

Formato para la Difusión de los Resultados de las Evaluaciones

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN	
1.1 Nombre de la evaluación: Evaluación Institucional 2025.	
1.2 Fecha de inicio de la evaluación: 25/07/2025	
1.3 Fecha de término de la evaluación: 20/01/2026	
1.4 Nombre de la persona responsable de darle seguimiento a la evaluación y nombre de la unidad administrativa a la que pertenece:	
Nombre: Mtra. Rosa María Alfaro Barroso	Unidad administrativa: Coordinación de Gestión y Seguimiento, Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública (SESESP)
1.5 Objetivo general de la evaluación: 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 de las condiciones generales en que desarrollan sus funciones.	
1.6 Objetivos específicos de la evaluación: No aplica. 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 (LGEFASP) no consideran objetivos específicos para la realización de esta evaluación.	
1.7 Metodología utilizada en la evaluación: Se realizó conforme a lo dispuesto en los artículos 6, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 22 de los LGEFASP, emitidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), aplicando una metodología desarrollada por el equipo de levantamiento.	
<p>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 SESNSP y a los términos de referencia de la entidad.</p> <p>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.</p> <p>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 (414 de policía estatal, 172 de policía ministerial y 182 de custodia penitenciaria).</p> <p>Toda la información registrada se capturó íntegramente en la plataforma <i>Google Forms</i> dispuesta por el SESNSP 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.</p>	
Instrumentos de recolección de información:	
Cuestionarios_ Entrevistas__ Formatos___ Otros_ Especifique: Tablet y teléfonos celulares.	
Descripción de las técnicas y modelos utilizados:	

La Encuesta se aplicó a partir de una muestra estadísticamente representativa del personal operativo que conforma las instituciones de seguridad pública y de procuración de justicia de la entidad y constó de 768 entrevistas efectivas. También se respetó el contenido y la estructura de las preguntas del cuestionario incluido en el Anexo 1 de los Lineamientos y se capturó en la plataforma *Google Forms* proporcionada por el SESNSP.

2. PRINCIPALES HALLAZGOS DE LA EVALUACIÓN

Módulo General

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, los hallazgos revelan una brecha de conocimiento sobre estándares salariales, pues el **83% de los encuestados desconoce el salario digno recomendado por la CONASAMI**. No obstante, 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 crítico 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. Adicionalmente, el personal identifica problemas internos de gestión, tales como la **falta de organización (45.2%) y la falta de liderazgo de los mandos (40.0%)**, sumado a que el 33.3% reporta conflictos personales entre los propios elementos de la corporación.

Módulo A. Policía Estatal

Se caracteriza 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 cuanto a la gestión y equipamiento, el **58.5% considera que el origen institucional de sus titulares influye de manera positiva** en la dirección del trabajo operativo. 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 existe una carencia en accesorios menores como las **calcetas, las cuales el 49.3% de los elementos debe comprar por su cuenta** sin recibir reembolso. Un reto tecnológico importante es el acceso a la información, pues el **66.7% manifiesta nunca tener acceso a sistemas de videovigilancia C4/C5**.

Módulo B. Policía Ministerial

El personal 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**.

Módulo C. Custodio

Los custodios reportan 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.

El ambiente laboral es percibido como respetuoso en términos de equidad, con un **86.8% que afirma que "nunca" hay discriminación por género**. En el uso de herramientas de control, el **90.1% utiliza siempre el radio**, mientras que el equipo de restricción como los **aros de seguridad son utilizados "siempre" por el 62.1%**. Tecnológicamente, el sistema penitenciario destaca por el uso de **huellas digitales (98.4%)**, aunque todavía mantienen métodos tradicionales como la **firma en bitácoras físicas para el control de entrada y salida del personal (87.4%)**.

2.2 Señalar cuáles son las principales Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), de acuerdo con los temas del programa, estrategia o instituciones. Los LGEFASP 2025 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional.

2.2.1 Fortalezas: Los LGEFASP 2025 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional

2.2.2 Oportunidades: Los LGEFASP 2025 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional

2.2.3 Debilidades: Los LGEFASP 2025 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional

2.2.4 Amenazas: Los LGEFASP 2025 no consideran la realización de un análisis FODA como parte de la metodología de evaluación establecida para la Evaluación Institucional

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA EVALUACIÓN

3.1 Describir brevemente las conclusiones de la evaluación:

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.

3.2 Describir las recomendaciones de acuerdo con su relevancia:

I. Potenciar el talento humano: Dado el alto compromiso detectado, se recomienda potenciar las campañas de reclutamiento para **sumar nuevos elementos** que permitan optimizar las cargas de trabajo y asegurar que el personal mantenga su máximo rendimiento operativo.

II. Mejorar el equipamiento: Es fundamental asegurar que el suministro de herramientas (como calzado formal, linternas y municiones) sea cubierto en su totalidad por el presupuesto público, permitiendo que el **100% de los elementos cuente con equipo de vanguardia** sin afectar su economía personal.

III. Programas de bienestar Integral: Implementar planes de **higiene del sueño, nutrición y atención psicológica proactiva** para fortalecer la salud física y mental del personal, garantizando que su resiliencia sea tan sólida como su entrenamiento táctico.

IV. Servicio Profesional de Carrera: Seguir robusteciendo los mecanismos de ascenso para que el **desempeño laboral y la capacitación constante** sean los únicos motores de crecimiento, eliminando cualquier percepción de subjetividad en la cadena de mando.

V. Inversión en infraestructura moderna: Continuar con la mejora de las instalaciones, ya que el **52.3% del personal afirma que estas obras influyen significativamente** en su capacidad de respuesta hacia la ciudadanía.

4. DATOS DE LA INSTANCIA EVALUADORA

4.1 Nombre del coordinador de la evaluación: Dr. Carlos Mendoza Mora
4.2 Cargo: Coordinador del equipo de levantamiento
4.3 Institución a la que pertenece: Proyectos Estratégicos Consultoría, S.C.
4.4 Principales colaboradores: Mtra. Ana Laura Reyes Millán, Dra. Karla Mendoza Mora, Lcda. Jazmín Mejía Meza, Lcda. Laura Karen Villarreal Granados y Mtro. Agustín Óscar Aguilar Sánchez.
4.5 Correo electrónico del coordinador de la evaluación: cmendoza@pec-mexico.com
4.6 Teléfono (con clave lada): 55 52714006

5. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) PROGRAMA(S)	
5.1 Nombre del (los) programa(s) evaluado(s): Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2025 en el Estado de Guanajuato.	
5.2 Siglas: FASP	
5.3 Ente público coordinador del (los) programa(s): Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública	
5.4 Poder público al que pertenece(n) el(los) programa(s):	
Poder Ejecutivo <input checked="" type="checkbox"/> Poder Legislativo ___ Poder Judicial ___ Ente Autónomo ___	
5.5 Ámbito gubernamental al que pertenece(n) el(los) programa(s):	
Federal ___ Estatal ___ Local ___	
5.6 Nombre de la(s) unidad(es) administrativa(s) y de (los) titular(es) a cargo del (los) programa(s):	
5.6.1 Nombre(s) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s):	
<ul style="list-style-type: none"> • Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública • Secretaría de Seguridad y Paz • Fiscalía General del Estado de Guanajuato 	
5.6.2 Nombre(s) de (los) titular(es) de la(s) unidad(es) administrativa(s) a cargo de (los) programa(s) (nombre completo, correo electrónico y teléfono con clave lada):	
Nombre:	Unidad administrativa:
Mtra. Rosa María Alfaro Barroso ralfarob@guanajuato.gob.mx Tel. (473) (473) 1 09 22 68, ext. 16921	Coordinación de Gestión y Seguimiento, Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
C.P. Norma Rocío Terrazas Rodríguez nterrazasr@guanajuato.gob.mx Tel. (473) 735 1600	Dirección de Planeación Estratégica y Seguimiento a la Inversión de la Secretaría de Seguridad y Paz.
Lic. Karelía Irais Macías Alba kmaciasa@fgeguanajuato.gob.mx Tel. (473) 7532100	Coordinación de Proyectos de la Unidad de Administración y Presupuestación Estratégica de la Fiscalía General del Estado

C.P. Miguel Ángel Rocha Álvarez mrochaa@fgeguanajuato.gob.mx Tel. (473) 7532100	Unidad de Administración y Presupuestación Estratégica de la FGE
--	---

6. DATOS DE CONTRATACIÓN DE LA EVALUACIÓN
6.1 Tipo de contratación:
6.1.1 Adjudicación Directa___ 6.1.2 Invitación a tres__ 6.1.3 Licitación Pública Nacional___
6.1.4 Licitación Pública Internacional___ 6.1.5 Otro: (Señalar)___
6.2 Unidad administrativa responsable de contratar la evaluación: Coordinación de Gestión y Seguimiento, Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública
6.3 Costo total de la evaluación: \$ 951,200.00 (novecientos cincuenta y un mil doscientos pesos 00/100 M.N.)
6.4 Fuente de Financiamiento: Aportación estatal en el marco del financiamiento conjunto del FASP

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