

Formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1. Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional (Informe Gráfico de Resultados) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, FASP 2018.	
1.2. Fecha de inicio de la evaluación: 16 de octubre de 2018	
1.3. Fecha de término de la evaluación: 31 de enero de 2019	
1.4. Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece: Lic. Rosa María Alfaro Barroso, Coordinación de Planeación y Evaluación, Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
Nombre: Lic. Rosa María Alfaro Barroso	Unidad administrativa: Coordinación de Planeación y Evaluación, <i>Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)</i>
1.5. Objetivo general de la evaluación: 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 de los aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP.	
1.6. Objetivos específicos de la evaluación: <ol style="list-style-type: none"> 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, uso de tecnología e infraestructura. 4. Identificar las condiciones laborales en las que se encuentran. 5. Conocer sus principales hábitos en el trabajo. 6. Detectar problemáticas en el trabajo. 	
1.7. Metodología utilizada en la evaluación: La metodología empleada para realizar la evaluación fue la establecida por los <i>Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, FASP 2018</i> , publicados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP); la cual consistió en la realización de las siguientes acciones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación de encuestadores y encuestadoras a fin de asegurar la correcta aplicación del instrumento y, por tanto, la recolección de la información. 2. Levantamiento en campo: El instrumento empleado fue el cuestionario elaborado para tales efectos por el SESNSP, consistente de 43 preguntas cerradas, divididas en los once subtemas, a saber: 1) el perfil del personal operativo; 2) los aspectos socioeconómicos de éstos; 3) su profesionalización; 4) su capacitación; 5) la evaluación policial; 6) su equipamiento; 7) su uso de tecnología; 8) la infraestructura donde realizan sus funciones; 9) las condiciones laborales; 10) los hábitos en el trabajo; y 11) los problemas en el trabajo. La aplicación del cuestionario fue mediante entrevista personal y directa en el lugar de trabajo de los operativos seleccionados en la muestra, durante el periodo establecido en los LGEFASP. 3. Procesamiento de la información en la base de datos 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.

1.8 Instrumentos de recolección de información

Cuestionarios: ___ Entrevistas: X Formatos: ___ Oros (especifique): ___

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

- a) El instrumento empleado para el levantamiento de información fue el cuestionario elaborado con tal fin por el SESNSP, consistente en 43 preguntas cerradas, divididas en los once subtemas citados previamente.
- b) La técnica empleada para el levantamiento de información fue entrevista personal y directa en el lugar de trabajo de los operativos seleccionados en la siguiente muestra:
 - Policía estatal: 319 elementos
 - Policía ministerial: 163 elementos
 - Custodios: 170 elementos

➔ Total: 652 elementos

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

A continuación se enuncian los principales hallazgos obtenidos del análisis realizado a los resultados mostrados a lo largo de este documento. Para mayor claridad, dichos 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, el 80% fueron hombres y el 20% mujeres. Al comparar estas cifras con ejercicios fiscales recientes, se observa que: en 2017 eran 80% hombres y 20% mujeres y, en 2016, eran 84 % hombres y 16% mujeres. Conforme a lo anterior, se concluye que estos datos reflejan que se mantiene la tendencia de una mayor 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 80% de las y los elementos encuestados tienen estudios de nivel medio superior o superior. Esta es una cifra que se incrementó con relación al año anterior, cuando esta proporción equivalía al 77% de las y los entrevistados. De esta población, el 45% afirmó tener la preparatoria terminada, mientras que el 22% cuenta con estudios universitarios completos. Las y los entrevistados con preparatoria terminada eran 48% en 2017 y 2016. En tanto, el personal que reportó estudios universitarios representaba un 20% en 2017 y 18% en 2016. Se puede concluir que, para el presente ejercicio fiscal, se redujo la proporción de elementos respecto a la preparatoria terminada y se identifica que se mantiene la tendencia de aumento gradual en cuanto al personal con estudios universitarios. Respecto de la antigüedad de las y los agentes en su Corporación, es importante tener en consideración que el 56% del personal tiene 5 años o menos de servicio. La proporción de agentes con entre 2 y 5 años de antigüedad fue de 29% en 2018, mientras que en 2017 fue de 31%. Las y los entrevistados con menos de 2 años de permanencia en el año 2018 fueron el 27%, frente al 31% de 2017. Estos resultados pueden relacionarse con medidas a favor de la estabilidad en el empleo al interior de las corporaciones que estén brindando resultados positivos.
- **Aspectos socioeconómicos**

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

- El 19% de las y los entrevistados afirmó tener un sueldo entre \$8,001 y \$11,200 mensuales, en tanto que 42% del personal percibe entre \$11,201 a \$16,000 mensuales. Por otro lado, 4% recibe un ingreso de \$4,800.00 o menos. Estos resultados son favorables, puesto que en el año 2017 sólo el 30% alcanzaba el rango entre \$11,201 a \$16,000 mensuales. Especialmente, se mantiene la reducción de la proporción de elementos que reciben menos de \$4,800.00 mensuales que en 2016 equivalía a 5%. En este sentido, se puede afirmar una significativa y progresiva mejora en los ingresos de las y los agentes.
- El 53% mencionó que de 3 a 4 personas dependen de su ingreso (incluyéndose), porcentaje similar al obtenido en 2017 y 2016. Un 23% mencionó que de su salario dependen 5 o más personas, mientras que en 2017 este rango reportó un 24% y en 2016 un 19%. En este punto se mantiene la tendencia de los años anteriores.
- El 9% del personal entrevistado declaró tener ingresos adicionales. Si se le compara con el año anterior (10%) y con el ejercicio fiscal 2016 (11%) 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 2017 un 24% tenía ingresos adicionales menores a \$1,000.00 y un 51% reportaba ingresos entre \$1,000.00 y \$3,000.00, en el presente año estos porcentajes equivalen al 23% y 47%, respectivamente. Estos resultados pueden considerarse consecuencia de la puesta en marcha al interior de las diferentes Corporaciones de una estrategia para fortalecer los ingresos del personal operativo, descritos también en el punto anterior.

Profesionalización

- De entre las y los encuestados, el 57% afirmó que su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera. En este punto hay una recuperación respecto a los valores de 2016 (62%) ya que en 2017 el personal que aseveraba lo anterior representaba sólo un 45%. Específicamente, en este año, 42% de las y los custodios y 31% de las y los miembros de la Policía Estatal dijeron no conocer la operación del Servicio Profesional de Carrera en sus ámbitos de trabajo.
- En cuanto al Registro Nacional del Personal de Seguridad Pública (RNSP), 97% del personal dijo estar inscrito, resultado similar a los de 2017 y 2016. Asimismo, el 97% afirmó contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP), un valor igualmente cercano a lo manifestado en los dos años anteriores. Es decir, se mantiene la fortaleza en cuanto al uso de estos sistemas de registro y su identificación por parte del personal operativo.
- En materia de prestaciones, el 95% refirió contar con servicio médico, 93% con seguro de vida, 91% con becas para los hijos, 86% con créditos para la vivienda, 81% con fondo de retiro y 69% con apoyo para su familia en caso de fallecimiento en el cumplimiento de su deber. En este sentido, este último rubro presenta una disminución respecto del pasado ejercicio fiscal (75%), por lo que se presenta como un área de oportunidad a fortalecer mediante su difusión entre las y los agentes.
- En términos generales, los resultados anteriores 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.

Capacitación

- El 97% de las y los encuestados mencionó que ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la Corporación a la que pertenecen. Esto es un resultado intermedio entre lo presentado en 2016 (96%) y lo establecido en 2017 (98%). De ellos, 97% ha recibido cursos de formación inicial y 78% de formación continua. Los cursos mejor ponderados (con opiniones mayoritarias en las categorías “Excelente”, “Muy Bueno” y “Bueno”) son los referentes a: competencias básicas de la función policial (47%); formación inicial (46%); y el denominado

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

“Taller 1: la función de primer respondiente y la ciencia forense aplicada en el lugar de los hechos” (44%).

- Se aprecia una mejora en cuanto a las personas que han sido capacitadas el presente año, toda vez que el 73% aseguró haber participado en 1 a 3 cursos, mientras que en 2017 eran 70% y en 2016, 68%. Aunque bajó el porcentaje del personal que recibió de 4 a 6 cursos ya que en 2017 era un 15% versus el 11% de 2018.

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 realizó las pruebas en el pasado año, es decir un 72% del personal entrevistado cuenta con evaluaciones realizadas en los últimos dos años. Resultado similar al de 2017, lo que demuestra que se mantiene estable la tendencia de mejora en virtud de que en 2016 el 32% dijo haber sido evaluado ese año.
- Por otro lado, al solicitar a las y los encuestados su valoración sobre los diferentes aspectos de los exámenes de control de confianza, el 61% consideró como “Excelente” o “Muy bueno” a las instalaciones, 44% calificó de esta manera al equipo utilizado, 41% hizo lo mismo con respecto al trato de los evaluadores, 40% a la organización y logística y 32% al tiempo empleado en las evaluaciones. Son resultados similares a los de 2017, por lo tanto, la tendencia se mantiene. La diferencia resaltable en comparación con el año pasado es que un 21% de las y los encuestados consideró “Regular” o “Malo” el equipo utilizado, mientras que, en 2017, fue un 12%.
- Es importante mencionar que el 76% del personal entrevistado consideró que la Evaluación de Control de Confianza fue acorde a su grado, cargo y funciones. En este sentido, se regresa al valor mostrado en de 2016 (74%) aunque en 2017 se había obtenido un 82%.
- Un 26% del total de las y los entrevistados fue promovido durante 2018, de los cuales el 34% realizó nuevamente exámenes de control de confianza. En 2017, de un 29% que reportó ser promovido, el 25% volvió a realizar estas pruebas.
- En el año 2018 fue posible conocer que el 57% de las y los entrevistados ha realizado evaluaciones de competencias básicas policiales, así como un 43% se ha sometido a evaluaciones del desempeño o exámenes de conocimientos para elementos de nuevo ingreso. Asimismo, la Encuesta Institucional de este ejercicio fiscal informa que el 84% de las personas entrevistadas desconoce sus resultados en materia de control de confianza, así como que un 48% no accede a sus resultados en materia de competencias policiales y un 42% ignora sus resultados de la evaluación del 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 50% del personal entrevistado opinó que la Evaluación de Control de Confianza contribuye a la mejora de las instituciones, en contraste con el año 2017, donde el 54% del personal encuestado refirió tener tal opinión; en 2016, el porcentaje fue de 49%. Es decir, en este rubro existe un área de oportunidad en torno a fortalecer la opinión de las y los encuestados sobre la importancia y utilidad del control de confianza como instrumento para el logro de las metas y objetivos del Sistema Estatal de Seguridad Pública, conforme a los estándares nacionales.

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

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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 2018.

- De igual forma, 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 estatales, pues proporcionan información útil para la toma de decisiones sobre las adquisiciones futuras en relación a equipamiento.

Uso de la tecnología

- El 97% de las y los participantes en la Evaluación Institucional afirmó que tiene conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación (resultado similar al presente en 2017 y 2016), 91% señaló lo mismo sobre el internet (frente al 87% de 2017 y 80% de 2016), 91% sobre la cámara fotográfica (en 2017, 86% y 81% en 2016) y 86% sobre la cámara de video (78% el año pasado y 74% en 2016). Es decir, es destacable el incremento del conocimiento del personal en materia de uso de tecnologías.
- Asimismo, el 76% de las y los encuestados dijo conocer el Informe Policial Homologado (IPH), mientras que en el año 2017 fue un 78% y, en 2016, sólo el 68% dijo conocerlo; de éstos, el 65% 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 en tanto que, en 2017, 58% aseveró que lo utiliza para lo anterior. Un 45% de las y los entrevistados afirman utilizar el IPH para recabar denuncias; un 59% lo usa para la localización de indicios y un 79% 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 37% mencionó que la hace regularmente a mano, mientras que el 47% afirmó utilizar una computadora con este propósito. En este sentido, existen diferencias con respecto al año pasado, en el que un 45% reportó redacción a mano y un 41% refirió el uso de computadora. Esto puede deberse a una mayor inversión o capacitación en equipo de cómputo y estrategias para su utilización.
- En el desempeño de su trabajo, el 32% 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 bajó a 39% en 2017. Se observa entonces que se mantiene el decremento en el uso de dicho Sistema.
- Por otra parte, un 60% de las y los encuestados afirmó contar con equipo para consultar el SUIC en su lugar de trabajo. En este sentido, se aprecia una importante mejora en la disponibilidad de los sistemas de información para el personal operativo; esto, debido a que en el ejercicio fiscal 2017 el porcentaje correspondiente era de 47% y, en 2016, de 40%.
- Por otro lado, en cuanto a métodos de identificación y registro personal con los que cuentan sus corporaciones, el 95% de las y los entrevistados refirió contar con Clave Única de Identificación Personal (CUIP), mientras que el 77% mencionó tener registro de huellas dactilares, un 80% indicó tener identificación con fotografía actualizada y un 49% dijo contar con registro de voz. En contraste con los años anteriores, se observa un menor uso de estos esquemas de registro (CUIP 98% en 2016 y 96% en 2017; huellas dactilares 95% en 2016 y 82% en 2017; identificación con fotografía 92% en 2016 y 82% en 2017). Existe entonces un uso extendido de los diferentes métodos de identificación y registro personal con los que se cuenta en las diferentes corporaciones, pero con un uso a la baja entre las y los encuestados para varios de estos métodos.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Infraestructura

- El 44% de las y los entrevistados consideró en la Encuesta Institucional 2018 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 (40%) y al de 2016 (37%). Se hace necesario, por tanto, profundizar en las razones por las que el personal operativo tiene esta consideración acerca de sus espacios de trabajo.
- 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 59% consideró que las ampliaciones o construcciones ejecutadas cumplieron con la calidad que esperaban; el 51% identificó que las ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde opera resolvieron las necesidades que se tenían y un 60% refirió que estas ampliaciones o construcciones influyeron en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta. Estas cifras reflejan una mejoría con respecto a las del pasado ejercicio fiscal, en tanto que, en 2017, un 34% consideró que las ampliaciones o construcciones cumplieron con la calidad, un 29% que resolvieron las necesidades y un 33% que influyeron en la mejora de la capacidad operativa. Es decir, se cuenta con una opinión favorable acerca de las inversiones en instalaciones realizadas en 2018, lo cual motiva a continuar con el desarrollo de este tipo de acciones de la manera en que se emprendieron a lo largo del año evaluado.
- En cuanto a 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 (resultado similar al de 2017). Ello debido a que se cree que los espacios no son adecuados (77%) o tienen capacidad insuficiente (76%), se encuentran en malas condiciones (73%) o faltan espacios (83%). De estos, solo el último muestra una diferencia destacable con respecto al pasado ejercicio fiscal, el cual reportaba un porcentaje de 44%. En general, como muestran los indicadores, el tema de la infraestructura de soporte a la labor policial es un asunto prioritario de interés en relación con las condiciones para el buen desempeño del personal operativo.

Condiciones laborales

- Del total del personal operativo entrevistado, un 95% afirma sentirse “Muy orgulloso” u “Orgulloso” de pertenecer a sus respectivas corporaciones. Este resultado es muy similar al de 2017 (96%) y al de 2016 (97%), si bien muestra una ligera baja.
- Con respecto a la importancia de las razones para desempeñar sus labores, las y los entrevistados identifican principalmente: a) ayudar a las personas (99%), b) proteger y servir a la sociedad (97%), c) combatir a la delincuencia (97%) y d) brindar seguridad/vigilar (96%). De esta forma, se puede constatar una disposición importante al servicio entre las y los encuestados, que se mantiene respecto de las Encuestas Institucionales de los dos años anteriores.
- Un 56% de las y los entrevistados dijo haber intervenido como primer respondiente en esta Encuesta Institucional (especialmente 63% en el estrato de la Policía Estatal, así como un 65% de las y los encuestados de la Policía Ministerial). Esta proporción se mantiene con relación a 2017 y puede ser informativa para focalizar las acciones de capacitación y equipamiento en este sentido.
- Por otra parte, el 55% de las y los entrevistados opinaron que no cuentan con el equipamiento necesario para actuar como primeros respondientes, un porcentaje ligeramente superior al del año pasado (52%). Es decir, se identifica aquí una oportunidad de inversión para el fortalecimiento de los cuerpos estatales de seguridad pública.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

- Un 70% de las y los encuestados no ha participado en una audiencia del Sistema Penal Acusatorio, porcentaje menor al 76% que respondió lo mismo en 2017 y al 82% que lo hizo en 2016.
- En general para este apartado, entonces, se afirma que se mantienen la disposición de servicio y el orgullo de pertenencia de los cuerpos operativos a las corporaciones como dos fortalezas de las instituciones de seguridad pública del Estado de Guanajuato. Esto, mientras que existen áreas de oportunidad a fortalecer, como la actuación como primeros respondientes de los elementos, mediante una mayor inversión en equipamiento para esta función.

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 (92% en 2017 y 93% en 2016).
- 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 28% de las y los encuestados realiza la inspección física de uniforme y calzado con la misma frecuencia.
- Por lo que hace al entrenamiento físico, 44% afirma ejercitarse de 1 a 2 veces por semana. Este resultado representa una mejoría con respecto a lo mostrado en la Evaluación Institucional 2017 (38%) y expresa una mayor activación física entre los elementos operativos de las corporaciones encuestadas; un área de mejora definida en el ejercicio fiscal pasado.
- 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 2017 y 2016.

Problemas en el trabajo

- Al inquirir sobre los aspectos faltantes en las diferentes corporaciones, destaca que los rubros de personal, equipo de trabajo, mejor sueldo y prestaciones y capacitación tengan resultados entre 93% y 94%. La carencia percibida en estos aspectos se mantiene ascendente respecto a los años anteriores.
- En cuanto a los principales problemas que se enfrentan de manera cotidiana, el 66% dijo que la principal dificultad es la falta organización en su corporación, el 63% refirió la falta de liderazgo de sus mandos, mientras que el 57% 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 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. Todas estas son áreas importantes de oportunidad que se pueden atender a efecto de reducir la percepción de insatisfacción, la cual tiene la potencialidad de afectar negativamente el desempeño de los miembros de las fuerzas de seguridad pública del Estado.

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del Programa, estrategia o instituciones: *No aplica.* Los LGEFASP 2018 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.

2.2.1 Fortalezas: *No aplica.* Los LGEFASP 2018 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.

2.2.2 Oportunidades: *No aplica.* Los LGEFASP 2018 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.2.3 Debilidades: No aplica. *Los LGEFASP 2018 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.*

2.2.4 Amenazas: No aplica. *Los LGEFASP 2018 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.*

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1. Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

Mediante este ejercicio fue posible recuperar y sistematizar la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública en el estado de Guanajuato, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades y de los aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del FASP, tal y como establece el objetivo general de la Evaluación Institucional. Al tiempo que permitió conocer con mayor exactitud el perfil de las y los encuestados en relación con temas como su sexo, grupo etario, estado civil y situación socioeconómica, lo cual puede apoyar en la toma de decisiones del Sistema Estatal de Seguridad Pública para la mejor administración de su capital humano.

En general, los resultados de la Encuesta Institucional soportan el hecho de que las acciones emprendidas en el Estado de Guanajuato mediante la inversión de recursos provenientes del FASP tienen como resultado el avance de esta entidad federativa en el logro de los objetivos propuestos en los diferentes Programas con Prioridad Nacional, obteniendo una percepción favorable de las y los miembros de las corporaciones de seguridad pública locales en cuanto a la capacitación, evaluación y equipamiento que les fueron proporcionados durante el ejercicio fiscal 2018, en este contexto. Dichos resultados destacan, asimismo, algunas áreas de oportunidad en el fortalecimiento de acciones en materia de sensibilización y difusión en materia de prestaciones laborales y evaluación, aunque ya existe una tendencia favorable en estos rubros. De igual manera, lo señalado por las y los agentes en la Encuesta Institucional refleja la necesidad de profundizar en un diagnóstico sobre la infraestructura física de soporte a la operación de los elementos operativos, al ser esta una de las áreas con una menor valoración positiva entre las corporaciones encuestadas.

En ese sentido, se espera que los diferentes elementos de este documento aporten para iniciar y apuntalar diferentes reflexiones al interior del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato que redunden en una planeación óptima y una ejecución perfeccionada de los recursos del FASP que se ejercerán en los años subsecuentes en esta entidad federativa.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.2. Describir las recomendaciones de acuerdo a su relevancia:

- ✓ Focalizar nuevas campañas de difusión sobre el Servicio Profesional de Carrera a fin de favorecer una comprensión más exacta sobre el tema entre el personal operativo.
- ✓ Difundir con una mayor intensidad las prestaciones laborales con las que cuenta el personal operativo (específicamente sobre el apoyo a las familias en caso de fallecimiento en el ejercicio del deber), a fin de que éste conozca cómo operan y pueda hacer uso de las mismas.
- ✓ Diseñar estrategias de difusión actualizadas y robustas que permitan dar a conocer las características del esquema de evaluación de control de confianza, a fin de que se mejore la percepción respecto de la idoneidad y utilidad de la misma entre el personal operativo. Dar a conocer entre los miembros de las Corporaciones las formas en que se puede acceder a los resultados de los diferentes tipos de evaluación, ya que actualmente solo una proporción limitada de los elementos conoce la manera en que puede realizar esto.
- ✓ Difundir, entre el personal operativo, el plan de acciones de mejora y fortalecimiento que se realizarán (o se realizaron) a las instalaciones de soporte a la labor policial, a fin de mejorar su percepción sobre la inversión en obras y áreas prioritarias.
- ✓ Fortalecer los esquemas de capacitación y equipamiento en materia de primer respondiente, pues los elementos operativos que realizan esta función afirman no contar, en todos los casos, con las herramientas necesarias para ello.
- ✓ Conducir ejercicios de reflexión al interior de las corporaciones que se dirijan atender las carencias y problemáticas en el trabajo señaladas por los elementos en términos de personal, equipo de trabajo, sueldos y prestaciones y capacitación; ello, considerando que en algunos casos la percepción se puede mejorar a partir de la puesta en marcha de diversas acciones de sensibilización y capacitación entre el personal operativo.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

4.1. Nombre de la coordinadora de la evaluación: Mtra. Ambar Varela Mattute

4.2. Cargo: Directora Ejecutiva de Evaluación Ciudadana de Políticas Públicas

4.3. Institución a la que pertenece: ONG Contraloría Ciudadana para la Rendición de Cuentas, A.C.

4.4 Principales colaboradores: Sergio Rivera Sánchez, Ernesto Gómez Magaña, Luis Enrique Pérez Sosa, Carlos Gabriel Torrealba Méndez, Jesús Evangelista Rosas, Gustavo Aguayo González, Marco Antonio Luis Sherman

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: va_maute@yahoo.com.mx

4.6 Teléfono con clave lada: (55)5286.5849 // (55)6415.2807

5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMA(S)

5.1. Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2018.

5.2. Siglas: FASP

5.3. Ente pública coordinador del (los) programa(s): Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública

5.4. Poder público al que pertenece(n) el (los) programas:

Poder Ejecutivo: Poder Legislativo: Poder Judicial: Ente Autónomo:

5.5. Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programas:

Federal: Estatal: Local:

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):	
<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública • Secretaría de Seguridad Pública Estatal • Fiscalía General del Estado de Guanajuato • Centro Estatal de Evaluación en Control de Confianza 	
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:
Lic. Rosa María Alfaro Barroso ralfarob@guanajuato.gob.mx Tel. (473) (473) 1 09 22 68, ext. 201	Coordinación de Planeación y Evaluación, <i>Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública</i>
Lic. Roberto Centeno Torres rcenteno@guanajuato.gob.mx Tel. (473) 1 09 22 68, ext. 503	Dirección General de Fondos y Subsidios, <i>Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública</i>
Lic. Daniel Alberto Chowell Cenicerros dchowellc@guanajuato.gob.mx Tel. (473) 1 09 22 68, ext. 202	Coordinador del REPUVE, <i>Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública</i>
C.P. Ricardo Armando Escobar Medina eescobarm@guanajuato.gob.mx Tel.(473)7352400, ext.12522	Dirección de Planeación Estratégica, <i>Secretaría de Seguridad Pública Estatal</i>
Lic. Luis Ernesto Padilla lpadillap@guanajuato.gob.mx Tel.(473)7532100, ext.40128	Jefatura de Departamento, <i>Fiscalía General del Estado de Guanajuato</i>
C.P. Carlos Pineda Gómez cpinedag@guanajuato.gob.mx Tel. (477)2673926	<i>Centro Estatal de Evaluación en Control de Confianza</i>

6. DATOS DE CONTRATACIÓN
6.1. Tipo de contratación:
6.1.1 Adjudicación Directa:_____ 6.1.2 Invitación a tres: <input checked="" type="checkbox"/> X <input type="checkbox"/> 6.1.3 Licitación Pública Nacional _____ 6.1.4 Licitación Pública Internacional: _____ 6.1.5 Otro (señalar): _____
6.2. Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Coordinación de Planeación y Evaluación , Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
6.3 Costo total de la evaluación: \$ 1,009,200.00 (IVA incluido)
6.4 Fuente de Financiamiento: Recursos federales

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN
7.1 Difusión en internet de la evaluación: https://sesesp.guanajuato.gob.mx/evaluacion-del-fondo-de-aportaciones-de-seguridad-publica-de-los-estados-y-del-distrito-federal/
7.2 Difusión en internet del formato: https://sesesp.guanajuato.gob.mx/evaluacion-del-fondo-de-

[aportaciones-de-seguridad-publica-de-los-estados-y-del-distrito-federal/](#)