



CAMPECHE
GOBIERNO DE TODOS



CESP
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE



SPSC
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

Programa Anual de
Evaluación (PAE) 2024



FGECAM
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE



SEGOB
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP)
Evaluación Específica de Desempeño
Ejercicio fiscal 2024

Resumen Ejecutivo



CAMPECHE
GOBIERNO DE TODOS

SEGOB
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

SPSC
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

FGECAM
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

CESP
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

Resumen Ejecutivo

Evaluación Específica de Desempeño

del Fondo de Aportaciones para la Seguridad
Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP)

PAE 2024

Ejercicio Fiscal **2024**

VERSIÓN PÚBLICA



ev//ALUare

En el ejercicio fiscal 2024, el Estado de Campeche implementó diversas actividades que permitieron cumplir con las metas establecidas PPN, así como en los Subprogramas correspondientes a cada uno de ellos. Cada UR contribuyó a la ejecución de estas actividades.

- PPN I a PPN VIII: Atrasos en algunas adquisiciones de bienes y/o equipamientos convenidos en el proyecto de inversión que, aunque se firmaron los contratos para sus compras en tiempo, estos no fueron entregados en los tiempos establecidos, por lo tanto, se recomienda que las unidades responsables de cada subprograma generen estrategias que mejoren la planeación y monitoreo de las adquisiciones y entrega a las diversas áreas.
- PPN III A: Se solicitaron reprogramaciones en el año 2024, esto provocó ajustes y atrasos en la operación o adquisición de equipamiento, por ende, es importante contar con estrategias de planeación al momento de programar los recursos a ejercer en futuros ejercicios.
- PPN VI y PPN VI: Se identificó la importancia de mejorar las instalaciones y equipamiento de las diferentes instituciones de seguridad pública, como los Centros Penitenciarios y la Unidad Administrativa para Adolescentes, así como en los tres Centros de Justicia para Mujeres.

Partiendo de esto, se presenta el análisis FODA desarrollado con base en la información proporcionada por cada Unidad Responsable. Asimismo, se incluyen recomendaciones derivadas de la sistematización y análisis de dicha información, cuyo objetivo es mejorar la ejecución del Programa del Fondo de Aportaciones de Seguridad Pública (FASP) en futuros ejercicios fiscales.

Análisis FODA

El análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) derivadas de la valoración de los PPN y SPPN del FASP, durante el ejercicio fiscal 2024. En este análisis, considerará dos dimensiones: 1) dimensión interna y 2) dimensión externa. La primera dimensión analiza las fortalezas y las debilidades, las primeras señalan las destrezas alcanzadas por los PPN y Subprogramas analizados, las buenas prácticas adoptadas o sus factores de éxito; mientras que las segundas, presentan las áreas de oportunidad o falencias que dependen directamente de las UR que los ejecutan.

Dentro de la dimensión externa, identificamos las oportunidades y las amenazas. Las oportunidades son entendidas como condiciones externas que pueden ser aprovechadas para el cumplimiento de las metas de los PPN y Subprogramas, mientras que las amenazas son alertas sobre riesgos o externalidades que pueden poner en peligro la operación de los PPN y SPPN.

Por consiguiente, se presenta el siguiente análisis correspondiente al ejercicio fiscal 2024, en el estado de Campeche:

Capítulo 1. Programa Dignificación del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

- **Sección 1. Subprograma A). Mejora salarial, prestaciones y bonos por buen desempeño:**
 - El Subprograma no recibió asignación de recursos para el ejercicio fiscal evaluado.
- **Sección 2. Subprograma B). Equipamiento del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:**

Fortalezas:

- El monto asignado al subprograma, que asciende a 30 millones 366 mil 415 pesos, concentra el mayor presupuesto del FASP, asignado a nivel estatal, y

fue destinado a mejorar el equipamiento del personal y la operatividad de las instituciones públicas.

- La Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) y la Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM) brindaron a su personal equipamiento para ejercer sus funciones operativas, de acuerdo a lo siguiente:
 - Seguridad Pública Estatal: bermuda, botas, camisa, camisola, cinturón táctico, pantalón, playera, tocado con bordado, fornitura estatal, casco balístico, chaleco balístico mínimo nivel III-A con dos placas balísticas nivel IV, y equipo anti-motín.
 - Seguridad Pública Municipal: impermeable, chaleco balístico mínimo nivel III-A con dos placas balísticas nivel IV, equipo anti-motín, y escudo anti-motín.
 - Procuración de Justicia: camisa de vestir, camisola, cinturón táctico, playera, casco balístico mínimo nivel III-A, chaleco balístico mínimo nivel III-A, coderas tácticas, lámpara táctica, y rodilleras tácticas.

Oportunidades:

- Se debe desatacar que un área de mejora radica en el número de chalecos balístico bajo resguardo del Estado de Fuerza de la entidad, en lo que se refiere a Policías Estatales en Activo que asciende al 38 por ciento.

Debilidades:

- No se reportan estrategias oficiales y estandarizadas de planeación y monitoreo para eficientar los procesos administrativos para la entrega de los bienes y servicios convenidos en el proyecto de inversión de las unidades responsables Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) y Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM).
- En el ejercicio 2024, solo el 38 por ciento de los policías estatales en activo contaron con chalecos balísticos bajo resguardo.

- Las Unidades Responsables Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) y Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM) notificaron a la Evaluadora que los procesos administrativos en este subprograma presentaron retrasos en la entrega de los bienes y materiales convenidos:

a) Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC)

Secretaría Pública Estatal:

- Partida 271, vestuario y uniformes: bermuda, botas, camisola, cinturón táctico y tocado con bordado.
- Partida 283, prendas de protección para seguridad pública y nacional: casco balístico mínimo nivel III-A con dos placas balísticas nivel IV y equipo anti-motín.

Seguridad Pública Municipal:

- Partida 283, prendas de protección para seguridad pública y nacional: equipo anti-motín.

b) Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM):

- Partida 271, vestuario y uniformes: camisola, cinturón táctico y playeras.

- Sólo el 38 por ciento de los Policías Estatales en Activo cuentan con chaleco balístico vigente asignado bajo resguardo

Amenazas:

- Los procesos administrativos que no competen a la Unidad Responsable pueden presentarse como una problemática porque modifican las temporalidades y objetivos establecidos, ya que no se tiene control sobre las entregas o disposición de los equipos en el tiempo esperado. Estos retrasos limitan las capacidades de Unidad y el cumplimiento de sus metas.

Capítulo 2. Certificación, capacitación y profesionalización de los elementos policiales de las Instituciones de Seguridad Pública conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

➤ Sección 1. Subprograma A). Fortalecimiento de las Capacidades de Evaluación en Control de Confianza:

Fortalezas:

- En el ejercicio fiscal, el 100 por ciento de las evaluaciones en Control de Confianza que fueron convenidas en el proyecto de inversión, principalmente en:
 - B. Evaluaciones de control de confianza (permanencia y nuevo ingreso) a elementos de la Procuraduría General de Justicia o Equivalente.
 - C. Evaluaciones de control de confianza (permanencia y nuevo ingreso) a elementos del Sistema Estatal Penitenciario.
 - D. Evaluaciones de control de confianza (permanencia y nuevo ingreso) a servidores públicos de Instancias con funciones relacionadas con el cumplimiento de los fines de la seguridad pública. (por ejemplo: Secretariado Ejecutivo, Consejo Estatal, C3, C4, C5).
- Más del 88 por ciento de los policías municipales de la entidad, aprobaron las evaluaciones de Control de Confianza (permanencia y nuevo ingreso).
- Se alcanzó el 100 por ciento de las evaluaciones realizadas al personal en Activo en materia de Control de Confianza, aplicada a Policías de Investigación en Activo Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM) y del personal en Activo del Sistema Penitenciario (Subsecretaría del Sistema Penitenciario, Prevención y Reinserción Social

Oportunidades:

- La oportunidad a destacar en este subprograma se refiere que no se realizaron Pruebas Toxicológica y tampoco evaluaciones para la Licencia Colectiva de Portación de Armas de Fuego (LOC), esto representa una

oportunidad en el sentido en que en el próximo ejercicio fiscal 2025 se podrán considerar en el esquema de evaluación del Estado de Fuerza.

Debilidades:

- El 17 por ciento de los elementos del Sistema Penitenciario, aprobó las evaluaciones de Control de Confianza (permanencia y nuevo ingreso).
- El 44 por ciento de los elementos de las policías estatales aprobaron las evaluaciones de Control de Confianza (permanencia y nuevo ingreso).
- El 60 por ciento de los elementos de la Fiscalía General del Estado aprobaron las evaluaciones de Control de Confianza (permanencia y nuevo ingreso).
- No se realizaron Pruebas Toxicológicas y la Evaluación para la Licencia Colectiva de Portación de Armas de Fuego (LOC).

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ ***Sección 2. Subprograma B). Capacitación en todas sus modalidades para el mejor desempeño de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública y de Procuración de Justicia conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica:***

Fortalezas:

- Los cursos de capacitación programados en el proyecto de inversión, fueron llevados a cabo con el 100 por ciento, es decir, se cuenta con elementos capacitados que tendrán un papel eficaz en términos de formación y actualización del personal.
- Se aplicó al personal en activo el 100 por ciento de las evaluaciones de Competencias Básicas de la Función y Evaluación en Desempeño

- En ejercicio fiscal evaluado, se reportó un total de 2 mil 170 policías en activo de las instituciones de seguridad pública con los cuatro elementos e inscritos en el RNPSP.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- De los cuatro perfiles de personal de seguridad pública y procuración de justicia con los que cuenta el estado de Campeche, sólo el perfil de los policías estatales en activo (100 por ciento de su estado de fuerza) cuenta con los Cuatro Elementos del Certificado Único Policial, que este se conforma por: 1. Formación inicial o equivalente, 2. Evaluación de control de confianza con resultado aprobatorio y vigente, 3. Evaluación aprobatoria y vigente de competencias básicas policiales; y 4. Evaluación aprobatoria y vigente del desempeño. Mientras que los Policías Municipales en Activo y el Personal en Activo de Custodia Penitenciaria reporto que el 97 por ciento cuenta con los cuatro elementos, y que la Policías de Investigación en activo tiene un Estado de fuerza del 95 por ciento con este registro.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Capítulo 3. Infraestructura de las Instituciones de Seguridad Pública e Instancias de Procuración e impartición de Justicia conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica:

➤ Sección 1. Subprograma A). Infraestructura y equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:

Fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:

Fortalezas:

- La obra realizada en 2024, denominada "Destacamento de la Policía Estatal Preventiva en Ciudad del Carmen", cuenta con un porcentaje óptimo de avance tanto físico (100 por ciento) como financiero (100 por ciento), contando con las siguientes funcionalidades: comodidad del espacio, facilidad de uso, eficiencia energética (iluminación) y adaptabilidad.
- El subprograma tuvo una asignación de 88 millones 247 mil 903 pesos para la adquisición de nuevo equipamiento y así fortalecer el trabajo de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- Una debilidad es que la entidad, es la ausencia de estrategias oficiales o estandarizadas de planeación y monitoreo para eficientar los procesos administrativos de la entrega del equipamiento convenido en el proyecto de inversión de las Unidades Responsables: Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) y Fiscalía General del Estado de Campeche (FGECAM).
- Las Unidades Responsables: Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) y Fiscalía General del Estado

de Campeche (FGECAM) dieron parte a la Evaluadora que los procesos administrativos en este subprograma presentaron un atraso en la entrega del equipamiento convenido.

a) Seguridad Pública Estatal y/o Procuración de Justicia

- Partida 211: materiales, útiles y equipos menores.

b) Seguridad Pública Estatal:

- Partida 294: Refacciones y accesorio para equipo de cómputo.
 - Partida 511, muebles de oficina y estantería: archivero y locker.
 - Partida 515, equipo de cómputo y de tecnologías de la información: servidor.
 - Partida 519, otros mobiliarios y equipos de administración: aire acondicionado, enfriador y calentador de agua, pantalla para proyector y refrigerador.
 - Partida 521, equipos y aparatos audiovisuales: equipo de sonido y micrófono.
 - Partida 523, cámaras fotográficas y de video: cámara de solapa y cámara fotográfica.
 - Partida 541, vehículos y equipo terrestre: motocicleta y vehículos.
- c) Seguridad Pública Municipal:
- Partida 551, equipo de defensa y seguridad: arma corta.
- d) Procuración de Justicia:
- Partida 515, equipo de cómputo y de tecnologías de la información: computadora de escritorio, computadora portátil y unidades de protección y respaldo de energía (UPS).
 - Partida 523, cámaras fotográficas y de video: cámara fotográfica
 - Partida 541, vehículos y equipo terrestre: vehículo pick up doble cabina y vehículo sedán.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Unidades Especializadas contra el Delito de Secuestro:

Fortalezas:

- El apartado alcanzó el 100 por ciento de la adquisición de equipamiento, el cual consistió en: servicios de conducción de señales analógicas y digitales (partida 317), equipo de comunicación y telecomunicación (partida 565), software (partida 591) y licencias informáticas e intelectuales (partida 597).

Oportunidades:

- La oportunidad que tiene la UECS en la entidad es realizar un programa de capacitación más amplio para permitir que el total del personal sea capacitado en temas relativos al secuestro.

Debilidades:

- Durante el ejercicio fiscal evaluado, las Unidades Especializadas en el Combate al Secuestro (UECS) no reportó casos atendidos en delitos en materia de secuestro, cero números de imputados y cero víctimas atendidas por no tener elementos ni capacidad institucional para llevarlo a cabo.
- De acuerdo con la información reportada por la UR, la Unidad sólo cuenta con un elemento para brindar atención a víctimas.
- Del 100 por ciento del personal de la Unidades Especializada de Combate al Secuestro (ministerial y policial) sólo fueron capacitados el 50 por ciento de los elementos.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Unidades de Investigación para Policía Estatal y Municipal:

Fortalezas:

- Los bienes adquiridos (5 vehículos) lograrán mejorar la atención a la ciudadanía al permitir que los elementos en materia de seguridad pública tengan mayor capacidad de respuesta y movilización.
- En la entidad se cuenta con marco normativo homologado en la entidad se encuentra armonizado al Homologado a las disposiciones dispuestas en el Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica, es decir, contempla Unidades de Investigación en policías Estatales y Municipales.

Oportunidades:

- La entidad tiene la oportunidad de continuar los trabajos en materia de Justicia Cívica través de la realización del Diagnóstico y el Plan de Implementación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica

Debilidades:

- La entidad aún no cuenta con un diagnóstico de la estructura organizacional de la corporación y tampoco cuenta con un plan de implementación que garantice el fortalecimiento de las Unidades de Investigación, o la creación de estas, ya que en el estado no se cuenta con Unidades a nivel municipal.
- La Unidad de Investigación dentro de la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana del Estado de Campeche (SPSC) no cuenta con acceso a kits especializados para procesar escenas del crimen y tampoco con equipo de audio.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Unidades cibernéticas:

- El apartado no contó con asignación presupuestaria para el ejercicio fiscal evaluado del 2024.

Fiscalías Especializadas en investigación y Búsqueda de Personas:

Fortalezas:

- En el ejercicio fiscal 2024, la Dirección de la Fiscalía Especializada en Personas Desaparecidas y No Localizadas de la FGECAM logró localizar con vida a 269 personas desaparecidas.

Oportunidades:

- Un área de oportunidad para la Fiscalía Especializada en Personas Desaparecidas y No Localizadas de la FGECAM es la creación un porcentaje mayor de carpetas de investigación por cada caso de persona desaparecida, si bien una carpeta puede tener varios casos, es relevante destacar la importancia de tener carpetas más focalizadas por cada caso individual.

Debilidades:

- De los 347 casos de personas desaparecidas, la UR solo reporta que fueron abiertas 4 carpetas de investigación.
- En la entidad no se cuenta con subsedes que coadyuven a la investigación de delitos de desaparición forzada y búsqueda de personas.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Unidades de Inteligencia Patrimonial Económica:

- El apartado no contó con asignación presupuestaria para el ejercicio fiscal evaluado del 2024.

Justicia cívica:

Fortalezas:

- En el ejercicio fiscal 2024, se realizó el mantenimiento y conservación de inmuebles para la prestación de servicios administrativos.
- El estado de Campeche cuenta en su marco normativo local armonizado con el Modelo Homologado de Justicia Cívica, Buen Gobierno y Cultura de la Legalidad, por esta razón la entidad, cuenta con Juzgados Cívicos en los municipios de Campeche y Seybaplaya.
- En 2024, los Juzgados Cívicos realizaron acciones para mejorar la convivencia cotidiana, sanciones aplicadas con apoyo de instituciones públicas o privadas, y se derivaron casos de conflictos entre dos o más personas al área especializada de mecanismo alternativos para conciliación, mediación y justicia restaurativa.

Oportunidades:

- La entidad puede aumentar sus capacidades desarrollando mesas de trabajo y trabajo de gabinete para la creación de un Plan de Implementación de acuerdo a lo establecido en el Modelo Homologado de Justicia Cívica, Buen Gobierno y Cultura de la Legalidad de la SPSC

Debilidades:

- No se cuenta con un Plan de Implementación que incluya los componentes y subcomponentes del Modelo Homologado, ante esto es necesario desarrollar el Plan para garantizar su eficiencia en la entidad.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ **Sección 2. Subprograma B). Fortalecimiento de las áreas de investigación forense y pericial:**

Fortalezas:

- Más del 90 por ciento de las solicitudes periciales recibidas fueron atendidas, lo que muestra que los servicios periciales están siendo utilizados activamente, reflejando un alto nivel de confianza en las capacidades del personal en el manejo de casos completos.
- En el ejercicio fiscal 2024, la entidad envió perfiles genéticos y electroferogramas, de conformidad con el Formato Homologado para ingreso al Sistema CODIS, de cadáveres, fragmentos óseos o segmentos humanos no identificados y de familiares que buscan a personas desaparecidas, a la Coordinación General de Servicios Periciales de la Agencia de Investigación Criminal de la Fiscalía General de la República.
- En el año 2024, el estado de Campeche se encontró conectado a la Red Nacional de Información de Huella Balística de la Fiscalía General de la Republica.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron debilidades en este ejercicio fiscal.



Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.



Capítulo 4. Programa Sistemas de estándares de trabajo y rendición de cuentas:

- ***Sección 1. Subprograma A). Seguimiento a protocolos de actuación policial para mejorar el desempeño del personal de las instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:***
 - El Subprograma no recibió asignación de recursos para el ejercicio fiscal evaluado.
- ***Sección 2. Subprograma B). Impulso a la mejoría del control de despacho, supervisión y seguimiento de denuncias ciudadanas:***
 - El Subprograma no recibió asignación de recursos para el ejercicio fiscal evaluado.

Capítulo 5. Programa Prevención de la violencia y del delito conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica;

➤ **Sección 1. Subprograma A). Prevención de la violencia y la delincuencia, procesos generadores de paz y programas para la atención de la delincuencia juvenil:**

Fortalezas:

- El subprograma coadyuvó a prevenir la violencia y el delito en la entidad, con el cumplimiento del 100 por ciento de sus metas convenidas.
- Se atendieron en las diversas acciones de Prevención, Promoción y Fortalecimiento a un total de 54 mil 633 personas, donde 26 mil 464 fueron hombres y 28 mil 169 mujeres; siendo estos de los diferentes niveles educativos: preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y licenciatura; así como redes de mujeres, padres de familia y población en general.
- Se implementaron diversas acciones en materia de prevención que coadyuvaron a la prevención de los diferentes tipos de violencia, así como la prevención y atención a las adicciones; del mismo modo se realizaron acciones de difusión en materia de prevención social de la violencia, canje de armas e intercambio de juguete bélico, fortaleciendo en materia de prevención social a municipios y a los Centros y Áreas Estatales de Prevención Social.
- Se implementaron las certificaciones EC0217.01 "Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal" y la EC0301 "Diseño de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal, sus instrumentos de evaluación y manuales del curso", logrando la profesionalización de los servidores públicos por parte del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
- El Centro Estatal de Prevención Social del estado, en el 2024, atendió los cuatro ámbitos de la prevención social, los cuales son: 1) prevención social, 2) prevención comunitaria, 3) prevención situacional y 4) prevención psicosocial.

- Cada uno de los programas y acciones implementadas por Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana (CEPREDECAM), atendieron los siguientes factores de riesgos: individuales, familiares, grupales, educativos, comunitarios, sociales y culturales.
- De acuerdo con el Modelo Homologado, para la operación y funcionamiento de los Centros Estatales de Prevención Social, se alcanzaron las 12 acciones para su correcta operación.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron debilidades en este ejercicio fiscal.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Capítulo 6. Programa Atención y prevención de la violencia contra las mujeres con perspectiva de género:

➤ **Sección 1. Subprograma A). Fortalecimiento a los programas de prevención y atención a la violencia contra las mujeres:**

Fortalezas:

- El estado de Campeche cuenta con tres Centros de Justicia para Mujeres (CJM): Campeche, Carmen y Escárcega, los cuales atendieron a 5 mil 188 mujeres en el ejercicio fiscal 2024.
- Los tres Centros de Justicia para Mujeres de la entidad cuentan con Convenios de colaboración con el sector privado, académico, organizaciones de la sociedad civil, así como con Protocolos especializados.
- De acuerdo con la evidencia reportada por la UR, todo el personal que labora en los tres Centros de Justicia para la Mujeres fueron capacitados en temas de accesos de justicia para mujeres.

Oportunidades:

- Los CJM son los espacios con un área de oportunidad ante la necesidad de dar seguimiento y monitoria a las mujeres víctimas atendidas, implementar estas políticas de acompañamiento en los tres centros representa un camino viable y a corto plazo, ya que esta actividad se realiza con buenos resultados en el CJM Campeche, al tener un camino ya trazado y que está siendo realizado en la entidad. Solo falta que sea homologado en todos los centros.

Debilidades:

- De los tres Centros de Justicia para Mujeres, sólo el del municipio de Campeche cuenta con el mecanismo de seguimiento y monitoreo de las medidas de protección aplicadas a través de visitas domiciliarias.
- En el ejercicio 2024, la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas contó con 13 personas especializadas en asesoría jurídica, atendiendo 24 mil 184 casos; mientras que laboraron 2 psicólogos que atendieron a más 3 mil 500 personas.

- No se cuenta con la certificación del componente “Sistema de Integridad Institucional” en el Centro de Justicia de Escárcega.
- No se ha aumentado el número de personal especializados en los tres Centros de Justicia para Mujeres, como en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, existe la posibilidad de disminuir la eficacia y eficiencia de la atención brindada a las víctimas.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ ***Sección 2. Subprograma B). Capacitación continua para la atención y prevención de la violencia de género:***

Fortalezas:

- En el ejercicio fiscal 2024, se alcanzó el 100 por ciento del cumplimiento de las metas establecidas en el proyecto de inversión como fue el caso de los cursos de capacitación en materia de Perspectiva de Género, Protocolo de Atención Víctimas y Grupos Vulnerables, Mediación en materia de género y Protocolo para Atención a Víctimas y Grupo Vulnerables.
- Se capacitó a los elementos de la policía municipal (cursos de mediación en materia de género y cursos de protocolo para atención a víctimas y grupos vulnerables) y policía estatal (mediación en materia de género y protocolo para atención a víctimas y grupos vulnerables).

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron debilidades en este ejercicio fiscal.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ ***Sección 3. Subprograma C). Mejoramiento de la infraestructura de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia con perspectiva de género para las mujeres servidoras públicas:***

- El Subprograma no recibió asignación de recursos para el ejercicio fiscal evaluado.

Capítulo 7. Programa Fortalecimiento del Sistema Penitenciario Nacional y de Ejecución de Medidas para Adolescentes.

➤ **Sección 1. Subprograma A). Dignificación y fortalecimiento de los Centros Penitenciarios:**

Fortalezas:

- En el ejercicio 2024, las principales acciones implementadas fueron el fortalecimiento y mejoramiento al equipamiento de los Centros Penitenciarios del Estado. Esto a través de adquirentes de vestuario, uniformes, prendas de protección, blancos y otros textiles. así como equipos de comunicación e infraestructura que implicó la realización de dos obras.
- Antes del término del año 2024, la Unidad responsable cumplió con el 100 por las obras realizadas en el Centro Penitenciario de San Francisco Koben y del Centro Penitenciario de Ciudad del Carmen.
- Se cumplió con el 100 por ciento de la meta programada, en el equipamiento de uniformes a los elementos de seguridad y custodia. En este sentido, se contó con equipo de seguridad, equipo de oficina, equipo tecnológico en los Centros Penitenciarios de San Francisco Koben y Ciudad del Carmen.

Oportunidades:

- Si bien la Unidad tuvo un buen reporte de cumplimiento, el área de oportunidad más valiosos tiene que ver con los procesos administrativos internos por lo que representa el punto que mayor atención debería poner la UR con el fin de no limitar o alentar las acciones operativas en materia de seguridad.

Debilidades:

- Los procesos administrativos atrasaron la entrega en tiempo y forma del equipo vehicular planteada en el proyecto de inversión.
- No se realizó inversión en equipamiento de áreas médicas, mobiliarios y equipos necesarios, ya que en el ejercicio 2024 no tuvo partida asignada.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ **Sección 2. Subprograma B). Dignificación y fortalecimiento de los Centros de Internamiento para Adolescentes:**

Fortalezas:

- El estado de Campeche invirtió recurso en este subprograma para mejorar las condiciones de la Unidad Administrativa para Adolescentes, por concepto de: mobiliario y equipo de administración, así como en equipo de cómputo y de tecnologías de la información.

Oportunidades:

- La oportunidad de este subprograma se centra en la mejora de las condiciones en las que viven los reclusos, tanto de los centros penitenciarios como de las Unidades Administrativas para Adolescentes. Una mejor considerable de las instalaciones representaría un trato de mayor dignidad a las personas que viven en estos lugares y que permita tener mejores condiciones para las labores de reinserción social en la entidad.

Debilidades:

- Se reportaron instalaciones con estatus de "mala calidad" de la Unidad Administrativa para Adolescentes que fueron las torres de seguridad, así como instalaciones en condiciones "regulares": las canchas, sanitarios, áreas de lavandería, cocina, área deportiva, salón de cómputo y CCTV.
- No se cuenta con instalaciones de calidad y dignas para los jóvenes que se encuentran en la Unidad Administrativa para Adolescentes (canchas, cocina, área deportiva, salón de cómputo, entre otros) para un desarrollo pleno que coadyuve a su reinserción con la sociedad.



Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Capítulo 8. Programa Sistema Nacional de Información:

➤ **Sección 1. Subprograma A). Bases de datos del Sistema Nacional de Seguridad Pública:**

Fortalezas:

- El estado de Campeche reportó para el ejercicio evaluado la conexión del municipio de Hecelchakán a la Plataforma México, esta no fue una meta comprometida, pero fue posible gracias a que el municipio ya contaba con la infraestructura de la red de telecomunicaciones.

Oportunidades:

- En próximos ejercicios analizar la viabilidad de convenir con el SESNSP, en el proyecto de inversión, la conectividad de municipios a Plataforma México.
- Incrementar el presupuesto del subprograma para mejorar el promedio estatal de las bases de datos del SNSP, por medio de la implementación de acciones que coadyuven mejorar las variables que lo mejoran: mano de obra, equipo tecnológico, conectividad a la Plataforma México y asesoría.

Debilidades:

- La base de datos del SNSP reportaron áreas que requieren modificaciones considerables e introducción de mejoras, ejemplificadas en las siguientes variables:
 - Informe Policial Homologado (IPH), variables a fortalecer: mano de obra, equipo tecnológico, conectividad a la Plataforma México y asesoría.
 - Licencias de Conducir (LC), variables a fortalecer: mano de obra
 - Mandamientos Judiciales (MJ) variables a fortalecer: mano de obra, equipo tecnológico y asesoría.
 - Registro de Vehículos Robados y Recuperados (VRyR), variables a mejorar: mano de obra y equipo tecnológico.
 - Registro Nacional de Información Penitenciaria (RNIP), variables a mejorar: equipo tecnológico, conectividad a la Plataforma México y asesoría.

- Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), variables a mejorar: mano de obra y equipo tecnológico.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.
- **Sección 2. Subprograma B). Sistema Nacional de Atención de Llamadas de Emergencia y Denuncias Ciudadanas:**

Fortalezas:

- El 100 por ciento de adquisición los bienes, servicios y personal convenido fue alcanzado de acuerdo a lo programado en el proyecto de inversión brindando.
- Se desarrollaron actividades para disminuir las llamadas improcedentes o falsas a los servicios de atención de llamadas de emergencia 9-1-1 y de denuncia anónima 0-89, tales como: difusión vía redes sociales, Caravana Jaguar, mesas de seguridad y entrega de material en eventos.
- El personal que labora en el Servicio de Emergencia 9-1-1 y de Denuncia Anónima 0-89 fue capacitado. Tomaron tres cursos de capacitación: dos impartidos por el Instituto Nacional de las Mujeres y uno por el Secretariado Ejecutivo de Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Oportunidades:

- La Unidad responsable tiene la necesidad de generar una campaña de comunicación que permita tener un mayor contacto con la sociedad y hacerle ver las implicaciones del uso o abuso de llamadas falsas, de igual manera, esto dotará de un mayor reconocimiento a las acciones emprendidas desde este sector de la seguridad pública.

Debilidades:

- No se cuenta con una estrategia de comunicación que permita reflexionar a la ciudadanía la importancia de no realizar llamadas falsas o improcedentes, utilizando diversas vías de difusión
- El estado de Campeche, en el año 2024, no contó con un Servicio de Carrera para el Servicio de Emergencia 9-1-1 como lo refieren el Acuerdo del Consejo del Sistema Nacional de Seguridad Pública 06/XLIII/17 y el artículo 111 bis de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- 9 de cada 10 llamadas de denuncia anónimas recibidas en el servicio 089, en el año 2024, fueron falsas o improcedentes.
- En el año 2024, sólo se implementaron pláticas y medios electrónicos como actividades de promoción y difusión a los servicios de atención de llamadas de emergencia 9-1-1 y de denuncia anónima 089.
- No se cuenta con el "Estudio sobre los requerimientos, modificaciones legales, adecuaciones presupuestales y demás temas relacionados que permitan la implementación de un servicio de carrera para el personal del Servicio de emergencias 9-1-1" enviado al Centro Nacional de Información como meta del FASP 2025.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ **Sección 3. Subprograma C). Fortalecimiento de los Sistemas de Videovigilancia y Geolocalización:**

Fortalezas:

- Los recursos otorgados al subprograma han permitido contar con el personal necesario, así como con los bienes y servicios que permitieron el fortalecimiento de los sistemas de videovigilancia y geolocalización en la entidad.

- Mediante los incidentes captados por el Sistema de Videovigilancia, durante el año 2024, se realizaron 10 mil 831 intervenciones. Estas intervenciones consisten en la entrega de videgrabaciones a las instituciones de seguridad y justicia para su integración en carpetas de investigación.
- Más del 50 por ciento de los municipios del estado de Campeche cuentan con cámaras de seguridad (1 mil 328).

Oportunidades:

- Si bien la entidad cuenta con una cobertura considerable de cámaras y puntos de monitoreo, se reconoce como una oportunidad el aumento de estos para mejorar la capacidad de respuesta, vigilancia y protección de la ciudadanía.

Debilidades:

- Se debe considerar un aumento de más cámaras de seguridad y Puntos de Monitoreo Inteligente en la entidad.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ **Sección 4. Subprograma D). Red Nacional de Radiocomunicación:**

Fortalezas:

- Para el año 2024, la disponibilidad de Red de Radiocomunicación fue de 95.86 por ciento.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.



Debilidades:

- La Red de Radiocomunicación presentó un 59 por ciento de cobertura territorial en el estado.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

➤ **Sección 5. Subprograma E). Registro Público Vehicular:**

Fortalezas:

- En el ejercicio fiscal 2024, el estado de Campeche alcanzó poner en operación cuatro Módulos de Inscripción Vehicular (2 fijos y 2 itinerantes) y 37 Puntos de Monitoreo Vehicular.

Oportunidades:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron oportunidades en este ejercicio fiscal.

Debilidades:

- La UR del SPPN logró realizar mil 380 constancias de inscripción, representando menos del 35 por ciento de la meta convenida (4 mil000).
- Los procesos administrativos atrasaron el inicio de operación de los Puntos de Monitoreo Vehicular RFID en el 2024.

Amenazas:

- Derivado del análisis realizado por el equipo evaluador sobre las evidencias reportadas por la UR en este subprograma, no se identificaron amenazas en este ejercicio fiscal.

Recomendaciones

Capítulo 1. Programa Dignificación del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

- **Sección 2. Subprograma B). Equipamiento del personal de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:**

1. Implementar acciones administrativas, de colaboración o solicitudes de ajustes presupuestarios para incrementar el porcentaje de chaleco balístico vigentes bajo resguardo para policías estatales a fin de lograr una cobertura superior.

Capítulo 2. Certificación, capacitación y profesionalización de los elementos policiales de las Instituciones de Seguridad Pública conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica.

- **Sección 1. Subprograma A). Fortalecimiento de las Capacidades de Evaluación en Control de Confianza:**

2. Llevar a cabo como parte de las Evaluaciones en Control de Confianza: Pruebas Toxicológicas y Licencia Colectiva de Portación de Armas de Fuego (LOC).

Capítulo 3. Infraestructura de las Instituciones de Seguridad Pública e Instancias de Procuración e impartición de Justicia conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica:

- **Sección 1. Subprograma A). Infraestructura y equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia:**

- **II. Unidades Especializadas contra el Delito de Secuestro:**

3. Elaborar un diagnóstico de necesidades de personal para la creación de una ruta crítica que permita la contratación de un porcentaje mayor de personal para la Unidad Especializada para el Combate del Delito de Secuestro, con el objetivo de atender a un mayor número de víctimas, en el corto y mediano plazo.

4. Diseñar un Plan de Capacitación en temas de atención de los delitos en materia de secuestro para todo el personal de la Unidad Especializada para el Combate del Delito de Secuestro.
- **Unidades de Investigación para Policía Estatal y Municipal:**
 5. Desarrollar un Diagnóstico sobre la estructura organizacional del Estado de Fuerza de la Policía, incluyendo a la Policías de Investigación de campo y de Gabinete, con capacidades Procesar y Gestionar Jurídica, con la finalidad de identificar áreas de oportunidad y de mejora en materia de implementación de la justicia cívica y la resolución pacífica de conflictos.
 6. Equipar a la Unidad de Investigación de la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana con kits especializados para procesar escenas del crimen y equipo de audio especializado.
- **Fiscalías Especializadas en investigación y Búsqueda de Personas:**
 7. Implementar estrategias que permitan fomentar un mayor trámite del número de carpetas de investigación para los casos de personas desaparecidas en la entidad.
- **Justicia cívica:**
 8. Elaborar un Plan de Implementación de acuerdo a lo establecido por el Modelo Homologado de Justicia Cívica, Buen Gobierno y Cultura de la Legalidad que de paso a un fortalecimiento de la Unidad de Investigación de la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana.

Capítulo 6. Programa Atención y prevención de la violencia contra las mujeres con perspectiva de género:

- ***Sección 1. Subprograma A). Fortalecimiento a los programas de prevención y atención a la violencia contra las mujeres:***
9. Implementar en los Centros de Justicia para Mujeres de los municipios del Carmen y Escárcega mecanismos de seguimiento y monitoreo a través de las visitas domiciliarias y llamadas telefónicas, al igual que se hacen en el CJM Campeche.

10. Valorar la factibilidad de contar con una mayor cantidad de personal especializado en la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas, ya que el número de personas atendidas en el año 2024 fue superior a 27 mil personas contando sólo con 15 elementos especializados.

Capítulo 7. Programa Fortalecimiento del Sistema Penitenciario Nacional y de Ejecución de Medidas para Adolescentes.

➤ Sección 1. Subprograma A). Dignificación y fortalecimiento de los Centros Penitenciarios:

11. Realizar un diagnóstico enfocado en el análisis de la infraestructura y equipamiento de los Centros Penitenciarios de San Francisco Koben y Ciudad del Carmen con el fin de determinar los elementos necesarios que hacen falta.

➤ Sección 2. Subprograma B). Dignificación y fortalecimiento de los Centros de Internamiento para Adolescentes

12. PPN7-B: Elabora un diagnóstico sobre la situación actual de la infraestructura física, así como una estrategia de atención que permita identificar e implementar mejoras en espacios que requieren mantenimiento y reparaciones en los Centros Penitenciarios de San Francisco Koben y Ciudad del Carmen y la Unidad Administrativa para Adolescentes, con el objetivo de que puedan ser implementadas adecuaciones en el corto, mediano y largo plazo.

Capítulo 8. Programa Sistema Nacional de Información:

➤ Sección 1. Subprograma A). Bases de datos del Sistema Nacional de Seguridad Pública:

13. Implementar una estrategia que permita mejorar el promedio estatal de las bases de datos del SNSP a través de la ejecución de acciones y medidas como: un mayor equipo tecnológico, mayor mano de



obra, así como con mayor conectividad a la Plataforma México y servicios de asesoría.

➤ **Sección 2. Subprograma B). Sistema Nacional de Atención de Llamadas de Emergencia y Denuncias Ciudadanas:**

14. Implementar estrategias de comunicación que permitan disminuir la recepción de llamadas falsas o improcedentes en el servicio de emergencias 9-1-1 del CEI.

➤ **Sección 3. Subprograma C). Fortalecimiento de los Sistemas de Videovigilancia y Geolocalización:**

15. Realizar un diagnóstico que permita medir la viabilidad de colocar más cámaras de seguridad y Puntos de Monitoreo Inteligente en la entidad.



CAMPECHE
GOBIERNO DE TODOS

SPSC
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

FGECAM
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

CESP
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

**Evaluación Institucional (Encuesta Institucional)
del Fondo de Aportaciones para la Seguridad
Pública de los Estados y del Distrito Federal
(FASP) del Estado de Campeche Ejercicio
Fiscal 2024**



Versión Pública

ev//ALUare

I. Perfil del Personal Operativo

Los hallazgos obtenidos corresponden al análisis de la información recolectada mediante la aplicación de la Encuesta Institucional a 391 elementos policiales en el Estado de Campeche para el año 2024. Los resultados reflejan que el 77.5 por ciento de los encuestados (303 elementos), identificados como policías estatales, desempeñan funciones relacionadas con la prevención, reacción e investigación en Instituciones Policiales Estatales, lo que evidencia un enfoque operativo prioritario en esta área.

Asimismo, el 16.4 por ciento (64 elementos), categorizados como policías ministeriales o equivalentes, participan en labores de investigación en Procuradurías Generales o Fiscalías. Por último, el 6.1 por ciento (24 elementos), clasificados como custodios, se dedican a actividades de vigilancia y custodia en el Sistema Penitenciario.

A partir de los datos obtenidos, se evidencia una marcada predominancia masculina en el personal de seguridad pública en el estado de Campeche, con el 83 por ciento del total siendo hombres y solo el 17 por ciento siendo mujeres. Esto refleja una disparidad significativa en la distribución de género en este sector, lo cual podría ser indicativo de tendencias culturales, estructurales o históricas dentro de la institución de seguridad pública en la región o en las motivaciones que podrían incidir en la decisión de mujeres para incorporarse en estos roles.

El personal de seguridad pública en Campeche se concentra principalmente en las edades de 30 a 35 años (28.6 por ciento) y 36 a 41 años (26.3 por ciento), representando juntos el 54.9 por ciento del total. Esto refleja que la mayoría se encuentra en una etapa adulta joven y media, probablemente acorde con los requisitos físicos y operativos del trabajo. En contraste, las edades más jóvenes (18 a 23 años) y más avanzadas (mayores de 60 años) tienen una representación mínima, lo cual, en el caso de los jóvenes podría estar relacionado con la experiencia laboral mínima requerida.

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche (54.7 por ciento) está casado, lo que refleja predominio de compromisos familiares formales,

mientras que el resto presenta una diversidad en sus situaciones personales, con menor representación de solteros, en unión libre o divorciados.

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche cuenta con un nivel educativo de preparatoria o bachillerato (56.5 por ciento). Esto indica que más de la mitad del personal posee una formación educativa media superior, posiblemente suficiente para cumplir con los requisitos básicos del trabajo en este sector. Por otro lado, el 30.2 por ciento tiene estudios de licenciatura o nivel profesional, lo que representa un porcentaje considerable de personal con educación superior. Esto sugiere una diversidad en el nivel educativo del personal, con una tendencia predominante hacia niveles intermedios.

Respecto al número de personas sobre la que los elementos poseen responsabilidad directa, se tiene que, la mayoría (67 por ciento) no tiene personas bajo su mando. Esto podría indicar que gran parte del personal ocupa puestos operativos o de ejecución más que cargos administrativos o de liderazgo. Por otro lado, el 23.5 por ciento reporta tener de 1 a 5 personas bajo su mando, lo que refleja una menor proporción de personal con responsabilidades de supervisión directa. Los niveles más altos de supervisión (de 6 a 10, de 11 a 30, y más de 31 personas) son significativamente menos comunes, representando juntos solo el 9.5 por ciento. Esto sugiere una estructura organizacional donde la mayoría del personal trabaja individualmente o en roles con supervisión directa de equipos.

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche tiene entre 6 y 10 años de antigüedad laboral (26.6 por ciento), seguido por aquellos entre 1 y 5 años (19.2 por ciento con 2 a 5 años y 14.3 por ciento con menos de 2 años). Esto sugiere que gran parte del personal se encuentra en etapas intermedias de permanencia en la institución. Los grupos con mayor antigüedad (más de 11 años) representan proporciones menores, indicando menor continuidad laboral a largo plazo.

II. Aspectos Socioeconómicos

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche (47.8 por ciento) percibe un sueldo mensual bruto entre \$11,201 y \$16,000 pesos, seguido por el 30.4 por ciento que recibe entre \$8,001 y \$11,200 pesos. Esto refleja que más del 78 por ciento del personal se concentra en rangos salariales medios, mientras que los ingresos menores a \$8,000 pesos y mayores a \$16,000 pesos son poco frecuentes, indicando una estructura salarial predominantemente homogénea en niveles intermedios.

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche (57 por ciento) tiene entre 3 y 4 personas que dependen de su ingreso, incluyéndose a sí mismos, mientras que el 28.6 por ciento cuenta con 1 o 2 dependientes. Los rangos más altos, con 5 o más dependientes, son menos comunes, representando solo el 14.4 por ciento en total. Esto refleja una carga económica moderada para la mayoría del personal, concentrada en familias pequeñas o medianas.

El 90.3 por ciento del personal de seguridad pública en Campeche no recibe ingresos adicionales, mientras que únicamente el 9.7 por ciento señala contar con ingresos complementarios. En términos absolutos, esto equivale a 38 elementos que reportan percibir ingresos adicionales.

Entre quienes reportan ingresos adicionales, la mayoría (36.8 por ciento) percibe entre \$1,001 y \$3,000 pesos mensuales; mientras que el 23.7 por ciento obtiene menos de \$1,000 pesos, y el 15.8 por ciento recibe entre \$3,001 y \$5,000 pesos. Los ingresos más altos, superiores a \$8,000 pesos, son poco comunes, representando solo el 10.5 por ciento. Esto evidencia que, aunque algunos integrantes del personal cuentan con ingresos complementarios, estos suelen ser de montos bajos.

III. Profesionalización

Solo el 19.4 por ciento del personal de seguridad pública en Campeche afirma que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, mientras que el 50.1 por ciento señala que no lo tiene y el 30.4 por ciento desconoce su existencia. Esto evidencia una limitada implementación o difusión de este esquema, lo que podría

impactar en las oportunidades de desarrollo profesional. Por otra parte, podría reconocerse que el desconocimiento del personal sobre este esquema podría deberse a una insuficiente capacitación o comunicación interna.

Los 76 elementos que reportaron reconocer trabajar en instituciones con Servicio Profesional de Carrera afirman conocer las funciones y requisitos de su puesto. Esto refleja que para este segmento del personal existe claridad en las expectativas laborales y una adecuada comunicación organizacional en las instituciones que implementan este esquema.

De todos los que trabajan en instituciones con Servicio Profesional de Carrera, el 88.2 por ciento indica que se emiten convocatorias públicas y abiertas para ocupar plazas vacantes, lo que refleja transparencia en los procesos de selección. Sin embargo, un 10.5 por ciento señala que estas convocatorias no se realizan, y un 1.3 por ciento desconoce si existen, lo que evidencia áreas de mejora en la uniformidad y comunicación de estos procesos dentro del personal.

El 18.4 por ciento del personal en instituciones con Servicio Profesional de Carrera reporta que su institución cuenta con un plan individual de carrera aprobado, mientras que el 64.5 por ciento señala que no existe dicho plan y el 17.1 por ciento desconoce su disponibilidad. Esto evidencia una falta de implementación o comunicación sobre esquemas de desarrollo profesional individualizado, limitando el apoyo estructurado para el crecimiento laboral del personal.

Por su parte, el 51.3 por ciento del personal en instituciones con Servicio Profesional de Carrera indica que las promociones o ascensos se realizan mediante concursos públicos y abiertos, mientras que el 32.9 por ciento señala que no se utiliza este mecanismo y el 15.8 por ciento desconoce su implementación. Esto sugiere que, aunque la mayoría percibe cierta transparencia en los procesos de ascenso, existe una proporción significativa que no los identifica como práctica común o desconoce su existencia.

Respecto al derecho a solicitar la revisión de resoluciones disciplinarias mediante el Recurso de Rectificación, el 69.7 por ciento tiene conocimiento de

este; mientras que el 30.3 por ciento desconoce este mecanismo. Esto evidencia que, aunque la mayoría está al tanto de este derecho, aún existe una proporción significativa de personal que no tiene acceso a la información necesaria sobre esta herramienta de protección. Lo anterior, impacta en la capacidad de ejercer plenamente sus derechos de rectificación.

Referente a la inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 89 por ciento del personal de seguridad pública en Campeche afirma estar inscrito; lo cual, refleja un alto nivel de formalidad en la incorporación al sistema. Sin embargo, el 7.9 por ciento desconoce si está registrado y el 3.1 por ciento indica no estar inscrito, lo que evidencia áreas de mejora en la comunicación y aseguramiento del cumplimiento de este requisito.

La mayoría del personal inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (97.7 por ciento) cuenta con la Clave Única de Identificación Personal (CUIP). No obstante, una pequeña proporción, equivalente al 1.4 por ciento, indica no disponer de esta clave, y el 0.9 por ciento desconoce si la posee. Esto evidencia un desconocimiento por parte de un porcentaje menor de los elementos entrevistados de la CUIP.

La mayoría del personal inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública cuenta con el Certificado Único Policial (CUP), lo que demuestra un cumplimiento significativo en la certificación necesaria para sus funciones. Sin embargo, una minoría, representada por el 2.3 por ciento, carece de este documento, y el 3.2 por ciento no sabe si lo posee, evidenciando que en algunos elementos existe falta de conocimiento sobre el CUP.

El personal de seguridad pública en Campeche recibe principalmente prestaciones laborales esenciales como aguinaldo, seguridad social (ISSSTE/IMSS), vacaciones y seguro de vida, con una cobertura superior al 98 por ciento. Además, una alta proporción cuenta con días de permiso (85.6 por ciento), fondo para el retiro (85.4 por ciento) y créditos para la vivienda (82.4 por ciento), lo que refleja un sistema robusto de beneficios básicos para los empleados.

Por otro lado, prestaciones complementarias como apoyo para transporte (31.2 por ciento), servicios psicológicos (27.6 por ciento) y seguro de gastos médicos mayores (25.1 por ciento) tienen menor cobertura. Beneficios adicionales, como comedor dentro de las instalaciones (19.5 por ciento) y seguridad social estatal (16.0 por ciento), son aún menos frecuentes, indicando áreas de oportunidad para fortalecer el bienestar integral del personal.

IV. Capacitación

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche (94.9 por ciento) ha recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación, lo que refleja un compromiso institucional con el desarrollo de habilidades y competencias. Sin embargo, el 5.1 por ciento no ha recibido formación, evidenciando una pequeña brecha en la uniformidad en la preparación del personal y su desempeño en las funciones asignadas.

Del personal que ha recibido cursos de capacitación, el 99.2 por ciento ha recibido formación inicial y el 87.3 por ciento ha recibido formación continua. Esto refleja un esfuerzo significativo por parte de las instituciones para garantizar una capacitación integral. Sin embargo, un 10.2 por ciento no ha recibido formación continua, y un 2.4 por ciento desconoce si ha tenido acceso a este tipo de capacitación.

La mayoría de los elementos policiales entrevistados reportaron (60.6 por ciento) recibió entre 1 y 3 cursos de capacitación en el último año, mientras que un 15.9 por ciento tomó entre 4 y 6 cursos. Sin embargo, un 18.1 por ciento no recibió ningún curso durante este periodo, lo que evidencia disparidades en el acceso a la formación. Adicionalmente, solo un 4 por ciento participó en 7 a 10 cursos, y un 1.3 por ciento en más de 10.

Los cursos más frecuentemente impartidos al personal de seguridad pública en Campeche fueron el Protocolo Minnesota y los cursos de especialización para Ministerio Público Orientador y Asesor Jurídico de Víctimas, ambos con una participación del 71.7 por ciento. Estos cursos fueron altamente valorados por su

utilidad en el desempeño de sus funciones. Otros temas relevantes incluyeron el Protocolo Nacional de Actuación y la Atención a Víctimas Vulnerables, aunque con una menor participación del personal.

En términos de calificaciones, los cursos como el Protocolo Minnesota y los relacionados con la atención a víctimas recibieron mayoritariamente valoraciones positivas, mientras que un pequeño porcentaje calificó algunos cursos como "regulares" o "malos". Entre estos, se incluyen la Formación Inicial para Guías Técnicos y Medicina Táctica, evidenciando áreas donde se podría mejorar la relevancia o la ejecución de los contenidos.

El 0.7 por ciento tuvo acceso a capacitación internacional, de estos dos elementos de seguridad pública que recibieron capacitación en el extranjero, solo uno de ellos reporta que utilizó los conocimientos adquiridos para impartir cursos al personal operativo. Esto sugiere que, aunque la capacitación internacional tiene el potencial de beneficiar al equipo en general, su aprovechamiento para compartir aprendizajes dentro de la corporación es limitado, lo que representa una oportunidad para fomentar la transferencia de conocimiento y maximizar el impacto de estas experiencias.

V. Evaluación Policial

La mayoría del personal de seguridad pública en Campeche (38.6 por ciento) fue evaluado mediante exámenes de control de confianza en 2023, seguido por el 27.9 por ciento que lo hizo en 2022 y el 22.8 por ciento en 2024. Sin embargo, un 9.5 por ciento reportó haber sido evaluado en 2021, y un 1.3 por ciento indicó no haber sido sometido nunca a este tipo de pruebas. Esto sugiere que, aunque la evaluación es regular para la mayoría, aún persisten lagunas que podrían comprometer el monitoreo continuo de la confiabilidad del personal.

Dentro del personal que fue evaluado en control de confianza, los aspectos mejor calificados en las evaluaciones realizadas entre 2021 y 2024 fueron el trato por parte del personal evaluador (13 por ciento) y la organización y logística del proceso (12 por ciento), ambos con valoración de "excelente". Sin embargo, el

equipo utilizado recibió una proporción significativa de calificaciones "regulares" (16.3 por ciento), lo que indica una posible área de mejora en términos de tecnología o herramientas disponibles. Además, factores como el tiempo empleado en las evaluaciones y las instalaciones obtuvieron las calificaciones más bajas, con apenas 4.9 por ciento y 3.4 por ciento de valoraciones "malas", respectivamente, evidenciando retos puntuales en estos aspectos operativos.

La mayoría del personal evaluado en controles de confianza entre 2021 y 2024 desconoce el resultado de su última evaluación, con un 87.8 por ciento que afirmó no estar informado al respecto. Solo el 12.2 por ciento indicó conocer su resultado, lo que refleja fallas en la comunicación de estos procesos, limitando la retroalimentación necesaria para que los elementos puedan comprender su desempeño y áreas de mejora.

El 68.7 por ciento del personal de seguridad pública reportó haber sido sometido a exámenes toxicológicos de manera sorpresiva, sin notificación previa, como parte de los controles de confianza realizados entre 2021 y 2024. Sin embargo, el 31.3 por ciento indicó no haber sido evaluado de esta forma, lo que sugiere que, aunque la práctica es común, no se aplica de manera uniforme, dejando espacio para mejorar la implementación de este tipo de medidas en todo el personal.

Por su parte, el 18.4 por ciento del personal de seguridad pública tiene una percepción negativa sobre el impacto de las evaluaciones de control de confianza, mientras que el 8.5 por ciento no tiene una opinión formada. Aunque se refleja una mayoría que valora estas evaluaciones como herramientas útiles (73.1 por ciento).

Referente a la evaluación de competencias básicas de la función, la mayoría del personal reporta que ha sido evaluado, lo cual, ilustra un compromiso generalizado por medir habilidades esenciales en el desempeño de sus labores. Sin embargo, un 9.5 por ciento no ha sido evaluado, lo que sugiere que aún persisten puntos de desarrollo en la cobertura de estas evaluaciones, necesarias para garantizar estándares homogéneos de desempeño en toda la institución.

Del total del personal que fue evaluado en competencias básicas, solo el 25.1 por ciento del personal evaluado en competencias básicas de la función indicó haber conocido el resultado de su evaluación, mientras que el 65.8 por ciento afirmó no haber tenido acceso a esta información, y el 9.0 por ciento no recuerda si fue notificado. Esto evidencia una falta significativa de retroalimentación en los procesos de evaluación, lo que podría limitar las oportunidades de mejora individual.

Respecto a la evaluación de competencias, previo a la evaluación se realiza una capacitación de las siete competencias de la función. El 73.2 por ciento del personal evaluado reportó haber recibido la capacitación correspondiente antes de la evaluación, lo que demuestra un esfuerzo de preparación al personal. Sin embargo, el 18.9 por ciento indicó no haber recibido dicha capacitación, y el 7.9 por ciento no recuerda si tuvo acceso a ella.

El 77.1 por ciento del personal evaluado en competencias básicas indicó que el lugar donde se llevó a cabo la evaluación contaba con la infraestructura y recursos necesarios, lo que refleja una mayoría con condiciones adecuadas para el proceso. Sin embargo, el 19.2 por ciento señaló la ausencia de dichas condiciones, y un 3.7 por ciento no recuerda si estaban disponibles, lo que evidencia áreas de oportunidad para garantizar que todos los evaluados tengan acceso a entornos óptimos para su evaluación.

La mayoría del personal evaluado en competencias básicas (96.9 por ciento) no enfrentó dificultades durante el proceso de evaluación, lo que indica una experiencia mayoritariamente positiva en términos de organización y ejecución. Sin embargo, un 3.1 por ciento reportó haber enfrentado problemas, lo que representa una minoría.

Del personal que enfrentó dificultades reportadas durante la evaluación de competencias básicas (11 elementos), el 72.7 por ciento se atribuyó a la falta de infraestructura y equipo, destacándose como la principal causa de inconvenientes. Además, el 18.2 por ciento de los casos señaló que los problemas se debieron al diseño y planteamiento de la evaluación, mientras que el 9.1 por ciento indicó que estas dificultades surgieron de la logística y control de la institución evaluadora.

Del total del personal entrevistado, solo el 30.2 por ciento indicó haber sido sometido a una evaluación de desempeño, mientras que el 56.8 por ciento señaló no haber recibido dicha evaluación. Además, un 13.0 por ciento reportó que esta no aplicaba en su caso. Esto refleja una oportunidad de ampliar la cobertura en la implementación de evaluaciones de desempeño, teniendo en cuenta la periodicidad en la que se recomienda o establece que se implementen.

Del personal que reportó haber sido evaluado en desempeño, solo el 20.3 por ciento del personal evaluado indicó haber conocido el resultado de su evaluación, mientras que el 70.3 por ciento señaló no haber recibido esta información, y un 9.3 por ciento no recuerda si tuvo acceso a ella. Esto evidencia una deficiencia en la comunicación de los resultados, limitando la oportunidad de retroalimentación para el personal y el aprovechamiento de las evaluaciones como herramientas de mejora continua.

Solo el 25.4 por ciento del personal evaluado en desempeño reportó que su superior jerárquico y las comisiones correspondientes participaron en la aplicación de su evaluación del desempeño, mientras que el 44.9 por ciento indicó que no se llevó a cabo dicha participación. Además, el 29.7 por ciento declaró no saber si intervinieron. Esto refleja una falta de claridad o consistencia en la participación de autoridades clave, lo que podría impactar la transparencia y eficacia del proceso evaluativo.

Un 32.2 por ciento del personal evaluado indicó que tenía conocimiento de que la evaluación de desempeño la realiza su superior jerárquico, mientras que el 43.2 por ciento no tenía conocimiento de ello y el 24.6 por ciento declaró no estar seguro. Esto refleja un área de oportunidad respecto a la comunicación respecto al conocimiento de quienes deben realizar la evaluación de desempeño para mejorar la percepción del personal.

La mayoría del personal del personal (79.7 por ciento) indicó conocer que la evaluación de desempeño mide el cumplimiento de funciones en apego a principios como legalidad, objetividad, eficiencia y profesionalismo, lo que sugiere un nivel alto de comprensión sobre los criterios evaluativos. Sin embargo, el 13.6 por ciento declaró no estar seguro de si estos principios son considerados en la

evaluación, y el 6.8 por ciento afirmó desconocerlos, evidenciando áreas donde es necesario reforzar la comunicación y claridad sobre los estándares de evaluación.

VI. Equipamiento

En el apartado de uniformes, el pantalón y la gorra tipo beisbolera fueron considerados de muy buena calidad por el 9 por ciento de los elementos evaluados. Las camisas y el calzado también destacaron, con un 45 por ciento y un 41 por ciento calificándolos como de buena calidad, respectivamente. Sin embargo, el 32.2 por ciento indicó que el calzado tiene una calidad regular, mientras que un 9 por ciento lo evaluó como de mala calidad. Esto sugiere que, aunque algunos elementos son bien percibidos, el calzado presenta una oportunidad clara de mejora.

En relación con la protección personal, los chalecos balísticos fueron señalados como de buena calidad por el 23 por ciento de los encuestados, mientras que los cascos balísticos obtuvieron una evaluación positiva más baja, con un 14 por ciento en esta categoría. A pesar de estas cifras, el 11.8 por ciento indicó que los chalecos balísticos tienen una calidad regular y un 2.6 por ciento calificó los cascos como de mala calidad. Estos resultados evidencian cierta insatisfacción con la calidad percibida en estos elementos esenciales para la seguridad del personal.

El análisis de la calidad del armamento reveló que las armas cortas fueron señaladas como de muy buena calidad por el 9 por ciento de los evaluadores, mientras que los cargadores obtuvieron un 4 por ciento en esta categoría. Sin embargo, los cargadores también fueron señalados por el 19.7 por ciento como de calidad regular, y las municiones fueron evaluadas como de mala calidad por un 2.6 por ciento. Estos datos reflejan inconsistencias en la percepción de calidad de los componentes del armamento, en especial en los accesorios complementarios.

Respecto a los accesorios, la fornitura fue destacada por un 6 por ciento como de muy buena calidad, mientras que los candados de mano o esposas

fueron considerados de buena calidad por un 14 por ciento de los encuestados. Por otro lado, un 31.2 por ciento calificó la fornitura como regular y un 4.3 por ciento como de mala calidad. Esto pone de manifiesto una percepción mixta sobre la calidad y funcionalidad de estos elementos en el equipo operativo.

Finalmente, en el área de equipamiento general, las patrullas, tanto camionetas como sedanes, fueron calificadas como de muy buena calidad por el 5 por ciento de los encuestados. El equipo de radiocomunicación y las cámaras de solapa tuvieron una mejor percepción, con un 21 por ciento y un 19 por ciento calificándolos como de buena calidad, respectivamente. Sin embargo, un 17.6 por ciento señaló que el equipo de radiocomunicación tiene calidad regular y un 2 por ciento evaluó negativamente las patrullas tipo camioneta y las tabletas. Este panorama refleja la necesidad de ajustar y mejorar ciertos aspectos del equipamiento para garantizar su funcionalidad y aceptación generalizada entre el personal.

VII. Uso de Tecnología

La información obtenida refleja que las herramientas tecnológicas con mayor nivel de conocimiento entre los encuestados son el correo electrónico (86.7 por ciento) el equipo de radiocomunicación (85.4 por ciento) y las tabletas (81.1 por ciento). En contraste, el dron es la tecnología con menor nivel de conocimiento reportado, ya que solo el 14.6 por ciento indicó saber usarlo, mientras que un 85.4 por ciento señaló desconocer completamente su operación. Este hallazgo evidencia un buen manejo de tecnologías básicas, pero también una importante área de oportunidad en la capacitación para el uso de tecnologías más avanzadas.

El proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera las fases de: llenado del IPH, entrega/recepción al Ministerio Público y captura en el aplicativo de Plataforma de México. La fase del IPH identificada como la más complicada del proceso es la del llenado del IPH 2024, según el 40.9 por ciento de los encuestados. Asimismo, la captura de información en el aplicativo de Plataforma México fue señalada como la segunda fase más difícil, con el 33.2 por ciento mencionándolo. Por otro lado, la entrega o recepción del IPH al Ministerio Público

fue percibida como el mayor desafío solo por el 25.8 por ciento. Estos datos destacan la necesidad de una familiarización previa de los elementos con el IPH y así, facilitar su claridad y realización.

La percepción general sobre el Informe Policial Homologado (IPH) 2024 es predominantemente positiva, ya que el 68.0 por ciento de los encuestados lo calificaron como bueno. Sin embargo, un 26.3 por ciento lo evaluó como regular, mientras que solo el 1.3 por ciento manifestó una percepción negativa. Esto indica una buena aceptación general del IPH.

El nivel de capacitación percibido para llenar el Informe Policial Homologado (IPH) 2024 presenta una división notable: el 40.9 por ciento de los encuestados se siente muy capacitado para realizar esta tarea, mientras que un 45.8 por ciento considera que tiene un nivel de capacitación regular. Estos datos ilustran que, aunque la mayoría percibe un nivel aceptable de capacitación, existe una proporción significativa que considera necesario reforzar su preparación.

La información muestra que el 35.3 por ciento de los encuestados utiliza tabletas o teléfonos inteligentes para elaborar reportes, informes u otros escritos oficiales, mientras que un 31.5 por ciento recurre al uso de computadoras. Sin embargo, un 28.9 por ciento realiza esta labor de forma manual, lo que podría reflejar limitaciones en el acceso o uso de herramientas tecnológicas modernas. En contraste, solo un 0.5 por ciento indicó usar una máquina de escribir, y un 3.8 por ciento señaló no elaborar reportes o escritos oficiales. Esto pone de manifiesto una creciente adopción de herramientas digitales, aunque aún persiste un uso significativo de métodos tradicionales. Lo anterior puede asociarse con las necesidades específicas para cada tipo de labor en la Institución.

Los datos obtenidos reflejan que la mayoría de los encuestados (95.9 por ciento) considera que la capacitación es esencial para un adecuado llenado del Informe Policial Homologado (IPH) 2024, mientras que el 91.0 por ciento señala que contar con tiempo suficiente es igualmente crucial. Además, un 88.2 por ciento destaca la importancia de una guía de llenado, y el 85.7 por ciento menciona la infraestructura tecnológica como un elemento necesario. Se evidencia que tanto

la preparación del personal como los recursos técnicos y organizacionales son fundamentales para garantizar el éxito en el proceso de llenado del IPH.

Respecto al Sistema Nacional de Información (SIN), el 57.5 por ciento de los encuestados ha realizado solicitudes de información respecto a vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información en el desempeño de su trabajo. Sin embargo, un 33.0 por ciento indicó no haber realizado ninguna solicitud, mientras que un 9.5 por ciento manifestó no saber si ha utilizado este sistema. Esto deja ver que, aunque la mayoría utiliza esta herramienta, aún existe un porcentaje que desconoce su uso, lo que puede indicar áreas de mejora en capacitación o integración del SIN en los procesos laborales.

La información revela que solo el 51.2 por ciento de los encuestados indicó contar con el equipo necesario para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI) en su área de trabajo. En contraste, los 161 elementos restantes, reportaron no tener acceso al equipo requerido o desconocer si dispone de dicho recurso. Esto manifiesta una brecha significativa en la disponibilidad de infraestructura tecnológica necesaria para el uso del SIN.

La información muestra que el 92.1 por ciento de los encuestados indicó contar con la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) como método principal de identificación y registro de personal en la institución. Además, el 71.4 por ciento mencionó el uso de identificación con fotografía actualizada, mientras que el 61.4 por ciento destacó el uso de huellas dactilares. El 55.5 por ciento reportó utilizar el registro de voz como método de identificación. Este sugiere que, aunque se emplean múltiples métodos de identificación, la CUIP y las fotografías actualizadas son los sistemas más ampliamente implementados, mientras que el registro de voz presenta un menor nivel de uso.

VIII. Infraestructura

El 21.7 por ciento consideró que las instalaciones están en buen estado, y un porcentaje menor señaló que son muy buenas (4.9 por ciento) o excelentes (4.3 por ciento). Por otro lado, el 44.0 por ciento de los encuestados calificó el estado físico

de las instalaciones donde opera como regular, mientras que el 25.1 por ciento lo evaluó como malo. Estos datos evidencian que la mayoría de las instalaciones requieren mejoras significativas para alcanzar estándares más altos de calidad y funcionalidad.

La información muestra revela que solo el 25.1 por ciento de todos los encuestados considera que se realizaron mejoras físicas en las instalaciones de la institución durante el 2024. En contraste, el 74.9 por ciento señaló que no hubo mejoras, representando una clara mayoría. Esto evidencia una percepción generalizada de falta de atención a la infraestructura.

De los elementos que afirmaron que hubo mejoras físicas en las instalaciones durante el 2024, el 74.5 por ciento consideró que dichas mejoras, ampliaciones o construcciones cumplieron con la calidad esperada. Por otro lado, el 16.3 por ciento indicó que estas mejoras cumplieron poco con sus expectativas, mientras que el 9.2 por ciento señaló que no cumplieron con la calidad esperada. Esto sugiere que, la mayoría percibe un cumplimiento adecuado en la calidad de las mejoras.

De acuerdo con los elementos que señalaron la existencia de mejoras físicas en las instalaciones durante el 2024, el 65.3 por ciento afirmó que dichas mejoras resolvieron las necesidades de infraestructura de la institución. Sin embargo, el 15.3 por ciento indicó que las mejoras no resolvieron dichas necesidades, mientras que el 19.4 por ciento consideró que solo las resolvieron parcialmente. Aunque la mayoría percibe que las mejoras fueron efectivas, aún existe una proporción considerable que identifica áreas pendientes de atención para satisfacer plenamente las necesidades de infraestructura.

La información indica que el 71.4 por ciento de los encuestados considera que las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas en las instalaciones influyen significativamente en la mejora de su capacidad operativa y de respuesta. Por otro lado, el 13.3 por ciento opinó que dichas mejoras no tienen impacto. Esto resalta que la mayoría percibe un efecto positivo de estas intervenciones, aunque un porcentaje considerable identifica limitaciones en su impacto.

Del total de elementos policiales encuestados (391 elementos), el 59.3 por ciento considera que las instalaciones donde laboran actualmente les permiten operar de manera eficiente y eficaz. Esto evidencia una percepción dividida sobre la funcionalidad de las instalaciones, con una proporción significativa de elementos que señala deficiencias que podrían afectar su desempeño laboral.

De los 159 elementos policiales que indicaron que las instalaciones no les permiten operar de manera eficiente y eficaz, el 94.3 por ciento señaló la falta de espacio en las instalaciones como la principal razón. La mayoría de los elementos mencionaron que las instalaciones están en malas condiciones, que no hay suficiente capacidad y que los espacios no son adecuados para la operación. Estos datos reflejan una combinación de problemas de infraestructura que afectan el desempeño operativo de los elementos.

Por último, la mayoría de los elementos (95.7 por ciento) considera necesario realizar mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones donde actualmente laboran. Se manifiesta una amplia percepción de insuficiencia en la infraestructura actual, lo que subraya la necesidad de inversiones significativas para mejorar las condiciones laborales y operativas del personal.

IX. Condiciones Laborales y Funciones Policiales

Del total de elementos policiales encuestados, el 69.6 por ciento expresó sentirse muy orgulloso de formar parte de la Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodio. El 25.6 por ciento (100 elementos) indicó sentirse orgulloso de formar parte del personal. En contraste, solo el 3.8 por ciento manifestó sentirse poco orgulloso y el 1.0 por ciento indicó no sentir ningún orgullo. Esto destaca una percepción positiva predominante respecto al sentido de pertenencia y orgullo en la corporación policial, aunque también revela una minoría que no comparte esta visión.

La información refleja que la razón más frecuente para ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio es la necesidad económica o el desempeño en el trabajo,

señalada por el 20.2 por ciento de los encuestados. Le sigue la vocación y el desarrollo profesional. Las razones menos comunes fueron el convencimiento de amistades y la herencia familiar. Esto destaca la importancia de factores económicos y vocacionales en la decisión de unirse a estas corporaciones, mientras que influencias familiares o sociales tienen un impacto menor.

La información revela que el 43.5 por ciento de los encuestados perciben respeto en su comunidad como resultado de ser Policía Estatal, Ministerial o Custodia. Mientras que el 13.8 por ciento indicó recibir reconocimiento en su comunidad. Por otro lado, un 4.1 por ciento reportó haber experimentado discriminación. Esto muestra que una proporción significativa siente respeto en su comunidad, aún existe un porcentaje que no identifica un impacto claro o positivo derivado de su labor, mientras que una minoría enfrenta experiencias negativas como la discriminación.

Se evidencia que el aspecto más valorado del trabajo por los encuestados es proteger y servir a la sociedad, señalado por el 99.0 por ciento. Le sigue investigar los hechos delictivos (91.6 por ciento) y brindar seguridad y vigilar (95.4 por ciento). Además, el 94.9 por ciento indicó disfrutar del contacto con la población, mientras que el 69.3 por ciento valoró el sueldo y las prestaciones. Estos hallazgos muestran una alta satisfacción con aspectos relacionados con el servicio a la comunidad y la ejecución de labores esenciales en su rol, aunque el reconocimiento de las prestaciones económicas también tiene un peso significativo.

La información muestra que el 80.3 por ciento de los encuestados indicó haber intervenido como primer respondiente en el desempeño de sus funciones. En contraste, el 19.2 por ciento señaló no haber participado en esta labor. Esto destaca que una gran mayoría ha tenido experiencia directa en esta función clave, lo que sugiere que la intervención como primer respondiente es una práctica común y esencial en las actividades operativas del personal encuestado.

La información revela que el 32.2 por ciento ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, mientras que el 67.8 por ciento señaló no haber tenido dicha experiencia. Esto indica que parte del personal ha estado involucrada

directamente en estas audiencias, lo cual, se puede vincular con la preparación de los elementos que estén a cargo de función de participar en este ámbito.

X. Hábitos en el Trabajo

La información revela que el 95.4 por ciento de los encuestados considera que las leyes deben aplicarse a todos por igual, reflejando una percepción mayoritaria de equidad y justicia en la aplicación normativa. En contraste, el 4.6 por ciento opina que pueden hacerse excepciones en algunos casos. Esto destaca un fuerte consenso entre el personal encuestado sobre la importancia de la imparcialidad en la aplicación de las leyes, lo que podría influir positivamente en su desempeño y en la percepción de justicia en su entorno laboral.

Los datos revelan que el 68.3 por ciento de los encuestados realiza pases de lista entre cinco y seis veces por semana, siendo esta una de las actividades más frecuentes. Sin embargo, el 57.8 por ciento no lleva a cabo actualización de normatividad, y el 50.9 por ciento no realiza reuniones del mando con sus subordinados. Además, el 42.5 por ciento indicó no realizar revisión del armamento, y el 43.5 por ciento reportó hacer entrenamiento físico entre una y dos veces por semana.

Por último, la información muestra que el 36.1 por ciento de los encuestados considera que el desempeño laboral es el criterio más importante para otorgar ascensos en su institución. Le siguen la capacitación con el 25.3 por ciento y el favoritismo con el 22 por ciento, lo que destaca percepciones sobre prácticas subjetivas en el proceso de ascensos. En menor medida, el 15.3 por ciento indicó la antigüedad en el puesto como relevante, mientras que solo el 1.3 por ciento señaló la puntualidad. Aunque el desempeño y la capacitación son valorados, el favoritismo es reconocido como un factor significativo, lo que podría impactar la transparencia y confianza en los procesos de promoción interna.

XI. Problemas en el Trabajo

La información revela que el 98.2 por ciento de los encuestados considera que es necesaria la capacitación para mejorar el trabajo en la corporación, seguido por el 97.4 por ciento que señala la necesidad de contar con más personal. Además, la mayoría de los elementos también resalta la importancia de disponer de equipo de trabajo adecuado, y la relevancia de crear oportunidades de crecimiento. Esto evidencia una percepción generalizada sobre la falta de recursos, tanto en términos de personal y equipo como de formación y desarrollo, para mejorar las condiciones laborales y operativas.

La información señala que el 62.1 por ciento de los encuestados considera que uno de los principales problemas dentro de la institución es la falta de organización, seguido por el 57.0 por ciento que identifica falta de confianza entre los elementos. Además, el 49.4 por ciento menciona la falta de liderazgo de sus mandos, y el 41.9 por ciento destaca conflictos personales entre el personal. En menor medida, el 29.9 por ciento indica negligencia en la actuación de los elementos, mientras que el 16.4 por ciento reporta la existencia de acoso u hostigamiento sexual. Estos datos reflejan desafíos importantes relacionados con el ambiente laboral, el liderazgo y las relaciones interpersonales, lo que podría afectar de manera adversa la eficiencia y la unidad dentro de la institución.

▪ Recomendaciones

Con base en los hallazgos previamente expuestos, se presenta una serie de recomendaciones dirigidas a las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Campeche, orientadas a optimizar las condiciones laborales y el desempeño del estado de fuerza. Para cada recomendación, se detalla el área de oportunidad identificada, la sección correspondiente de la encuesta institucional que sustenta la observación, el área de mejora y acciones concretas que la institución podría implementar para abordar o mejorar dicha situación. Este enfoque busca garantizar una intervención estratégica y fundamentada en las necesidades reales del personal operativo.

▪ **Perfil del personal operativo**

- El diseño de campañas de reclutamiento específicas para mujeres, destacando incentivos como entornos laborales seguros y programas de desarrollo profesional, es crucial para aumentar la representatividad femenina en el sector. Esta inclusión de mujeres en el mercado laboral es esencial para el crecimiento económico y la reducción de desigualdades estructurales (OCDE, 2024). Además, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha señalado que garantizar la participación de mujeres en diversos sectores es una herramienta clave para fortalecer el tejido social, fomentar el respeto a los derechos humanos y combatir la discriminación estructural en México (CNDH, 2024).

▪ **Profesionalización**

- Implementar una campaña de difusión o comunicación del Servicio Profesional de Carrera, asegurando que todo el personal conozca su existencia, objetivos y beneficios, con el propósito de mejorar la percepción institucional y fomentar el desarrollo profesional estructurado.
- Estandarizar y garantizar la transparencia de las convocatorias públicas y abiertas para promociones, y comunicar claramente los criterios al personal, con el objetivo de consolidar un sistema meritocrático que incremente la confianza en los procesos de selección.
- Realizar campañas de información para que todo el personal conozca y pueda ejercer mecanismos como el Recurso de Rectificación, con el propósito de fortalecer el acceso a sus derechos y garantizar el ejercicio de justicia dentro de la institución.

▪ **Capacitación**

- Implementar un sistema equitativo para la asignación de cursos de capacitación, priorizando a quienes no recibieron formación en periodos previos, para garantizar igualdad de oportunidades y un desarrollo profesional uniforme entre todos los elementos. Este sistema podría funcionar mediante un

registro centralizado y transparente que rastree la participación de cada integrante en capacitaciones anteriores, estableciendo criterios claros de prioridad para aquellos con menor acceso a formación en los últimos periodos.

Además, se podrían asignar cupos mínimos por área o nivel jerárquico para asegurar una distribución balanceada. De acuerdo con el Informe Nacional de Capacitación 2024 (CEFP, 2024), una distribución equitativa de los recursos de formación mejora la productividad y prepara al personal para enfrentar desafíos futuros (OIT, 2024).

- Optimizar el diseño y la utilidad de los contenidos de capacitación que han recibido evaluaciones negativas, como el curso de Medicina Táctica, asegurando que respondan a las necesidades específicas del personal y sean prácticos para su aplicación en el campo. Según el Informe Nacional de Capacitación en Seguridad Pública 2024, los programas diseñados con un enfoque personalizado tienen un 35 por ciento más de impacto en el desarrollo de competencias clave (CEFP, 2024). Además, la OCDE destaca que una formación pertinente mejora la retención de conocimientos y la capacidad de respuesta en situaciones críticas (OCDE, 2024).
- Fomentar convenios con instituciones extranjeras para enviar personal a programas internacionales, priorizando áreas críticas de mejora, con el propósito de incorporar aprendizajes globales que enriquezcan las prácticas locales y fortalezcan la competitividad institucional.

▪ **Evaluación policial**

- Implementar un plan de acción para garantizar que el 100% del personal sea evaluado regularmente en controles de confianza y desempeño es clave para fortalecer la confiabilidad institucional y mejorar la percepción pública. Este plan debe incluir la creación de un registro centralizado que identifique al personal pendiente de evaluación, estableciendo prioridades según el tiempo desde la última evaluación o la ausencia de estas. Según el Informe Nacional de Evaluación del Personal en Seguridad Pública 2024, estas estrategias incrementan en un 40 por ciento la percepción de confiabilidad (CEFP, 2024).

- Establecer un protocolo claro para notificar los resultados de todas las evaluaciones al personal, incluyendo retroalimentación específica y áreas de mejora, con el objetivo de convertir las evaluaciones en herramientas efectivas de desarrollo individual y profesional.
- Comunicar de manera clara y accesible al personal los procedimientos y responsables de las evaluaciones, con el propósito de fortalecer la transparencia, la confianza y la comprensión de los objetivos de cada evaluación.
- Crear mecanismos estructurados de retroalimentación continua que permitan al personal conocer sus resultados de manera oportuna y recibir orientación sobre cómo mejorar su desempeño, asegurando que las evaluaciones se conviertan en una herramienta de mejora continua.

▪ **Uso de tecnología**

- Establecer capacitaciones regulares y distribuir guías prácticas para el llenado del Informe Policial Homologado (IPH) con el objetivo de garantizar un nivel homogéneo de preparación entre los elementos y asegurar la correcta elaboración de este documento clave. Este plan podría incluir la distribución de guías prácticas, accesibles tanto en formato físico como digital, permitirá a los elementos contar con una referencia rápida y clara para resolver dudas en el campo. Se destaca que la capacitación continua y la simplificación de materiales mejora un 50 por ciento la precisión en la elaboración del documento (CEFP, 2024). Además, se establece que el acceso a herramientas de apoyo incrementa significativamente la confianza del personal en sus habilidades administrativas, reduciendo errores y agilizando el proceso (OIFP, 2024).

▪ **Condiciones laborales y funciones policiales**

- Impulsar programas de reconocimiento interno, actividades de integración y estrategias de comunicación que destaquen la importancia del rol policial en

la sociedad, con el objetivo de mejorar la percepción de orgullo y pertenencia en el personal, incrementando su compromiso y satisfacción laboral.

- Promover campañas comunitarias y difundir el impacto positivo del trabajo policial mejora la relación entre la corporación y la sociedad, aumentando el respeto hacia el personal. Estas iniciativas pueden incluir jornadas comunitarias, talleres, pláticas en escuelas y el uso de medios digitales para visibilizar logros y buenas prácticas. Estas actividades han demostrado incrementar un 45 por ciento la percepción positiva hacia la policía (CEFP, 2024) y fortalecer la confianza ciudadana, según la Fundación para la Seguridad y Participación Ciudadana (2024).

En México, programas como "Policía de Proximidad" en la Ciudad de México y "Policía Vecinal de Proximidad" en Querétaro han fortalecido la comunicación directa con la ciudadanía, mientras que iniciativas como "Vecino Vigilante" han promovido la colaboración entre comunidades y policías para prevenir delitos (CNPd, 2024; SSP Querétaro, 2024).

■ **Problemas en el trabajo**

- Implementar talleres de sensibilización sobre convivencia laboral, prevención de acoso y resolución de conflictos, junto con un sistema confiable para denunciar y atender estas problemáticas, con el objetivo de promover un ambiente laboral respetuoso y colaborativo. Estas capacitaciones, basadas en dinámicas prácticas y ejemplos reales, han demostrado reducir un 30 por ciento los casos de acoso laboral en instituciones que las implementaron (INIDAL, 2024). Además, un sistema de denuncias accesible y transparente, como el desarrollado por la CONAVIM (2024), fortalece la confianza en los procesos internos, asegurando una respuesta oportuna y mejorando el clima laboral.

Conclusiones

La Evaluación Institucional del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) del Estado de Campeche para el ejercicio fiscal 2024 proporciona una visión integral sobre la percepción del personal operativo en relación con temas clave como capacitación, evaluación, equipamiento y condiciones laborales. Este análisis, basado en datos recolectados de manera sistemática y procesados con

rigor metodológico, destaca importantes hallazgos que pueden contribuir al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública.

El perfil del personal operativo en Campeche refleja una fuerza laboral predominantemente masculina, con estabilidad en el empleo y niveles educativos que muestran avances en la profesionalización. Aunque se identifican fortalezas en experiencia y formación, persisten oportunidades para promover mayor equidad de género y diversificación académica dentro de las instituciones.

En términos de capacitación y profesionalización, los resultados reflejan un esfuerzo continuo en la formación del personal operativo desde su ingreso. Sin embargo, persisten retos relacionados con la diversificación de los temas, la regularidad de los cursos y la percepción de su impacto en el desempeño profesional. Asimismo, la limitada implementación del Servicio Profesional de Carrera y la ausencia generalizada de planes individuales de carrera subrayan áreas críticas que requieren atención para consolidar un sistema profesional más robusto.

En cuanto al equipamiento e infraestructura, aunque se evidencian avances en la dotación de herramientas para el desempeño de las funciones, aún existen carencias en términos de calidad y cobertura. Estos aspectos son esenciales para garantizar la seguridad y operatividad del personal, por lo que resulta imperativo mantener un monitoreo constante y realizar inversiones estratégicas en este rubro.

Las condiciones laborales presentan un panorama mixto. Aunque se reconocen avances en prestaciones, persisten brechas que limitan la satisfacción y el bienestar integral del personal operativo. Las evaluaciones de control de confianza y de competencias son percibidas como instrumentos útiles para el fortalecimiento institucional; sin embargo, el desconocimiento de sus resultados por parte de una parte significativa del personal puede limitar su impacto en la mejora profesional y operativa.

Finalmente, en el ámbito del uso de tecnología e infraestructura digital, se observa la necesidad de fortalecer la implementación de herramientas modernas que permitan una mayor eficiencia operativa. Aunque se han realizado esfuerzos



en esta dirección, el acceso limitado a tecnologías avanzadas representa un obstáculo para la mejora continua del sistema de seguridad pública.

La evaluación del FASP en el Estado de Campeche subraya la necesidad de adoptar estrategias integrales y sostenibles para fortalecer las capacidades de las instituciones de seguridad pública. El diseño de acciones orientadas a optimizar los recursos disponibles, mejorar las condiciones laborales y fomentar la transparencia es clave para construir un sistema que responda de manera efectiva a las demandas de la ciudadanía. Las recomendaciones presentadas en este informe ofrecen un marco para guiar los esfuerzos hacia la consolidación de un sistema de seguridad pública eficiente, profesional y alineado con los objetivos nacionales.