

Formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1. Nombre de la evaluación: Informe Ejecutivo de Resultados de la aplicación de la Encuesta Institucional 2023	
1.2. Fecha de inicio de la evaluación: Noviembre de 2023.	
1.3. Fecha de término de la evaluación: Abril de 2023	
1.4. Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre: Mtra. Elía Bárbara Lugo Delgado	Unidad administrativa: Dirección General de Vinculación y Seguimiento Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública Estado de Guanajuato
1.5. Objetivo general de la evaluación: Encuesta Institucional 2023. 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 Pública.	
1.6. Objetivos específicos de la evaluación: Conocer el perfil y aspectos socioeconómicos del personal operativo de las instituciones sujetas a estudio. Conocer la percepción de los elementos operativos en la entidad con relación a temas como: <ul style="list-style-type: none"> • Profesionalización • Capacitación • Evaluación policial • Equipamiento • Uso de tecnología • Infraestructura • Condiciones laborales • Hábitos y problemas en el trabajo 	

Figura 1. Temáticas incluidas en la Encuesta Institucional 2023

Evaluación
policial

Uso de tecnología ← → Capacitación y
profesionalización

Hábitos y
problemas
en el trabajo Condiciones
laborales y
funciones
policiales Infraestructura
y equipamiento

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

1.7. Metodología utilizada en la evaluación:

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.

Proceso de la Encuesta Institucional 2023.



Elaboración propia Mtro. Fernando Mellado Meza.

Instrumentos de recolección de información

Cuestionarios: X (Encuestas cara a cara) Entrevistas: Formatos: Oros (especifique):

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

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.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

Hallazgos y resultados

1. Hallazgos y resultados

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 de educación, 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

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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 penitenciaria 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 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,

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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.

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones.

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

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

Conclusiones de la Encuesta Institucional 2023 en el estado de Guanajuato

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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.

.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo con su relevancia:

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

4.1. Nombre del coordinador de la evaluación: Mtro. Fernando Mellado Meza

4.2. Cargo: Director Adjunto y Coordinador General de la Evaluación
4.3. Institución a la que pertenece: Numera S.C.
4.4 Principales colaboradores: Lic. Juan Mario Fenech Reynoso – Director General y Representante Legal de Numera, S.C. Staff de capturistas Staff de diseño gráfico Staff de analistas
4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: numerasc@hotmail.com
4.6 Teléfono con clave lada: 612 1656286

5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMA(S)	
5.1. Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]	
5.2. Siglas: FASP	
5.3. Ente pública coordinador del (los) programa(s): Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
5.4. Poder público al que pertenece(n) el (los) programas: Poder Ejecutivo: <input checked="" type="checkbox"/> Poder Legislativo: <input type="checkbox"/> Poder Judicial: <input type="checkbox"/> Ente Autónomo: <input type="checkbox"/>	
5.5. Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programas: Federal: <input type="checkbox"/> Estatal: <input checked="" type="checkbox"/> Local: <input type="checkbox"/>	
5.6. Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo del (los) programa(s)	
5.6.1. Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo del (los) programa(s): Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
5.6.2. Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo del (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):	
Nombre:	Unidad administrativa:
Nombre: Mtra. Elía Bárbara Lugo Delgado	Unidad administrativa: Dirección General de Vinculación y Seguimiento Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública Estado de Guanajuato

6. DATOS DE CONTRATACIÓN	
6.1. Tipo de contratación: 6.1.1 Adjudicación Directa: <input type="checkbox"/> 6.1.2 Invitación a tres: <input type="checkbox"/> 6.1.3 Licitación Pública Nacional <input checked="" type="checkbox"/> 6.1.4 Licitación Pública Internacional: <input type="checkbox"/> 6.1.5 Otro (señalar): <input type="checkbox"/>	
6.2. Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
6.3 Costo total de la evaluación: \$	
6.3 Fuente de Financiamiento: Federal	

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN	
7.1 Difusión en internet de la evaluación	
7.2 Difusión en internet del formato:	