

Formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1. Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal, FASP 2019.	
1.2. Fecha de inicio de la evaluación: 4 de noviembre de 2019	
1.3. Fecha de término de la evaluación: 24 de enero de 2020	
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 de los elementos operativos de las Instituciones de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia en el Estado de Guanajuato, mediante un instrumento de medición sobre los Programas de Prioridad Nacional (PPN) y Subprogramas, respecto a los temas de capacitación, evaluación policial y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades y aspectos asociados con la aplicación de los recursos del FASP.	
1.6. Objetivos específicos de la evaluación:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer las percepciones de los elementos operativos de las instituciones de seguridad pública y de procuración de Justicia mediante una encuesta de opinión sobre los resultados del fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública a través de los recursos FASP 2019. 2. Estimar el impacto generado y emitir juicios de valor respecto de los resultados obtenidos y la forma de mejorarlos. 3. Presentar resultados con base en el reporte gráfico de resultados, desagregados por sexo, a fin de que se pueda medir el impacto y las incidencias de los programas con prioridad nacional de manera diferenciada entre mujeres y hombres. 4. Medir las acciones desarrolladas a partir de cada Eje Estratégico y/o Programa, en las que son directamente beneficiarios: capacitación, evaluación, equipamiento, uso de tecnología, entre otros; 5. Identificar la percepción respecto de las condiciones en las que desarrollan su trabajo; 6. Conocer los principales problemas que enfrentan en el desempeño de su trabajo. 	
1.7. Metodología utilizada en la evaluación:	
<p>La Encuesta Institucional para el ejercicio fiscal 2019, objeto del presente estudio, se sustenta a través de la recopilación, captura, procesamiento, organización y análisis de información levantada en campo a través de una encuesta cara-cara aplicada a elementos operativos de las instituciones de seguridad en la entidad, como parte de un proceso evaluativo exhaustivo, formal, riguroso y sistemático, que permite el cumplimiento de los objetivos de evaluación planteados en los Lineamientos Generales de Evaluación (LGE) 2019 emitidos por el SESNSP.</p> <p>Esquema de ejecución del proceso evaluativo de la Evaluación Institucional 2019.</p> <p>a) Trabajo de campo y procesamiento Recopilación, procesamiento y validación del instrumento de evaluación (cuestionario).</p>	

b) Análisis de información

Análisis y valoración predominantemente cuantitativo de información, para cada una de las secciones y apartados del instrumento.

c) Entregables

Informe de la Encuesta Institucional 2019; Base de datos en formato SPSS.

Las fases desarrolladas para la integración de información del Informe de la Encuesta Institucional 2019 fueron las siguientes:

1. Planeación y calendarización del trabajo de campo realizada por el evaluador en estrecha comunicación e interacción con el SESESP y las instituciones de seguridad involucradas.
2. Capacitación del personal para la aplicación de las encuestas realizada por el Evaluador.
3. Aplicación del instrumento, realizada por el personal capacitado por el encuestador y en coordinación con las dependencias involucradas.
4. Supervisión, validación, procesamiento y análisis de datos.
5. Determinaciones de conclusiones y recomendaciones.

1.8 Instrumentos de recolección de información

Cuestionarios: Entrevistas: Formatos: Oros (especifique):

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

La muestra aplicada contó con las siguientes características:

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 y procuración de justicia del Estado de Guanajuato en los siguientes estratos:

- Policía Ministerial, Investigadora o equivalente (166 encuestas)
- Policía Estatal (404 encuestas)
- Custodios Penitenciarios (176 encuestas)

Tamaño de la muestra: 746 encuestas efectivas.

Aplicación: del 11 al 20 de noviembre de 2019.

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 Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

Perfil del personal operativo

El marco muestral que compone la Encuesta Institucional 2019 para el estado de Guanajuato, correspondió a 746 entrevistas efectivas aplicadas a personal operativo de las corporaciones policiales en la entidad. El tamaño de la muestra por corporación fue de 166 cuestionarios aplicados a elementos de la Policía Ministerial, 404 cuestionarios a elementos de la Policía Estatal y 176 cuestionarios a Custodios Penitenciarios.

La composición de la muestra por sexo fue de 80% de elementos del sexo masculino y 20% femenino, la mayor parte de los elementos tiene entre 24 y 35 años (56%) de edad, seguido del personal que se encuentran en el rango de 36 a 47 años (32%), siendo estos los rangos de edad más significativos. Sobre la situación personal de los elementos entrevistados, se registró que 56% está casado, 23% es soltero, 15% en unión libre y 6% es divorciado.

Sobre la escolaridad de los elementos operativos en la entidad, el 75% dijo contar con nivel preparatoria o superior y 25% secundaria o carrera técnica. Por otra parte, con relación a la antigüedad en la institución, 38% dijo contar con 2 a 5 años en la corporación actual, 22% tiene 2 años o menos, mientras que 27% tiene entre 6 y 15 años de antigüedad en la institución y 13% dijo tener más de 16 años.

Sobre los ingresos que los entrevistados afirmaron tener mensualmente (sueldo bruto), 48% se encuentra en un rango salarial de \$11,201 a \$16,000 pesos, mientras que 32% dijo contar con un ingreso superior a los \$16,000 pesos mensuales, 19% de los entrevistados afirmaron tener un salario neto al mes entre \$4,801 y \$11,200 y el 1% dijo ganar menos de \$4,800 pesos mensuales. El 52% de los elementos dijo que dependen de su sueldo entre 3 y 4 personas, seguido del 25% que mencionó de 1 a 2 personas, 21% tiene entre 5 y 6 dependientes y 2% entre 7 y 8 personas que dependen de su sueldo mensual.

Por otra parte, 6% dijo que cuenta con un ingreso adicional por actividad comercial, financiera o de servicios personales, de acuerdo con quienes reciben dicho ingreso adicional, este correspondió en el 47% de los casos entre \$1,000 y \$3,000 mensuales, 30% dijo que ingresa adicionalmente menos de \$1,000 por mes, 15% entre \$3,001 y \$5,000 pesos, mientras que 8% mencionó que ingresa arriba de \$5,001 mensuales en dichas actividades.

Profesionalización

El Servicio Profesional de Carrera (SPC) es identificado por el 61% de los entrevistados que afirmaron que en su institución cuentan con el SPC, mientras que 12% considero que no cuenta con dicho servicio y 27% dijo no saber al respecto.

Sobre el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), 92% de la muestra estatal está inscrito en dicho registro, mientras que 2% dijo no estar en el RNPS, mientras que el 6% no sabe si cuenta con dicho registro de personal, en ese tenor, 99% afirma contar con la Clave Única de Identificación Policial (CUIP).

Con respecto a las prestaciones laborales que los elementos operativos afirman tener en su institución, fue el aguinaldo (100%) y las vacaciones (100%) las que tuvieron la mayor cobertura en los elementos operativos, así mismo, los servicios de salud (ISSSTE/IMSS) con 99% de las menciones, seguido del seguro de vida (97%), becas para sus hijos (94%) y los créditos para vivienda (90%), las prestaciones que menos se identifican son el servicio de guardería (6%), créditos automotrices (14%), los vales de despensa (18%) y el apoyo económico para viudas (25%).

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Capacitación

De acuerdo con la opinión de los elementos de las corporaciones policiales objeto de estudio, 96% dijo que desde su ingreso a la corporación ha recibido algún curso de capacitación, de los cuales, 96% fueron cursos de formación inicial y 85% de formación continua. El 78% afirmó que en el último año ha recibido entre 1 y 3 cursos de capacitación, mientras que 2% dijo que ha recibido capacitación en el extranjero de los cuales, 23% impartió capacitación al personal operativo en la entidad.

Evaluación policial

En 2019 fue la última vez que le fue aplicado el examen de control de confianza al 41% de los entrevistados, mientras que en 2018 le fue aplicado dicho examen al 37% de los elementos seguido del 19% que dijo haber sido evaluado en 2017 y 2% en 2016, el 1% afirmó que nunca ha sido evaluado. Sobre el personal que ha sido evaluado en control de confianza, 80% considera que fue acorde a su grado, cargo o funciones; por otro lado, 73% dijo no conocer los resultados de los exámenes de control de confianza, mientras que el 27% de los evaluados mencionó que conocía dicho resultado.

El 69% de los elementos policiales entrevistados dijeron no haber sido promovidos de grado, sobre aquellos que fueron promovidos, el 25% afirmó que le fueron aplicados exámenes de control de confianza, mientras que el 6% afirmó que no le fue aplicado dicho examen. De manera sorpresiva, les fue aplicado el examen toxicológico al 81% de los entrevistados.

El 59% de los entrevistados considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública, por otro lado, 32% afirmó que no contribuye a dicho fortalecimiento, 9% dijo no saber al respecto. La evaluación de competencias básicas de la función le fue aplicada a 72% de los elementos, mientras que 28% no le ha sido aplicada, de estos el 39% conoció el resultado de la evaluación, 46% no lo conoció y 15% no sabe.

Evaluación policial (Continuación)

En cuanto a la evaluación del desempeño o desempeño académico, esta le fue aplicada al 49% de los entrevistados, mientras que al 51% no le ha sido aplicada, de los que dijeron haber sido evaluados, 45% dijo que conoció el resultado de dicho proceso evaluativo.

Equipamiento

La camisa / camisola, pantalón y calzado, fueron los elementos que recibieron con mayor frecuencia por los elementos operativos en la entidad, dichos elementos del uniforme contaron una percepción positiva sobre su calidad a nivel general.

Sobre el equipamiento necesario para realizar las funciones de primer respondiente, 71% dijo no contar con lo necesario para desarrollar dicha función, mientras que 24% dijo que si dispone de dicho equipamiento, 5% no sabe al respecto.

Uso de tecnología

El 94% de los elementos dijo tener conocimiento sobre el uso y operación del equipo de radiocomunicación, siendo este el equipo de mayor conocimiento en los elementos policiales en la entidad, seguido de el correo electrónico con 86% de las menciones, mientras que las redes locales es la tecnología que menos conocen según el 59% de los entrevistados.

La entrega/recepción al ministerio público, fue el aspecto que los elementos consideraron más difícil con relación a las fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2019, seguido de 34% que consideró más difícil el llenado y 27% la captura en el portal aplicativo de Plataforma México. En ese sentido 47% de los elementos tiene una percepción regular o mala sobre el IPH 2019, no obstante

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

para el 46% la percepción es buena, 7% se consideró indiferente al respecto (ninguna percepción).

Se registró que 56% de los elementos policiales en la entidad se sienten capacitados en un nivel regular para realizar el llenado del Informe Policial Homologado (IPH) 2019, 23% dijo que se siente muy capacitado (mucho) y 23% poco capacitado para dicho llenado, finalmente el 5% dijo no sentirse capacitado en absoluto (nada). Con lo anterior, 96% de los elementos consideró que es necesario contar con mayor capacitación sobre el llenado del IPH 2019, 90% percibe que necesita mayor tiempo para el llenado, 89% considera que requiere de una guía para el llenado, 81% requiere de infraestructura tecnológica y 77% de disposición del superior.

Sobre el uso del Sistema Único de Información Criminal (SUIC), 45% dijo no haberlo usado en el desempeño de su trabajo para la consulta de información respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otros datos, así mismo, el 59% afirmó que no cuenta con el equipo para realizar dichas consultas al SUIC.

Infraestructura

54% de los entrevistados consideró que el estado físico de las instalaciones donde operan están en buenas o muy buenas condiciones, 10% percibe que son excelentes, mientras que 27% dijo que son regulares y 9% malas. Así mismo, 53% dijo que en 2019, hubo mejoras en las instalaciones donde labora, de los cuales el 69% considera que cumplen con la calidad esperada, en el mismo sentido, 57% menciona que resuelven las necesidades de su institución, con lo cual, 65% del personal policial cree que influyen en la mejora de su capacidad operativa o de respuesta. Por otra parte, el 85% de los entrevistados piensa que es necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde labora.

Condiciones laborales y funciones policiales

92% de los entrevistados dijo sentirse muy orgulloso u orgulloso de pertenecer a su institución, mientras que 8% dijo sentirse poco o nada orgulloso, en ese sentido, 58% del personal policial consideró que, derivado de ser elemento operativo, siente respeto por parte de su comunidad, 28% siente reconocimiento y 14% dijo sentir discriminación.

A nivel general, 53% dijo haber participado como primer respondiente y 26% haber participado en Audiencia del Sistema Penal Acusatorio.

Hábitos en el trabajo

Sobre los principales criterios que los elementos entrevistados consideran de mayor importancia para la obtención de ascensos en la corporación, fueron el desempeño laboral (42%), la capacitación de los elementos (23%) y el favoritismo (22%), seguido de la antigüedad (12%) y la puntualidad (1%).

Problemas en el trabajo

El personal, la capacitación y mejor sueldo, son aspectos que el 93% de los entrevistados considera necesarios para mejorar el trabajo en su corporación, seguido de equipo de trabajo (91%), oportunidades de crecimiento (88%) e instalaciones adecuadas (80%), entre otros aspectos. Sobre los problemas que los entrevistados consideran que existen en su institución, se identifican con mayor frecuencia la falta de organización (62%), falta de liderazgo (58%), falta de confianza entre los elementos y de actitud de servicio (55%).

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

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 2019 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 2019 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 2019 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.*

2.2.3 Debilidades: *No aplica.* *Los LGEFASP 2019 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 2019 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:

Como parte de la aplicación de la encuesta institucional se identificaron diversos aspectos de mejora con relación a los apartados incluidos en el instrumento.

- Se identificó que el conocimiento sobre el Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la entidad, presenta áreas de mejora dado que 39% no sabe o cree que no cuenta con dicho servicio.
- Se registró una amplia cobertura de las prestaciones laborales para elementos policiales en la entidad, al menos 13 de 25 prestaciones valoradas obtuvieron 70% de las menciones positivas o más.
- Sobre el personal policial que ha recibido capacitación en el extranjero (2%), el 77% dijo no haber replicado dicha información a personal operativo.
- En cuanto al examen de control de confianza, es recomendable que se identifique a aquellos elementos que nunca han sido evaluados (1%) para que puedan ser incluidos en la evaluación, así mismo, para aquellos que han sido promovidos de grado y/o cargo.
- Una proporción importante de elementos dice no contar con equipamiento para desarrollar las funciones de primer respondiente (71%).
- Sobre la implementación del Informe Policial Homologado 2019, se identificó que el personal entrevistado percibe como difíciles el llenado, entrega/recepción al ministerio público y la captura en el portal aplicativo, adicionalmente, consideran que no están lo suficientemente preparados para llevar a cabo de manera correcta dichas actividades.
- Se identificó que 14% de los entrevistados que consideran que en su comunidad se encuentran en condiciones de discriminación derivado de ser elementos policiales.
- El desempeño laboral es uno de los principales criterios que los entrevistados identifican, para recibir ascensos en las instituciones de la entidad, sin embargo, se registra que existe un 22% de los elementos que considera que el favoritismo es el de mayor importancia, así mismo, la falta de personal es una de las principales carencias que presentan las corporaciones policiales, por otra parte se percibió como un problema en las corporaciones la falta de organización policial, así como las habilidades de liderazgo de los mandos.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.2. Describir las recomendaciones de acuerdo con su relevancia:

- ✓ Es recomendable que las corporaciones en la entidad realicen esfuerzos de comunicación sobre este aspecto, esta acción permitirá mejorar la percepción sobre las condiciones laborales y de desarrollo profesional que tienen en su institución.
- ✓ Se recomienda -en medida de lo posible-, se incremente la cobertura del servicio de guardería, la ayuda económica para viudas y los vales de despensa, lo anterior, derivado de la naturaleza social de estas y su impacto en beneficio de las familias de los elementos.
- ✓ Es recomendable que -en medida de lo posible- se puedan replicar localmente los conocimientos adquiridos por parte de los elementos que han sido capacitados en el extranjero.
- ✓ Es recomendable que se identifique a aquellos elementos que nunca han sido evaluados (1%) en control de confianza, para que puedan ser incluidos en la evaluación, así mismo, para aquellos que han sido promovidos de grado y/o cargo.
- ✓ Se recomienda realizar las acciones necesarias para que los elementos cuenten con el equipamiento indispensable para desarrollar las funciones de primer respondiente, dado que una proporción importante de elementos dice no contar con dicho equipamiento (71%).
- ✓ Con relación al Informe Policial Homologado, se recomienda realizar un curso integral sobre el llenado, entrega/recepción al ministerio público y la captura en el portal aplicativo, dado que se identificó que el personal entrevistado percibe como difíciles estas actividades, adicionalmente, consideran que no están lo suficientemente preparados para llevarlas a cabo de manera correcta.
- ✓ Para incrementar el uso del SUIC en el desempeño de las actividades policiales, es importante que los elementos dispongan de equipo de consulta para dicho sistema en el área de trabajo, de manera que se recomienda realizar un análisis sobre dicho aspecto.
- ✓ Se recomienda realizar un diagnóstico sobre las condiciones actuales de infraestructura en las corporaciones de la entidad, con el objeto de identificar las necesidades de ampliación y/o construcción con orientación a mejora de la operación policial, que en el corto y mediano plazo, permitan ser insumo para la inversión en dichos rubros.
- ✓ Es importante que se realicen los esfuerzos necesarios para mejorar la imagen de los elementos policiales dentro y fuera de la corporación, a través de acciones de vinculación y proximidad con la población, puesto que existe un 14% de los entrevistados que consideran que en su comunidad se encuentran en condiciones de discriminación derivado de ser elementos policiales.
- ✓ Así mismo, se recomienda focalizar acciones hacia a los sectores sociales que son más proclives a desarrollar actitudes discriminatorias sobre las corporaciones, a fin de que, se implementen estrategias de participación ciudadana que permitan mejorar dichas actitudes negativas.
- ✓ Se recomienda realizar las acciones de comunicación interinstitucional que refuercen el conocimiento del Servicio Profesional de Carrera ya que se registra que existe un 22% de los elementos que considera que el favoritismo es el de mayor importancia para recibir ascensos en las corporaciones.
- ✓ A nivel general, se recomienda mejorar las prestaciones laborales y de equipo de trabajo, puesto que son aspectos que los elementos consideran que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación.
- ✓ Dado que la falta de personal es una de las principales carencias que presentan las corporaciones policiales, es recomendable que aunado a la mejora de las prestaciones y condiciones laborales, se realice una campaña de comunicación, que permita llegar a más y

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

mejores prospectos.

- ✓ Se recomienda que la entidad realice acciones al interior de las corporaciones, para mejorar la percepción de falta de organización policial, así como la mejoría de las habilidades de liderazgo de los mandos, estas acciones pueden incluir capacitaciones especializadas en dichos temas.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

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

4.2. Cargo: Director de evaluación.

4.3. Institución a la que pertenece: Ideas Frescas de Mercadotecnia S.C.

4.4 Principales colaboradores:

Lic. Noé Fco. Borquez Velducea

Lic. Alejandro Castro Martínez

Lic. David Gómez Cruz

Lic. Julio R. López Marroquín

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: mellado@ideasfrescas.com.mx

4.6 Teléfono con clave lada: (669) 1360900 /01

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 2019.

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):

- Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
- Secretaría de Seguridad Pública Estatal
- Fiscalía General del Estado de Guanajuato
- Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato

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	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. 16981	Dirección General de Fondos y Subsidios, <i>Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública</i>
Lic. Daniel Alberto Chowell Ceniceros dchowellc@guanajuato.gob.mx Tel. (473) 1 09 22 68, ext. 16953	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. Guillermina Ibarra López gibarralo@guanajuato.gob.mx Tel.(473)7532100, ext. 40089	Dirección de Presupuestación y Finanzas, <i>Fiscalía General del Estado de Guanajuato</i>
C.P. Carlos Pineda Gómez cpinedag@guanajuato.gob.mx Tel. (477)2673926	<i>Dirección de Administración, Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado de Guanajuato</i>

6. DATOS DE CONTRATACIÓN
6.1. Tipo de contratación: 6.1.1 Adjudicación Directa: _____ 6.1.2 Invitación a tres: <u> X </u> 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: \$ 995,000.00 (Novecientos noventa y cinco mil pesos M.N.)
6.4 Fuente de Financiamiento: Recursos federales

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN
7.1 Difusión en internet de la evaluación: 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: 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/