



# EVALUACIÓN INTEGRAL (INFORME ESTATAL DE EVALUACIÓN)

## FONDO DE APORTACIONES PARA LA SEGURIDAD PÚBLICA

**ESTADO DE  
GUANAJUATO**



**GUANAJUATO**  
GOBIERNO DE LA GENTE



Proyectos  
Estratégicos  
Consultoría

**2025**

# CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PROGRAMAS CON PRIORIDAD NACIONAL Y SUBPROGRAMAS 2025.....</b>	<b>6</b>
a. INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN .....	7
HALLAZGOS .....	7
CONCLUSIONES.....	8
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	9
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	9
b. SEGURIDAD PÚBLICA ESTATAL .....	11
HALLAZGOS .....	11
CONCLUSIONES.....	13
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA) .....	14
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	15
c. SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL .....	16
HALLAZGOS.....	16
CONCLUSIONES.....	18
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	18
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	19
d. SISTEMA PENITENCIARIO .....	20
HALLAZGOS .....	20
CONCLUSIONES.....	22
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	23
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	23
e. PROCURACIÓN DE JUSTICIA.....	25
HALLAZGOS .....	25
CONCLUSIONES.....	27
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	28
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	28
f. CENTRO DE CONTROL, COMANDO, COMUNICACIONES Y CÓMPUTO .....	30
HALLAZGOS.....	30
CONCLUSIONES.....	31
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	32
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	33
g. REGISTRO PÚBLICO VEHICULAR.....	34
HALLAZGOS .....	34
CONCLUSIONES.....	35
FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS .....	36
SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	37
<b>4. PRINCIPALES HALLAZGOS, RECOMENDACIÓN ESTRATÉGICA Y CONCLUSIONES GENERALES .....</b>	<b>38</b>
PRINCIPALES HALLAZGOS.....	38
RECOMENDACIÓN ESTRATÉGICA.....	39
CONCLUSIONES GENERALES.....	40

# 1. INTRODUCCIÓN

La seguridad pública, consagrada en el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye una función concurrente entre la Federación, las entidades federativas y los municipios, cuyo fin primordial es salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social. Para materializar este mandato, el Estado mexicano cuenta con diversos instrumentos programáticos, administrativos, operativos y financieros estratégicos, siendo el **Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP)** el eje articulador de la inversión en la materia.

El FASP, previsto en la Ley de Coordinación Fiscal como parte del Ramo 33, representa un mecanismo de transferencia de recursos presupuestarios destinado a fortalecer las capacidades institucionales de las entidades federativas. Su naturaleza de financiamiento conjunto exige que los recursos federales y las aportaciones estatales se alineen rigurosamente a los Ejes Estratégicos y Programas con Prioridad Nacional aprobados mediante el acuerdo 07/L/2024 de la Quincuagésima Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), procurando que cada peso invertido contribuya a la profesionalización, el equipamiento, la infraestructura y la prevención del delito bajo una lógica de política de Estado.

De esta manera, en el ejercicio fiscal 2025 el CNSP aprobó que los recursos del FASP se destinaran a 14 Programas con Prioridad Nacional (PPN) y 33 Subprogramas, así como al seguimiento y evaluación de sus acciones, tal y como se enlista en la tabla #1.

**Tabla 1. Programas con prioridad nacional para el ejercicio fiscal 2025**

Programas con Prioridad Nacional	
1.- Formación y Capacitación Continua conforme al Programa Rector	7.- Mejora de las Capacidades de Inteligencia Policial y Operativa
2.- Servicio Profesional de Carrera Policial	8.- Sistema Único de Reporte de Incidencia Delictiva
3.- Sistema de Régimen Disciplinario	9.- Integración de la Red Nacional de Radiocomunicación
4.- Sistema Complementario de Seguridad Social para las y los Policías	10.- Modernización del Registro Público Vehicular (REPUVE)
5.- Modernización de Infraestructura y Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	11.- Evaluación y Certificación de los Centros de Control y Comando
6.- Prevención de la violencia y del delito conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	12.- Estandarización y Modernización de los Sistemas de Videovigilancia y Registro de Incidentes
13.- Modernización de la Infraestructura Penitenciaria	14.- Rehabilitación y Reintegración Social de las Personas Privadas de su Libertad
Seguimiento y Evaluación	

Respecto del seguimiento y evaluación, este proceso es fundamental porque actúa como un mecanismo de mejora continua y aprendizaje dentro del aparato estatal, permitiendo identificar rigurosamente las fortalezas y debilidades en el diseño, la implementación y la

operación de los programas, lo que a su vez facilita el perfeccionamiento de las intervenciones para lograr mayor eficacia e impacto social. Adicionalmente, cumple una función esencial en la rendición de cuentas y la transparencia democrática, al proporcionar evidencia sistemática a la ciudadanía sobre si los recursos públicos se están utilizando de manera eficiente y si realmente se están alcanzando los objetivos y beneficios sociales esperados. Finalmente, es clave para la gestión orientada a resultados, ya que la evidencia generada soporta la toma de decisiones estratégicas sobre la asignación, reorientación o terminación de programas, asegurando así un uso más racional y responsable del presupuesto.

En este contexto, y de conformidad con lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, entre otros ordenamientos jurídicos y normativos, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) publicó los *Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2025*, en adelante Lineamientos Generales, que constituyen la guía funcional y metodológica institucional que deben aplicar las entidades federativas para valorar la aplicación de los recursos ejercidos durante el presente año fiscal. En este sentido, establecen que la Evaluación 2025 se segmentará en dos grandes vertientes que corresponden a la Evaluación Institucional y a la Evaluación Integral.

La primera vertiente se realiza mediante la aplicación de una Encuesta Institucional cuyo objetivo es 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.

La segunda vertiente, cuyo análisis es objeto del presente Informe Ejecutivo, tiene como propósito identificar y medir los cambios en el desempeño de las Instituciones de Seguridad Pública estatales en términos de eficiencia, eficacia y resultados, y en alineación a los Ejes Estratégicos, Programas y Subprogramas con Prioridad Nacional.

Para elaborar el presente informe un equipo externo de levantamiento recopila y analiza la información que proporcionan las áreas ejecutoras del gasto, con base en un cuestionario incorporado como Anexo 2 de los Lineamientos Generales, que está segmentado en siete secciones presentadas en la tabla 2 y que se presenta a través del Informe Estatal de Evaluación.

**Tabla 2. Secciones del Anexo 2 de los Lineamientos 2025**

Secciones	
a. Instancias de profesionalización	e. Procuración de justicia
b. Seguridad Pública Estatal	f. Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo
c. Seguridad Pública Municipal	g. Registro Público Vehicular
d. Sistema Penitenciario	

Con este antecedente a continuación se presenta una versión ejecutiva del **Informe Estatal de Evaluación 2025** para el estado de Guanajuato, elaborado por el equipo de levantamiento de **Proyectos Estratégicos Consultoría S.C. (PEC)**, y que se configura como un ejercicio de rendición de cuentas y análisis de desempeño de las instituciones.

## 2. MARCO METODOLÓGICO

De acuerdo con lo dispuesto en los Lineamientos Generales, el Informe Estatal de Evaluación 2025 se enfoca en registrar información en un formato digital de captura de los formularios del Anexo 2 correspondiente a las instancias e instituciones de profesionalización; del sistema de seguridad pública estatal; del sistema de seguridad pública municipal; del sistema penitenciario estatal; y de procuración de justicia estatal.

Para presentar este Informe y en cumplimiento con los Términos de Referencia para la Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) 2025, el Equipo de Levantamiento de PEC acordó con la Coordinación de Gestión y Seguimiento del Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP) la logística de los trabajos, quiénes serían los enlaces institucionales y cuáles los canales de comunicación.

De esta forma, se estableció que las instituciones responsables de integrar información serían el propio SESESP, la Secretaría de Seguridad y Paz (SSP), el Centro Estatal de Control de Confianza (C3) y la Fiscalía General del Estado de Guanajuato (FGE), siguiendo un esquema de ventanilla única por lo que cada institución administraría sus mecanismos de integración y entrega de información. Bajo esta lógica se realizaron reuniones de coordinación presenciales y remotas donde se socializó la metodología de trabajo, se distribuyeron los formularios y progresivamente se fue integrando la información.

Esta dinámica permitió que el equipo de levantamiento generara un conjunto de comentarios y observaciones que fueron subsanados por las áreas hasta la integración definitiva del Informe, con datos con corte al 31 de octubre de 2025, lo que permitió programar, de conformidad con los Lineamientos Generales, las entrevistas con el personal designado, que, además, debía ostentar una jerarquía administrativa mínima de dirección de área.

De esta forma, con el apoyo y acompañamiento permanente de la Coordinación de Gestión y Seguimiento, se sostuvieron entrevistas presenciales conforme al calendario registrado en la tabla 3. Cabe señalar que la información se guardó y envió en presencia de los funcionarios asistentes a la entrevista por lo que, en cada uno de los casos, se constató el acuse de recibo de la carga de información en el formato digital de captura dispuesto por el SESNSP (*Jotform*).

**Tabla 3. Calendario de entrevistas realizadas por cada una de las secciones del Anexo 2**

Secciones	Fecha de realización
Instancias de profesionalización	19 de noviembre de 2025
Seguridad Pública Estatal	19 y 28 de noviembre de 2025
Seguridad Pública Municipal	19 y 28 de noviembre de 2025
Sistema Penitenciario	19 y 28 de noviembre de 2025
Procuración de Justicia	27 de noviembre de 2025
Centros de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo	19 de noviembre de 2025
Registro Público Vehicular (REPUVE)	27 de noviembre de 2025

Es preciso destacar que durante todo el proceso de integración y levantamiento se garantizó la integridad, veracidad, confidencialidad, rigurosidad técnica y precisión de las respuestas y que durante las entrevistas estuvieron presentes representantes de la Coordinación de Gestión y Seguimiento del SESESP quienes supervisaron que el ejercicio se realizara exitosamente.

Por su parte, el Equipo de Levantamiento generó y emitió sendas confirmaciones de la conclusión del periodo de relevamiento de información, de resguardo de la documentación, una bitácora del levantamiento, los formatos digitales de captura y un acta de cierre de resultados de la aplicación del Informe Estatal de Evaluación.

Asimismo, es oportuno subrayar que, en testimonio de los enlaces institucionales, el presente ejercicio evaluativo representó una oportunidad para hacer un amplio balance documental, generar un inventario de información y establecer puentes de comunicación interna que facilitarán, por sí mismos, mayor coordinación.

También fue evidente que el personal cuenta con niveles de comprensión y compenetración funcional adecuados ya que no se presentaron dificultades de entendimiento respecto de los programas institucionales, además de que, aunque puedan identificarse espacios de oportunidad, la organización estatal se ubica en un grado de consolidación avanzado pues la integración de los datos fue oportuna, eficaz y que el funcionariado mostró permanente disposición a atender recomendaciones y sugerencias para procurar la mejora continua.

Con estos antecedentes, se presenta una versión ejecutiva del Informe tomando en cuenta la información registrada en *Jotform*, con reflexiones y análisis generados luego del proceso de levantamiento y obedeciendo a una estructura de trabajo que, en alineación al Anexo 2, se orienta por secciones, pero que se encuentran armonizadas a los Programas y Subprogramas con Prioridad Nacional 2025.

Cabe señalar que toda la información registrada está disponible en el Informe completo y cuenta con sendas notas metodológicas que especifican la instancia consultada, el periodo al que corresponde la información, así como precisiones adicionales de la información para una comprensión integral de los datos reportados.

Es así que, con la información de este informe se ofrece un diagnóstico sobre el estado de las instituciones de seguridad pública y los programas y subprogramas con prioridad nacional en Guanajuato en 2025, identificando hallazgos, fortalezas y áreas de oportunidad. Su propósito último es dotar a los tomadores de decisiones de información agregada y evidencia para tomar decisiones, rectificar el rumbo donde sea necesario y consolidar las estrategias exitosas, asegurando que el ejercicio del gasto público se traduzca en entornos más seguros para la ciudadanía guanajuatense.

### **3. PROGRAMAS CON PRIORIDAD NACIONAL Y SUBPROGRAMAS 2025**

#### **CONFORME A LAS SECCIONES DEL ANEXO 2 DE LOS LINEAMIENTOS GENERALES DE EVALUACIÓN DEL FASP**

En este apartado del Informe se presentan, por cada una de las siete secciones, un análisis de hallazgos, conclusiones, sugerencias de política pública y análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que es el resultado de la aplicación de una metodología mixta de análisis de información cuantitativa y validación cualitativa que tuvo lugar durante las entrevistas presenciales con el funcionariado. Los datos capturados en el formulario *Jotform*, se encuentran en la versión extendida.

## a. INSTANCIAS DE PROFESIONALIZACIÓN

### HALLAZGOS

Respecto de los procesos de ingreso y formación inicial se registró una participación de 75 mujeres y 198 hombres que cumplían los requisitos de convocatoria. La totalidad de las mujeres y prácticamente todos los hombres fueron seleccionados para ingresar a cursos de formación inicial. Aunque no se reportaron deserciones, se observa una diferencia entre la matrícula inicial y el número de egresados debido a que al 31 de octubre de 2025 diversos programas continuaban en proceso.

La oferta formativa abarcó programas para Policía de Proximidad (aspirantes y activos), Policía Penitenciaria y Guías Técnicos del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes. Esta diversificación refleja una cobertura amplia y orientada a perfiles operativos específicos.

En cuanto a los mecanismos para identificar barreras de género, se identificó que la Secretaría de Seguridad y Paz cuenta con dos instancias formales que operan mecanismos para la detección y atención de estas circunstancias de desventaja.

- Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, en cumplimiento de la NMX-R-025-SCFI-2015.
- Secretaría de la Honestidad, con canales de denuncia, encuestas de clima laboral y revisión sistemática de expedientes.

Ambas instancias permiten asegurar la existencia de canales institucionales que fomentan ambientes libres de violencia, discriminación y hostigamiento.

En términos de formación continua se impartieron cursos clave para fortalecer competencias tácticas, operativas y normativas. Destacan contenidos de actualización como Análisis Criminal, Registro Nacional de Detenciones, Protocolo del Primer Respondiente y cursos tácticos. La participación femenina continúa siendo menor en áreas operativas especializadas, aunque se incrementa en cursos orientados al análisis y cumplimiento normativo.

El catálogo institucional muestra amplitud y pertinencia, cubriendo necesidades diferenciadas en el ámbito penitenciario y entre la policía estatal y municipal.

Para la formación del personal un elemento crucial es la existencia del INFOSPE que opera bajo un esquema por convenio que está vigente hasta el 31 de diciembre de 2025. Aunque no se trata de instalaciones propias, debido a que es una entidad pública descentralizada (organismo con personalidad jurídica y patrimonio propios), los componentes evaluados mantienen niveles de suficiencia y funcionamiento adecuado.

Durante el periodo evaluado se ejecutaron acciones de mantenimiento, adquisición de equipamiento y modernización, incluyendo: mantenimiento de simuladores y equipo de gimnasio, compra de UPS, cámaras de videoconferencia, mobiliario, vehículos y armamento, así como la adaptación de un aula adicional. La clasificación institucional permaneció en nivel A, lo que indica estabilidad en los estándares formativos.

Como necesidades urgentes para la operatividad se declararon las siguientes:

1. Vinculación interinstitucional.
2. Capacitación continua del personal docente.
3. Fortalecimiento de plataformas tecnológicas de capacitación.
4. Sistemas de gestión y control académico.
5. Mejoramiento de infraestructura física.

Estas necesidades revelan una orientación estratégica hacia la modernización académica y la mejora de capacidades institucionales.

## CONCLUSIONES

La información proporcionada, el intercambio de puntos de vista con el funcionariado y la visita a las instalaciones evidencian que las Instancias de Profesionalización, concretamente el Instituto de Formación en Seguridad Pública del Estado (INFOSPE) y la Secretaría de Seguridad y Paz del Estado de Guanajuato mantienen una estructura sólida para la formación y profesionalización del personal de seguridad pública. La operación continua de programas de formación inicial y la variedad de cursos de actualización y especialización muestran un compromiso sostenido con la capacitación integral del personal.

La existencia de mecanismos formales para la identificación de barreras de género representa un avance importante en la consolidación de ambientes laborales igualitarios, permitiendo a la institución cumplir con estándares normativos nacionales.

En materia de infraestructura y equipamiento, se ha logrado mantener un nivel adecuado de funcionamiento mediante acciones de mantenimiento y equipamiento. No obstante, y a pesar de mostrar avances importantes en la materia, persisten desafíos relacionados con necesidad de fortalecer capacidades tecnológicas y académicas.

Finalmente, las necesidades prioritarias identificadas por la Secretaría reflejan una visión orientada al fortalecimiento institucional, la calidad educativa y la vinculación estratégica con otras instituciones, lo cual será indispensable para seguir elevando los estándares de profesionalización del personal de seguridad pública.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nula tasa de deserción en formación inicial.</li> <li>• Estándares de calidad nivel A de infraestructura para la formación (suficientes y adecuados).</li> <li>• Diversificación formativa para los perfiles de policía y personal penitenciario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descentralización geográfica del INFOSPE para facilitar el desplazamiento del funcionariado cuando requiere capacitación.</li> <li>• Multiplicar el proceso de digitalización de la formación para aprovechar las tecnologías remotas.</li> <li>• Vinculación internacional para lograr la doble certificación de instructores.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brecha de género en cursos de especialización.</li> <li>• Plataformas tecnológicas para la formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una eventual fragilidad en la capacitación continua del personal docente lo que implicaría un riesgo latente de que los instructores queden rezagados ante nuevas tácticas delictivas.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Fortalecimiento de la infraestructura y condiciones institucionales

- Valorar estrategias para avanzar hacia una mayor descentralización geográfica, sea en instalaciones propias o mediante convenio, que le permitan continuar con la formación sin tener que desplazar al personal emplazado al interior de la entidad.
- Priorizar proyectos de ampliación y adecuación física que permitan incrementar la capacidad instalada en sede central o en los municipios.

### Transformación digital de la formación

- Aprovechar los avances tecnológicos para transitar hacia esquemas de formación híbridos (presencial y remoto) y creación de aulas virtuales que disminuyan costos asociados al desplazamiento del personal.
- Procurar generar sistemas digitales de administración de la información para garantizar la trazabilidad de los datos de formación y desempeño del personal.

### Igualdad de género y vinculación internacional.

- Fomentar la igualdad de género en la formación para romper la barrera cultural o de autoselección que aleja a las mujeres de los grupos de reacción inmediata dotándolas de las mismas herramientas que sus pares masculinos, pero en un entorno que fomente el liderazgo de mando.
- Formalizar convenios de intercambio académico o certificación para fortalecer la formación especializada en materias como análisis criminal o en la integración de grupos tácticos.

## **b. SEGURIDAD PÚBLICA ESTATAL**

### **HALLAZGOS**

#### **Ingreso y crecimiento del estado de fuerza**

El proceso de ingreso de personal operativo en la seguridad pública estatal se realiza de forma quincenal mediante convocatoria abierta. Durante el periodo evaluado (1 de enero al 31 de octubre de 2025), se registró el ingreso total de 774 elementos (554 hombres y 220 mujeres). De estos, 373 ingresaron formalmente al servicio profesional de carrera, 377 reingresaron y 24 fueron promovidos, sin personal comisionado de otras corporaciones.

El incremento en el estado de fuerza policial de base fue significativo, con la incorporación de 428 hombres y 172 mujeres, aunque también se registraron bajas (152 hombres y 59 mujeres). La institución reporta contar con recursos suficientes para sostener la nómina, el equipamiento y la formación continua del personal, fundamentalmente con recursos estatales. La estimación de personal operativo nuevo se basa en la disponibilidad del presupuesto del ejercicio fiscal vigente.

#### **Capacitación y formación**

Se identifica la ausencia de inversión FASP en la Formación Inicial para la policía estatal, ya que no se convino recurso para este fin, resultando en cero las capacitaciones realizadas en todos los trayectos formativos establecidos por el Programa Rector de Profesionalización (desarrollo humano, ética, actuación policial, prevención, etc.).

En contraste, la Formación Continua fue robusta, con 18 cursos concluidos al 31 de octubre de 2025 de los 22 convenidos en el marco del FASP fueron impartidos por el Instituto de Formación en Seguridad Pública del Estado (INFOSPE), catalogado como una instancia externa para la policía estatal. En la capacitación continua, la participación femenina sigue siendo menor en los cursos de Especialización como "Grupo Táctico Intermedio" (10 mujeres frente a 50 hombres), pero logra la paridad o incluso supera la participación masculina en temas como "Operación de Equipos de Radiocomunicación" (60 mujeres, 40 hombres) y "Análisis Criminal y Productos de Investigación" (29 mujeres, 21 hombres).

La formación pendiente de concluir que está en proceso de impartición o que comienza en noviembre corresponde a un Diplomado para Mandos y un Curso de Especialización para Grupo Táctico, ambos de especialización, y uno de Normatividad para la Movilización de Ganado y sus Productos y otro de Derecho Procesal en la Función Policial que son de actualización.

Respecto a la sensibilización en violencia de género, solo se implementó una capacitación ("Policía de proximidad con Perspectiva de Género"), que instruyó a 24 mujeres y 35 hombres.

### Control de Confianza

El Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3) no cuenta con recurso FASP convenido para el subprograma de Evaluaciones de Control de Confianza. A pesar de esto, el Centro realizó 2,513 evaluaciones de aspirantes y 2,612 de permanencia para el personal de Seguridad Pública Estatal, Municipal y Penitenciario y se encuentra en proceso de evaluar a otros 660 aspirantes y realizar 408 evaluaciones de permanencia.

Esta amplia capacidad operativa se explica porque los recursos utilizados para las evaluaciones de control de confianza (tecnología, infraestructura, reactivos, instrumentos, equipo y personal técnico) son calificados como "Muy importantes" y como "Totalmente suficientes" (5) en casi todos los rubros, con la excepción del polígrafo, calificado como "Suficiente" (4).

### Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario

Durante el periodo evaluado, no se otorgaron incentivos ni reconocimientos al personal operativo bajo criterios formales como años de servicio, desempeño o valor policial. A pesar de esto, la institución sí cuenta con un sistema formal, documentado y en operación para otorgar incentivos y reconocimientos, establecido en el Reglamento de Honor y Justicia. De esta forma, se concedieron 24 ascensos durante el periodo (18 hombres y 6 mujeres).

Por otra parte, se entregaron 156 becas para el crecimiento académico y se logró que 86 elementos alcanzaran un grado académico mayor al que tenían antes del periodo de evaluación.

El régimen disciplinario está formalizado en la Ley del Sistema de Seguridad Pública del Estado de Guanajuato y cuenta con un código de ética contenido en el Reglamento de Honor y Justicia.

La Unidad de Asuntos Internos (UAI) cuenta con 15 integrantes donde se recibieron 138 quejas/denuncias internas (118 de hombres, 20 de mujeres) y 2 ciudadanas (hombres), lo que resultó en 141 investigaciones iniciadas y que 63 fueran turnadas a la Comisión de Honor y Justicia.

El Consejo de Honor y Justicia (CHyJ) atendió un total de 167 casos. Al corte del 31 de octubre, 116 casos se encontraban sin resolver o en trámite (103 de hombres y 13 de mujeres) y 51 (41 hombres y 10 mujeres) habían sido resueltos.

### Dignificación y prestaciones

Durante el periodo no se financiaron prestaciones laborales generales (como prima vacacional o seguro de vida) con recursos FASP debido a que no se convinieron.

No obstante, en apoyo al crecimiento académico, se otorgaron 156 becas (98 a hombres, 58 a mujeres) financiadas por la Secretaría de Finanzas. Se registraron mejoras en el grado académico alcanzado por 86 personas, siendo la transición de Secundaria a Preparatoria la más común.

En apoyo familiar, se concedieron 886 becas para hijos e hijas de policías. Sin embargo, en el rubro de vivienda, no se cuenta con datos de solicitudes recibidas o resueltas debido a que el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato es el organismo público descentralizado que otorga esta prestación.

### **Equipamiento e infraestructura**

La entidad convino con recurso FASP un total de 18,697 vestuarios y uniformes, 540 prendas de protección, 39 vehículos, y 106 muebles de oficina, pero se calificó como "No funcional" (2) debido a que, al corte del informe, no había entregado.

Finalmente, no se destinaron recursos FASP 2025 para espacios de infraestructura y tampoco se convino recurso FASP para la adquisición, mantenimiento o actualización de equipo o infraestructura para las Unidades Especializadas en Inteligencia e Investigación. No obstante, se dispone de amplia infraestructura y se aplicó recurso Estatal para las Bases de operaciones y las Unidades caninas.

## **CONCLUSIONES**

La Secretaría de Seguridad y Paz de Guanajuato opera con una estructura organizacional y normativa sólida, evidenciada por la formalización de su régimen de carrera y la existencia de un sistema documentado de evaluación de desempeño.

Toda vez que no utiliza el FASP para financiar la Formación Inicial de la policía estatal o para las Evaluaciones de Control de Confianza, la entidad a asumir el 100% de estos costos con recursos propios.

El reporte como "No funcional" del equipamiento convenido con FASP obedece a que el informe registra información al 31 de octubre y los procesos de adquisición, entrega y pago continúan su marcha por lo que es previsible que para el cierre del ejercicio fiscal se pueda concluir exitosamente la entrega de los materiales y una operatividad completa.

En el ámbito de la dignificación policial, además de la existencia de sistemas de apoyo académico (becas) y de una de las remuneraciones más elevadas del país, no estaría de más considerar la entrega de otro tipo de incentivos formales por desempeño para continuar consolidando el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera.

Finalmente, aunque la operación de la Unidad de Asuntos Internos está normada y cuenta con una estructura administrativa numerosa, no cuenta con la facultad para impartir "cursos o talleres para su apropiación, hace[r] campañas de difusión internas, [contar] con mecanismos anónimos de denuncia", que podría explicarse a que su Manual del Procedimiento de Investigación es de fecha incierta y no ha sido actualizado.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA)

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco Normativo Sólido: El régimen disciplinario y el código de ética están formalizados en la Ley Estatal y el Reglamento de Honor y Justicia.</li> <li>• Sostenibilidad Financiera: El estado cuenta con recursos suficientes para el sostenimiento operativo, complementado por fondos federales.</li> <li>• Capacidad de Evaluación C3: El Centro de Control de Confianza tiene alta suficiencia en infraestructura y equipo.</li> <li>• Capacitación Continua Operativa: Fuerte oferta de cursos de actualización en áreas críticas (Protocolo del Primer Respondiente, Análisis Criminal).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorientación FASP: Valorar la asignación de recursos FASP para fortalecer la Formación Inicial policial y el financiamiento de Evaluaciones de Control de Confianza.</li> <li>• Fortalecimiento Preventivo: Promover la actualización del Manual del Procedimiento de Investigación para facultar a la UAI para implementar campañas de ética y sistemas de denuncia anónima, transformándola en una unidad proactiva.</li> <li>• Crecimiento Académico: Utilizar el incentivo de becas y convenios universitarios para desarrollar cuadros de mando altamente calificados.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ámbito disciplinario: Alto volumen de casos sin resolver en el CHyJ (116 casos).</li> <li>• Brecha de género en especialización: Baja participación femenina en cursos tácticos especializados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertidumbre institucional por rezago en la resolución disciplinaria.</li> <li>• Dependencia de recurso estatal con escasa inversión de recursos del FASP.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Gestión eficiente del gasto y recursos federales

- Aseguramiento de la formación inicial: Valorar la reorientación de recursos FASP para garantizar la implementación y financiamiento del programa de Formación Inicial de la policía estatal, donde se reportaron cero capacitaciones y cero recursos convenidos vía FASP, asegurando así que el nuevo personal ingrese con las competencias básicas requeridas en el Plan Rector de Profesionalización.
- Inversión en inteligencia: Evaluar la posibilidad de convenir o asignar recursos (estatales o FASP) para el subprograma de Adquisición y Actualización de Equipo e Infraestructura para las Unidades Especializadas en Inteligencia e Investigación, dada la falta de recursos FASP reportada en este rubro.

### Fortalecimiento del servicio profesional de carrera y dignificación

- Activación de incentivos: ponderar la entrega de incentivos y reconocimientos formales y complementarios por mérito y desempeño, para elevar la moral y fomentar la permanencia del personal operativo que demuestra excelencia.
- Promoción académica y jerárquica: crear una estrategia formal para capitalizar las mejoras académicas obtenidas a través de becas, vinculando directamente la obtención de grados superiores, con los procesos de ascenso y la ocupación de puestos de mando, respetando lo dispuesto en el SPC.

### Transformación del régimen disciplinario

- Operación del CHyJ: Procurar nuevas estrategias de gestión de casos y asignación de recursos humanos y técnicos dentro del Consejo de Honor y Justicia para asegurar que las resoluciones sean emitidas de manera oportuna y que el sistema disciplinario funcione como un mecanismo de justicia interna ágil.
- Impulso a la Unidad de Asuntos Internos vía actualización del marco normativo:

## c. SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL

### HALLAZGOS

#### **Ingreso y estado de fuerza.**

La información referente a la frecuencia de ingreso, las estrategias de reclutamiento (convocatoria abierta, reingreso, comisionados), el personal que ingresó, el estado de fuerza inicial y las bajas registradas a nivel municipal se reporta como no disponible o se registra con valores de cero.

La Secretaría de Seguridad y Paz del Estado de Guanajuato aclara que carece de atribuciones legales u operativas para requerir, concentrar o validar la información sobre el estado de fuerza municipal y los procesos de ingreso, dado que esta es competencia exclusiva de los municipios en virtud de su autonomía constitucional (Art. 115 Federal y Art. 106 Estatal).

Por las mismas razones, tampoco se proporciona información sobre la suficiencia de recursos municipales para sostener la nómina y el equipamiento, ni sobre cómo los municipios estiman su necesidad de nuevo personal.

#### **Capacitación y formación.**

A pesar de la barrera de información administrativa, la formación y capacitación municipal con recursos FASP sí fue registrada toda vez que fue ejecutada por el Instituto de Formación en Seguridad Pública del Estado (INFOSPE).

#### **Formación inicial.**

Se implementó el Programa de Formación Inicial para Policía de Proximidad (activos), capacitando a un total de 100 elementos (35 mujeres y 65 hombres) al corte del 31 de octubre de 2025. Esta capacitación cubrió los trayectos formativos esenciales del Programa Rector de Profesionalización, incluyendo desarrollo humano, ética, actuación policial, prevención y técnicas/tácticas policiales.

#### **Formación continua y especialización.**

- Se impartieron cursos clave de Actualización como el Protocolo Nacional de Actuación Primer Respondiente e Informe Policial Homologado (300 elementos), Competencias Básicas de la Función Policial (150 elementos) y Análisis Criminal y Productos de Investigación (90 elementos).
- En el ámbito de la Inteligencia y la Investigación, se implementaron cursos específicos para policía municipal como "Análisis Delictivo," "Proceso Metodológico del Análisis del Delito" y "Manejo de Información y Reportes de Investigaciones," capacitando a 90 personas (61 hombres y 29 mujeres).

- Se registraron múltiples capacitaciones en sensibilización en violencia por razones de género y Justicia Cívica, dirigidas a los mismos 100 elementos de la formación inicial activa, cubriendo temas como Perspectiva de Género, Derechos Humanos, Modelo Homologado de Justicia Cívica Antecedentes, Definiciones y Marco Normativo de la Justicia Cívica, entre otros.

### Control de Confianza

El Centro de Evaluación y Control de Confianza del Estado (C3) opera plenamente para el personal municipal. Durante el periodo, el C3 realizó hasta el 31 de octubre de 2025, las siguientes evaluaciones:

- 1,250 evaluaciones de aspirantes (749 hombres, 501 mujeres) de las cuales el 60.5% aprobaron (419 hombres, 337 mujeres).
- 1,472 evaluaciones de permanencia (984 hombres, 488 mujeres) de las cuales el 98.9% aprobaron (974 hombres, 482 mujeres).

Un total de 509 evaluaciones se encontraban todavía en proceso y en ninguno de los casos se tuvo que recurrir a centros federales para evaluar al personal municipal.

### Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario

Debido a que la Secretaría de Seguridad y Paz del Estado de Guanajuato carece de atribuciones legales u operativas para requerir, concentrar o validar la información sobre el orden municipal, dado que esta es competencia exclusiva de los municipios en virtud de su autonomía constitucional (Art. 115 Federal y Art. 106 Estatal), no se dispone de información sobre incentivos y reconocimientos; ascensos; crecimiento académico; régimen disciplinario; las unidades de asuntos internos y consejo de honor y justicia; y, prestaciones como seguro de vida, aguinaldo, apoyo para vivienda digna o apoyo familiar (becas para hijos, apoyo por fallecimiento).

### Equipamiento e infraestructura

Con recurso FASP, la única categoría reportada como adquirida fue la de Vehículos (22 unidades) y fueron clasificados como "No funcional" (2) debido a que, al corte de octubre de 2025, se encontraban en proceso de compra y entrega a los municipios beneficiados.

La información sobre la cantidad, suficiencia y estado físico de la infraestructura municipal (Comandancias, Juzgados cívicos, Casetas) se reportó como no disponible por ser competencia municipal.

## CONCLUSIONES

La operación de la Seguridad Pública Municipal en Guanajuato se caracteriza por una coordinación estatal para la profesionalización y el control de confianza, pero una autonomía administrativa que impide la fiscalización estatal.

El INFOSPE y el C3 demuestran ser pilares fuertes en la profesionalización municipal, asegurando que se cumplan dos Programas con Prioridad Nacional clave: la Formación (Inicial y Continua, incluyendo enfoques en género y justicia cívica) y el Control de Confianza.

La conclusión principal es la ausencia de información sobre la gestión del talento humano a nivel municipal. La falta de datos sobre ingreso, incentivos, ascensos y, el Régimen Disciplinario, sugiere que no hay mecanismos para asegurar la estandarización y la rendición de cuentas en los procesos internos de los cuerpos policiales municipales, lo cual constituye el corazón del Servicio Profesional de Carrera.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Capacidad institucional:</b> El estado centraliza con éxito el Control de Confianza (C3) y la Formación Policial Municipal (INFOSPE), garantizando estándares básicos de profesionalización.</li> <li>• <b>Formación integral:</b> Ejecución exitosa de cursos en áreas críticas como Análisis Criminal, Primer Respondiente, Justicia Cívica y Perspectiva de Género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estandarización de Procesos:</b> Buscar mecanismos, como el financiamiento vía FASP y los convenios de capacitación para incentivar a los municipios a adoptar sistemas formales de Servicio Profesional de Carrera, incentivos y regímenes disciplinarios homologados y reportar la información a la entidad.</li> <li>• <b>Digitalización:</b> Desarrollar plataformas para que los municipios reporten la información de gestión de personal y disciplinaria de manera estandarizada al Estado.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asimetría de información:</b> La ausencia de normatividad y la resistencia de los municipios para proporcionar información sobre el ingreso, el estado de fuerza, los ascensos y los sistemas disciplinarios municipales genera una zona de incertidumbre para la generación de diagnósticos objetivos para la toma de decisiones informada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Riesgo de inconsistencia operativa:</b> La falta de estándares y monitoreo en el Servicio Profesional de Carrera a nivel municipal puede llevar a disparidades de calidad y profesionalismo entre las diferentes policías locales.</li> <li>• <b>Erosión de Confianza:</b> La opacidad en los procesos disciplinarios y de ascensos municipales puede generar descontento y desconfianza en la ciudadanía y dentro de las propias corporaciones.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Establecimiento de mecanismos de estandarización y visibilidad municipal

#### **Colaboración para el intercambio de información.**

En la medida de lo posible, promover la firma de convenios específicos entre el estado y los municipios que, respetando la autonomía, induzcan a las corporaciones municipales a reportar periódicamente información detallada sobre su estado de fuerza, procesos de ingreso, ascensos y aplicación del régimen disciplinario, lo cual es esencial para la coherencia del Sistema Estatal de Seguridad Pública.

#### **Sistema básico municipal de SPC y disciplina.**

Respetando la autonomía municipal, valorar impulsar, mediante asesoría y recursos FASP (donde aplique), la creación y formalización de un sistema documentado de incentivos, ascensos, Unidades de Asuntos Internos y Comisiones de Honor y Justicia a nivel municipal, asegurando que estos cuerpos cumplan con los principios de justicia procedimental y transparencia, aunque sean de competencia local.

### Fortalecimiento de la Ejecución y Operatividad

#### **Inversión específica en formación para mandos municipales:**

Dado el alto volumen de capacitación continua, procurar que la formación especializada, como la inteligencia y el análisis criminal, se traduzca en estructuras municipales funcionales y permanentes, dedicadas a estas tareas.

## d. SISTEMA PENITENCIARIO

### HALLAZGOS

#### Ingreso y estado de fuerza.

El proceso de reclutamiento es permanente, con convocatorias abiertas para la Dirección General del Sistema Penitenciario y la de Reintegración Social para Adolescentes, aunque el proceso de ingreso administrativo se formaliza de manera quincenal.

- Dinámica de ingreso: Se registró el ingreso de 302 personas por Servicio Profesional de Carrera (106 mujeres, 196 hombres) y un alto volumen de reingresos (306 personas), lo que sugiere una política de recuperación de cuadros experimentados.
- Estado de fuerza: Al inicio del periodo, la base operativa contaba con 1,533 policías custodios operativos de base. Se incorporaron 522 nuevos policías, pero se registraron 175 bajas, cerrando con un crecimiento neto positivo.
- Suficiencia: El estado afirma contar con recursos suficientes para sostener la nómina, equipamiento y formación, basando su planeación en proyecciones de bajas y presupuesto disponible y que no requiere incorporar más personal.

#### Profesionalización y capacitación

El Sistema Penitenciario reportó la implementación de cursos de Formación inicial en los siguientes términos: se capacitaron 105 elementos (21 mujeres y 84 hombres) bajo los trayectos del Programa Rector de Profesionalización y con financiamiento del FASP, cubriendo temas como desarrollo humano, ética, marco normativo, actuación policial, tácticas penitenciarias y desarrollo de habilidades.

En cuanto a la formación continua de los 10 cursos convenidos con FASP, 7 concluyeron satisfactoriamente y tres están en proceso (especialización del grupo táctico, defensa personal y un diplomado para mandos). De los cursos concluidos destacan el de Competencias Básicas (209 hombres, 73 mujeres), Cadena de Custodia (90 hombres, 29 mujeres), Protocolo de Actuación de Primer Respondiente (87 hombres, 33 mujeres), Derechos Humanos (87 hombres, 31 mujeres) y Uso Legítimo de la Fuerza (81 hombres, 19 mujeres), aunque al corte solo dos habían sido liquidados financieramente.

Destaca una capacitación específica en Inteligencia Penitenciaria para 10 personas, pero no se reportaron cursos exclusivos de protocolos contra la violencia de género o perspectiva de género en centros penitenciarios.

Las instituciones evalúan el desempeño y las competencias del personal operativos la Comisaría General de las Fuerzas de Seguridad Pública; la Dirección General del Sistema Penitenciario; la Dirección General de Reintegración Social para Adolescentes; y, el Instituto de Formación en Seguridad Pública del Estado y lo hacen con base en los manuales para la Evaluación del Desempeño de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y para la Capacitación y Evaluación de Competencias Básicas de la función para los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública

### Control de Confianza

El personal penitenciario es evaluado íntegramente en el centro estatal (C3).

- Evaluaciones: Se realizaron 627 evaluaciones a aspirantes (con un 44% de aprobación) y 358 de permanencia (con un 98.8% de aprobación). Al corte estaban en proceso un total de 123 evaluaciones para aspirantes y de permanencia.

### Servicio de Carrera y Régimen Disciplinario

- Incentivos y Ascensos: Si bien existe un sistema de incentivos y reconocimientos formal, documentado y en operación, con criterios definidos y convocatorias abiertas, durante el periodo no se otorgaron por criterios de desempeño, años de servicio, acciones en beneficio de la comunidad o por valor policial. Se registraron únicamente 3 ascensos (todos hombres), lo que representa una movilidad jerárquica del 0.2% del total del estado de fuerza.
- Crecimiento Académico: Se otorgaron 17 becas a través de la Secretaría de Finanzas. Por otro lado, 5 personas lograron mejorar su grado académico durante el periodo (3 concluyeron la preparatoria y 2 la licenciatura).
- Disciplina: La Unidad de Asuntos Internos (UAI) cuenta con 15 integrantes y recibió 39 quejas internas de las cuales 37 derivaron investigaciones por lo que 32 fueron turnadas a la Comisión de Honor y Justicia, ninguna la Ministerio Público, aunque 31 seguían en trámite o pendientes sin resolver.

### Prestaciones

- Por lo que hace a las prestaciones, no se otorgan con cargo al FASP. No obstante, con recursos de la SSyP se otorgaron 582 becas para los hijos del funcionariado y 7 apoyos económicos directos por casos de fallecimiento o incapacidad.

### Equipamiento e Infraestructura

- Infraestructura: El estado cuenta con 12 centros penitenciarios (10 varoniles, 1 femenino, 1 de adolescentes). Todos cuentan con sistemas de seguridad avanzados y monitoreo actualizado. El estado físico de bardas, torres y talleres se califica como "Suficiente" y que funciona "Adecuadamente". :

- Equipamiento FASP: Se autorizó la adquisición de 12,945 uniformes, 2,989 prendas de protección y 20 vehículos, entre otros equipos. Sin embargo, al corte del 31 de octubre, los procesos de adquisición y entrega seguían en marcha.

### Reinserción Social

Este rubro presenta una actividad robusta y diversificada

- Educación: Miles de personas privadas de su libertad (PPL) están inscritas en niveles desde alfabetización hasta licenciatura. El mayor volumen se concentra en preparatoria (2,867 inscritos).
- Capacitación Laboral: Se impartieron talleres de estampado, bisutería, instalaciones eléctricas, carpintería entre otros, con una alta tasa de éxito en la conclusión de los procesos.
- Programas Psicosociales: Cuenta con amplia oferta de programas de desarrollo personal, de cuidados o psicosociales que suman 2866 personas PPL inscritas (2,727 hombres, 139 mujeres), destacan programas como "Guanajuato puede, yo puedo", "Vive sin drogas" y pláticas sobre relaciones afectivas, relaciones paterno filiales, programa social al egreso y adulto mayor y proyecto de vida, con amplia participación.

## CONCLUSIONES

El Sistema Penitenciario de Guanajuato se distingue por una infraestructura física y tecnológica de adecuada, con centros autoevaluados en estado satisfactorio y cobertura total de sistemas de monitoreo avanzados. Asimismo, los programas de reinserción social muestran una cobertura educativa, laboral y psicosocial ejemplar, siendo uno de los pilares más fuertes de la institución.

Sin embargo, se identifican dos áreas de oportunidad:

**1. Justicia interna:** La Comisión de Honor y Justicia ha resuelto 3 de 34 casos lo que puede minar la percepción de legalidad y disciplina dentro de la corporación.

**2. Estímulos y movilidad:** A pesar de existir un sistema de incentivos y reconocimientos formal, documentado y en operación, en el periodo no se registra el otorgamiento de reconocimientos por desempeño, años de servicio, acciones en beneficio de la comunidad o por valor policial, aunque podría obedecer a que no ha concluido el año calendario. Por otra parte, el número de ascensos (3 de un estado de fuerza de 1,722 funcionarios) indica poca movilidad en el Servicio Profesional de Carrera que podría derivar en desmotivación del personal de custodia penitenciaria.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura de alta seguridad: Centros penitenciarios con sistemas de monitoreo actualizados y buen estado físico.</li> <li>• Modelo de reinserción sólido: Amplia oferta educativa, psicosocial y laboral.</li> <li>• Formación Inicial Activa: A diferencia de otras áreas, aquí sí se ejecutó la formación inicial con recursos FASP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dignificación Policial: Distribuir el reconocimiento al personal a lo largo del año calendario para activar el sistema formal de incentivos que reconoce el riesgo inherente a la función penitenciaria.</li> <li>• Valorar mecanismos alternativos para agilizar la resolución de casos en la Comisión de Honor y Justicia.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potencial rezago disciplinario: El porcentaje de casos sin resolver podría generar incertidumbre jurídica.</li> <li>• Eventual estancamiento en crecimiento profesional: baja tasa de ascensos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La entrega de equipamiento financiado por el FASP en el cuarto trimestre del año puede afectar la operatividad inmediata.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Impulso al Servicio Profesional de Carrera

- Activación de incentivos durante el año: Continuar implementando de manera efectiva y durante todo el año el sistema de incentivos y reconocimientos por mérito que se encuentra vigente. En un entorno de alto estrés como el penitenciario, el reconocimiento permanente no económico (perseverancia, valor) es clave para la retención del personal.
- Equidad en el ascenso: Analizar los procesos de promoción para multiplicarlos y asegurar que hombres y mujeres tengan acceso equitativo dado que durante el periodo los tres ascensos fueron solo para hombres.

### Fortalecimiento de la justicia y disciplina:

- Considerar un Plan de abatimiento de rezago: La Comisión de Honor y Justicia podría asignar recursos técnicos adicionales para resolver los 31 casos pendientes, asegurando que las sanciones o absoluciones se den en tiempos que refuercen la disciplina.

### Optimización operativa y administrativa

- Especialización en género: Valorar el desarrollo de programas de capacitación específicos sobre el manejo de poblaciones vulnerables y protocolos de actuación con perspectiva de género dentro de los centros, yendo más allá de la sensibilización general en Derechos Humanos.
- Gestión de equipamiento: Continuar coordinando con las áreas de adquisiciones para garantizar que el vestuario, equipo de protección y vehículos sean entregados y puestos en operación antes del cierre del ejercicio fiscal, para cambiar el estatus de "No funcional" a operativo.

## e. PROCURACIÓN DE JUSTICIA

### HALLAZGOS

#### Ingreso y estado de fuerza

- **Dinámica de ingreso:** El ingreso de personal es regulado por la Comisión del Servicio de Carrera de Investigación Criminal y Pericial y se realiza cada tres o cuatro meses según las necesidades del servicio y disponibilidad presupuestaria. En el periodo se registró el ingreso de 157 elementos a la Fiscalía General del Estado (65 mujeres y 92 hombres) y 3 reingresos masculinos.
- **Estado de fuerza:** Al inicio del periodo, la fuerza operativa contaba con 1,453 elementos. Durante el periodo se incorporaron formalmente 72 funcionarios (54 operativos y 18 mandos medios), aunque se registraron 89 bajas de las cuales 23 mandos medios y jefes superiores.
- **Suficiencia presupuestaria:** La FGE reporta recursos suficientes para nómina, equipamiento y formación con base en la asignación específica que como organismo autónomo se le otorga en la Ley del Presupuesto General de Egresos del Estado.

#### Profesionalización y Capacitación

- **Formación Inicial:** Se reportó una actividad intensiva con múltiples trayectos formativos y 95 cursos impartidos por la Academia de la Agencia de Investigación Criminal que beneficiaron a 11,367 personas (4,986 mujeres y 6,381 hombres). Destacan las capacitaciones en Perspectiva de género (1,230 personas) y Procedimiento penal acusatorio (973 personas). Se incluyeron temas especializados como análisis de información, armamento, tiro y criminalística.
- **Formación Continua y Especialización:** La oferta es sumamente robusta, con 497 cursos internos y externos que beneficiaron a 21,636 personas (8,980 hombres y 12,656 mujeres). De estos, 28 fueron cursos de especialización que recibieron 791 funcionarios (326 hombre y 465 mujeres). Los cursos con mayor cobertura fueron:
  - Charla ser y quehacer del órgano interno de control de la fiscalía general del estado de Guanajuato: ¿qué es?, ¿qué hace?, ¿cuál es su utilidad? con 530 asistentes.
  - Actualización de cadena de custodia con base en la guía nacional con 526 personas.
  - Curso violencia extrema: feminicidios, que recibieron 496 personas.
- **Asimismo, se cubrieron áreas de alta especialidad como:**
  - Investigación de delitos graves: Desaparición forzada, feminicidio y trata de personas.
  - Ciencias Forenses: Balística, lofoscopia avanzada, análisis de voz y protocolo de Estambul.
  - Ética y Anticorrupción: Seminarios sobre buen gobierno e integridad institucional.

- Género: La FGE muestra un enfoque prioritario en sensibilización sobre esta materia, implementando 18 capacitaciones específicas, con una participación masiva de 1,672 funcionarios en temas de género.

### **Control de Confianza y Evaluación del Desempeño**

- Evaluaciones: Se realizaron 100 evaluaciones a aspirantes y 540 de permanencia. El nivel de aprobación en permanencia fue muy alto (98.9% para hombres y 95.1% para mujeres), mientras que para aspirantes fue del 48 por ciento.
- Sistema de Evaluación: Existe un proceso formal y documentado que utiliza el "Instrumento de Evaluación del Desempeño del Policía de Investigación", operado por la Agencia de Investigación Criminal (AIC).

### **Servicio Profesional de Carrera y Régimen Disciplinario**

- Ascensos y jerarquía: Se otorgaron 284 ascensos (110 mujeres y 174 hombres) en una institución que suma 1,525 funcionarios operativos, equivalente a que 1 de cada 5 personas ascendieron en el periodo demostrando una movilidad jerárquica activa. La estructura actual cuenta con 18 jefes, 197 mandos y 1,310 funcionarios operativos.
- Crecimiento académico: La FGE es la institución con el nivel educativo más alto. La gran mayoría cuenta con Licenciatura (2,175 personas) y un número significativo tiene Maestría (457) o Doctorado (40). Se otorgaron 81 becas financiadas por la propia FGE que beneficiaron a 57 mujeres y 24 hombres.
- Disciplina: El régimen está homologado a la normativa nacional y estatal. Sin embargo, se señala que el Código de Ética es de aplicación general para toda la FGE y no existe uno específico exclusivo para la función operativa. No obstante, se realizan múltiples actividades para difundir principios de ética y conducta policial a través de banners, oficios o cursos de formación como los siguientes: Fundamentos de Ética en la Procuración de Justicia (19-may-25); «Marco Normativo y Legal de la Anticorrupción en México» (30.jun.25); «Conoce el ABC del Código de Ética de la FGEG» (15.jul.25); «Herramienta para conocer la asimilación, por parte de las Personas Servidoras Públicas de la FGEG, de los Principios, Valores y Reglas de Integridad de los Códigos de Ética y de Conducta de la Institución»; «El Código de Conducta de la FGEG en tu Día a Día» (24.sep.25); y, Capacitación «2do. Seminario Institucional de Ética e Integridad: Buen Gobierno y Contrataciones Públicas» (21-mar-25).
- Justicia interna: La Comisión del Servicio de Carrera de Investigación Criminal y Pericial de la Fiscalía General del Estado de Guanajuato atendió 6 casos, resolviendo 5 de ellos mientras que en el caso de la Unidad de Asuntos Internos se reportó cero investigaciones iniciadas en el periodo.

## Equipamiento e Infraestructura

- Equipamiento FASP: Se adquirieron 426 prendas de protección, 154 equipos de cómputo, 75 vehículos entre otros equipamientos. Al igual que en otras áreas, se reportan como "No funcionales" al corte de octubre por estar en proceso de entrega.
- Inteligencia: Se adquirieron licencias especializadas como *Oxygen Forensic Detective* y vehículos para unidades de inteligencia.
- Infraestructura: La FGE dispone de una red extensa de espacios e infraestructura que incluye 113 Agencias de Investigación, 217 Ministerios Públicos, 7 Centros de Justicia para las Mujeres, un Panteón Forense, entre otros que se encuentran en buen nivel de suficiencia y, mayoritariamente, en un estado físico y de funcionamiento adecuado.

## CONCLUSIONES

La Fiscalía General del Estado de Guanajuato presenta un grado de consolidación institucional superior al resto de las instancias evaluadas. Su autonomía técnica y presupuestaria le permite mantener una fuerza operativa con el perfil académico más alto (predominantemente profesional) y un sistema de carrera activo reflejado en un alto número de ascensos y becas propias.

La especialización técnica es su mayor fortaleza, con una oferta educativa numerosa que abarca desde la alta gerencia hasta la criminalística de campo avanzada. El enfoque en Derechos Humanos y perspectiva de género es transversal y masivo.

Como áreas de oportunidad se identifican la dimensión normativa, particularmente en la necesidad de un Código de Ética que atienda los dilemas particulares de la policía de investigación, diferenciándola del personal administrativo. Además, el reporte de actividad investigativa en la Unidad Especializada en Investigación de Asuntos Internos durante el periodo, frente a los casos resueltos por la Comisión del Servicio de Carrera de Investigación Criminal y Pericial de la Fiscalía General del Estado de Honor, sugiere una posible desconexión en el flujo de reportes o una etapa de transición administrativa. Finalmente, que en el periodo no se registra el otorgamiento de reconocimientos por desempeño, años de servicio, acciones en beneficio de la comunidad o por valor policial, que podría obedecer a que no ha concluido el año calendario, pero que podría desmotivar al personal.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel académico profesional: Casi la totalidad del personal cuenta con estudios superiores o de posgrado.</li> <li>Autonomía financiera: Capacidad de financiar sus propios incentivos y becas sin depender de la Federación.</li> <li>Especialización forense: Capacitación interna y externa en tecnologías de vanguardia (balística, inteligencia digital).</li> <li>Movilidad jerárquica: Sistema de ascensos con criterios de género (38% de los ascensos fueron para mujeres).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Ética Policial: Desarrollar un código de conducta específico para la policía de investigación que complemente el código general de la FGE.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de un código de ética exclusivo para el personal de policial de investigación.</li> <li>Retraso en la puesta en operación de bienes adquiridos con FASP (reportados como no funcionales).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Área de oportunidad para incrementar la motivación. Si bien se reconoce al personal a lo largo del año, no hacerlo por rubros como años de servicio, acciones en beneficio de la comunidad, valor policial o <i>post-mortem</i>, que sí se otorgan en otras entidades, puede desmotivarlos, pero se podría revertir difundiendo más el sistema vigente y documentado de incentivos y reconocimientos.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Evolución del marco ético y disciplinario:

- Creación del Código de Ética Policial: Es recomendable diseñar y publicar un código de conducta que atienda específicamente los riesgos y responsabilidades del Agente de Investigación Criminal, diferenciándolo de la ética administrativa general.

## Fortalecimiento del capital humano

- Continuar impulsando la vinculación académica para posgrado: Aprovechar que el personal ya cuenta con licenciatura y que se dispone de convenios de doctorado y especialización para proyectar mayor formación en investigación criminalística compleja y, eventualmente, de carácter internacional que consolide el liderazgo nacional de la FGE.

## f. CENTRO DE CONTROL, COMANDO, COMUNICACIONES Y CÓMPUTO HALLAZGOS

### Infraestructura de videovigilancia y gestión de incidentes

El estado opera un sistema centralizado a cargo de la Dirección General del Sistema Estatal de Coordinación, Comando, Control, Comunicaciones, Cómputo e Inteligencia “C5i”, que cuenta con 4,281 cámaras de videovigilancia en operación. Si bien se reporta que entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2025 ninguna de las cámaras ni el software de gestión ha sido actualizado conforme a los criterios específicos autorizados por el SESNSP, se dispone de una infraestructura robusta por lo que el sistema es totalmente interoperable con los municipios y cuenta con un sistema formal y estandarizado (CAD) para la clasificación de incidentes.

En términos de resultados operativos, el sistema captó 9,486 incidentes y proporcionó 13,919 videograbaciones a las instituciones de procuración de justicia para la integración de carpetas de investigación. Es notable que la gran mayoría de la inversión en equipamiento (puntos de monitoreo, centros de datos, red de enlaces) se realizó con recursos estatales y no con financiamiento del FASP.

### Sistema Único de Reporte e Interconectividad

La generación de datos es masiva y diversificada entre los registros nacionales:

- Registro Nacional de Detenciones (RND): 54,043 registros nuevos.
- Informe Policial Homologado (IPH): 28,825 registros.
- Licencias de Conducir: 58,405 registros.
- Registro Nacional de Vehículos Robados y Recuperados (RNVRyR): 7,456 registros nuevos
- Registro Nacional de Mandamientos Judiciales (RNMJ): 7,062 registros nuevos.

Para asegurar el flujo de estos datos, el C5i cuenta con 3 nodos de conectividad (Firewall, Router NAT y Switch Core), habiendo implementado uno nuevo en 2025. La continuidad operativa está garantizada por una infraestructura de respaldo completa que incluye sistemas de energía ininterrumpida y bancos de baterías de respaldo.

Las prioridades prioritarias para continuar operando de forma adecuada comenzarían por dar mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos existentes; implementar mecanismos de ciberseguridad y protección de la información; contratar y capacitar al personal técnico especializado; fortalecer la conectividad; y, aumentar el respaldo energético con plantas, UPS y baterías de respaldo.

## Red Nacional de Radiocomunicación

La red muestra niveles de fiabilidad excepcionales, con 7,988.98 horas de estabilidad de un total de 8,040 horas operativas.

- Cobertura: Alcanza el 90% del territorio total, logrando el 100% en zonas urbanas y el 95% en rurales.
- Infraestructura: Dispone de 47 sitios de repetición, todos con infraestructura completa y una disponibilidad superior al 90%.
- Terminales: Existen 10,777 equipos (móviles y portátiles), de los cuales el 99.9% (10,766) están en funcionamiento, sin reportarse equipos obsoletos al corte.

## Evaluaciones y certificaciones

Los procesos operativos del C5i han sido actualizados y documentados de forma continua procurando alinearse a estándares internacionales:

- Certificaciones: Si bien el C5i estatal no cuenta con certificaciones nacionales, posee 4 certificaciones internacionales, destacando ISO 9001:2015 y CALEA (esta última en el municipio de León).
- Evaluación SESNSP: De los 45 centros de control en la entidad (1 estatal y 44 municipales), solo el C5i estatal ha sido visitado, y ninguno ha sido censado o evaluado formalmente bajo los criterios del SESNSP aunque operan permanentemente.
- Soporte Técnico: Se estima que las tecnologías actuales cuentan con soporte vigente por parte de los fabricantes por 5 años o más.
- Actualización de procesos y documentos de apoyo. Se actualizaron múltiples procesos de atención ciudadana; de gestión interna; de interoperabilidad tecnológica (desarrollo de software, administración de bases de datos, administración de sistemas de información y soporte tecnológico); y, de coordinación interinstitucional (monitoreo y despacho operativo, de gestión documental, oficialía de partes, riesgos y oportunidades, servicios generales, auditoría interna; seguimiento, medición de procesos y servicios, estadística, análisis de información, evaluación operativa, satisfacción del usuario, adquisiciones, aseguramiento del servicio, registro de personal, profesionalización y comunicación interna y externa).

## CONCLUSIONES

El Centro de Control, Comando, Comunicaciones, Cómputo e Inteligencia (C5i) de Guanajuato se posiciona como una unidad de vanguardia tecnológica, caracterizada por una alta autosuficiencia financiera estatal y una estabilidad operativa sobresaliente. La Red de

Radiocomunicación es uno de los componentes más sólidos, con una cobertura casi total en zonas habitadas y una disponibilidad técnica cercana a la totalidad.

Sin embargo, se identifican áreas de oportunidad administrativa en los procesos de validación federal. Por ejemplo, el hecho de que ninguna cámara se reporte como "actualizada" bajo criterios SESNSP y que el 100% de los centros carezcan de la evaluación nacional refleja una oportunidad de alineación con los protocolos de certificación del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Asimismo, el C5i opera primordialmente con fondos estatales, lo que permite una mayor agilidad en el mantenimiento, pero refleja una eventual subutilización de aprovechamiento de los fondos federales que se podrían utilizar para la modernización tecnológica bajo estándares nacionales.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta estabilidad operativa: Disponibilidad de red superior al 99% y soporte técnico garantizado por más de 5 años.</li> <li>Cobertura territorial: Alcance del 100% en zonas urbanas y 95% en rurales para radiocomunicación.</li> <li>Certificación internacional: Cumplimiento de estándares de calidad (ISO) y CALEA en centros clave.</li> <li>Estandarización de datos: Uso de sistema CAD para clasificar incidentes y alta producción de registros de IPH y RND.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alineación federal: Evaluar la procedencia de incorporarse a los procesos de evaluación y censo del SESNSP para formalizar la calidad de los 45 centros de la entidad.</li> <li>Fortalecimiento de ciberseguridad: Valorar mecanismos avanzados de protección de la información, identificada como la segunda necesidad prioritaria.</li> <li>Optimización de FASP: Ponderar la canalización de recursos federales hacia la actualización de cámaras y software bajo normas nacionales para liberar presupuesto estatal.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cero cámaras actualizadas según criterios SESNSP y cero centros certificados nacionalmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obsolescencia por falta de actualización normativa: El riesgo potencial de que la tecnología, aunque funcional, deje de ser compatible con los estándares nacionales de interoperabilidad.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### **Estandarización y certificación nacional**

- Programa de evaluación SESNSP: Establecer un calendario para que los 44 centros municipales y el estatal completen los procesos de visita, censo y evaluación conforme a los criterios nacionales, cerrando la brecha de certificación existente.
- Actualización normativa de activos: Procurar que las 4,281 cámaras y el software de gestión sean validados o actualizados bajo los lineamientos del SESNSP, garantizando que la infraestructura estatal sea reconocida plenamente en el Sistema Nacional de Seguridad Pública.

### **Gestión Estratégica de Recursos**

- Reorientación de inversión FASP: Ponderar el aprovechamiento de los subprogramas de "Mejora Tecnológica" e "Interoperabilidad" del FASP para financiar el mantenimiento preventivo y correctivo, que es la necesidad número uno, optimizando así el uso del recurso financiero estatal.
- Activación del registro de armamento: Impulsar las medidas pertinentes para que las corporaciones alimenten el Registro Nacional de Armamento y Equipo (RNAE), eliminando el vacío de información reportado.

### **Fortalecimiento Técnico y de Ciberseguridad**

- Capacitación especializada: Atender las necesidades prioritarias de contratar y capacitar personal técnico especializado en ciberseguridad y análisis de datos, asegurando la integridad de los nodos de conectividad implementados.
- Expansión de la red de respaldo: Continuar con la inversión en infraestructura de respaldo energético y conectividad redundante para mantener los niveles de estabilidad de la red por encima del 90% en todo el territorio.

## g. REGISTRO PÚBLICO VEHICULAR

### HALLAZGOS

#### Profesionalización y Capacitación

El REPUVE estatal cuenta con un Programa Anual de Capacitación 2025 formalizado y aplica evaluaciones de conocimientos a su personal técnico-operativo. No obstante, los cursos impartidos durante el periodo no incluyeron componentes de interoperabilidad, inteligencia o análisis vehicular.

#### Infraestructura y capacidad operativa

La entidad dispone de 5 módulos de inscripción y verificación física vehicular. El nivel de suficiencia de estos espacios se califica como "Suficiente" (5) y su estado físico "Funciona adecuadamente" (6). Es relevante señalar que durante el periodo evaluado no se invirtieron recursos FASP para el mantenimiento o modernización de esta infraestructura física.

#### Tecnología y equipamiento

Existe una distinción entre la operación del REPUVE y la infraestructura tecnológica de monitoreo en el estado:

- Equipamiento Propio: El REPUVE reporta no tener equipos tecnológicos obsoletos. No obstante, los equipos instalados no fueron financiados con recursos FASP durante el periodo (puntos de monitoreo, terminales portátiles, lectores RFID o chips).
- Interdependencia: El monitoreo vehicular mediante arcos carreteros con tecnologías RFID y LPR en los 46 municipios es responsabilidad del C5i y no del REPUVE estatal con sus propios recursos.
- Interoperabilidad: El software utilizado actualmente es plenamente interoperable con Plataforma México y con los sistemas estatales (C5i).

#### Gestión de recursos y necesidades prioritarias

La estrategia de financiamiento para 2025 muestra que los recursos FASP no se destinaron a la adquisición de hardware o software. En su lugar, el fondo se utilizó para: i) contratación de personal eventual y por honorarios; mantenimiento de enlaces de conectividad; operación general de los módulos.

La necesidad más urgente identificada por la coordinación es la contratación de personal de manera anual (cubriendo el ejercicio fiscal completo), seguida por la sustitución de equipo tecnológico y la actualización de software.

### Protocolos y seguimiento

El REPUVE estatal destaca por tener procesos formalizados: cuenta con bitácoras de mantenimiento preventivo y correctivo, manuales de uso para cada equipo y protocolos técnicos de actualización. Sin embargo, el sistema carece de indicadores de desempeño definidos, lo que dificulta la medición objetiva de su impacto y eficiencia.

Una observación reiterada a la continuidad del servicio y a la satisfacción de los usuarios finales se refiere a incidentes e intermitencias recurrentes en la conectividad nacional a Plataforma México que impide concluir procesos de consulta o validación. En virtud de que estas fallas corresponden a reportes de la Mesa de Servicios de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSyPC) del orden federal y a que no se cuenta con certeza de conectividad ni de fechas de resolución, el REPUVE estatal ha tenido que virar modificar su estrategia de implementación para recargarse mayormente en la infraestructura estatal.

## CONCLUSIONES

El REPUVE en Guanajuato opera como una oficina de servicios y validación administrativa eficiente, pero con una capacidad tecnológica limitada de forma autónoma. La infraestructura de monitoreo vehicular del estado reside en el C5i, dejando al REPUVE la tarea primordial de inscripción y verificación en módulos fijos con la dificultad de conectividad e insatisfacción ciudadana provocada por intermitencias en Plataforma México responsabilidad de la SSyPC federal.

La conclusión principal es que el FASP funciona como un subsidio de nómina para esta área, ya que el recurso se consume en personal eventual y conectividad, postergando la inversión en modernización tecnológica propia. Si bien la interoperabilidad con Plataforma México es una fortaleza, la falta de capacitación en análisis de inteligencia vehicular y la ausencia de indicadores de desempeño sugieren que el área se enfoca más en el proceso registral que en la generación de productos de inteligencia para la seguridad pública.

## FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interoperabilidad consolidada: Interoperabilidad funcional con Plataforma México y sistemas estatales (C5i).</li> <li>• Formalización de procesos: Existencia de bitácoras de mantenimiento y manuales de operación documentados.</li> <li>• Infraestructura estable: Los 5 módulos actuales funcionan adecuadamente y son suficientes para la demanda actual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Especialización académica: Integrar componentes de inteligencia y análisis vehicular en el plan de capacitación para transformar al personal de "capturista" a "analista".</li> <li>• Definición de métricas: Desarrollar indicadores de desempeño para medir la eficiencia en tiempos de atención y calidad de la verificación.</li> </ul>
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dependencia de nómina FASP: El uso del fondo federal casi exclusivamente para personal eventual podría generar vulnerabilidad operativa ante cambios presupuestarios.</li> <li>• Riesgo de rezago tecnológico: Nula adquisición de equipo tecnológico nuevo (Hand Held, lectores) con recursos del fondo en el periodo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intermittencias en la conectividad. Problemas en Plataforma México, a cargo de la SSyPC, impiden la continuidad del servicio y generan insatisfacción y desconfianza de los usuarios.</li> <li>• Obsolescencia futura: Al no invertir en software u hardware especializado en el ejercicio, se corre el riesgo de un rezago tecnológico acumulado frente a las tácticas de robo de vehículos.</li> </ul>

## SUGERENCIAS DE POLÍTICA PÚBLICA

### Evolución del modelo de capacitación

- Capacitación Táctica y de Inteligencia: Considerar el rediseño de un plan de formación para incluir módulos de análisis de patrones de robo, interoperabilidad avanzada e inteligencia vehicular, permitiendo que el REPUVE aporte datos estratégicos a la Fiscalía y la policía.

### Fortalecimiento Institucional y Humano

- Estabilidad de la plantilla: Evaluar la transición del personal eventual financiado por el FASP a plazas presupuestales definitivas, asegurando así la continuidad de la capacidad operativa sustentada en el recurso humano, aprovechando la experiencia y conocimiento adquirido y brindándole además estabilidad laboral.
- Implementación de un tablero de control: Desarrollar e implementar indicadores de desempeño, enfocándose en la eficacia de la inscripción y la detección de irregularidades en la verificación física.

### Requerimientos para asegurar la conectividad nacional

- Reducir la intermitencia con Plataforma México: Sería conveniente revisar los aspectos relacionados con la observación reiterada hecha por REPUVE estatal al REPUVE nacional respecto de la continuidad del servicio y la satisfacción de los usuarios finales que está asociada a incidentes e intermitencias recurrentes en la conectividad nacional a Plataforma México que impide concluir procesos de consulta o validación.

## 4. PRINCIPALES HALLAZGOS, RECOMENDACIÓN ESTRATÉGICA Y CONCLUSIONES GENERALES

Con base en el análisis integral de la información del Informe Estatal de Evaluación 2025 del FASP del estado de Guanajuato, se presentan a continuación los principales hallazgos, una recomendación estratégica y conclusiones generales, con un enfoque propositivo y orientado a la toma de decisiones estratégicas.

### PRINCIPALES HALLAZGOS.

Guanajuato ha alcanzado un grado de consolidación avanzado en sus instancias de profesionalización, manteniendo una estructura sólida y un compromiso sostenido con la capacitación integral del personal de seguridad pública. En este marco, el INFOSPE destaca como un órgano que conserva una clasificación institucional de Nivel A, lo que garantiza el cumplimiento de los estándares nacionales más exigentes en materia de infraestructura y calidad académica.

El proceso de formación inicial se distingue por implementar procesos de selección con perfiles altamente efectivos y el desarrollo de programas de estudio motivantes que aseguran la permanencia del personal en formación.

La robustez de la formación continua especializada se manifiesta a través de una oferta académica pertinente que incluye cursos de alta especialidad en Análisis Criminal, el Protocolo Nacional de Actuación del Primer Respondiente, Operaciones Especiales, entre otros ámbitos fortaleciendo así las competencias tácticas, operativas y normativas de los elementos.

En el ámbito de la Seguridad Pública Estatal, la institución demuestra una notable capacidad operativa y administrativa, realizando ingresos de personal de forma quincenal y manteniendo un crecimiento neto positivo del estado de fuerza policial.

El Centro de Evaluación y Control de Confianza (C3) exhibe una amplia capacidad operativa, con recursos tecnológicos y humanos calificados como "totalmente suficientes", permitiendo

procesar miles de evaluaciones de aspirantes y de permanencia con altos índices de aprobación.

De forma paralela, la Procuración de Justicia se posiciona como el pilar con mayor nivel de especialización, donde la Fiscalía General del Estado (FGE) cuenta con personal mayoritariamente profesionalizado (licenciaturas y posgrados) y un sistema de carrera sumamente activo que otorgó 284 ascensos en el periodo.

El Sistema Penitenciario y el C5i representan la vanguardia en infraestructura y tecnología. El 100% de los centros penitenciarios operan con sistemas de monitoreo actualizados y disponen de programas de reinserción social que cubren desde la alfabetización hasta la licenciatura. Por su parte, el C5i garantiza una estabilidad operativa superior al 99% en su Red de Radiocomunicación, logrando una cobertura del 100% en zonas urbanas y operando más de 4,200 cámaras de videovigilancia plenamente interoperables.

En lo que corresponde al REPUVE estatal mantiene una interoperabilidad funcional con Plataforma México y los sistemas estatales, asegurando la trazabilidad de la información vehicular en sus módulos de verificación.

## RECOMENDACIÓN ESTRATÉGICA.

A partir de los avances constatados en el proceso de consolidación institucional, profesionalización del personal, desarrollo tecnológico e integración operativa, la ruta estratégica sugerida consiste en continuar avanzando hacia la excelencia institucional, manteniendo el ritmo alcanzado y profundizando los resultados ya visibles a través de la focalización, continuidad e impulso de las acciones en marcha. Esto incluye:

- Focalizar y mantener las áreas que hoy exhiben altos niveles de madurez (infraestructura operativa, especialización del capital humano, interoperabilidad tecnológica), de acuerdo con las prioridades que cada institución considere pertinentes y que definan en sus espacios de planeación.
- Impulsar y ampliar aquellos procesos cuya eficacia ya ha sido demostrada (formación inicial y continua, profesionalización, ciclos de inteligencia y análisis) en función de los programas operativos anuales y disponibilidad presupuestal de cada dependencia.
- Asegurar continuidad y trazabilidad, utilizando los indicadores ya disponibles para monitorear desempeño, consolidar prácticas exitosas y mantener el ciclo virtuoso de mejora institucional.

La parametrización de esta ruta hacia la optimización podrá apoyarse, además de en los indicadores sectoriales de seguridad pública, en los datos obtenidos en el marco de esta evaluación, lo que facilitará medir, en próximos ejercicios, la evolución del desempeño institucional en términos de eficacia, eficiencia y resultados, y permitirá anticipar ajustes operativos o decisiones cuando sea necesario.

Con esta línea estratégica, Guanajuato se coloca en la posición adecuada para preservar sus ventajas institucionales, sostener su crecimiento y reforzar su liderazgo nacional, manteniendo una visión de largo plazo que consolide las capacidades ya construidas y acompañe la evolución tecnológica y operativa del sector seguridad.

## CONCLUSIONES GENERALES.

En suma, el Informe Estatal de Evaluación 2025 evidencia que el estado de Guanajuato cuenta con una arquitectura institucional funcional y en operación para la implementación de los Programas con Prioridad Nacional en materia de seguridad pública, con avances sostenidos en profesionalización, control de confianza, capacitación continua, operación de los sistemas de información y fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y penitenciaria

Destaca positivamente la capacidad de coordinación interinstitucional entre el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública, la Secretaría de Seguridad y Paz, el Centro Estatal de Control de Confianza y la Fiscalía General del Estado, lo que permitió integrar información consistente, validada y oportuna, alineada a los Términos de Referencia para la Evaluación del FASP 2025 del estado de Guanajuato y a los Lineamientos Generales de Evaluación del FASP 2025.

Asimismo, se observa que el FASP ha sido un instrumento importante para sostener la operación cotidiana de las instituciones, particularmente en rubros de personal, capacitación y conectividad.

En términos generales, el Informe constituye una base sólida de evidencia para la toma de decisiones, que permite identificar fortalezas institucionales claras y áreas de oportunidad estratégicas, con el potencial de traducirse en mejoras sustantivas en la eficiencia, eficacia y sostenibilidad de la política de seguridad pública estatal.