GUANAJUATO
Gobierno del Estado

INFORME GRÁFICO DE RESULTADOS

Evaluación Institucional

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, 2017

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Recuadro Enunciativo

INSTITUCIÓN ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA COORDINADORA DE LA EVALUACIÓN

Secretaría de Gobierno

Lic. Gustavo Rodríguez Junquera, Secretario de Gobierno del Estado de Guanajuato

Paseo de la Presa No. 103, 3er Piso Zona Centro CP:36000

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

Lic. Luis Miguel Aguirre Aranda, Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública

Lic. Jovita Sánchez Elizondo, Coordinadora de Planeación y Evaluación

San Matías 18, Colonia Fraccionamiento San Javier, Primera Sección,
Guanajuato, Guanajuato, México, C.P. 36020. Teléfono (473) 109.22.65

EVALUADOR EXTERNO

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.

Mtra. Ambar Varela Mattute, Coordinadora de la Evaluación

Heriberto Frías 1439, despacho 404, colonia del Valle, delegación Benito Juárez,
Ciudad de México, México, C.P. 03100. Teléfono (55)5286.5847

GUANAJUATO
Gobierno del Estado

Índice

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Índice

	PÁGINA
Introducción	
• Introducción	6
• Marco legal de la Evaluación Institucional	7
Nota metodológica	
• Objetivos de la Evaluación Institucional	9
• Diseño muestral de la Encuesta Institucional	10
• Método utilizado para el levantamiento y procesamiento de la información	11
Principales hallazgos y conclusiones	
• Principales conclusiones y hallazgos	13
Recomendaciones	
• Recomendaciones	26
Datos del evaluador externo	33

Introducción

Introducción

Conforme a lo establecido en los *Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2017* (LGEFASP), del 16 de octubre al 17 de noviembre de 2017 se llevó a cabo el levantamiento de la **Encuesta Institucional** en el estado de Guanajuato. En este Informe se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de dicha encuesta al personal operativo de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia en el estado de Guanajuato. Para ello, el Informe se estructura de la siguiente manera:

- Pen primer lugar y, como parte de este apartado introductorio, se hace referencia al marco legal de la Evaluación Institucional, en tanto que dota de contexto y sustento al trabajo realizado.

- Luego, en un segundo apartado, se elabora una nota metodológica en la que se detallan los objetivos de la Evaluación Institucional, el diseño de la muestra y la metodología empleada tanto para el levantamiento de la Encuesta, como para la sistematización de la información empírica recuperada. Esto, en el interés de brindar al lector confiabilidad y certeza sobre las cifras presentadas.

- Posteriormente, se cierra el documento con un apartado en el que se desarrollan las principales conclusiones obtenidas del análisis de la información presentada, así como un conjunto de recomendaciones que el evaluador propone a consideración de la Dependencia con el interés de aportar a la mejora continua de las acciones emprendidas en el marco del FASP, en beneficio del fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia estatales.

Marco Legal de la Evaluación Institucional

La **Evaluación Institucional** encuentra su sustento legal en la normatividad que se enlista a continuación:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos **(**artículos 21 y 134**)**
2. Ley de Coordinación Fiscal **(**artículos 25, 44 y 45**)**
3. Criterios generales para la Administración y Ejercicio de los Recursos del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal **(**FASP**)** que serán aplicables para el ejercicio fiscal 2016 y subsecuentes, aprobados en la Trigesimo Novena Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, mediante el Acuerdo 03/XXXIX/15
4. Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017 **(**publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de julio de 2017**)**
5. Convenio de Coordinación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, que celebran el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y el Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato
6. Anexo Técnico Único del Convenio de Coordinación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, que celebran el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y el Poder Ejecutivo del Estado Libre y Soberano de Guanajuato

GUANAJUATO
Gobierno del Estado

Nota Metodológica

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Objetivos de la Evaluación Institucional

Objetivo general

"Conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública de las entidades federativas, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades y aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP".

(Artículo 3 de los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2017)

Objetivos específicos

1. Establecer el **perfil** de las y los agentes encuestados.
2. Determinar su **condición socioeconómica**.
3. Conocer su **percepción respecto de las acciones desarrolladas** a partir de cada eje estratégico, conforme a los siguientes subtemas: profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento y uso de tecnología.
4. Identificar las **condiciones laborales** en las que se encuentran.
5. Conocer sus principales **hábitos en el trabajo**.
6. Detectar **problemáticas en el trabajo**.
7. Obtener **información útil para las dependencias del sistema estatal de seguridad pública y procuración de justicia** sobre temáticas de interés específicas.

Diseño Muestral de la Encuesta Institucional

A efecto de que los resultados de la **Encuesta Institucional** fueran **estadísticamente representativos** de la percepción de las y los agentes que componen al estado de fuerza de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia de la entidad, el **diseño de la muestra** para el levantamiento de la información fue el siguiente:

Población objetivo:

Elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado de Guanajuato.

Tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra se estableció atendiendo a lo estipulado en el artículo 9 de los LGEFASP, por lo cual consistió de **651 elementos en total**, distribuidos conforme a los siguientes tres estratos:

CORPORACIÓN	ELEMENTOS ENCUESTADOS
Policía Estatal	303
Policía Ministerial	163
Custodios	185

Fuente: LGEFASP 2017

Asimismo, de acuerdo con el citado artículo de los LGEFASP, es necesario precisar que tal muestra fue diseñada con base en los métodos de muestreo aleatorio simple de poblaciones finitas y aleatorio estratificado.

Método Utilizado para el Levantamiento y Procesamiento de la Información

A continuación se describe el método utilizado para el adecuado levantamiento y procesamiento de la información de la Encuesta Institucional.

1. Capacitación de encuestadores y encuestadoras, conforme a los manuales previamente elaborados, a fin de asegurar la correcta aplicación del instrumento y, por tanto, la recolección de la información.

2. Levantamiento en campo (captación de la información): El instrumento empleado fue el cuestionario elaborado para tales efectos por el SESNSP, consistente en 43 preguntas cerradas, al cual se le incorporaron dos preguntas más a solicitud de las dependencias de seguridad pública y procuración de justicia estatales.
La aplicación del cuestionario fue mediante entrevista conjunta al personal operativo seleccionado en muestra, en sus sitios de trabajo y durante el periodo establecido en los LGEFASP.

3. Procesamiento de la información e integración de los resultados obtenidos en la base datos en formato SPSS proporcionada con tal propósito por el SESNSP. Para ello, se consideraron los factores de expansión asociados al esquema de muestreo utilizado, con el fin de obtener las frecuencias; es decir, los porcentajes correspondientes a cada variable de las preguntas contenidas en el cuestionario.

4. Elaboración del Informe Gráfico de Resultados de la Evaluación Institucional.

GUANAJUATO
Gobierno del Estado

Principales hallazgos y conclusiones

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Hallazgos y Conclusiones

En este apartado se enuncian las principales conclusiones y hallazgos obtenidos del análisis realizado a los datos mostrados a lo largo de este documento. Para mayor claridad, dichas conclusiones y hallazgos se desarrollan atendiendo a cada uno de los objetivos específicos de la evaluación y se presentan en el mismo orden que el de los temas valorados durante el levantamiento de la Encuesta.

Perfil del personal operativo

- Del total del personal entrevistado, 80% fueron hombres y el 20% mujeres. Al comparar estas cifras con ejercicios fiscales recientes, se observa que: en 2016 eran 84 % hombres y 16% mujeres y, en 2015, 87% hombres y 13% mujeres. Conforme a lo anterior, se concluye que estos datos reflejan un crecimiento progresivo de la presencia femenina al interior de las corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia del estado, lo cual es un resultado positivo en términos de equidad de género.

- Un 77% de las y los elementos encuestados tienen estudios de nivel medio superior o superior, en una cifra que incrementó con relación al año anterior, cuando esta proporción equivalía al 66% de las y los entrevistados. De esta población, el 48% afirmó tener la preparatoria terminada, mientras que el 20% cuenta con estudios universitarios completos. Las y los entrevistados con preparatoria terminada eran 48.00% en 2016 y 49.00% en 2015. En tanto que el personal que reportó estudios universitarios representaba un 18.00% en 2016 y 16.00% en 2015. Se puede concluir que, para el presente ejercicio fiscal, se mantiene estable la tendencia en relación a la preparatoria terminada y se identifica una mejoría gradual en cuanto al aumento del personal con estudios universitarios.

- Respecto de la antigüedad que las y los agentes en su Corporación, es importante tener en consideración que el 56% del personal tiene 5 años o menos de servicio. Ahora bien, la proporción de agentes con entre 2 y 5 años de antigüedad en 2017 fue de 31%, mientras que aquellos con menos de 2 años de permanencia fue de 25% (frente al 31% de 2017). Esto puede relacionarse con medidas a favor de la estabilidad en el empleo que estén brindando resultados adecuados.

Hallazgos y Conclusiones

Aspectos socioeconómicos

- El 34% de las y los entrevistados afirmó tener un sueldo entre $8,001 y $11,200 mensuales, en tanto que 30% del personal percibe entre $11,201 a $16,000 mensuales. Por otro lado, 3% recibe un ingreso de $4,800.00 o menos. Estos resultados son favorables, puesto que en el año 2016 sólo el 27% alcanzaba el rango superior de ingresos, mientras que 36% reportó percibir entre $8,001 y $11,200 mensuales. Especialmente, se ha reducido de manera constante la proporción de elementos que reciben menos de $4,800.00 mensuales que en 2016 y 2015 equivalía al 5%. En este sentido, se puede afirmar una significativa y progresiva mejora en los ingresos de las y los agentes.

- El 55% mencionó que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso (incluyéndose), porcentaje similar al obtenido en 2016 y 2015. Un 24% mencionó que de su salario dependen 5 o más personas, mientras que en 2016 este rango reportó un 19% y en 2015 un 23%. En este punto se mantiene la tendencia de los años anteriores.

- El 10% del personal entrevistado declaró tener ingresos adicionales. Si se le compara con el año anterior (11%) y con el ejercicio fiscal 2015 (12%) se puede apreciar que se ha reducido la proporción de elementos que aspiran a tener una fuente de ingresos adicional a su remuneración oficial. Ahora bien, mientras que en 2016 un 19% tenía ingresos adicionales menores a $1,000.00 y un 49% reportaba ingresos entre $1,000.00 y $3,000.00, en el presente año estos porcentajes equivalen al 24% y 51%, respectivamente.

- Los resultados previos son, sin duda, consecuencia de la estrategia puesta en marcha al interior de las diferentes Corporaciones para fortalecer los ingresos del personal operativo.

Profesionalización

- De entre las y los encuestados, el 45% afirmó que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera. En este punto hay una diferencia importante con respecto a los años anterior debido a que el personal que aseveraba lo anterior representaba un 62% en 2016 y 68% en 2015. Específicamente, en este año, 50% de las y los custodios y 39% de las y los miembros de la Policía Estatal dijeron desconocer la operación del Servicio Profesional de Carrera en sus ámbitos de trabajo.

- En cuanto al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNSP), 96% del personal dijo estar inscrito, frente a un 95% que reportó lo mismo en 2016. Asimismo, el 98 % afirmó contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP), como lo fue en el año 2016. Es decir, existe una fortaleza en cuanto al uso de los sistemas de registro y su identificación por parte del personal operativo.

- En materia de prestaciones, el 97% refirió contar con servicio médico, 92% con seguro de vida, 90% con becas para los hijos, 86 % con créditos para la vivienda, 80% con fondo de retiro y 75% con apoyo para su familia en caso de caída en el cumplimiento de su deber. En este último caso, se observa que sólo el 40% del personal de la Policía Ministerial conocen de esta prestación, al tiempo que el 50% de las y los custodios penitenciarios entrevistados se encuentran en la misma situación. En este sentido, existe buena difusión acerca de las prestaciones que se otorgan al personal operativo, pudiendo fortalecerse el rubro del apoyo para las familias en caso de caída en el cumplimiento del deber.+

- En términos generales, estos resultados son evidencia de las acciones que se han emprendido, a lo largo de los ejercicios fiscales anteriores, para fortalecer la información sobre prestaciones laborales del personal operativo. Sobre todo si se toma en cuenta que estos resultados son muy similares a lo reportado en 2016.

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Capacitación

- El 98% de las y los encuestados mencionó que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la Corporación a la que pertenecen. Esto supone una mejora con respecto a 2016, año en que el porcentaje fue de 96%. De ellos, 95% ha recibido cursos de formación inicial y 81% de formación continua. Los cursos mejor ponderados (con opiniones mayoritarias en las categorías "Excelente", "Muy Bueno" y "Bueno") son los referentes a: marco normativo de la función policial; Sistema de Justicia Penal; desarrollo y acondicionamiento físico y desarrollo de habilidades.

- Se aprecia una mejora en cuanto a las personas que han sido capacitadas el presente año, toda vez que el 70% aseguró haber participado en 1 a 3 cursos, mientras que en 2016 eran 68% y 65% en 2015 el personal que afirmaba haber sido capacitada en el correspondiente año.

Evaluación

- En cuanto a la Evaluación de Control de Confianza, el 37% de las y los encuestados mencionó que fue evaluado este año y 35% señaló que lo fue en el pasado año, es decir un 72% del personal entrevistado cuenta con evaluaciones realizadas en los últimos dos años. Este punto refleja una notable mejora en virtud de que en 2016 el 32% dijo haber sido evaluado ese año y apenas 25% en 2015. Todo ello, relacionado con las mejoras emprendidas para aumentar la capacidad física en control de confianza.

- Por otro lado, al solicitar a las y los encuestados su valoración sobre los diferentes aspectos de los exámenes de control de confianza, el 63% consideró como "Excelente" o "Muy bueno" a las instalaciones, 43% calificó de esta manera al equipo utilizado, 40% hizo lo mismo con respecto al trato de los evaluadores, 39% a la aplicación de las evaluaciones y 30% al tiempo empleado en las evaluaciones. Esto es relevante, en tanto que en 2016, un 29% consideraba "Regular" o "Malo" el tiempo empleado en el proceso, así como un 19% tenía la misma opinión en cuanto a la aplicación de las pruebas. Actualmente, sin embargo, estos porcentajes aumentaron al 37% y 23%, respectivamente.

- Es importante mencionar que el 82% del personal entrevistado consideró que la Evaluación de Control de Confianza fue acorde a su grado, cargo y funciones. Esto, en una sensible mejoría frente al 74% que opinaba en este sentido en el año 2016.

- Un 29% del total de las y los entrevistados fue promovido durante 2017, de los cuales el 25% realizó nuevamente exámenes de control de confianza. En 2016, de un 34% que reportó ser promovido, el 40% volvió a realizar estas pruebas.

Evaluación (sigue...)

- En el año 2017 fue posible conocer que el 24% de las y los entrevistados ha realizado evaluaciones de competencias policiales, así como un 48% se ha sometido a evaluaciones al desempeño o exámenes de conocimientos para elementos de nuevo ingreso. Asimismo, la Encuesta Institucional de este ejercicio fiscal informa que el 83% de las personas entrevistadas desconoce sus resultados en materia de control de confianza (un 96% en la Policía Ministerial y un 85% en la Policía Estatal), así como que un 71% no accede a sus resultados en materia de competencias policiales y un 52% ignora sus resultados de la evaluación al desempeño o exámenes de conocimientos para elementos de nuevo ingreso. La difusión de los resultados aparece como un área de oportunidad en materia de evaluación, en consecuencia.

- Por último, el 54% del personal entrevistado opinó que la Evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones, en contraste con el año 2016, donde sólo el 49% del personal encuestado refirió tener tal opinión. Es decir, existe un incremento en la percepción positiva acerca de la idoneidad y utilidad del control de confianza entre el personal operativo policial del Estado de Guanajuato.

Equipamiento

- Respecto del equipamiento, el personal entrevistado señaló que lo que más recibió durante el último año fue calzado, camisas o camisolas y pantalones, es decir, elementos dentro del rubro de "Uniformes" considerado por esta Evaluación Institucional.

- Por otro lado, lo mejor valorado por las y los encuestados en cuanto a la calidad del equipo recibido fue el rubro de "Armamento" en general, junto con las esposas y el equipo de radiocomunicación que forman parte del rubro de "Accesorios". Sin embargo, todos los rubros (incluyendo "Uniformes", "Protección Personal" y "Equipamiento") muestran una percepción favorable acerca del equipamiento que recibió el personal operativo durante este ejercicio fiscal.

- Asimismo, se considera que estas respuestas son indicadores centrales sobre las necesidades de las y los agentes operativos de las diferentes corporaciones de seguridad pública y procuración de justicia estales, pues proporcionan información útil para la toma de decisiones sobre futuras adquisiciones en de equipamiento.

Uso de tecnología

- Con referencia al uso de la tecnología, el 96% afirmó que tiene conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación (97% en 2016), 87% señaló lo mismo sobre el internet (frente al 80% el año anterior), 86% sobre la cámara fotográfica (en 2016, 81%) y 78% de la cámara de video (74% el año pasado). Es decir, sigue en incremento el conocimiento del personal en materia de uso de tecnologías.*

- Asimismo, el 78% de las y los encuestados dijo conocer el Informe Policial Homologado (IPH), mientras que en el año 2016 sólo 68% dijo conocerlo; de éstos, el 58% afirmó que lo utiliza para el registro de información de presuntos delitos y puesta a disposición de personas. Existe entonces una mejora con relación al ejercicio fiscal anterior en este rubro. Un 40% de las y los entrevistados afirman utilizar el IPH para recabar denuncias; un 59% lo usa para la localización de indicios y un 83% lo emplea en casos de detención en flagrancia, como uso principal de esta herramienta.*

- Con referencia a la redacción de reportes, informes u otros escritos de trabajo, el 45% mencionó que la hace regularmente a mano, mientras que el 41% afirmó utilizar una computadora con este propósito. En este sentido, hay una disminución con respecto al pasado año; en dicho período 50% reportaba el uso de computadora para la redacción de reportes, informes u otros escritos.*

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Uso de tecnología

- En el desempeño de su trabajo, el 39% de las y los entrevistados ha solicitado información del Sistema Único de Información Criminal (SUIC). Este valor había logrado llegar casi al 44% en 2016 y 43% en 2015. Por lo tanto, se observa un decremento en el uso de dicho Sistema.

- Sin embargo, un 47% de las y los encuestados afirmó contar con equipo para consultar el SUIC en su lugar de trabajo. En este sentido, se aprecia una mejora en la disponibilidad de los sistemas de información para el personal operativo; esto, debido a que en el ejercicio fiscal 2016 el porcentaje correspondiente era de 40%.

- Por otro lado, en cuanto a métodos de identificación y registro personal con los que cuentan sus corporaciones, el 96% de las y los entrevistados refirió contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP), mientras que el 82% mencionó tener registro de huellas dactilares, un 82% indicó tener identificación con fotografía actualizada y un 58% dijo contar con registro de voz. En contraste con el año 2016, se observa una menor utilización de estos esquemas de registro (CUIP 98%, huellas dactilares 95% e identificación con fotografía 92%). A pesar de ello, estas preguntas dan nota de un uso extendido de los diferentes métodos de identificación y registro personal con los que se cuenta en las diferentes corporaciones.*

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Infraestructura

- El 40% de las y los entrevistados consideró en la Encuesta Institucional 2017 que el estado físico actual de las instalaciones en las que prestan sus servicios es “Regular” o “Malo”. Es este un valor ligeramente superior al del pasado año (37%).

- Al tiempo, el 55% del personal encuestado mencionó la realización de mejoras físicas a su lugar de trabajo. De este segmento de las personas entrevistadas, un 34% consideró que las ampliaciones o construcciones ejecutadas cumplieron con la calidad que esperaban; el 29% identificó que las ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde opera resolvieron las necesidades que se tenían y un 33% refirió que estas ampliaciones o construcciones influyeron en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.

- En relación con la infraestructura física, por último, un 90% de las y los encuestados consideró necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde desempeña habitualmente sus labores (frente al 95% de 2016). Ello, en relación a que, se considera, los espacios no son adecuados o tienen capacidad insuficiente (84%), se encuentran en malas condiciones (75%) o faltan espacios (44%). En este ejercicio fiscal, los indicadores son más concluyentes en tanto a los dos primeros factores que en el año pasado (76%, 84%, 66% y 87%, respectivamente). En general, como se aprecia, la cuestión de la infraestructura de soporte a la labor policial es un tema prioritario de interés en relación con las condiciones para el buen desempeño del personal operativo.*

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Condiciones laborales

- Del total del personal operativo entrevistado, un 96% afirma sentirse “Muy orgulloso” u “Orgulloso” de pertenecer a sus respectivas corporaciones. Este resultado es muy similar al de 2016 (97%) aunque en detalle, las opiniones varían: “Muy Orgulloso” 2017, 68% y 2016, 71%; “Orgulloso” 2017, 28% y 2016, 26%.

- Con respecto a la importancia de desempeñar sus labores, las y los entrevistados identifican principalmente: a) ayudar a las personas (99%), b) proteger y servir a la sociedad (96%), c) combatir a la delincuencia (93%) y d) contacto con la ciudadanía (93%). Se observa entonces una importante disposición al servicio entre las y los encuestados, que aumentó en relación con el año anterior (para 2016, los resultados correspondientes fueron: 92%, 96%, 85% y 82%).*

- En el ejercicio fiscal 2017 se preguntó sobre la participación del personal encuestado como primer respondiente. Un 66% de las y los entrevistados dijo no haber intervenido en este papel (especialmente 62% en el estrato de la Policía Estatal). En contraste, un 68% de las y los encuestados de la Policía Ministerial indicó haber intervenido en este rol. Este indicador es relevante para focalizar las acciones de capacitación y equipamiento en este sentido. Al respecto, el 52% de las y los entrevistados consideran que no cuentan con el equipamiento necesario para actuar como primeros respondientes.

- Por lo demás, un 76% de las y los encuestados no ha participado en una audiencia del Sistema Penal Acusatorio, porcentaje menor al 82% que respondió lo mismo en 2016.

- En general para este apartado, entonces, se afirma que la disposición de servicio y el orgullo de pertenencia de los cuerpos operativos a las corporaciones son dos fortalezas de las instituciones de seguridad pública del Estado de Guanajuato.

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Hábitos en el trabajo

- Un 92% de las y los encuestados opina que las leyes deben aplicarse a todos por igual. Esta respuesta es cercana a los resultados obtenidos en los dos ejercicios fiscales anteriores (93% en 2016 y 96% en 2014).

- En relación a las actividades practicadas habitualmente al interior de las corporaciones, destaca que un 58% realiza pases de lista de 5 a 6 veces por semana, y el 31.3% de las y los encuestados ejecuta mandamientos con la misma regularidad.

- Por lo que hace al entrenamiento físico, 38% afirma ejercitarse de 1 a 2 veces por semana. Este resultado está 16 puntos porcentuales por debajo a lo obtenido en la Evaluación Institucional de 2016 y refleja poca activación física entre los elementos operativos de las corporaciones encuestadas.*

- Asimismo, el 41% del personal operativo entrevistado considera que el desempeño laboral es el criterio de mayor importancia en la institución para otorgar ascensos, manteniéndose la percepción previamente registrada en los años 2015 y 2016.

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

Problemas en el trabajo

- Al inquirir sobre los aspectos faltantes en las diferentes corporaciones, el 9% de las y los entrevistados consideró que hace falta personal. Es de hacer notar que en 2016 el porcentaje reportado era 86% y en 2015 un 82%. En tanto que 94% de las y los entrevistados opinó lo mismo acerca de la capacitación (los valores en 2016 y 2015 fueron 82% y 75% respectivamente). Por último, el 92% considera que hace falta mejorar sueldo y prestaciones, cuando en años anteriores los resultados fueron 79% en 2016 y 74% en 2015.*

- En cuanto a los principales problemas que se enfrentan de manera cotidiana, el 60% dijo que la principal dificultad es la falta organización en su corporación, el 57% refirió la falta de liderazgo de sus mandos, mientras que el 49% identificó falta de confianza entre los elementos.*

- Conforme a lo anterior, se puede observar que existen diferentes percepciones acerca de las condiciones que favorezcan el trabajo de las corporaciones, incrementándose significativamente la opinión adversa en los rubros de falta de personal, capacitación y sueldos/prestaciones durante los últimos tres años. Asimismo, es importante reforzar los valores de trabajo conjunto al interior de las corporaciones. Son estas importantes áreas de oportunidad que se puede atender a efecto de reducir la percepción de insatisfacción, que pudiera afectar negativamente en el desempeño de los miembros de las fuerzas de seguridad pública del estado.

*Los porcentajes se refieren al número de menciones.

GUANAJUATO
Gobierno del Estado

Recomendaciones

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Recomendaciones

Atendiendo a los hallazgos descritos con anterioridad, a continuación se desarrollan un conjunto de recomendaciones orientadas a la mejora continua de las acciones realizadas en el estado de Guanajuato en el marco del FASP. ·Esto, en el interés de aportar al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia de la entidad. En tanto que tales recomendaciones se fundamentan principalmente en los hallazgos descritos en las conclusiones presentadas, éstas se enuncian en el mismo orden, a fin de facilitar el vínculo entre ambas y, también, con los objetivos y temáticas de la Evaluación Institucional.

Perfil del personal operativo

- ✓ Continuar promoviendo el desarrollo individual de las y los integrantes de las corporaciones de seguridad pública estatal mediante el incremento de su nivel académico, a efecto de sostener la tendencia favorable mostrada en este sentido por la Encuesta Institucional.

- ✓ Dada la importancia de conservar elementos con experiencia, y que capitalicen los insumos de capacitación y adiestramiento que se les proporciona, es recomendable continuar con las medidas para favorecer la permanencia en el trabajo, aumentando la antigüedad de los miembros de las corporaciones como lo muestra el presente ejercicio.

Aspectos socioeconómicos

- ✓ Es recomendable continuar con las medidas de fortalecimiento al ingreso del personal operativo en tanto que éstas pueden reducir la búsqueda de ingresos adicionales a las remuneraciones oficiales y el monto que éstos representan del ingreso total de los elementos policiales.

Recomendaciones

Profesionalización

- ✓ Ante la tendencia de las y los encuestados a encontrar dificultades para identificar el Servicio Profesional de Carrera en sus corporaciones, se hace indispensable la puesta en práctica de campañas de difusión o cursos de capacitación sobre el tema, especialmente entre el personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario y la Policía Estatal.

- ✓ En relación a la difusión de prestaciones laborales, se recomienda continuar con las medidas que se hayan emprendido, fortaleciendo el conocimiento del personal operativo en relación al apoyo para las familias en caso de caída en el cumplimiento del deber, especialmente entre las y los miembros de la Policía Ministerial y el personal de guarda y custodia del Sistema Penitenciario.

Capacitación

- ✓ Se recomienda mantener la diversidad y calidad de la oferta de cursos de capacitación actualmente existente, reflexionando sobre los aspectos que contribuyen a que ciertos tópicos (como marco normativo de la función policial, Sistema de Justicia Penal, desarrollo y acondicionamiento físico o desarrollo de habilidades) sean mejor ponderados por el personal operativo (instructores que participan, métodos de capacitación o contenidos, por ejemplo).

Recomendaciones

Evaluación Policial

- ✓ Es recomendable continuar con las mejoras físicas para aumentar la capacidad y percepción de calidad entre las y los elementos que acceden a las evaluaciones de control de confianza, en el sentido de que cada año se evalúan a más personas con una mejor impresión sobre el proceso.

- ✓ Adicionalmente, se propone encaminar acciones específicas para mejorar la percepción en relación al tiempo empleado en las evaluaciones y la opinión del proceso en general, que son los indicadores con una ponderación más baja entre las y los elementos encuestados.

- ✓ Las recomendaciones anteriores, se propone, pueden seguir la ruta empleada para favorecer una mejor impresión acerca de la idoneidad y utilidad de la evaluación de control de confianza entre el personal operativo, misma que se sugiere continuar en tanto que está proveyendo de buenos resultados.

- ✓ En razón de los resultados en materia de acceso a los resultados de la evaluaciones (de control de confianza, de competencias policiales, de evaluación del desempeño y exámenes de conocimientos para elementos de primer ingreso) se recomienda elaborar una estrategia que considere la difusión acerca de a) las condiciones en que estos resultados pueden ser conocidos por el personal operativo y b) la forma en que se pondrán a disposición estos datos de manera sistematizada y accesible para quien realice estas evaluaciones.

Recomendaciones

Equipamiento

- ✓ Se recomienda continuar con la provisión de equipamiento al personal operativo con características que actualmente son valoradas, en lo general, como “Buenas” y “Muy Buenas”.

- ✓ Adicionalmente, se propone emplear los resultados de esta Encuesta Institucional como un indicador de las necesidades de las y los agentes operativos, por corporación, en materia de equipamiento, en razón de que se les haya o no provisto con estos insumos durante el presente ejercicio fiscal.

Uso de tecnología

- ✓ En relación al uso de tecnología, se considera continuar con la capacitación en esta materia, puesto que existe un incremento constante en el porcentaje de elementos que afirman conocer la utilización de diferentes herramientas que apoyan la función policial.

- ✓ Se recomienda continuar con la difusión del Informe Policial Homologado, sus características, procedimiento de llenado y utilización, para contribuir en los resultados positivos observados en la presente Evaluación Institucional.

- ✓ En cuanto al empleo del Sistema Único de Información Policial (SUIC), se propone continuar incrementando la disponibilidad de equipos para el uso del Sistema, como se ha venido haciendo, a efecto de favorecer la utilización del mismo. Esto, considerando además las dificultades que el C5i ha expuesto en cuanto a los procedimientos para el registro y permanencia de usuarios en dicho Sistema.

Recomendaciones

Infraestructura

- ✓ A partir de los resultados y conclusiones de esta Encuesta Institucional 2017, se propone hacer frente al área de oportunidad que representan las instalaciones de soporte a la labor policial considerando la posibilidad de realizar un diagnóstico de necesidades en materia de infraestructura entre el personal operativo de las diferentes corporaciones.

Condiciones laborales

- ✓ A partir de la buena disposición y orgullo manifestado por el personal de las corporaciones, se sugiere fortalecer el equipamiento y capacitación en materia de primeros respondientes, focalizando las acciones en los elementos que suelen ejecutar este rol, como en la Policía Ministerial.

Recomendaciones

Hábitos en el trabajo

- ✓ Se recomienda analizar por qué la activación física es uno de los hábitos menos recurrentes en el trabajo de los miembros de las corporaciones de seguridad pública y, en consecuencia, instrumentar acciones que favorezcan una mejor salud y disposición al servicio entre el personal.

- ✓ En relación con la obtención de ascensos, se considera útil promocionar la importancia de la capacitación como factor para las promociones, frente a la opinión prevaleciente de que éstos dependen únicamente del desempeño laboral.

Problemas en el trabajo

- ✓ A la luz de los resultados negativos en materia de percepción de carencias en las corporaciones (falta de personal, de capacitación y sueldos o prestaciones insuficientes), misma que se ha incrementado respecto a años anteriores, se hace necesario implementar acciones que fortalezcan la difusión sobre la oferta y beneficios en materia de capacitación y prestaciones. De la misma manera, se propone continuar con las acciones para fortalecer el ingreso del personal operativo y difundir el resultado de estas acciones, para influir en el ánimo general. En su caso, se deberá valorar cómo atender a la falta de personal en relación a las situación específica que presente cada corporación y difundir entre el personal operativo las acciones emprendidas.

- ✓ Adicionalmente, se pueden valorar opciones de capacitación o ejercicios estratégicos que permitan atender a la percepción de falta de organización en las corporaciones, así como la falta de liderazgo entre los mandos y la falta de confianza entre los integrantes de los cuerpos, a fin de abatir éstos que se identifican como los principales problemas en el trabajo.

GUANAJUATO
Gobierno del Estado

Datos del evaluador externo

SECRETARIADO EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Fomentando la incidencia de la sociedad civil organizada

Datos del evaluador externo

Institución Estatal de Seguridad Pública Remitente:	Secretaría de Gobierno del Estado de Guanajuato Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Guanajuato
Evaluador Externo:	ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.
Coordinador de la Evaluación:	Mtra. Ambar Varela Mattute
Principal Equipo Colaborador:	Sergio Rivera, Ernesto Gómez, Luis Enrique Pérez, Marco Antonio Torres, Jesús Evangelista Rosas, Gustavo Aguayo González, Marco Antonio Luis Sherman, Carlos Gabriel Torrealba Méndez.
Forma de Contratación:	Invitación a cuando menos tres proveedores
Costo Total de la Evaluación Externa:	$998, 760.00 con IVA incluido (desglosados en: $296,960 de la Evaluación Institucional y $701,800.00 de la Evaluación Integral)
Fecha de Elaboración:	Octubre – Diciembre de 2017