



# INFORME EJECUTIVO DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL (ENCUESTA INSTITUCIONAL)

## FONDO DE APORTACIONES PARA LA SEGURIDAD PÚBLICA

**ESTADO DE  
GUANAJUATO**



**GUANAJUATO**  
GOBIERNO DE LA GENTE



Proyectos  
Estratégicos  
Consultoría

**2025**

# RESUMEN EJECUTIVO

La Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) tiene por objetivo, de acuerdo con los Lineamientos Generales de Evaluación del FASP para el ejercicio 2025, conocer la percepción del personal operativo de las instituciones de seguridad pública sobre temas relacionados con la carrera policial, la dignificación y el equipamiento, así como con las condiciones generales en las que desarrollan sus funciones.

En tal sentido, este documento sintetiza los hallazgos de la Evaluación Institucional que representa un ejercicio de transparencia y diagnóstico profundo sobre la situación del personal operativo en las áreas de Seguridad Pública, Procuración de Justicia y Reinserción Social. El hallazgo más significativo de este análisis es la consolidación de un capital social excepcional dentro de las corporaciones: un 97.9% de los elementos manifiesta un profundo sentido de orgullo y pertenencia institucional, lo que garantiza una base de lealtad y compromiso fundamental para la estabilidad del estado. Esta solidez se ve respaldada por una carrera policial madura, evidenciada en una antigüedad promedio de 11.5 años, lo que refleja que las instituciones han logrado posicionarse como un proyecto de vida profesional para sus integrantes.

Asimismo, el Informe muestra indicios de que, si las condiciones en el resto de las entidades se mantienen, Guanajuato consolidará la primera posición en el país en términos de retribución salarial pues 85% del personal gana más de 20 mil pesos mensuales y las coberturas, en términos de prestaciones sociales, son cercanas al 100 por ciento.

A partir de este diagnóstico, se concluye que la estrategia estatal se encamina hacia la optimización del bienestar integral y la eficiencia técnica. Para mantener este alto rendimiento, resulta imperativo continuar potenciando el talento humano aliviando las cargas de trabajo detectadas, asegurando así la resiliencia operativa y continuar consultando, en la medida de lo posible, al personal para conocer sus necesidades.

Asimismo, el informe sugiere que la eficacia institucional proyectada al 2025 podría fortalecerse dando continuidad a la modernización de los entornos físicos y los esquemas de ascenso que ya se implementan. Dado que más de la mitad del personal vincula directamente la calidad de la infraestructura con su capacidad de respuesta ciudadana, continuar la inversión en espacios de trabajo modernos se presenta como una línea de acción valiosa. Estos pasos, acompañados de un Servicio Profesional de Carrera basado en la meritocracia técnica en aplicación, la consolidación de programas de salud proactivos en nutrición y psicología, permitirán que Guanajuato no solo mantenga su fuerza operativa, sino que siga proyectándose como un referente nacional de profesionalización y atención digna.

## Índice

1.	<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	4
2.	<b>ADSCRIPCIÓN</b> .....	5
3.	<b>CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS</b> .....	7
4.	<b>SALUD</b> .....	9
5.	<b>PROFESIONALIZACIÓN</b> .....	10
6.	<b>PRESTACIONES</b> .....	12
7.	<b>FORMACIÓN</b> .....	14
8.	<b>EVALUACIÓN</b> .....	16
9.	<b>INFRAESTRUCTURA</b> .....	18
10.	<b>CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES</b> .....	19
11.	<b>HÁBITOS EN EL TRABAJO</b> .....	21
12.	<b>PROBLEMAS EN EL TRABAJO</b> .....	22
13.	<b>MÓDULO A: POLICÍA ESTATAL</b> .....	23
14.	<b>MÓDULO B: POLICÍA MINISTERIAL</b> .....	26
15.	<b>MÓDULO C: CUSTODIO DEL SISTEMA PENITENCIARIO ESTATAL</b> .....	29
16.	<b>HALLAZGOS</b> .....	32
17.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	34
18.	<b>FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS</b> .....	35

# 1. MARCO METODOLÓGICO

La encuesta se aplicó a una muestra estadísticamente representativa del personal operativo que conforma las instituciones de seguridad pública, de procuración de justicia y de reinserción social de la entidad y en estricto apego a los estratos de personal marcados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) y a los Términos de Referencia de la entidad.

El levantamiento tuvo lugar entre el 29 de septiembre y el 9 de octubre de 2025 en 12 sedes, superó la cantidad mínima de cuestionarios en dos de las corporaciones y cumplió con el calendario establecido.

Asimismo, se aplicaron los criterios para participar en el ejercicio muestral consistentes en que fuera personal operativo registrado en el RNPSP y que se seleccionara de un listado ciego para convocarlos, respetando la organización operativa, administrativa y geográfica de las corporaciones, en las sedes, fechas y horarios seleccionados. De esta forma, al término del ejercicio se aplicaron un total de 768 cuestionarios conforme a la siguiente tabla.

**Tabla 1. Distribución de cuestionarios por corporación**

Perfil del personal	Cuestionarios mínimos por aplicar	Cuestionarios aplicados
Policía estatal	412	414
Policía ministerial	172	172
Custodia penitenciaria	179	182
<b>Total</b>	<b>763</b>	<b>768</b>

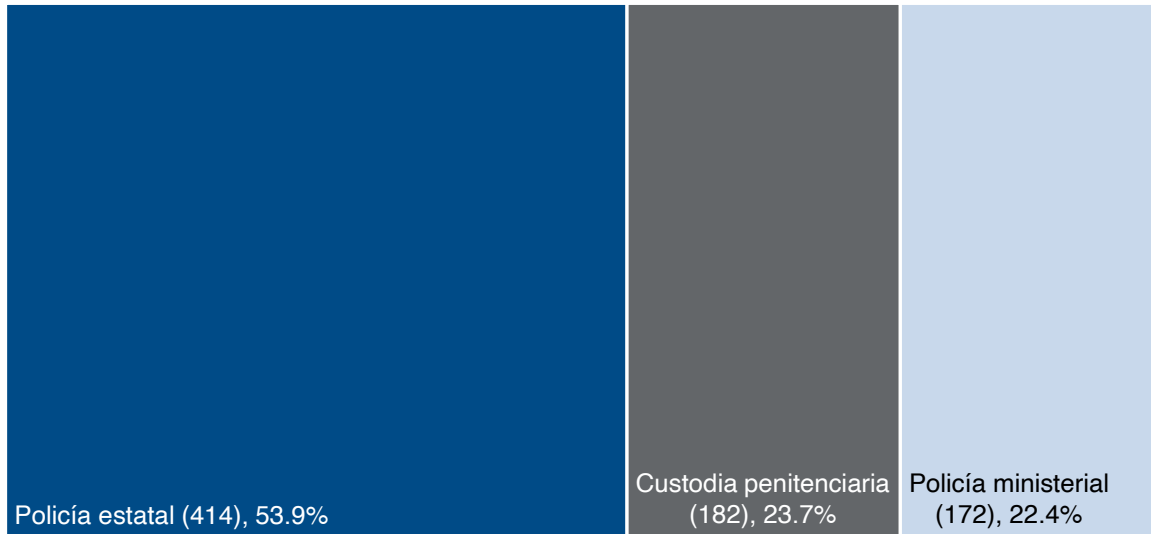
Toda la información registrada se capturó íntegramente en la plataforma *Google Forms* dispuesta por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y se obtuvieron constancias digitales de la aplicación de los 768 cuestionarios consistentes en respaldos visuales donde se muestra la pantalla de los dispositivos electrónicos utilizados, con sus respectivos folios y que se organizaron en un archivo junto con el nombre de la persona encuestadora, fecha y lugar de aplicación.

En las siguientes secciones se muestran los resultados más relevantes por cada apartado del cuestionario.

## 2. ADSCRIPCIÓN

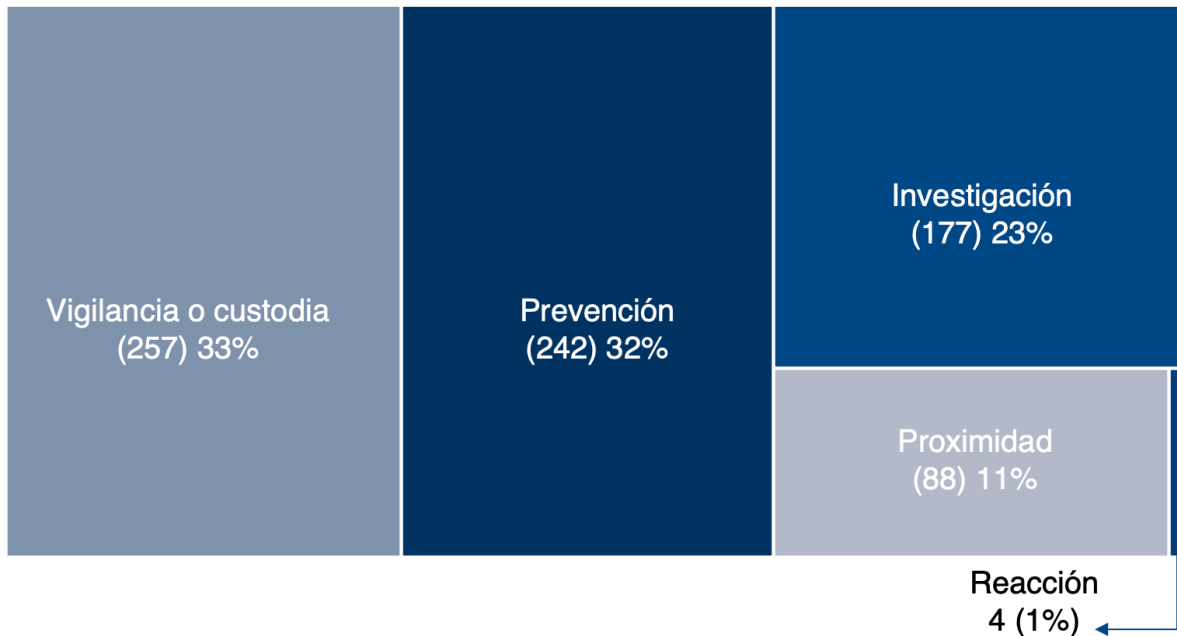
En congruencia con la composición del estado de fuerza, más de la mitad de los cuestionarios aplicados (53.9%), correspondieron a la policía estatal.

**Gráfica 1. Distribución de cuestionarios por corporación**



Las principales labores realizadas por el funcionariado fueron vigilancia o custodia donde convergen tanto la policía estatal como ministerial, seguido de labores de prevención donde prácticamente opera la policía estatal.

**Gráfica 2. ¿Cuál es la principal labor que desempeña?**

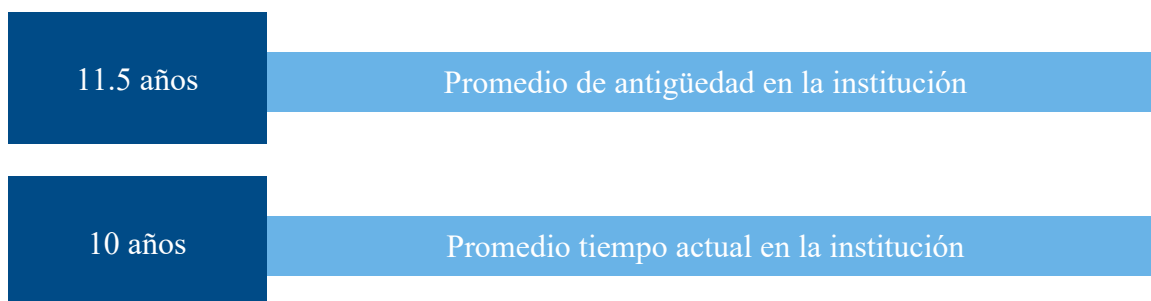


La estadística revela que 85% del personal es operativo sin posición directiva. Es decir, no tiene personas bajo su mando o responsabilidad.

Por otra parte, el promedio de antigüedad en la institución es de 11.5 años mientras que el promedio de tiempo en su cargo actual es de 10 años lo que refleja una baja movilidad en el escalafón.

Una diferencia de solo 1.5 años entre la entrada a la institución y el tiempo en el cargo actual sugiere que el personal pasa la gran mayoría de su vida laboral sin ascender. Esto es consistente con el hallazgo de que el 75.8% de la Policía Estatal ostenta el grado más bajo ("Policía"). A pesar de que el 85.4% afirma que existe un Servicio Profesional de Carrera, la realidad estadística de los rangos sugiere que el movimiento vertical es extremadamente lento o inexistente para la base.

**Gráfica 3. Años promedio de antigüedad en la institución y en el cargo actual**



Antes de ingresar a su corporación actual, una pequeña fracción del personal perteneció a otras instituciones de seguridad. Destacan las experiencias previas en **seguridad privada o custodia (6%)**, la **Policía Municipal (6%)**, la **Policía Estatal (5%)** y el **Ejército (5%)**. La pertenencia previa a instituciones federales como la Marina, la Guardia Nacional o la Policía Federal es mínima (1% o menos).

### 3. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

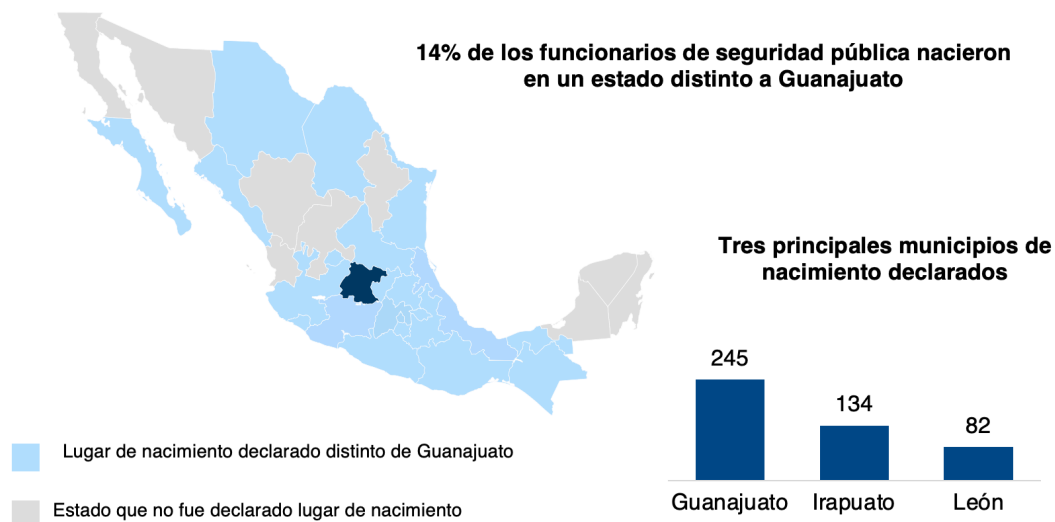
En las corporaciones de seguridad de Guanajuato, 3 de cada 10 elementos son mujeres lo que refleja un avance en el tiempo pues hace no más de cinco años esta proporción alcanzaba 20% a nivel nacional.

Gráfica 4. Sexo



La Encuesta Institucional reveló que 86% del personal nació en Guanajuato y que los municipios que muestran mayor presencia son Guanajuato, Irapuato y León.

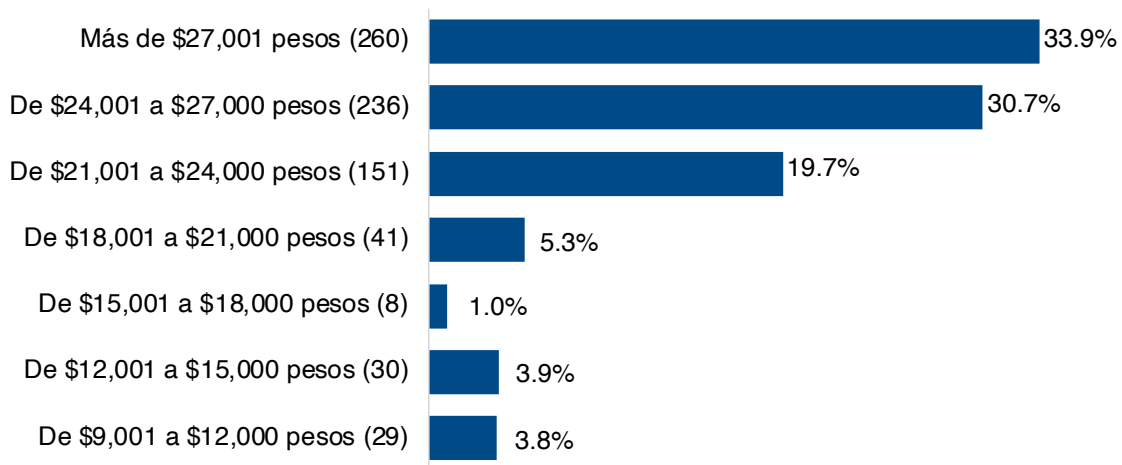
Gráfica 5. Señale en que Municipio/Alcaldía y Estado nació



El promedio de edad de la corporación es de 37 años y más de la mitad vive en pareja ya sea en un matrimonio (41%) o en unión libre (17%), mientras que una tercera parte se encuentra soltero/a.

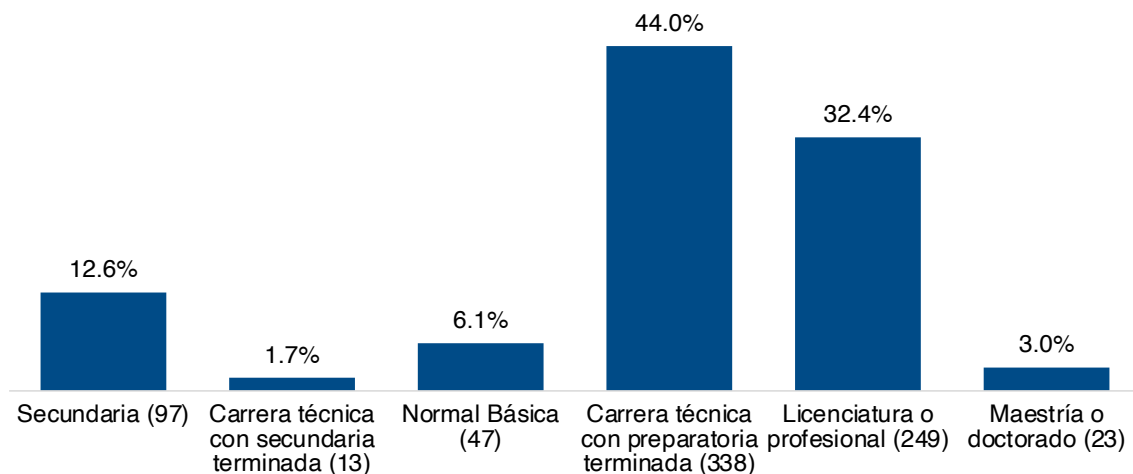
Respecto de otro ámbito de orden personal, 6 de cada 10 funcionarios/as tienen más de tres dependientes económicos, no obstante, un aspecto positivo es que 44% cuenta con una vivienda propia lo que refleja certeza respecto de su patrimonio. Aunado a lo anterior, destaca que 65% gana más de 24 mil pesos al mes, lo que posiciona a la entidad como la primera en el orden nacional al otorgar los sueldos más altos al personal de seguridad.

**Gráfica 6. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?**



En términos de escolaridad, se identifica que la mayor proporción se encuentra en carrera técnica con preparatoria terminada (44.0%) aunque una tercera parte cuenta con educación superior o de posgrado.

**Gráfica 7. ¿Hasta qué año o grado aprobó en la escuela?**



## 4.SALUD

El análisis de la salud del personal operativo en Guanajuato revela una fuerza laboral físicamente estable en términos generales, pero que presenta signos de desgaste físico y estrés derivados directamente de sus funciones.

El perfil promedio de los elementos muestra un peso de 78.5 kg y una estatura de 168 cm lo que indicaría sobrepeso en un cálculo simple de índice de masa corporal sin considerar diferencias por género.

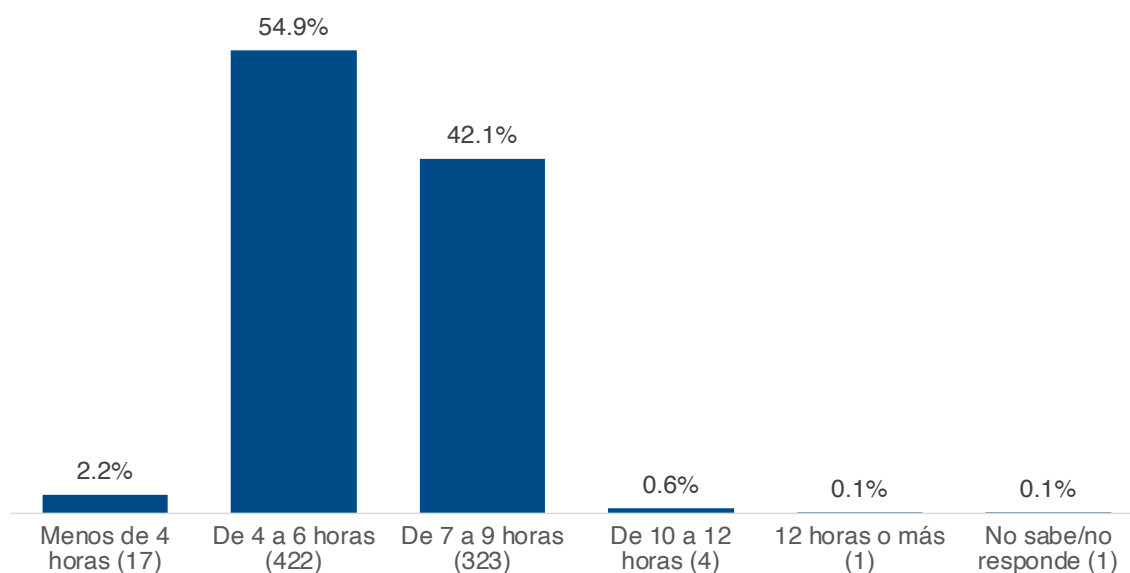
La gran mayoría (95.2%) no padece enfermedades crónico-degenerativas. No obstante, la labor policial impacta el bienestar integral de los agentes, provocando que en el último año que el 36.6% haya experimentado aumentos o disminuciones de peso y el 33.6% haya sufrido de estrés. A esto se suman problemas estomacales reportados por el 20.9% de la muestra, así como episodios de irritabilidad o enojo en el 15.5% de los casos.

**Tabla 2. En el último año, por causa de sus actividades laborales, ¿ha experimentado alguna de las siguientes situaciones?**

Situación	Sí		No		No sabe	
	Num	%	Num	%	Num	%
Falta de apetito	90	11.7	676	88.0	2	0.3
Aumento o disminución de peso	281	36.6	484	63.0	3	0.4
Impulsividad o falta de control en sus reacciones	29	3.8%	737	96.0	2	0.3
Irritabilidad o enojo	118	15.5	647	84.2	3	0.4
Alteraciones del habla o del oído	22	2.9	742	96.7	4	0.5
Problemas respiratorios	23	3.0	744	96.9	1	0.1
Problemas estomacales	160	20.9	606	78.9	2	0.3
Problemas cardiovasculares	17	2.2	747	97.3	4	0.5
Parálisis o pérdida de sensibilidad en extremidades	19	2.3	744	96.9	1	0.1
Depresión	26	3.4	738	96.1	4	0.5
Estrés	258	33.6	506	65.9	4	0.5
Otro	11	1.4	704	91.7	53	6.9

Un hallazgo importante del estudio es la severa privación del sueño: el 54.9% del personal duerme apenas entre 4 y 6 horas diarias, y un 2.2% descansa menos de 4 horas, lo que significa que menos de la mitad de la corporación logra dormir el rango saludable de 7 a 9 horas.

**Gráfica 8. En promedio, ¿cuántas horas duerme al día?**



A pesar de estas condiciones de fatiga, existe un soporte institucional importante, ya que el 85.4% de los elementos cuenta con servicios médicos dentro de sus instalaciones. Además, para aquellos que presentan alguna condición médica, el trabajo les permite "siempre" acudir a sus citas en un 58.8% y seguir su tratamiento en un 67.6%.

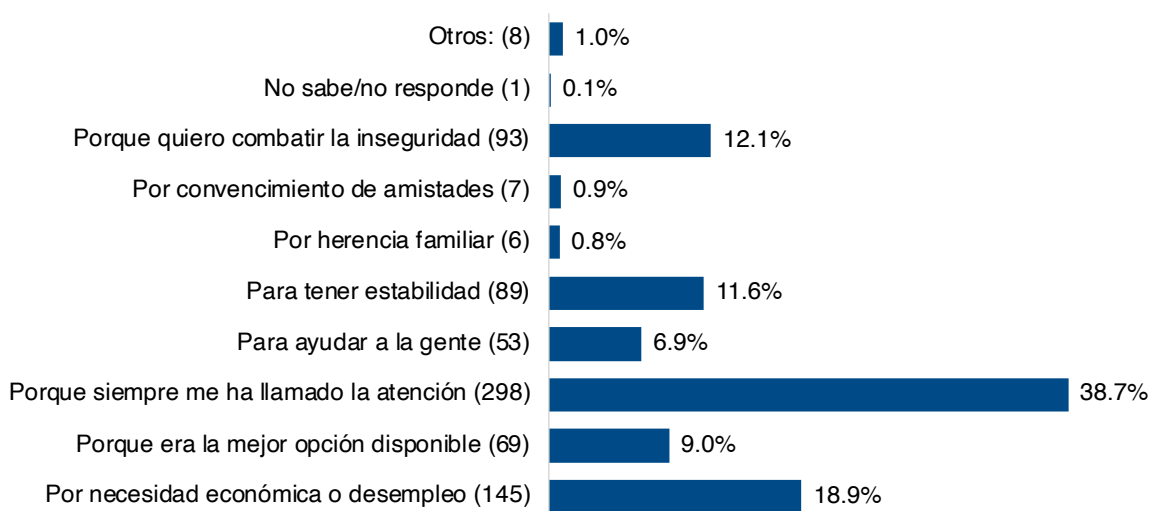
Finalmente, diferentes fuentes especializadas del medio psicoemocional sugieren que, para garantizar la resiliencia del personal, es necesario transitar hacia programas de bienestar integral que incluyan planes de higiene del sueño, nutrición y una atención psicológica proactiva, asegurando que el estado físico y mental de los agentes sea tan sólido como su entrenamiento táctico.

## 5. PROFESIONALIZACIÓN

El análisis de la sección de profesionalización revela una estructura institucional sólida y un proceso de ingreso caracterizado por la integridad, donde el 100% de los encuestados reportó no haber entregado dinero, regalos o favores para integrarse a la corporación.

Las motivaciones para el ingreso son principalmente vocacionales, destacando que al 38.8% siempre le ha llamado la atención la labor y un 12.1% desea combatir la inseguridad, aunque también existe un componente de necesidad económica o desempleo para el 18.9 por ciento.

**Gráfica 9. ¿Cuál fue el motivo por el que ingresó a esta institución/corporación?**



Una vez dentro, la identidad institucional es robusta: el 85.4% de los elementos afirma que existe un Servicio Profesional de Carrera y 95.4% conoce con claridad las funciones y requisitos de su puesto actual.

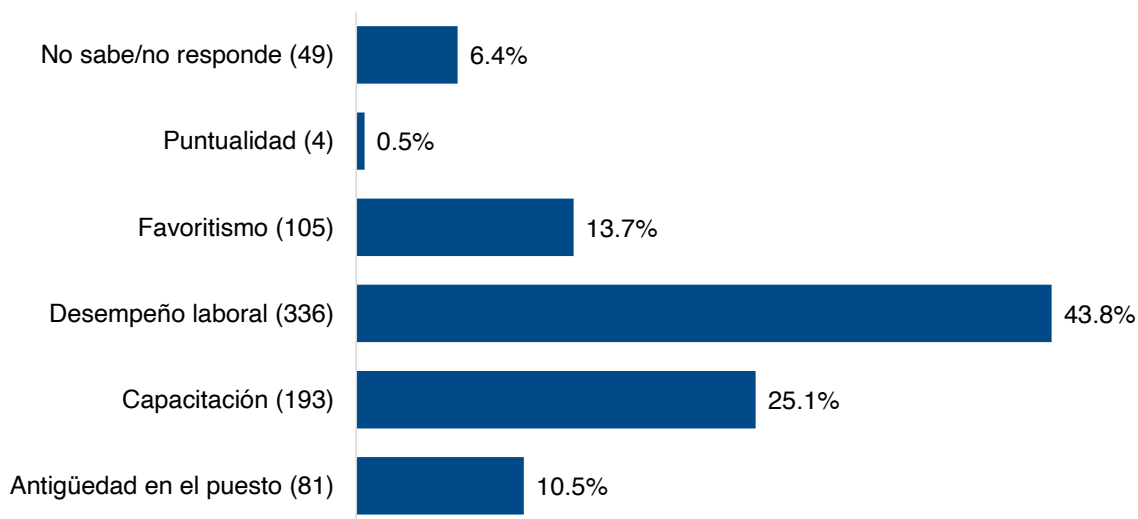
**Gráfica 10. ¿Su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?**



En cuanto al crecimiento dentro de la institución, el 76.7% de los agentes indica que los ascensos se realizan mediante concursos de selección públicos y abiertos, aunque solo el 56.4% cuenta con un plan individual de carrera aprobado.

Sobre los criterios de promoción, el desempeño laboral (43.8%) y la capacitación (25.1%) son vistos como los factores con mayor peso; no obstante, persiste un reto en la percepción de imparcialidad, ya que el 13.7% de la muestra identifica al favoritismo como un criterio relevante para escalar jerárquicamente.

**Gráfica 11. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?**



Finalmente, la capacitación continua aparece como un pilar fundamental del sistema, con un 83.2% de los elementos que ha recibido cursos de actualización desde su ingreso. Esta formación es altamente valorada, pues el 63% está "muy de acuerdo" en que estos conocimientos le ayudan a realizar sus funciones de manera efectiva.

Para consolidar este avance, es necesario robustecer los mecanismos de ascenso para que el mérito y la preparación constante sean los únicos motores de crecimiento, eliminando cualquier rastro de subjetividad en la cadena de mando.

## 6. PRESTACIONES

El análisis de esta sección revela un sistema de beneficios laborales robusto y bien reconocido, donde el personal operativo cuenta con una cobertura casi total en las prestaciones de ley fundamentales.

Prácticamente la totalidad de los elementos reporta contar con vacaciones (99.9%), aguinaldo (99.7%) y seguridad social (99.7%). Además de estas, las instituciones destacan por ofrecer beneficios superiores que fortalecen la estabilidad del agente, como el acceso a comedores (90.0%), apoyo educativo (87.5%) y servicios médicos internos (85.4%). También resalta una alta disponibilidad de becas para hijos (96.2%) y seguro de vida (96.2%), aunque en el caso de este último, solo el 43% ha llegado a ser beneficiario efectivo del mismo.

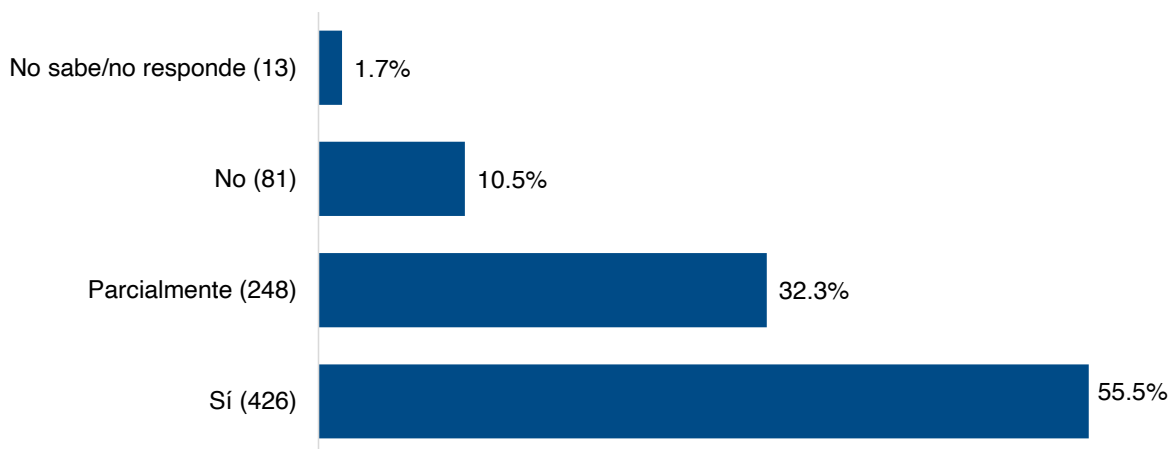
A pesar de esta sólida estructura, existen áreas de oportunidad notables en prestaciones menos extendidas, como los vales de despensa (16.8%) y el servicio de guardería (10.2%), que presentan los niveles más bajos de cobertura.

**Tabla 3. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta por ley, es decir, independientemente de si las utiliza o no?**

Prestación	Sí		No		No sabe	
	Num	%	Num	%	Num	%
Aguinaldo	766	99.7	2	0.3	0	0
Vacaciones	767	99.9	1	0.1	0	0
Seguro de vida	739	96.2	10	1.3	19	2.5
Seguridad social (IMSS, ISSSTE)	766	99.7	1	0.1	1	0.1
Seguridad social estatal	430	56.0	187	24.3	151	19.7
Seguro de gastos médicos mayores	494	64.3	178	23.2	96	12.5
Fondo para el retiro	557	72.5	98	12.8	113	14.7
Ahorro solidario	385	50.1	224	29.2	159	20.7
Días de permiso	574	74.7	134	17.4	60	7.8
Vales de despensa	129	16.8	583	75.9	56	7.3
Guardería	78	10.2	574	74.7	116	15.1
Licencia de maternidad	611	79.6	108	14.1	49	6.4
Licencia de paternidad	615	80.1	96	12.5	57	7.2
Becas para sus hijos	739	96.2	17	2.2	12	1.6
Créditos para la vivienda	656	85.4	66	8.6	46	6.0
Apoyo para la vivienda (remodelación, construcción)	504	65.6	150	19.5	114	14.8
Créditos automotrices	199	25.9	403	52.5	166	21.6
Ayuda para transporte	251	32.7	443	57.7	74	9.6
Servicios médicos dentro de las instalaciones	656	85.4	66	8.6	46	6.0
Servicios psicológicos	661	80.1	82	10.7	25	3.3
Comedor dentro de las instalaciones	691	90.0	70	9.1	7	0.9
Apoyo educativo	672	87.5	60	7.8	36	4.7
Áreas deportivas (dentro o fuera de la institución)	521	67.8	228	29.7	19	2.5
Apoyo para gastos funerarios	406	52.9	199	25.9	163	21.2
Apoyo económico para viudas	304	39.6	215	28.0	249	32.4
Servicios psicológicos	661	80.1	82	10.7	25	3.3

Aun así, la percepción de bienestar es mayoritariamente positiva, pues el 55.5% considera que sus prestaciones actuales son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida digna.

**Gráfica 12. Las prestaciones con las que cuenta, ¿son suficientes para tener una vida digna? (por vida digna entendemos la posibilidad de satisfacer necesidades básicas como alimentación, salud, educación y esparcimiento)**



Finalmente, el clima laboral respecto a las condiciones de pago es de estabilidad, ya que el 88.4% afirma que no ha habido movilizaciones por incumplimiento de nómina y el 85.8% reporta ausencia de protestas por falta de prestaciones.

No obstante, el personal identifica la mejora en este rubro como una prioridad institucional: el 87.1% señala la mejora salarial y el 82.7% la suma de más prestaciones como elementos esenciales para fortalecer a la corporación

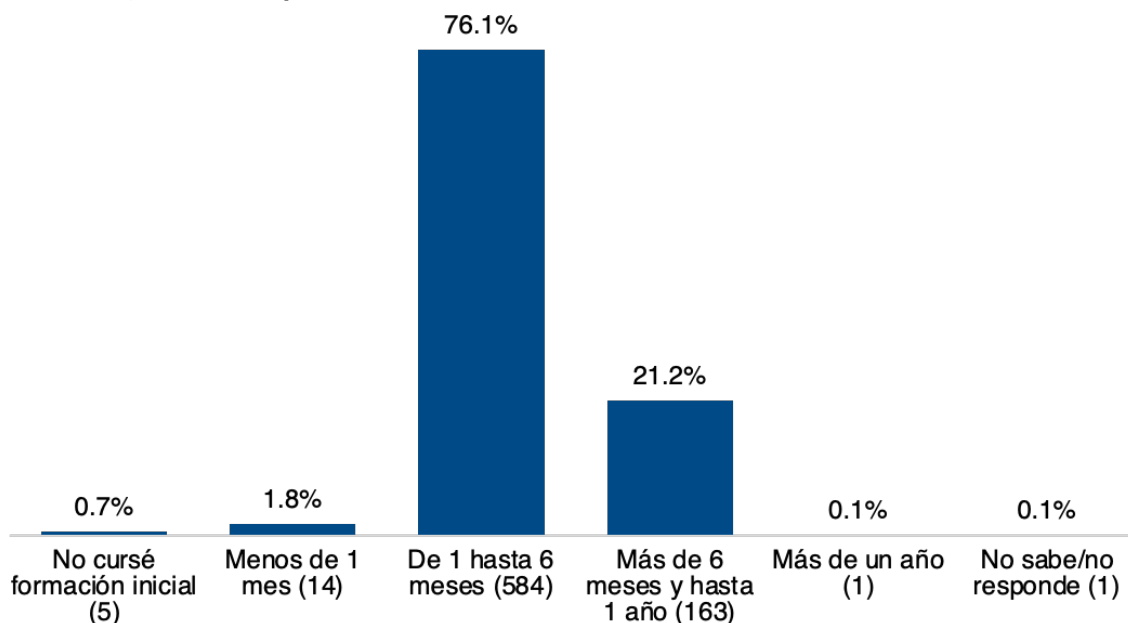
La recomendación a la luz de los hallazgos es que el Estado asegure la cobertura total de herramientas de trabajo para evitar que el personal deba costear accesorios menores, protegiendo así su economía familiar.

## 7. FORMACIÓN

El análisis de la sección de formación muestra un sistema educativo consolidado donde la mayoría del personal operativo ha pasado por procesos de instrucción formal y continua.

En cuanto a la formación inicial, el 76% de los elementos reporta que en su instrucción duró entre uno y seis meses, mientras que un 21.2% tuvo una formación más extensa de entre seis meses y un año.

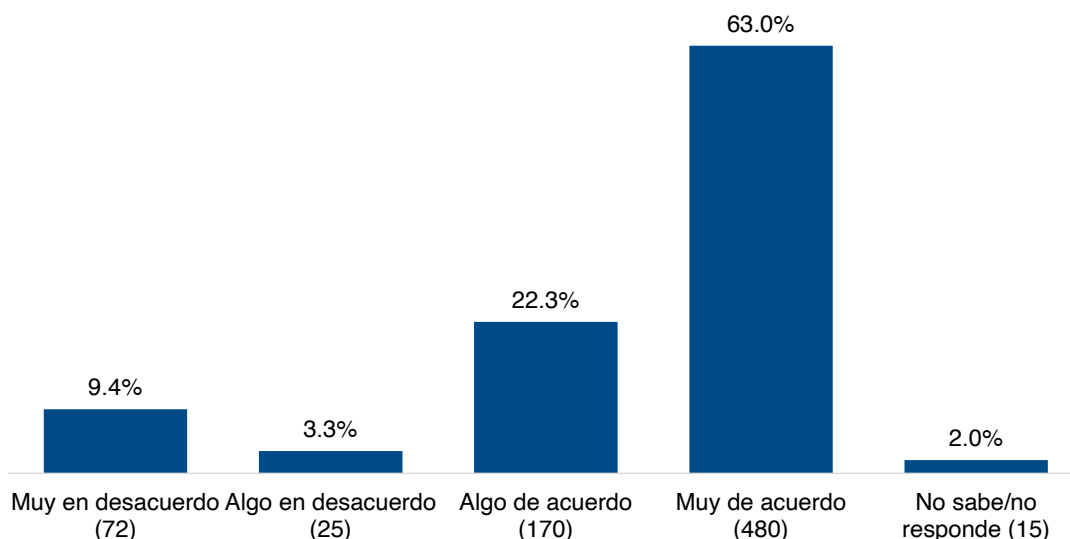
**Gráfica 13. ¿Cuánto tiempo duró su formación inicial?**



Durante este periodo, se impartieron con una cobertura casi total temas fundamentales como el marco normativo y protocolos (98.9%), Derechos Humanos (98.2%), acondicionamiento físico (98.4%) y el uso de armas y mecanismos de control (98.6%). No obstante, existen áreas con menor cobertura en la etapa inicial, como las habilidades administrativas e informáticas (62.7%), la criminología (65.5%) y la criminalística (65%).

La percepción sobre la utilidad de esta enseñanza es sumamente positiva, ya que el 63% de los encuestados está "muy de acuerdo" en que los temas desarrollados le ayudan a realizar sus funciones, y un 55.4% considera que lo aprendido fue suficiente para su desempeño en campo.

**Gráfica 14. En su opinión, ¿los temas desarrollados durante su formación inicial le han ayudado a realizar sus funciones?**



Esta base se complementa con una política de actualización constante: el 83.2% del personal ha recibido cursos de capacitación adicionales desde su ingreso a la corporación. En lo que va del año actual, la mayoría (56.8%) ha tomado entre uno y tres cursos, enfocándose principalmente en temas de perspectiva de género (68.1%), primer respondiente (61.2%) y Derechos Humanos (60.7%).

A pesar de esta alta tasa de instrucción, el personal no percibe la capacitación como una carga excesiva; de hecho, el 36.6% está "muy en desacuerdo" con que los cursos representen una carga de trabajo demasiado grande.

Por el contrario, la formación se percibe como el motor principal de mejora institucional, pues el 38% del personal identifica la "mejor capacitación y actualización de conocimientos" como el elemento más importante para fortalecer a su corporación, por encima incluso del equipamiento.

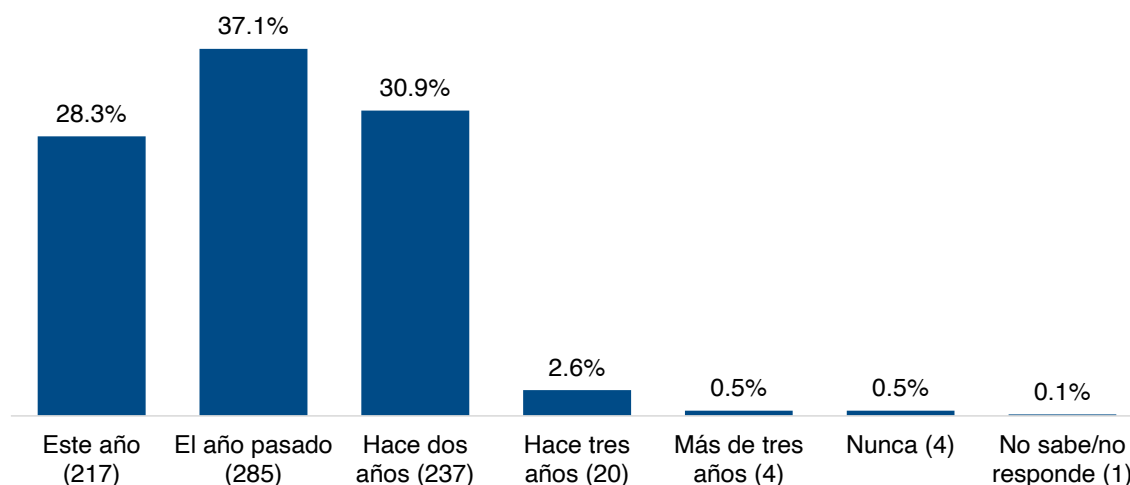
De esta forma, es vital seguir robusteciendo estos mecanismos para que el desempeño y la preparación técnica sean los ejes centrales de la carrera policial.

## 8. EVALUACIÓN

El análisis de la sección de Dvaluación revela un sistema de control y supervisión con una logística bien valorada, aunque con áreas de oportunidad en la cobertura de las evaluaciones de desempeño.

En cuanto a los exámenes de control de confianza, la mayoría del personal ha sido evaluado recientemente, destacando que el 30.9% realizó su última prueba el año pasado y un 27.1% durante el presente año.

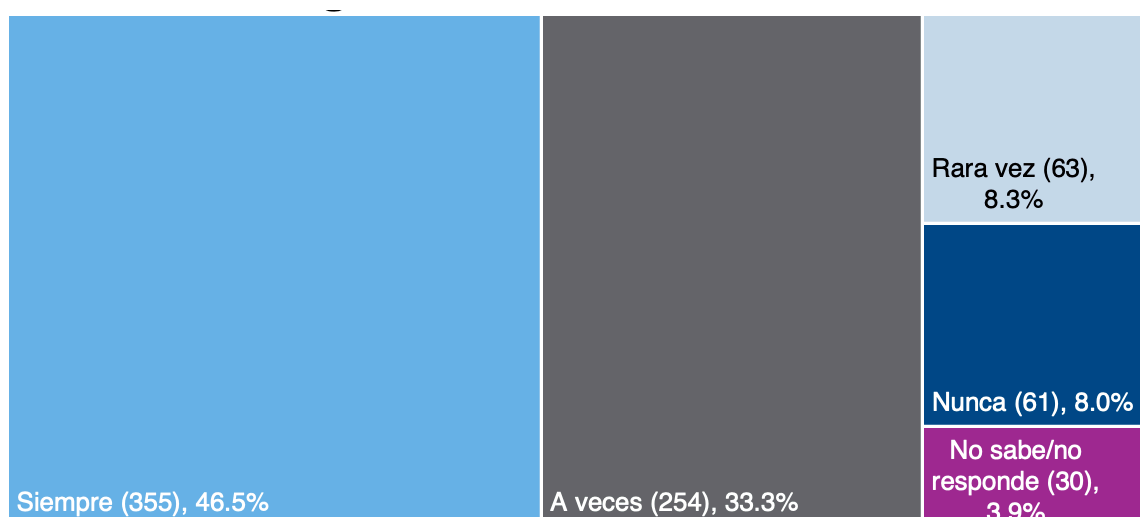
**Gráfica 15. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?**



La percepción sobre la organización de estos procesos es mayoritariamente positiva, ya que el 82.3% califica la logística como "buena" o "muy buena". De igual forma, el trato por parte del personal evaluador y las condiciones de las instalaciones reciben niveles de aprobación superiores al 75%, lo que indica un entorno profesional para la aplicación de estas pruebas.

Respecto a la legitimidad de estas herramientas, existe una confianza considerable en su efectividad: el 48.5% de los elementos considera que el examen de control de confianza "siempre" garantiza el cumplimiento de los perfiles requeridos y el 46.5% lo percibe como un instrumento totalmente imparcial. Además, el 60.2% afirma que estas evaluaciones contribuyen directamente al fortalecimiento de las instituciones de seguridad. Por otro lado, en temas de supervisión inmediata, el 47.3% reporta haber sido sometido a exámenes toxicológicos sin notificación previa.

**Gráfica 16. ¿Considera que el examen de control de confianza es un instrumento IMPARCIAL para comprobar el cumplimiento de los perfiles requeridos en las instituciones de seguridad?**



En el rubro de las competencias básicas de la función, el 66.1% del personal ha realizado esta evaluación alguna vez, y el sentimiento de preparación es sobresaliente, pues el 94.5% asegura sentirse lo suficientemente capacitado para ser evaluado hoy mismo. Sin embargo, se observa una brecha en la comunicación de los resultados, ya que solo el 52.9% de quienes realizaron la prueba conoció su calificación final.

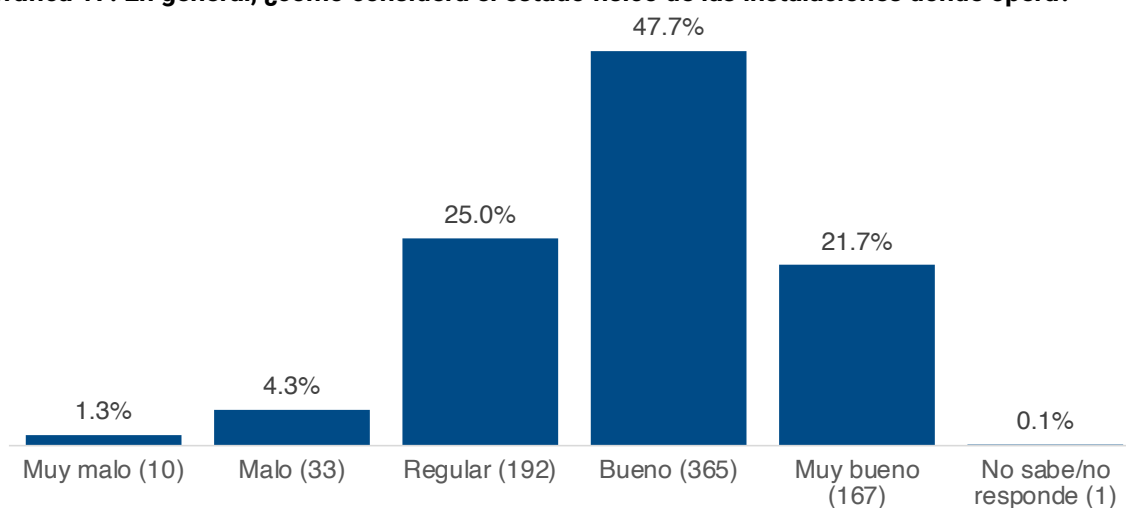
Finalmente, la evaluación del desempeño presenta la cobertura más baja de la sección, pues fue aplicada solo al 42.1% del personal en activo. En los casos donde sí se aplicó, el 69.3% contó con la participación de sus superiores jerárquicos y el 62.5% de los agentes pudo conocer sus resultados, lo que sugiere un proceso con mayor retroalimentación directa que las evaluaciones técnicas.

## 9. INFRAESTRUCTURA

El análisis de la sección de Infraestructura muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre las instalaciones, aunque persisten retos significativos en cuanto a la suficiencia y el mantenimiento de los espacios operativos.

El 47.5% del personal califica el estado físico de sus sedes como "bueno" y el 21.7% como "muy bueno", mientras que solo una pequeña minoría (5.6%) lo valora negativamente. En términos de efectividad laboral, el 63.7% de los agentes asegura que las instalaciones les permiten operar de manera eficiente y eficaz, aunque un considerable 32% admite que esto solo se logra de forma parcial.

**Gráfica 17. En general, ¿cómo considera el estado físico de las instalaciones donde opera?**

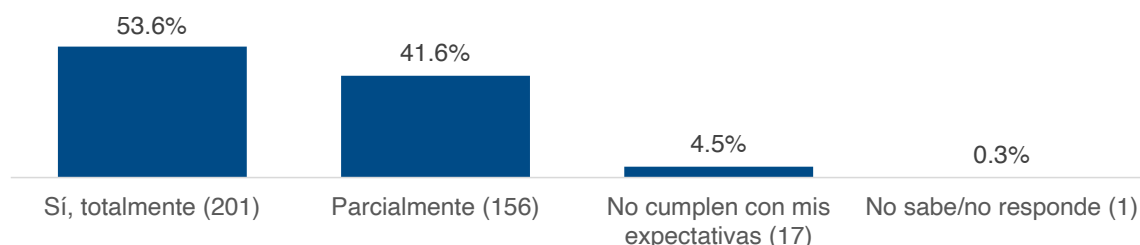


A pesar de esta visión general favorable, existen áreas de insatisfacción: el 46.2% del personal considera que los espacios están en malas condiciones y un 37.1% identifica que la capacidad de las instalaciones es insuficiente para las necesidades actuales.

Asimismo, el 31.8% de los encuestados afirma que los espacios no son adecuados para la naturaleza de sus funciones. Estas deficiencias explican por qué la gran mayoría de la corporación demanda inversión, con un 66.1% que considera deseable realizar mejoras o ampliaciones y un 14.2% que califica estas obras como una necesidad urgente.

Respecto a las acciones institucionales recientes, los hallazgos indican que el 48.8% del personal ha notado mejoras físicas en sus centros de trabajo en lo que va del año. Estas intervenciones han sido bien recibidas, ya que el 53.6% afirma que cumplen totalmente con sus expectativas de calidad y el 52.5% considera que resuelven completamente las necesidades de infraestructura.

**Gráfica 18. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba**



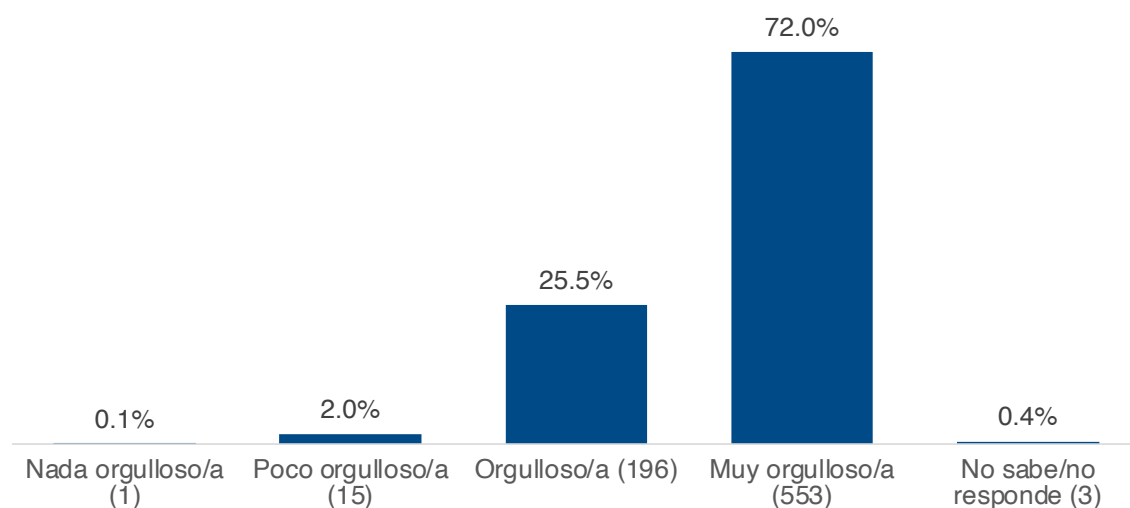
El impacto de estas obras es directo en el servicio, pues el 52.3% de los elementos sostiene que las mejoras influyen significativamente en su capacidad operativa y de respuesta. No obstante, el personal todavía señala problemas específicos como la falta de limpieza en sanitarios, espacios de alojamiento muy reducidos y la carencia de áreas adecuadas para el descanso del personal de reacción.

El análisis concluye que la inversión en infraestructura moderna debe continuar, ya que es un factor determinante para fortalecer la excelencia operativa y la capacidad de respuesta ciudadana.

## 10. CONDICIONES LABORALES Y FUNCIONES POLICIALES

El análisis de la sección destaca una fuerza operativa con una profunda vocación de servicio e identidad institucional, donde el 72% de los elementos manifiesta sentirse "muy orgulloso" de su labor.

**Gráfica 19. ¿Qué tan orgulloso/a se siente de ser Policía Estatal/Policía Ministerial/Custodio?**

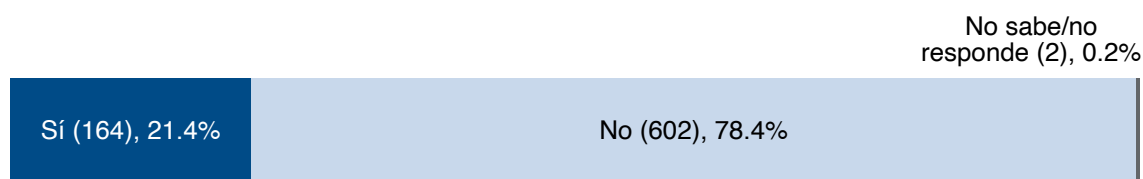


Si bien esta identidad guarda congruencia con el alto valor que otorgan a la función de ayudar a las personas (98.7%) y proteger y servir a la sociedad (97.9%), siendo estos los aspectos que más disfrutan de su trabajo, contrasta con un 38.7% que declara que en su entorno no saben dónde trabaja o a qué se dedica.

Esto posiblemente se atribuye a una dualidad respecto de la seguridad percibida en el entorno social: los agentes se sienten altamente seguros dentro de sus instalaciones al portar el uniforme (43.9%), pero esta sensación de seguridad disminuye drásticamente cuando se encuentran en la calle o en sus propios hogares.

Operativamente, el personal está involucrado en tareas de alto impacto; el 31.6% ha tenido que utilizar su arma de fuego en el ejercicio de sus funciones y el 21.4% ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

#### Gráfica 20. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?

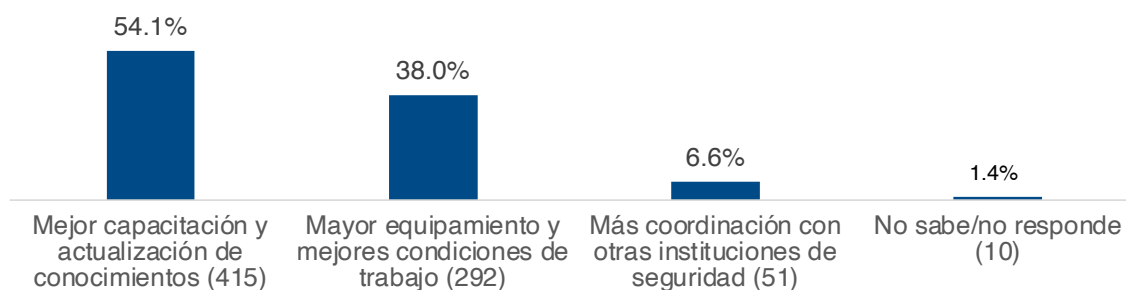


Respecto a la integridad y la relación con los mandos, el 74.6% siente que cuenta con el respaldo institucional necesario para realizar su labor de manera efectiva. Aunque los casos de abusos graves por parte de superiores —como agresiones físicas (0.3%) o robo de objetos personales (3.8%)— reportan porcentajes mínimos, persiste un reto significativo en la percepción de justicia interna: el 33.7% está "muy en desacuerdo" con que las sanciones se apliquen de forma igualitaria y sin favoritismos.

A pesar de esta desconfianza en la equidad de las sanciones, el 68.4% sabe que existe una instancia para denunciar abusos de compañeros o superiores, aunque solo el 2% de los encuestados ha presentado efectivamente una queja ante las unidades de control interno.

Finalmente, para el fortalecimiento de la corporación, el personal prioriza el desarrollo técnico sobre el material, identificando la mejor capacitación y actualización de conocimientos (38%) como el elemento más importante para mejorar la institución, por encima de un mayor equipamiento.

**Gráfica 21. En su opinión ¿cuál es el elemento más importante para fortalecer a su corporación/institución?**



El análisis conjunto concluye que este capital humano comprometido es el pilar fundamental para la paz ciudadana en la entidad.

## 11. HÁBITOS EN EL TRABAJO

El análisis de la sección de hábitos en el trabajo revela una fuerza operativa que mantiene rutinas de disciplina interna constantes, aunque con variaciones importantes en la frecuencia de las actividades de acondicionamiento y comunicación.

El pase de lista se consolida como la actividad más regular, realizada de cinco a seis veces por semana por la mayoría del personal. Esta disciplina se extiende a la inspección física de uniforme y calzado, la cual es llevada a cabo por el 44.1% de los agentes al menos una o dos veces por semana, mientras que un 26.2% lo hace de forma casi diaria.

En cuanto al mantenimiento operativo, la revisión del armamento (arme y desarme) es una práctica habitual para el 53.9% de los elementos con una frecuencia de una a dos veces semanales. No obstante, actividades más técnicas como la calibración de instrumental presentan un área de oportunidad, ya que el 41.5% del personal reporta no realizar esta tarea nunca. Asimismo, el cumplimiento de mandamientos judiciales muestra una distribución dividida, donde el 29.7% lo realiza una o dos veces por semana y el 28.5% lo hace casi a diario.

Respecto a la preparación y el liderazgo, los hallazgos muestran retos importantes:

- Entrenamiento físico: A pesar de los riesgos de salud detectados, el 42.3% solo entrena una o dos veces por semana y un considerable 23% no realiza actividad física alguna.
- Comunicación con el mando: Aunque el 34% mantiene reuniones con sus superiores una o dos veces por semana, un 32.8% de los elementos afirma no tener reuniones de mando nunca.
- Actualización normativa: El 37% de los agentes actualiza sus conocimientos legales una o dos veces por semana, pero existe un 29.7% que no realiza esta actividad de forma periódica.

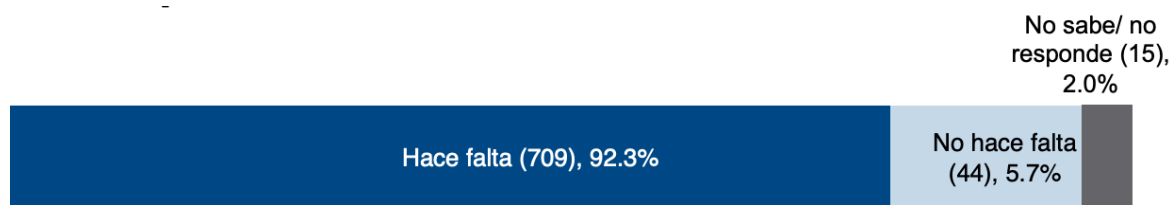
Estos hábitos sugieren una estructura que prioriza la disciplina presencial y el cuidado del equipo básico, pero que requiere fortalecer la constancia en el entrenamiento físico y robustecer los canales de comunicación jerárquica para asegurar que las directrices del mando lleguen a toda la corporación de manera uniforme.

## 12. PROBLEMAS EN EL TRABAJO

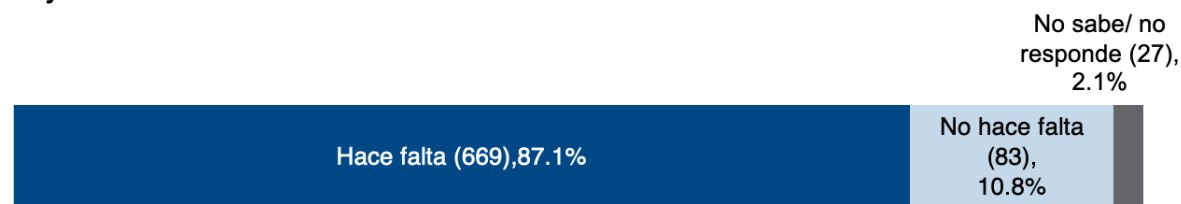
Los resultados de esta sección revelan una corporación que identifica necesidades estructurales urgentes, centradas principalmente en el fortalecimiento del capital humano y la mejora de las condiciones económicas. El hallazgo más contundente es el consenso casi absoluto sobre la falta de personal, pues el 92.3% de los encuestados afirma que es necesario sumar más elementos para mejorar el trabajo de la institución. Esta carencia se complementa con una fuerte demanda de mejoras en las condiciones de vida, donde el 87.1% señala la necesidad de una mejora salarial y el 82.7% solicita más prestaciones laborales.

**Gráfica 22. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?**

### Más personal



### Mejora salarial



En cuanto al entorno operativo y profesional, el personal identifica áreas críticas de mejora en la capacitación (89.7%), el equipo de trabajo (85.0%) y las oportunidades de crecimiento (75.6%). Además de los recursos materiales, existe una demanda significativa de factores humanos y de gestión: el 70.2% considera necesario fortalecer el trabajo en equipo y el 67.3% señala que hace falta un mejor trato y motivación por parte de los superiores.

En las respuestas abiertas, los agentes detallaron necesidades específicas como la creación de guarderías, mejoras en la calidad de la comida, espacios adecuados para el

descanso tras jornadas extensas y la dotación completa de armamento (arma corta y larga) para todos los elementos.

Respecto a la percepción de los problemas que ya existen dentro de la corporación, los resultados muestran un panorama dividido:

- Gestión y liderazgo: El 45.2% de los agentes identifica una falta de organización y el 40.0% reporta una falta de liderazgo en sus mandos,.
- Ética y confianza: Aunque la mayoría niega problemas graves, el 39.3% percibe una falta de actitud de servicio y el 38.5% manifiesta que existe falta de confianza entre los propios elementos.
- Conflictos y maltrato: Un tercio de la muestra (33.3%) reconoce la existencia de conflictos personales entre compañeros, mientras que el 18.5% afirma que existe maltrato o intimidación por parte de los superiores.

Finalmente, los temas de integridad presentan niveles de preocupación menores pero relevantes en términos de percepción institucional. El 19.8% identifica negligencia en la actuación de algunos elementos y un 14.4% considera que existe corrupción dentro de la fuerza.

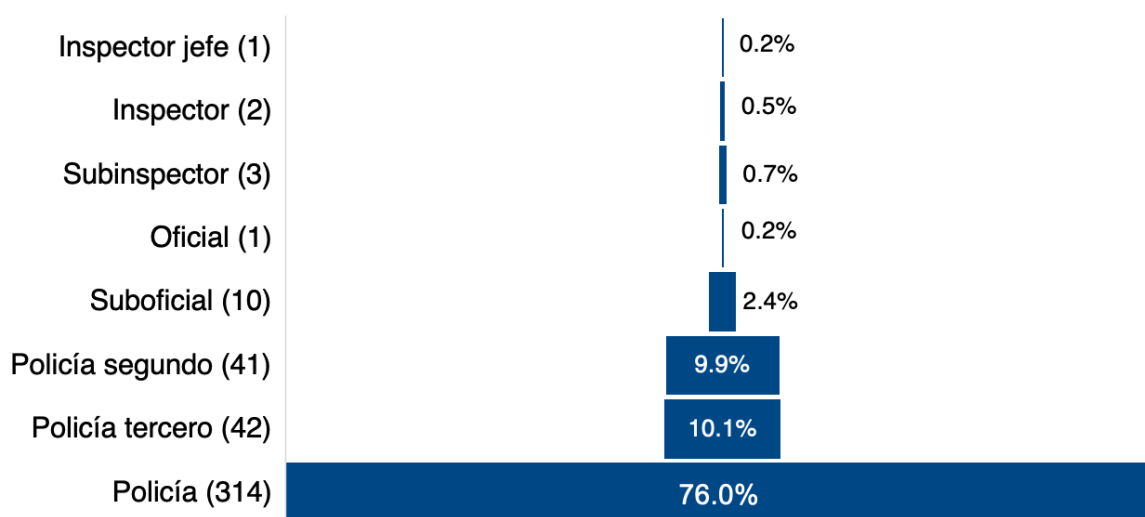
Así, el fortalecimiento de la institución debe pasar por optimizar las cargas de trabajo, asegurar el equipo de vanguardia y consolidar un liderazgo basado en el mérito para eliminar la percepción de subjetividad en la cadena de mando.

## 13. MÓDULO A: POLICÍA ESTATAL

El análisis exhaustivo del Módulo A: Policía Estatal, basado en una muestra de 414 encuestados (superando el mínimo de 412 requerido), ofrece una visión profunda sobre la operatividad, el equipamiento y los desafíos específicos de esta rama de la seguridad pública en Guanajuato.

Respecto del perfil, la estructura de la Policía Estatal está fuertemente concentrada en la base operativa. El 75.8% de los elementos ostenta el grado de "Policía", seguido por un 10.1% de Policías Terceros y un 9.9% de Policías Segundos. Esta base operativa tiene una percepción de alta claridad en sus funciones (72.9%), lo que indica una buena delimitación de responsabilidades desde el mando.

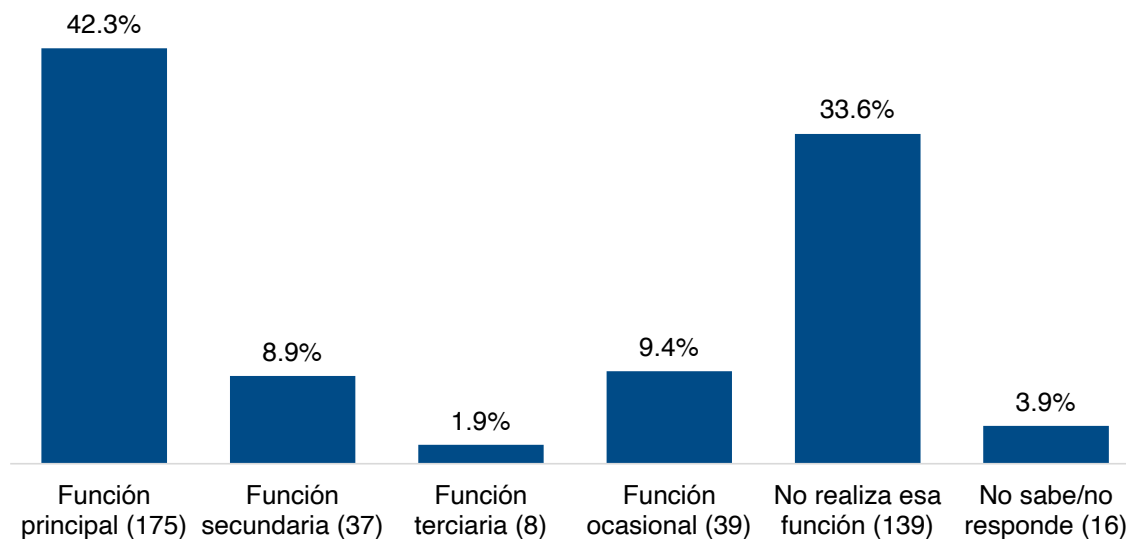
**Gráfica 23. ¿Cuál es su grado actual en esta institución/corporación? Policía Estatal**



El patrullaje y la prevención del delito es la función principal para el 42.3% del personal. Le siguen las tareas de reacción (26.1%) y administrativas (18.8%).

Un hallazgo relevante es que el 33.6% reporta no realizar funciones de proximidad, lo que sugiere una especialización más enfocada en la vigilancia y prevención directa que en el contacto comunitario.

**Gráfica 24. De la siguiente lista de tareas señale las que usted realiza. Patrullaje y Prevención del Delito**



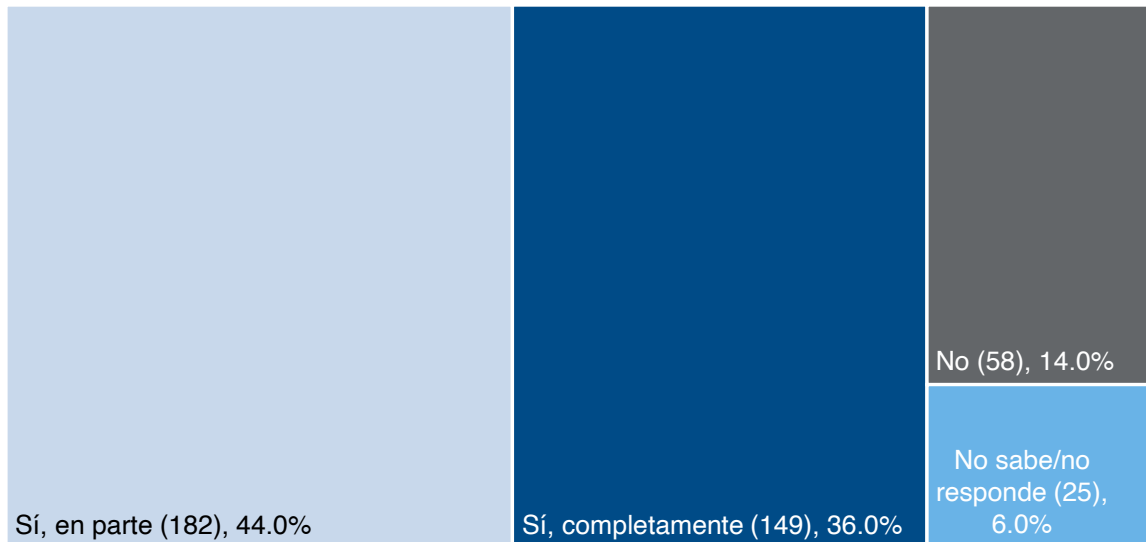
A pesar de la claridad en las órdenes, el personal estatal enfrenta otras dificultades entre las que se encuentran las de formación:

- Capacitación especializada: El 25.4% señala que "a veces" o "siempre" falta capacitación especializada en investigación criminal o análisis de inteligencia.
- Riesgos personales: El 12.1% manifiesta que "a veces" siente riesgo personal por la falta de protocolos de protección, aunque un 30.9% afirma que esto nunca ocurre.
- Rotación de personal: Este es un factor importante, ya que el 18.1% percibe que la alta rotación de personal ocurre "a veces" y un 13.8% la nota de forma constante.

La relación con otras fuerzas de seguridad y con los mandos superiores muestra indicadores de estabilidad. Por ejemplo, el 51% califica como "muy buena" la coordinación con la Policía Municipal y la Guardia Nacional, aunque un 33.1% identifica la falta de coordinación como la principal causa de conflicto cuando este surge.

En cuanto a la relación en la cadena de mando, el 51.7% califica la relación con sus superiores como "buena". Además, el 58.5% considera que el origen institucional de sus titulares influye de forma positiva en la dirección del trabajo. No obstante, existe una percepción dividida sobre si los jefes entienden el trabajo de campo: el 44% cree que lo comprenden "en parte", mientras que el 36% afirma que lo hacen "completamente".

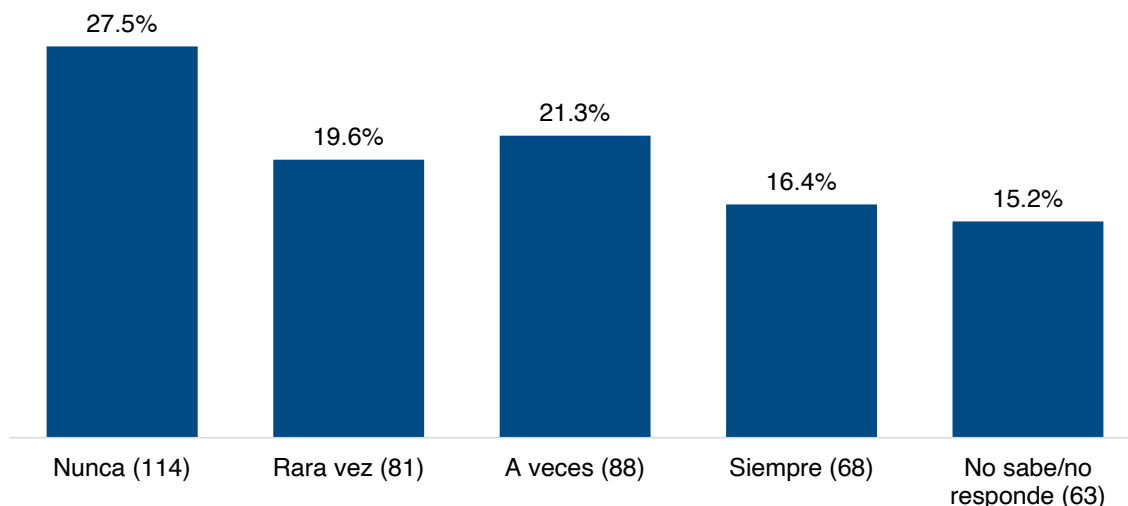
**Gráfica 25. ¿Considera que sus mandos comprenden las condiciones reales en las que trabaja el personal operativo estatal?**



Si bien la institución provee los elementos básicos de protección y uniforme, existen carencias en accesorios menores que impactan la economía del agente. Al respecto destaca que aunque la mayoría recibe botas tácticas (88.6%), chamarras versátiles (86%) y pantalones de proximidad (59.7%) directamente de la institución, 49.3% de los elementos debe comprar sus propias calcetas sin recibir reembolso alguno; el 24.6% compra sus goggles tácticos y el 22% adquiere su propia linterna para poder operar.

A lo anterior se suma que el personal se siente poco consultado respecto de sus necesidades de equipamiento para priorizar las compras.

**Gráfica 26. ¿Considera que la institución toma en cuenta la experiencia del personal operativo al decidir qué equipamiento adquirir?**



En el tema de acceso a tecnología e información, es uno de los puntos con mayor rezago operativo dentro de la Policía Estatal: el 66.7% de los elementos manifiesta que "nunca" tiene acceso a los sistemas de videovigilancia C4/C5, lo que limita su capacidad de inteligencia en tiempo real.

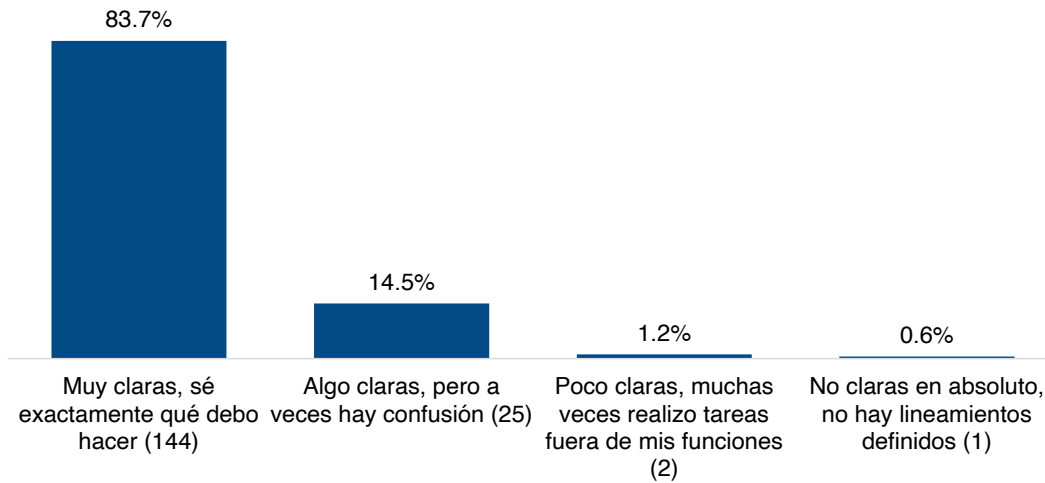
Asimismo, el acceso a herramientas como Plataforma México (15.7% nunca accede) o REPUVE (17.6% nunca accede) es limitado por factores técnicos como equipos obsoletos (28.5% entre "siempre" y "a veces") y las fallas en la conexión a internet (17% de incidencia frecuente).

La Policía Estatal de Guanajuato es una fuerza con una identidad sólida y funciones claras, pero que opera bajo un esquema limitado en el acceso a herramientas tecnológicas de inteligencia (C4/C5). El fortalecimiento institucional requiere no solo sumar más personal (necesidad sentida por el 92.3%), sino también eliminar el gasto personal en equipo básico y mejorar el liderazgo para reducir la percepción de falta de organización.

## 14. MÓDULO B: POLICÍA MINISTERIAL

El análisis exhaustivo del Módulo B: Policía Ministerial destaca a este grupo como el de mayor nivel de especialización y claridad jerárquica dentro de las instituciones de seguridad en Guanajuato. Con una muestra de 172 agentes, los resultados muestran una corporación con una identidad técnica muy definida, donde el 83.7% de los elementos considera que sus funciones son "muy claras" y sabe exactamente qué debe hacer.

**Gráfica 27. ¿Qué tan claras considera que son sus funciones dentro de la institución/corporación?**

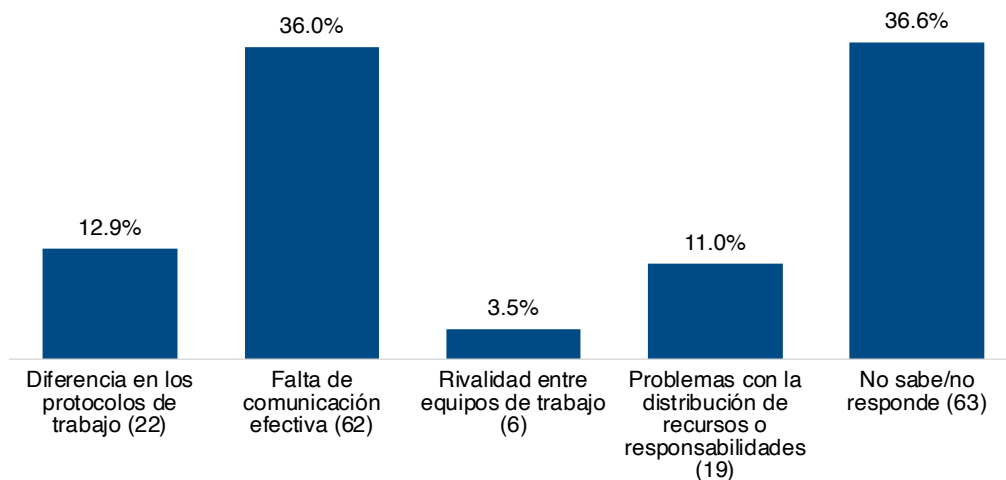


Así, la investigación y verificación de información es la función principal absoluta, reportada por el 95.3% de los agentes. Esta especialización se refleja en un manejo profesional de las evidencias, donde el 65.1% asegura que no existen daños o pérdidas de indicios durante su traslado o custodia.

No obstante, el personal identifica retos logísticos específicos: el 21.5% reporta que "a veces" faltan bolsas, etiquetas o cajas adecuadas para el procesamiento de pruebas y 57% de los agentes manifiesta que "a veces" los testigos se niegan a declarar por temor a represalias. Además, el 32.6% señala que rara vez o nunca cuenta con espacios privados y cómodos para realizar dichas diligencias.

A diferencia de otras ramas, la Policía Ministerial destaca por una excelente coordinación con las áreas periciales, calificada como muy buena por el 75% del personal. La relación con los mandos también es positiva, siendo calificada como "buena" o "muy buena" por casi el 70% de la muestra. Cuando surgen conflictos internos, la fuente principal no es la jerarquía, sino la falta de comunicación efectiva (36%) y diferencias en los protocolos de trabajo (12.8%).

**Gráfica 28. En caso de haber conflictos, ¿cuáles son las principales causas de éstos?**

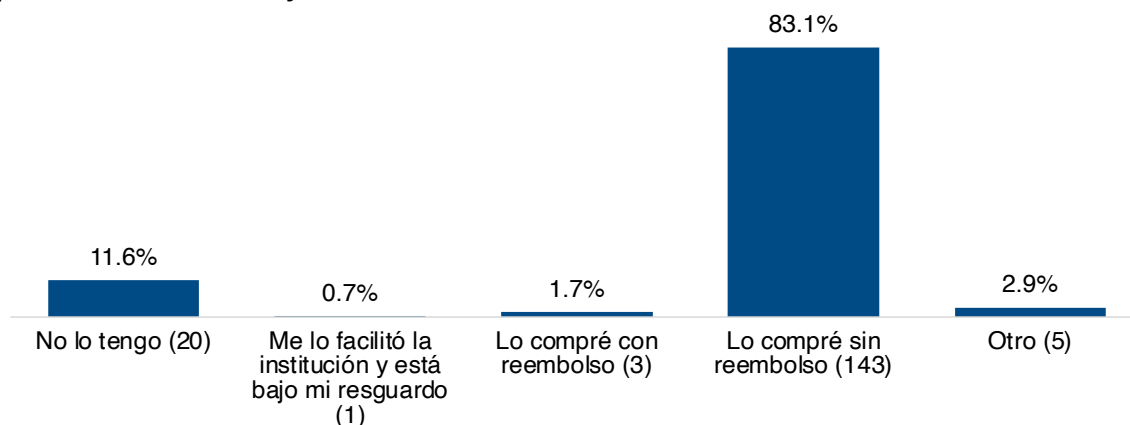


En términos de integridad, el grupo muestra indicadores sólidos: el 68% afirma que "nunca" se enfrenta a situaciones de corrupción tolerada o incentivada.

El desafío más apremiante para la Policía Ministerial es la sobrecarga de trabajo, la cual es percibida como un problema constante por el 41.3% de los elementos. A esto se suma una preocupación por la formación técnica: el 34.3% identifica como un reto la falta de especialización, señalando que en ocasiones los agentes deben investigar todo tipo de delitos sin contar con una formación específica para cada caso.

El equipamiento institucional en cuanto a herramientas de alto impacto es robusto. El 80.2% de los agentes cuenta con arma corta y el 62.8% con arma larga facilitada por la institución y bajo su resguardo. Sin embargo, la naturaleza de su función ministerial les exige una vestimenta formal que no siempre es cubierta por el presupuesto público: el 83.1% de los agentes debe comprar su propio traje de vestir y 73.3% adquiere por su cuenta los zapatos de tipo choclo. Incluso accesorios de apoyo táctico son comprados sin reembolso por el 19.2% de los elementos.

**Gráfica 29. De las siguientes prendas y accesorios de uniforme para realizar su trabajo, dígame ¿de qué forma lo obtuvo? Traje de vestir**



En congruencia con la función realizada, la Policía Ministerial hace un uso intensivo de bases de datos para sus investigaciones. El 66.3% ha solicitado información al Sistema Nacional de Información (SNI) sobre vehículos robados o mandamientos judiciales, y el 59.9% cuenta con el equipo necesario para estas consultas en su área de trabajo.

En cuanto a herramientas de vanguardia, el 47.7% utiliza regularmente software de análisis criminal y mapas de geolocalización. A pesar de estos avances, persiste una brecha tecnológica, ya que el 32.6% de los agentes manifiesta que nunca tiene acceso a herramientas tecnológicas avanzadas para la investigación criminal.

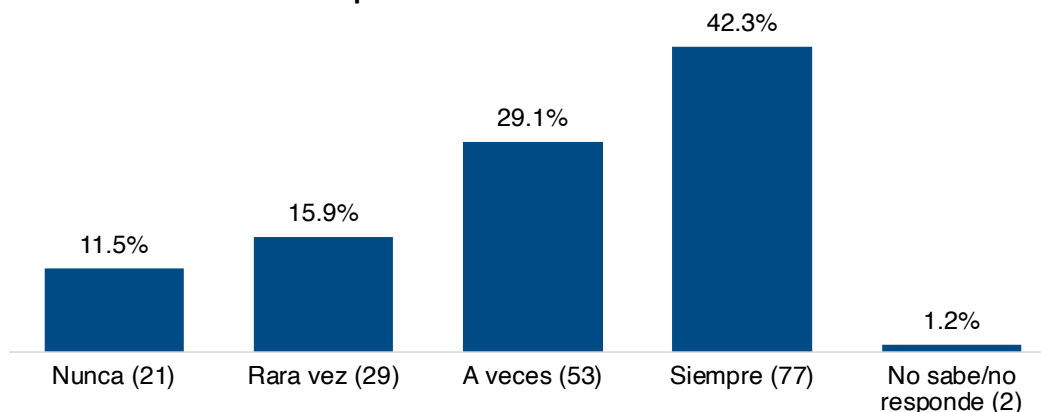
Si bien la Policía Ministerial constituye uno brazos técnicos de la seguridad en el estado, requiere de una inversión mayor en espacios adecuados para entrevistas, el suministro total de vestimenta formal operativa y la mitigación de la sobrecarga laboral para mantener sus altos estándares de investigación

## 15. MÓDULO C: CUSTODIO DEL SISTEMA PENITENCIARIO ESTATAL

El análisis de esta sección está basado en una muestra de 182 elementos y presenta a una corporación con el nivel más alto de certeza respecto a sus responsabilidades laborales dentro del sistema de seguridad del estado. El 85.2% de los custodios afirma que sus funciones son "muy claras" y sabe exactamente qué tareas debe realizar, destacando como actividades primordiales el control de accesos (53.3%), los traslados de personas privadas de la libertad (29.7%) y la recepción de nuevos ingresos (26.4%).

No obstante, el problema más agudo detectado en este módulo es la insuficiencia de personal, pues el 46.2% de los encuestados reporta que "siempre" cuenta con un número insuficiente de custodios para cubrir los turnos.

**Gráfica 30. Señale si usted o su corporación se enfrenta a los siguientes problemas durante la realización de funciones relacionadas con el trato a personas privadas de la libertad**  
**Número insuficiente de custodios por turno**



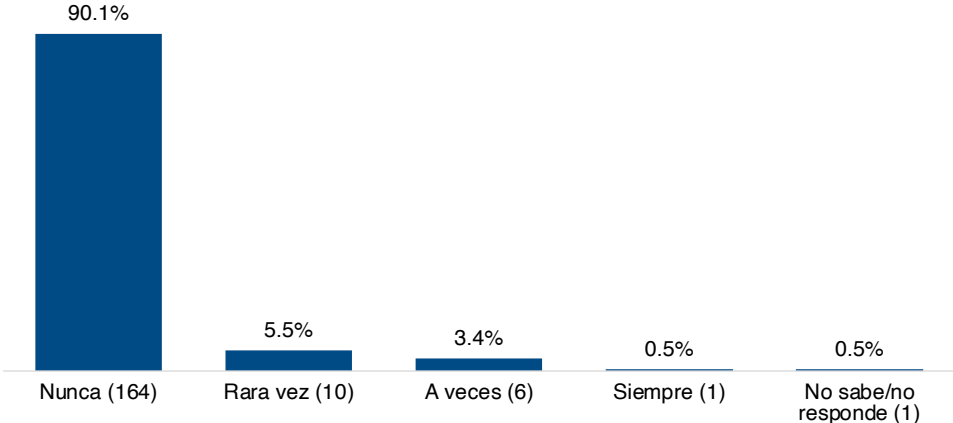
Esta falta de elementos se suma a otros retos operativos importantes como los siguientes:

- **Infraestructura y seguridad:** El 29.7% identifica condiciones físicas deterioradas en puertas, rejas e iluminación, mientras que el 31.3% califica como deficiente o inservible el equipo de seguridad (cámaras, radios y detectores).
- **Reinserción social:** Existe una percepción crítica sobre la efectividad del sistema, ya que el 23.1% de los agentes manifiesta que "nunca" hay actividades efectivas de reinserción dentro de los centros.
- **Herramientas:** Un 25.3% señala la falta de herramientas no letales para el manejo de situaciones de emergencia.

El clima organizacional entre los custodios y el personal administrativo o directivo es mayoritariamente positivo, con un 62.1% que califica la relación como "muy buena", destacando la cooperación y coordinación efectiva.

Pese a la posible dificultad que implica laborar en un entorno penitenciario, el 90.1% de los custodios asegura que "nunca" ha recibido presión para participar en actos de corrupción, lo que indica una sólida resistencia ética frente a grupos delictivos internos.

**Gráfica 31. Señala qué situaciones son verdaderas u ocurren en tu lugar de trabajo**  
**Presión para participar en actos de corrupción**

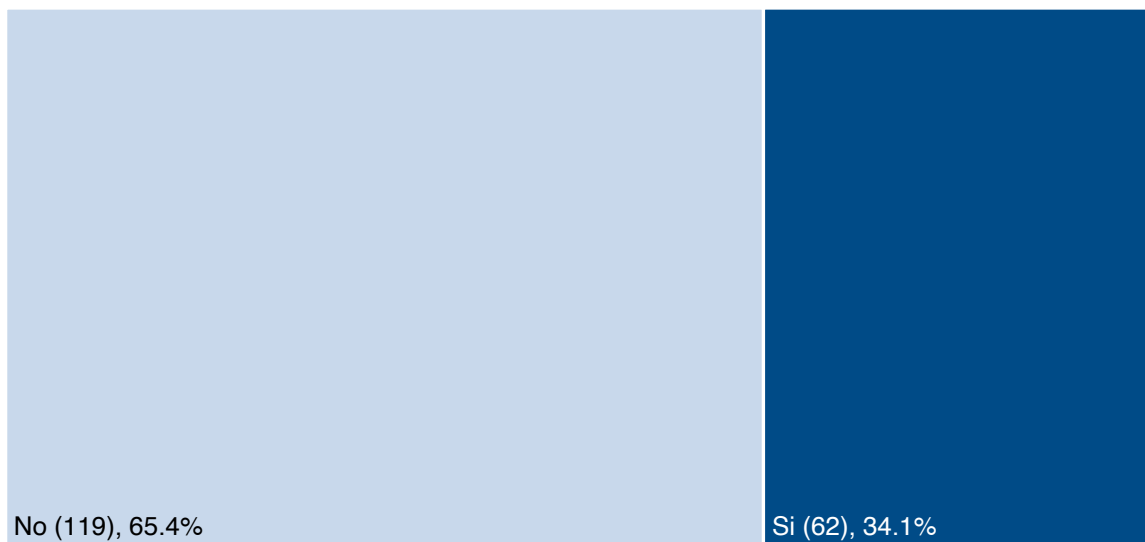


La institución cubre de manera casi total las prendas básicas del uniforme, pero existen brechas en calzado especializado y ropa deportiva. Al respecto, el personal recibe mayoritariamente sus botas (92.9%), camisolas (70.3%) y gorras (92.9%) directamente de la corporación. Sin embargo, el 11.5% ha tenido que comprar sus zapatos tipo choclo y un 18.7% sus zapatos deportivos sin recibir reembolso.

En términos de tecnología, se identifica el uso de herramientas como el registro de huellas dactilares (94% físico y 15.4% digital) y el escaneo facial (72.5%), pero, a pesar de los avances digitales, el 87.4% de los centros aún requiere la firma en bitácoras físicas para el control de entrada y salida del personal.

Al respecto, existe un amplio consenso sobre la necesidad de inversión tecnológica, donde el 80.2% considera urgente actualizar los sistemas de radiocomunicación y el 74.2% pide mejoras en los sistemas de videovigilancia que va aunado al tema de capacitación pues 65.4 señala que no ha recibido capacitación suficiente sobre el tema.

**Gráfica 32. ¿Ha recibido capacitación suficiente sobre el uso de los equipos de videovigilancia?**



Para optimizar el sistema penitenciario, es necesario atender la escasez de personal por turno y modernizar la infraestructura física de los centros, garantizando que los custodios cuenten con el respaldo material necesario para sus tareas de alta responsabilidad.

## 16. HALLAZGOS

En Guanajuato, 3 de cada 10 elementos de las instituciones de seguridad pública son mujeres, lo que refleja una mayor presencia que en el resto del país donde la proporción promedio es de 20%. En cuanto a la motivación de ingreso, el 38.8% afirma haber entrado por vocación o interés personal, aunque un significativo 18.9% lo hizo por necesidad económica o desempleo. Un aspecto positivo es que la mayoría tiene claros sus roles; por ejemplo, el 72.9% de los policías estatales asegura que sus funciones son muy claras y sabe exactamente qué hacer.

En el ámbito económico, el 34% reporta percibir un sueldo mensual bruto superior a los \$27,001 pesos, y el 55.5% considera que sus prestaciones son suficientes para una vida digna. A pesar de esta percepción de suficiencia, la mejora salarial es identificada por el 87.1% del personal como una necesidad primordial para fortalecer a sus instituciones.

La profesionalización y capacitación son evaluadas favorablemente por los elementos, con un 83.2% que ha recibido cursos de actualización desde su ingreso. El 63% de los encuestados está "muy de acuerdo" en que estos temas le ayudan a realizar sus funciones de manera efectiva. En términos de carrera, el 85.4% afirma que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, aunque persiste la percepción de que el favoritismo (13.7%) es un criterio importante para otorgar ascensos, por detrás del desempeño laboral (43.8%) y la capacitación (25.1%).

Sobre la salud y el bienestar, el análisis muestra señales de desgaste físico y estrés derivado de la labor. El hallazgo más relevante es que el 54.9% del personal duerme apenas entre 4 y 6 horas diarias, y un 2.2% duerme menos de 4 horas. Como consecuencia de sus actividades, en el último año el 36.6% experimentó cambios de peso y el 33.6% sufrió de estrés, además de reportarse problemas estomacales e irritabilidad en proporciones considerables.

Las carencias institucionales más acentuadas residen en el capital humano y la organización interna. Existe un consenso casi absoluto (92.3%) sobre la falta de personal para mejorar el trabajo de la corporación.

Las instituciones se caracterizan por tener una estructura operativa definida, donde el 75.8% ostenta el grado de "Policía". Existe una percepción de alta claridad en las funciones, ya que el 72.9% afirma saber exactamente qué debe hacer. Su labor principal es el patrullaje y la prevención del delito (42.3%), aunque un 33.6% reporta no realizar funciones de proximidad.

En un análisis específico del Módulo A (Policía estatal) se identifica que la relación con los mandos es calificada como "buena" por el 51.7%. Respecto al equipo, la institución provee mayoritariamente las botas tácticas (88.6%) y chamarras (86.0%), pero un 58.0% señaló que

no lo han consultado sobre el tipo de equipamiento que necesita. Un reto tecnológico importante es el acceso a la información y su uso, pues el 66.7% manifiesta nunca tener acceso a sistemas de videovigilancia C4/C5 y un 65.0% no haber recibido capacitación sobre el uso ético y legal de la información digital que manejan.

Por su parte, en un análisis del Módulo B: policía ministerial muestra el mayor nivel de especialización y claridad jerárquica, con un 83.7% que considera sus funciones "muy claras". La investigación y verificación de información es su función principal absoluta, reportada por el 95.3% de los agentes. A diferencia de otras áreas, este grupo reporta una excelente relación de coordinación con áreas periciales (75.0%), identificando la falta de comunicación efectiva (36.0%) como la principal causa de conflictos cuando estos ocurren.

En términos de integridad y retos, el 68.0% afirma que "nunca" se enfrenta a situaciones de corrupción tolerada. Respecto a la custodia de evidencias, el 65.1% asegura que no hay daños o pérdidas durante el traslado. El equipamiento institucional es sólido en armamento: el 80.2% cuenta con arma corta y el 62.8% con arma larga facilitada por la institución. No obstante, existe una tendencia al gasto personal en vestimenta formal, ya que el 73.3% compra sus propios zapatos de tipo choclo.

Finalmente, el análisis del Módulo C: Custodio o equivalente, se identifica el nivel más alto de certeza en sus responsabilidades, con un 85.2% que tiene sus funciones "muy claras". Sus tareas primordiales son el control de accesos (53.3%) y los traslados (29.7%). Un hallazgo en este módulo es la falta de capital humano, pues el 46.2% de los encuestados afirma que "siempre" cuenta con un número insuficiente de personal para cubrir los turnos.

Tecnológicamente, el sistema penitenciario destaca por el uso de huellas digitales (94.0%), aunque todavía mantienen métodos tradicionales como la firma en bitácoras físicas para el control de entrada y salida del personal (87.4%).

## 17. CONCLUSIONES

Las corporaciones de seguridad en Guanajuato cuentan con un capital humano profundamente comprometido y con una sólida identidad institucional, donde el 72% de los elementos manifiesta sentirse "muy orgulloso" de pertenecer a su corporación. Esta vocación se refleja en el alto valor que otorgan a la función de ayudar a las personas (98.7%) y proteger a la sociedad (97.9%), lo que posiciona al personal como un pilar fundamental para la paz ciudadana. Además, la integridad es un valor distintivo desde el proceso de selección, ya que el 100% de los encuestados reportó que no se le solicitó ningún beneficio económico o favor para ingresar a la institución.

El fortalecimiento institucional se apoya en una estructura de beneficios y profesionalización bien establecida. La gran mayoría del personal reconoce la existencia de un Servicio Profesional de Carrera (85.4%), lo que garantiza que los ascensos se realicen mayoritariamente a través de concursos de selección públicos y abiertos (76.7%). En términos de bienestar laboral, las instituciones destacan por proveer prestaciones superiores, como el acceso a comedores (90.0%), apoyos educativos (87.5%) y servicios médicos internos (85.4%), elementos que contribuyen a la estabilidad y calidad de vida de los agentes.

La capacitación y el desarrollo de competencias operativas constituyen un activo institucional relevante. Más de 8 de cada 10 (83.2%) recibieron capacitación para actualizar sus conocimientos y mejorar sus habilidades desde que ingresaron a su corporación y consideran que la capacitación recibida en su formación inicial le ha ayudado a realizar sus funciones (85.3%), lo que evidencia una percepción positiva sobre la pertinencia y utilidad de los programas de profesionalización como mecanismos para fortalecer la eficacia institucional.

El personal percibe condiciones adecuadas de estabilidad y certeza en su relación laboral con la institución al señalar (81.9%) tener un nombramiento o contrato formal vigente y manifestar (83.2%) conocer con claridad sus funciones y responsabilidades dentro de la corporación lo que refleja un marco institucional que brinda estabilidad administrativa y certidumbre operativa al personal.

Finalmente, la disponibilidad de equipamiento y recursos operativos es percibida como suficiente por una proporción mayoritaria del personal al considerar (77.6%) que cuenta con el equipo necesario para desempeñar adecuadamente sus funciones y que el estado del equipo asignado es adecuado para el trabajo operativo (74.8%).

## 18. FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orgullo y vocación: El 72% de los elementos se siente "muy orgulloso" de su labor y el 98.7% valora profundamente ayudar a las personas.</li> <li>• Integridad institucional: El 100% del personal reportó que no se le solicitó dinero o favores para ingresar, lo que indica procesos de selección limpios.</li> <li>• Claridad operativa: Existe una percepción de alta claridad en las funciones, alcanzando el 85.2% en el sistema penitenciario y el 83.7% en la policía ministerial.</li> <li>• Sistema de Carrera consolidado: El 85.4% afirma contar con un Servicio Profesional de Carrera y el 76.7% reconoce que los ascensos se dan por concursos abiertos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potencial de reclutamiento: Existe un consenso masivo (92.3%) sobre la necesidad de sumar más personal, lo que justifica políticas de expansión de la fuerza.</li> <li>• Inversión en bienestar: Hay espacio para implementar programas de higiene del sueño y nutrición, atendiendo el hecho de que el 54.9% duerme solo de 4 a 6 horas.</li> <li>• Modernización tecnológica: Existe una demanda clara de inversión en sistemas de videovigilancia (74.2%) y radiocomunicación (80.2%) para mejorar la respuesta ciudadana.</li> <li>• Impacto de infraestructura: Las mejoras físicas son bien recibidas; el 52.3% afirma que influyen significativamente en su capacidad operativa.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gasto de bolsillo: El personal debe cubrir costos de equipo básico; por ejemplo, el 83.1% de los ministeriales compra su traje de vestir Brecha tecnológica: El 66.7% de la Policía Estatal manifiesta nunca haber tenido acceso a los sistemas C4/C5, limitando su capacidad de inteligencia.</li> <li>• Desgaste físico: El estrés laboral ha provocado cambios de peso en el 36.6% del personal y problemas estomacales en el 20.9%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de seguridad personal: El 38.7% prefiere que su comunidad no sepa dónde labora por motivos de seguridad, lo que refleja una percepción de riesgo en el entorno.</li> <li>• Riesgo por Carga de Trabajo: El 41.3% del personal ministerial identifica la sobrecarga de trabajo como un reto constante que puede afectar la calidad de las investigaciones</li> </ul>