

Formato para la difusión de los resultados de las evaluaciones

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1. Nombre de la evaluación: Informe Ejecutivo de Resultados de la aplicación de la Encuesta Institucional 2024	
1.2. Fecha de inicio de la evaluación: Noviembre de 2024.	
1.3. Fecha de término de la evaluación: Febrero de 2024	
1.4. Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre: Mtro. Juan Roberto Loya Hernández	Unidad administrativa: Dirección General de Vinculación y Seguimiento Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública Estado de Guanajuato
1.5. Objetivo general de la evaluación: Encuesta Institucional 2024. Conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública en la entidad, respecto de temas relacionados con su capacitación, evaluación y equipamiento, así como de las condiciones generales en las que desarrollan sus actividades; aspectos asociados con la aplicación de los recursos del financiamiento conjunto del Fondo de Aportaciones a la Seguridad Pública.	
1.6. Objetivos específicos de la evaluación: 1. Conocer el perfil y aspectos socioeconómicos del personal operativo de las instituciones sujetas a estudio. 2. Conocer la percepción de los elementos operativos en la entidad con relación a temas como: • Profesionalización • Capacitación • Evaluación policial • Equipamiento • Uso de tecnología • Infraestructura • Condiciones laborales • Hábitos y problemas en el trabajo	
1.7. Metodología utilizada en la evaluación: i. Objetivos de la encuesta, el diseño y la muestra. La Encuesta Institucional 2024 en Guanajuato tiene como objetivo principal conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública respecto a diversos aspectos relacionados con su formación, evaluación, equipamiento y condiciones generales de trabajo. Esta medición busca proporcionar información clave para la mejora continua de los procesos operativos y administrativos, así como para el fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de seguridad pública dentro del estado.	

El diseño metodológico de la encuesta se sustenta en los criterios establecidos en los Lineamientos Generales de Evaluación (LGE), garantizando un enfoque estructurado que permite capturar información relevante sobre las condiciones laborales y operativas del personal de seguridad pública. Para ello, se utilizó un enfoque cuantitativo basado en la aplicación de un cuestionario estructurado, diseñado para evaluar la percepción del personal operativo en aspectos clave como capacitación, dotación de equipamiento, condiciones laborales, percepción de riesgos y confianza en las instituciones.

El levantamiento de la información se realizó a través de una estrategia de recolección de datos en campo mediante entrevistas presenciales, en las cuales se emplearon dispositivos móviles para garantizar la integridad y precisión de la información. La aplicación de la encuesta se llevó a cabo en un periodo comprendido del 11 al 21 de noviembre de 2024, asegurando la representatividad de los distintos perfiles policiales en el estado.

En cuanto al diseño muestral, se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, permitiendo una distribución equitativa de la muestra entre los diferentes tipos de elementos operativos. La muestra final estuvo conformada por un total de 764 elementos operativos, distribuidos de la siguiente manera: 423 agentes de la Policía Estatal, 165 elementos de la Policía Ministerial o equivalente y 176 custodios penitenciarios. La selección de los participantes se realizó con base en criterios de proporcionalidad y representatividad, garantizando la inclusión de los distintos sectores dentro de las instituciones de seguridad pública. El muestro fue diseñado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

Figura 1. Distribución de la muestra en Guanajuato



Elaboración propia.

El cuestionario aplicado se estructuró con base en el instrumento estandarizado definido en los Lineamientos Generales de Evaluación (LGE) 2024, el cual contempla reactivos diseñados para medir la percepción del personal sobre distintos factores que impactan su desempeño y desarrollo profesional. Este cuestionario fue validado previamente para garantizar su fiabilidad y pertinencia en el contexto específico del estado de Guanajuato, de manera que se respetaron los reactivos incluidos en los LGE.

El cuestionario aplicado fue diseñado con base en criterios metodológicos sólidos, abarcando ocho dimensiones clave que permitieron una evaluación integral de la percepción y condiciones del personal operativo. Estas dimensiones incluyeron aspectos sociodemográficos, condiciones laborales, profesionalización, evaluación policial, equipamiento, uso de tecnología, infraestructura y percepción sobre la aplicación de normativas. La estructura del instrumento permitió obtener información detallada sobre cada una de estas áreas, facilitando el análisis posterior de hallazgos y la formulación de recomendaciones para la mejora institucional.

Figura 2. Principales temáticas y dimensiones de análisis



Elaboración propia.

Uno de los aspectos más relevantes del levantamiento de campo fue la inclusión de preguntas sobre la inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), la posesión de la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) y el Certificado Único Policial (CUP). Estos elementos resultaron fundamentales para analizar el grado de cumplimiento de los requisitos de acreditación profesional dentro de las corporaciones de seguridad.

Adicionalmente, la encuesta incorporó reactivos sobre la capacitación en el extranjero y la posibilidad de replicar los conocimientos adquiridos dentro de la institución, lo que permitió evaluar el impacto de la formación internacional en la profesionalización del personal operativo.

Instrumentos de recolección de información

Cuestionarios: ☒ (Encuestas cara a cara) Entrevistas: ☐ Formatos: ☐ Otros (especifique): ☐

Descripción de las técnicas y modelos utilizados:

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

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

El proceso de levantamiento de datos contó con el respaldo y coordinación del Secretariado Ejecutivo del

Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP) en Guanajuato, lo que permitió establecer una logística eficiente y garantizar la participación de las distintas corporaciones de seguridad en los tiempos programados. Este esquema de coordinación facilitó el acceso a los elementos operativos en sus espacios de trabajo, permitiendo que la aplicación de la encuesta se desarrollara de manera fluida y sin interferencias en sus funciones operativas.

El levantamiento de información para la Encuesta Institucional 2024 en Guanajuato se llevó a cabo mediante la aplicación presencial del cuestionario, empleando una estrategia de recolección de datos basada en entrevistas cara a cara con el personal operativo de las instituciones de seguridad pública en el estado. Para garantizar la calidad y confiabilidad de los datos, se implementó un enfoque metodológico riguroso, asegurando que cada etapa del proceso cumpliera con los estándares de validez y representatividad establecidos en los Lineamientos Generales de Evaluación (LGE).

Figura 3. Actores participantes en la evaluación



Elaboración propia.

El diseño metodológico contempló el uso de dispositivos móviles como herramienta principal para la captura de información, lo que permitió digitalizar el proceso de recolección de datos en tiempo real. Esta estrategia minimizó los errores de captura y llenado, fortaleciendo la integridad de la información y reduciendo posibles inconsistencias derivadas de la transcripción manual. La digitalización también facilitó la supervisión en campo, permitiendo un monitoreo continuo del avance en la aplicación de encuestas y la corrección de incidencias en

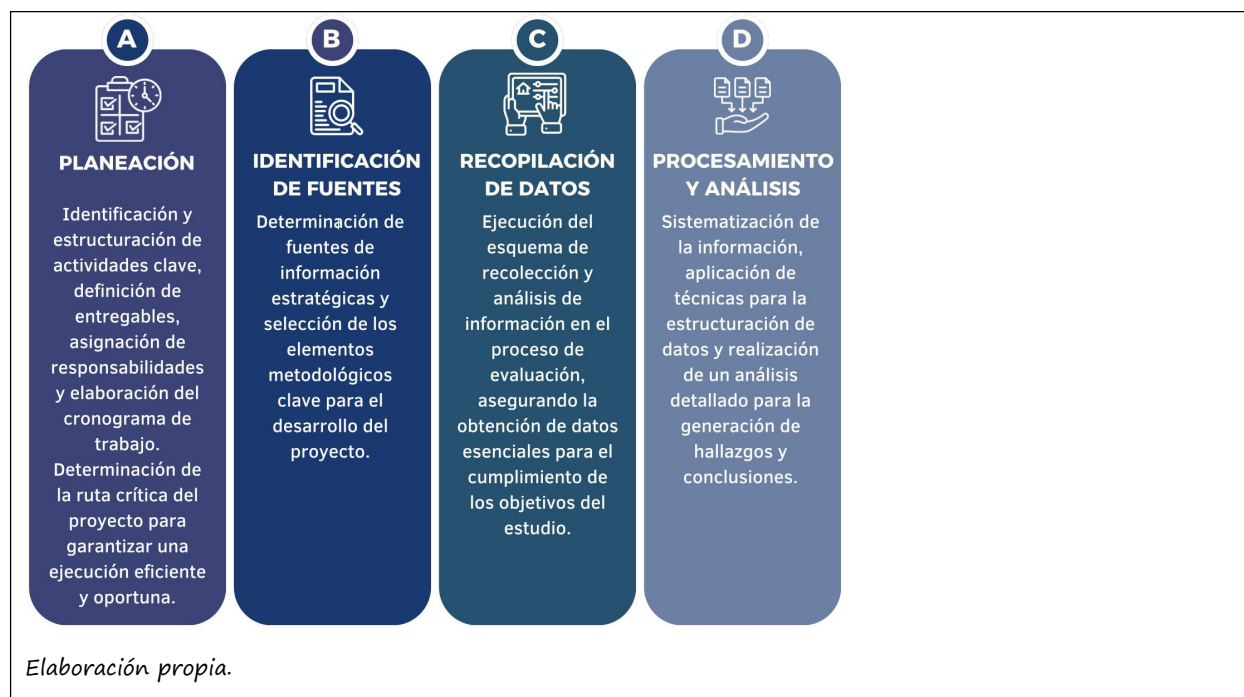
tiempo real. El levantamiento de campo se llevó a cabo del 11 al 21 de noviembre de 2024, asegurando la cobertura y representatividad de los distintos perfiles policiales en el estado. La aplicación de la encuesta se realizó bajo la coordinación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP) en Guanajuato, instancia que proporcionó el apoyo logístico y administrativo necesario para la correcta implementación del estudio. Su participación fue clave para coordinar con las corporaciones policiales el acceso a los elementos operativos y garantizar que la aplicación del instrumento se realizara sin afectar las funciones operativas de los agentes.

El proceso de recolección de datos se basó en un muestreo probabilístico estratificado, el cual permitió la segmentación y selección representativa de la muestra entre los distintos cuerpos de seguridad en el estado. Este esquema de muestreo aseguró la inclusión de los distintos grupos operativos, reflejando la diversidad de funciones y responsabilidades dentro del sistema de seguridad pública. La aplicación de la encuesta se realizó en espacios proporcionados por las propias instituciones, garantizando un ambiente controlado y adecuado para la recolección de información. Los encuestadores fueron capacitados previamente en la correcta aplicación del instrumento, asegurando que cada reactivo fuera comprendido de manera uniforme por los participantes. Asimismo, se establecieron protocolos de confidencialidad para proteger la identidad y respuestas de los encuestados, promoviendo la honestidad en sus declaraciones.

El proceso de supervisión en campo incluyó la implementación de mecanismos de control de calidad en la que se involucraron todos los actores participantes de manera presencial, los cuales permitieron la verificación del correcto llenado del cuestionario y la identificación de posibles inconsistencias en las respuestas. Se llevaron a cabo revisiones aleatorias de encuestas aplicadas para asegurar la fidelidad de la información, así como reuniones periódicas con el equipo de encuestadores para dar seguimiento a incidencias y resolver dudas metodológicas. Este enfoque garantizó la confiabilidad de los datos recabados, minimizando sesgos y errores en la aplicación del instrumento.

Por otra parte, el SESNSP realizó una revisión de la integridad de la base de datos de la Encuesta Institucional en Guanajuato, con lo cual dio el visto bueno para el siguiente paso en la estructuración del informe de resultados.

Figura 4. Proceso de levantamiento del trabajo de campo



2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Describir los hallazgos más relevantes de la evaluación:

Hallazgos y resultados

1. Hallazgos y resultados

El estudio derivado de la Encuesta Institucional 2024 aplicada al personal operativo de las instituciones de seguridad pública en Guanajuato ha permitido reconocer aspectos clave en diversas dimensiones de análisis. La información recabada ofrece un panorama detallado sobre elementos fundamentales como la profesionalización, la capacitación, el equipamiento, las condiciones laborales y el uso de tecnología, reflejando la percepción de quienes integran las corporaciones de seguridad en el estado.

Este análisis proporciona una base sólida para evaluar el contexto en el que opera el personal de seguridad pública, identificando áreas de oportunidad y fortalezas dentro de su desempeño institucional. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes organizados por dimensión de análisis, con sustento en los reactivos específicos que evidencian cada uno de estos puntos.

Perfil del Personal Operativo

La distribución la muestra del personal operativo se compuso en 55.4% por personal de la Policía Estatal, seguido de la Policía Ministerial o equivalente con un 21.6% y Custodios Penitenciarios con un 23.0%. En

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

términos de género, la fuerza operativa está compuesta en su mayoría por hombres (67.8%), con una menor representación de mujeres (32.2%). La Policía Ministerial o equivalente tiene la mayor proporción de mujeres, con un 40.6%, mientras que en la Policía Estatal y el sistema penitenciario este porcentaje es menor.

En cuanto a la edad, el grupo predominante se encuentra entre los 30 y 35 años (30.9%), seguido de los elementos entre 24 y 29 años (24.5%) y aquellos entre 36 y 41 años (23.3%). La mayoría del personal entrevistado dijo estar casado (42.1%), aunque una proporción considerable del estado de fuerza manifestó ser soltera (31.3%) o vive en unión libre (19.8%). Respecto al nivel educativo, el 39.9% cuenta con bachillerato, el 36.0% con licenciatura y solo el 3.1% con estudios de maestría o doctorado. La Policía Ministerial o equivalente destaca por tener un mayor porcentaje de licenciados (88.5%) en comparación con la Policía Estatal y los custodios.

Aspectos Socioeconómicos

En términos de ingresos, el 88.0% del personal percibe un sueldo mensual superior a los \$18,000 pesos, con variaciones entre corporaciones, siendo la Policía Ministerial o equivalente la que presenta una mayor proporción de salarios elevados (92.7%) en comparación con la Policía Estatal (82.5%). La mayoría de los encuestados tiene entre 3 y 4 dependientes económicos (48.3%), mientras que un 27.9% sostiene de 1 a 2 personas con su salario.

Un 95.4% del personal operativo indicó que no cuenta con ingresos adicionales fuera de su empleo en la corporación, mientras que solo el 4.6% sí los tiene, siendo los custodios quienes presentan el mayor porcentaje de ingresos complementarios (6.8%). Entre quienes reportaron ingresos adicionales, el 42.9% indicó que estos oscilan entre \$1,000 y \$3,000 pesos mensuales, con diferencias según la corporación.

Profesionalización

Uno de los aspectos relevantes dentro de la profesionalización del personal operativo es que el 84.4% de los encuestados indicó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, lo que indica el conocimiento en los elementos sobre el desarrollo profesional, lo que permite garantizar procesos más transparentes en la promoción y permanencia dentro de la corporación. Además, el 96.6% del personal

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

operativo reportó conocer las funciones y requisitos de su puesto, lo que refleja una alineación entre el personal y las responsabilidades asignadas en su labor diaria. Este nivel de conocimiento es particularmente elevado en el sistema penitenciario, donde la totalidad de los custodios indicó estar informado al respecto.

Otro aspecto destacable es la percepción generalizada de que las promociones y ascensos dentro de las corporaciones se realizan bajo concursos de selección públicos y abiertos. El 78.9% del personal operativo manifestó que estos procesos se llevan a cabo mediante convocatorias, lo que contribuye a la profesionalización y reduce la discrecionalidad en la asignación de ascensos. Dentro de este porcentaje, el sistema penitenciario es la corporación con la percepción más positiva, con un 84.9% de su personal asegurando que los ascensos se gestionan de esta manera.

En otra vertiente, se identificó la falta de claridad respecto a los planes individuales de carrera ya que solo el 44.8% del personal indicó contar con un plan aprobado dentro de su institución, mientras que un 28.6% desconoce si dispone de este documento. La Policía Estatal presenta el mayor nivel de desconocimiento, con un 34.2% de su personal sin certeza sobre la existencia de un plan de carrera, lo que puede afectar la motivación y el desarrollo profesional dentro de la corporación.

Capacitación

El acceso a programas de capacitación es un elemento altamente valorado por el personal operativo. El 96.3% de los encuestados afirmó haber recibido cursos de formación desde su ingreso a la corporación, con un 98.6% que ha tomado formación inicial y un 90.4% que ha participado en cursos de formación continua. Esto demuestra un compromiso institucional con la capacitación del personal, asegurando que los elementos de seguridad pública cuenten con herramientas actualizadas para el ejercicio de sus funciones.

Entre los cursos más recurrentes, destacan los de Competencias Básicas de la Función, con una participación del 70.8%, y el de Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables, con un 47.4%. Estos cursos permiten fortalecer la capacidad de respuesta del personal operativo ante diversas situaciones de seguridad y atención ciudadana. Asimismo, un 77.0% del personal encuestado señaló que recibió capacitación sobre las siete competencias de la función antes de ser evaluado, lo que indica un nivel de preparación adecuado para los

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

procesos de certificación de habilidades.

Por otra parte, el 85.0% del personal indicó que el lugar donde se llevó a cabo su evaluación de competencias básicas contaba con la infraestructura y los recursos adecuados. Esto garantiza que los procesos de evaluación se desarrollen en condiciones óptimas y con el equipo necesario para su correcta ejecución. La percepción más positiva sobre la infraestructura se encontró en la Policía Ministerial o equivalente, donde el 96.3% de los encuestados consideró que los espacios eran adecuados.

Evaluación Policial

En términos de control de confianza, el 75.9% del personal considera que este tipo de evaluaciones contribuyen al fortalecimiento institucional, ya que permiten garantizar que los elementos operativos cumplen con los requisitos éticos y normativos para desempeñar su labor. Esta percepción es mayor entre los custodios, con un 85.2% de respuestas afirmativas.

Asimismo, el 79.6% del personal operativo ha sido sometido a la evaluación de competencias básicas de la función, lo que refleja un esfuerzo institucional por asegurar que los elementos de seguridad pública cumplen con los estándares necesarios para su desempeño. En la Policía Ministerial o equivalente, este porcentaje asciende al 97.6%, lo que sugiere una rigurosa implementación de estos procesos dentro de la corporación.

Otro aspecto identificado en relación con la evaluación del desempeño dentro de las instituciones de seguridad ya que el 60.6% del personal ha sido sometido a este tipo de evaluación, lo que permite identificar áreas de mejora y fortalecer el desarrollo profesional de los elementos. Dentro de este porcentaje, la Policía Ministerial o equivalente es la corporación con la mayor proporción de personal evaluado, con un 75.2%.

En otra vertiente, el 72.7% del personal indicó no conocer el resultado de su última evaluación de control de confianza, en ese sentido, se identifica un área de mejora con relación a la transparencia del proceso. El 20.4% del personal operativo no ha sido sometido a la evaluación de Competencias Básicas de la Función, con un porcentaje más alto en la Policía Estatal (34.0%).

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Equipamiento

En cuanto a la dotación de equipamiento, la mayoría del personal encuestado calificó como "buena" o "muy buena" la calidad de los uniformes entregados. Por ejemplo, el 38% de los encuestados evaluó positivamente la calidad del pantalón, mientras que el 40.2% lo consideró "muy bueno". Asimismo, el 36.5% calificó de buena la camisa o camisola proporcionada, con un 33.4% que la evaluó como "muy buena".

El acceso a herramientas tecnológicas es otro aspecto positivo en la dotación de equipamiento. El 95.2% del personal operativo indicó que sabe utilizar equipos de radiocomunicación, mientras que el 92.8% afirmó estar capacitado en el uso de teléfonos inteligentes y el 89.0% en el manejo de internet. Estas habilidades son esenciales para mejorar la eficiencia en la operación policial y en la comunicación interna dentro de las corporaciones.

A nivel general, el 28.7% del personal operativo reportó no haber recibido un chaleco balístico, mientras que el 39.8% indicó que no cuenta con un casco balístico. Si bien los resultados no reflejan directamente una carencia de estos equipos, es importante considerar que este equipamiento forma parte fundamental de la seguridad del personal en el ejercicio de sus funciones, sin embargo, no todos los elementos y funciones policiales utilizan el equipamiento, por lo que no reciben necesariamente dichos equipos, además de existir otros factores como la entrega de equipos en otros ejercicios fiscales los cuales se encuentran vigentes.

Uso de Tecnología

En relación con el uso del Informe Policial Homologado (IPH), el 57.7% del personal operativo evaluó positivamente este instrumento al considerarlo "bueno", mientras que un 22.5% señaló sentirse "muy capacitado" para su llenado. Esto refleja que, a pesar de algunos retos en la implementación del IPH, la mayoría del personal percibe que ha recibido la capacitación necesaria para manejar este documento.

Si bien el Informe Policial Homologado es considerado útil por una parte del personal, el 39.3% identificó el llenado del IPH como la fase más compleja del proceso, lo que indica la necesidad de fortalecer la capacitación en su uso. Además, un 33.6% señaló que la entrega del informe ante el Ministerio Público es particularmente difícil.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

El 45.9% del personal operativo indicó que utiliza la computadora como herramienta principal para la elaboración de reportes e informes, lo que sugiere un nivel elevado de digitalización en algunos procesos operativos. En la Policía Ministerial o equivalente, este porcentaje asciende al 89.1%, lo que indica una mayor dependencia de herramientas tecnológicas para la elaboración de documentación oficial.

Condiciones Laborales y Problemas en el Trabajo

Las condiciones laborales han mostrado avances en ciertos aspectos, como el acceso a prestaciones laborales. Más del 99% de los encuestados indicó que cuenta con beneficios como aguinaldo, vacaciones y afiliación al ISSSTE o IMSS. Además, el 92.9% cuenta con seguro de vida, el 87.0% recibe apoyo educativo y el 85.2% tiene acceso a créditos para la vivienda.

El 70.5% del personal operativo se declaró "muy orgulloso" de pertenecer a su corporación, con un 24.7% que manifestó sentirse "orgulloso". Esta satisfacción laboral es más alta en la Policía Ministerial o equivalente (78.2%) y entre los custodios penitenciarios (74.4%). En términos de percepción en la comunidad, el 17.9% del personal indicó que recibe respeto por parte de la comunidad, y un 9.2% afirmó que ha sido reconocido por su labor.

Un hallazgo relevante es la identificación de problemáticas internas dentro de las corporaciones. El 52.9% del personal mencionó la falta de organización como un problema, mientras que el 50.5% señaló la falta de liderazgo de los mandos y el 47.1% indicó la falta de confianza entre los elementos y 37.8% manifestó la existencia de conflictos entre elementos. Asimismo, el 39.4% identificó la existencia de maltrato o intimidación por parte de superiores.

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

Fortalezas y Retos observados en los hallazgos del estudio

Fortalezas identificadas en el estudio

- El 84.4% del personal operativo indicó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, lo que refuerza el desarrollo del personal en la institución, así como la transparencia en la

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

promoción y permanencia dentro de las corporaciones.

- *El 96.6% del personal conoce las funciones y requisitos de su puesto, lo que evidencia una alineación entre sus responsabilidades y el desempeño de su labor.*
- *El 78.9% del personal manifestó que los ascensos se realizan mediante concursos públicos y abiertos, lo que contribuye a la profesionalización y reduce la discrecionalidad en la asignación de promociones.*
- *El 96.3% del personal ha recibido capacitación desde su ingreso a la corporación, asegurando un proceso de formación continua.*
- *El 98.6% del personal ha tomado formación inicial y el 90.4% ha participado en cursos de formación continua, lo que refuerza su preparación profesional.*
- *El 85.0% del personal indicó que el lugar donde se llevó a cabo su evaluación de competencias básicas contaba con infraestructura y recursos adecuados, lo que garantiza la calidad de los procesos de evaluación.*
- *El 75.9% del personal considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento institucional, reflejando una percepción positiva sobre estos procesos.*
- *El 79.6% del personal ha sido evaluado en competencias básicas de la función, asegurando que los estándares operativos sean cumplidos.*
- *El 60.6% del personal ha sido sometido a evaluaciones de desempeño, lo que permite identificar áreas de mejora y fortalecer su desarrollo profesional.*
- *La mayoría del personal calificó como "buena" o "muy buena" la calidad de los uniformes entregados, con un 38% que evaluó positivamente el pantalón y un 40.2% que lo consideró "muy bueno".*
- *El 57.7% del personal operativo evaluó positivamente el Informe Policial Homologado (IPH), lo que indica que una parte importante del personal lo percibe como una herramienta útil.*
- *Alrededor del 99% del personal operativo cuenta con prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y afiliación al ISSSTE o IMSS.*
- *El 92.9% cuenta con seguro de vida, el 87.0% recibe apoyo educativo y el 85.2% tiene acceso a créditos para la vivienda, fortaleciendo la estabilidad laboral.*
- *El 70.5% del personal operativo se declaró "muy orgulloso" de pertenecer a su corporación, reflejando un sentido de identidad y compromiso con su labor.*

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Áreas de oportunidad

- La Policía Estatal presenta el mayor nivel de desconocimiento sobre la existencia de planes de carrera (34.2%), lo que sugiere una necesidad de mayor difusión y claridad en estos procesos.
- El 39.3% de los entrevistados identificó el llenado del IPH como la fase más compleja del proceso. Asimismo, el 33.6% indicó que la entrega del informe ante el Ministerio Público representa una de las etapas más difíciles.
- El 52.9% del personal mencionó la falta de organización como un problema dentro de su institución.
- El 50.5% señaló la falta de liderazgo de los mandos y el 47.1% indicó la falta de confianza entre los elementos, mientras que 46.6% identificó la falta de actitud de servicio y 37.8% manifestó la existencia de conflictos entre elementos.
- El 39.4% reportó la problemática de maltrato o intimidación por parte de sus superiores, lo que evidencia una problemática en el clima laboral y la gestión de los equipos de trabajo.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

La Encuesta Institucional 2024 aplicada al personal operativo de las instituciones de seguridad pública en Guanajuato tuvo como propósito central conocer la percepción de los elementos sobre distintos aspectos relacionados con su formación, evaluación, equipamiento y condiciones generales de trabajo. A través de este estudio se busca proporcionar información para mejorar la operatividad y fortalecer las capacidades institucionales en materia de seguridad pública en la entidad.

El diseño metodológico se basó en los Lineamientos Generales de Evaluación (LGE), garantizando un enfoque cuantitativo riguroso mediante la aplicación de un cuestionario estructurado. La información se recabó mediante entrevistas presenciales realizadas del 11 al 21 de noviembre de 2024, utilizando dispositivos móviles para asegurar la integridad y precisión de los datos. La muestra total estuvo conformada por 764 elementos operativos, de los cuales el 55.4% pertenece a la Policía Estatal, el 21.6% a la Policía Ministerial o equivalente y el 23.0% son custodios penitenciarios.

El análisis del personal operativo de las instituciones de seguridad pública en Guanajuato refleja una composición predominantemente masculina, con un 67.8% de hombres frente a un 32.2% de mujeres. En la Policía Ministerial o equivalente, la representación femenina es superior al promedio general, alcanzando un 40.6%. En cuanto a la edad, la mayoría del personal se encuentra en el rango de 30 a 35 años (30.9%), seguido del grupo de 24 a 29 años (24.5%), lo que sugiere una fuerza operativa relativamente joven. Respecto al nivel educativo, el 39.9% de los encuestados cuenta con estudios de bachillerato, el 36.0% posee una licenciatura y solo el 3.1% ha alcanzado un posgrado, lo que indica que un porcentaje importante del personal cuenta con una formación académica superior al nivel medio.

En términos socioeconómicos, el 88.0% del personal operativo percibe un salario bruto mensual superior a los \$18,000 pesos, aunque se observan diferencias entre corporaciones, ya que en la Policía Ministerial o equivalente el porcentaje de ingresos elevados es del 92.7%, mientras que en la Policía Estatal es del 82.5%. Un

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

hallazgo relevante es que el 95.4% del personal indicó no contar con ingresos adicionales a su salario institucional, lo que refleja una dependencia económica significativa del ingreso recibido por su función en la corporación.

En el ámbito de profesionalización, el 84.4% del personal operativo afirmó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, lo que contribuye a garantizar la transparencia y equidad en la trayectoria laboral dentro de las corporaciones. Sin embargo, existe una brecha informativa en relación con los planes individuales de carrera, ya que el 28.6% del personal desconoce si cuenta con uno, porcentaje que se incrementa en la Policía Estatal hasta alcanzar el 34.2%.

En cuanto a la temática de capacitación se destaca como un aspecto fundamental dentro del fortalecimiento del desempeño del personal operativo. El 96.3% de los encuestados ha recibido formación desde su ingreso a la institución, con una amplia cobertura en cursos de formación inicial (98.6%) y continua (90.4%).

En cuanto a la evaluación policial, se identificó que el 75.9% del personal considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento institucional, lo que evidencia una percepción positiva respecto a estos mecanismos. Sin embargo, el 72.7% del personal desconoce el resultado de su última evaluación, asimismo, el 20.4% del personal operativo no ha sido evaluado en competencias básicas de la función, con una mayor incidencia en la Policía Estatal, donde este porcentaje se incrementa al 34.0%.

Respecto a la dotación de equipamiento, la mayoría del personal calificó la calidad de los uniformes como "buena" o "muy buena". El uso de tecnología en el desempeño policial es otro aspecto clave identificado en la encuesta. El 57.7% del personal evaluó positivamente el Informe Policial Homologado (IPH); no obstante, el 39.3% identificó el llenado de este documento como la fase más compleja del proceso, mientras que el 33.6% señaló que la entrega del IPH ante el Ministerio Público representa una de las etapas más difíciles.

Las condiciones laborales presentan avances en algunos aspectos, como el acceso a prestaciones, ya que más del 99% del personal cuenta con beneficios como aguinaldo, vacaciones y afiliación al ISSSTE o IMSS. Sin embargo, persisten problemáticas internas que impactan el ambiente de trabajo. El 52.9% del personal mencionó la falta de organización dentro de la corporación, el 50.5% señaló la ausencia de liderazgo efectivo, y el 47.1% indicó la falta de confianza entre los elementos. Además, el 39.4% reportó haber experimentado maltrato o intimidación por parte de sus superiores.

Derivado de los hallazgos identificados, se recomienda reforzar la difusión de los planes de carrera en la Policía Estatal, mejorar la dotación de equipo de protección, optimizar la capacitación en el llenado del IPH y fortalecer el liderazgo dentro de las corporaciones.

También se sugiere implementar mecanismos para prevenir el maltrato laboral, con el fin de mejorar la percepción del personal sobre sus condiciones de trabajo y consolidar un ambiente laboral equitativo y eficiente.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo con su relevancia:

Con base en los hallazgos y áreas de oportunidad identificadas en la Encuesta Institucional 2024 aplicada al

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

personal operativo de las instituciones de seguridad pública en Guanajuato, se presentan las siguientes recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de profesionalización, equipamiento, gestión operativa y clima organizacional dentro de las corporaciones.

1. Para reducir el desconocimiento sobre los planes individuales de carrera dentro de la Policía Estatal, donde el 34.2% del personal desconoce su existencia, se recomienda fortalecer las acciones de difusión interna que pueden incluir materiales informativos impresos y digitales.
2. Ante el hecho de que el 39.3% del personal identificó el llenado del IPH como la fase más compleja del proceso y el 33.6% señaló dificultades en la entrega del informe ante el Ministerio Público, se recomienda fortalecer los programas de capacitación sobre la correcta elaboración del IPH, enfocados en simplificar su llenado y mejorar la claridad de los procedimientos.
3. Para abordar la percepción de falta de organización reportada por el 52.9% del personal, es recomendable desarrollar acciones para el fortalecimiento de los procesos operativos. Estas acciones pueden incluir la difusión de manuales operativos y de organización, así como de protocolos de actuación, contribuyendo así al mejoramiento de la percepción.
4. Dado que el 50.5% del personal mencionó la falta de liderazgo de los mandos y el 47.1% indicó una falta de confianza entre los elementos, se recomienda implementar programas de formación en liderazgo y gestión del talento humano dirigidos a los mandos medios y superiores. Estas capacitaciones deben enfocarse en habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y generación de confianza dentro del equipo de trabajo.
5. Dado que el 39.4% del personal operativo reportó haber percibido maltrato o intimidación por parte de los superiores, entre otras problemáticas relevantes, es recomendable reforzar los mecanismos internos de denuncia y atención de casos, así como de difusión permitiendo la integridad del ambiente laboral dentro de las corporaciones.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

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

4.2. Cargo: Director Adjunto y Coordinador General de la Evaluación

4.3. Institución a la que pertenece: Numera S.C.

4.4 Principales colaboradores:

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

Staff de capturistas

Staff de diseño gráfico

Staff de analistas

4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: numerasc@hotmail.com

4.6 Teléfono con clave lada: 612 1656286
--

5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMA(S)	
5.1. Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública [FASP]	
5.2. Siglas: FASP	
5.3. Ente pública coordinador del (los) programa(s): Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
5.4. Poder público al que pertenece(n) el (los) programas: Poder Ejecutivo: ☒ 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 (SESESP)	
5.6.2. Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo del (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):	
Nombre:	Unidad administrativa:
Mtro. Juan Roberto Loya Hernández	Dirección General de Vinculación y Seguimiento Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública Estado de Guanajuato

6. DATOS DE CONTRATACIÓN	
6.1. Tipo de contratación:	
6.1.1 Adjudicación Directa: ☐ 6.1.2 Invitación a tres: ☐ 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: Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)	
6.3 Costo total de la evaluación: \$ 490.000	
6.3 Fuente de Financiamiento: Estatal	

7. DIFUSIÓN DE LA EVALUACIÓN	
7.1 Difusión en internet de la evaluación https://sesesp.guanajuato.gob.mx/evaluaciones/	
7.2 Difusión en internet del formato: https://sesesp.guanajuato.gob.mx/evaluaciones/	