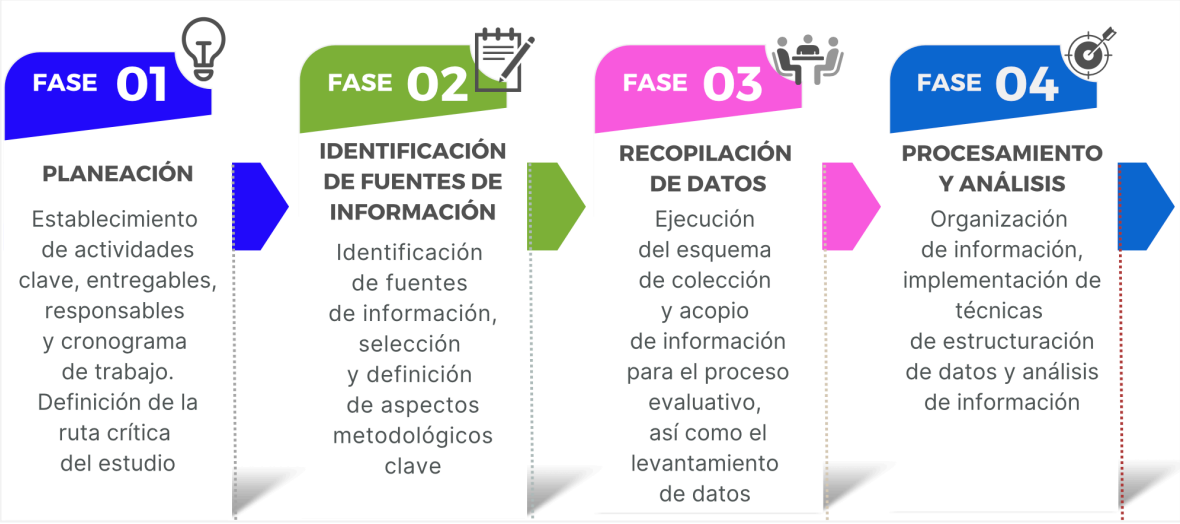
En cuanto al marco normativo y metodológico de la encuesta, es esencial resaltar que los LINEAMIENTOS, el instrumento de recolección de datos y la base de datos que detallan los términos de referencia para la evaluación, han sido emitidos por el SESNSP. Dichos documentos constituyen la base normativa y metodológica que orienta el proceso de recolección y análisis de la información, garantizando que el levantamiento de la encuesta cumpla con los estándares de calidad y objetividad requeridos por la institución.

Al apegarse a estos criterios estandarizados, Numera, S.C. garantiza que los resultados obtenidos no solo sean precisos y confiables, sino que también proporcionen información valiosa para la toma de decisiones y la formulación de políticas públicas en materia de seguridad. De esta manera, se refuerza el compromiso tanto de la entidad como de la federación con el fortalecimiento de las instituciones de seguridad mediante esquemas de evaluación encaminados a

mejorar la eficiencia y eficacia en el ejercicio de los recursos.

Sobre la coordinación y ejecución del trabajo de campo, se destaca que la planificación, así como la organización, supervisión y seguimiento de los trabajos de la encuesta, fueron realizados en colaboración con la unidad coordinadora de la evaluación (SESESP), las corporaciones objeto de estudio y la entidad evaluadora externa (Numera, S.C.). Esta coordinación permitió garantizar la validez y pertinencia del proceso evaluativo.

Figura 2. Proceso de levantamiento de trabajo de campo



Fuente: Elaboración propia con base en los LGE FASP 2023.

ii. Descripción de la técnica y método utilizado en el levantamiento de campo.

Población	Hombres y mujeres pertenecientes a las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del Estado de Guanajuato
Requisitos de la muestra	Pertenecer a las instituciones de seguridad pública del estado de Guanajuato en los siguientes estratos: Policía Ministerial, Investigadora o equivalente (148) Policía Estatal (446) Custodios Penitenciarios (171)
Lugar de aplicación	Instalaciones de las corporaciones objeto de estudio
Alcance del estudio	Estado de Guanajuato
Fecha de estudio	11 al 24 de noviembre de 2023
Esquema de selección de la muestra	Muestreo empleado fue aleatorio simple de las poblaciones finitas y muestreo aleatorio estratificado para el cálculo de las muestras a nivel estatal. Cálculo realizado por el SESNSP.
Técnica de recolección de datos	Entrevista cara a cara
Tamaño de la muestra	765 entrevistas efectivas
Método de estimación de resultados	Los resultados presentados en el estudio son porcentajes y promedios. Se respetó la estructura original del cuestionario remitido en los Lineamientos Generales de Evaluación SESNSP, así como la base de datos proporcionada.

Los pasos que fueron realizados en la ejecución de la presente encuesta iniciaron con la organización del trabajo de campo, seguido de la implementación del levantamiento de los datos, la validación y revisión de los datos capturados en SPSS y el análisis de la información fueron los pasos finales que dieron pie a la generación del presente informe de resultados (figura 3).

Figura 3. Pasos realizados en la ejecución del estudio

Fuente: Elaboración propia con base en los LGE FASP 2023.

De acuerdo con los LGE 2023, se estableció una estructura para el informe, la cual permite mantener una organización clara de los resultados, a continuación, se describen los principales componentes del estudio (figura 4).

Figura 4. Estructura del Informe Ejecutivo de Resultados

Fuente: Elaboración propia con base en los LGE FASP 2023.

Resultados Muestrales

Informe Ejecutivo de Resultados

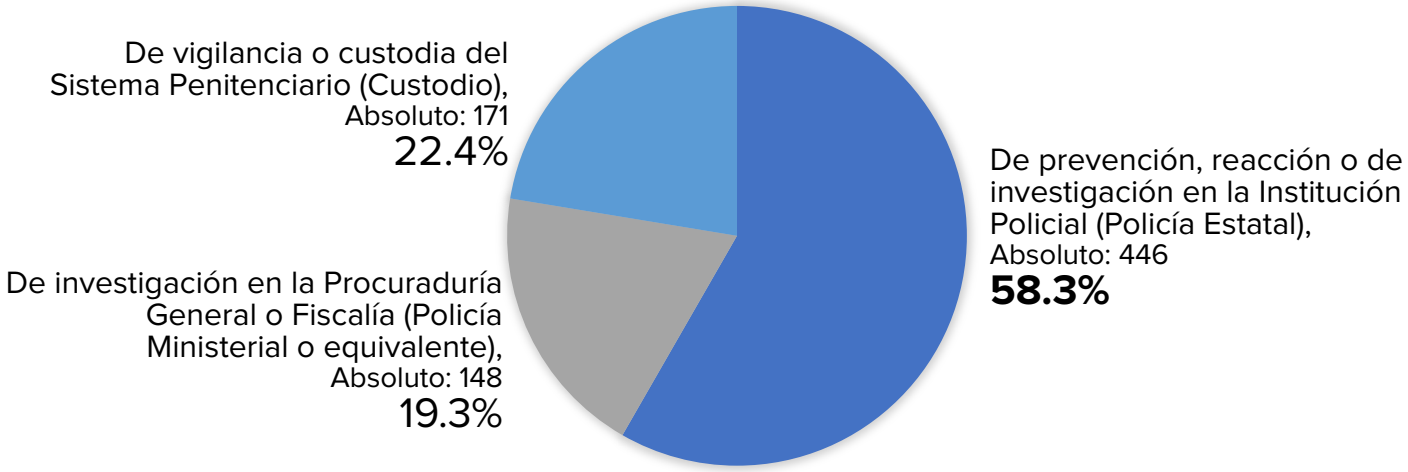
Estado de Guanajuato

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]
Ejercicio 2023

NUMERA SC

Perfil del personal operativo

1.- Función ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

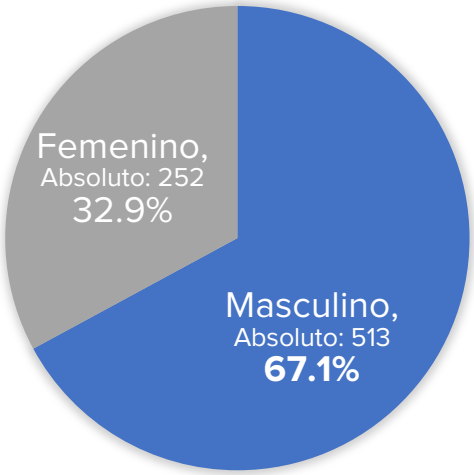


Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observó que, de las 765 personas entrevistadas, el 58.3% con un cargo en la Policía Estatal, desempeñan tareas de prevención, reacción o investigación dentro de la Institución Policial. Por otro lado, un 22.4% del total, están asignadas a roles de vigilancia o custodia en el Sistema Penitenciario. Esto refleja la importancia de la gestión y seguridad interna de las instituciones correccionales. Además, un 19.3%, que representa a 148 personas, se dedica a la investigación en la Procuraduría General o Fiscalía, como Policía Ministerial o en puestos equivalentes.

Se puede destacar que el sector con mayor representación es el de la Policía Estatal, lo que sugiere que las políticas de seguridad y las acciones preventivas son prioritarias en el Estado. Mientras que, en menor medida, la función de investigación y la custodia penitenciaria también juegan roles importantes, lo que refleja una distribución de esfuerzos abarcando desde la prevención y reacción inmediata hasta la investigación y el cumplimiento de la ley. El análisis de los datos permite entender cómo se asignan los recursos humanos en el sector de seguridad, así como la identificación de posibles áreas de refuerzo o reestructuración.

2.- Sexo



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 1. Cruce por corporación del reactivo 2.

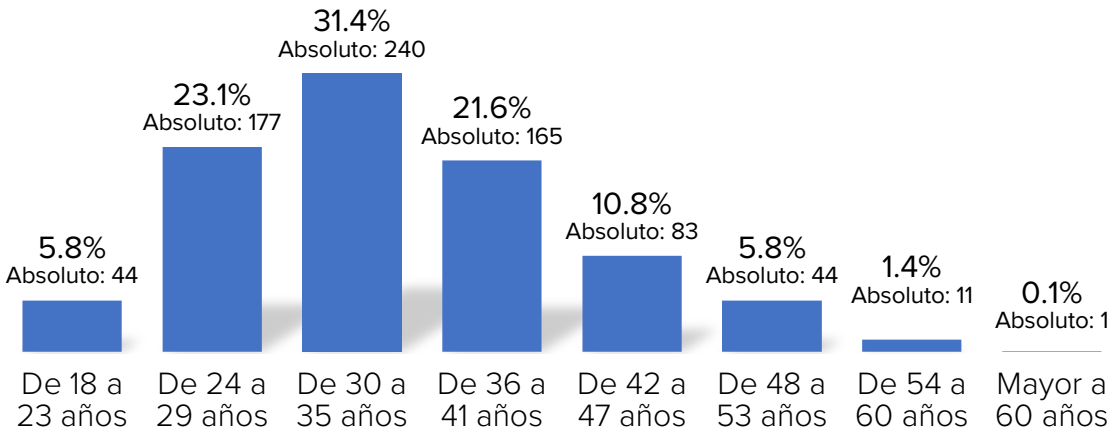
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Masculino	70.0%	58.1%	67.3%
Femenino	30.0%	41.9%	32.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Sobre la distribución por sexo en las diferentes corporaciones de seguridad, se observó que el 67.1% son hombres y el 32.9% son mujeres. Esto muestra una predominancia masculina en el conjunto total de las personas participantes.

En la Policía Estatal, la proporción de género es de un 70% de hombres frente a un 30% de mujeres, mientras que, en la Policía Ministerial o equivalente, hay un mayor porcentaje de mujeres (41.9%) en comparación con la Policía Estatal, pero los hombres siguen siendo mayoría con el 58.1%. En cuanto a los Custodios, la tendencia es similar a la de la Policía Estatal, con una presencia masculina del 67.3% y un 32.7% de participación femenina.

Existe una tendencia predominante del sexo masculino en las corporaciones de seguridad analizadas, de las cuales, la representación del sexo femenino es mayor en la Policía Ministerial o equivalente en comparación con las otras dos corporaciones. Esto podría indicar que, hay áreas dentro del sector de seguridad donde la presencia del sexo femenino está más consolidada, esto se deriva ampliamente del tipo de función policial.

3.- Edad



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 2. Cruce por corporación del reactivo 3.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De 18 a 23 años	9.0%		2.3%
De 24 a 29 años	27.4%	22.3%	12.9%
De 30 a 35 años	30.9%	31.1%	32.7%
De 36 a 41 años	21.1%	24.3%	20.5%
De 42 a 47 años	8.5%	14.2%	14.0%
De 48 a 53 años	2.7%	6.8%	12.9%
De 54 a 60 años	0.4%	1.4%	4.1%
Mayor a 60 años			0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

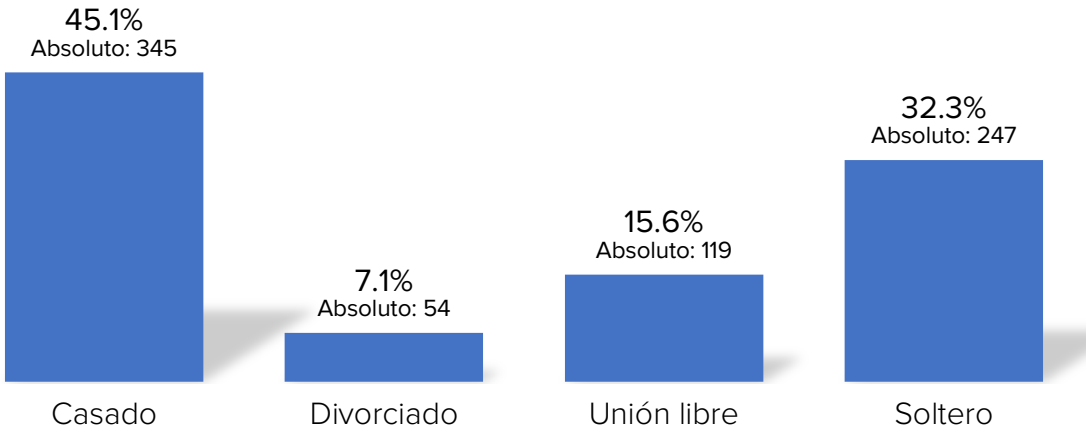
La mayoría de las personas entrevistadas se encuentra en el rango de edad de 30 a 35 años, representando el 31.4% del total. Este segmento es seguido de cerca por aquellos que tienen entre 24 y 29 años y los que tienen entre 36 y 41 años, con un 23.1% y un 21.6% respectivamente. Las que afirmaron tener entre 42 y 47 años conforman el 10.8%. Las cohortes más jóvenes de 18 a 23 años y las de mayor edad de 48 a 53 años muestran una participación similar, ambas con un 5.8% del total, mientras que solo un 1.5% de las personas encuestadas supera los 54 años de edad.

Dentro de la Policía Estatal, se destaca una alta proporción de personas jóvenes entre 18 y 35 años, que representa el 67.3% de esta corporación. En contraste, los Custodios en el mismo rango de edad constituyen el 47.9%. La Policía Ministerial, por su parte, parece centrarse más en el grupo de 24 a 35 años con un 53.4%, seguido por aquellos entre 36 y 41 años que representan el 24.3% dentro de esta división. Respecto a los

rangos de edad superiores (mayores de 42 años), los Custodios presentan una distribución más equitativa en comparación con las otras corporaciones, lo que sugiere una tendencia hacia carreras de mayor duración o un ingreso más tardío en el rol que desempeñan.

Esto refleja una presencia laboral predominantemente joven en las corporaciones de seguridad, con un enfoque notable en las edades medias de la vida laboral. La distribución por edades varía entre las distintas corporaciones, lo que podría indicar diferencias en las trayectorias profesionales, estrategias de reclutamiento o retención en el empleo. Esta información es crucial para la planificación de los recursos humanos y el desarrollo de estrategias que gestionen la diversidad de edades en el ámbito laboral de la seguridad.

4.- Situación personal



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 3. Cruce por corporación del reactivo 4.

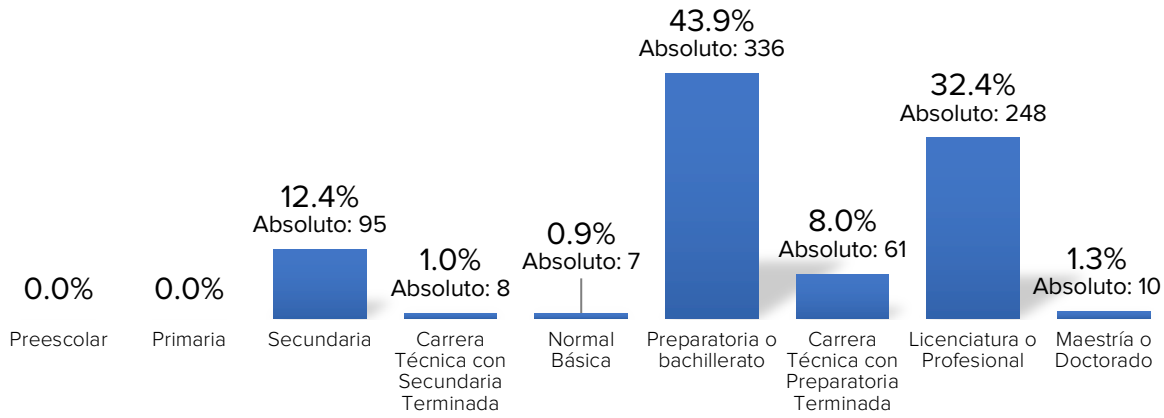
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Casado (a)	44.2%	35.1%	56.1%
Divorciado (a)	6.5%	6.8%	8.8%
Unión libre	19.1%	12.2%	9.4%
Soltero (a)	30.3%	45.9%	25.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La situación personal en términos de estado civil de las personas entrevistadas mostró que el 45.1% están casadas, lo que constituye la proporción más grande dentro de la muestra. La siguiente proporción más grande es la de personas solteras, que representa al 32.3% del total, sugiriendo que un tercio de estas personas no están casadas ni viven en unión libre y/o divorciadas, lo cual representa el 15.6% y el 7.1% respectivamente, en una menor proporción se encuentran en estas situaciones personales.

Los Custodios tienen una mayor proporción de personas casadas (56.1%) en comparación con la Policía Estatal (44.2%) y la Policía Ministerial (35.1%). Esto puede sugerir una tendencia de estabilidad familiar o una cultura organizacional donde el matrimonio es más prevalente entre los Custodios. Por otro lado, la Policía Ministerial tiene un porcentaje más alto de personas solteras (45.9%) en comparación con las otras corporaciones, lo cual podría reflejar diferencias en la demografía o en los requisitos de empleo que influyen en el estado civil del personal.

Estos resultados subrayan la importancia de considerar el contexto socioeconómico y cultural de cada corporación. Las diferencias en el estado civil pueden tener implicaciones en las necesidades de apoyo y bienestar del personal, así como en las políticas de recursos humanos, lo cual puede ser crucial para el desarrollo de intervenciones dirigidas a mejorar la calidad de vida y la eficacia operativa dentro de las fuerzas de seguridad.

5.- Escolaridad (Último grado de estudios)



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 4. Cruce por corporación del reactivo 5.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Preescolar	-	-	-
Primaria	-	-	-
Secundaria	17.5%		9.9%
Carrera Técnica con Secundaria Terminada	1.3%		1.3%
Normal Básica	1.6%		
Preparatoria o bachillerato	50.2%	2.0%	63.7%
Carrera Técnica con Preparatoria Terminada	9.4%	4.1%	7.6%
Licenciatura o Profesional	19.5%	88.5%	17.5%
Maestría o Doctorado	0.5%	5.4%	
Total	100%	100%	100%

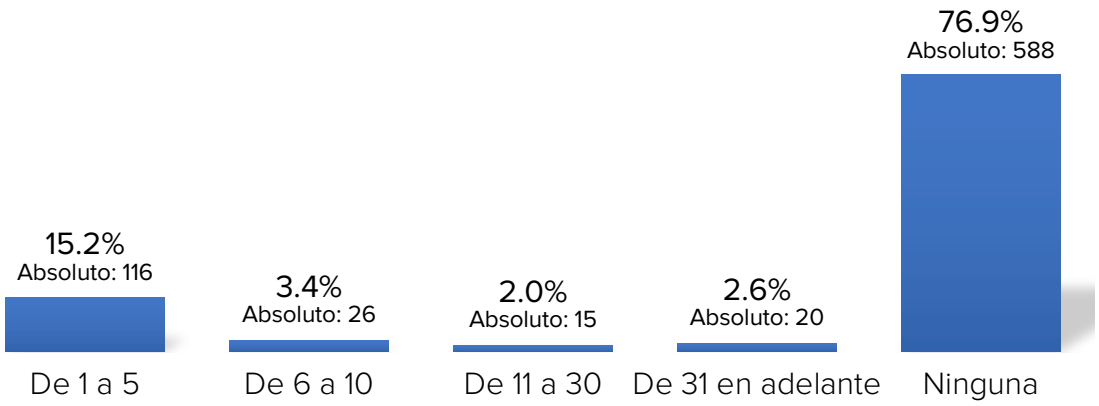
Respecto al último grado de estudios, se observó que el nivel medio superior concentra la mayor parte de las personas entrevistadas, con un 43.9% que cuentan con la preparatoria o bachillerato y un 32.4% tienen una licenciatura o profesión. Además, un 12.4% del total tiene secundaria y un 8.0% alcanzó una carrera técnica con preparatoria terminada, mientras que los porcentajes restantes se distribuyeron entre

personas con estudios de maestría o doctorado (1.3%), aquellas con una carrera técnica y secundaria terminada (1.0%) y quienes cursaron la escuela normal básica (0.9%).

La Policía Ministerial o equivalente tiene un notable 88.5% de su personal con licenciatura o estudios profesionales, lo cual es considerablemente superior al 19.5% de la Policía Estatal y al 17.5% de los Custodios en la misma categoría. La mayoría de los Custodios (63.7%) reportaron tener estudios de preparatoria o bachillerato, una cifra significativamente más alta que la de la Policía Estatal (50.2%). Este patrón de escolaridad más alta entre el personal de la Policía Ministerial podría reflejar requisitos de educación más estrictos para el ingreso o la promoción dentro de esta corporación, mientras que la Policía Estatal y los Custodios muestran una tendencia mayor en educación media superior y el acceso a personas con estudios de secundario y/o carrera técnica con secundaria terminada.

Lo anterior refleja una estructura educativa diversa dentro del personal de seguridad, que podría influir en la capacidad de respuesta, la toma de decisiones y la eficiencia operativa de las distintas corporaciones. La Policía Ministerial se distingue por tener un nivel educativo más alto, que podría estar relacionado con las responsabilidades específicas y la naturaleza de su trabajo y ser crucial para la planificación de programas de formación continua que garanticen que el personal de seguridad pública esté adecuadamente preparado para enfrentar los desafíos de su contexto laboral.

6.- En su trabajo ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 5. Cruce por corporación del reactivo 6.

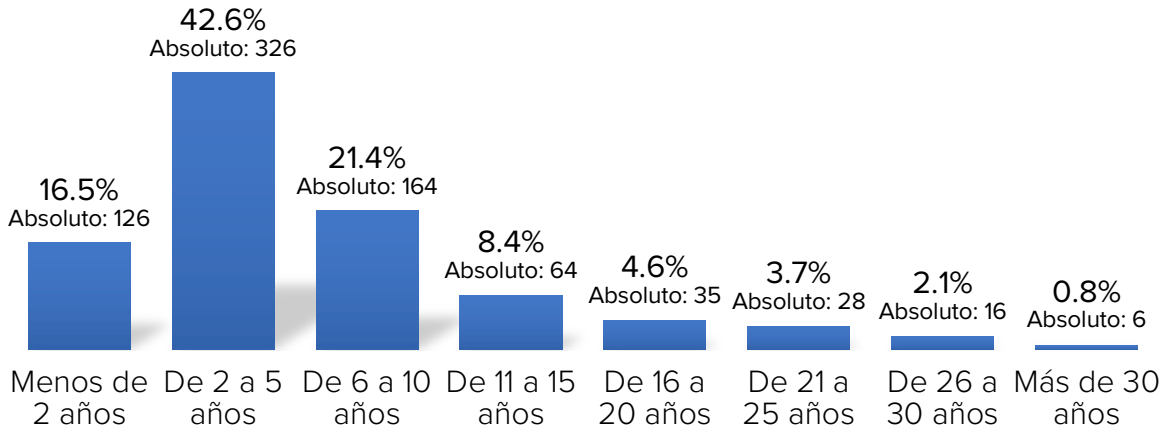
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De 1 a 5	24.4%	0.7%	3.5%
De 6 a 10	4.5%	2.0%	1.8%
De 11 a 30	1.6%	1.4%	3.5%
De 31 en adelante	2.9%		4.1%
Ninguna	66.6%	95.9%	87.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En el ámbito laboral, un 76.9% de las personas entrevistadas, señalaron no tener subordinados/as bajo su mando, lo que indica que desempeñan funciones que no implican gestión de personal. Por otra parte, un 15.2% tiene de 1 a 5 subordinados/as, lo cual es indicativo de roles de supervisión a pequeña escala. Notablemente, solo un pequeño porcentaje, el 8.0%, dirige a grupos más grandes de 6 a más de 31 personas.

Tanto la Policía Ministerial como Custodios, son las corporaciones que en su mayoría reportaron no tener subordinados, con un 95.9% y 87.1%, respectivamente. Esta información es indicativa de las estructuras jerárquicas dentro de cada corporación, con la Policía Ministerial y los Custodios posiblemente operando con una estructura más plana en comparación con la Policía Estatal que muestra una distribución más equilibrada en los niveles de responsabilidad, con un 24.4% que supervisa de 1 a 5 personas.

Un gran número del personal en las corporaciones de seguridad no ejerce funciones de mando, en comparación con la Policía Estatal que mostró una mayor proporción de pequeños equipos supervisados. Esto es esencial para entender la dinámica interna de las organizaciones y podría ser clave para diseñar intervenciones estratégicas que mejoren la toma de decisiones, la comunicación interna y la implementación de políticas en las fuerzas de seguridad pública.

7.- Antigüedad ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 6. Cruce por corporación del reactivo 7.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Menos de 2 años	17.9%	14.2%	14.6%
De 2 a 5 años	49.3%	31.8%	34.5%
De 6 a 10 años	22.2%	25.7%	15.8%
De 11 a 15 años	5.2%	17.6%	8.8%
De 16 a 20 años	1.8%	6.1%	10.5%
De 21 a 25 años	2.2%	3.4%	7.6%
De 26 a 30 años	1.1%	1.4%	5.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

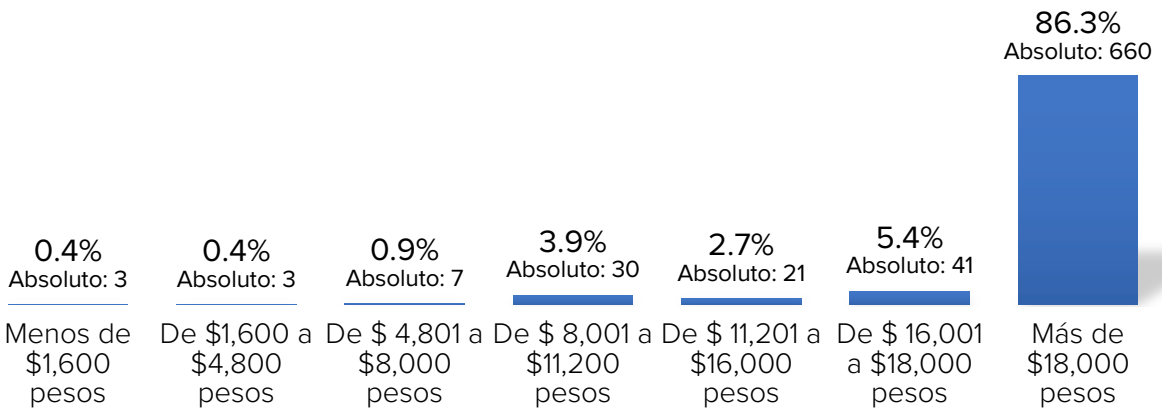
En cuanto a la antigüedad en sus instituciones actuales, un 42.6% de las personas entrevistadas tienen de 2 a 5 años, seguido de un 21.4% de personas con una antigüedad de 6 a 10 años. Además, aquellas personas con menos de 2 años representan un 16.5%, mientras que, la proporción de personal disminuye progresivamente con el aumento de la antigüedad, un 13.0% han estado de 11 a 20 años en su puesto, y sólo el 6.6% han permanecido en su institución actual de 21 años en adelante.

En el caso de la Policía Estatal, casi la mitad del personal, el 49.3% tienen de 2 a 5 años de antigüedad, similar al porcentaje global de la población total, lo que indica que esta corporación pudo haber experimentado cambios recientes en su plantilla o políticas de contratación activas en los últimos años. Por otro lado, la Policía Ministerial y los Custodios muestran una distribución de antigüedad más equilibrada, aunque

todavía con una tendencia hacia una menor antigüedad, con un 31.8% y un 34.5% en el rango de 2 a 5 años respectivamente.

Esto indica que las instituciones de seguridad están experimentando una fase de estabilización en términos de antigüedad laboral, con una concentración en los rangos intermedios. Es evidente que existe una reciente incorporación de personal en la Policía Estatal, mientras que la Policía Ministerial y los Custodios parecen tener un perfil de antigüedad algo más disperso. Lo que es esencial para entender los cambios organizacionales, la acumulación de experiencia y las potenciales necesidades de capacitación y desarrollo dentro de las instituciones.

8.- Ingresos ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 7. Cruce por corporación del reactivo 8.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Menos de $1,600 pesos	0.4%	0.7%	
De $1,600 a $4,800 pesos	0.7%		
De $ 4,801 a $8,000 pesos	0.9%	2.0%	
De $ 8,001 a $11,200 pesos	5.4%	2.7%	1.2%
De $ 11,201 a $16,000 pesos	2.9%	4.1%	1.2%
De $ 16,001 a $18,000 pesos	5.2%	6.8%	4.7%
Más de $18,000 pesos	84.5%	83.8%	93.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

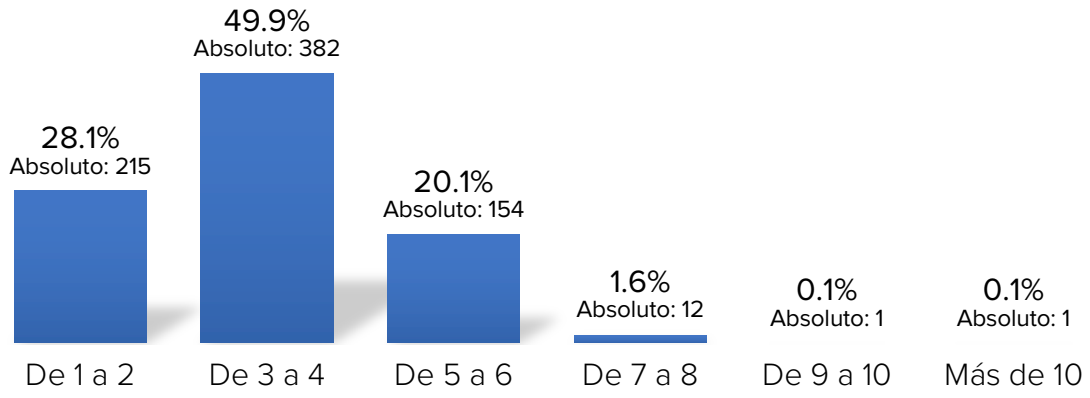
Acerca del ingreso percibido por parte de las personas entrevistadas, un 86.3% reportaron tener un sueldo mensual bruto superior a $18,000 pesos, mientras que el 5.4% reciben al mes una remuneración de $16,000 a $18,000 pesos. Las categorías

de ingresos menores a $16,000 pesos representan solo una pequeña fracción del total, sumando el 8.3% de las personas encuestadas. Esto puede indicar que los trabajos en estas instituciones ofrecen una compensación relativamente estable y posiblemente competitiva dentro del mercado laboral.

En las tres corporaciones la tendencia es similar, con un salario mayor a los $18,000 pesos mensuales brutos. En este sentido, los Custodios representan el 93.0%, la Policía Estatal tiene un 84.5% y la Policía Ministerial un 83.8% en esta categoría de ingresos superior, lo que refuerza la noción de que el sector de seguridad proporciona una remuneración que supera el umbral mencionado. En las categorías de ingreso más bajo, los Custodios tienen una mínima representación del 1.2% en el rango de $8,001 a $11,200 pesos, mientras que en la Policía Estatal y Ministerial existen porcentajes marginales que ganan menos de $1,600 pesos.

Estos datos no solo reflejan una tendencia de remuneración elevada en el sector de seguridad que podría considerarse dentro de un rango medio a alto, según los estándares salariales nacionales, sino que también sugieren un esfuerzo por ofrecer condiciones salariales que puedan mejorar la atracción y retención de personal cualificado para el cumplimiento de sus funciones, estableciendo además, un compromiso por parte de las instituciones para asegurar la estabilidad económica y la satisfacción laboral de su personal.

9.- Dependientes ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 8. Cruce por corporación del reactivo 9.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De 1 a 2	23.1%	44.6%	26.9%
De 3 a 4	53.6%	41.9%	47.4%
De 5 a 6	21.3%	12.8%	23.4%
De 7 a 8	2.0%	0.7%	1.2%
Más de 10			0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

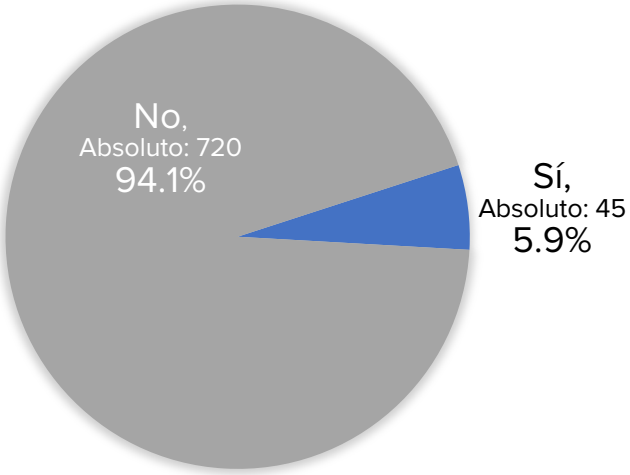
Respecto a las personas dependientes económicos, la mitad de entrevistados, un 49.9% tienen de 3 a 4 personas que dependen de su ingreso, incluyéndose a sí mismos. Además, un 28.1% tienen de 1 a 2 dependientes, y en los rangos más altos de dependientes, hay una marcada disminución, con solo un 20.1% reportaron tener de 5 a 6 dependientes y un 1.8% del personal tienen más de 7 dependientes.

El 53.6% de la Policía Estatal tienen de 3 a 4 dependientes en comparación con las otras corporaciones. En contraste, la Policía Ministerial o equivalente concentra un porcentaje ligeramente mayor del 44.6% con 1 a 2 dependientes. Los Custodios, por otro lado, presentan una distribución más equitativa, con un 47.4% reportaron de 3 a 4 dependientes y un 23.4% con 5 a 6 dependientes, lo que sugiere una mayor carga familiar en este grupo.

Los datos reflejan un número considerable del personal de seguridad con responsabilidades familiares significativas. Este panorama puede influir en las necesidades de apoyo y beneficios laborales, destacando la importancia de

considerar las políticas de compensación y bienestar que atiendan las demandas de una presencia laboral con obligaciones familiares considerables.

10.- Ingreso adicional ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 9. Cruce por corporación del reactivo 10.

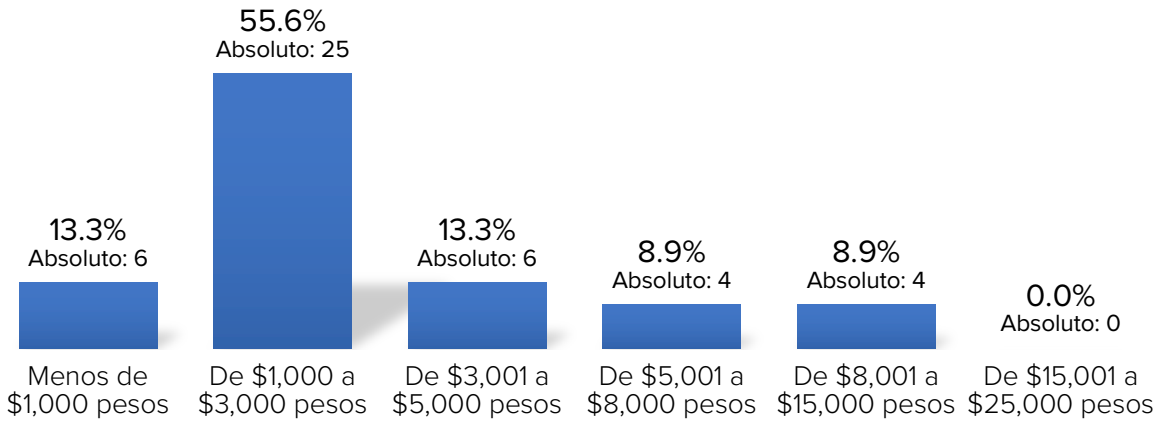
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	6.3%	2.0%	8.2%
No	93.7%	98.0%	91.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Un 94.1% de entrevistados, no cuenta con ingresos adicionales provenientes de actividades comerciales, financieras o servicios profesionales. Esto puede sugerir que los empleados de estas corporaciones están plenamente comprometidos con su trabajo principal o que las oportunidades para obtener ingresos adicionales son limitadas. La proporción de aquellos que sí tienen otras fuentes de ingreso fue de 5.9%. En cuanto a las proporciones por corporación, se observó que el personal de custodia penitenciaria tiene la mayor proporción del personal con ingresos adicionales con un 8.2%, seguido de la Policía Estatal por con un 6.3%. La Policía Ministerial o equivalente tiene el porcentaje más bajo de empleados con ingresos adicionales, solo un 2.0%.

Este aspecto puede estar ligado directamente a la dependencia salarial de las personas entrevistadas y al nivel de ingresos que le proporciona su fuente primaria de

trabajo en relación con sus necesidades familiares de gasto y a entornos externos como la situación económica e inflacionaria que ven mermado el ingreso familiar.

10.1.- ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?



Base: Estos resultados representan al 5.9% de los entrevistados que cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales, absoluto: 45.

Tabla 10. Cruce por corporación del reactivo 10.1.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Menos de $1,000 pesos	21.4%		
De $1,000 a $3,000 pesos	50.0%	33.3%	71.4%
De $3,001 a $5,000 pesos	14.3%		14.3%
De $5,001 a $8,000 pesos	10.7%	33.3%	
De $8,001 a $15,000 pesos	3.6%	33.4%	14.3%
De $15,001 a $25,000 pesos			
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Sobre los ingresos adicionales de aquellas personas que confirmaron una fuente de ingreso secundaria, el 55.6% perciben de $1,000 a $3,000 pesos adicionales al mes. Esto sugiere que, aunque una fracción de los empleados busca aumentar sus ingresos, las cantidades que obtienen son relativamente modestas. Otro 13.3% gana tanto menos de $1,000 como entre $3,001 y $5,000 pesos, indicando una variedad en la cantidad de ingresos secundarios que los empleados pueden generar, seguidos de quienes reciben de $5,001 a $8,000 pesos y de $8,001 a $15,000 pesos que representa el 8.9% para ambas categorías.

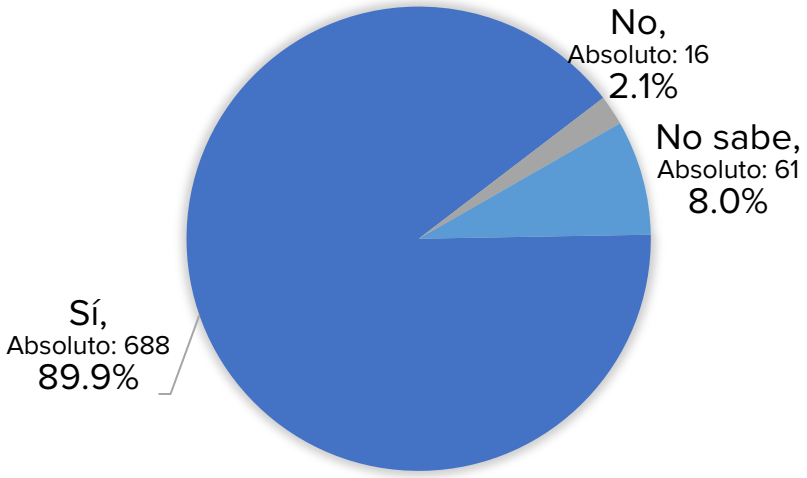
En la esfera de los ingresos adicionales, es destacable que un 55.6% del personal con fuentes de ingreso secundarias ganan entre $1,000 a $3,000 pesos mensuales. Esta cifra subraya que, aunque existe una propensión a buscar complementos salariales, las sumas logradas son modestas. En términos de diversidad de ingresos secundarios, se observa que un 13.3% de los encuestados informaron obtener menos de $1,000 o entre $3,001 a $5,000 pesos. Además, cada una de las categorías de $5,001 a $8,000

pesos y de $8,001 a $15,000 pesos concentran al 8.9% de los encuestados, lo que señala que, aunque menos comunes, hay quienes consiguen ingresos adicionales más significativos.

Por corporación, los Custodios se destacan con el porcentaje más alto (71.4%) del personal que reportó ingresos adicionales en un rango de $1,000 a $3,000 pesos. Por su parte, la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente registran un 50% y un 33.3% respectivamente en este mismo rango de ingreso extra. La Policía Ministerial muestra una distribución equitativa en las categorías intermedias de ingreso adicional, con aproximadamente un tercio de su participación laboral en cada una de ellas. Mientras tanto, la Policía Estatal reflejó una variación más amplia en todas las categorías, con un notable 21.4% que perciben menos de $1,000 pesos adicionales al mes.

La búsqueda de ingresos adicionales entre el personal de seguridad parece ser una práctica moderada y los montos involucrados tienden a ser bajos, particularmente en la Policía Estatal y los Custodios. Esto podría reflejar una estabilidad en los ingresos principales o una limitada disponibilidad de tiempo o recursos para dedicarse a labores que generen ingresos adicionales significativos. El reconocimiento de estas tendencias es vital para comprender las dinámicas financieras personales y puede influir en la formulación de políticas de bienestar y apoyo al personal de estas corporaciones.

Profesionalización
11.- ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 11. Cruce por corporación del reactivo 11.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	92.2%	85.8%	87.7%
No	2.2%	2.0%	1.8%
No sabe	5.6%	12.2%	10.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

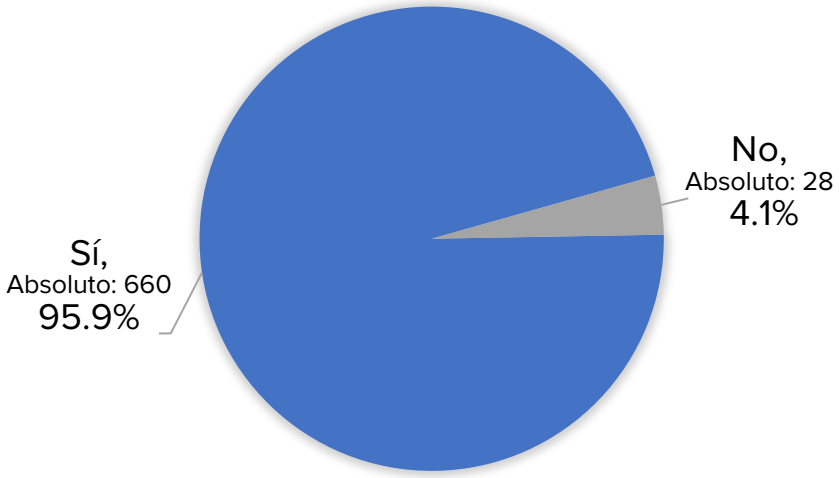
La mayoría de las personas entrevistadas (89.9%) afirman que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera. Esto indica que existe un conocimiento generalizado de estructuras formales de desarrollo profesional dentro de estas corporaciones, lo cual es un indicador de la existencia de políticas claras para el desarrollo y profesionalización de los empleados. Por otro lado, un pequeño porcentaje, el 2.1%, señalaron que su institución no tiene este tipo de servicio, y un 8.0% no sabe si existe o no.

En el análisis se observó que la Policía Estatal tiene el porcentaje más alto de afirmación sobre la existencia del Servicio Profesional de Carrera con un 92.2%, seguido por los Custodios con un 87.7% y la Policía Ministerial con un 85.8%.
Sin embargo la proporción de elementos policiales que no están seguros de la existencia de dicho servicio es más alta en la Policía Ministerial y entre los Custodios, con un 12.2% y un 10.5% respectivamente, lo que puede sugerir una menor claridad

en la comunicación de las políticas o programas de carrera profesional en estas áreas en comparación con la Policía Estatal.

La percepción de la existencia de un Servicio Profesional de Carrera es ampliamente reconocida entre el personal de las instituciones de seguridad, lo que potencialmente refleja un enfoque en la profesionalización y el desarrollo de carrera. Sin embargo, la variabilidad en la conciencia de estos servicios entre las diferentes corporaciones sugiere la necesidad de mejorar en la divulgación de información y en el acceso a estos programas para todo el personal.

11.1.- ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?



Base: Estos resultados representan al 89.9% de los entrevistados que respondió que su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera, absoluto: 688.

Tabla 12. Cruce por corporación del reactivo 11.1.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	94.2%	99.2%	98.0%
No	5.8%	0.8%	2.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

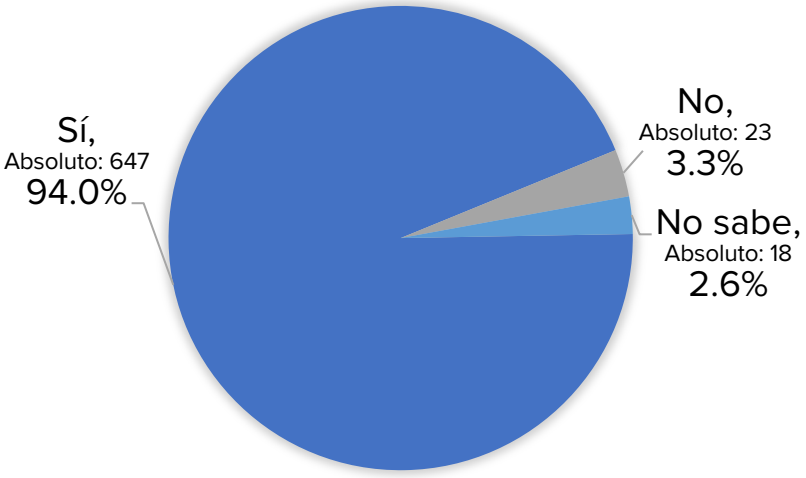
El 95.9% del personal entrevistado está familiarizado con las funciones y requisitos necesarios para su posición actual. Esto es indicativo de una comunicación efectiva dentro de las instituciones respecto a las expectativas y responsabilidades del puesto,

lo que es fundamental para el desempeño eficaz del personal y la alineación con los objetivos de la institución. La pequeña minoría, el 4.1% indicó no conocer los detalles de su puesto, lo que destaca la importancia de seguir mejorando la orientación y capacitación del personal para garantizar que todo el personal esté plenamente informado y preparado para sus roles.

Esta información mostró que la Policía Ministerial o equivalente tiene el porcentaje más alto de que conocen sus funciones y requisitos, con un 99.2%, seguido por los Custodios con un 98.0% y la Policía Estatal con un 94.2% que presentó también un porcentaje notable (5.8%) de su personal que no conoce sus funciones. Los datos positivos reflejan una sólida inducción y procedimientos de entrenamiento en estas corporaciones, aunque la Policía Estatal haya mostrado un ligero margen de mejora en comparación con las otras dos.

La familiaridad con las funciones y requisitos del puesto es alta entre las personas encuestadas aspecto que contribuye al adecuado desempeño de la función policial. Sin embargo, el pequeño porcentaje que aún desconoce estos aspectos fundamentales (4.1%) subraya la necesidad de esfuerzos continuos de capacitación y comunicación interna para asegurar la competencia completa en todas las áreas y niveles.

11.2.- ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?



Base: Estos resultados representan al 89.9% de los entrevistados que respondió que su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera, absoluto: 688.

Tabla 13. Cruce por corporación del reactivo 11.2.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	94.2%	88.2%	98.7%
No	3.2%	7.9%	
No sabe	2.7%	3.9%	1.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

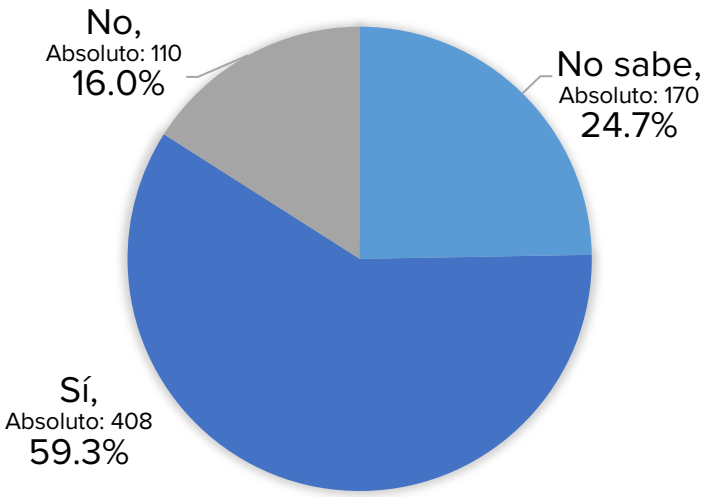
Respecto a la emisión de convocatorias públicas para cubrir vacantes, un 94.0% de los encuestados afirma que sus instituciones efectúan tales anuncios, evidenciando una tendencia hacia la transparencia y la meritocracia en los procedimientos de reclutamiento. Un minoritario 3.3% señaló la no existencia de dichas convocatorias, mientras que un 2.6% no tiene certeza sobre la práctica de su institución en este aspecto.

Examinando los datos por corporación, se puede observar un consenso general sobre emisión de convocatorias específicamente en personal de custodia, con un 98.7% que reconoce esta práctica, seguido por la Policía Estatal con un 94.2%, y la Policía Ministerial o equivalente con un 88.2%.

Estos datos visualizan una adopción amplia el proceso de selección abierto y público en las distintas ramas de seguridad. Es de notar que un 7.9% de la Policía Ministerial o equivalente y un 3.2% de la Policía Estatal indicaron que sus instituciones no llevan a

cabo tales convocatorias. En términos generales, se registra que la emisión de convocatorias abiertas para ocupar vacantes es un esquema ampliamente identificado por las personas entrevistadas (94%).

11.3.- ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?



Base: Estos resultados representan al 89.9% de los entrevistados que respondió que su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera, absoluto: 688.

Tabla 14. Cruce por corporación del reactivo 11.3.

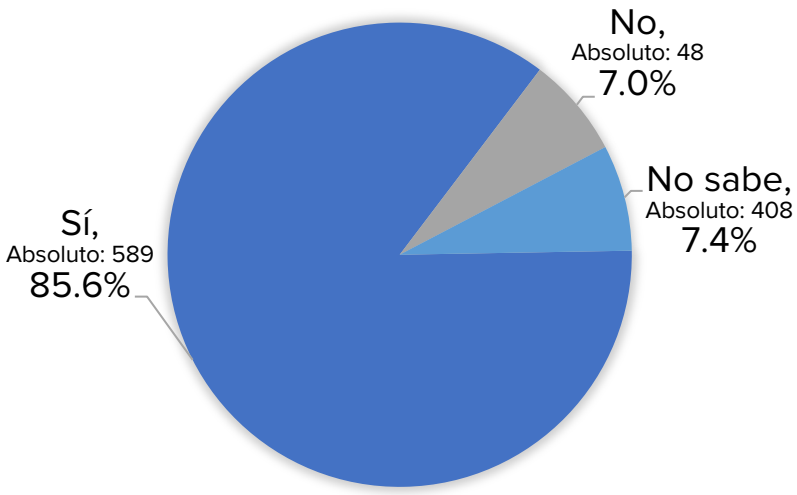
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	58.6%	49.6%	69.3%
No	18.7%	13.4%	10.7%
No sabe	22.6%	37.0%	20.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 59.3% de las personas entrevistadas confirmaron tener un plan individual de carrera aprobado por su institución. Esto subraya que hay una estrategia significativa de desarrollo profesional implementada, lo cual es crucial para el crecimiento y la satisfacción laboral del personal. Sin embargo, también hay una proporción considerable de encuestados (16%) que indicó no tener un plan individual de carrera, por otra parte, el 24.7% no está seguro de tenerlo o no, lo que puede señalar áreas de mejora en la comunicación y el apoyo al desarrollo de carrera dentro de las instituciones.

De acuerdo con los datos por corporación, los custodios tienen la mayor proporción de personal con un plan de individual carrera (69.3%), seguido de la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente tienen un porcentaje menor de personas con planes de carrera (58.6% y un 49.6% respectivamente). Este aspecto indica que la proporción de personal que no identifica o no sabe si dispone de un plan individual de carrera es alto en las tres corporaciones.

Si bien la mayoría del personal que labora en las instituciones de seguridad tienen un plan individual de carrera establecido, hay una fracción significativa que o bien no cuenta con uno o no está informada al respecto. Esto último es especialmente prevalente en la Policía Ministerial. La existencia de planes de carrera en la Instituciones es un aspecto positivo, que puede ser un factor de desarrollo importante, ya que proporciona una formación y metas profesionales definidas.

11.4.- ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?



Base: Estos resultados representan al 89.9% de los entrevistados respondió que su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera, absoluto: 688.

Tabla 15. Cruce por corporación del reactivo 11.4.

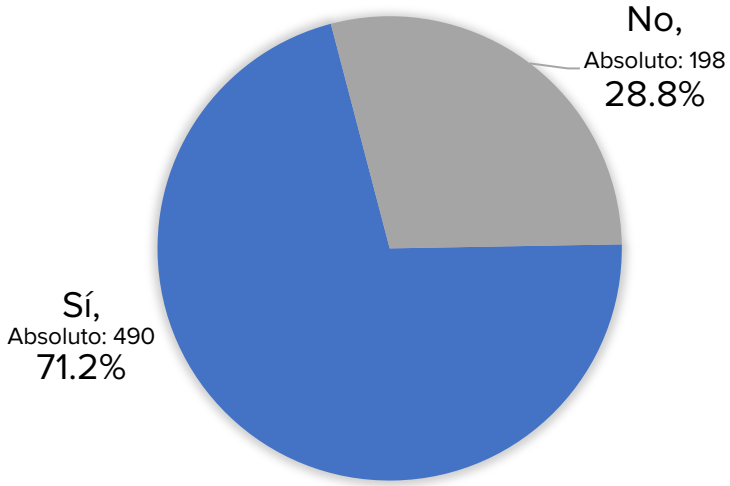
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	93.4%	55.1%	90.0%
No	4.6%	19.7%	2.7%
No sabe	1.9%	25.2%	7.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

De acuerdo con los datos presentados, un 85.6% de los encuestados reconoce que los ascensos y promociones en su organización se gestionan mediante concursos públicos y abiertos, reflejando un compromiso con la transparencia y la equidad en el avance profesional. Este alto porcentaje sugiere una práctica institucionalizada de valorar la meritocracia. Sin embargo, existe un 7.0% que indica lo contrario, y un 7.4% parece desconocer el mecanismo de promoción, lo que podría señalar la necesidad de mejorar la comunicación interna y la claridad de los procedimientos de ascenso.

La desagregación por corporaciones muestra que la Policía Estatal lidera con un 93.4% en la afirmación de procesos de selección abiertos, seguida de cerca por los Custodios con un 90.0%. Por su parte, la Policía Ministerial o equivalente muestra una menor tasa de afirmación con un 55.1%, junto con un significativo 25.2% que desconoce la existencia de tales procesos, y un 19.7% que niega la realización de concursos abiertos para promociones.

Aun cuando los concursos abiertos y públicos son generalizados para las promociones dentro de estas instituciones, hay una notoria variabilidad entre las diferentes corporaciones. Especial atención se requiere en la Policía Ministerial o equivalente para asegurar que todo su personal esté bien informado sobre las oportunidades de ascenso y asegurar que las prácticas de promoción sean percibidas como parte de un proceso institucional y estandarizado que permita la igualdad de oportunidades, aspecto que puede ser clave para promover una cultura organizacional positiva.

11.5.- ¿Sabía que, como integrante del Servicio Profesional de Carrera, tiene derecho a que se revisen las resoluciones disciplinarias emitidas en su contra mediante el Recurso de Rectificación?



Base: Estos resultados representan al 89.9% de los entrevistados respondió que su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera, absoluto: 688.

Tabla 16. Cruce por corporación del reactivo 11.5.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	72.3%	59.1%	78.7%
No	27.7%	40.9%	21.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

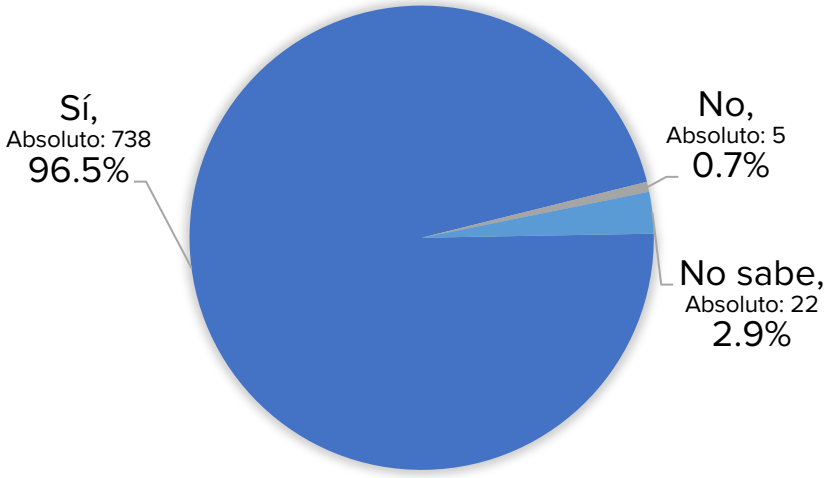
El 71.2% de los entrevistados, indicaron estar al tanto de su derecho a revisar las resoluciones disciplinarias a través del Recurso de Rectificación en el marco del Servicio Profesional de Carrera. Lo cual garantiza que el personal pueda ejercer sus derechos y buscar reparación en caso de medidas disciplinarias que consideren injustas o erróneas. Por otro lado, un 28.8% desconoce este derecho, lo que sugiere que aún hay un margen considerable para mejorar la información y formación sobre los derechos y recursos disponibles para el personal en el ámbito disciplinario.

Los Custodios son la corporación con el mayor porcentaje de conocimiento sobre este derecho, con un 78.7% afirmando estar informados, seguidos por la Policía Estatal, el 72.3% están al tanto, mientras que, en la Policía Ministerial o equivalente, el porcentaje desciende al 59.1%. El porcentaje más alto de desconocimiento se encuentra en la

Policía Ministerial o equivalente, con un 40.9% de los encuestados sin conocimiento de este derecho, reflejando la necesidad de mejorar la capacitación y la comunicación interna en esta área específica.

Aunque la mayoría del personal en las instituciones de seguridad se mantienen informados sobre sus derechos de revisión disciplinaria, todavía hay una proporción importante que no está al tanto de estas opciones de rectificación. Esta brecha de conocimiento es especialmente marcada en la Policía Ministerial o equivalente y subraya la importancia de fortalecer las políticas de comunicación interna para asegurar que su personal conozca sus derechos y los procesos disponibles para su protección dentro del Servicio Profesional de Carrera.

12.- ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 17. Cruce por corporación del reactivo 12.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	96.2%	93.9%	99.4%
No	0.4%	2.0%	
No sabe	3.4%	4.1%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

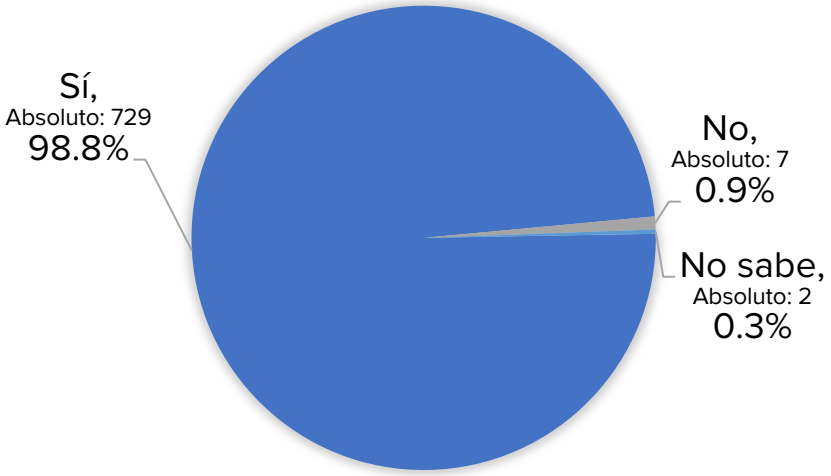
La mayoría de los entrevistados, el 96.5% están inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Lo cual refleja una alta adherencia a los

procedimientos reglamentarios y una sólida integración del personal de seguridad en los sistemas oficiales de registro. Por otro lado, un porcentaje muy pequeño, solo el 0.7% indicó no estar inscrito, y un 2.9% desconoce su inscripción, lo cual podría señalar una pequeña brecha en el cumplimiento sobre la importancia de este registro.

Es importante mencionar que, existe una alta inscripción por parte del personal de las tres corporaciones: Policía Estatal con un 96.2%, Policía Ministerial o equivalente con un 93.9%, y Custodios con un 99.4%. El porcentaje más alto de incertidumbre respecto a la inscripción se encuentra en la Policía Ministerial o equivalente con un 4.1%, seguido por la Policía Estatal con un 3.4% y los Custodios con un 0.6%. Asimismo, es notable que, en la Policía Estatal y Ministerial, existe un pequeño segmento del 0.4% y 2.0% respectivamente que no está inscrito, lo cual resalta áreas específicas para mejorar la integración al Registro Nacional.

El alto porcentaje de personal registrado en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública resalta la eficiencia de los procesos de registro y el nivel de profesionalización dentro de las instituciones de seguridad.

12.1.- ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?



Base: Estos resultados representan al 96.5% de los entrevistados que se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, absoluto: 738.

Tabla 18. Cruce por corporación del reactivo 12.1.

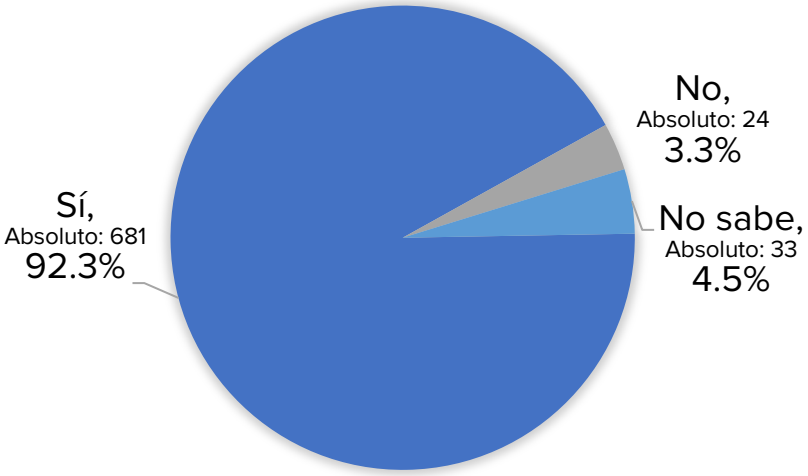
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	99.8%	95.7%	98.8%
No		3.6%	1.2%
No sabe	0.2%	0.7%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Un 98.8% de los entrevistados, cuenta con la CUIP, lo que demuestra una cobertura casi total de este identificador entre el personal de seguridad pública, reflejando así, una gestión optima de los datos y un registro efectivo. La mínima cantidad de personas que no poseen una CUIP o no saben si la tienen, suman apenas el 1.2%, lo cual señala que hay pocos casos aislados con los procedimientos de registro.

La adquisición de la CUIP es consistente en todas las corporaciones, la Policía Estatal alcanzó un 99.8%, la Policía Ministerial o equivalente un 95.7%, y los Custodios un 98.8%. De manera paralela la Policía Ministerial o equivalente tiene un porcentaje significativo (4.3%) de aquellas personas que no cuentan con la CUIP y/o que desconocen de este proceso, en comparación con la Policía Estatal y Custodios. Estas cifras sugieren que las políticas de identificación y registro están bien implementadas a lo largo de las diferentes corporaciones, aunque la Policía Ministerial o equivalente muestra un ligero margen para mejorar el cumplimiento en este aspecto.

La práctica de asignar y mantener la Clave Única de Identificación Personal es efectiva en las instituciones de seguridad pública, como lo demuestra el alto porcentaje de adopción. La existencia de esta identificación única es clave para la seguridad, la trazabilidad y la responsabilidad dentro de las instituciones.

12.2.- ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)



Base: Estos resultados representan al 96.5% de los entrevistados que se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, absoluto: 738.

Tabla 19. Cruce por corporación del reactivo 12.2.

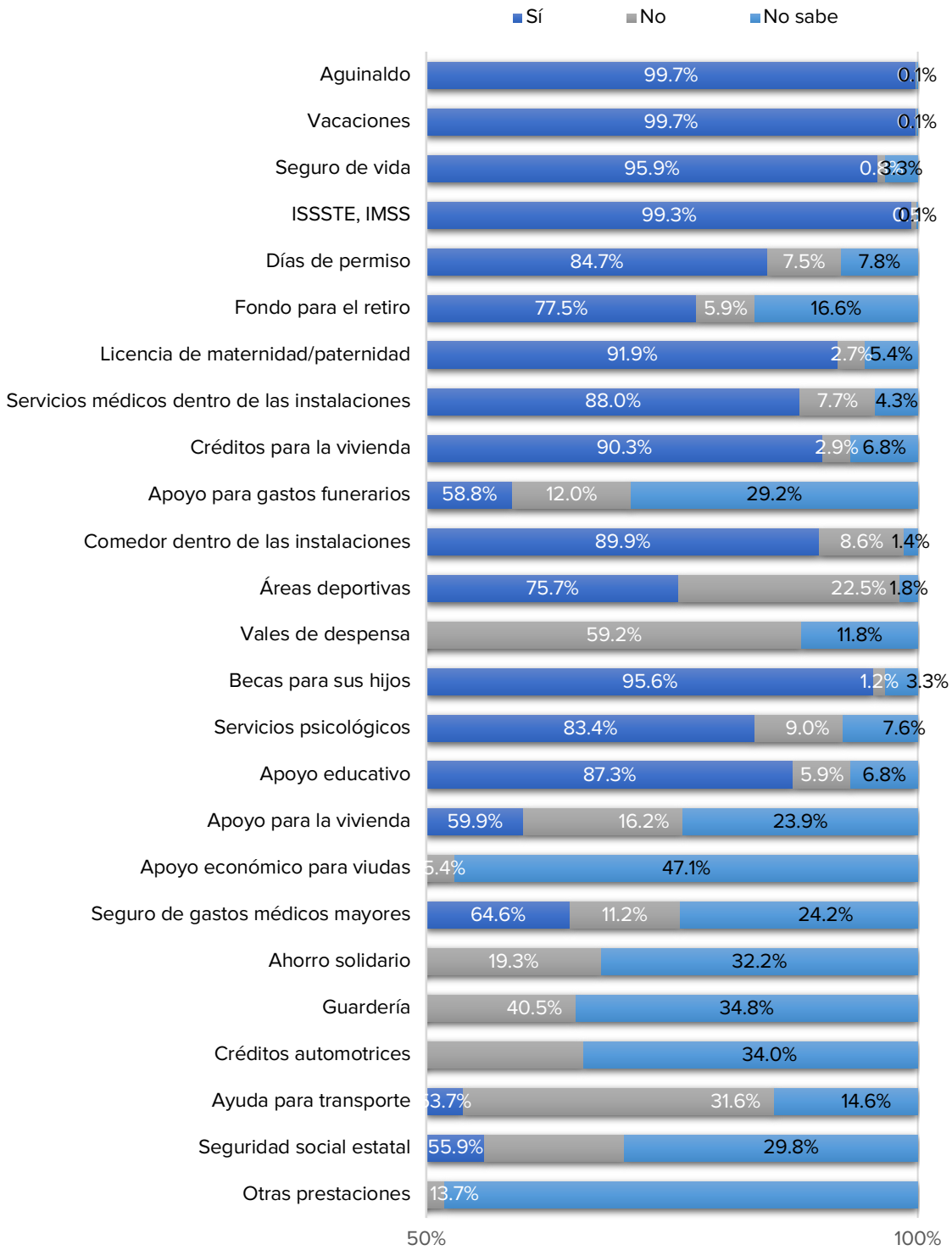
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	95.3%	88.5%	87.6%
No	2.3%	3.6%	5.3%
No sabe	2.3%	7.9%	7.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Respecto al CUP, un alto porcentaje del 92.3% de los entrevistados, afirmaron tener este Certificado, lo cual indica el cumplimiento con los requerimientos establecidos para su función. Sólo un pequeño porcentaje, el 3.3% señaló no tener el CUP, y un 4.5% no está seguro de poseerlo, lo que apunta a la necesidad de mejorar en el ámbito de la información y la formación sobre los procesos de certificación.

Por corporación, la Policía Estatal presentó el porcentaje más alto de personal con CUP (95.3%), seguido por los Custodios (87.6%) y la Policía Ministerial o equivalente (88.5%). La incertidumbre sobre la posesión del CUP es más alta entre el personal de la Policía Ministerial o equivalente y los Custodios, con un 7.9% y un 7.1% respectivamente, que no saben si cuentan con el certificado, mientras que el porcentaje más notorio que indicó no contar con el CUP se concentra en los Custodios con un 5.3%.

La adquisición del Certificado Único Policial es notablemente alta, lo que denota un fuerte énfasis en la capacitación y la acreditación formal, aún existe una minoría significativa que requiere atención en términos de asegurar la certificación o mejorar el conocimiento sobre su importancia. Permitiendo que todo el personal esté adecuadamente informado y certificado para mantener la integridad y la eficacia de las fuerzas de seguridad pública.

13.- ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 20. Valores absolutos del reactivo 13.

	Sí	No	No sabe
Aguinaldo	763	1	1
Vacaciones	763	1	1
Seguro de vida	734	6	25
ISSSTE, IMSS	760	4	1
Días de permiso	648	57	60
Fondo para el retiro	593	45	127
Licencia de maternidad/paternidad	703	21	41
Servicios médicos dentro de las instalaciones	673	59	33
Créditos para la vivienda	691	22	52
Apoyo para gastos funerarios	450	92	223
Comedor dentro de las instalaciones	688	66	11
Areas deportivas	579	172	14
Vales de despensa	222	453	90
Becas para sus hijos	731	9	25
Servicios psicológicos	638	69	58
Apoyo educativo	668	45	52
Apoyo para la vivienda	458	124	183
Apoyo económico para viudas	287	118	360
Seguro de gastos médicos mayores	494	86	185
Ahorro solidario	371	148	246
Guardería	189	310	266
Créditos automotrices	198	307	260
Ayuda para transporte	411	242	112
Seguridad social estatal	428	109	228
Otras prestaciones	292	105	368

Tabla 21. Cruce por corporación del reactivo 13.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Aguinaldo	99.8%	99.3%	100.0%
Vacaciones	99.6%	100.0%	100.0%
Seguro de vida	96.2%	91.9%	98.8%
ISSSTE, IMSS	99.1%	100.0%	99.4%
Días de permiso	85.7%	70.9%	94.2%
Fondo para el retiro	77.8%	56.1%	95.3%
Licencia de maternidad/paternidad	95.1%	78.4%	95.3%
Servicios médicos dentro de las instalaciones	98.0%	52.7%	92.4%
Créditos para la vivienda	87.9%	93.2%	94.2%
Apoyo para gastos funerarios	59.2%	49.3%	66.1%
Comedor dentro de las instalaciones	94.2%	66.9%	98.8%
Áreas deportivas	95.3%	17.6%	74.9%
Vales de despensa	36.5%	5.4%	29.8%
Becas para sus hijos	97.8%	85.8%	98.2%
Servicios psicológicos	92.4%	79.1%	63.7%
Apoyo educativo	89.2%	79.7%	88.9%
Apoyo para la vivienda	56.3%	50.7%	77.2%
Apoyo económico para viudas	40.8%	19.6%	44.4%
Seguro de gastos médicos mayores	59.2%	53.4%	88.3%
Ahorro solidario	47.1%	38.5%	60.8%
Guardería	21.1%	8.1%	48.5%
Créditos automotrices	24.7%	15.5%	38.0%
Ayuda para transporte	66.8%	7.4%	59.6%
Seguridad social estatal	58.1%	39.2%	64.9%
Otras prestaciones	41.0%	23.6%	43.3%

Es destacable que prestaciones básicas como el aguinaldo y las vacaciones son identificadas prácticamente por la totalidad de las personas incluidas en la encuesta, con un 99.7% las menciones que afirman contar con ellas.

La alta incidencia en estas prestaciones fundamentales refleja una sólida estructura de seguridad social básica en las instituciones. Otras prestaciones como el seguro de vida y la afiliación a instituciones de seguridad social (ISSSTE, IMSS) también exhiben un servicio ampliamente reportado con un 99.3%, evidenciando un compromiso con la protección y el bienestar del personal.

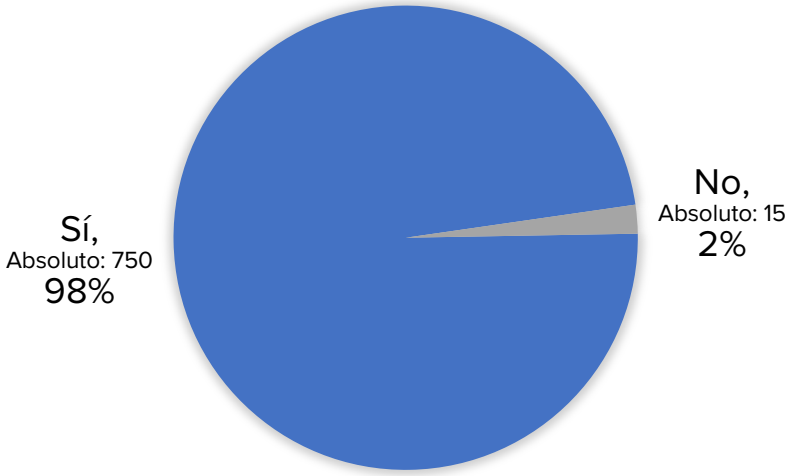
Sin embargo, hay un desconocimiento significativo en la falta de algunos servicios, como el apoyo económico para viudas, del cual un 47.1% de los encuestados no saben si tienen o no, y el ahorro solidario, con un 32.2% que desconoce su existencia, seguidos del apoyo para gastos funerarios y el seguro de gastos médicos mayores

que también tienen un margen amplio de desconocimiento o falta de acceso, con un 29.2% y un 24.2% respectivamente.

En contraste se reveló que hay prestaciones con las que no cuenta el personal, como son los vales de despensa con un 59.2%, guardería con el 40.5% y ayuda para el transporte con un 31.6%, reflejando una oportunidad para mejorar el acceso y comunicación de estas prestaciones. Esto puede sugerir que, aunque la seguridad y el bienestar son una prioridad, podría haber áreas específicas donde la implementación de las prestaciones puede ser mejoradas.

Aunque existe una amplia disponibilidad y acceso hacia ciertas prestaciones básicas entre las corporaciones policiales, hay variaciones significativas en el conocimiento y la accesibilidad de otras prestaciones complementarias. Lo que subraya la importancia de mejorar la comunicación interna sobre los beneficios disponibles y posiblemente ampliar la gama de servicios de apoyo para satisfacer las necesidades del personal de manera más completa. Dichas mejoras podrían contribuir a un mayor bienestar del personal y, en última instancia, a un desempeño laboral más efectivo.

Capacitación
14.- Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

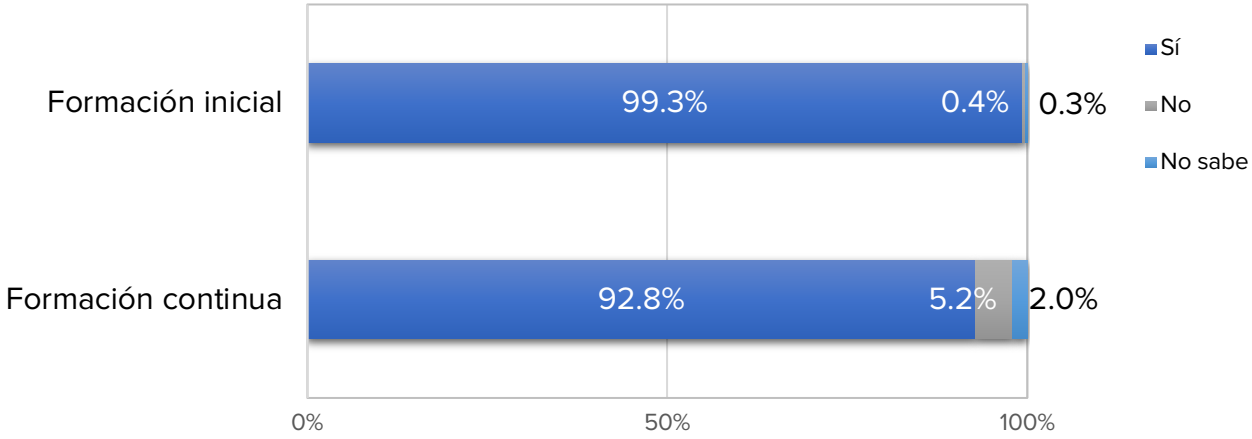
Tabla 22. Cruce por corporación del reactivo 14.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	96.9%	99.3%	100.0%
No	3.1%	0.7%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 98% de los integrantes de las corporaciones de seguridad pública han recibido formación desde su incorporación, Este alto porcentaje es un indicador robusto del compromiso institucional con la formación y el desarrollo profesional continuo del personal de seguridad. Solo un 2% de los encuestados indicaron no haber participado en actividades formativas, lo que podría apuntar a oportunidades específicas de mejora en el alcance de los programas de capacitación.

Los Custodios son la corporación que destacó con el 100% de su personal capacitado, reflejando una política de formación universal dentro de su organización. La Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente también reportaron altos porcentajes de capacitación, con un 96.9% y un 99.3% respectivamente. Una mínima proporción del personal que no recibió capacitación en estas corporaciones corresponde al 3.1% en la Policía Estatal y el 0.7% en la Policía Ministerial.

15.- ¿De qué tipo?



Base: 98.0% de los entrevistados que ha recibido cursos de capacitación, absoluto: 750.

Tabla 23. Valores absolutos del reactivo 15.

	Formación inicial	Formación continua
Sí	745	692
No	4	40
No sabe	1	18
Total	750	750

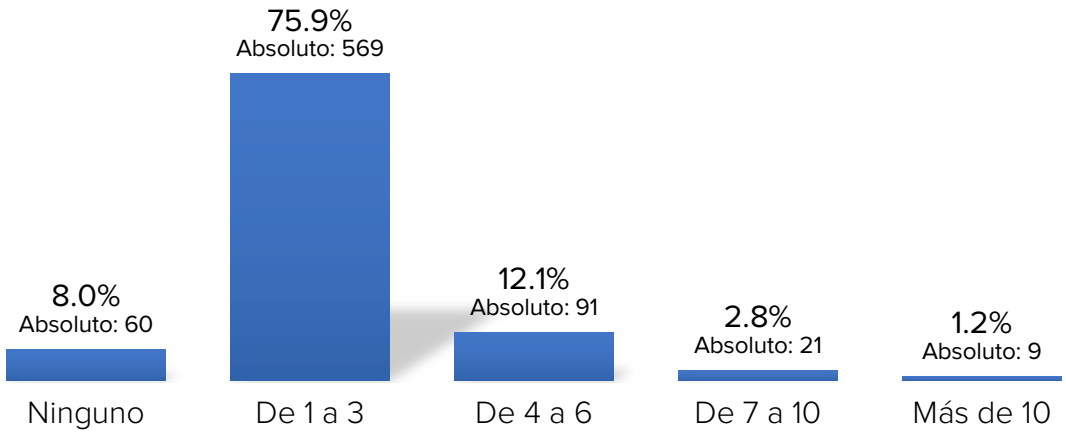
Tabla 24. Cruce por corporación del reactivo 15 (respuesta de ´sí´).

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Formación inicial	99.8%	97.3%	100.0%
Formación continua	88.9%	94.6%	98.8%

El 99.3% de los entrevistados afirmaron haber recibido cursos de formación inicial, lo que implica que un alto porcentaje de reclutas ha pasado por un programa estandarizado de entrenamiento al unirse a la corporación. De manera paralela, la formación continua, aunque ligeramente menor, muestra también un porcentaje significativo del 92.8%, evidenciando una cultura de aprendizaje y mejora constante dentro de las fuerzas de seguridad. Sólo el 5.6% indicaron no haber recibido algún tipo de formación, mientras que el 2.3% desconoce si recibió algún tipo de formación. Hay una sólida capacitación en las corporaciones de seguridad que se refleja en los porcentajes altos de formación inicial y continúa reportada por los entrevistados. La formación inicial es prácticamente universal en todas las corporaciones, los Custodios registraron el 100%, la Policía Estatal con un 99.8% y la Policía Ministerial o equivalente con un 97.3%.

Estos datos son indicativos de un estándar de capacitación obligatoria al inicio de su carrera en la seguridad pública. En cuanto a la formación continua, se muestra una ligera disminución en la Policía Estatal con un 88.9%, mientras que la Policía Ministerial o equivalente y los custodios mantienen cifras superiores, con un 94.6% y un 98.8% respectivamente. Esto sugiere que, aunque la formación continua es un componente clave en el desarrollo profesional, puede haber margen para aumentar su consistencia, especialmente dentro de la Policía Estatal.

16.- ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?



Base: 98.0% de los entrevistados
que ha recibido cursos de capacitación, absoluto: 750.

Tabla 25. Cruce por corporación del reactivo 16.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Ninguno	12.5%	4.1%	
De 1 a 3	80.3%	76.9%	63.7%
De 4 a 6	6.5%	16.3%	22.8%
De 7 a 10	0.7%	2.7%	8.2%
Más de 10			5.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La frecuencia con la que el personal se capacita reveló que, el 75.9% de los entrevistados recibieron entre 1 a 3 cursos de capacitación en el último año, destacando el fomento al desarrollo de habilidades y conocimientos, el 12.1% del personal amplió aún más su formación profesional al participar en 4 a 6 cursos, mientras que, el 4.0% superó los 7 cursos en el último año. En contraste, sólo el 8.0% no recibió este tipo de cursos, apuntando a posibles áreas de mejora en la inclusión y el acceso a programas de entrenamiento.

La información por corporación refuerza esta visión: la Policía Estatal reportó que el 80.3% de su personal ha recibido de 1 a 3 cursos, mientras que un 12.5% no ha recibido ninguno, lo que podría sugerir la necesidad de revisar la cobertura de su programa de capacitación. La Policía Ministerial presenta una mayor asistencia en rangos de capacitación más altos, con un 16.3% que asistió a 4 a 6 cursos y un 2.7% a 7 a 10 cursos. Los Custodios se destacan por su alta participación en programas de formación, con un 22.8% asistiendo a 4 a 6 cursos y un notable 5.3% superando los 10

cursos. Este nivel de compromiso con la capacitación entre los Custodios es un indicativo del valor que se le da al aprendizaje continuo y la mejora de las competencias dentro de la corporación.

El enfoque en la capacitación dentro de las corporaciones de seguridad es notablemente positivo, orientado en la formación continua. Sin embargo, la variación en la participación de los cursos entre las diferentes corporaciones sugiere que hay margen para equilibrar el acceso a la capacitación. Asegurando que todo el personal reciba la formación necesaria, y contribuya a la profesionalización de las instituciones.

17.- ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año y la calificación que le asignaría en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones?

Curso	No participó en algún curso con esa temática	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Formación Inicial	278	8	11	101	96	196
	40.3%	1.2%	1.6%	14.6%	13.9%	28.4%
Competencias Básicas de la Función	170	10	9	122	130	249
	24.6%	1.4%	1.3%	17.7%	18.8%	36.1%
Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	341	11	10	88	96	144
	49.4%	1.6%	1.4%	12.8%	13.9%	20.9%
Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios	431	15	4	64	58	118
	62.5%	2.2%	0.6%	9.3%	8.4%	17.1%
Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	436	15	9	63	58	109
	63.2%	2.2%	1.3%	9.1%	8.4%	15.8%
Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	498	14	7	38	45	88
	72.2%	2.0%	1.0%	5.5%	6.5%	12.8%
Medicina Táctica	531	21	11	37	31	59
	77.0%	3.0%	1.6%	5.4%	4.5%	8.6%
Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal	505	15	9	33	42	86
	73.2%	2.2%	1.3%	4.8%	6.1%	12.5%
Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética	620	16	4	19	17	14
	89.9%	2.3%	0.6%	2.8%	2.5%	2.0%
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	505	21	5	43	42	74
	73.2%	3.0%	0.7%	6.2%	6.1%	10.7%
Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	579	17	5	21	20	48
	83.9%	2.5%	0.7%	3.0%	2.9%	7.0%
Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	590	19	3	20	19	39
	85.5%	2.8%	0.4%	2.9%	2.8%	5.7%
Curso de especialización para Unidades	626	23	4	10	13	14

Curso	No participó en algún curso con esa temática	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Especializadas contra el Secuestro (UECS)	90.7%	3.3%	0.6%	1.4%	1.9%	2.0%
Curso de especialización para Facilitador Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en materia penal	615	20	4	14	13	24
	89.1%	2.9%	0.6%	2.0%	1.9%	3.5%
Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	615	18	9	12	14	22
	89.1%	2.6%	1.3%	1.7%	2.0%	3.2%
Formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el Sistema de Justicia Penal	620	21	4	17	15	13
	89.9%	3.0%	0.6%	2.5%	2.2%	1.9%
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	624	20	7	10	11	18
	90.4%	2.9%	1.0%	1.4%	1.6%	2.6%
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Reparación Integral)	486	14	5	42	52	91
	70.4%	2.0%	0.7%	6.1%	7.5%	13.2%
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Perspectiva de género)	392	13	15	66	70	134
	56.8%	1.9%	2.2%	9.6%	10.1%	19.4%
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Trata de persona)	520	21	5	38	36	70
	75.4%	3.0%	0.7%	5.5%	5.2%	10.1%
Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes	620	23	4	12	9	22
	89.9%	3.3%	0.6%	1.7%	1.3%	3.2%
Formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	607	22	4	15	15	27
	88.0%	3.2%	0.6%	2.2%	2.2%	3.9%
Cursos de actualización u Otros	363	21	12	67	61	166
	52.6%	3.0%	1.7%	9.7%	8.8%	24.1%

Base: 90.2% que han recibido capacitación en el último año, absoluto: 690.

Tabla 26. Cruce por corporación del reactivo 17.

Formación Inicial	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	33.1%	37.6%	58.5%
Mala	0.8%	2.1%	1.2%
Regular	1.9%	2.8%	
Buena	16.4%	8.5%	15.8%
Muy Buena	16.1%	13.5%	9.4%
Excelente	31.7%	35.5%	15.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Competencias Básicas de la Función	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	23.5%	24.8%	26.9%
Mala	1.3%	2.1%	1.2%
Regular	1.6%	1.4%	0.6%
Buena	18.3%	12.8%	20.5%
Muy Buena	21.4%	17.0%	14.6%
Excelente	33.9%	41.8%	36.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	48.1%	48.2%	53.2%
Mala	1.9%	2.1%	0.6%
Regular	1.6%	2.1%	0.6%
Buena	12.4%	8.5%	17.0%
Muy Buena	15.1%	14.2%	11.1%
Excelente	20.9%	24.8%	17.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	64.0%	58.9%	62.0%
Mala	2.4%	2.8%	1.2%
Regular	1.1%		
Buena	10.3%	8.5%	7.6%
Muy Buena	7.7%	7.1%	11.1%
Excelente	14.6%	22.7%	18.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	63.2%	65.2%	61.4%
Mala	2.1%	3.5%	1.2%
Regular	1.6%	0.7%	1.2%
Buena	9.8%	5.7%	10.5%
Muy Buena	7.7%	6.4%	11.7%
Excelente	15.6%	18.4%	14.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	70.9%	73.8%	73.7%
Mala	2.6%	2.8%	
Regular	0.8%	2.1%	0.6%
Buena	6.6%	2.8%	5.3%
Muy Buena	7.1%	4.3%	7.0%
Excelente	11.9%	14.2%	13.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Medicina Táctica	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	72.8%	75.2%	87.7%
Mala	4.0%	4.3%	
Regular	1.6%	2.1%	1.2%
Buena	6.3%	5.0%	3.5%
Muy Buena	5.6%	4.3%	2.3%
Excelente	9.8%	9.2%	5.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	77.2%	51.8%	81.9%
Mala	2.6%	3.5%	
Regular	2.1%	0.7%	
Buena	4.5%	6.4%	4.1%
Muy Buena	5.0%	11.3%	4.1%
Excelente			
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	87.3%	86.5%	98.2%
Mala	3.2%	2.8%	
Regular	0.8%		0.6%
Buena	4.0%	2.1%	0.6%
Muy Buena	2.9%	3.5%	0.6%

Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	87.0%	87.9%	30.4%
Mala	3.4%	4.3%	1.2%
Regular	1.1%		0.6%
Buena	2.9%	1.4%	17.5%
Muy Buena	2.1%	2.1%	18.1%

Curso de especialización para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Excelente	1.9%	5.0%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Excelente	3.4%	4.3%	32.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para adolescentes	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	84.7%	83.7%	82.5%
Mala	2.9%	4.3%	
Regular	1.1%		0.6%
Buena	3.7%	2.1%	2.3%
Muy Buena	3.2%	2.1%	2.9%
Excelente	4.5%	7.8%	11.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	86.0%	84.4%	85.4%
Mala	3.4%	4.3%	
Regular	0.8%		
Buena	3.4%	2.8%	1.8%
Muy Buena	3.2%	0.7%	3.5%
Excelente	3.2%	7.8%	9.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Unidades Especializadas contra el Secuestro (UECS)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	88.1%	90.1%	97.1%
Mala	4.2%	5.0%	
Regular	1.1%		
Buena	1.3%	2.1%	1.2%
Muy Buena	2.9%	0.7%	0.6%
Excelente	2.4%	2.1%	1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Facilitador en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en materia penal	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	89.7%	85.1%	91.2%
Mala	3.7%	4.3%	
Regular	0.8%		0.6%
Buena	1.3%	4.3%	1.8%
Muy Buena	2.1%		2.9%
Excelente	2.4%	6.4%	3.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	87.8%	86.5%	94.2%
Mala	3.4%	3.5%	
Regular	1.6%	0.7%	1.2%
Buena	1.9%	2.8%	0.6%
Muy Buena	2.4%	2.1%	1.2%
Excelente	2.9%	4.3%	2.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el Sistema de Justicia Penal	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	87.6%	89.4%	95.3%
Mala	3.7%	5.0%	
Regular	1.1%		
Buena	3.2%	0.7%	2.3%
Muy Buena	2.1%	3.5%	1.2%
Excelente	2.4%	1.4%	1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	87.6%	90.8%	96.5%
Mala	3.2%	5.7%	
Regular	1.6%		0.6%
Buena	1.9%	1.4%	0.6%
Muy Buena	2.1%	0.7%	1.2%
Excelente	3.7%	1.4%	1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Reparación Integral)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	77.8%	64.5%	59.1%
Mala	1.9%	4.3%	0.6%
Regular	0.8%	0.7%	0.6%
Buena	6.1%	3.5%	8.2%
Muy Buena	4.2%	7.8%	14.6%
Excelente	9.3%	19.1%	17.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Perspectiva de género)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio

Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Trata de persona)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio

No participó en algún curso con esa temática	71.7%	29.8%	46.2%	**No participó en algún curso con esa temática**	81.2%	71.6%	65.5%
Mala	2.4%	2.1%	0.6%	**Mala**	2.9%	6.4%	0.6%
Regular	1.3%	5.0%	1.8%	**Regular**	0.5%	1.4%	0.6%
Buena	7.4%	11.3%	12.9%	**Buena**	5.0%	3.5%	8.2%
Muy Buena	6.9%	13.5%	14.6%	**Muy Buena**	3.7%	5.7%	8.2%
Excelente	10.3%	38.3%	24.0%	**Excelente**	6.6%	11.3%	17.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Formación inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	88.4%	86.5%	95.9%	**No participó en algún curso con esa temática**	87.6%	88.7%	88.3%
Mala	4.0%	5.7%		**Mala**	3.4%	6.4%	
Regular	0.8%	0.7%		**Regular**	1.1%		
Buena	2.4%	1.4%	0.6%	**Buena**	2.4%	0.7%	2.9%
Muy Buena	1.6%	1.4%	0.6%	**Muy Buena**	3.2%	1.4%	0.6%
Excelente	2.9%	4.3%	2.9%	**Excelente**	2.4%	2.8%	8.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Cursos de actualización u otros	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No participó en algún curso con esa temática	58.7%	44.0%	46.2%
Mala	4.0%	3.5%	0.6%
Regular	2.1%	1.4%	1.2%
Buena	9.0%	9.9%	11.1%
Muy Buena	7.7%	14.2%	7.0%
Excelente	18.5%	27.0%	33.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La percepción de utilidad de los cursos de capacitación en los que participó el personal de las corporaciones de seguridad pública reveló en la suma porcentual de la categoría de "Buena a Excelente" que, el 72.6% consideró que los cursos sobre Competencias Básicas de la Función fueron de utilidad para el desempeño de sus funciones. La Formación Inicial fue igualmente valorada, con un 56.9% de las respuestas en este rango, lo que destaca la calidad de la instrucción recibida al comienzo. Además, el 47.6% encontró que el Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos fue altamente beneficioso, y un 42.6% expresó una percepción similar sobre los Cursos de actualización, confirmando que estas formaciones están en concordancia con las necesidades operativas actuales y contribuyen directamente a la efectividad en sector.

Con una menor participación, los cursos especializados recibieron una valoración por parte de aquellos que asistieron. El curso para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética obtuvo una participación del 7.3%, mientras que la especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos alcanzó un 6.9%. Asimismo, el 6.6% de

los participantes asistió a la Formación inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el Sistema de Justicia Penal y un 6.2% al taller para Ministerio Público Orientador en el mismo sistema, todos ellos calificando la utilidad de estos programas en las mismas categorías (Buena a Excelente) de las capacitaciones más concurridas. Esto podría reflejar una necesidad específica de formación en áreas que requieren un enfoque más detallado y técnico, subrayando la importancia de una formación continua y adaptada a las necesidades emergentes y cambios legislativos.

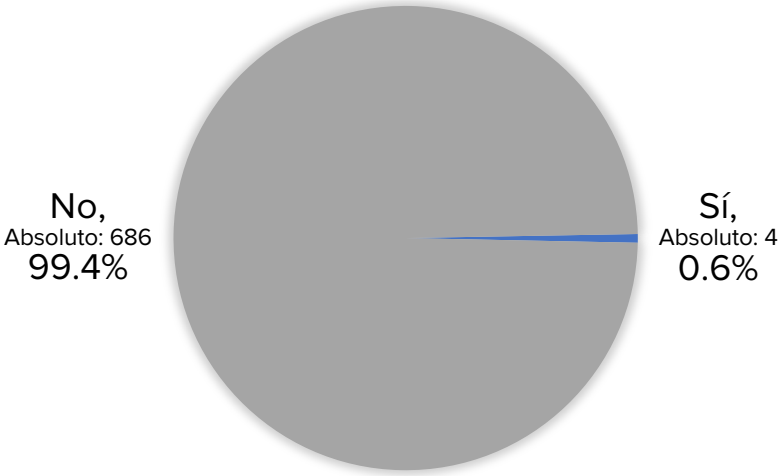
Se destaca una participación significativa en cursos enfocados en la sensibilidad social y derechos humanos, evidenciando la prioridad dada a estas áreas críticas por el personal de seguridad. Notablemente, el 39.19% del personal asistió al curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Perspectiva de Género), un 34.8% participó en el Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios. Adicionalmente, 33.3% del personal se formó en el curso de Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables, estos cursos recibieron una valoración de "Buena a Excelente" y son el reflejo de la importancia concedida a la formación en derechos humanos y enfoque de género que demuestran un compromiso proactivo por parte de las corporaciones de seguridad para promover un enfoque más justo y equitativo en el trato a la ciudadanía.

En línea con lo antes expuesto, la valoración de los cursos de capacitación refleja una percepción ampliamente favorable y consistente a través de las distintas corporaciones, evidenciada por la alta estima otorgada al curso de Competencias Básicas de la Función, el cual fue calificado de "Buena a Excelente" por la mayoría de los encuestados, con un 73.6% en la Policía Estatal, 71.6% en la Policía Ministerial o equivalente, y 71.4% entre los Custodios. Por otra parte, la Formación Inicial calificada con un 64.2% de participación positiva, y el curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas con Perspectiva de Género recibió un 63.1% por parte de la Policía Ministerial o equivalente. En cuanto a los Custodios, un 67.8% calificó en las mismas categorías el curso sobre la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario, indicativo de una integración efectiva de las políticas penales en su formación.

La distribución de la participación y valoración en los cursos de capacitación especializada muestra también diferencias significativas, lo cual es particularmente evidente en los Custodios en el curso para Integrantes de las Unidades de Policía Cibernética, donde sólo el 1.2% valoró la utilidad de este curso como "Buena" y "Muy

Buena". Por otra parte, el curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas fue calificado como "Buena" a "Excelente" por un 3.5% del personal de la Policía Ministerial o equivalente, aunque interesantemente, esta cifra es ligeramente inferior al 5.7% que lo consideró "Malo". Además, en el curso de Formación Inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes, el 4.9% de los participantes lo encontraron "Bueno" a "Excelente", una proporción que nuevamente es menor que el 6.4% que lo calificó negativamente. Este patrón puede indicar una divergencia entre las expectativas y las percepciones del valor práctico de estas capacitaciones especializadas, sugiriendo una necesidad de alinear mejor los programas de formación con los requisitos y desafíos específicos que enfrenta cada rol dentro de las fuerzas de seguridad.

18.- ¿En el año 2023 recibió capacitación en el extranjero?



Base: 90.2% que han recibido capacitación en el último año, absoluto: 690.

Tabla 27. Cruce por corporación del reactivo 18.

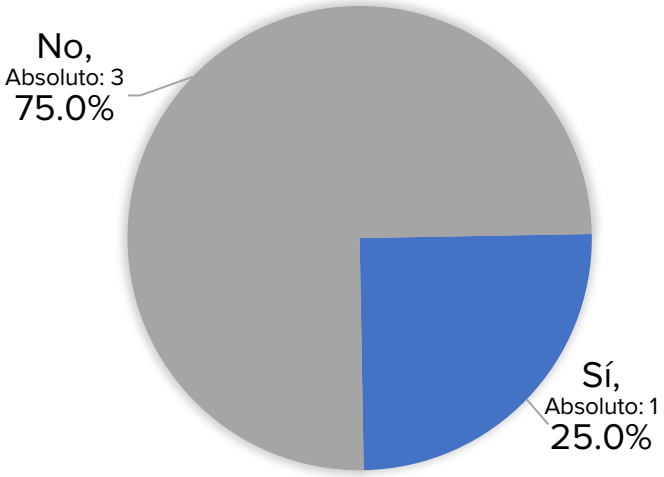
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	0.5%		1.2%
No	99.5%	100.0%	98.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En materia internacional, la capacitación recibida por parte del personal de seguridad en 2023 mostró que el 99.4% de los entrevistados no recibieron capacitación en el extranjero, únicamente el 0.6% afirmó haber sido capacitado en el extranjero, lo que posiblemente se concentró en áreas muy específicas que requerían conocimientos o habilidades que no se pueden obtener dentro del país.

Los datos analizados en Custodios y la Policía Estatal reflejaron la capacitación recibida en el extranjero con un 1.2% y un 0.5% respectivamente, lo que sugiere que pueden existir oportunidades únicas o necesidades especializadas en ese sector que justifiquen la formación internacional en dichas corporaciones.

El hecho de que la capacitación en el extranjero sea tan limitada sugiere que las instituciones pueden estar enfocadas en desarrollar capacidades internas o que optan por programas que están diseñados específicamente para el contexto nacional y son asequibles en los términos que las instancias buscan dentro de su contexto.

19.- ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?



Base: 0.6% que han recibido capacitación en el extranjero, absoluto: 4.

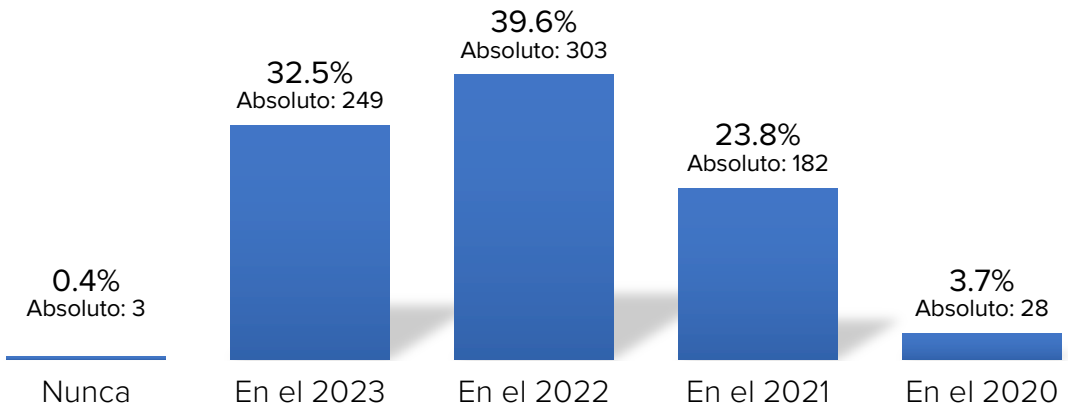
Tabla 28. Cruce por corporación del reactivo 19.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	50.0%		
No	50.0%		100.0%
Total	100.0%		100.0%

El 25% de los individuos que han recibido capacitación en el extranjero han impartido cursos al personal operativo. Esto implica que la mayoría, el 75%, no ha compartido su conocimiento adquirido con sus colegas. La muestra es pequeña (solo 4 personas), lo que sugiere que la oportunidad de capacitarse en el extranjero es poco común, y el impacto multiplicador de esa capacitación es limitado dentro de las corporaciones.

Se observó que de los pocos que han recibido dicha capacitación, en la Policía Estatal la división es equitativa: 50% han impartido cursos y 50% no. En cambio, el 100% de los Custodios, no ha impartido cursos, lo que sugiere una brecha en la transferencia de conocimiento y habilidades adquiridas a otras personas de la corporación.

Evaluación Policial
20.- ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 29. Cruce por corporación del reactivo 20.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Nunca	0.2%	0.7%	0.6%
En el 2023	32.3%	39.9%	26.9%
En el 2022	41.7%	45.9%	28.7%
En el 2021	22.9%	13.5%	35.1%
En el 2020	2.9%		8.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

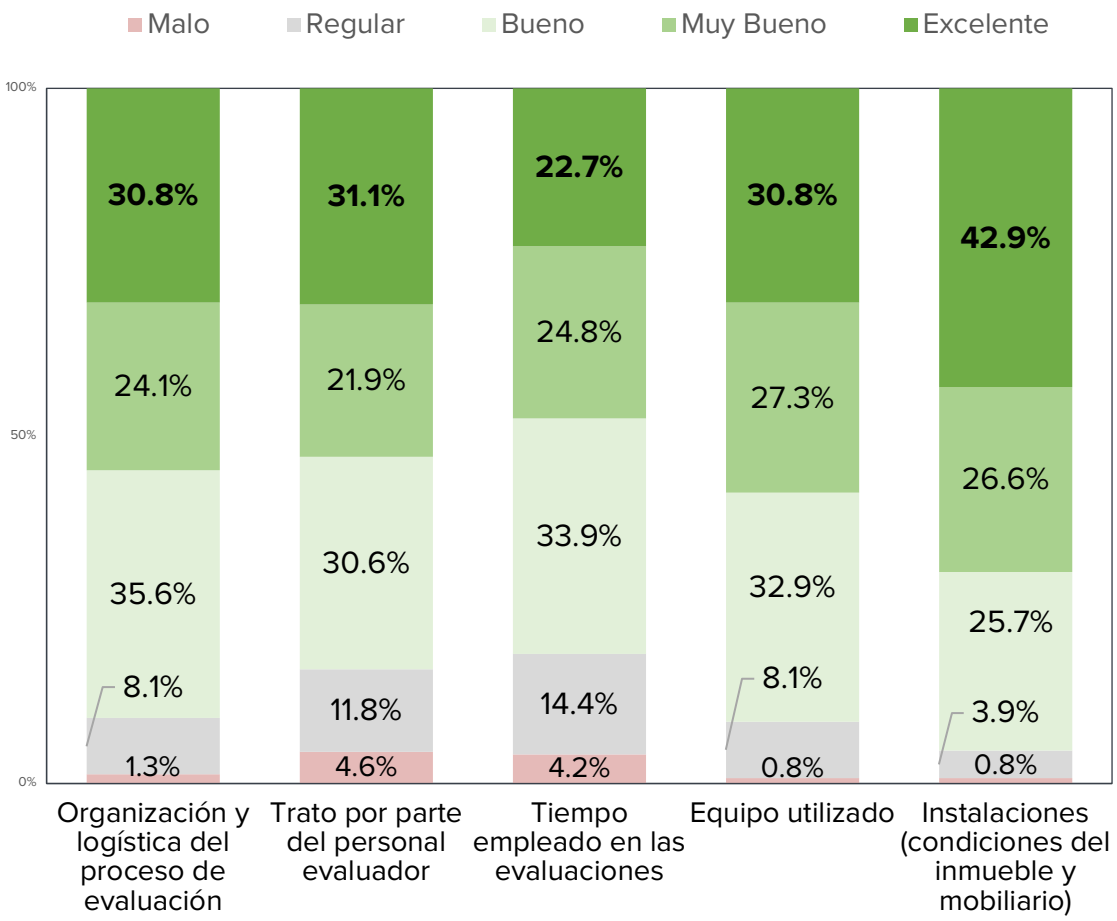
Sobre la frecuencia de los exámenes de control de confianza aplicados al personal de seguridad. Se muestra que la mayoría de los entrevistados (39.6%) recibieron su último examen de control de confianza en el año 2022, seguido por un 32.5% que lo recibió en 2023, el 23.8% en 2022 y un 3.7% en 2020. Solo una pequeña proporción (0.4%) indicó nunca haber recibido un examen.

Se muestra diferencias significativas entre las corporaciones. La Policía Ministerial o equivalente tiene el porcentaje más alto de personal que recibió su último examen en 2022 (45.9%). En contraste, la Policía Estatal y los Custodios muestran una distribución

más homogénea a lo largo de los años, con una presencia notable de exámenes realizados en 2021 con un 22.9% y 35.1% y 2022 con el 41.7% y 28.7% respectivamente.

Los resultados indican que los exámenes de control de confianza son una práctica regular entre el personal de seguridad, con variaciones en la frecuencia que podrían estar asociadas a políticas específicas de cada corporación. Es interesante ver que la mayoría del personal ha sido evaluado en los últimos dos años, lo que refleja un compromiso con la integridad y la confianza en el sector y podría ser beneficioso para la organización asegurar que todos los miembros del personal se sometan a estos exámenes de manera oportuna y consistente para mantener altos estándares de seguridad y confiabilidad.

20.1.- En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?



Base: 99.6% de los entrevistados que le aplicaron exámenes de control de confianza, absoluto: 762.

Tabla 30. Valores absolutos del reactivo 20.1.

Calificación	Organización y logística del proceso de evaluación	Trato por parte del personal evaluador	Tiempo empleado en las evaluaciones	Equipo utilizado	Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)
Malo	10	35	32	6	6
Regular	62	90	110	62	30
Bueno	271	233	258	251	196
Muy Bueno	184	167	189	208	203
Excelente	235	237	173	235	327
Total	762	762	762	762	762

Tabla 31. Cruce por corporación del reactivo 20.

Organización y logística del proceso de evaluación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Malo	1.8%	1.4%	
Regular	9.4%	7.5%	5.3%
Bueno	41.3%	23.1%	31.2%
Muy Bueno	23.4%	25.9%	24.7%
Excelente	24.0%	42.2%	38.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Trato por parte del personal evaluador	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Malo	6.3%	1.4%	2.9%
Regular	13.7%	7.5%	10.6%
Bueno	36.2%	22.4%	22.9%
Muy Bueno	18.7%	29.3%	24.1%
Excelente	25.2%	39.5%	39.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tiempo empleado en las evaluaciones	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Malo	4.9%	2.7%	3.5%
Regular	17.3%	6.1%	14.1%
Bueno	34.8%	33.3%	31.8%
Muy Bueno	23.8%	26.5%	25.9%
Excelente	19.1%	31.3%	24.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Equipo utilizado	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Malo	1.1%	0.7%	
Regular	9.2%	8.8%	4.7%
Bueno	37.5%	26.5%	26.5%
Muy Bueno	26.5%	27.2%	29.4%
Excelente	25.6%	36.7%	39.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Malo	0.9%	1.4%	
Regular	4.0%	7.5%	0.6%
Bueno	29.0%	27.9%	15.3%
Muy Bueno	25.6%	28.6%	27.6%
Excelente	40.4%	34.7%	56.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

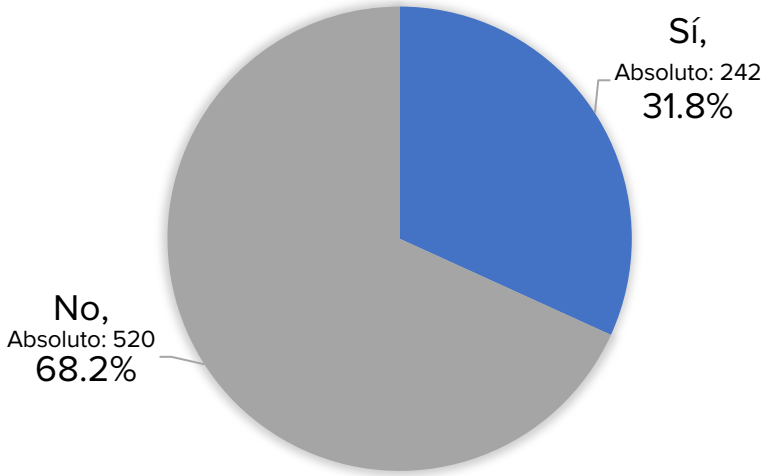
Las percepciones de las personas entrevistadas sobre la calidad de los procesos y condiciones bajo los cuales se llevan a cabo los exámenes de control de confianza muestran que las instalaciones donde se realizan los exámenes son altamente valoradas, con un 42.9% de los evaluados que las calificaron como "Excelentes", seguido del trato por parte del personal evaluador (31.1%). Esta percepción positiva se extiende al equipo utilizado durante los exámenes y la organización y logística del proceso de evaluación, con un 30.8% de respuestas en la misma categoría. El tiempo empleado en las evaluaciones, reciben una percepción más mixta, predominando las categorías de bueno y muy bueno, lo cual podría señalar oportunidades para agilizar el proceso y mejorar la experiencia general.

Si bien se observa un porcentaje significativo de calificación como "Buenos", en el tiempo empleado en las evaluaciones (33.9%) y el trato por parte del personal evaluador (30.6%) hay un número importante de respuestas en la categoría regular (110 y 90), que indica una experiencia menos que óptima. Estos resultados resaltan la importancia de asegurar que el personal esté bien capacitado y mejorar la eficiencia de los tiempos para ofrecer una experiencia integralmente positiva a los evaluados.

Cada corporación policial percibe diferentes aspectos de las evaluaciones de control de confianza. En la de Custodios, la calidad de las instalaciones recibe la calificación más alta, con un 56.5% de las respuestas catalogándolas como excelentes en comparación con la Policía Estatal (40.4%) y la Policía Ministerial o equivalente (34.7%), lo que indica que las condiciones físicas en las que se llevan a cabo las evaluaciones son adecuadas y posiblemente contribuyen a una experiencia positiva. En cambio, la Policía Ministerial o equivalente calificó como excelente la organización y logística del proceso de evaluación con un 42.4%.

Por otro lado, el tiempo empleado en las evaluaciones, aunque en su mayoría se percibe como bueno en la Policía Estatal (34.8%) y Policía Ministerial o equivalente (33.3%), refleja un margen significativo para la mejora, donde las calificaciones de excelente son más bajas en la Policía Estatal (19.1%) y en la de Custodios (24.7%).

20.2.- ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?



Base: 99.6% de los entrevistados que le aplicaron exámenes de control de confianza, absoluto: 762.

Tabla 32. Cruce por corporación del reactivo 20.2.

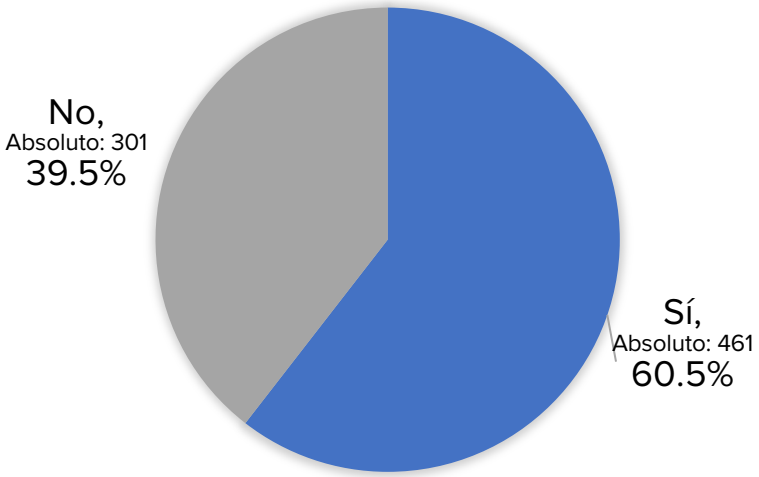
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	34.6%	19.0%	35.3%
No	65.4%	81.0%	64.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Sólo un 31.8% de los encuestados están al tanto de los resultados de su última evaluación de control de confianza, esto implica que una mayoría significativa, el

68.2%, no conoce estos resultados. Este desconocimiento podría ser indicativo para la mejora de los procesos de comunicación dentro de las corporaciones.

La situación varía ligeramente por corporación, mientras que en la Policía Estatal el 34.6% de los entrevistados está al tanto de los resultados de su evaluación de control de confianza, este porcentaje disminuye drásticamente en la Policía Ministerial o equivalente, donde solo el 19.0% conoce el resultado de su evaluación. Los Custodios tienen un conocimiento intermedio con un 35.3% que sí conocen los resultados de sus evaluaciones.

20.3.- ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?



Base: 99.6% de los entrevistados que le aplicaron exámenes de control de confianza, absoluto: 762.

Tabla 33. Cruce por corporación del reactivo 20.3.

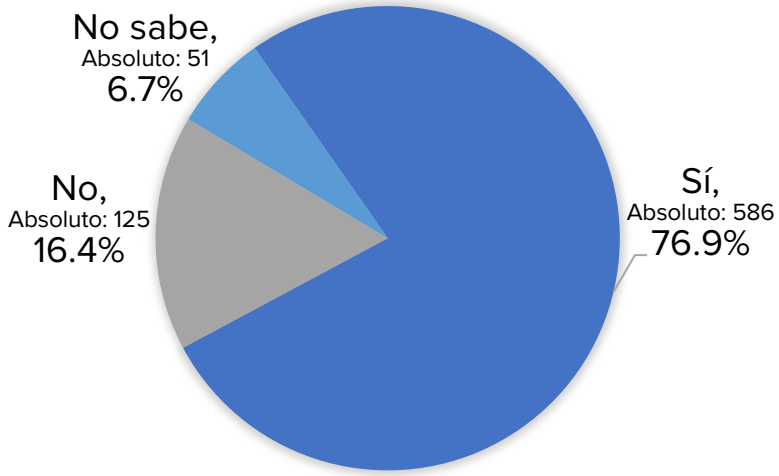
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	54.2%	43.5%	91.8%
No	45.8%	56.5%	8.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Dentro de la aplicación de exámenes toxicológicos sorpresivos al personal de seguridad. Los datos muestran que más de la mitad de los encuestados, concretamente el 60.5%, han sido sujetos a estas pruebas sin previo aviso, lo cual pone de manifiesto el compromiso de la institución con la prevención del consumo de

sustancias prohibidas. Por otro lado, un 39.5% de los entrevistados indicaron que no han pasado por este tipo de control sorpresivo, lo que podría abrir un debate sobre la frecuencia y la selección de personal para estos controles.

Al analizar los datos con las diferentes corporaciones, se destaca que la de Custodios tiene el porcentaje más elevad de aplicación de estos exámenes, con un notable 91.8% de su personal sometido a pruebas toxicológicas sorpresivas. En comparación, la Policía Estatal y la Policía Ministerial presentan cifras inferiores, con un 54.2% y un 43.5%, respectivamente.

20.4.- ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?



Base: 99.6% de los entrevistados que le aplicaron exámenes de control de confianza, absoluto: 762.

Tabla 34. Cruce por corporación del reactivo 20.4.

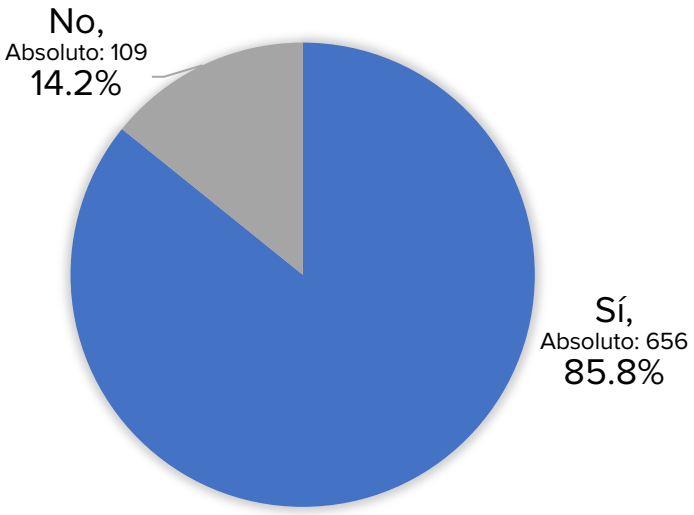
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	74.4%	67.3%	91.8%
No	18.0%	23.1%	6.5%
No sabe	7.6%	9.5%	1.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La percepción sobre la eficacia de las evaluaciones de control de confianza en reforzar las instituciones de seguridad pública evidencia un claro consenso positivo; un 76.9% de los entrevistados considera que estas evaluaciones son una herramienta eficaz

para el fortalecimiento institucional. Por otra parte, un 16.4% no ve estas evaluaciones como un aporte positivo y un 6.7% se muestra indeciso sobre su contribución.

Los datos por corporación, destaca el alto porcentaje de los Custodios con el 91.8%, que afirmaron que las evaluaciones de control de confianza fortalecen a las instituciones. En cambio, la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente registran opiniones positivas moderadas, con un 74.4% y 67.3% respectivamente, que podría indicar diferencias en la implementación o percepción de estas evaluaciones en cada grupo.

21.- ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 35. Cruce por corporación del reactivo 21.

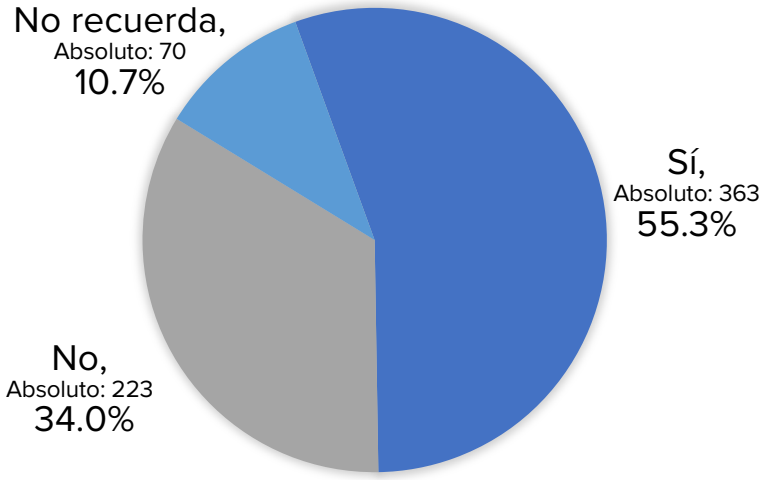
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	81.6%	86.5%	95.9%
No	18.4%	13.5%	4.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El análisis reveló que un 85.8% de los entrevistados han recibido evaluaciones de competencias básicas de la función, un dato que destaca la importancia dada a la medición de habilidades esenciales dentro de la corporación. Sin embargo, el 14.2% que no ha sido evaluado.

Al examinar los datos por corporación, se observó que los Custodios tienen el porcentaje más alto de evaluación, con un 95.9%, seguidos por la Policía Ministerial o equivalente con un 86.5%, y la Policía Estatal con un 81.6%.

La alta incidencia de evaluaciones de competencias básicas entre el personal de seguridad pública enfatiza un enfoque proactivo hacia la profesionalización y estandarización de las habilidades dentro de las corporaciones.

21.1.- ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?



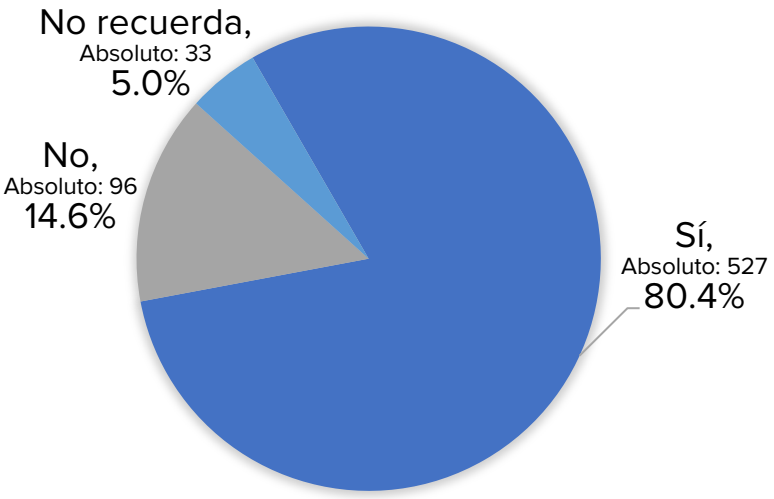
Base: 85.8% de los entrevistados que le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función, absoluto: 656.

Tabla 36. Cruce por corporación del reactivo 21.1.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	56.0%	55.5%	53.7%
No	34.1%	39.8%	29.3%
No recuerda	9.9%	4.7%	17.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Es notable que un poco más de la mitad de los miembros del personal de seguridad, específicamente el 55.3%, está enterado de los resultados de su evaluación de competencias básicas. Sin embargo, existe un 34% que señala no estar informado de sus resultados.

21.2.- Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación para acreditar las siete competencias de la función?



Base: 85.8% de los entrevistados que le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función, absoluto: 656.

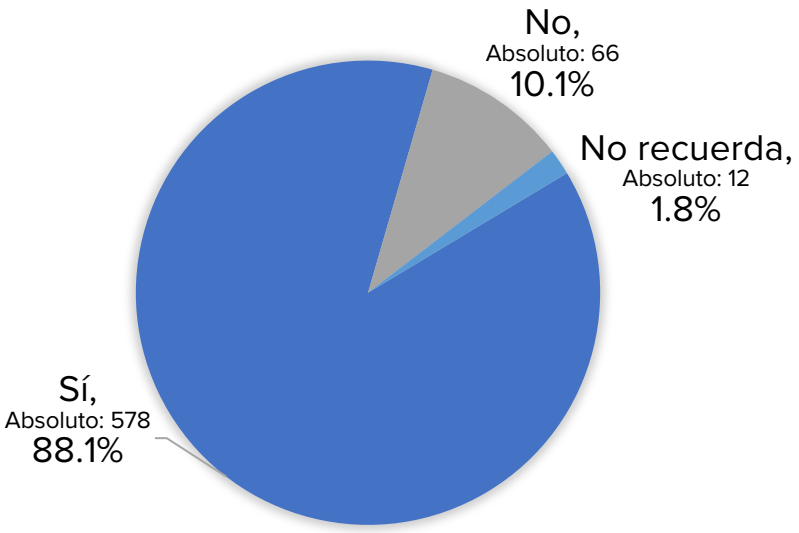
Tabla 37. Cruce por corporación del reactivo 21.2.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	74.5%	87.5%	87.8%
No	20.9%	10.2%	4.3%
No recuerda	4.7%	2.3%	7.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Según los datos analizados, el 80.4% de los entrevistados recibió capacitación específica en este aspecto, sin embargo, un 14.6% del personal indicó no haber sido capacitado y sólo el 5% no recuerde haber recibido dicha formación, lo que podrían apuntar a la implementación de acciones necesarias para lograr una cobertura más amplia.

Al considerar las diferentes corporaciones, es interesante ver que tanto los Custodios como la Policía Ministerial o equivalente superan el promedio, con un 87.8% y un 87.5%, respectivamente, confirmando haber sido capacitados. En cambio, la Policía Estatal muestra un mayor porcentaje de miembros que no han recibido capacitación (20.9%), lo que podría sugerir la necesidad de revisar y reforzar las estrategias de capacitación para este grupo. Curiosamente, los Custodios también tiene un mayor porcentaje de individuos que no recuerdan haber recibido capacitación (7.9%), lo que podría indicar un impacto menos efectivo de la capacitación proporcionada.

21.3.- ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?



Base: 85.8% de los entrevistados que le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función, absoluto: 656.

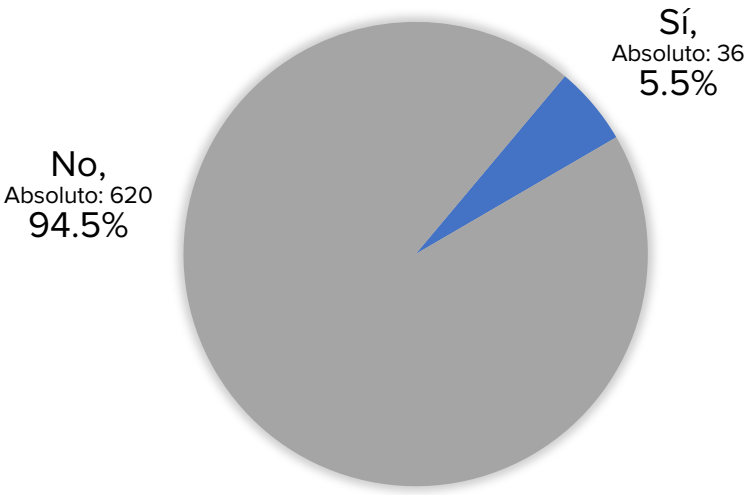
Tabla 38. Cruce por corporación del reactivo 21.3.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	84.6%	92.2%	92.7%
No	13.2%	7.0%	5.5%
No recuerda	2.2%	0.8%	1.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Las percepciones clave sobre la infraestructura y los recursos asignados para la evaluación de competencias básicas entre el personal de seguridad pública, mostraron que el 88.1% de los encuestados afirmó que el lugar donde se llevó a cabo la evaluación contaba con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios. Sin embargo, todavía hay un 10.1% que informó de la falta de infraestructura o recursos necesarios, y el 1.8% no recuerda este aspecto.

Los Custodios presentaron los resultados más altos en términos de satisfacción con la infraestructura (92.7%), seguida muy de cerca por la Policía Ministerial o equivalente (92.2%), mientras que la Policía Estatal tiene un porcentaje ligeramente menor de satisfacción (84.6%) y un mayor porcentaje de personal que informó de una falta de recursos (13.2%).

21.4.- ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?



Base: 85.8% de los entrevistados que le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función, absoluto: 656.

Tabla 39. Cruce por corporación del reactivo 21.4.

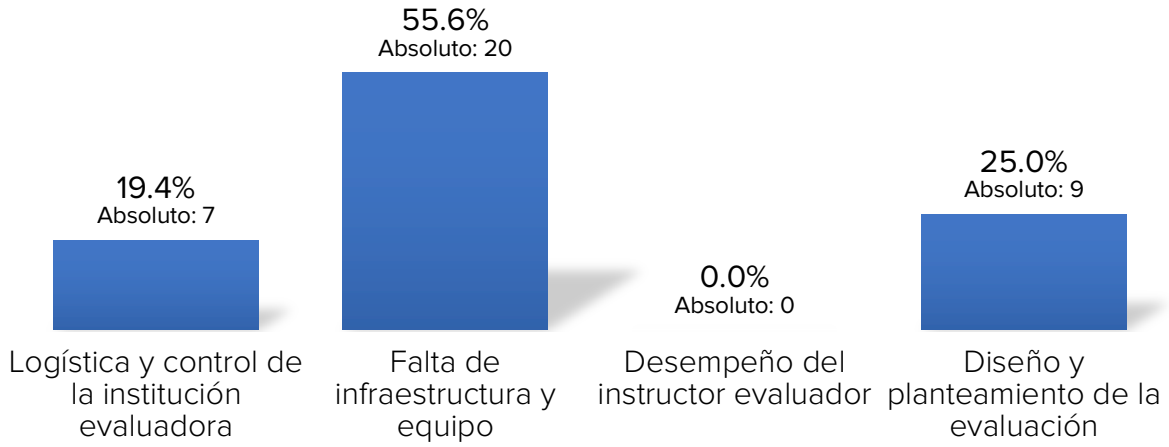
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	7.1%	2.3%	4.3%
No	92.9%	97.7%	95.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En cuanto a los retos enfrentados durante la evaluación de competencias básicas en el ámbito de la función pública de seguridad. El 94.5% de los encuestados indicó que no encontraron dificultades durante la evaluación, lo que sugiere que el proceso de evaluación está bien establecido y se lleva a cabo de manera eficiente para la mayoría de los participantes. Esta percepción positiva general se reflejó en todas las corporaciones, con la Policía Ministerial o equivalente reportando el mayor porcentaje de evaluaciones sin dificultades (97.7%), seguida de cerca por los Custodios (95.7%) y la Policía Estatal (97.7%).

Por otro lado, un 5.5% de los encuestados reconoció haber enfrentado dificultades durante la evaluación, lo que plantea la necesidad de mejorar la experiencia del evaluado. La Policía Estatal, mostró la mayor proporción de respuestas (7.1%), que afirmaron la presencia de alguna dificultad en comparación con la Policía Ministerial (2.3%) y los Custodios (4.3%).

Los datos sugieren una experiencia generalmente positiva con la evaluación de competencias básicas en las instituciones de seguridad pública.

21.4.1.- Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?



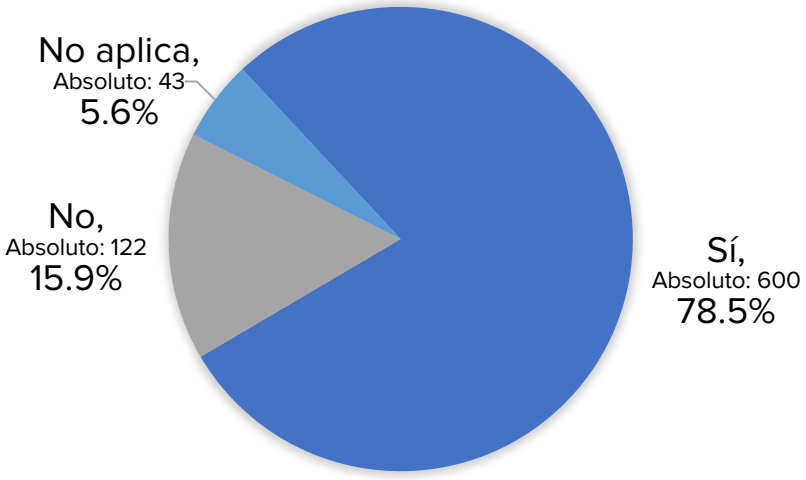
Base: 5.5% de los entrevistados que se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función, absoluto: 36.

Tabla 40. Cruce por corporación del reactivo 21.4.1.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Logística y control de la institución evaluadora	26.9%		
Falta de infraestructura y equipo	50.0%	100.0%	57.1%
Desempeño del instructor evaluador	-	-	-
Diseño y planteamiento de la evaluación	23.1%		42.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Analizando la información, se destaca que entre aquellos entrevistados que experimentaron dificultades durante la evaluación de competencias básicas, la mayoría atribuyó estas dificultades a la falta de infraestructura y equipo, con un 55.6% señalando este factor. Adicionalmente, un 25% de los encuestados percibió que el diseño y planteamiento de la evaluación es un área con margen para mejora. Un porcentaje menor, pero aún significativo, de 19.4%, identificó la logística y el control institucional como el origen de sus dificultades.

22.- ¿Le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 41. Cruce por corporación del reactivo 22.

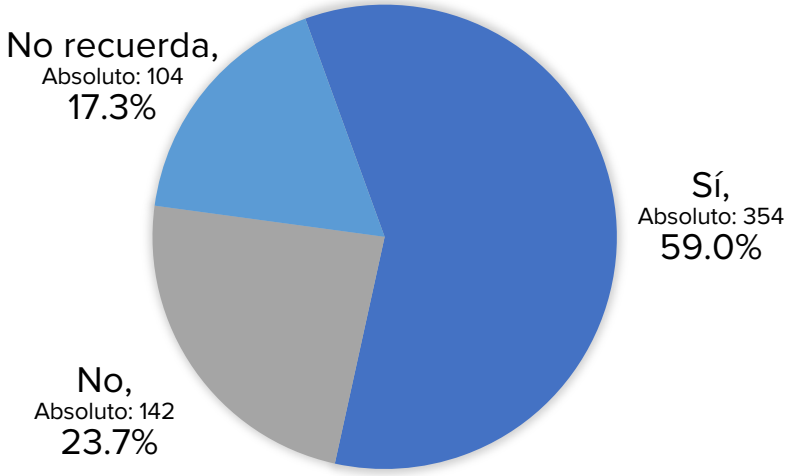
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	76.5%	83.8%	78.9%
No	21.3%	8.1%	8.8%
No aplica	2.2%	8.1%	12.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La mayoría de los entrevistados, el 78.5%, afirma haber recibido una evaluación de desempeño o de desempeño académico como parte de su proceso de ingreso o continuación en la institución. Este alto porcentaje refleja una tendencia positiva hacia la evaluación regular del personal, lo que sugiere un enfoque en la meritocracia y el desarrollo profesional continuo. La minoría que indica no haber recibido dicha evaluación, que representa el 15.9%, podría incluir a personal más antiguo o a aquellos en roles donde las evaluaciones no son vistas como aplicables o prioritarias.

La Policía Ministerial es la corporación que presentó el porcentaje más alto del personal que recibió una evaluación, con un 83.8%, seguido muy de cerca por los Custodios con un 78.9% y la Policía Estatal con un 76.5%. Los porcentajes de empleados que no han recibido evaluaciones son más altos en la Policía Estatal con un 21.3%, lo que puede indicar un área de oportunidad para aumentar la uniformidad en la aplicación de las evaluaciones en esta corporación. El porcentaje de individuos para los cuales la evaluación no es aplicable es relativamente bajo en todas las

corporaciones, lo que sugiere que la mayoría del personal está sujeto a procesos de evaluación.

22.1.- ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?



Base: 78.5% de los entrevistados que le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso, absoluto: 600.

Tabla 42. Cruce por corporación del reactivo 22.1.

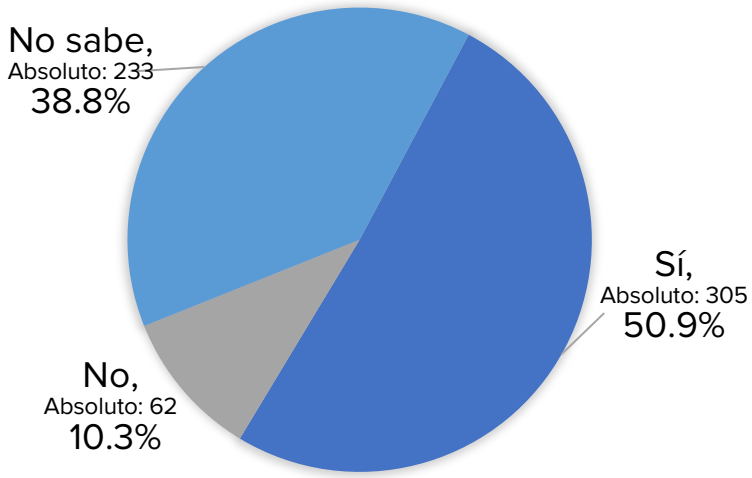
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	55.7%	60.5%	65.9%
No	25.5%	22.6%	20.0%
No recuerda	18.8%	16.9%	14.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Al analizar las respuestas sobre el conocimiento acerca de los resultados de evaluación de desempeño o académicos, se observó que, un 59% de los encuestados está al tanto de los resultados de sus evaluaciones, lo que subraya una comunicación efectiva y una cultura de retroalimentación dentro de las instituciones. Por otro lado, un 23.7% de los entrevistados indicó no conocer los resultados, y un 17.3% no los recuerda, lo que podría apuntar a una oportunidad de mejora en cuanto a asegurar que los resultados sean bien comunicados y entendidos por el personal.

En términos de diferencias entre corporaciones, los Custodios lideran con un 65.9% en cuanto al conocimiento de los resultados de sus evaluaciones, seguido de la Policía

Ministerial con un 60.5%, y la Policía Estatal muestra un 55.7%. La Policía Estatal muestra una proporción más alta de personal que no está al tanto de sus resultados o que no los recuerda, con un 25.5% y un 18.8% respectivamente.

22.2.- ¿En la aplicación de su evaluación del desempeño, participó su superior jerárquico, la Comisión del Servicio Profesional de Carrera y de Honor y Justicia?



Base: 78.5% de los entrevistados que le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso, absoluto: 600.

Tabla 43. Cruce por corporación del reactivo 22.2.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	45.7%	46.8%	67.4%
No	10.6%	13.7%	6.7%
No sabe	43.7%	39.5%	25.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

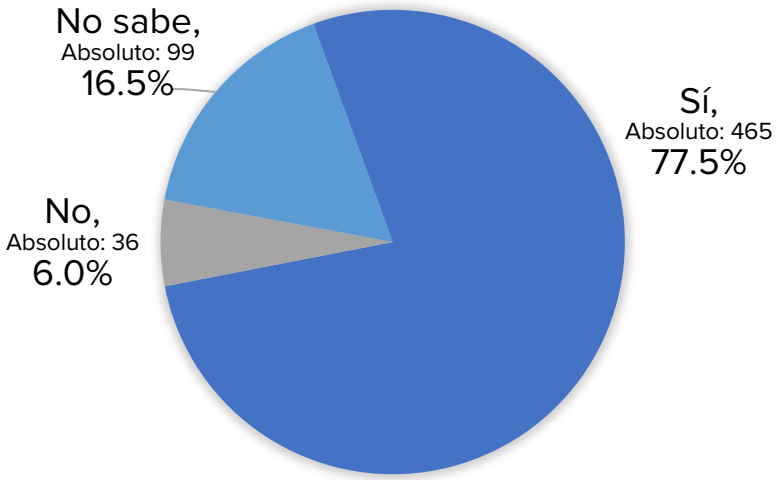
En la implicación de las figuras jerárquicas y comités en las evaluaciones de desempeño, evidenció que el 50.9%, confirmó la participación de su superior jerárquico y de la Comisión del Servicio Profesional de Carrera y de Honor y Justicia. Sin embargo, un 38.8% de los participantes no estuvo seguro de la participación de dichas autoridades. Además, un 10.3% explícitamente afirma que no contó con la presencia de estas figuras en su evaluación.

Examinando los detalles por corporación, los Custodios con un 67.4% son la corporación que mayormente reconoció la participación de autoridades en sus evaluaciones, lo que podría reflejar procedimientos bien establecidos o una cultura de

supervisión más arraigada dentro de su estructura. Por otro lado, la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente presentan cifras más conservadoras, con un 45.7% y un 46.8% respectivamente. La Policía Estatal mostró una notable incertidumbre con un 43.7% de su personal sin conocimiento sobre la participación de las entidades superiores, comparado con el 39.5% del personal de la Policía Ministerial o equivalente, que también afirmó en un 13.7% que no hubo participación de estas entidades en sus evaluaciones, lo que puede indicar una variabilidad en la aplicación de los procedimientos de evaluación entre las corporaciones.

La presencia de superiores jerárquicos y comisiones especializadas en el proceso de evaluación es fundamente para el aseguramiento de la equidad y la objetividad. La existencia de dudas o la falta de confirmación sobre su participación por parte de un porcentaje de los encuestados invita al fortalecimiento de la comunicación y a promover la transparencia en estos procesos.

22.3.- ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?



Base: 78.5% de los entrevistados que le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso, absoluto: 600.

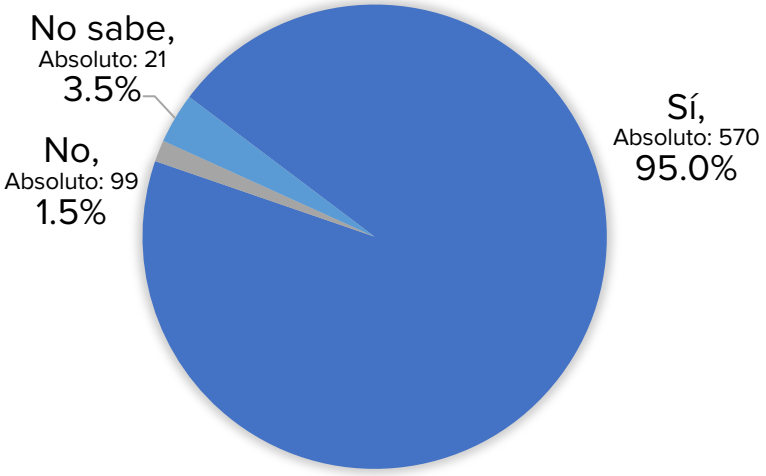
Tabla 44. Cruce por corporación del reactivo 22.3.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	72.1%	79.8%	88.9%
No	7.3%	4.0%	4.4%
No sabe	20.5%	16.1%	6.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Dentro de la percepción sobre la evaluación de desempeño realizada por superiores jerárquicos, un 77.5% de los entrevistados están al tanto de que estas evaluaciones son llevadas a cabo por esta figura. En cambio, un segmento significativo del 16.5% no tiene conocimiento de dichas evaluaciones, lo que sugiere una oportunidad para mejorar la comprensión de los procesos de evaluación. Además, un 6% directamente afirmó no tener conocimiento acerca de este procedimiento por parte de su superior jerárquico.

El desglose por corporación desprende que el personal de custodia penitenciaria tiene la mayor proporción de personal consciente de las evaluaciones realizadas por superiores, con un notable 88.9%, seguida por la Policía Ministerial o equivalente con un 79.8% y la Policía Estatal con un 72.1%. Esto puede reflejar diferencias en las políticas y la cultura de evaluación entre las corporaciones. Mientras que la Policía Ministerial con el 16.1% y los Custodios con un 6.7%, muestran una menor incidencia de desconocimiento sobre estas evaluaciones, la Policía Estatal presenta un 20.5% de personal que no sabe si son evaluados.

22.4.- ¿Sabía que la evaluación del desempeño del personal en activo mide el cumplimiento de sus funciones (productividad) y metas, en apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina que rige su actuación?



Base: 78.5% de los entrevistados que le han aplicado evaluación del desempeño o del desempeño académico si es de nuevo ingreso, absoluto: 600.

Tabla 45. Cruce por corporación del reactivo 22.4.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	95.9%	92.7%	94.8%
No	1.5%	2.4%	0.7%
No sabe	2.6%	4.8%	4.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Con un 95.0% los encuestados afirmaron que son conscientes de que estas evaluaciones miden la adhesión a principios profesionales y legales, así como la productividad y el cumplimiento de metas. Por otra parte, un 1.5% indicó que no están al tanto de esto, y un pequeño porcentaje, el 3.5%, no está seguro de lo que implican estas evaluaciones, señalando una posible brecha en la comunicación y la percepción de la importancia de estas evaluaciones.

Se muestra que la Policía Estatal tiene la mayor proporción de personal que está al tanto del propósito de las evaluaciones (95.9%), seguida muy de cerca por la Policía Ministerial o equivalente (92.7%) y los Custodios (94.8%). Estas cifras son indicativas de

una consistencia a través de las diferentes corporaciones en cuanto a la comprensión de las evaluaciones de desempeño. El pequeño porcentaje que no está informado se concentra en la Policía Ministerial o equivalente con un 2.4% y el 4.8% de su personal no sabe el propósito de las evaluaciones.

Equipamiento

23.- Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2023.

Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Camisa o camisola	10.2%	0.9%	2.0%	9.2%	34.1%	43.7%	100%
Pantalón	2.9%	0.7%	1.2%	10.3%	37.1%	47.8%	100%
Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	3.0%	0.5%	6.3%	11.4%	36.3%	42.5%	100%
Gorra tipo beisbolera	5.1%	0.8%	8.4%	16.7%	30.8%	38.2%	100%
Playera	4.7%	0.9%	2.2%	8.6%	38.8%	44.7%	100%
Chamarra	11.1%	0.7%	1.2%	4.7%	32.7%	49.7%	100%
Chaleco balístico	27.2%	2.0%	5.5%	9.7%	26.1%	29.5%	100%
Casco balístico	35.8%	2.7%	3.4%	8.8%	22.4%	26.9%	100%
Arma corta	33.5%	2.6%	1.3%	6.7%	24.6%	31.4%	100%
Arma larga	39.7%	3.9%	1.4%	6.8%	23.1%	25.0%	100%
Municiones	32.9%	3.7%	2.2%	8.0%	24.1%	29.2%	100%
Cargadores	34.4%	3.5%	1.8%	9.2%	23.9%	27.2%	100%
Fornitura	47.3%	3.7%	3.0%	6.3%	17.6%	22.1%	100%
Tolete	57.4%	4.3%	0.9%	5.8%	14.0%	17.6%	100%
Casco táctico	57.3%	4.4%	1.6%	5.0%	12.4%	19.3%	100%
Escudo de acrílico	65.1%	5.6%	1.7%	3.7%	10.2%	13.7%	100%
Candados de mano o Esposas	45.1%	3.4%	0.8%	5.0%	20.1%	25.6%	100%
Lámpara de mano	61.8%	5.2%	1.3%	2.7%	10.6%	18.3%	100%
Gas lacrimógeno	67.2%	6.0%	1.2%	2.2%	10.1%	13.3%	100%
Motocicleta	79.2%	9.0%	1.3%	0.8%	3.1%	6.5%	100%
Patrulla (camioneta)	54.4%	5.1%	2.5%	5.4%	12.5%	20.1%	100%
Patrulla (sedán)	63.0%	6.3%	1.8%	4.3%	9.4%	15.2%	100%
Equipo de radiocomunicación	46.1%	3.4%	1.3%	7.2%	16.7%	25.2%	100%
Instrumental de investigación y criminalística	76.5%	9.5%	1.4%	1.3%	3.7%	7.6%	100%
Equipo de cómputo	62.2%	6.3%	2.2%	4.7%	8.1%	16.5%	100%
Kit de primer respondiente	68.9%	7.6%	1.2%	2.5%	7.6%	12.3%	100%
Tableta	80.4%	10.6%	1.2%	0.8%	2.2%	4.8%	100%
Cámara de solapa	69.0%	8.9%	1.6%	2.5%	8.2%	9.8%	100%

Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 46. Valores absolutos del reactivo 23.

Equipamiento	No recibió equipo en el año	No sabe	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Camisa o camisola	78	7	15	70	261	334	765
Pantalón	22	5	9	79	284	366	765
Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	23	4	48	87	278	325	765
Gorra tipo beisbolera	39	6	64	128	236	292	765
Playera	36	7	17	66	297	342	765
Chamarra	85	5	9	36	250	380	765
Chaleco balístico	208	15	42	74	200	226	765
Casco balístico	274	21	26	67	171	206	765
Arma corta	256	20	10	51	188	240	765
Arma larga	304	30	11	52	177	191	765
Municiones	252	28	17	61	184	223	765
Cargadores	263	27	14	70	183	208	765
Fornitura	362	28	23	48	135	169	765
Tolete	439	33	7	44	107	135	765
Casco táctico	438	34	12	38	95	148	765
Escudo de acrílico	498	43	13	28	78	105	765
Candados de mano o Esposas	345	26	6	38	154	196	765
Lámpara de mano	473	40	10	21	81	140	765
Gas lacrimógeno	514	46	9	17	77	102	765
Motocicleta	606	69	10	6	24	50	765
Patrulla (camioneta)	416	39	19	41	96	154	765
Patrulla (sedán)	482	48	14	33	72	116	765
Equipo de radiocomunicación	353	26	10	55	128	193	765
Instrumental de investigación y criminalística	585	73	11	10	28	58	765
Equipo de cómputo	476	48	17	36	62	126	765
Kit de primer respondiente	527	58	9	19	58	94	765
Tableta	615	81	9	6	17	37	765
Cámara de solapa	528	68	12	19	63	75	765

Tabla 47. Cruce por corporación del reactivo 23.

Camisa o camisola	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	1.1%	49.3%	
No sabe	0.4%	3.4%	
Mala	2.0%	4.1%	
Regular	11.0%	7.4%	5.8%
Buena	41.9%	12.8%	32.2%
Muy Buena	43.5%	23.0%	62.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Pantalón	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	1.3%	10.8%	
No sabe	0.4%	1.4%	0.6%
Mala	1.1%	2.7%	
Regular	12.1%	10.1%	5.8%
Buena	41.5%	29.7%	32.2%
Muy Buena	43.5%	45.3%	61.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	1.8%	10.1%	
No sabe	0.7%	0.7%	
Mala	8.3%	2.0%	4.7%
Regular	12.3%	10.8%	9.4%
Buena	38.8%	32.4%	33.3%
Muy Buena	38.1%	43.9%	52.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Gorra tipo beisbolera	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	5.6%	9.5%	
No sabe	0.7%	2.0%	
Mala	9.0%	13.5%	2.3%
Regular	18.6%	19.6%	9.4%
Buena	32.3%	25.0%	32.2%
Muy Buena	33.9%	30.4%	56.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Playera	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	2.7%	16.2%	
No sabe	0.9%	2.0%	
Mala	1.1%	8.1%	
Regular	10.1%	9.5%	4.1%
Buena	43.7%	27.7%	35.7%
Muy Buena	41.5%	36.5%	60.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Chamarra	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	2.7%	48.6%	0.6%
No sabe	0.2%	2.7%	
Mala	0.9%	3.4%	
Regular	5.4%	4.1%	3.5%
Buena	39.0%	14.9%	31.6%
Muy Buena	51.8%	26.4%	64.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Chaleco balístico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	28.5%	42.6%	10.5%
No sabe	0.7%	3.4%	4.1%
Mala	5.6%	9.5%	1.8%
Regular	11.2%	6.1%	8.8%
Buena	25.1%	19.6%	34.5%
Muy Buena	28.9%	18.9%	40.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Casco balístico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	28.0%	86.5%	12.3%
No sabe	0.9%	7.4%	3.5%
Mala	5.2%	0.7%	1.2%
Regular	11.2%	1.4%	8.8%
Buena	25.8%	0.7%	32.2%
Muy Buena	28.9%	3.4%	42.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Arma corta	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	32.1%	59.5%	14.6%
No sabe	1.6%	3.4%	4.7%
Mala	0.9%	3.4%	0.6%
Regular	6.3%	4.1%	9.9%
Buena	26.5%	12.8%	29.8%
Muy Buena	32.7%	16.9%	40.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Arma larga	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	37.4%	73.6%	16.4%
No sabe	2.5%	6.1%	5.8%
Mala	2.0%	1.4%	
Regular	7.4%	2.7%	8.8%
Buena	26.5%	6.1%	29.2%
Muy Buena	24.2%	10.1%	39.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Municiones	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	31.4%	63.5%	10.5%
No sabe	2.0%	5.4%	6.4%
Mala	3.6%	0.7%	
Regular	10.3%	2.7%	6.4%
Buena	25.3%	12.8%	30.4%
Muy Buena	27.4%	14.9%	46.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cargadores	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	32.5%	62.8%	14.6%
No sabe	2.5%	5.4%	4.7%
Mala	2.9%	0.7%	
Regular	11.0%	6.1%	7.0%
Buena	25.6%	10.1%	31.6%
Muy Buena	25.6%	14.9%	42.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fornitura	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	50.4%	79.1%	11.7%
No sabe	3.6%	5.4%	2.3%
Mala	3.8%	2.7%	1.2%
Regular	6.7%	2.7%	8.2%
Buena	16.4%	4.1%	32.7%
Muy Buena	19.1%	6.1%	43.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tolete	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	63.5%	88.5%	14.6%
No sabe	4.3%	6.8%	2.3%
Mala	0.9%	0.7%	1.2%
Regular	6.1%	1.4%	8.8%
Buena	11.4%		32.7%
Muy Buena	13.9%	2.7%	40.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Casco táctico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	62.6%	89.9%	15.2%
No sabe	4.5%	6.1%	2.9%
Mala	2.0%	0.7%	1.2%
Regular	4.7%	1.4%	8.8%
Buena	10.5%		28.1%
Muy Buena	15.7%	2.0%	43.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Escudo de acrílico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	76.7%	86.5%	16.4%
No sabe	5.8%	6.8%	4.1%
Mala	2.2%	0.7%	1.2%
Regular	2.7%	0.7%	8.8%
Buena	5.4%	1.4%	30.4%
Muy Buena	7.2%	4.1%	39.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Candados de mano o Esposas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	52.2%	64.9%	9.4%
No sabe	3.6%	2.7%	3.5%
Mala	0.9%	1.4%	
Regular	4.0%	4.7%	7.6%
Buena	17.5%	13.5%	32.7%
Muy Buena	21.7%	12.8%	46.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Lámpara de mano	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	73.5%	89.2%	7.6%
No sabe	6.3%	6.1%	1.8%
Mala	1.8%	0.7%	0.6%
Regular	1.1%	0.7%	8.8%
Buena	6.1%	0.7%	31.0%
Muy Buena	11.2%	2.7%	50.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Gas lacrimógeno	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	80.7%	92.6%	9.9%
No sabe	6.7%	6.8%	3.5%
Mala	1.8%		0.6%
Regular	0.9%	0.7%	7.0%
Buena	4.3%		33.9%
Muy Buena			
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Motocicleta	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	78.3%	91.9%	70.8%
No sabe	9.0%	6.8%	11.1%
Mala	1.8%		1.2%
Regular	0.4%	0.7%	1.8%
Buena	4.0%	0.7%	2.9%
Muy Buena	6.5%		12.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Patrulla (camioneta)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	60.5%	62.8%	31.0%
No sabe	4.9%	3.4%	7.0%
Mala	3.4%	2.0%	0.6%
Regular	6.7%	3.4%	3.5%
Buena	12.1%	8.8%	17.0%
Muy Buena	12.3%	19.6%	40.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Patrulla (sedán)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	70.2%	72.3%	36.3%
No sabe	7.0%	3.4%	7.0%
Mala	2.0%	2.7%	0.6%
Regular	4.0%	4.7%	4.7%
Buena	7.2%	7.4%	17.0%
Muy Buena	9.6%	9.5%	34.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Equipo de radio-comunicación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	52.0%	70.9%	9.4%
No sabe	4.3%	3.4%	1.2%
Mala	1.6%	2.0%	
Regular	7.2%	6.1%	8.2%
Buena	15.5%	7.4%	28.1%
Muy Buena	19.5%	10.1%	53.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Instrumental de investigación y criminalística	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	79.4%	87.8%	59.1%
No sabe	7.8%	4.1%	18.7%
Mala	2.2%	0.7%	
Regular	1.1%	1.4%	1.8%
Buena	3.4%	2.0%	5.8%
Muy Buena	6.1%	4.1%	14.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Equipo de cómputo	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	70.6%	75.0%	29.2%
No sabe	6.7%	3.4%	7.6%
Mala	2.0%	4.7%	0.6%
Regular	3.6%	5.4%	7.0%
Buena	4.9%	3.4%	20.5%
Muy Buena	12.1%	8.1%	35.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Kit de primer respondiente	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	77.4%	85.8%	32.2%
No sabe	6.7%	6.1%	11.1%
Mala	1.8%	0.7%	
Regular	2.2%	2.0%	3.5%
Buena	4.0%	1.4%	22.2%
Muy Buena	7.8%	4.1%	31.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tableta	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	82.5%	90.5%	66.1%
No sabe	8.7%	6.8%	18.7%
Mala	1.8%	0.7%	
Regular	0.4%	0.7%	1.8%
Buena	1.8%		5.3%
Muy Buena	4.7%	1.4%	8.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cámara de solapa	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
No recibió equipo en el año	65.0%	89.9%	61.4%
No sabe	6.1%	6.8%	18.1%
Mala	2.2%	0.7%	0.6%
Regular	3.1%	1.4%	1.8%
Buena	11.7%	0.7%	5.8%
Muy Buena	11.9%	0.7%	12.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Dentro de la calidad del equipamiento entregado a las fuerzas de seguridad en 2023, los datos indican que la mayoría de los elementos perciben su equipo como de calidad "Buena a Muy Buena". Específicamente, el equipamiento básico de pantalón, playera y chamarra se destacan, con un 84.9%, 83.5% y 82.4% respectivamente en estas categorías de calidad. Por el contrario, el instrumental de investigación y criminalística, motocicleta y tableta recibieron una valoración inferior, con un 11.3%, 9.6% y 7% calificándolos de "Buenos a Muy Buenos", y que, además no fueron recibidos por la mayor parte del personal en el año.

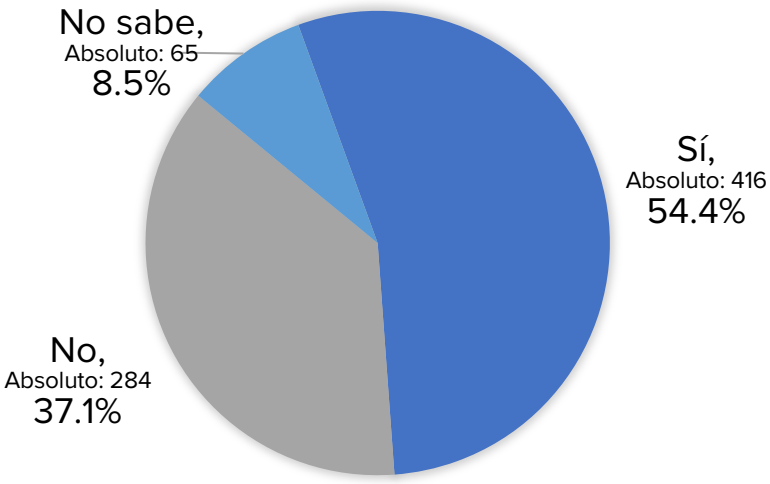
Otro tipo de equipamiento con un porcentaje de percepción por arriba de la media con calificación de "Buena a Muy Buena" fueron el arma corta (56%), el chaleco balístico (55.6%) y municiones (53.3%).

La desagregación de los datos por corporación refleja diferencias significativas en la percepción del equipamiento. Los Custodios reportan una satisfacción más alta en general, con el 95.9% calificaron de "Buena a Muy Buena" la calidad de elementos como la chamarra y playera, y con un 93.6% el pantalón. Asimismo, el 74.9% de los Custodios considera la calidad de su chaleco balístico como "Buena a Muy Buena", el 54% de la Policía Estatal y el 38.5% de la Policía Ministerial comparten esta opinión. En contraste, el caso de la motocicleta, una mayor proporción de la Policía Ministerial (91.9%) no recibió este equipamiento en el año en cuestión, en comparación con un porcentaje significativamente menor en la Policía Estatal (78.3%) y los Custodios (70.8%).

Adentrándonos en el armamento, la situación es igualmente variable. Mientras que un 70.2% de los Custodios calificó la calidad de su arma corta como "Buena a Muy Buena", la Policía Estatal reportó una cifra más modesta del 59.2%, y la Policía Ministerial se sitúa con solo un 29.7%. Al observar las municiones, se evidencia una distribución similar, donde los Custodios nuevamente reportan una mayor satisfacción (76.6%) en comparación con las corporaciones de la Policía Estatal (52.7%) y Ministerial o equivalente (27.7%).

Lo anterior denota una percepción positiva generalizada sobre la calidad del equipamiento entre el personal de seguridad, con algunos elementos destacando por su alta valoración.

24.- ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 48. Cruce por corporación del reactivo 24.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	44.2%	50.7%	84.2%
No	46.2%	46.6%	5.3%
No sabe	9.6%	2.7%	10.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

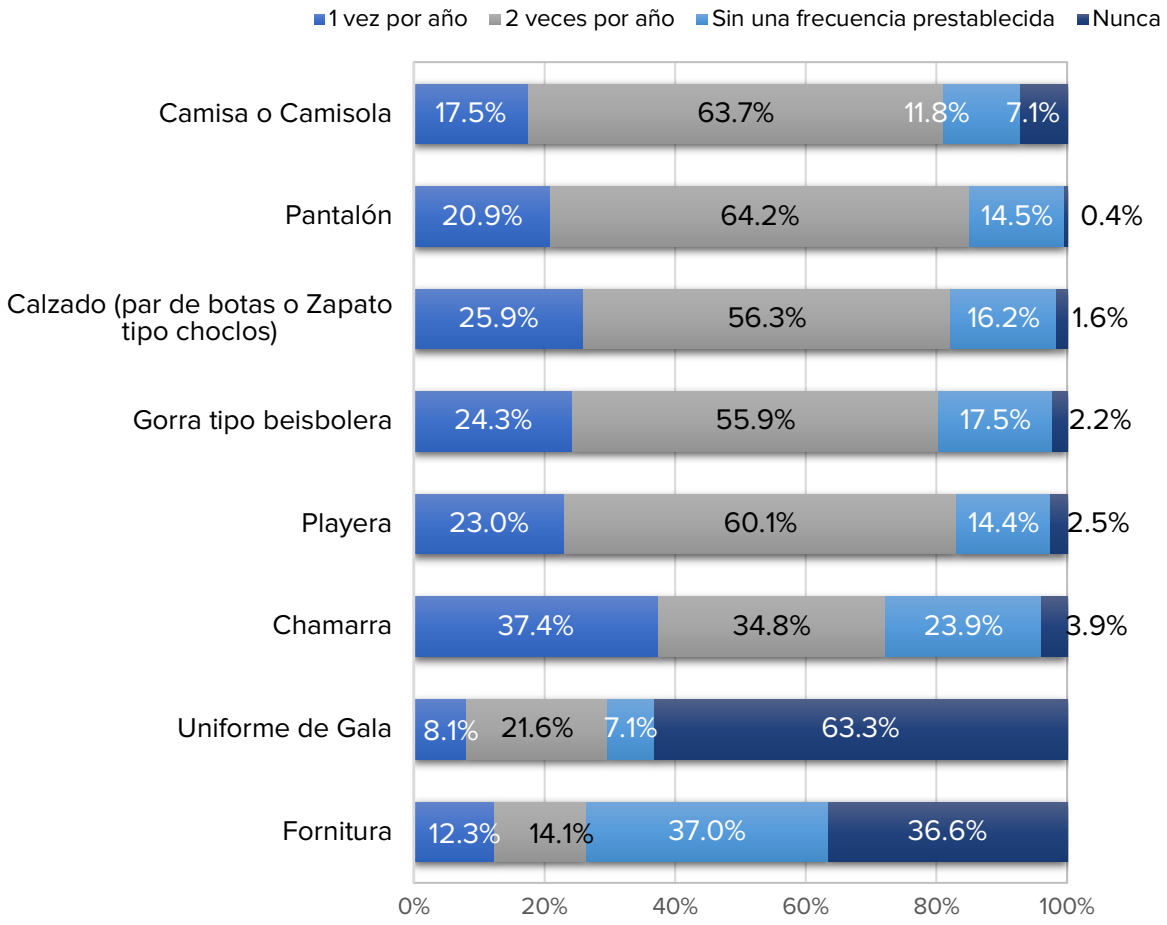
Respecto a la disponibilidad de equipo necesario para los primeros respondientes en las instituciones de seguridad. Más de la mitad de los entrevistados, un 54.4%, afirman tener el equipo necesario para realizar sus funciones eficazmente. Sin embargo, un considerable 37.1% señala que no cuenta con el equipo adecuado, lo cual podría indicar deficiencias en la dotación de recursos o en la distribución de equipo entre el personal. Además, un 8.5% no está seguro de si tienen el equipo necesario, lo que podría reflejar una falta de claridad en las expectativas del rol de primer respondiente o en la comunicación sobre el equipamiento proporcionado.

La distribución de respuestas varía significativamente entre las diferentes corporaciones. Los Custodios reportan la mayor satisfacción en términos de equipamiento, con un 84.2% que afirma tener el equipo necesario, en contraste con la Policía Ministerial o equivalente (50.7%) y la Policía Estatal (44.2%), donde aproximadamente la mitad del personal afirmó contar con el equipo adecuado. La Policía Ministerial o equivalente muestra la mayor proporción de personal que indicó no tener el equipo necesario (46.6%), lo que sugiere áreas específicas de mejora en

esta corporación, y un porcentaje mínimo (9.6%) refiere al personal que desconoce si el equipo con el que cuenta es el necesario para el desarrollo de sus funciones dentro de la Policía Estatal

Aun cuando la mayoría del personal de seguridad parece estar adecuadamente equipado para sus funciones como primeros respondientes, existe una proporción significativa que aún enfrenta desafíos en este aspecto, especialmente en la Policía Estatal. Estos hallazgos señalan la necesidad de una valoración más detallada acerca del equipamiento y distribución de recursos que permitan asegurar que todos los primeros respondientes estén preparados de manera óptima para sus roles dentro de las corporaciones de seguridad pública.

25.- Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme:



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

La distribución y frecuencia con la que se otorga el uniforme al personal de seguridad pública varía significativamente entre las diferentes prendas y accesorios, así como entre las corporaciones. Según los datos, el pantalón y la camisa o camisola son las prendas que más frecuentemente se renuevan, con un 64.2% y un 63.7% de los entrevistados que los reciben dos veces por año, respectivamente. La frecuencia disminuye para la chamarra y el calzado, donde solo el 34.8% y el 56.3% de los encuestados indicaron recibirlos dos veces al año. Un hallazgo notable es la baja frecuencia en la renovación del uniforme de gala y la fornitura, con un 63.3% y un 36.6% de los entrevistados señalando que no tienen una frecuencia preestablecida para su renovación, respectivamente.

Tabla 49. Valores absolutos del reactivo 25.

Frecuencia	Camisa o camisola	Pantalón	Calzado (par de botas o Zapato tipo choclos)	Gorra tipo beisbolera
1 vez por año	134	160	198	186
2 veces por año	487	491	431	428
Sin una frecuencia prestablecida	90	111	124	134
Nunca	54	3	12	17
Total	765	765	765	765

Frecuencia	Playera	Uniforme de Gala	Chamarra	Fornitura
1 vez por año	176	286	62	94
2 veces por año	460	266	165	108
Sin una frecuencia prestablecida	110	183	54	283
Nunca	19	30	484	280
Total	765	765	765	765

Tabla 50. Cruce por corporación del reactivo 25.

Camisa o camisola	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Pantalón	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
1 vez por año	12.3%	23.6%	25.7%	**1 vez por año**	11.9%	41.2%	26.9%
2 veces por año	81.2%	2.0%	71.3%	**2 veces por año**	81.8%	4.1%	70.2%
Sin una frecuencia prestablecida	5.8%	39.9%	2.9%	**Sin una frecuencia prestablecida**	5.6%	54.7%	2.9%
Nunca	0.7%	34.5%		**Nunca**	0.7%		
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Calzado (par de botas o Zapato tipo choclos)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Gorra tipo beisbolera	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
1 vez por año	20.0%	39.9%	29.2%	**1 vez por año**	19.1%	36.5%	27.5%
2 veces por año	69.7%	2.7%	67.8%	**2 veces por año**	68.6%	2.0%	69.6%
Sin una frecuencia prestablecida	8.3%	55.4%	2.9%	**Sin una frecuencia prestablecida**	9.4%	58.8%	2.9%
Nunca	2.0%	2.0%		**Nunca**	2.9%	2.7%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Playera	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Chamarra	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
1 vez por año	15.7%	39.9%	27.5%	**1 vez por año**	46.6%	16.9%	31.0%
2 veces por año	75.8%	2.0%	69.6%	**2 veces por año**	34.3%	0.7%	65.5%
Sin una frecuencia prestablecida	6.5%	51.4%	2.9%	**Sin una frecuencia prestablecida**	16.6%	69.6%	3.5%
Nunca	2.0%	6.8%		**Nunca**	2.5%	12.8%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

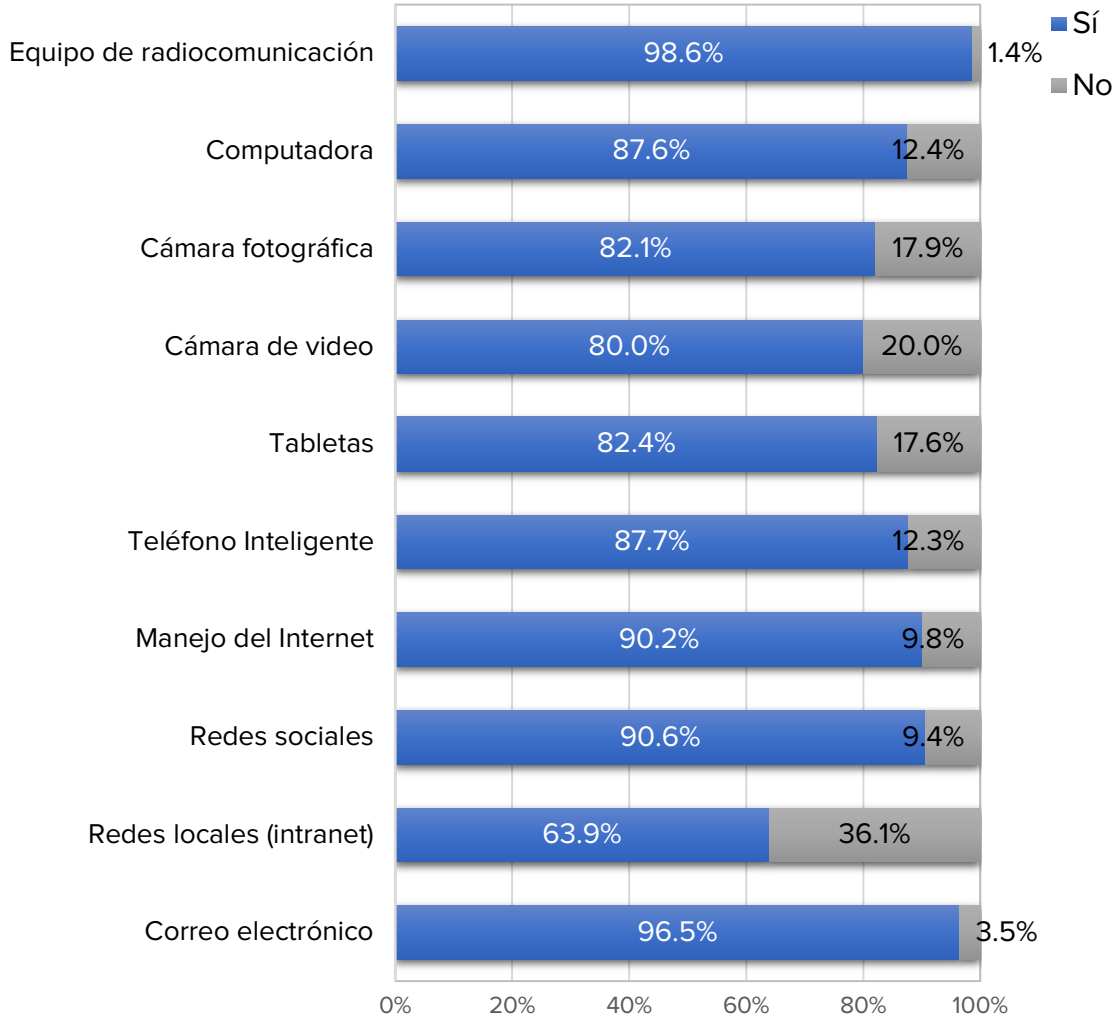
Uniforme de Gala	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Fornitura	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
1 vez por año	6.1%	1.4%	19.3%	**1 vez por año**	12.6%	2.7%	19.9%
2 veces por año	16.6%		53.2%	**2 veces por año**	8.7%		40.4%
Sin una frecuencia prestablecida	5.8%	12.2%	5.8%	**Sin una frecuencia prestablecida**	42.8%	43.9%	15.8%
Nunca	71.5%	86.5%	21.6%	**Nunca**	35.9%	53.4%	24.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Los resultados indican que los Policía Estatal son la corporación que reportó la mayor regularidad en la recepción del uniforme, con altas tasas de renovación semestral en elementos clave como el pantalón (81.8% reciben dos veces por año) y la camisola (81.2%), seguidos de los Custodios que reciben estas prendas en la misma frecuencia como el pantalón (70.2% reciben dos veces por año) y la camisola (71.3%). En contraste, la Policía Ministerial muestra una variabilidad más alta, con porcentajes significativos de personal que reporta no tener una frecuencia preestablecida para recibir elementos como la gorra tipo beisbolera (58.8%) y la chamarra (69.6%). Por otra parte, la entrega de uniforme de gala sólo se realiza al personal de Custodios y la Policía Estatal con una frecuencia semestral del 53.2% y 16.6% respectivamente, aunque con un 5.8% de su personal sin una frecuencia preestablecida para la renovación del calzado.

La mayoría del personal de seguridad pública cuenta con sistemas establecidos para la renovación regular de la mayor parte de su uniforme, lo que refleja una atención constante a la presentación y necesidades funcionales del personal. Sin embargo, hay áreas, particularmente en la Policía Ministerial y en accesorios específicos como el uniforme de gala y la fornitura, donde la falta de una frecuencia preestablecida para la renovación podría indicar oportunidades para estandarizar y mejorar los procesos para asegurar que todo el personal opere con equipamiento actualizado y adecuado. Subrayando la importancia de políticas claras y comunicación efectiva para mantener la cohesión y profesionalismo en las corporaciones de seguridad.

Uso de tecnología

26.- ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 51. Valores absolutos del reactivo 26.

Respuesta	Equipo de radio-comunicación	Compu-tadora	Cámara fotográfica	Cámara de video	Tabletas
Sí	754	670	628	612	630
No	11	95	137	153	135
Total	765	765	765	765	765
Respuesta	**Teléfono Inteligente**	**Manejo del Internet**	**Redes sociales**	**Redes locales (intranet)**	**Correo electrónico**
Sí	671	690	693	489	738
No	94	75	72	276	27
Total	765	765	765	765	765

Tabla 52. Cruce por corporación del reactivo 26.

Equipo de radio-comunicación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	97.8%	100.0%	99.4%
No	2.2%		0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Teléfono Inteligente	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	83.9%	95.9%	90.6%
No	16.1%	4.1%	9.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Computadora	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	82.3%	100.0%	90.6%
No	17.7%		9.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Manejo del Internet	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	87.4%	93.9%	94.2%
No	12.6%	6.1%	5.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cámara fotográfica	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	78.0%	79.1%	95.3%
No	22.0%	20.9%	4.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Redes sociales	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	89.0%	92.6%	93.0%
No	11.0%	7.4%	7.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Cámara de video	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	78.3%	75.7%	88.3%
No	21.7%	24.3%	11.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Redes locales (intranet)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	59.4%	65.5%	74.3%
No	40.6%	34.5%	25.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tabletas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	78.0%	86.5%	90.1%
No	22.0%	13.5%	9.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

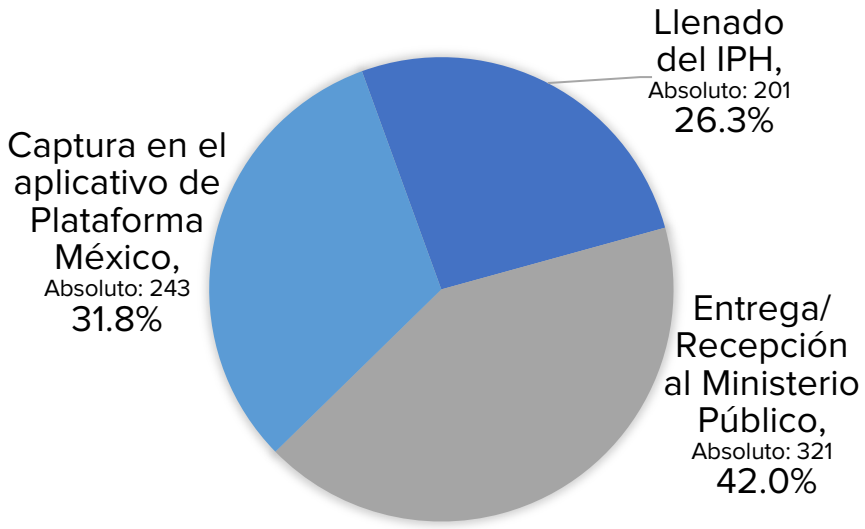
Correo electrónico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	95.1%	99.3%	97.7%
No	4.9%	0.7%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Se evidencia una tendencia clara hacia un alto grado de familiaridad con las tecnologías de la información y comunicación entre los entrevistados. El equipo de radiocomunicación se destaca con un impresionante 98.6% de conocimiento, seguido de cerca por el correo electrónico con un 96.5%. Las redes sociales y el manejo de internet también muestran un porcentaje significativo, con un 90.6% y un 90.2% de conocimiento respectivamente. Sin embargo, las redes locales (intranet) presentan una familiaridad menor con un 63.9%, en materia de conocimiento y operación.

Al cruzar esta información con los datos específicos por corporación, se percibe una uniformidad en el conocimiento del uso de radiocomunicación con porcentajes que superan el 99% entre las corporaciones, liderando la Policía Ministerial o equivalente (100%), seguido de los Custodios (99.4%) y la Policía Estatal (97.8%). Este es un claro indicador de la dependencia de esta tecnología en el sector de seguridad. Además de que, la Policía Ministerial o equivalente destaca por el alto porcentaje de conocimiento en el manejo de la computadora (100%) de todo su personal. Por el contrario, el uso de redes locales (intranet) refleja un mayor desconocimiento por parte de la Policía Estatal (40.6%) en comparación con la Policía Ministerial o equivalente (34.5%) y Custodios (25.7%), esto podría reflejar diferencias en las prioridades de capacitación para cubrir este aspecto en las corporaciones.

El panorama tecnológico en el contexto de seguridad muestra un conocimiento amplio de herramientas esenciales como las computadoras, el internet y los dispositivos de radiocomunicación, pero también indica áreas específicas como las redes locales donde hay margen de mejora.

27.- ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2023 considera la más difícil?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 53. Cruce por corporación del reactivo 27.

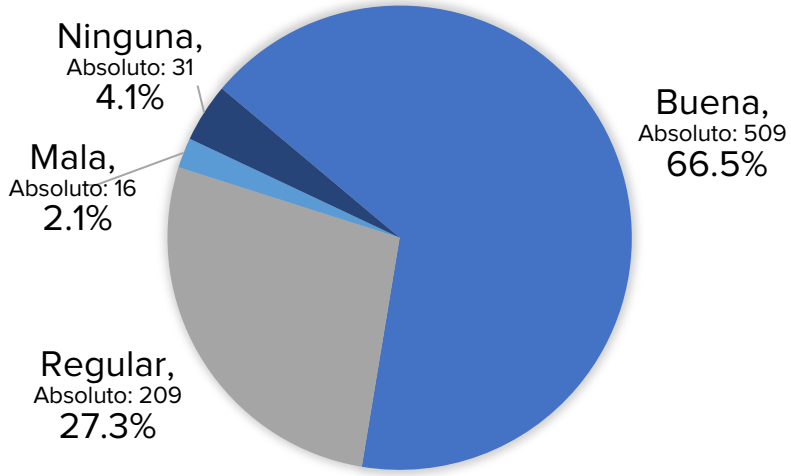
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Llenado del IPH	24.9%	28.4%	28.1%
Entrega/Recepción al Ministerio Público	51.3%	24.3%	32.7%
Captura en el aplicativo de Plataforma México	23.8%	47.3%	39.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La percepción sobre las fases del proceso del IPH 2023 consideradas como las más difíciles revelaron que un 42% de los encuestados que consideran que la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público es la más desafiante, seguida por la captura en el aplicativo de la Plataforma México (31.8%) y finalmente el llenado del IPH (26.3%).

La Policía Estatal destaca la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público como la más difícil con un significativo 51.3%, mientras que la captura en el aplicativo de la Plataforma México recibió una menor proporción del 23.8%. Por otro lado, la Policía Ministerial o equivalente ve la captura en el aplicativo de Plataforma México (47.3%) como la fase más retadora, seguida muy de cerca por la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público (24.3%). Esta percepción se extiende hacia la de los Custodios, quienes consideraron la captura en el aplicativo de Plataforma México como la tarea más compleja (39.2%), seguido de la Entrega/Recepción al Ministerio Público (32.7%).

La percepción sobre la dificultad de las fases del IPH varía notablemente entre las diferentes corporaciones policiales. Mientras que la Policía Estatal encuentra más difícil la interacción con el Ministerio Público y la captura en el aplicativo respectivamente, la Policía Ministerial o equivalente y custodios señalaron a la captura en la Plataforma México como su principal obstáculo. Esta diversidad en las respuestas podría reflejar las diferencias en los procesos internos, la formación o las herramientas tecnológicas disponibles entre las distintas corporaciones.

28.- ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2023?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 54. Cruce por corporación del reactivo 28.

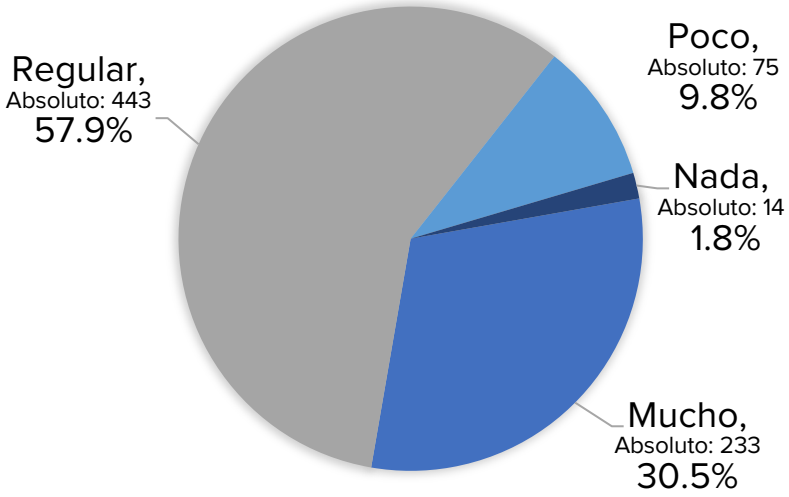
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Buena	67.3%	48.6%	80.1%
Regular	26.5%	42.6%	16.4%
Mala	2.5%	2.7%	0.6%
Ninguna	3.8%	6.1%	2.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En cuanto a la percepción sobre el IPH para el año 2023 se muestra una tendencia generalmente positiva entre los encuestados. El 66.5% calificó la experiencia como buena. Un porcentaje menor, el 27.3% la considera regular, mientras que solo un 4.1% y un 2.1% la ven como ninguna o mala, respectivamente. Estos datos reflejan una clara indicación de que la aceptación del IPH es predominantemente favorable.

Al respecto, se observó que los Custodios tienen la opinión más favorable con un impresionante 80.1% que califica la experiencia como buena. La Policía Estatal sigue esta tendencia positiva con un 67.3%, aunque es notable que la Policía Ministerial o equivalente tiene una percepción positiva considerablemente menor, con un 48.6% que considera la experiencia como buena. Además, la Policía Ministerial o equivalente tiene la mayor proporción de respuestas que califican la experiencia como regular (42.6%), lo que podría indicar una visión más crítica o expectativas más altas en la utilidad del IPH.

Esto refleja una evaluación mayoritariamente positiva de la utilidad del IPH en el año 2023, con variaciones según la corporación. Los custodios son los más satisfechos con su implementación, mientras que la Policía Ministerial o equivalente muestra una satisfacción más moderada, y la Policía Estatal se posiciona en un término medio. Estos resultados podrían ser indicativos de la necesidad de abordar expectativas específicas y tal vez mejorar la capacitación o la interfaz de usuario en determinadas áreas para incrementar la satisfacción en todas las corporaciones.

29.- ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2023?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

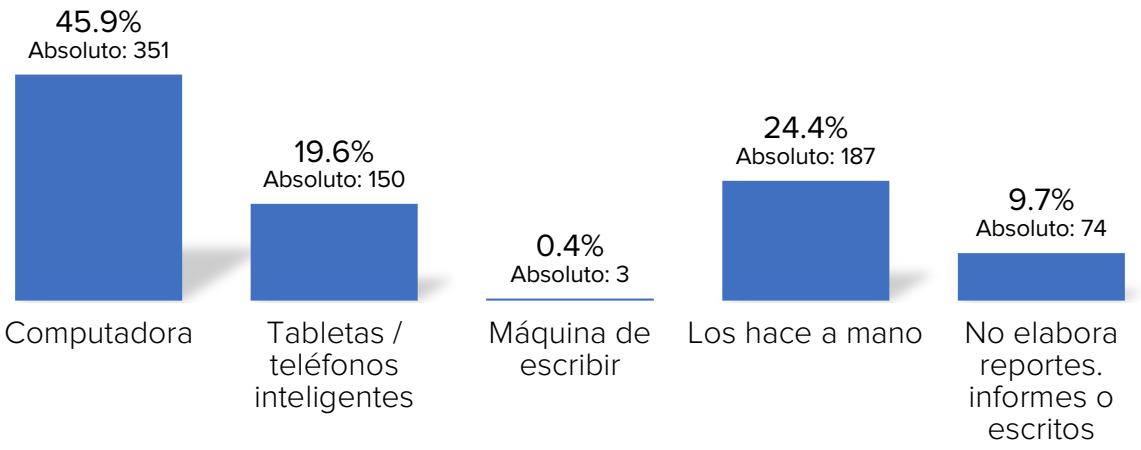
Tabla 55. Cruce por corporación del reactivo 29.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Mucho	31.8%	33.8%	24.0%
Regular	55.2%	57.4%	65.5%
Poco	11.7%	6.1%	8.2%
Nada	1.3%	2.7%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Examinando la percepción de los oficiales sobre su capacidad para llenar el IPH 2023, la mayoría de los encuestados, representando el 57.9%, se siente regularmente capacitada. Por otro lado, un 30.5% se siente muy capacitado, lo que refleja un grado significativo de confianza en sus habilidades para el llenado del IPH. En contraste, un pequeño segmento de los entrevistados considera su capacidad como poca (9.8%) o nula (1.8%). Aunque la mayoría se siente competente en un grado regular, hay espacio para mejorar la capacitación y aumentar la proporción de aquellos que se sienten muy capacitados.

Los datos desglosados por corporación revelan tendencias interesantes. La Policía Ministerial o equivalente muestra el mayor porcentaje de confianza, con un 33.8% de sus miembros sintiéndose muy capacitados, ligeramente superior al de la Policía Estatal (31.8%). En términos de sentirse regularmente capacitados, los Custodios lideran con un 65.5%, seguido de la Policía Ministerial o equivalente (57.4%) y la Policía Estatal (55.2%) lo que podría interpretarse como una sensación de competencia media. Es notable que la Policía Estatal tiene el porcentaje más alto de oficiales que se sienten poco capacitados (11.7%), mientras que los Custodios (8.2%) y la Policía Ministerial (6.1%) muestran porcentajes más bajos en esta categoría.

30.- ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 56. Cruce por corporación del reactivo 30.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Computadora	23.1%	91.9%	65.5%
Tabletas / teléfonos inteligentes	31.6%	5.4%	0.6%
Máquina de escribir	0.4%	0.7%	
Los hace a mano	31.8%	2.0%	24.6%
No elabora reportes, informes o escritos	13.0%		9.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

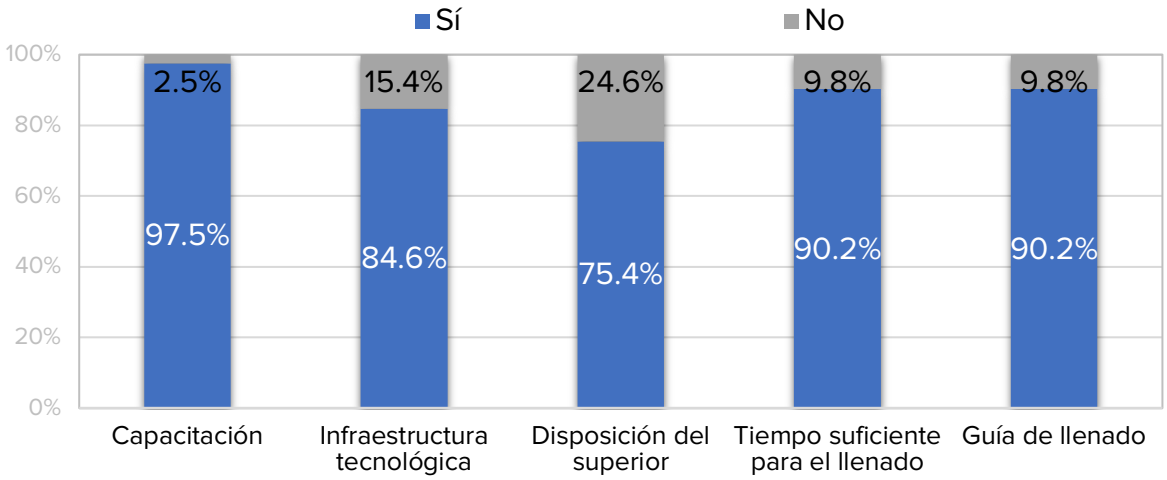
El uso de herramientas tecnológicas para la redacción de reportes, informes y otros escritos oficiales de trabajo muestra preferencias variadas entre el personal encuestado. La computadora se presenta como la herramienta predominante, con el 45.9% de los entrevistados optando por ella. Los dispositivos móviles, como tabletas/teléfonos inteligentes, aunque menos utilizados, representaron un 19.6%. Sorpresivamente, un 24.4% aún prefiere escribir a mano, lo que podría reflejar una resistencia al cambio o la falta de recursos tecnológicos en algunas áreas. Un pequeño porcentaje utiliza máquinas de escribir (0.4%) y un 9.7% indicó que no elabora reportes, informes o escritos, lo que podría señalar roles especializados dentro de las corporaciones.

Se observan contrastes marcados entre las corporaciones. La Policía Ministerial o equivalente destaca con un impresionante 91.9% en el uso de la computadora, lo que

refleja una integración tecnológica en sus procesos. En contraste, la Policía Estatal muestra una mayor diversidad en el uso de herramientas, con un 31.6% empleando dispositivos móviles y un 31.8% escribiendo a mano, lo que sugiere una variabilidad en la disponibilidad o preferencia de tecnología. Los Custodios, por su parte, muestran una alta dependencia de la computadora (65.5%), pero también tienen un porcentaje notable de personal que no elabora reportes (9.4%), quizás reflejando una distribución de tareas donde la documentación escrita no es central para todo el personal.

Existe una clara preferencia por el uso de computadoras en la elaboración de documentos oficiales, especialmente notoria en la Policía Ministerial o equivalente. No obstante, el uso de dispositivos móviles y la persistencia de la escritura a mano en la Policía Estatal indican una heterogeneidad en la adopción de tecnología. Lo cual implica la capacitación en herramientas digitales y la inversión en tecnología como áreas de enfoque para aumentar la eficiencia y cohesión en la gestión documental de todas las corporaciones, minimizando la dependencia de métodos manuales y fomentando una transición uniforme hacia la digitalización.

31.- ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2023?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 57. Valores absolutos del reactivo 31.

Respuesta	Capacitación	Infraestructura tecnológica	Disposición del superior	Tiempo suficiente para el llenado	Guía de llenado
Sí	746	647	577	690	690
No	19	118	188	75	75
Total	765	765	765	765	765

Tabla 58. Cruce por corporación del reactivo 31.

Capacitación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	97.8%	96.6%	97.7%
No	2.2%	3.4%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Tiempo suficiente para el llenado	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	90.4%	82.4%	96.5%
No	9.6%	17.6%	3.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Infraestructura tecnológica	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	85.0%	85.8%	82.5%
No	15.0%	14.2%	17.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Guía de llenado	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	88.3%	89.2%	95.9%
No	11.7%	10.8%	4.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

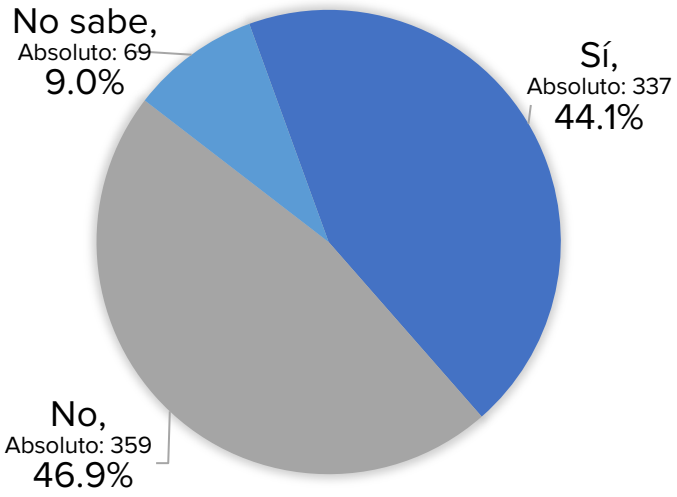
Disposición del superior	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	79.6%	57.4%	80.1%
No	20.4%	42.6%	19.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Dentro de los elementos que los entrevistados consideran necesarios para un adecuado llenado del IPH 2023, la capacitación se destaca como un aspecto fundamental, con un 97.5% de los encuestados afirmándolo, seguido de cerca por el tiempo suficiente para el llenado (90.2%) y la guía de llenado (90.2%). La infraestructura tecnológica con un 84.6%, y la disposición del superior con un 75.4% fueron menos enfatizados, pero considerados también importantes.

Al cruzar estos datos con la información por corporación, la capacitación sigue siendo el elemento más enfatizado en las tres, con un 97.8% para la Policía Estatal, seguido de cerca por el 97.7% para los Custodios y el 96.6% para la Policía Ministerial o equivalente. El tiempo suficiente para el llenado y la guía de llenado son elementos necesarios dentro de las corporaciones, y lo es en específico para los Custodios con un 96.5% y 95.9% respectivamente y por arriba de las otras corporaciones. La infraestructura tecnológica también es considerada esencia, aunque en distintas medidas, con la Policía Ministerial o equivalente al 82.5%, la Policía Estatal al 85.0% y los Custodios al 82.5%. Interesantemente, la disposición del superior tiene una variación más amplia, 80.1% en los custodios, un 79.6% en la Policía Estatal, y un 57.4% en la Policía Ministerial o equivalente, indicando una influencia significativa del liderazgo en el proceso de reporte.

Los resultados enfatizan la capacitación como el pilar fundamental para el correcto llenado del IPH en todas las corporaciones, con la infraestructura tecnológica y el apoyo de los superiores también como elementos clave. Las diferencias entre las corporaciones sugieren que, mientras las necesidades básicas son consistentes, hay variaciones en la percepción de la importancia relativa de cada elemento que podrían reflejar diferencias estructurales y operativas. Este entendimiento puede guiar las políticas de formación y equipamiento tecnológico para mejorar la eficacia y eficiencia en el llenado del IPH.

32.- ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 59. Cruce por corporación del reactivo 32.

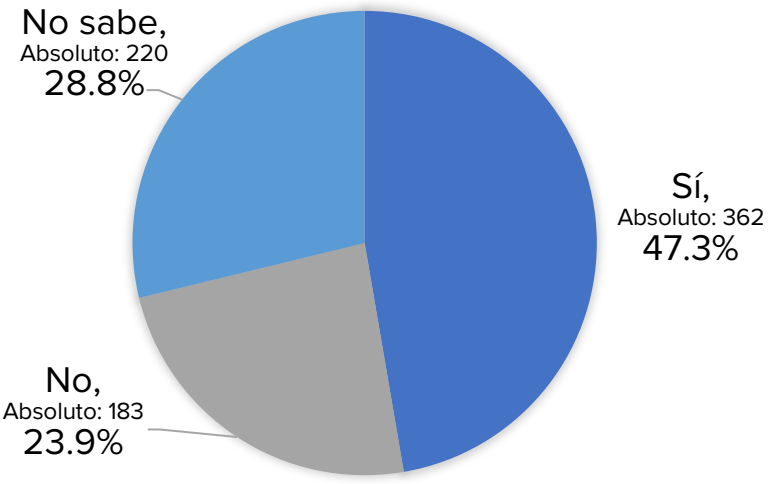
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	53.8%	54.1%	9.9%
No	38.8%	30.4%	82.5%
No sabe	7.4%	15.5%	7.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Sobre el uso del SNI en el desempeño laboral, se aprecia que un 44.1% de los entrevistados ha hecho uso de este Sistema para obtener en materia de labor que desempeña, mientras que un 46.9% no lo ha hecho. Y el 9% no está seguro o no sabe si ha solicitado información de este Sistema que, aunque ha sido adoptado por las corporaciones, existe un porcentaje considerable de personal que no se beneficia de

su uso, sea por falta de necesidad o por desconocimiento de la existencia o funcionalidad del SNI.

El desglose por corporaciones muestra diferencias notables en la utilización del SNI. Tanto la Policía Ministerial o equivalente como la Policía Estatal reportan porcentajes similares de uso, con un 54.1% y un 53.8% respectivamente, que confirmaron haber solicitado información del SNI. Estos datos podrían reflejar la naturaleza de sus funciones, donde el acceso a datos de vehículos y mandamientos judiciales es más frecuente. Por otro lado, la gran mayoría de los Custodios (82.5%) indicó que no utiliza el SNI, lo cual podría sugerir que las responsabilidades de su rol no requieren tan a menudo el acceso a este tipo de información. Además, el porcentaje de individuos que no saben si han utilizado el SNI es más alto entre la Policía Ministerial o equivalente (15.5%) comparado con la Policía Estatal (7.4%) y los custodios (7.6%), lo que podría indicar una necesidad de mejorar la formación sobre las herramientas disponibles.

33.- ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 60. Cruce por corporación del reactivo 33.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	55.2%	48.0%	26.3%
No	23.3%	19.6%	29.2%
No sabe	21.5%	32.4%	44.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

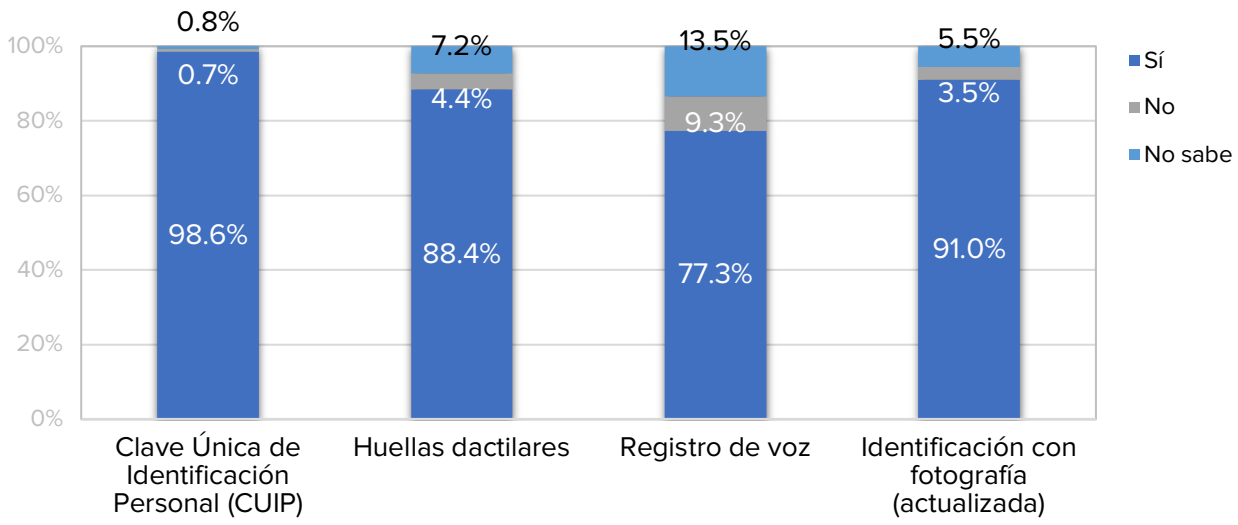
La información presentada nos muestra una panorámica de la disponibilidad de equipo para consultar información en el SNI entre el personal de las corporaciones. Menos de la mitad de los encuestados, el 47.3% afirmaron contar con el equipo necesario para acceder al SNI en su área de trabajo. Por otro lado, un 23.9% indicó no tener el equipo adecuado, y una proporción considerable, el 28.8% no sabe si cuenta con los recursos necesarios para realizar consultas en el SNI. Siendo notorio el margen significativo de trabajadores que o bien carecen de los medios tecnológicos o no están seguros de su disponibilidad.

Se observo que, la Policía Estatal reportó la mayor disponibilidad de equipo, con un 55.2% que confirma tener acceso al SNI. La Policía Ministerial o equivalente le sigue con un 48%, mientras que los Custodios muestran el menor porcentaje, con solo un 26.3% que indica tener el equipo necesario. Es notable también que un alto porcentaje de Custodios (44.4%) y personal de la Policía Ministerial o equivalente (32.4%) no sabe

si cuenta con el equipo necesario, lo que sugiere una posible falta de información o claridad sobre el acceso al SNI dentro de estas corporaciones.

La disponibilidad de equipo para acceder al SNI varía entre las corporaciones, con la Policía Estatal reportando un mayor porcentaje de equipamiento necesario y los Custodios el menor, este aspecto está relacionado de manera importante con las funciones policiales que realiza cada corporación.

34.- ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 61. Valores absolutos del reactivo 34.

Respuesta	Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	Huellas dactilares	Registro de voz	Identificación con fotografía (actualizada)
Sí	754	676	591	696
No	5	34	71	27
No sabe	6	55	103	42
Total	765	765	765	765

Tabla 62. Cruce por corporación del reactivo 34.

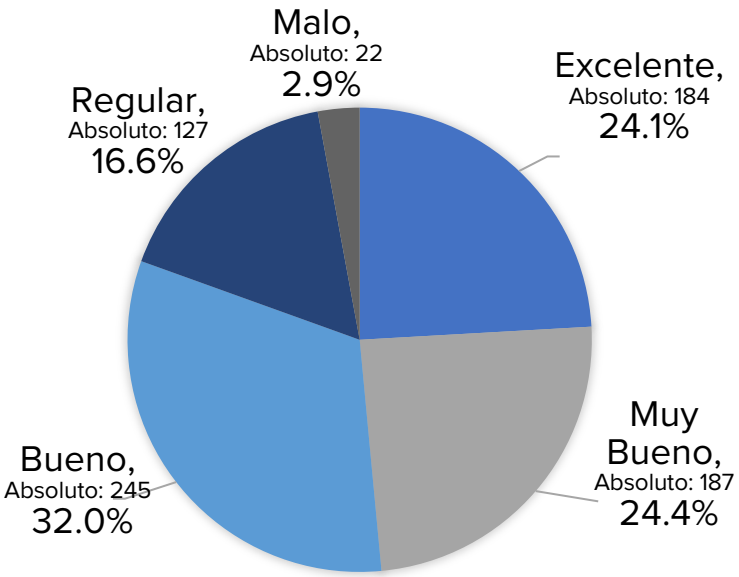
Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Registro de voz	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	99.1%	95.9%	99.4%	Sí	91.7%	25.0%	84.8%
No	0.7%	1.4%		No	3.1%	29.1%	8.2%
No sabe	0.2%	2.7%	0.6%	No sabe	5.2%	45.9%	7.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%	100.0%
Huellas dactilares	**Policía Estatal**	**Policía Ministerial o equivalente**	**Custodio**	**Identificación con fotografía (actualizada)**	**Policía Estatal**	**Policía Ministerial o equivalente**	**Custodio**
Sí	91.0%	69.6%	97.7%	Sí	93.0%	78.4%	96.5%
No	3.4%	11.5%	1.2%	No	3.1%	6.1%	2.3%
No sabe	5.6%	18.9%	1.2%	No sabe	3.8%	15.5%	1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 98.6% de los encuestados afirmaron que la Institución en la que laboran, cuenta con la CUIP para la identificación y registro del personal. La identificación con fotografía actualizada también es comúnmente utilizada, con un 91% de adopción, seguido del 84.4% de las huellas dactilares y el 77.3% en el registro de voz que los encuestados reportaron como métodos con los que cuenta la Institución.

En la comparación por corporación, se observó que la CUIP es casi universalmente adoptada entre el 99.4% de Custodios, seguido del 99.1% de la Policía Estatal y el 95.9% de la Policía Ministerial o equivalente. En cuanto a la identificación con fotografía es alta en todas las corporaciones, especialmente entre los Custodios (96.5%), lo que indica que este método tradicional sigue siendo un pilar en los procesos de identificación. En cambio, el registro de voz tiene la adopción más baja en la Policía Ministerial o equivalente (25%), lo que podría sugerir limitaciones en la infraestructura o preferencia por otros métodos. Por otro lado, en el método de las huellas dactilares, también la adopción es menor para el personal de la Policía Ministerial o equivalente (69.6%) en comparación con la Policía Estatal (91.0%) y los custodios (97.7%). Esto podría indicar diferencias en los protocolos de seguridad o en la inversión en tecnología de identificación.

Los métodos de identificación personal basados en la tecnología son ampliamente adoptados en las instituciones, con la CUIP y la identificación con fotografía como los más prevalentes.

35.- En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 63. Cruce por corporación del reactivo 35.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Excelente	21.3%	19.6%	35.1%
Muy Bueno	22.2%	29.1%	26.3%
Bueno	34.5%	30.4%	26.9%
Regular	19.1%	14.9%	11.7%
Malo	2.9%	6.1%	
Total	100.0%	100.0%	100.0%

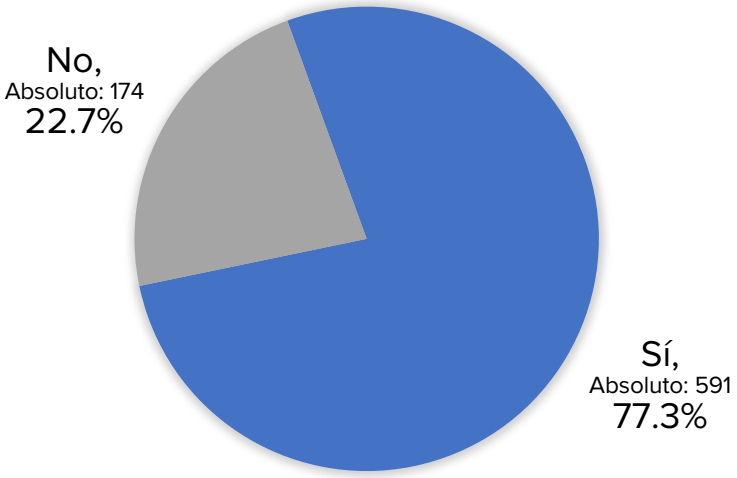
La percepción del estado físico actual de las instalaciones entre los encuestados revelo una visión positiva: un 24.1% las calificó como excelentes y un 24.4% como muy buenas. Además, un 32.0% las considera buenas, sumando así un 80.5% de respuestas positivas. Por otro lado, una minoría ve las instalaciones de manera menos favorable, con un 16.6% las califica como regulares y solo un 2.9% las considera en mal estado. Estos resultados indican que, en general, hay una satisfacción considerable con las instalaciones físicas donde operan los encuestados.

Los Custodios tienen la percepción más alta de la calidad de sus instalaciones, con un 35.1% que las califica como excelentes, un 26.3% como muy buenas y el 26.9 como buenas. La Policía Ministerial o equivalente muestra una tendencia similar, aunque ligeramente más conservadora, con un 19.6% de respuestas como excelentes, un

29.1% muy buenas y el 30.4% como buenas por arriba de la percepción de los Custodios. La Policía Estatal, mientras tanto, reporta la menor cantidad de calificaciones excelentes (21.3%), pero tiene la mayor proporción de respuestas buenas (34.5%). Esto podría reflejar diferencias en la inversión en infraestructura o en los estándares de mantenimiento entre las corporaciones.

Las percepciones sobre el estado físico de las instalaciones son en su mayoría positivas entre las diferentes corporaciones policiales. Los Custodios reportan las valoraciones más altas, lo que podría reflejar una reciente mejora en sus instalaciones o altas expectativas cumplidas. Sin embargo, el hecho de que haya todavía un porcentaje significativo que solo ve las instalaciones como regulares sugiere que hay espacio para mejoras que sugiere reconocer y abordar las necesidades de infraestructura como un paso esencial para asegurar que todas las corporaciones tengan un ambiente de trabajo óptimo.

36.- ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2023?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 64. Cruce por corporación del reactivo 36.

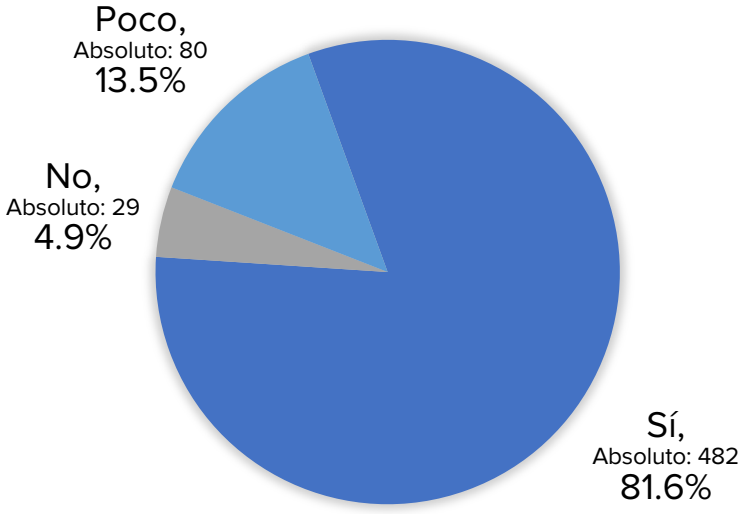
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	75.1%	64.2%	94.2%
No	24.9%	35.8%	5.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 77.3% de los encuestados afirmaron que han percibido mejoras en el año 2023. Por otro lado, un 22.7% no considera que haya habido mejoras en las instalaciones donde laboran. Esto sugiere que, mientras una mayoría ha notado un avance positivo en su entorno laboral, existe aún una porción significativa de los encuestados que no ha percibido cambios o las condiciones de las instalaciones permanecieron estáticas.

Se ofrece una perspectiva detallada por corporación. Los Custodios reportaron el mayor porcentaje de reconocimiento de mejoras físicas, con un 94.2% que confirmó haber visto mejoras, lo cual puede indicar una mayor priorización de las condiciones de las instalaciones en sus áreas de trabajo. La Policía Estatal también percibe mejoras en su mayoría, con un 75.1% que afirma lo mismo. Sin embargo, la Policía Ministerial o equivalente muestra un nivel más bajo de percepción de mejoras, con un 64.2% que dice haberlas notado. Esto podría reflejar una asignación de recursos diferente o variaciones en los programas de mantenimiento y desarrollo de la infraestructura entre las corporaciones.

La mayoría de los encuestados de las diferentes corporaciones reconoce mejoras en las instalaciones durante el 2023, especialmente los custodios. Por otro lado, la menor percepción de mejoras se presentó en la Policía Ministerial o equivalente.

36.1.- Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba.



Base: 77.3% de los entrevistados que considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2023, absoluto: 591.

Tabla 65. Cruce por corporación del reactivo 36.1.

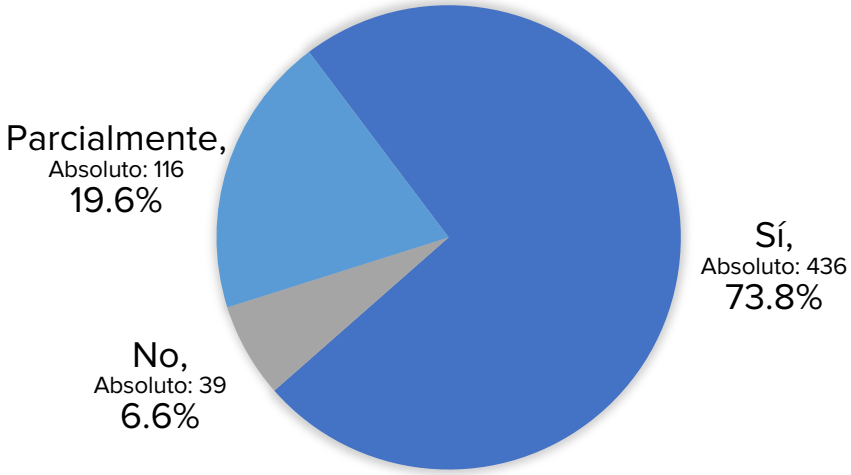
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	81.2%	69.5%	89.4%
No	3.6%	14.7%	1.9%
Poco	15.2%	15.8%	8.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La mayoría de los encuestados que percibieron mejoras físicas en sus instalaciones durante el 2023 expresan satisfacción con dichas mejoras: un 81.6% considera que las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas cumplen con la calidad que esperaban. Mientras tanto, un 13.5% piensa que las mejoras cumplen con sus expectativas sólo en parte, y un pequeño porcentaje, el 4.9% siente que las mejoras no cumplen con la calidad esperada. Esto sugiere que, aunque hay un claro reconocimiento de las mejoras en la infraestructura, existe una minoría que aún ve margen para la mejora en términos de calidad.

Se observan diferencias entre las percepciones de las corporaciones. Los Custodios son los más satisfechos, con un 89.4% que afirma que las mejoras cumplen con sus expectativas de calidad, seguidos por la Policía Estatal con un 81.2%. La Policía Ministerial o equivalente muestra una satisfacción menor, con un 69.5% de conformidad con la calidad de las mejoras. Además, la Policía Ministerial o equivalente tiene el mayor porcentaje de respuestas que indican una conformidad parcial con la calidad de las mejoras ("Poco"), con un 15.8%, lo que puede reflejar expectativas más altas o una percepción crítica de los estándares de calidad aplicados.

Al respecto, los encuestados de todas las corporaciones están satisfechos con la calidad de las mejoras físicas realizadas en sus instalaciones en 2023, especialmente los custodios. No obstante, la Policía Ministerial o equivalente es más crítica con respecto a estos estándares. Esta información es valiosa para los responsables de la planificación y ejecución de infraestructura, ya que resalta la importancia de considerar las expectativas y percepciones de calidad de las diferentes corporaciones para futuras mejoras.

36.2.- Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.



Base: 77.3% de los entrevistados que considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2023, absoluto: 591.

Tabla 66. Cruce por corporación del reactivo 36.2.

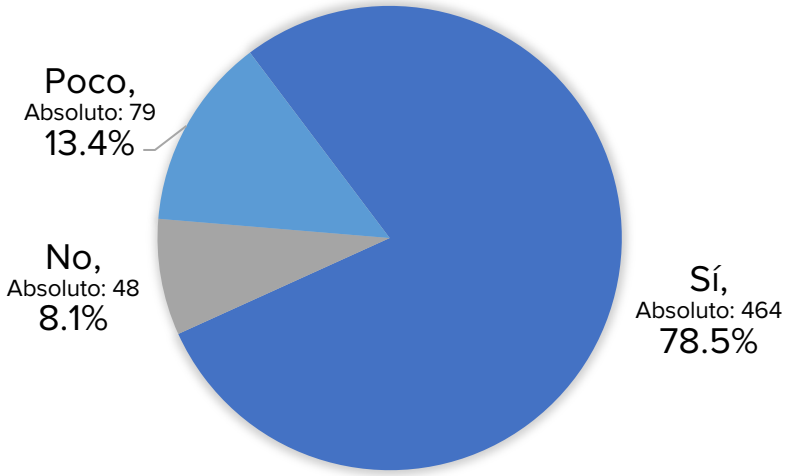
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	72.8%	51.6%	88.8%
No	6.0%	15.8%	2.5%
Parcialmente	21.2%	32.6%	8.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Un porcentaje significativo de los encuestados, el 73.8% afirmó que las mejoras y construcciones realizadas en 2023 en sus instalaciones laborales resolvieron las necesidades de infraestructura de la institución. Un 19.6% siente que estas acciones solo han resuelto parcialmente las necesidades, y un menor porcentaje, el 6.6% opinó que no se han resuelto las necesidades de infraestructura. Esto muestra que, en general, las mejoras han sido bien recibidas, aunque hay espacio para reconocer y abordar las áreas que aún necesitan atención.

Estas percepciones por corporación. Los custodios reportan el mayor nivel de satisfacción, con un 88.8% afirmando que las mejoras han resuelto las necesidades de infraestructura, lo que puede reflejar una adecuada alineación entre las mejoras y las expectativas o necesidades de esta corporación.

La Policía Estatal también muestra una percepción positiva, aunque ligeramente menor, con un 72.8%. Por otro lado, la Policía Ministerial o equivalente presenta la satisfacción más baja, con un 51.6% que siente que las necesidades han sido resueltas, y un 15.8% que opina lo contrario, lo cual es considerablemente más alto en comparación con las otras corporaciones.

36.3.- Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.



Base: 77.3% de los entrevistados que considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2023, absoluto: 591.

Tabla 67. Cruce por corporación del reactivo 36.3.

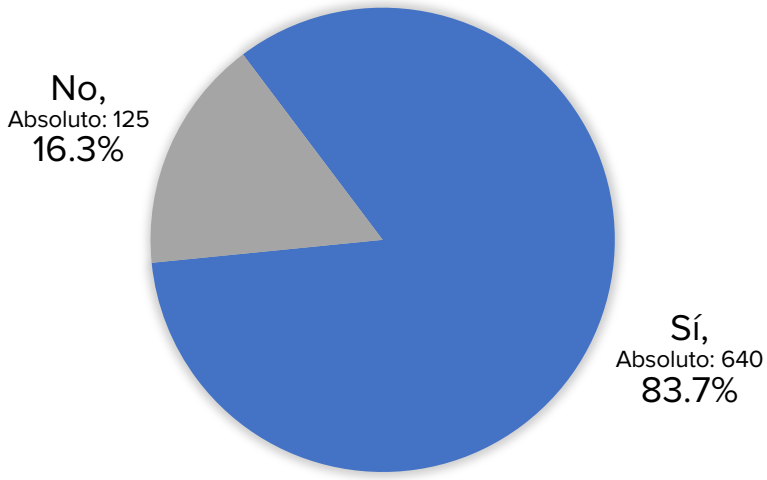
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	74.9%	65.3%	93.8%
No	8.4%	16.8%	2.5%
Poco	16.7%	17.9%	3.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Un alto porcentaje de los encuestados, en específico el 78.5%, afirmó que las mejoras o ampliaciones realizadas en las instalaciones en 2023 tuvieron una influencia positiva en la mejora de la capacidad operativa y/o de respuesta de la institución. Por otro lado, un 13.4% cree que estas mejoras han tenido poca influencia, y un 8.1% no percibió ninguna influencia.

Los Custodios reportaron la percepción más positiva, con un 93.8% que afirmó que las mejoras han influido significativamente en la mejora operativa, lo que puede reflejar una correlación directa entre las mejoras de infraestructura y el desempeño en sus roles específicos. La Policía Estatal sigue con un 74.9% compartió esta percepción. Por otro lado, la Policía Ministerial o equivalente tuvo una percepción positiva más moderada, con un 65.3% que siente que las mejoras han influenciado la capacidad operativa, y un porcentaje más elevado que no ve influencia alguna o la ve solo parcialmente (16.8% y 17.9% respectivamente).

Las mejoras en infraestructura son generalmente vistas como un factor positivo en la mejora de la capacidad operativa de las instituciones, especialmente entre los custodios.

37.- ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 68. Cruce por corporación del reactivo 37.

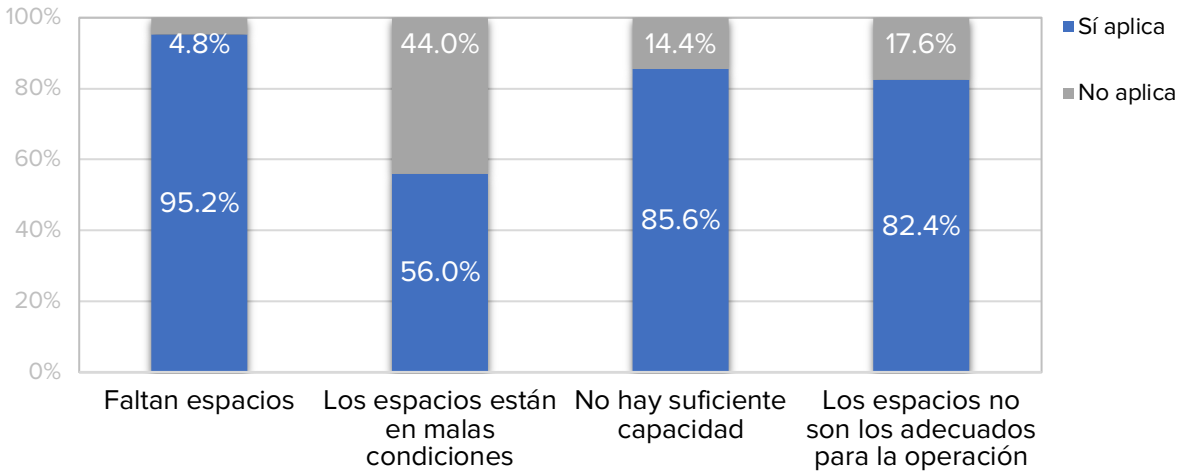
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	85.4%	66.2%	94.2%
No	14.6%	33.8%	5.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 83.7% considera que las instalaciones en las que laboran actualmente les permiten operar de manera eficiente y eficaz. En contraste, el 16.3% no considera que esto es así para lograr eficiencia y eficacia operativa. Aunque la percepción general es

positiva, existe una porción significativa de trabajadores que perciben que sus condiciones de trabajo podrían mejorar para apoyar sus operaciones diarias de manera más efectiva.

Esta percepción varía entre las diferentes corporaciones. Los Custodios reportan el mayor nivel de satisfacción con un 94.2% afirmando que las instalaciones cumplen con los requisitos para una operación eficiente y eficaz. La Policía Estatal también presenta una percepción positiva alta, con un 85.4% de conformidad. La Policía Ministerial o equivalente, sin embargo, muestra una respuesta menos favorable, con un 66.2% de acuerdo, y un 33.8% que no considera que las instalaciones son suficientemente eficaces y eficientes, lo que podría indicar áreas específicas donde la infraestructura no está alineada con las necesidades operativas de esta corporación. La mayoría de los encuestados de todas las corporaciones siente que sus instalaciones apoyan una operación eficiente y eficaz, particularmente los custodios.

37.1- Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes:



Base: 16.3% de los entrevistados que NO considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz, absoluto: 125.

Tabla 69. Valores absolutos del reactivo 37.1.

Respuesta	Faltan espacios	Los espacios están en malas condiciones	No hay suficiente capacidad	Los espacios no son los adecuados para la operación
Sí aplica	119	70	107	103
No aplica	6	55	18	22
Total	125	125	125	125

Tabla 70. Cruce por corporación del reactivo 37.1.

Faltan espacios	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí aplica	90.8%	100.0%	100.0%
No aplica	9.2%		
Total	100.0%	100.0%	100.0%

No hay suficiente capacidad	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí aplica	86.2%	86.0%	80.0%
No aplica	13.8%	14.0%	20.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Los espacios están en malas condiciones	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí aplica	70.8%	42.0%	30.0%
No aplica	29.2%	58.0%	70.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

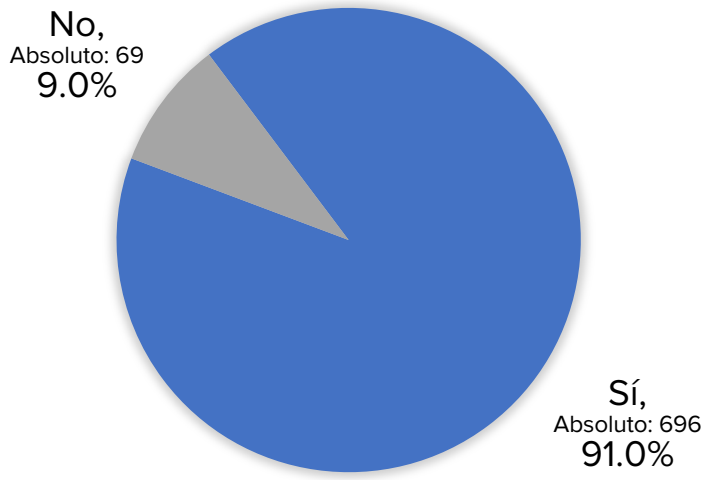
Los espacios no son los adecuados para la operación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí aplica	86.2%	80.0%	70.0%
No aplica	13.8%	20.0%	30.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Dentro de la evaluación de la infraestructura de las corporaciones de seguridad, se destaca un consenso entre los encuestados sobre la deficiencia en los espacios de trabajo. Con un 95.2% indicando la falta de espacios y un 82.4% afirmando que los espacios existentes no son adecuados para la operación. Adicionalmente, el 56.0% de los encuestados señaló que los espacios con los que cuentan están en malas

condiciones, y un 85.6% consideró que no hay suficiente capacidad para realizar las operaciones de manera eficiente.

Al cruzar estos datos con las respuestas específicas por corporación, se observa que, tanto la Policía Ministerial o equivalente como los Custodios expresan una alta incidencia en la falta de espacios con un 100% cada una y con un 90.8% la Policía Estatal, resaltando esta problemática como un tema transversal en todas las corporaciones. Los espacios que están en malas condiciones aplicaron mayormente para la Policía Estatal (70.8%) con porcentajes inferiores para Policía Ministerial o equivalente (42%) y Custodios (30%). Por otro lado, la insuficiente capacidad y los espacios inadecuados para operar efectivamente también reflejaron porcentajes altos en todas las corporaciones, aunque con variaciones que indican diferencias en el impacto de estos problemas en cada entidad.

38.- ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 71. Cruce por corporación del reactivo 38.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	90.1%	90.5%	93.6%
No	9.9%	9.5%	6.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La percepción del personal de seguridad sobre la necesidad de mejoras en la infraestructura evidenció que, un 91% de los encuestados coinciden en la necesidad

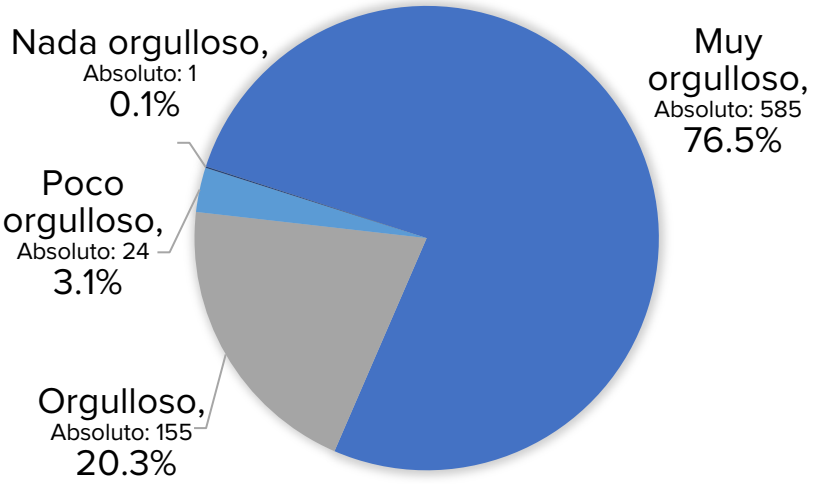
de realizar mejoras a las instalaciones en sus lugares de trabajo. La minoría que no ve la necesidad de tales cambios fue del 9% que podría reflejar una satisfacción con las condiciones actuales.

Al examinar las respuestas por corporación, se observa que la necesidad de mejoras es reconocida de manera consistente en todas las áreas, aunque en diferentes grados. Los Custodios son quienes más perciben esta necesidad, con un 93.6% a favor de las mejoras en la infraestructura, seguidos de cerca por la Policía Ministerial o equivalente con un 90.5%, y la Policía Estatal con un 90.1%. Este consenso sugiere que, a pesar de las diferencias en roles y responsabilidades, hay un reconocimiento general de que las condiciones actuales de las instalaciones podrían mejorarse significativamente.

La demanda de renovación y mejoras en la infraestructura de las instalaciones de seguridad es una prioridad clara para la gran mayoría del personal encuestado. Este llamado unánime es un indicativo claro para los responsables de la toma de decisiones y la asignación de recursos para que prioricen las inversiones en infraestructura. Tal compromiso no solo pretende mejorar las condiciones laborales del personal, sino que también podría tener un impacto directo y positivo en la eficacia y la moral de las fuerzas de seguridad, reforzando la confianza pública en estas instituciones esenciales.

Condiciones laborales y funciones policiales

39.- ¿Qué tan orgulloso se siente de ser... (Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio)?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 72. Cruce por corporación del reactivo 39.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Muy orgulloso	73.5%	73.0%	87.1%
Orgulloso	22.9%	21.6%	12.3%
Poco orgulloso	3.4%	5.4%	0.6%
Nada orgulloso	0.2%		
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La gran mayoría de los encuestados, un 76.5% se siente muy orgulloso de pertenecer a su respectiva corporación policial, lo cual indica un alto nivel de satisfacción y una fuerte identificación con su rol en la fuerza policial. Además, un 20.3% se siente orgulloso, lo que suma a un apoyo abrumadoramente positivo por parte del personal hacia su profesión. Sin embargo, un pequeño porcentaje se siente poco y nada orgulloso (3.2%), señalando que, aunque la satisfacción es generalmente alta, hay espacio para mejorar en términos de orgullo institucional.

Por corporación, los Custodios tienen el porcentaje más alto de respuestas que indican un gran orgullo (87.1%), seguido de cerca por la Policía Estatal (73.5%) y la Policía Ministerial o equivalente (73.0%). Esta tendencia general a sentirse orgulloso refleja una percepción positiva general del trabajo que realizan y posiblemente de la institución a la que pertenecen. Los porcentajes más bajos de 'poco orgulloso' y 'nada orgulloso' entre el personal de la Policía Estatal, sugieren una alineación más fuerte con los valores y la misión de su corporación.

40.- ¿Cuál es la razón por la que es... (Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio)?

Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 73. Valores absolutos del reactivo 40.

Respuestas	Frecuencia
Por necesidad económica o desempleo	50
Porque siempre le llamó la atención	115
Porque era la mejor opción disponible	13
Para tener estabilidad económica	55
Para ayudar a la gente	28
Porque quiere combatir la inseguridad	48
Por herencia familiar	9
Desarrollo profesional o personal	300
Por vocación	147
Total	765

Tabla 74. Cruce por corporación del reactivo 40.

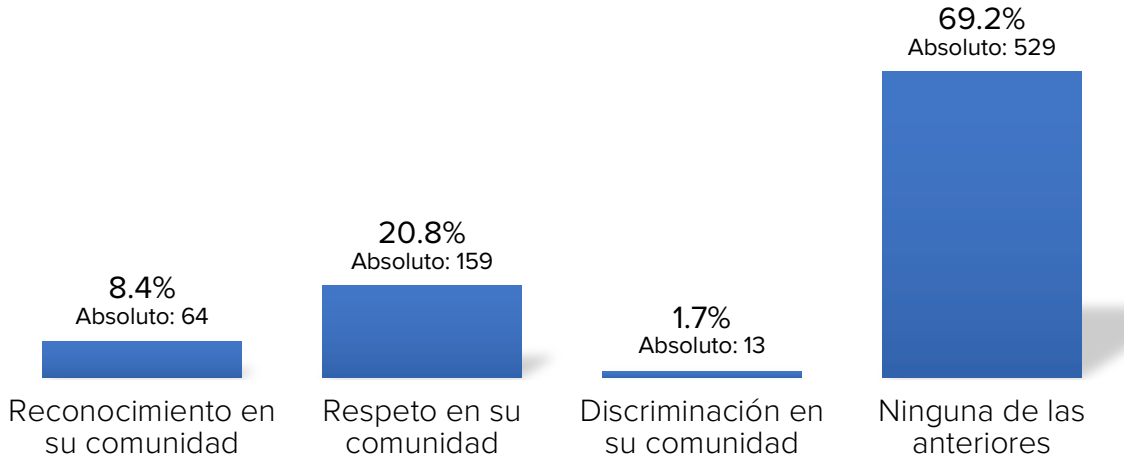
Respuestas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Por necesidad económica o desempleo	8.1%	2.0%	6.4%
Porque siempre le llamó la atención	18.2%	9.5%	11.7%
Porque era la mejor opción disponible	1.3%	2.0%	2.3%
Para tener estabilidad económica	6.5%	5.4%	10.5%
Para ayudar a la gente	4.9%	3.4%	0.6%
Porque quiere combatir la inseguridad	5.4%	8.1%	7.0%
Por herencia familiar	1.8%		0.6%
Desarrollo profesional o personal	34.5%	49.3%	42.7%
Por vocación	19.3%	20.3%	18.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La razón predominante, con un 39.2%, es el desarrollo profesional o personal, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados ven su trabajo policial como una oportunidad para el crecimiento y la realización personal. La vocación es la segunda razón más citada, con un 19.2%, seguida por un interés constante en el trabajo policial, que captura un 15.0%. Razones económicas, como la estabilidad económica, la necesidad económica o desempleo, y querer combatir la inseguridad son menos frecuentes, pero todavía relevantes, con un 7.2%, 6.5% y 6.3% respectivamente. Una minoría (6.6%) citó motivos como ayudar a la gente, mejor opción disponible y herencia familiar, lo que indica una variedad de factores personales y profesionales que influyen en la elección de carrera.

El desarrollo profesional o personal es la razón principal en todas las corporaciones, con la Policía Ministerial o equivalente mostrando la proporción más alta (49.3%). La vocación también es una razón significativa en todas las corporaciones, aunque con menos peso en la Policía Ministerial o equivalente (20.3%) y los Custodios (18.1%) en comparación con la Policía Estatal (19.3%). La necesidad económica o desempleo es notablemente más baja en la Policía Ministerial o equivalente (2.0%), lo que puede reflejar diferencias en las condiciones de reclutamiento o seguridad laboral entre las corporaciones.

El desarrollo personal y profesional junto con la vocación son los impulsores clave para la carrera policial, lo que refleja una fuerza laboral motivada por el crecimiento y el compromiso con su trabajo. Mientras que las necesidades económicas son menos citadas, siguen siendo una razón importante para algunos miembros de la fuerza. Este entendimiento de las motivaciones del personal puede ser útil para las instituciones policiales al diseñar políticas de retención y desarrollo profesional que alineen las aspiraciones individuales con los objetivos institucionales.

41. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser... (Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio)?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 75. Cruce por corporación del reactivo 41.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Reconocimiento en su comunidad	10.1%	4.7%	7.0%
Respeto en su comunidad	20.6%	16.2%	25.1%
Discriminación en su comunidad	2.0%	1.4%	1.2%
Ninguna de las anteriores	67.3%	77.7%	66.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

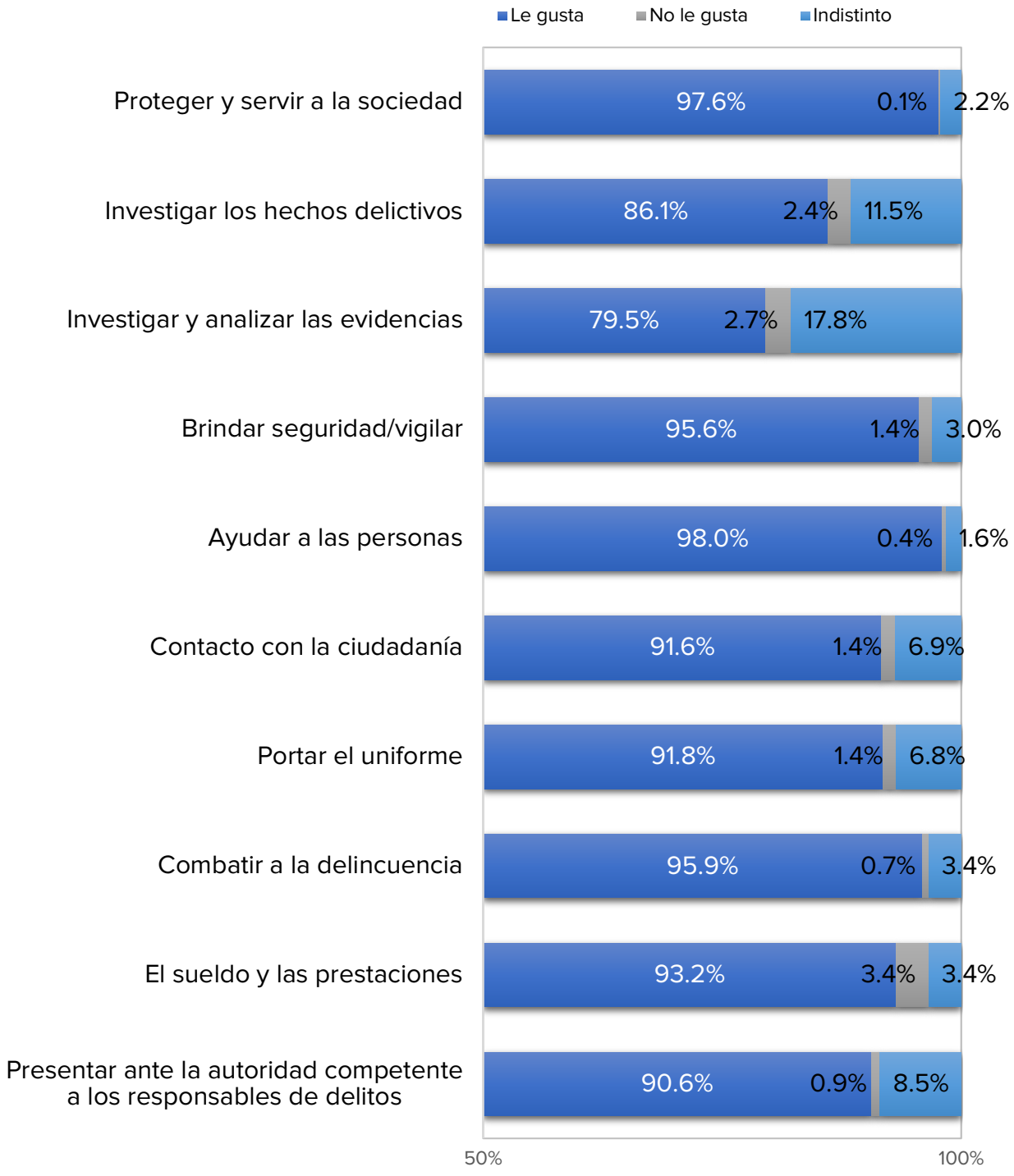
Dentro de las dinámicas sociales que enfrenta el personal de seguridad, hay una percepción variada sobre cómo son vistos y tratados en sus comunidades. Según los datos presentados, la mayoría de los encuestados, un 69.2%, siente que no se identifica con ninguna de las situaciones propuestas. Por otro lado, un 20.8% de los encuestados afirma que siente respeto dentro de su comunidad. Sin embargo, el

reconocimiento y la discriminación en la comunidad representan una minoría, con un 8.4% y un 1.7% respectivamente.

Se observó que los Custodios reportaron el mayor porcentaje de respeto en su comunidad con un 25.1%, seguido por la Policía Estatal con un 20.6% y la Policía Ministerial o equivalente con un 16.2%. El reconocimiento es bajo en todas las corporaciones, principalmente en la Policía Ministerial o equivalente con un 4.7%. Por otro lado, la percepción de discriminación para la Policía Ministerial o equivalente y los Custodios es la más baja, con un 1.4% y un 1.2% respectivamente, mientras que la opción de no identificación con las situaciones listadas es mayormente seleccionada por la Policía Ministerial o equivalente con un 77.7%.

Se puede observar que la percepción del personal de seguridad en sus comunidades tiende hacia una neutralidad o un sentimiento de no identificación con las opciones dadas.

42.- De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo:



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 76. Valores absolutos del reactivo 42.

Respuesta	Proteger y servir a la sociedad	Investigar los hechos delictivos	Investigar y analizar las evidencias	Brindar seguridad/ vigilar	Ayudar a las personas
Le gusta	747	659	608	731	750
No le gusta	1	18	21	11	3
Indistinto	17	88	136	23	12
Total	765	765	765	765	765
Respuesta	Contacto con la ciudadanía	Portar el uniforme	Combatir a la delincuencia	El sueldo y las prestaciones	Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos
Le gusta	701	702	734	713	693
No le gusta	11	11	5	26	7
Indistinto	53	52	26	26	65
Total	765	765	765	765	765

Tabla 77. Cruce por corporación del reactivo 42.

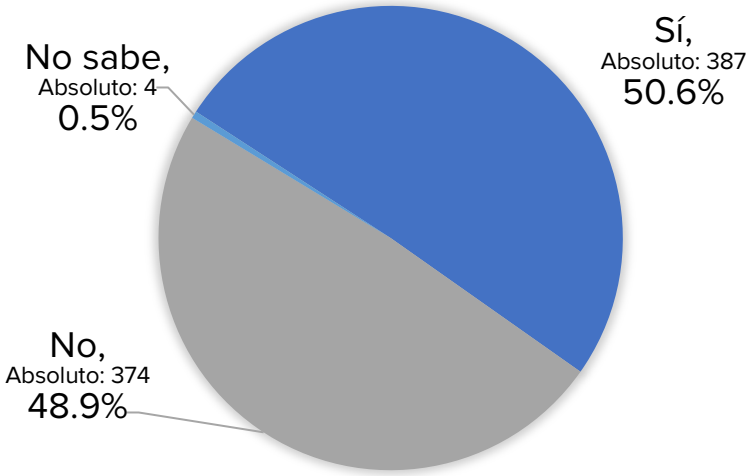
Proteger y servir a la sociedad	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Contacto con la población	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Le gusta	98.7%	97.3%	95.3%	**Le gusta**	96.9%	89.9%	79.5%
No le gusta		0.7%		**No le gusta**	0.7%	0.7%	4.1%
Indistinto	1.3%	2.0%	4.7%	**Indistinto**	2.5%	9.5%	16.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%
Investigar los hechos delictivos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Portar el uniforme	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Le gusta	86.1%	99.3%	74.9%	**Le gusta**	96.4%	70.9%	97.7%
No le gusta	2.2%		4.7%	**No le gusta**	0.9%	4.7%	
Indistinto	11.7%	0.7%	20.5%	**Indistinto**	2.7%	24.3%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%
Investigar y analizar las evidencias	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Combatir a la delincuencia	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Le gusta	76.9%	93.9%	73.7%	**Le gusta**	96.6%	99.3%	91.2%
No le gusta	3.1%		4.1%	**No le gusta**	0.2%		2.3%
Indistinto	20.0%	6.1%	22.2%	**Indistinto**	3.1%	0.7%	6.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%
Brindar seguridad/ vigilar	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	El sueldo y las prestaciones	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Le gusta	98.0%	84.5%	98.8%	**Le gusta**	94.4%	83.8%	98.2%
No le gusta	1.1%	4.1%		**No le gusta**	2.0%	11.5%	
Indistinto	0.9%	11.5%	1.2%	**Indistinto**	3.6%	4.7%	1.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%
Ayudar a las personas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Le gusta	99.1%	97.3%	95.9%	**Le gusta**	92.4%	97.3%	80.1%
No le gusta	0.2%		1.2%	**No le gusta**	0.7%	0.7%	1.8%
Indistinto	0.7%	2.7%	2.9%	**Indistinto**	7.0%	2.0%	18.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Las actitudes y preferencias de los encuestados respecto a diferentes aspectos de su trabajo dentro de las corporaciones señalan que, la tarea de "Ayudar a las personas" es la que recibió mayor aprobación, con un 98% de los encuestados indicando que les gusta realizarla. Esto es seguido de cerca por "Proteger y servir a la sociedad" y "Combatir a la delincuencia", con un 97.6% y un 95.9% respectivamente. Estos

resultados reflejan un fuerte sentido de servicio y compromiso con las funciones clave de la policía. Otras tareas valoradas incluyen "Brindar seguridad/vigilar" (95.6%) y "Portar el uniforme" (91.8%), indicando una identificación positiva con la imagen y la presencia policial.

De estas preferencias por corporación. Por ejemplo, "Investigar los hechos delictivos" es muy valorado entre la Policía Ministerial o equivalente (99.3%), lo que refleja la naturaleza de sus funciones investigativas. El "Contacto con la población" es otro aspecto positivo, con una alta aprobación en todas las corporaciones, especialmente entre los custodios (95.9%). La satisfacción con "El sueldo y las prestaciones" es alta, pero varía más entre las corporaciones, siendo la Policía Estatal la que reporta la menor aprobación (94.4%) en comparación con la Policía Ministerial o equivalente y los Custodios.

43.- ¿Ha intervenido como primer respondiente?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 78. Cruce por corporación del reactivo 43.

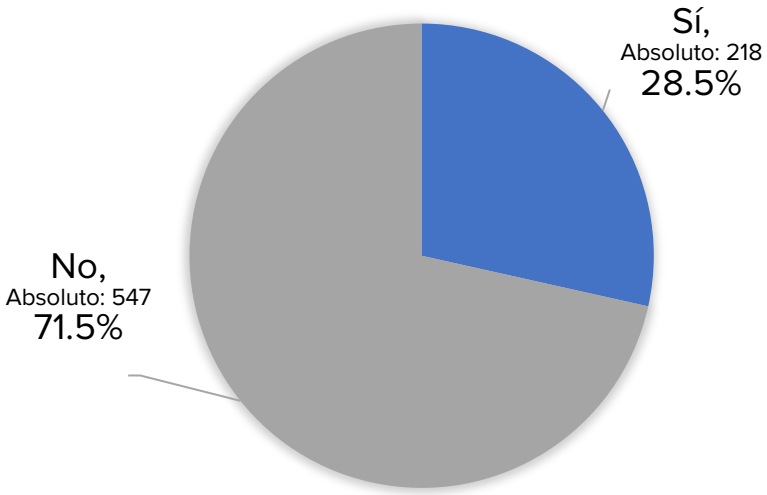
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	49.8%	71.6%	34.5%
No	50.2%	28.4%	63.2%
No sabe			2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

El 50.6% que afirman haber intervenido en esta capacidad y un 48.9% que no. Este resultado indica que la intervención como primer respondiente es común, pero no

generalizada, entre el personal encuestado. La pequeña fracción restante, el 0.5% no está seguro de haber tenido esta intervención.

Estas respuestas por corporación muestran que la Policía Ministerial o equivalente tiene la proporción más alta de miembros que han actuado como primeros respondientes (71.6%), lo cual puede reflejar la naturaleza de sus deberes y su implicación en situaciones de emergencia. Por otro lado, la Policía Estatal presenta una distribución casi equitativa entre aquellos que han (49.8%) y no han (50.2%) intervenido como primeros respondientes. Los custodios tienen una menor incidencia de actuar como primeros respondientes (34.5%), lo que es consistente con sus responsabilidades típicas de custodia más que de respuesta o intervención en hechos delictivos.

44.- ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 79. Cruce por corporación del reactivo 44.

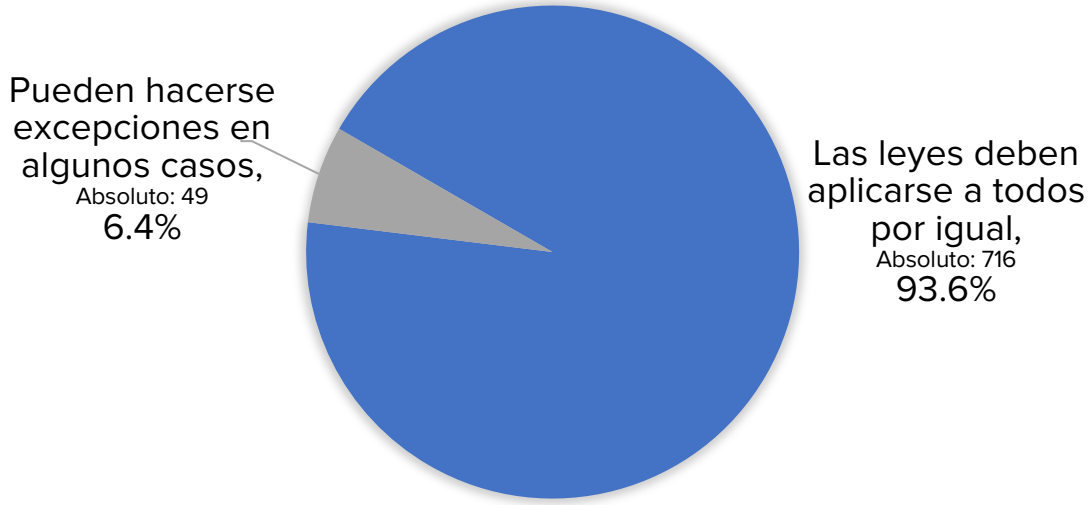
	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Sí	17.7%	70.3%	20.5%
No	82.3%	29.7%	79.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Un 28.5% de los encuestados ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, lo que implica una implicación activa en el proceso judicial y la aplicación del nuevo sistema de justicia penal. Por otro lado, la mayoría, el 71.5% no ha tenido

participación en tales audiencias, lo que podría reflejar roles que no interfieren directamente con el sistema de justicia penal o la falta de oportunidades o requisitos para tal involucramiento.

La participación en audiencias por corporación se registró que la Policía Ministerial o equivalente muestra la tasa más alta de participación con un 70.3%, lo cual es coherente con el papel de esta corporación en la investigación de delitos y su posterior procesamiento en el sistema judicial. La Policía Estatal tiene una tasa de participación significativamente más baja (17.7%), y los custodios tienen un porcentaje aún menor (20.5%), lo que sugiere que sus funciones tienden a estar menos directamente relacionadas con las audiencias judiciales.

45.- ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 80. Cruce por corporación del reactivo 45.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	91.7%	95.3%	97.1%
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	8.3%	4.7%	2.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

En cuanto a la aplicación de la ley, un 93.6% se identificó con la frase "las leyes deben aplicarse a todos por igual". Solo un 6.4% considera que pueden hacerse excepciones

en algunos casos. Esto indica una fuerte inclinación hacia la igualdad ante la ley y la justicia uniforme, principios fundamentales en el estado de derecho.

Se observa que la creencia en la aplicación igualitaria de la ley es más alta entre los custodios (97.1%) y un poco menos en la Policía Ministerial o equivalente (95.3%) y la Policía Estatal (91.7%). Aunque hay una pequeña variación entre las corporaciones, es evidente que el principio de igualdad ante la ley es un valor compartido a través de las diferentes ramas de las fuerzas de seguridad.

La data refleja un compromiso sólido con la aplicación equitativa de la ley en el seno de las fuerzas policiales, reforzando el concepto de que la justicia debe ser ciega a la identidad y estatus de los individuos. Este entendimiento uniforme es crucial para el mantenimiento de la confianza pública en las instituciones de seguridad y justicia. Sin embargo, el pequeño porcentaje que ve espacio para excepciones podría ser un área de interés para la formación y la ética profesional, asegurando que se mantienen altos estándares de equidad en la aplicación de la ley.

46.- ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

Actividad	De uno a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	Total
Entrenamiento físico	49.5%	22.7%	6.5%	21.2%	100%
Reuniones del mando con sus subordinados	38.3%	19.1%	14.1%	28.5%	100%
Inspección física de uniforme y calzado	33.5%	26.5%	31.8%	8.2%	100%
Revisión del armamento (arme y desarme)	50.1%	19.0%	17.4%	13.6%	100%
Calibración de instrumental	28.6%	12.9%	7.2%	51.2%	100%
Actualización de normatividad	36.5%	17.8%	13.5%	32.3%	100%
Pases de lista	18.7%	20.3%	56.2%	4.8%	100%

Actividad	De uno a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	Ninguna	Total
Cumplimentación de Mandamientos	27.3%	19.7%	29.2%	23.8%	100%

Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 81. Valores absolutos del reactivo 46.

Respuesta	Entrenamiento físico	Reuniones del mando con sus subordinados	Inspección física de uniforme y calzado	Revisión del armamento (arme y desarme)
De uno a dos veces	379	293	256	383
De tres a cuatro veces	174	146	203	145
De cinco a seis veces	50	108	243	133
Ninguna	162	218	63	104
Total	765	765	765	765

Respuesta	Calibración de instrumental	Actualización de normatividad	Pases de lista	Cumplimentación de Mandamientos
De uno a dos veces	219	279	143	209
De tres a cuatro veces	99	136	155	151
De cinco a seis veces	55	103	430	223
Ninguna	392	247	37	182
Total	765	765	765	765

Tabla 82. Cruce por corporación del reactivo 46.

Entrenamiento físico	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio	Calibración de instrumental	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	49.8%	35.8%	60.8%	**De uno a dos veces**	27.1%	20.3%	39.8%
De tres a cuatro veces	25.6%	11.5%	25.1%	**De tres a cuatro veces**	14.1%	2.0%	19.3%
De cinco a seis veces	8.3%	4.7%	3.5%	**De cinco a seis veces**	6.1%	4.1%	12.9%
Ninguna	16.4%	48.0%	10.5%	**Ninguna**	52.7%	73.6%	28.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	**Total**	100.0%	100.0%	100.0%

Reuniones del mando con sus subordinados	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	37.4%	27.0%	50.3%
De tres a cuatro veces	17.0%	13.5%	29.2%
De cinco a seis veces	7.8%	38.5%	9.4%
Ninguna	37.7%	20.9%	11.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Actualización de normatividad	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	33.6%	33.1%	46.8%
De tres a cuatro veces	18.6%	6.1%	25.7%
De cinco a seis veces	13.9%	10.8%	14.6%
Ninguna	33.9%	50.0%	12.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Inspección física de uniforme y calzado	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	30.7%	35.8%	38.6%
De tres a cuatro veces	30.3%	4.7%	35.7%
De cinco a seis veces	32.3%	38.5%	24.6%
Ninguna	6.7%	20.9%	1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Pases de lista	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	22.6%	16.2%	10.5%
De tres a cuatro veces	24.7%	1.4%	25.1%
De cinco a seis veces	46.9%	79.1%	60.8%
Ninguna	5.8%	3.4%	3.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Revisión del armamento (arme y desarme)	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	46.4%	57.4%	53.2%
De tres a cuatro veces	20.4%	10.8%	22.2%
De cinco a seis veces	19.5%	10.8%	17.5%
Ninguna	13.7%	20.9%	7.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

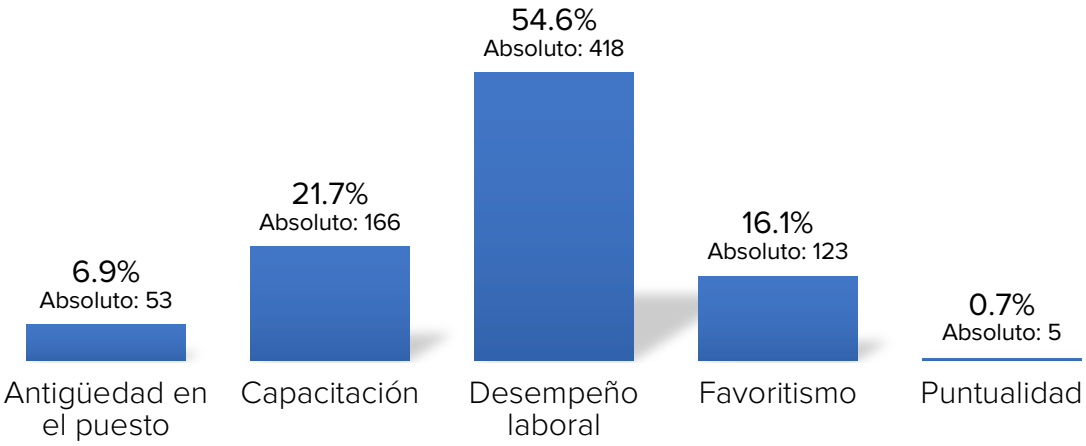
Cumpli-mentación de Mandamientos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
De uno a dos veces	22.9%	42.6%	25.7%
De tres a cuatro veces	21.3%	12.8%	21.6%
De cinco a seis veces	27.4%	18.2%	43.3%
Ninguna	28.5%	26.4%	9.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

La frecuencia con la que los encuestados realizan diversas actividades como parte de su rutina de trabajo, evidenció que, entre las actividades, el "Entrenamiento físico" y la "Revisión del armamento (arme y desarme)" son realizadas al menos una o dos veces a la semana por la mayoría de los encuestados, con un 49.5% y un 50.1% respectivamente. La "Inspección física de uniforme y calzado" también es una actividad común con un 33.5% que la realiza de una a dos veces a la semana. Por otro lado, actividades como la "Calibración de instrumental" y los "Actualización de normatividad" tienen una alta frecuencia de no ser realizadas en absoluto, con un 51.2% y un 32.3% respectivamente.

Por corporación, encontramos diferencias notables. Los Custodios participan en entrenamiento físico y actualización de normatividad con mayor frecuencia (60.8% y 46.8% respectivamente para una o dos veces a la semana) en comparación con la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente. Esto puede reflejar las diferentes demandas y rutinas de las corporaciones.

La revisión del armamento (arme y desarme) se realiza con una frecuencia similar entre las tres corporaciones, especialmente en la Policía Ministerial o equivalente con el 57.4% que realiza esta actividad de una a dos veces por semana. Mientras que, la calibración de instrumental es la actividad que no se realiza en su mayoría, siendo notable en el personal de la Policía Ministerial o equivalente con el 73.6% en comparación con la Policía Estatal y los Custodios.

47.- ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 83. Cruce por corporación del reactivo 47.

	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Antigüedad en el puesto	8.7%	2.7%	5.8%
Capacitación	24.0%	10.1%	25.7%
Desempeño laboral	52.9%	48.6%	64.3%
Favoritismo	13.7%	38.5%	2.9%
Puntualidad	0.7%		1.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

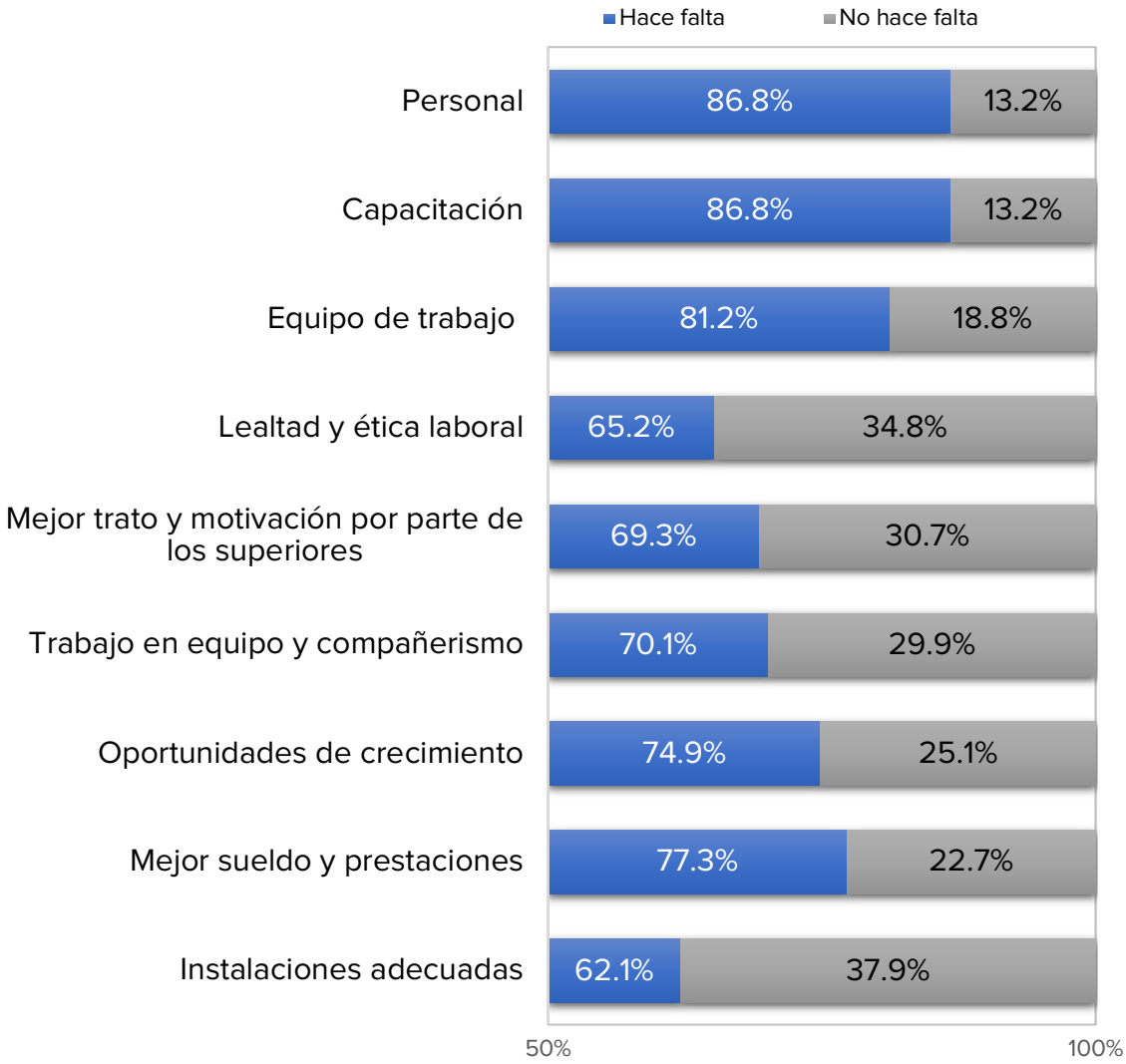
Respecto a la percepción de las personas encuestadas sobre los criterios considerados para otorgar ascensos dentro de su institución. El desempeño laboral fue el aspecto que obtuvo mayor frecuencia de respuestas con el 54.6% que señaló que el desempeño laboral es el criterio de mayor importancia. La capacitación se considera el segundo criterio más importante con un 21.7%. Mientras tanto, el favoritismo y la antigüedad en el puesto son vistos como menos determinantes, con un 16.1% y un 6.9% respectivamente. La puntualidad es percibida como el criterio menos relevante, con solo un 0.7%.

Esta percepción varía entre las corporaciones. En la Policía Estatal, la Policía Ministerial o equivalente y los Custodios, el desempeño laboral es un factor predominante, con un 52.9%, un 48.6% y un 64.3% respectivamente. Sin embargo, hay una notable diferencia en la percepción del favoritismo, especialmente en la Policía Ministerial o equivalente, donde se considera un factor importante para un 38.5% de los encuestados, mucho más alto que en la Policía Estatal (13.7%) y los Custodios (2.9%). La capacitación es vista como más importante entre los Custodios (25.7%) que en las otras corporaciones.

El desempeño laboral es reconocido como el criterio más importante para los ascensos en las fuerzas de seguridad. El favoritismo en la Policía Ministerial o equivalente contribuye a una percepción negativa sobre los ascensos.

Problemas en el trabajo

48.- De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 84. Valores absolutos del reactivo 48.

Respuesta	Personal	Capacitación	Equipo de trabajo	Lealtad y ética laboral	Mejor trato y motivación por parte de los superiores
Hace falta	664	664	621	499	530
No hace falta	101	101	144	266	235
Total	765	765	765	765	765

Respuesta	Trabajo en equipo y compañerismo	Oportu-nidades de crecimiento	Mejor sueldo y prestaciones	Instalaciones adecuadas
Hace falta	536	573	591	475
No hace falta	229	192	174	290
Total	765	765	765	765

Tabla 85. Cruce por corporación del reactivo 48.

Personal	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	87.7%	93.2%	78.9%
No hace falta	12.3%	6.8%	21.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Trabajo en equipo y compañerismo	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	76.5%	79.1%	45.6%
No hace falta	23.5%	20.9%	54.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Capacitación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	90.8%	91.9%	71.9%
No hace falta	9.2%	8.1%	28.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Oportunidades de crecimiento	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	77.1%	89.2%	56.7%
No hace falta	22.9%	10.8%	43.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Equipo de trabajo	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	87.9%	86.5%	59.1%
No hace falta	12.1%	13.5%	40.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Mejor sueldo y prestaciones	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	79.6%	95.3%	55.6%
No hace falta	20.4%	4.7%	44.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Lealtad y ética laboral	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	74.0%	68.2%	39.8%
No hace falta	26.0%	31.8%	60.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Instalaciones adecuadas	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	65.9%	67.6%	47.4%
No hace falta	34.1%	32.4%	52.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Mejor trato y motivación por parte de los superiores	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Hace falta	77.8%	73.0%	43.9%
No hace falta	22.2%	27.0%	56.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

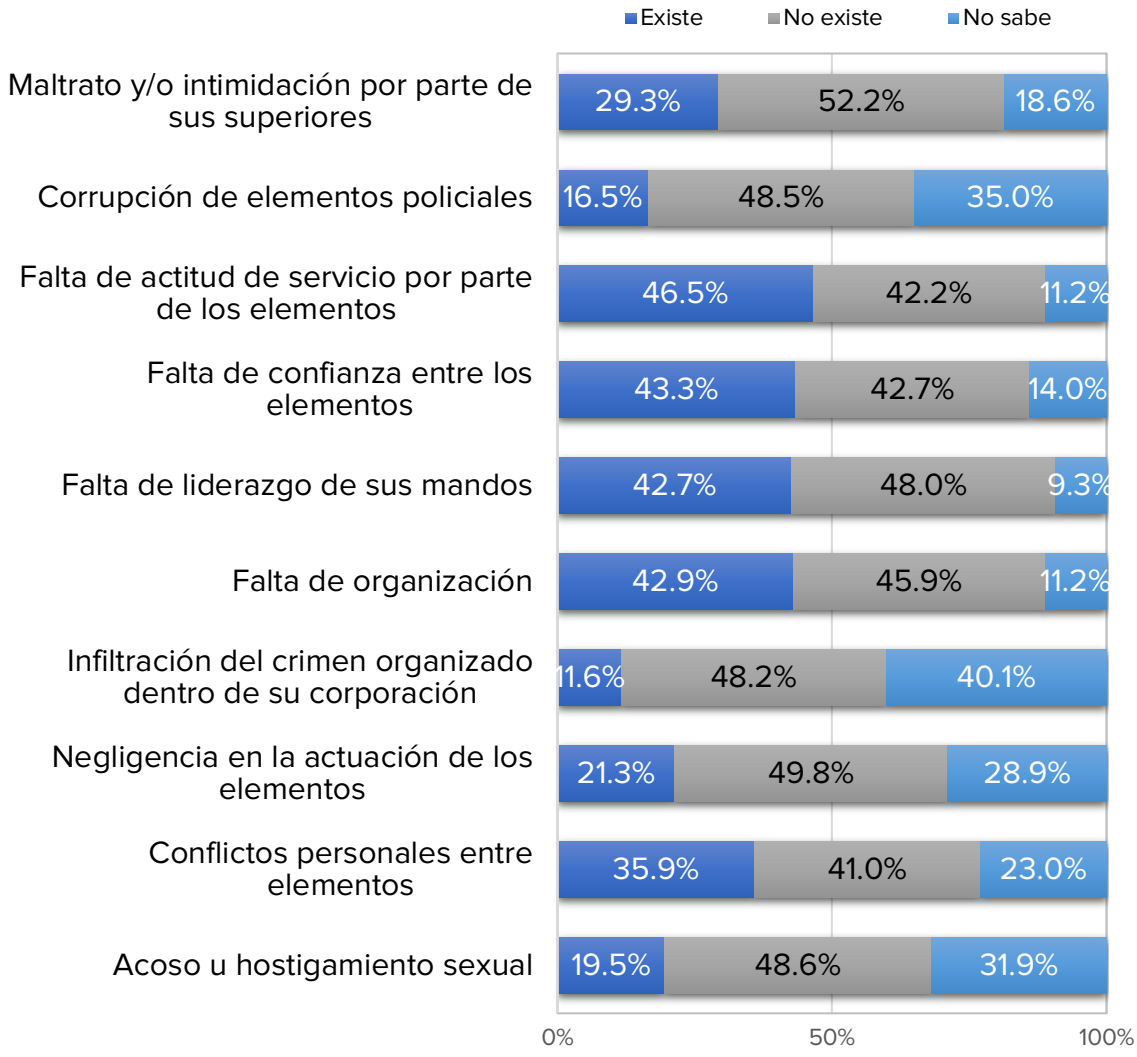
La información proporcionada revela opiniones de los encuestados sobre los aspectos de trabajo que requieren mejora dentro de su corporación. La necesidad de personal y capacitación son los aspectos más destacados, con un 86.8% de los encuestados que sienten que hace falta mejorar en ambas áreas. El equipo de trabajo es otro punto crítico, con un 81.2% indicando la necesidad de mejoras. Además, el 77.3% considera

que el mejor sueldo y prestaciones son necesarios para mejorar el trabajo en su corporación, y un 74.9% ve las oportunidades de crecimiento como un área importante para el desarrollo.

Observamos que hay consistencia en la percepción de la necesidad de personal y capacitación en todas las corporaciones, con porcentajes altos en la Policía Estatal (87.7% y 90.8%, respectivamente), la Policía Ministerial o equivalente (93.2% y 91.9%) y los custodios (78.9% y 71.9%). La necesidad de mejorar el sueldo y las prestaciones también es reconocida en todas las corporaciones, siendo más notable en la Policía Estatal (79.6%) y la Policía Ministerial o equivalente (95.3%).

Los resultados reflejan un consenso claro sobre la necesidad de mejorar la capacitación, el personal y las condiciones económicas dentro de las fuerzas de seguridad. Estos hallazgos que las estrategias de desarrollo institucional deben priorizar la formación del personal, la adquisición y mantenimiento del equipo, y la mejora de las condiciones salariales para fomentar un ambiente de trabajo que pueda atraer y retener a los mejores talentos, así como proporcionar oportunidades de crecimiento profesional. Estas mejoras pueden ser fundamentales para aumentar la eficiencia operativa y la satisfacción laboral en las corporaciones policiales.

49.- De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?



Base: 100% de los entrevistados. Absoluto: 765.

Tabla 86. Valores absolutos del reactivo 49.

Respuesta	Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	Corrupción de elementos policiales	Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	Falta de confianza entre los elementos	Falta de liderazgo
Existe	224	126	356	331	327
No existe	399	371	323	327	367
No sabe	142	268	86	107	71
Total	765	765	765	765	765

Respuesta	Falta de organización	Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	Negligencia en la actuación de los elementos	Conflictos personales entre elementos	Acoso u hostigamiento sexual
Existe	328	89	163	275	149
No existe	351	369	381	314	372
No sabe	86	307	221	176	244
Total	765	765	765	765	765

Tabla 87. Cruce por corporación del reactivo 49.

Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	32.5%	39.9%	11.7%
No existe	43.5%	43.9%	81.9%
No sabe	24.0%	16.2%	6.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Falta de organización	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	50.2%	54.1%	14.0%
No existe	35.9%	31.8%	84.2%
No sabe	13.9%	14.2%	1.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Corrupción de elementos policiales	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	22.4%	15.5%	1.8%
No existe	38.6%	39.2%	82.5%
No sabe	39.0%	45.3%	15.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	15.5%	10.8%	2.3%
No existe	35.2%	46.6%	83.6%
No sabe	49.3%	42.6%	14.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	53.8%	55.4%	19.9%
No existe	32.7%	32.4%	75.4%
No sabe	13.5%	12.2%	4.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Negligencia en la actuación de los elementos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	26.9%	20.9%	7.0%
No existe	37.9%	45.9%	84.2%
No sabe	35.2%	33.1%	8.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Falta de confianza entre los elementos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	50.4%	50.7%	18.1%
No existe	33.4%	29.7%	78.4%
No sabe	16.1%	19.6%	3.5%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Conflictos personales entre elementos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	39.7%	54.1%	10.5%
No existe	30.9%	27.0%	79.5%
No sabe	29.4%	18.9%	9.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Falta de liderazgo de sus mandos	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	50.7%	50.7%	15.2%
No existe	37.7%	39.2%	82.5%
No sabe	11.7%	10.1%	2.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Acoso u hostigamiento sexual	Policía Estatal	Policía Ministerial o equivalente	Custodio
Existe	25.1%	21.6%	2.9%
No existe	38.3%	35.1%	87.1%
No sabe	36.5%	43.2%	9.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

De acuerdo con lo observado en las respuestas del personal de las instituciones de seguridad pública, se identificó que, casi la mitad de los encuestados señalan una falta de actitud de servicio por parte de los elementos (46.5%) como un problema significativo. Además, la falta de confianza entre los colegas (43.3%) y la falta de organización (42.9%) son vistas como deficiencias notables. Estos resultados, junto con el 42.7% que señala una carencia en el liderazgo de los mandos, sugieren desafíos importantes en la estructura interna de las instituciones. Por otro lado, el maltrato o

intimidación por parte de superiores (29.3%), aunque menos frecuente, resalta preocupaciones sobre el clima laboral y el bienestar del personal.

Al profundizar en las respuestas por corporación, se destaca que la Policía Ministerial o equivalente percibe una mayor incidencia en la falta de actitud de servicio (55.4%) en comparación con la Policía Estatal (53.8%) y los Custodios (19.9%). Este dato podría reflejar diferencias en las culturas organizativas o en las expectativas del personal en estas áreas. Además, los conflictos personales entre elementos son considerados un problema más frecuente por la Policía Ministerial o equivalente (54.1%) que por la Policía Estatal (39.7%) y los Custodios (10.5%), lo que podría señalar una necesidad de fomentar un ambiente de trabajo más armónico y colaborativo.

La prevalencia de las problemáticas relacionadas con la actitud de servicio, la confianza, la organización y el liderazgo destaca la necesidad de estrategias de intervención orientadas al desarrollo profesional y la mejora de la cultura institucional. Resulta crucial que las autoridades competentes implementen reformas que promuevan el liderazgo efectivo, la colaboración interna y una cultura del trabajo en equipo para optimizar el funcionamiento y mejorar la percepción de dichos aspectos en las fuerzas de seguridad.

Principales hallazgos y recomendaciones

Informe Ejecutivo de Resultados

Estado de Guanajuato

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]
Ejercicio 2023

NUMERA

Principales hallazgos de la Encuesta Institucional

Aspectos Socioeconómicos

La encuesta realizada a 765 miembros de las corporaciones de seguridad pública sujetas a estudio en el Estado de Guanajuato mostró datos significativos sobre su aspecto socioeconómico, distribución de roles, y condiciones laborales. De acuerdo con la distribución de la muestra, la mayoría del personal se distribuye entre tareas de prevención, reacción, e investigación en la Policía Estatal (58.3%), roles de vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (22.4%), y labores investigativas en la Procuraduría General o Fiscalía (19.3%). Predominando el género masculino en todas las corporaciones. El estado de fuerza es relativamente joven, con una concentración significativa en el rango de edad de 30 a 35 años, y la mayoría de los encuestados están casados, reflejando un ciclo de vida de adultez y desarrollo.

En términos educativos, se destacó una mayor proporción de personal con estudios de nivel medio superior, aunque la Policía Ministerial sobresale por tener un porcentaje considerablemente alto de personal con licenciatura o profesional. La mayoría de los encuestados no tienen subordinados, lo que indica una predominancia de funciones operativas.

Los años de antigüedad en las corporaciones presentaron una tendencia hacia períodos más cortos de servicio (2 a 5 años), especialmente en la Policía Estatal. Los ingresos mensuales de la gran mayoría superan los $18,000 pesos, sugiriendo una remuneración relativamente estable y competitiva en el sector. Además, la mitad de los encuestados tienen entre 3 a 4 dependientes económicos, especialmente en la Policía Estatal. Gran parte del personal no cuenta con ingresos adicionales, sólo un pequeño porcentaje logra complementar su salario, mayormente con sumas modestas.

Estos resultados ofrecen una visión integral de las características socioeconómicas del personal de seguridad pública, destacando su rol de acuerdo con la función que desempeñan, la estructura de edad y educación.

Profesionalización

Dentro del ámbito de la profesionalización y desarrollo de carrera, un alto porcentaje (89.9%) afirmó la existencia de Servicio Profesional de Carrera, así como tener conocimiento claro de las funciones y requisitos de sus puestos, y prácticas de

reclutamiento transparentes mediante convocatorias públicas. Aunque, se identificaron áreas de mejora en la comunicación y claridad sobre políticas de desarrollo de carrera, especialmente en la Policía Ministerial donde un segmento considerable no está seguro de tener un plan individual de carrera.

La mayoría reconoce los procesos de promoción y ascenso, además de estar informados sobre sus derechos en el marco disciplinario, aunque persiste un desconocimiento sobre el derecho de revisión de resoluciones disciplinarias, especialmente en la Policía Ministerial. La inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública y la obtención de la CUIP presentaron altos niveles de cumplimiento.

Los resultados sobre el CUP denotan un porcentaje significativo de la acreditación formal con la que cuenta el personal. Por otra parte, el acceso y conocimiento sobre las prestaciones laborales es generalmente alto, destacando las de aguinaldo, vacaciones, seguro de vida y afiliación a instituciones de seguridad social. No obstante, existe desconocimiento y/o falta de acceso sobre algunas prestaciones, como el apoyo económico para viudas y el ahorro solidario, lo que señala la importancia de esfuerzos dirigidos para asegurar que el personal esté bien informado y puedan acceder a los beneficios disponibles.

Capacitación

El compromiso con la capacitación y el desarrollo profesional evidenció que el 98% de los participantes recibieron formación desde su incorporación, en la que, los Custodios destacan particularmente, con una capacitación del 100%, seguidos de cerca por la Policía Ministerial y la Policía Estatal.

La capacitación se centra, no solo en la formación inicial, sino también en el desarrollo de habilidades a través de cursos continuos, con una frecuencia que permite a la mayoría del personal recibir entre 1 a 3 cursos al año. Esto refuerza la actualización de competencias relevantes para sus funciones policiales.

La percepción de la utilidad de estos cursos varía, con una valoración generalmente alta para los programas sobre competencias básicas, formación inicial, y protocolos de actuación, lo que refleja la relevancia de estas capacitaciones para el desempeño de sus funciones. Los cursos especializados, aunque menos frecuentes, son valorados

por aquellos que participan en ellos, indicando una necesidad de formación detallada en áreas específicas.

A nivel internacional, la capacitación es muy limitada, lo que sugiere que las oportunidades de aprendizaje global son posiblemente enfocadas en necesidades muy específicas y que las necesidades de capacitación están siendo asequibles en un contexto nacional.

Evaluación policial

Entre 2022 y 2023 se alcanzó un avance de más de la tercera parte del personal al que le aplicaron exámenes de control de confianza, destacando la Policía Ministerial o equivalente. Asimismo, se observó una alta valoración sobre las condiciones de las instalaciones y el proceso de evaluación que llevan a cabo.

La aplicación de exámenes toxicológicos sorpresivos destaca por su frecuencia, particularmente entre los Custodios. Otro aspecto interesante fue la evaluación de competencias básicas que alcanzó un 85.8% del personal.

Equipamiento

En cuanto al equipamiento, la mayoría de los entrevistados valoran positivamente la calidad de este, particularmente en los elementos básicos como pantalón, playera y chamarra, observando diferencias marcadas en la percepción de otros elementos entre corporaciones como el instrumental de investigación y criminalística, motocicleta y tableta.

Finalmente, la disponibilidad de equipo necesario para la función de primer respondiente fue uno de los aspectos relevantes ya que 45.6% considera que no cuenta o no sabe sobre el equipamiento necesario para llevar a cabo dicha función.

Uso de las tecnologías

En cuanto a la temática de uso de la tecnología se registró que un conocimiento y uso generalmente alto en el manejo de equipos de radiocomunicación y el uso del correo electrónico, lo que demuestra la integración de la tecnología en las actividades diarias de las corporaciones. A pesar de ello, se identifican áreas con menor conocimiento, como las redes locales (intranet), sugiriendo oportunidades para mejorar la capacitación en tecnologías específicas que podrían optimizar aún más las operaciones.

La percepción acerca de las fases del proceso del IPH 2023, destaca la Entrega/Recepción al Ministerio Público y la captura en la Plataforma México como las más desafiantes, indicando la necesidad de simplificar estos procesos o aumentar la capacitación específica para enfrentar estos retos. Aún con estas dificultades, la experiencia general con el IPH es vista positivamente, aunque con variaciones entre las corporaciones en términos de percepción, la mayoría se siente regularmente capacitado, lo que indica un espacio de mejorar para asegurar que el personal se sienta completamente preparado para esta tarea.

Respecto al uso de herramientas tecnológicas para la elaboración de reportes, se observa una preferencia por la computadora, aunque aún existe una proporción de personal que prefiere métodos tradicionales como la escritura a mano, reflejando una diversidad en las prácticas laborales y posiblemente la necesidad de una mayor promoción del uso eficiente de la tecnología.

El análisis destaca la importancia de la capacitación, el tiempo suficiente, y las guías de llenado como elementos esenciales para el adecuado llenado del IPH 2023, con la disposición del superior como un factor de influencia de liderazgo en todas las corporaciones. A la par, el SNI es utilizado por una proporción moderada del personal, con diferencias notables en su uso por parte de Custodios, además de existir un porcentaje menor (9%) que desconoce su utilización, lo que sugiere la necesidad de mejorar la difusión y el entrenamiento en el uso de este Sistema.

La disponibilidad de equipo para acceder al SNI y la adopción de métodos de identificación y registro del personal indican un avance en la implementación de tecnologías de la información. Aunque, las diferencias en la disponibilidad de equipo entre las corporaciones y el desconocimiento sobre los métodos de identificación y registro resaltan la importancia de una distribución equitativa de recursos tecnológicos y la necesidad de comunicar claramente las herramientas disponibles para el personal.

Condiciones laborales y funciones policiales

La mayoría del personal entrevistado expresa satisfacción con el estado físico de las instalaciones, con calificaciones que mayormente se inclinan hacia excelentes y muy buenas, y una percepción notable de mejoras en el año 2023. Esto indica un reconocimiento de esfuerzos continuos para mejorar las condiciones laborales.

El personal de custodia penitenciara fue el segmento con la percepción más alta de la calidad de sus instalaciones, seguidos por la Policía Estatal y la Policía Ministerial o equivalente, lo que podría sugerir diferencias en las prioridades de infraestructura entre las corporaciones. Además, una proporción importante de los encuestados considera que las mejoras y construcciones recientes resolvieron las necesidades de infraestructura y han tenido un efecto positivo en la capacidad operativa y de respuesta de la institución, aunque con variaciones en la percepción entre las distintas corporaciones, que señalaron la falta de espacios y su capacidad como un condicionante para operar de manera eficiente y eficaz.

Por otra parte, el personal afirmó un alto nivel de orgullo y satisfacción respecto a su afiliación corporativa (Policía Estatal Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio), destacando el desarrollo profesional y la vocación como motivaciones principales para su elección de carrera.

En cuanto a la percepción sobre cómo son vistos y tratados en sus comunidades, respecto a su función policial, destaca el respeto y el reconocimiento en algunos sectores, aunque más de la mitad del personal entrevistado, no se identificó con alguna de estas percepciones. La mayoría valora actividades fundamentales como ayudar a las personas, proteger y servir a la sociedad, y combatir a la delincuencia, lo que refleja un fuerte sentido de servicio y responsabilidad.

A nivel general, los resultados presentan una percepción positiva de las condiciones laborales y un reconocimiento en la mejora de la infraestructura, aunque también destacan áreas donde aún se pueden realizar mejoras. Siendo importante continuar invirtiendo en el desarrollo profesional, la infraestructura y la capacitación para apoyar eficazmente las operaciones de seguridad pública en Guanajuato.

Hábitos en el trabajo

En cuanto a los criterios para otorgar ascensos, el desempeño laboral es considerado como el factor más determinante, seguido por la capacitación. Aunque, la percepción de favoritismo en la Policía Ministerial o equivalente sugiere la necesidad de trabajar en la transparencia y claridad del proceso de ascensos para minimizar las percepciones negativas y fortalecer la confianza en los procesos de promoción.

Problemas en el trabajo

A nivel general, el 85% considera necesario aumentar el personal y mejorar la capacitación como aspectos fundamentales que pueden mejorar la eficiencia y la efectividad de las corporaciones. Además, la mejora en el equipo de trabajo, así como en sueldos y prestaciones, son aspectos señalados por más del 75% de los participantes, reflejando la demanda de mejores condiciones laborales y recursos para desempeñar sus funciones eficazmente.

Aunado con lo anterior, la falta de actitud de servicio, la confianza entre colegas, la organización y el liderazgo de sus mandos son señalados por más del 40% del personal, como problemas internos en su Institución, que afectan el desempeño, con la Policía Ministerial o equivalente reportando mayormente estos desafíos, seguido de la Policía Estatal, especialmente en términos de actitud de servicio y conflictos personales, en comparación con los Custodios.

Se resalta la importancia de dirigir esfuerzos hacia la creación de un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Abordar estas áreas no solo podría aumentar la eficiencia operativa y la satisfacción laboral, sino también reforzar la confianza y el respeto mutuo dentro de las corporaciones de seguridad pública en Guanajuato.

Fortalezas y Retos observados en los hallazgos del estudio

Fortalezas identificadas en el estudio

- Estado de fuerza es relativamente joven (en su mayor proporción de 30 a 35 años).
- La inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública y la obtención de la CUIP presentaron altos niveles de cumplimiento.
- El acceso y conocimiento sobre las prestaciones laborales es generalmente alto, destacando el aguinaldo, vacaciones, seguro de vida y afiliación a instituciones de seguridad social.
- 95.9% de las personas entrevistadas conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa.
- Se registró que la emisión de convocatorias abiertas para ocupar vacantes es un esquema ampliamente identificado por las personas entrevistadas. Este aspecto fortalece la transparencia y el desarrollo profesional de los elementos.
- La promoción y ascensos son percibidos positivamente, especialmente en Policía Estatal y en el personal de Custodia, ya que identifican mayoritariamente los concursos de selección públicos y abiertos.
- 96.5% afirmó que se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, así mismo, 98.8% dijo contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP), por otra parte, el 92.3% dijo contar con el CUP. Estos datos aportan claridad sobre la eficiencia y eficacia en la implementación de los registros y certificaciones policiales en la entidad.
- El 98% de las personas entrevistadas recibieron capacitación desde su ingreso a la corporación, fortaleciendo el desarrollo de habilidades a través de cursos de formación inicial y continua, lo que refuerza la actualización de competencias relevantes para la función policial.
- Se observó una alta cobertura en la capacitación policial en el último año, ya que 75.9% recibió entre 1 y 3 cursos en dicho periodo.
- A nivel general, se registró una percepción positiva sobre la utilidad de los diversos cursos de capacitación que recibió el personal operativo en la entidad.
- Se registró la aplicación frecuente de los exámenes de control de confianza a elementos de las corporaciones de seguridad pública.
- El examen toxicológico sorpresivo es aplicado con mayor proporción a personal de custodia penitenciaria (91.8%) así mismo, los porcentajes de aplicación son relevantes para el resto de las corporaciones.

- Se cuenta con una percepción positiva sobre el fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública a través de las evaluaciones de control de confianza (75%).
- La evaluación de Competencias Básicas alcanzó al 85.8% del personal. Esto indica un enfoque institucional que permite garantizar y valorar las competencias fundamentales del estado de fuerza en la entidad. Así mismo, 88.1% consideró que el lugar donde se llevó a cabo la evaluación de Competencias Básicas contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios.
- 95% de las personas entrevistadas conoce que la Evaluación del Desempeño del personal en activo mide el cumplimiento de sus funciones (productividad) y metas, en apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina que rige su actuación.
- La mayoría de los entrevistados valora positivamente la calidad del equipamiento, especialmente en el equipamiento básico como los elementos que conforman el uniforme.
- Se observó que, a nivel general, la percepción sobre el IPH es buena o regular en el 93.8% de las menciones.
- Existe una amplia cobertura de los métodos de identificación policial en las corporaciones sujetas a estudio.
- 77.3% consideró que existieron mejoras a las instalaciones durante 2023, asimismo, 81.6% del personal expresó que cumplieron con la calidad esperada.
- El personal mostró un alto nivel de orgullo respecto a su pertenencia como miembro de su corporación y su actividad como elemento operativo.
- La mayoría de los elementos valora positivamente actividades fundamentales como ayudar a las personas, proteger y servir a la sociedad, y combatir la delincuencia. Esto refleja el sentido de servicio y responsabilidad del personal operativo, así como el reconocimiento de la función policial.

Retos identificados en el estudio

- El Servicio Profesional de Carrera presenta menor conocimiento en elementos de policía ministerial o equivalente y personal de custodia penitenciaria (85.8% y 87.7% respectivamente) aspecto que presenta recurrencia con relación a 2022.
- 40% del personal no identifica o no sabe si dispone de un Plan Individual de Carrera, aspecto que amerita acciones en pro del fortalecimiento o comunicación institucional.
- En cuanto a la Policía Ministerial o equivalente se registró que 44.9% de las personas entrevistadas no percibe que la promoción o ascensos se realicen a través de concursos de selección públicos y abiertos.
- Persiste un desconocimiento sobre el derecho de revisión de resoluciones disciplinarias, especialmente en la Policía Ministerial.
- Se observó desconocimiento y/o falta de acceso sobre algunas prestaciones complementarias, como el apoyo económico para viudas y el ahorro solidario, lo que señala la importancia de esfuerzos dirigidos para asegurar que el personal esté bien informado y puedan acceder a los beneficios disponibles.
- 49.1% de las personas entrevistadas en las corporaciones sujetas a estudio afirmaron que no sabían o no contaban con la presencia del superior jerárquico durante la aplicación de la evaluación de la evaluación del desempeño, específicamente en el personal de policía estatal y ministerial o equivalente.
- 45.6% de los entrevistados considera que no cuenta o no sabe si dispone del equipamiento necesario para llevar a cabo la función de primer respondiente.
- Se registró que el 42% de los encuestados que consideran que la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público es la más difícil, seguida por la captura en el aplicativo de la Plataforma México (31.8%), este aspecto se correlaciona con el 57.9% que indicó que se siente regularmente capacitado para realizar el llenado del IPH 2023.
- Percepción de favoritismo (16.1%) como mecanismo para obtener ascensos en una promoción de las personas entrevistadas, especialmente de la Policía Ministerial o equivalente.
- Existe la percepción sobre la falta de actitud de servicio, la confianza entre colegas, la organización y el liderazgo de los mandos son señalados como problemas internos en las instituciones de seguridad.

Recomendaciones

En el presente apartado se presentan las recomendaciones derivadas de los aspectos o áreas de oportunidad identificadas en la encuesta institucional 2023 en el estado de Guanajuato.

Servicio Profesional de Carrera y Plan Individual de Carrera:

- Reforzar la implementación de acciones de comunicación para el personal de Policía Ministerial (Investigación) y Custodia Penitenciaria sobre las características del Servicio Profesional de Carrera y el desarrollo de planes individuales de carrera.

Procesos de promoción y ascensos:

- Se recomienda continuar con las acciones de fortalecimiento para los procesos de promoción y ascensos mediante concursos públicos, particularmente en la Policía Ministerial (Investigación), y promover la transparencia en la selección a través de concursos públicos y abiertos.

Derechos disciplinarios:

- Fortalecer las acciones informativas, especialmente en la Policía Ministerial (Investigación), sobre el derecho de revisión de resoluciones disciplinarias, estas pueden incluir publicaciones en el periódico mural y la entrega de trípticos, entre otras comunicaciones institucionales como la difusión el portal web de la corporación.

Prestaciones complementarias:

- Informar a las personas pertenecientes a las instituciones de seguridad pública en la entidad sobre las prestaciones complementarias a que tienen derecho (como apoyo económico para viudas y el ahorro solidario en los casos aplicables) con el objeto de mejorar el conocimiento sobre las prestaciones del personal en la entidad.

Evaluación del desempeño:

- Continuar con el fortalecimiento de la presencia del superior jerárquico durante la aplicación de evaluaciones, especialmente en la Policía Estatal y Ministerial (Investigación).

Equipamiento para la función de Primer Respondiente:

- Continuar con la realización de esfuerzos institucionales para proporcionar al personal operativo el equipamiento necesario para ser un primer respondiente.

Informe Policial Homologado:

- Gestionar mejoras a la capacitación especializada para abordar los retos como la dificultad en la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público y el llenado del aplicativo de la Plataforma México (IPH 2023), esto debido a que fueron identificadas por las personas entrevistadas como las más difíciles del IPH.

Problemas Internos:

- Se recomienda promover una cultura organizacional que fomente la actitud de servicio, la colaboración, organización y el liderazgo efectivo en todas las instituciones de seguridad pública, a través de la implementación de temáticas afines en los cursos de formación continua en el servicio público.

Conclusiones
Informe Ejecutivo de Resultados

Estado de Guanajuato

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]
Ejercicio 2023

NUMERA SC

Conclusiones de la Encuesta Institucional 2023 en el estado de Guanajuato

Este apartado presenta las principales conclusiones de la Encuesta Institucional 2023, aplicada al personal operativo de las corporaciones policiales sujetas a estudio en el estado de Guanajuato y que fueron derivadas del análisis de los hallazgos, las fortalezas y retos identificados en el estudio.

El análisis de la encuesta institucional 2023 aplicada a los elementos operativos de las corporaciones de seguridad pública en el estado de Guanajuato permitió obtener las fortalezas y los retos en el marco de la Evaluación de los recursos del FASP en el ejercicio 2023 en la entidad, con lo cual, se permite comprender y abordar estos aspectos para fortalecer la eficacia y la eficiencia en la gestión del Fondo.

Entre las fortalezas identificadas, destaca que el estado de fuerza es relativamente joven, ya que se identificó que la mayoría de los elementos se encuentra en el rango de 30 a 35 años. Además, el alto nivel de cumplimiento en la inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública y la utilización de la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) permiten contribuir a una mejor gestión del personal operativo.

Se registró de manera destacada la cobertura de los servicios de seguridad social básica como el servicio médico, las vacaciones y el aguinaldo, asimismo se observó una amplia aplicación de cursos de formación y capacitación continua. Estos aspectos contribuyen al bienestar y al desarrollo integral del personal operativo de las corporaciones policiales sujetas a estudio en la entidad. Destaca la percepción positiva sobre la calidad del equipamiento recibido en 2023 y la infraestructura, que fueron valorados como buenos a nivel general.

Por otra parte, se identificó un alto sentido de pertenencia de los elementos entrevistados, aspecto que refuerza la motivación para cumplir con las responsabilidades encomendadas.

Por otra parte, se identificaron áreas de mejora como el desconocimiento o la baja implementación de los planes individuales de carrera, así como una baja percepción sobre los procesos de promoción y ascensos. Asimismo, se identificó la falta de información sobre algunas prestaciones complementarias que presentaron poca

recordación y la necesidad de contar con mayor presencia del superior jerárquico en la evaluación del desempeño.

Se observó que la fase de Entrega/Recepción al Ministerio Público y la captura en la Plataforma México como áreas consideradas como difíciles para el personal entrevistado, este aspecto subraya la necesidad de fortalecer la capacitación y el apoyo técnico en aspectos operativos cruciales.

La percepción de favoritismo y los problemas internos relacionados con la actitud de servicio, la colaboración entre elementos y el liderazgo de los mandos, representan los retos y áreas de mejora adicionales que requieren un enfoque integral en la gestión del talento y la cultura organizacional.

A nivel general se emitieron diversas recomendaciones en el presente estudio, focalizadas en disminuir las causas y problemáticas identificadas, así como aprovechar y fortalecer las ventajas observadas.