



**CAMPECHE**  
GOBIERNO DE TODOS



**SEGOB**  
PODER EJECUTIVO DEL  
ESTADO DE CAMPECHE



**SPSC**  
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE CAMPECHE



**FGECAM**  
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE CAMPECHE



**CESP**  
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE CAMPECHE

Programa Anual de Evaluación (PAE) 2025  
Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP)  
Evaluación Específica de Desempeño  
Ejercicio fiscal 2025

# 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

Fondo de Aportaciones para la  
Seguridad Pública (FASP)

Ejercicio Fiscal  
2025

PAE 2025





## Resumen ejecutivo

La presente sección tiene por objeto integrar, los principales hallazgos derivados de la Evaluación Integral del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) 2025 en el Estado de Campeche, a partir de la información recabada por las instancias responsables, validada durante el proceso de levantamiento y registrada en la plataforma digital del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), conforme a los Lineamientos Generales de Evaluación del FASP 2025 y a los Términos de Referencia emitidos por el Consejo Estatal de Seguridad Pública del Estado de Campeche.

Las conclusiones se estructuran en tres grandes apartados. En el primero, se presenta una **síntesis analítica de resultados por subsección**, en la que se recuperan los aspectos más relevantes identificados en cada uno de los ámbitos evaluados: Instancias de Profesionalización, Seguridad Pública Estatal, Seguridad Pública Municipal, Sistema Penitenciario, Procuración de Justicia, Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5) y Registro Público Vehicular (REPUVE). Esta síntesis se construye exclusivamente a partir de la evidencia empírica contenida en el apartado de Análisis del presente Informe Final, manteniendo plena congruencia con la versión aprobada del Informe Estatal de Evaluación.

En un segundo apartado, se desarrolla un **análisis FODA transversal**, integrado a partir de los ejercicios FODA elaborados para cada subsección temática. Este análisis permite identificar, de manera articulada, las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que caracterizan la implementación del FASP 2025 en la entidad, así como los patrones comunes y diferenciados entre las distintas áreas de intervención institucional.

Finalmente, el tercer apartado presenta un conjunto de **recomendaciones generales**, formuladas a partir de los resultados de la Evaluación Integral y del análisis FODA realizado.



## I. Hallazgos

### 1. Instancias de Profesionalización

En las instancias de profesionalización consultadas (Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado de Campeche y Centro de Estudios en Seguridad Pública del Consejo Estatal de Seguridad Pública), la información del inciso 1.1 permite identificar el **número de mujeres y hombres que concluyeron la formación inicial durante el periodo evaluado**, con desagregación por sexo y por etapa del proceso. En el caso de las mujeres, de 331 aspirantes que cubrieron los requisitos de la convocatoria, 43 fueron seleccionadas para ingresar al curso, lo que representa el **13 por ciento** del total de aspirantes femeninas. Asimismo, 23 mujeres egresaron del curso de formación inicial, equivalente al **6.9 por ciento** del total de aspirantes mujeres. Para el caso de los hombres, de 588 aspirantes que cumplieron los requisitos, 69 fueron seleccionados y 52 egresaron de los cursos de formación inicial.

En materia de igualdad sustantiva, el Centro de Estudios reportó **mecanismos institucionales para identificar barreras de género** (canales de quejas y denuncias, encuestas de clima institucional y revisión de expedientes administrativos), además del uso de un formulario digital y la aplicación de sanciones conforme al Manual de Disciplina y Ética (inciso 1.2). En contraste, el Instituto de Formación Profesional (FGECAM) reportó **ausencia de dichos mecanismos**, lo que configura una asimetría institucional que conviene atender para homologar prácticas (inciso 1.2).

En capacitación continua, se registró una **oferta amplia**: 100 cursos en total, 82 reportados por el Instituto de Formación Profesional (FGECAM) y 18 por la SPSC (Unidad de Programas y Recursos Federales), con participación de instancias internas y externas (FGR/INL, GN, UNODC, CONEVAL, CNDH, UNIPOL, SAFIN, COTAPEEC, CJM, entre otras) (inciso 1.3).

Respecto a infraestructura, se reportaron instalaciones propias en tres instancias (Instituto FGECAM, Poder Judicial y Centro de Estudios), así como convenio vigente 2022–2027 para el Poder Judicial (inciso 1.4).

Finalmente, se registró una priorización explícita de necesidades de inversión (1 a 5), con coincidencias sustantivas entre instancias: infraestructura física y



equipamiento como prioridades superiores, seguidas de fortalecimiento docente, plataformas tecnológicas y mecanismos de seguimiento de egresados (1.7). Este ordenamiento constituye una ruta técnica clara para orientar decisiones y dar continuidad a mejoras.

## 1. Seguridad Pública Estatal

En el ámbito de Seguridad Pública Estatal, la información correspondiente al inciso 2.3 muestra que, durante el periodo evaluado, **139 personas ingresaron formalmente al Servicio Profesional de Carrera**, de las cuales 54 fueron mujeres y 85 hombres. No se reportaron ingresos mediante esquemas de reingreso, comisiones de otras corporaciones u otros mecanismos distintos al ingreso formal.

Por su parte, el **inciso 2.4** permite identificar el **incremento del estado de fuerza operativo**. En el nivel de **policías operativos de base**, al inicio del periodo se registraron 203 mujeres y 1,048 hombres; durante el periodo **se incorporaron** 21 mujeres y 4 hombres, y **se registraron bajas** de 2 mujeres y 22 hombres. Asimismo, **se reportó la necesidad de incorporar 18 mujeres y 32 hombres adicionales en este nivel jerárquico**. En los niveles de jefes superiores y mandos medios, no se reportaron incorporaciones, bajas ni requerimientos de incorporación durante el periodo evaluado.

En materia de la subsección de **formación continua**, la información correspondiente al inciso 2.8 registra la impartición de **16 cursos** durante el periodo evaluado, concentrados en acciones de **actualización y especialización**, impartidos en su totalidad por una **instancia externa**, específicamente la Universidad de la Seguridad Pública del Estado de Sonora. Los cursos reportados se agrupan en temáticas vinculadas con **función policial, protocolos de actuación, derechos humanos, investigación criminal, uso de la fuerza, justicia cívica, inteligencia policial, seguridad vial, reacción operativa y delitos cibernéticos**.

Por su parte, el inciso 2.9 muestra que, durante el periodo, se impartió **una capacitación implementada** en el tema de **violencia de género**, con la participación de **9 mujeres y 26 hombres**. No se reportaron capacitaciones planeadas ni implementadas en otros temas de sensibilización en violencia por



razones de género, como perspectiva de género, equidad de género, actuación policial con perspectiva de género o marco jurídico nacional e internacional.

En el componente de **Control de Confianza**, la información correspondiente al **inciso 2.11**, reportada por el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza de Campeche, indica que **se acordó la evaluación de 938 personas**, integradas por **628 hombres y 310 mujeres**, considerando tanto aspirantes como personal en procesos de permanencia adscrito a la **Seguridad Pública Estatal, Seguridad Pública Municipal, Sistema Penitenciario y Procuración de Justicia**.

Al corte del 31 de octubre de 2025, se realizaron evaluaciones a **613 personas**, de las cuales **el 57.7 por ciento** correspondió a personal adscrito a Seguridad Pública Estatal, **el 17.9 por ciento** a Procuración de Justicia, **el 16.0 por ciento** al Sistema Penitenciario y **52 elementos** (equivalentes al **8.3 por ciento**) a Seguridad Pública Municipal, precisando que, en este último caso, **la totalidad correspondió a personal de permanencia**. Asimismo, se reportaron **veinticinco evaluaciones en proceso**.

Adicionalmente, conforme al **inciso 2.13**, se reportó que **la totalidad de los recursos utilizados para la realización de las evaluaciones** fue clasificada en el **nivel máximo tanto en importancia como en suficiencia**, de acuerdo con la escala establecida en el instrumento.

En el componente de **Servicio Profesional de Carrera Policial**, específicamente en el rubro de **incentivos y reconocimientos**, la información correspondiente al **inciso 2.16**, reportada por la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana, indica que durante el periodo evaluado **sí se otorgaron incentivos por años de servicio (perseverancia)** a un total de **193 personas**, de las cuales **el 7.25 por ciento fueron mujeres** y **el porcentaje restante a hombres (92.75 por ciento)**. Asimismo, se reportó la entrega de **un reconocimiento de carácter post mortem**, correspondiente a **un hombre**. No se registró la entrega de incentivos o reconocimientos por acciones en beneficio de la comunidad, desempeño, valor policial ni otros criterios durante el periodo evaluado.

Por su parte, conforme a la información del **inciso 2.17**, se reportó que **la institución no cuenta con un sistema formal de incentivos y reconocimientos**, aunque **sí se realizan reconocimientos esporádicos al desempeño policial**.



En la subsección de **Crecimiento académico**, la información correspondiente al **inciso 2.21**, indica que **durante el periodo evaluado no se otorgaron incentivos institucionales para el crecimiento académico del personal operativo**, tales como becas, descuentos, convenios con universidades o centros educativos, u otros apoyos similares.

Por su parte, de acuerdo con el **inciso 2.22**, se identificó el **nivel educativo alcanzado por el personal operativo estatal**, con base en el listado nominal del personal activo del Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, considerando únicamente al personal operativo y excluyendo a los mandos. La información muestra que la mayor parte del personal cuenta con **nivel de preparatoria**, con un total de **947 personas** (136 mujeres y 811 hombres), seguida por **licenciatura**, con **237 personas** (65 mujeres y 172 hombres). Asimismo, se registraron **20 personas con secundaria** (4 mujeres y 16 hombres), **6 personas con estudios de maestría** (2 mujeres y 4 hombres) y **33 personas con carrera técnica** (1 mujer y 32 hombres). No se reportó personal operativo con grado de doctorado. En todos los niveles educativos registrados, el estatus académico corresponde mayoritariamente a estudios **concluidos**, sin registro de personal titulado.

En relación con la **mejora del nivel educativo**, la información del **inciso 2.23** señala que **durante el periodo evaluado no se registraron transiciones del grado académico inicial a un nivel superior**, es decir, no se reportaron mujeres ni hombres que hubieran mejorado su grado académico como resultado de acciones institucionales de crecimiento académico.

De manera consistente, el **inciso 2.24** indica que **no se registró personal operativo que hubiera iniciado estudios** para alcanzar un nivel académico superior al que poseía originalmente durante el periodo evaluado, tanto en el caso de mujeres como de hombres.

En el componente de **Sistema de Régimen Disciplinario. Estrategias Preventivas de Conducta y Disciplina**, la información correspondiente al **inciso 2.25**, indica que el régimen disciplinario cuenta con un **objetivo, meta, estrategia o línea de acción**, se encuentra **homologado a la Ley de Seguridad Pública del Estado de Campeche** y dispone de un **código de conducta de carácter general**, aplicable a



los servidores públicos de la institución. La ubicación normativa de estos elementos se encuentra establecida en la legislación estatal y en el Reglamento de la Comisión de Honor y Justicia.

En la subsección **Fortalecimiento de las Unidades de Asuntos Internos**, la información del **inciso 2.27** señala que la institución cuenta con una **Dirección General de Asuntos Internos**, integrada por **51 personas**, con áreas de recepción tanto de **quejas ciudadanas** como de **quejas internas del personal policial**. Asimismo, se reporta la existencia de un **Protocolo para el inicio y desarrollo de las investigaciones**, vigente desde el 26 de junio de 2023. De acuerdo con las especificaciones del instrumento, **no se cuenta con un código de conducta vigente ni con un catálogo de faltas y sanciones**.

En relación con la operación de la unidad, el **inciso 2.28** reporta que durante el periodo evaluado se recibieron **quejas internas y ciudadanas**, las cuales derivaron en investigaciones iniciadas, en trámite y concluidas, con turnos a la **Comisión de Honor y Justicia**. No se registraron investigaciones turnadas al Ministerio Público.

Por su parte, en la subsección **Fortalecimiento de las Comisiones de Honor y Justicia**, la información correspondiente al **inciso 2.29** indica que la Comisión de Honor y Justicia opera con un **Reglamento vigente desde el año 2012**. Asimismo, se señala que el personal policial cuenta con **representación dentro de la Comisión**, tiene **derecho de audiencia** y acceso a **defensoría pública** durante el proceso. Sin embargo, no se reporta la notificación automática al policía al inicio de una investigación ni la **publicación o transparencia de criterios y resoluciones** de la Comisión.

Por su parte, el **inciso 2.30** reporta que, durante el periodo evaluado, la **Comisión de Honor y Justicia de la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana** atendió un total de **193 casos disciplinarios**, de los cuales **16 correspondieron a mujeres y 177 a hombres**. Del total de casos atendidos, **180 fueron resueltos** (13 de mujeres y 167 de hombres), mientras que **13 permanecieron sin resolver**, en estatus de trámite o pendientes (3 de mujeres y 10 de hombres). Asimismo, se registraron **3 casos con apelación o impugnación**, correspondientes a **hombres**.



Por último, en la subsección **Desarrollo de Programas de Prevención del Delito Enfocados en Jóvenes (inciso 2.40)**, reportada por el Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana (CEPREDECAM), muestra la implementación de **acciones de prevención dirigidas a niñas, niños, adolescentes y jóvenes**, con un alcance significativo durante el periodo evaluado. En materia de **prevención de la violencia en niñas, niños y adolescentes**, se registraron **17,752 personas beneficiadas** (9,639 mujeres y 8,113 hombres), principalmente a través de actividades de teatro guiñol orientadas a la prevención del abuso sexual infantil, acoso escolar, discriminación y violencia de género.

Asimismo, las acciones de **prevención y atención a las adicciones** beneficiaron a **4,627 personas** (2,276 mujeres y 2,351 hombres), mientras que las actividades de **difusión en materia de prevención social de la violencia** alcanzaron a **4,964 personas** (2,613 mujeres y 2,351 hombres), mediante conferencias y pláticas en planteles escolares. De manera complementaria, las acciones de **prevención de la violencia en jóvenes** y de **impulso a la reinserción social** registraron la participación de **2,000** y **2,496 personas**, respectivamente.

## 2. Seguridad Pública Municipal

En el ámbito de la **Seguridad Pública Municipal**, la información disponible corresponde **exclusivamente al Municipio de Carmen**. La información reportada indica que **no se priorizó el ingreso ni el fortalecimiento del estado de fuerza** durante el periodo evaluado, asociado a decisiones presupuestales vinculadas al ejercicio fiscal (inicios 3.1 y 3.3). En consecuencia, no se registraron ingresos de personal operativo ni incorporación de nuevos elementos.

En cuanto a la subsección **Capacitación** de la **Seguridad Pública Municipal**, conforme al inciso 3.7, se reportaron cursos en **“Ética y responsabilidad policial”**, **“Actuación policial en los procesos de investigación”**, **“Fundamentos, protocolos y gestión de la investigación”**, **“Principios, técnicas y habilidades de investigación”** y **“Derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas”**, destacando este último con **90 personas capacitadas** (2 mujeres y 88 hombres), mientras que en los cursos vinculados a investigación se registró la participación de **30 personas** por curso.



Asimismo, en materia de **formación continua** (correspondiente al inciso 3.8), se impartieron cursos y diplomados tales como **“Diplomado de Investigación Criminal”, “Diplomado de Inteligencia Policial”, “Competencias Básicas de la Función Policial”, “Protocolo Nacional de Actuación, Primer Respondiente e IPH”, “Justicia Cívica”, “Protocolo de Estambul” y “Protocolo de Minnesota”,** todos ellos impartidos por la **Universidad de la Seguridad Pública del Estado de Sonora**. En el ámbito de la **sensibilización en violencia por razones de género** (inciso 3.9), se reportaron capacitaciones en **“Tratamiento de grupos vulnerables” y “Derechos Humanos y Perspectiva de Género”,** con un total de **120 personas capacitadas** (2 mujeres y 118 hombres). Finalmente, en materia de **inteligencia e investigación policial** (inciso 3.10), se registró la impartición del curso **“Inteligencia policial básica”,** con **30 personas capacitadas** (21 hombres y 9 mujeres), así como el **“Diplomado de Investigación Criminal”,** con la participación de **30 hombres**.

En la subsección **Servicio Profesional de Carrera Policial – Incentivos y reconocimientos,** conforme a la información reportada en el inciso 3.14, se identificó la entrega de incentivos al personal policial municipal **únicamente bajo el criterio de desempeño** durante el periodo evaluado. En este rubro, se reportó el otorgamiento de reconocimientos a **10 elementos,** de los cuales **1 correspondió a mujer y 9 a hombres.**

Asimismo, conforme al **inciso 3.15,** se informó que la institución **cuenta con un sistema de incentivos y reconocimientos** para premiar el buen desempeño policial, el cual se encuentra **normado en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Dirección de Seguridad Pública, Vialidad y Tránsito del Municipio de Carmen,** específicamente en la **Sección II relativa a la Evaluación del Desempeño (artículos 150, 151, 164 y 165).**

Respecto a la subsección **Crecimiento académico,** se identificó que durante el periodo evaluado **no se otorgaron incentivos para el crecimiento académico** del personal operativo municipal, tales como becas, descuentos o convenios con universidades o centros educativos, conforme a los registros administrativos disponibles (inciso 3.19).

En cuanto al **nivel educativo alcanzado por el personal operativo municipal** (inciso 3.20), se reportó que la mayor parte del personal cuenta con **nivel de**



**preparatoria**, con un total de **204 elementos** (24 mujeres y 180 hombres). Asimismo, se registraron **21 elementos con nivel de licenciatura** (11 mujeres y 10 hombres) y **2 elementos con grado de maestría** (1 mujer y 1 hombre). No se reportó personal con nivel de secundaria ni doctorado al corte de la información, correspondiente al 31 de octubre del presente año.

Respecto a la **mejora del nivel educativo** (inciso 3.21), no se registraron cambios en el grado académico del personal durante el periodo evaluado. obstante, conforme al **inciso 3.22**, se reportó que **7 elementos iniciaron estudios para alcanzar un nivel académico superior**, específicamente **6 mujeres y 1 hombre** que comenzaron estudios de **preparatoria a licenciatura**, sin que al cierre del periodo evaluado se reportaran estudios concluidos.

En la subsección **Sistema de Régimen Disciplinario y Estrategias Preventivas de Conducta y Disciplina**, conforme a la información reportada en los **incisos 3.23 y 3.24**, la **Dirección de Seguridad Pública, Vialidad y Tránsito del Municipio de Carmen** informó que el régimen disciplinario **no cuenta con objetivos, metas o líneas de acción explícitamente definidas**, ni se encuentra homologado a la legislación estatal en materia de seguridad pública. No obstante, se reportó la existencia de un **código de conducta aplicable al personal policial**, contenido en el **Reglamento de Seguridad Pública, Vialidad y Tránsito del Municipio de Carmen**, así como la aplicación del **Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal**.

Adicionalmente, se identificó la implementación de **acciones institucionales de promoción de la ética y la conducta policial**, tales como la difusión de principios éticos, reparto de códigos, colocación de rótulos informativos, campañas internas y operación de mecanismos anónimos de denuncia, con la participación de **227 elementos** (36 mujeres y 191 hombres), conforme a los registros administrativos disponibles.

Por su parte, en las subsecciones **Fortalecimiento de las Unidades de Asuntos Internos** y **Fortalecimiento de las Comisiones de Honor y Justicia**, con base en los **incisos 3.25 a 3.28**, se reportó la operación de una **Unidad de Asuntos Internos** integrada por **tres personas**, con áreas de recepción de quejas ciudadanas y del personal de la corporación, así como la aplicación de un **catálogo de faltas y**



**sanciones** y un **código de conducta** establecidos en el marco normativo municipal vigente. Durante el periodo evaluado, se registraron **20 quejas** (2 internas y 18 ciudadanas), de las cuales **19 derivaron en investigaciones**, mismas que se encontraban en trámite al corte de la información, y **17 fueron turnadas a la Comisión de Honor y Justicia**, sin casos canalizados al Ministerio Público.

En cuanto a la **Comisión de Honor y Justicia municipal**, se informó que cuenta con un marco normativo aplicable, sesiones ordinarias trimestrales y procedimientos que contemplan la **notificación, derecho de audiencia y medidas de apremio**, aunque **no se publican de manera sistemática los criterios ni resoluciones**. En el periodo evaluado, la Comisión atendió **14 casos** (4 de mujeres y 10 de hombres), sin resoluciones concluidas al corte y con **8 casos sujetos a apelación**.

Por último, en las subsecciones **Prestaciones, Vivienda y Apoyo a las Familias**, conforme a la información reportada en los **incisos 3.29 a 3.32**, se informó que **no se destinaron recursos del FASP para el otorgamiento de prestaciones laborales** al personal operativo municipal, tales como prima vacacional, seguro de vida, seguridad social o acceso a créditos de vivienda (inciso 3.29).

En materia de **vivienda** (inciso 3.30), se reportó la operación de un programa institucional de **mejora de las condiciones laborales**, mediante el cual se recibieron y otorgaron **145 solicitudes**, beneficiando a **145 elementos del estado de fuerza**, de los cuales **25 correspondieron a mujeres y 120 a hombres**, con apoyos canalizados a través de la **Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Carmen**. Por su parte, en el ámbito de **apoyo a las familias** (incisos 3.31 y 3.32), se registró la entrega de **vales de despensa y ayuda para útiles escolares**, con **305 solicitudes otorgadas**, beneficiando directamente a **305 elementos** (47 mujeres y 258 hombres) y a **196 personas dependientes** (26 mujeres y 170 hombres), conforme a los expedientes administrativos resguardados por la institución. En el resto de los apoyos considerados en el instrumento **no se reportaron solicitudes ni beneficios otorgados durante el periodo evaluado**.



### 3. Sistema Penitenciario

En el ámbito del **Sistema Penitenciario**, la información correspondiente al **inciso 4.3** indica que, durante el periodo evaluado, se registró el ingreso formal de 30 personas al Servicio Profesional de Carrera, de las cuales 14 correspondieron a mujeres y 16 a hombres. No se reportaron ingresos mediante otros mecanismos distintos al ingreso formal.

Por su parte, el **inciso 4.4** permite identificar la variación del estado de fuerza operativo. En el nivel de policías operativos de base, se reportó la incorporación del personal mencionado, así como la necesidad de incorporar 50 elementos adicionales. En el caso de los mandos medios, se identificó un requerimiento de 10 elementos, sin que se reportaran incorporaciones ni ascensos durante el periodo evaluado.

En materia de **capacitación**, la información correspondiente al **inciso 4.6** indica que, durante el periodo de referencia, no se registraron capacitaciones concluidas en los trayectos formativos de la **formación inicial del personal penitenciario**, conforme al Programa Rector de Profesionalización. En los registros del periodo no se reportaron acciones finalizadas en los trayectos de desarrollo humano, ética y responsabilidad, marco normativo, actuación policial, técnicas operativas ni desarrollo de habilidades para la función penitenciaria. No obstante, la nota aclaratoria del instrumento señala que el **curso de formación inicial se encontraba en proceso** entre el 1 de septiembre y el 18 de noviembre de 2025, con la participación de **41 personas (14 mujeres y 27 hombres)**, razón por la cual dicho personal no fue incorporado en las tablas del periodo evaluado.

Por su parte, en la subsección **formación continua**, conforme al **inciso 4.7**, se reportó la impartición de **cuatro capacitaciones**, correspondientes a acciones de actualización y especialización, todas ellas impartidas por una **instancia externa**, específicamente la **Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa**. Entre los cursos registrados se encuentran "**Competencias Básicas del Personal de Custodia Penitenciaria en Activo**", con dos capacitaciones y la participación de **77 personas (63 hombres y 14 mujeres)**; "**Inteligencia, Investigación Policial y Criminalística**", con una capacitación dirigida a **10 personas (2 hombres y 8 mujeres)**; y "**Operaciones Especiales y Alto Mando**", con una capacitación que registró la



participación de **10 personas (1 hombre y 9 mujeres)**. De acuerdo con las especificaciones del instrumento, estos cursos ya fueron concluidos y se encontraban en espera de la entrega de la documentación correspondiente por parte de la instancia capacitadora.

En relación con la **sensibilización en violencia por razones de género**, la información del **inciso 4.8** muestra la impartición de **tres capacitaciones implementadas** durante el periodo evaluado. En el tema “**Perspectiva de Género en Centros Penitenciarios**” se capacitó a **41 personas (14 mujeres y 27 hombres)**; en “**Equidad de Género**” participaron **53 personas (11 mujeres y 42 hombres)**; y en “**Derechos Humanos y Perspectiva de Género**” se registró la participación de **48 personas (31 mujeres y 17 hombres)**. No se reportaron capacitaciones planeadas ni implementadas en los temas de protocolo de actuación policial en violencia de género ni marco jurídico nacional e internacional.

En el componente de **Control de Confianza**, la información correspondiente al **inciso 4.10**, reportada por el **Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza de Campeche**, indica que durante el periodo evaluado se realizaron evaluaciones exclusivamente en el **ámbito estatal**, sin registros de evaluaciones efectuadas en centros federales. En total, se evaluó a **98 personas** del Sistema Penitenciario, de las cuales **88 correspondieron a aspirantes** y **10 a personal en procesos de permanencia**.

Del total de aspirantes evaluados, se registraron **88 evaluaciones realizadas**, con una distribución equitativa por sexo (**44 mujeres y 44 hombres**). En esta categoría, **48 personas resultaron aprobadas**, de las cuales **27 fueron mujeres y 21 hombres**, sin reportes de evaluaciones en proceso al corte de la información. En el caso del personal en permanencia, se realizaron **10 evaluaciones (3 mujeres y 7 hombres)**, todas ellas aprobadas, sin registros de evaluaciones en proceso.

En el componente de **Servicio Profesional de Carrera Policial**, específicamente en el rubro de **incentivos y reconocimientos**, la información correspondiente al **inciso 4.12** indica que, durante el periodo evaluado, los incentivos otorgados se limitaron al criterio de **años de servicio**. De manera consistente, en el **inciso 4.13**, se reporta que la institución **no cuenta con un sistema formal de incentivos y reconocimientos** para premiar el buen desempeño policial,



aunque se realizan **reconocimientos de carácter informal o esporádico** al personal operativo.

En la subsección de **Crecimiento académico**, la información correspondiente a los **incisos 4.17 a 4.20** muestra que, durante el periodo evaluado, se otorgó **un incentivo institucional de tipo beca**, beneficiando a **una mujer**, con apoyo de la **Secretaría de Gobierno del Estado de Campeche**, sin registro de otros incentivos como descuentos o convenios con instituciones educativas (inciso 4.17).

En cuanto al nivel educativo del personal operativo del sistema penitenciario (inciso 4.18), se reporta que la mayor parte cuenta con **nivel de preparatoria**, con **108 personas** (26 mujeres y 82 hombres), seguido de **secundaria**, con **26 personas** (10 mujeres y 16 hombres), y **licenciatura**, con **18 personas** (8 mujeres y 10 hombres). Asimismo, se registró **una persona con grado de maestría**, sin reportes de personal con doctorado.

Respecto a la mejora del nivel educativo (inciso 4.19), no se registraron transiciones concluidas de un grado académico inicial a uno superior durante el periodo evaluado. No obstante, conforme al **inciso 4.20**, se identificó que **cuatro personas iniciaron estudios para alcanzar un nivel académico superior**, específicamente **una mujer que inició estudios de secundaria a preparatoria** y **tres hombres que iniciaron estudios de preparatoria a licenciatura**, sin que al cierre del periodo se reportaran estudios concluidos.

En el **componente de Sistema de Régimen Disciplinario**, la información correspondiente al **inciso 4.21** indica que el Sistema Penitenciario del Estado de Campeche cuenta con un **marco normativo que define objetivos y líneas de acción**, establecido en el Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno del Estado de Campeche, así como con un **código de ética aplicable al personal**, correspondiente al Código de Ética del Estado de Campeche. No obstante, se reporta que dicho régimen **no se encuentra homologado a la Ley Estatal de Seguridad Pública**, al regirse principalmente por la Ley Nacional de Ejecución Penal y por los protocolos nacionales emitidos por la Conferencia Nacional del Sistema Penitenciario.

En cuanto a las **acciones institucionales de promoción de la ética y la conducta** (inciso **4.22**), se reporta la difusión de principios básicos de ética y



conducta penitenciaria, con la participación de **61 personas** (21 mujeres y 40 hombres), así como la operación de **mecanismos de monitoreo de comportamientos de riesgo, registros de faltas éticas y mecanismos anónimos de denuncia**. No se reportó la impartición de cursos o talleres específicos ni la realización de campañas internas de difusión durante el periodo evaluado.

Respecto al **Fortalecimiento de las Unidades de Asuntos Internos**, la información del **inciso 4.23** señala que la función es desempeñada por la Subsecretaría de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, integrada por **cinco personas**, con áreas habilitadas para la recepción de quejas ciudadanas y del personal. En el periodo evaluado **no se registraron quejas ni investigaciones iniciadas**; sin embargo, conforme al **inciso 4.24**, se reportó **un caso turnado al Ministerio Público**.

Finalmente, en el **Fortalecimiento de las Comisiones de Honor y Justicia**, la información correspondiente a los **incisos 4.25 y 4.26** indica que la Comisión opera con **reglamento vigente**, sesiones ordinarias **bimestrales** y procedimientos que garantizan la notificación, el derecho de audiencia, la defensa y la imposición de medidas de apremio. Durante el periodo evaluado, la Comisión **atendió y resolvió un solo caso**, correspondiente a una mujer, sin registros de casos pendientes, apelaciones o impugnaciones al corte de la información.

En relación con **prestaciones laborales**, conforme a los **incisos 4.27 y 4.28**, no se reportó el otorgamiento de prestaciones financiadas con recursos FASP al personal del sistema penitenciario, incluyendo prestaciones económicas o apoyos en materia de vivienda.

En materia de **equipamiento**, la información de los **incisos 4.31 y 4.32** señala que se alcanzó la totalidad de las acciones de adquisición programadas con recursos FASP, en rubros como vestuario y uniformes, materiales de seguridad pública, prendas de protección, equipo de cómputo y equipo audiovisual, los cuales se reportaron como funcionales al momento del corte de la información.

En el componente de **infraestructura**, conforme a los **incisos 4.33 a 4.35**, se identificó la existencia de infraestructura penitenciaria con distintos niveles de suficiencia y estado físico, así como la ausencia de sistemas actualizados de



monitoreo y control de accesos en algunos espacios, de acuerdo con la información reportada en el instrumento.

Finalmente, en la **subsección de Reintegración social de las personas privadas de su libertad**, la información correspondiente al **inciso 4.36** indica que, durante el periodo evaluado, se impartieron **15 programas educativos**, en los cuales se registró la inscripción de **681 personas privadas de su libertad** (74 mujeres y 607 hombres). La totalidad de las personas inscritas concluyó con éxito los programas educativos, manteniéndose la misma distribución por sexo al cierre del periodo.

Por su parte, conforme al **inciso 4.37**, se reportó la implementación de **14 programas de desarrollo personal, psicosocial o de cuidados**, con la participación de **307 personas privadas de su libertad** (43 mujeres y 264 hombres). Al igual que en el componente educativo, se registró la conclusión exitosa de la totalidad de las personas inscritas en este tipo de programas.

En materia de **capacitación laboral**, la información del **inciso 4.38** señala que se impartieron **7 programas de capacitación**, con una inscripción total de **700 personas privadas de su libertad** (119 mujeres y 581 hombres). De acuerdo con los registros de la Dirección de Reinserción Social, la totalidad de las personas participantes concluyó satisfactoriamente los programas de capacitación laboral durante el periodo evaluado.

#### 4. Procuración de Justicia

En el ámbito de la Procuración de Justicia, la información correspondiente a la subsección de **Ingreso** muestra que el proceso de incorporación de personal operativo se realiza **una vez al año**, mediante convocatorias diferenciadas por perfil, abiertas para Policía de Investigación y cerradas para Ministerio Público y Oficial Secretario (inciso 5.1). Durante el periodo evaluado, no se registraron ingresos por reingreso, comisiones de otras corporaciones ni promociones internas. El ingreso reportado corresponde a **45 personas aprobadas en evaluación de Control de Confianza**, de las cuales **17 fueron mujeres y 28 hombres**, conforme a los registros administrativos de la Fiscalía General del Estado de Campeche (inciso 5.3)

En la subsección de **Capacitación**, la información del inciso 5.6 señala que



la capacitación inicial se impartió a personal operativo en activo mediante trayectos formativos definidos conforme al Plan Rector de Profesionalización, utilizando recursos propios de la institución. **Para el perfil de Policía de Investigación** se impartieron cursos como *Desarrollo humano para la función de investigación, Ética y responsabilidad del Policía Investigador, Derechos Humanos y Perspectiva de Género a Víctimas y Fundamentos, protocolos y gestión de la investigación*. Para el **personal de Ministerio Público** se impartieron cursos de *Formación Básica Ético-Profesional, Formación Básica Jurídica* y cursos complementarios, con participación diferenciada por sexo conforme a los registros del Instituto de Formación Profesional.

Conforme a la información reportada en el **inciso 5.7** (formación continua), se identificó la impartición de **más de 80 cursos**, en su mayoría bajo la modalidad de **actualización**, así como una acción de **certificación**, durante el periodo evaluado. Las capacitaciones fueron impartidas tanto por **instancias internas** como por **instancias externas**, incluyendo dependencias federales, organismos autónomos, instituciones académicas especializadas y organismos internacionales.

Destaca la capacitación "*Capacitación Predenuncia NA'ATS*", impartida en cuatro ocasiones por la Dirección General de Tecnologías de la Información y Estadísticas, que registró la mayor participación del periodo, con **476 personas capacitadas** (327 hombres y 149 mujeres). Asimismo, los cursos "*El Código de Ética en la Administración Pública*" y "*El Código de Ética como Instrumento contra la Corrupción y de Mejora en el Servicio de Atención Público*", impartidos por la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado de Campeche, concentraron de manera conjunta **810 personas capacitadas**, reflejando una cobertura amplia del personal institucional.

De manera complementaria, se identificó una **participación relevante en cursos especializados en investigación policial y ministerial**, tales como "*Competencias Básicas del Policía de Investigación*", impartido por la Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa, con **82 personas capacitadas** (74 hombres y 8 mujeres), así como "*Curso Básico de Investigación de Narcóticos a Nivel de Calle*", impartido por la Fiscalía General de la República en coordinación con la Oficina de Asuntos Internacionales y Narcóticos del Departamento de Estado de los



Estados Unidos, con **26 personas capacitadas**, distribuidas equitativamente por sexo.

En materia de **derechos humanos y perspectiva de género**, se reportó la impartición de múltiples cursos y conferencias, principalmente a cargo de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, el Centro de Justicia para las Mujeres y organismos especializados, con una participación acumulada significativa. Entre ellos destacan “Panel: Impartición de Justicia con Perspectiva de Género” (73 personas capacitadas), “Medidas de Protección y Detención por Flagrancia” (62 personas capacitadas) y “Conversatorio: Victimología en Derechos Humanos y Crímenes de Odio” (37 personas capacitadas), con una participación mayoritaria de mujeres en varios de estos espacios.

Se identificaron acciones de capacitación orientadas al **fortalecimiento administrativo, tecnológico y organizacional**, incluyendo cursos en transparencia, presupuestos basados en resultados, marco lógico, ciberseguridad, herramientas digitales y atención ciudadana, impartidos principalmente por instancias internas como la Secretaría de Administración y Finanzas y órganos especializados estatales. Estas capacitaciones registraron una participación menor en términos absolutos, pero diversificada en cuanto a perfiles y áreas de adscripción del personal.

En el componente de **Control de Confianza**, la información del inciso 5.10 indica que, durante el periodo evaluado, se realizaron evaluaciones en el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza a **41 aspirantes** (23 mujeres y 18 hombres) y **69 elementos en permanencia** (24 mujeres y 45 hombres). No se reportaron evaluaciones en centros federales ni evaluaciones en proceso al corte de la información.

En el **Servicio Profesional de Carrera Policial**, específicamente en el rubro de **incentivos y reconocimientos**, el inciso 5.12 muestra que los incentivos otorgados durante el periodo se concentraron en el criterio de **años de servicio (perseverancia)**, beneficiando a **23 personas** (3 mujeres y 20 hombres). No se reportaron incentivos por desempeño, acciones en beneficio de la comunidad, valor policial ni reconocimientos post mortem. De manera complementaria, el inciso 5.13 señala que la institución **no cuenta aún con un sistema formal en**



**operación**, aunque se encuentra en proceso de desarrollo de un esquema documentado a través del Comité Técnico de Profesionalización.

En la subsección de **Sistemas de Ascensos**, conforme a los incisos 5.14 y 5.15, se reportó la existencia de una proporción jerárquica integrada por 1 jefe, 5 mandos y 295 policías operativos. Durante el periodo evaluado se otorgaron **16 ascensos** al personal operativo, de los cuales **5 correspondieron a mujeres y 11 a hombres**, con base en los procesos formales de evaluación de desempeño y competencias documentados en la normatividad interna.

Respecto al **Crecimiento Académico**, la información del inciso 5.16 indica que la Fiscalía cuenta con convenios vigentes que otorgan descuentos en comercios e instituciones educativas; sin embargo, **no se cuenta con registro del uso efectivo de dichos beneficios por parte del personal**. En cuanto al nivel educativo alcanzado (inciso 5.17), se reporta que la mayor parte del personal cuenta con licenciatura, seguida por preparatoria y, en menor proporción, estudios de maestría. Durante el periodo evaluado se registraron **mejoras en el grado académico** para 6 personas (5 mujeres y 1 hombre), sin que se reportara personal que iniciara estudios para alcanzar un nivel académico superior (incisos 5.18 y 5.19).

En materia de **Prestaciones**, conforme al inciso 5.20, se reportó que **no se destinaron recursos del FASP** para el otorgamiento de prestaciones laborales al personal operativo, incluyendo seguros, fondos de retiro, apoyos de vivienda o prestaciones sociales. De igual forma, en las subsecciones de **Vivienda y Apoyo a las Familias** (incisos 5.21 y 5.22), no se registraron solicitudes ni apoyos otorgados durante el periodo evaluado.

En el componente de **Equipamiento**, la información del inciso 5.23 muestra la adquisición de bienes con recursos FASP en categorías como vestuario y uniformes, prendas de protección, equipo de cómputo, vehículos y licencias, con una frecuencia anual y criterios de adquisición asociados a necesidades operativas. Adicionalmente, se reportó la adquisición y actualización de equipo especializado para **Unidades de Inteligencia e Investigación**, incluyendo software forense y de geolocalización (inciso 5.24).

Finalmente, en la subsección de **Infraestructura** (inciso 5.25), se identificó la existencia de espacios clave como Ministerios Públicos, Laboratorio Forense,



Servicio Médico Forense y Centros de Justicia para las Mujeres, con niveles de suficiencia y funcionamiento reportados como suficientes o parcialmente suficientes. No se reportó inversión de recursos FASP para infraestructura durante el periodo evaluado. En cuanto al **Desarrollo de Programas de Prevención del Delito Enfocados en Jóvenes** (inciso 5.26), se informó que la Fiscalía General del Estado de Campeche **no implementó programas específicos en esta materia**, dado que dichas funciones corresponden a otras instancias del ámbito estatal.

### 5. Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5)

En el componente de **sistemas de videovigilancia y gestión de incidentes**, la información correspondiente al inciso **6.1** indica que, durante el periodo evaluado, se mantuvieron en operación dos sistemas de videovigilancia y gestión de incidentes, los cuales se encontraban evaluados e interoperables con los municipios de la entidad. Asimismo, se reportó la operación de 1,441 cámaras de videovigilancia, todas ellas actualizadas conforme a los criterios autorizados por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como dos softwares de videovigilancia y gestión de incidentes en operación y actualizados.

En materia de **gestión e interconectividad de la información**, conforme al inciso **6.3**, se reportó la integración y validación de registros nuevos en ocho bases de datos institucionales, destacando las Licencias de Conducir (67,259 registros), el Registro Nacional de Detenciones (8,818) y el Informe Policial Homologado (5,350). No obstante, de acuerdo con el inciso **6.4**, aunque se cuenta con 193 nodos de conectividad que permiten la interconexión con los registros nacionales, durante el periodo evaluado no se implementaron ni fortalecieron nodos adicionales.

Respecto a la **infraestructura de respaldo energético**, la información del inciso **6.5** señala que no se instaló infraestructura de respaldo para garantizar la continuidad operativa del sistema, como plantas de energía, sistemas UPS o bancos de baterías, al corte de la información.

En el componente de **red de radiocomunicaciones**, conforme al inciso **6.7**, se reportaron 124,032 horas operativas de la red durante el periodo, de las cuales 115,392 correspondieron a horas de estabilidad y disponibilidad. De manera complementaria, el inciso **6.8** indica la existencia de 17 sitios de repetición, todos



con infraestructura completa, de los cuales 16 se encontraban en operación y con más del 90% de disponibilidad. En cuanto a la cobertura territorial, el inciso **6.9** reporta una cobertura del 59% del territorio total de la entidad, desagregada en 31.24% en zonas urbanas y 27.76% en zonas rurales.

En relación con el **equipamiento de radiocomunicación**, de acuerdo con los incisos **6.10 y 6.12**, se registraron 1,049 equipos de radiocomunicación, de los cuales 961 se encontraban en funcionamiento, identificándose 88 equipos obsoletos. Asimismo, se reportó que 961 equipos fueron actualizados o modernizados durante el periodo. En cuanto a recursos humanos, el inciso **6.11** señala que 10 personas laboran exclusivamente en la red de radiocomunicación y 8 en actividades de soporte técnico y mantenimiento.

En el rubro de **fortalecimiento del sistema de videovigilancia**, conforme al inciso **6.13**, se adquirieron bienes con recursos FASP, incluyendo tres Puntos de Monitoreo Inteligente, un centro de monitoreo, un centro de datos y comunicaciones, diez elementos de la red de enlaces y doce componentes de software y licenciamiento, todos con funcionalidad activa al momento del corte.

Por último, en materia de **evaluación, procesos y certificación**, los incisos **6.16, 6.18, 6.19 y 6.20** indican que, durante el periodo evaluado, no se realizaron visitas, censos ni evaluaciones de los centros de control conforme a los criterios autorizados por el SESNSP, no se documentaron procesos operativos actualizados y no se cuenta con centros certificados ni con certificaciones nacionales o internacionales vigentes.

## **6. Registro Público Vehicular (REPUVE)**

En materia de **capacitación**, la información correspondiente al **inciso 7.1** indica que, durante el periodo evaluado, el programa estatal del REPUVE no contó con un plan formal de formación continua para el personal técnico-operativo. Asimismo, no se aplicaron evaluaciones de conocimientos al personal capacitado ni se impartieron cursos que incluyeran componentes de interoperabilidad, inteligencia o análisis vehicular, conforme a lo reportado por el Centro de Enlace Informático responsable del programa.



Respecto a la **infraestructura**, el **inciso 7.2** reporta la operación de **dos módulos de inscripción o verificación física vehicular**, los cuales presentan un nivel de suficiencia clasificado como suficiente y un estado físico y de funcionamiento adecuado. Durante el periodo evaluado se destinó inversión para su mantenimiento o modernización, de acuerdo con la información proporcionada por la instancia responsable.

En cuanto al **equipamiento tecnológico**, conforme a los **incisos 7.3 y 7.4**, no se identificaron equipos obsoletos al corte de la información, ni se registraron renovaciones o adquisiciones de licencias y softwares durante el ejercicio 2025. No obstante, se precisó que la actualización de los puntos de monitoreo vehicular con recursos FASP se encuentra en proceso de licitación y que, durante el periodo evaluado, no se adquirieron terminales digitales portátiles ni lectores RFID, lo cual fue consignado como una aclaración relevante en los registros administrativos.

En relación con la **interoperabilidad**, el **inciso 7.5** señala que el software del REPUVE estatal no cuenta con interoperabilidad con el Centro Nacional de Información (CNI), Plataforma México ni con otros sistemas estatales, al corte del periodo evaluado.

En términos de **cobertura territorial**, el **inciso 7.6** muestra que el sistema de monitoreo vehicular alcanzó una cobertura del **62% de los municipios** de la entidad (8 de 13), el **86% de las carreteras** (6 de 7) y el **89% de las vías principales** (8 de 9), de acuerdo con la información reportada por el Centro de Enlace Informático.

Finalmente, en materia de **gestión operativa y mantenimiento**, el **inciso 7.7** indica que, si bien se implementaron prácticas como servicio de mantenimiento preventivo, manuales de usuario, listas de verificación y bitácoras de mantenimiento, dichas acciones no se encuentran formalizadas mediante protocolos o normatividad específica. Asimismo, se reportó la inexistencia de indicadores de desempeño para el REPUVE estatal, limitándose el seguimiento del programa a un indicador de actividad relativo al número de constancias inscritas o actualizadas. En este contexto, el **inciso 7.9** identifica como necesidades prioritarias la expansión de la cobertura territorial del monitoreo vehicular, la modernización del equipamiento tecnológico, el fortalecimiento de la



infraestructura física, la capacitación técnica-operativa del personal y la implementación de sistemas de inteligencia y análisis vehicular.



## II. Análisis de las fortalezas y oportunidades, debilidades y amenazas (FODA)

El presente análisis FODA integra, en un nivel transversal, los principales elementos identificados en la Síntesis Analítica de Resultados (Sección I), a partir de los hallazgos reportados por las instancias responsables y registrados en la plataforma del SESNSP. Su propósito es ofrecer una lectura consolidada de las capacidades institucionales, las brechas estructurales y los riesgos operativos identificados, con el fin de orientar prioridades de fortalecimiento para ejercicios subsecuentes del FASP en el Estado de Campeche.

### 1. Fortalezas

#### **F1. Registro de ingresos formales y variaciones del estado de fuerza conforme a lo reportado en el instrumento**

Se cuenta con información reportada sobre ingresos formales al Servicio Profesional de Carrera y variaciones del estado de fuerza operativo, con desagregación por sexo, en Seguridad Pública Estatal (incisos 2.3 y 2.4) y en el Sistema Penitenciario (incisos 4.3 y 4.4).

Asimismo, en las Instancias de Profesionalización se dispone de registros por etapa del proceso de formación inicial (aspirantes que cubren requisitos, seleccionados y egresados), desagregados por sexo, conforme al inciso 1.1

#### **F2. Oferta de capacitación reportada con participación de instancias internas y externas, con mayor concentración en Instancias de Profesionalización y Procuración de Justicia.**

En capacitación continua se registró una oferta amplia en Instancias de Profesionalización (inciso 1.3) y en Procuración de Justicia (inciso 5.7), con participación de instancias internas y externas. En Seguridad Pública Estatal y Municipal, así como en Sistema Penitenciario, también se reportan cursos de formación continua y especializada (incisos 2.8, 3.7–3.10, 4.7), incluyendo temáticas operativas y de actuación.



### **F3. Evaluaciones de control de confianza realizadas en aspirantes y personal en permanencia**

Se reportan evaluaciones de control de confianza realizadas y aprobadas en los ámbitos de Seguridad Pública Estatal, Sistema Penitenciario y Procuración de Justicia, tanto para aspirantes como para personal en procesos de permanencia. En todos los casos, las evaluaciones fueron realizadas en el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza, sin registros de evaluaciones en centros federales.

### **F4. Adquisición de equipamiento con recursos FASP reportado como funcional**

En Sistema Penitenciario, Procuración de Justicia y C5 se reporta la adquisición de bienes con recursos FASP, en rubros como vestuario, equipo de protección, equipo de cómputo, software, licencias, vehículos, puntos de monitoreo y centros de datos, los cuales se reportan como funcionales al momento del corte de la información.

### **F5. Operación reportada de sistemas de videovigilancia y radiocomunicaciones en el C5**

En el Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5) se reporta la operación de dos sistemas de videovigilancia y gestión de incidentes, 1,441 cámaras en operación, dos softwares actualizados, así como una red de radiocomunicaciones con horas de operación y disponibilidad registradas, de acuerdo con los incisos 6.1, 6.7, 6.8 y 6.9.

### **F6. Marco normativo municipal vigente en evaluación del desempeño y disciplina policial**

En Seguridad Pública Municipal (Carmen) se reporta la existencia de un sistema normado de incentivos y reconocimientos vinculado a evaluación del desempeño (inciso 3.15), así como operación de instancias disciplinarias y procedimientos asociados (incisos 3.23–3.28), lo que constituye una base normativa local reportada en el instrumento.



## 2. Oportunidades

### **O1. Uso de la información reportada para el seguimiento de procesos de formación, ingreso y permanencia**

La existencia de información reportada por etapas de formación inicial, ingresos, estado de fuerza y evaluaciones de control de confianza abre la oportunidad de sistematizar indicadores de transición, permanencia y desempeño para orientar decisiones con base en evidencia (incisos 1.1, 2.3, 4.3, 5.3, 2.11, 4.10, 5.10).

### **O2. Reorientación de recursos hacia componentes no fortalecidos durante el periodo evaluado**

En diversos componentes se reporta que no se destinaron recursos FASP a rubros como prestaciones, infraestructura o crecimiento académico, lo que abre la posibilidad de reorientar prioridades en ejercicios subsecuentes.

### **O3. Información operativa disponible en sistemas del C5 y REPUVE**

En el C5 se reporta la operación de sistemas de videovigilancia, radiocomunicaciones y bases de datos institucionales con registros integrados durante el periodo evaluado (incisos 6.1, 6.3, 6.7 y 6.9). En el caso del REPUVE, se cuenta con información operativa sobre cobertura territorial y operación de módulos, aunque sin interoperabilidad con plataformas nacionales (inciso 7.5). Esta información constituye un insumo disponible para su uso en ejercicios posteriores de seguimiento y evaluación.

### **O4. Capacitaciones reportadas como en proceso al corte del periodo**

En el Sistema Penitenciario, la formación inicial del personal se encontraba en proceso al corte del periodo evaluado (31 de octubre), por lo que no se registraron cursos concluidos en los trayectos formativos del Programa Rector de Profesionalización durante el periodo reportado (inciso 4.6). De igual forma, en la subsección de formación continua, se reportaron capacitaciones concluidas que, al corte de la información, se encontraban en espera de la entrega de documentación por parte de la instancia capacitadora (inciso 4.7). Estas acciones quedaron registradas con estatus de proceso conforme a la información disponible al cierre del periodo evaluado.



### 3. Debilidades

#### **D1. Cobertura limitada de incentivos y crecimiento académico del personal operativo**

Se reporta la ausencia o cobertura mínima de incentivos para el crecimiento académico, así como escasas mejoras concluidas en el nivel educativo, en Seguridad Pública Estatal, Seguridad Pública Municipal y Sistema Penitenciario (incisos 2.21–2.24, 3.19–3.22, 4.17–4.20).

#### **D2. Brechas normativas y de transparencia en sistemas disciplinarios**

Se identifican diferencias normativas entre componentes, así como limitaciones en la publicación o transparencia de resoluciones disciplinarias, particularmente en Seguridad Pública Estatal y Municipal (incisos 2.29, 3.25, 3.28). Por ejemplo, en el ámbito de la Seguridad Pública Estatal, la información correspondiente al inciso 2.29 indica que, si bien la Comisión de Honor y Justicia opera con un Reglamento vigente y contempla derechos de audiencia y representación del personal policial, no se reporta la publicación ni la transparencia de criterios y resoluciones de la Comisión al corte del periodo evaluado.

#### **D3. Falta de interoperabilidad y de formalización de procesos en sistemas específicos**

En el REPUVE se reporta la ausencia de interoperabilidad con plataformas nacionales y la inexistencia de indicadores de desempeño, mientras que en el C5 no se reportan evaluaciones, certificaciones ni actualización documentada de procesos operativos (incisos 7.5, 7.7, 6.16, 6.18–6.20)

#### **D4. Cobertura territorial parcial y obsolescencia parcial en sistemas tecnológicos.**

Se reporta cobertura territorial parcial en radiocomunicaciones y monitoreo vehicular, así como la existencia de equipos obsoletos en el C5, lo cual representa una limitación técnica al corte de la información (incisos 6.9, 6.10, 7.6).



#### 4. Amenazas

##### **A1. Riesgo operativo por brechas de cobertura de personal y ausencia de incentivos.**

La existencia de necesidades de incorporación de personal y la ausencia de incentivos sostenidos pueden traducirse en presión operativa, rotación, sobrecarga y debilitamiento gradual de capacidades, particularmente donde se identificaron brechas de estado de fuerza o vacantes jerárquicas.

##### **A2. Vulnerabilidad ante fallas críticas: energía, conectividad y ciberseguridad.**

La priorización explícita de respaldo energético, conectividad y ciberseguridad como necesidades urgentes (especialmente en C5 y sistemas asociados) refleja riesgos latentes que pueden afectar continuidad de servicios críticos y seguridad de la información.

##### **A3. Dependencia de instancias externas para capacitación y sostenibilidad formativa.**

En ámbitos donde la capacitación se apoya de manera predominante en instancias externas, existe un riesgo de discontinuidad si cambian convenios, disponibilidad institucional o condiciones presupuestales, afectando continuidad y cobertura formativa (incisos 1.3, 2.8, 3.8, 4.7, 5.7).

##### **A4. Riesgo de rezago frente a estándares nacionales por ausencia de evaluaciones, certificaciones o interoperabilidad documentadas**

En el Sistema Penitenciario, conforme al inciso 4.21, el régimen disciplinario se rige por la Ley Nacional de Ejecución Penal y protocolos nacionales del sistema penitenciario, sin homologación al marco estatal de seguridad pública, lo que limita la comparación normativa directa con otros componentes del sistema estatal.

En el Centro de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo (C5), los incisos 6.16, 6.19 y 6.20 indican que, durante el periodo evaluado, no se realizaron evaluaciones conforme a criterios del SESNSP, ni se cuenta con certificaciones nacionales o internacionales vigentes, ni procesos de certificación en curso.

Por su parte, en el Registro Público Vehicular (REPUVE), el inciso 7.5 señala que el sistema estatal no cuenta con interoperabilidad con plataformas nacionales



o estatales, lo que limita su alineación funcional con los estándares nacionales de información vehicular.

De manera conjunta, la ausencia de estos elementos documentados puede generar un rezago comparativo frente a los estándares nacionales promovidos por el SESNSP, particularmente en términos de evaluación, homologación e interoperabilidad institucional.

### III. Recomendaciones Generales

Las siguientes recomendaciones generales se derivan del análisis integral de los resultados, del ejercicio FODA transversal y de las recomendaciones específicas formuladas por subsección. Su propósito es **orientar acciones estratégicas de mejora institucional**, fortalecer la planeación del uso de los recursos del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) y contribuir a la consolidación de capacidades sostenibles en materia de seguridad pública, procuración de justicia, sistema penitenciario, tecnologías de información y control vehicular en el Estado de Campeche.

#### 1. Fortalecer el seguimiento institucional de los procesos de ingreso, permanencia y desarrollo del personal

Se recomienda **aprovechar la información ya reportada** sobre ingresos formales, estado de fuerza, formación inicial y evaluaciones de control de confianza para **fortalecer sistemas de seguimiento y su trayectoria profesional**, particularmente en Seguridad Pública Estatal, Sistema Penitenciario y Procuración de Justicia. Ello implica:

- **Avanzar en la sistematización y utilizar de manera conjunta** la información de ingreso, permanencia y capacitación del personal, a fin de **contar con registros consistentes y comparables entre componentes**.

Esta recomendación se sustenta en la **existencia de registros administrativos desagregados por sexo y por etapa**, identificados en los incisos 1.1, 2.3, 4.3 y 5.3.

#### 2. Consolidar la formación inicial y continua conforme al Programa Rector de Profesionalización



Se recomienda fortalecer la formación inicial y continua, con énfasis en el **seguimiento, registro y cierre documental de los trayectos formativos**, conforme a lo establecido en el Programa Rector de Profesionalización del SESNSP, a fin de que las acciones realizadas dentro del ejercicio fiscal se reflejen de manera completa en los registros del periodo evaluado.

Asimismo, se sugiere:

- **Equilibrar la oferta de capacitación** entre componentes operativos, investigación, inteligencia, derechos humanos y perspectiva de género, de acuerdo con las temáticas reportadas en los distintos ámbitos del sistema estatal de seguridad pública.
- **Fortalecer las capacidades formativas internas**, reduciendo la dependencia exclusiva de instancias externas para la impartición de cursos, con el fin de asegurar continuidad formativa y mayor control institucional de los contenidos. Por ejemplo, conforme a la información reportada en el inciso 1.3, la totalidad de los cursos registrados por la Secretaría de Protección y Seguridad Ciudadana (SPSC) fueron impartidos por la Universidad de la Seguridad Pública del Estado de Sonora.
- **Aprovechar y replicar experiencias institucionales con oferta diversificada**, como la reportada por el Instituto de Formación Profesional de la Fiscalía General del Estado de Campeche en el mismo inciso 1.3, que registra una amplia oferta de cursos, con temáticas diversas y participación de instancias impartidoras tanto internas como externas.

### 3. Fortalecer el desarrollo profesional del personal mediante incentivos y crecimiento académico

Se recomienda **revisar y fortalecer los esquemas de incentivos y crecimiento académico**, considerando que en la mayoría de los componentes evaluados se reporta una cobertura limitada o inexistente de estos apoyos.

En este sentido, se sugiere:

- **Ampliar el alcance de los incentivos más allá de los criterios de antigüedad**, incorporando gradualmente criterios vinculados al desempeño, formación o funciones especializadas. Por ejemplo, en Seguridad Pública Estatal y en el



Sistema Penitenciario, los incentivos reportados durante el periodo se concentraron exclusivamente en el criterio de años de servicio, sin registro de estímulos asociados al desempeño o mérito profesional (incisos 2.16 y 4.12).

- **Fortalecer el seguimiento institucional del crecimiento académico iniciado por el personal**, a fin de contar con información sistemática sobre estudios en curso y mejoras académicas concluidas. Al respecto, la evaluación identifica que, si bien en algunos componentes se reportó personal que inició estudios para alcanzar un nivel académico superior, no se registraron transiciones concluidas en la mayoría de los casos (incisos 2.23–2.24, 3.21–3.22 y 4.19–4.20).
- **Aprovechar los perfiles con mayor nivel educativo para funciones especializadas**, conforme a las necesidades operativas de cada componente. La información reportada muestra la existencia de personal operativo con estudios de licenciatura y, en menor medida, de posgrado, particularmente en Seguridad Pública Estatal y en el Sistema Penitenciario (incisos 2.22 y 4.18), lo cual constituye un recurso humano que puede ser considerado en la asignación de análisis o de apoyo especializado.

#### 4. Fortalecer y homologar los marcos normativos disciplinarios y de control interno

Se recomienda **revisar y fortalecer los marcos normativos disciplinarios**, particularmente en aquellos componentes donde se identificaron diferencias normativas, ausencia de instrumentos específicos o limitaciones en la transparencia de criterios y resoluciones.

Esto incluye:

- Revisar la vigencia y coherencia de reglamentos, códigos de conducta y catálogos de faltas y sanciones.
- Fortalecer la transparencia procedimental, respetando la confidencialidad de los expedientes.
- **Avanzar en la claridad y consistencia de criterios disciplinarios entre los distintos componentes**, conforme a sus marcos normativos aplicables.



La recomendación se sustenta en lo reportado en los incisos 2.29, 3.25–3.28 y 4.21.

### 5. Orientar el uso de recursos FASP hacia brechas operativas y tecnológicas identificadas

Se recomienda **orientar gradualmente los recursos del FASP** hacia aquellos rubros que, de acuerdo con la evaluación, presentan brechas persistentes o riesgos operativos, tales como:

- Infraestructura especializada y mantenimiento preventivo.
- Renovación y sustitución de equipamiento tecnológico obsoleto.
- Sistemas de monitoreo y control en el Sistema Penitenciario.
- Componentes no atendidos con recursos FASP en ejercicios previos.

Esta recomendación se basa en los hallazgos de los incisos 4.33–4.35, 5.25, 6.10 y 6.12.

### 6. Fortalecer la interoperabilidad, conectividad y seguridad de la información

Se recomienda priorizar acciones orientadas a **mejorar la interoperabilidad y conectividad tecnológica**, particularmente en el C5 y el REPUVE, considerando las limitaciones reportadas al corte del periodo evaluado. Esto incluye:

- Fortalecer nodos de conectividad existentes.
- Avanzar en la interoperabilidad con plataformas nacionales, conforme a las capacidades institucionales.
- Atender riesgos asociados a la falta de respaldo energético y seguridad de la información.

Esta recomendación se sustenta en los incisos 6.4, 6.5, 6.16–6.20 y 7.5.

### 7. Ampliar la cobertura territorial y reducir brechas operativas

Se recomienda **diseñar estrategias graduales** para ampliar la cobertura territorial de los sistemas de radiocomunicación, videovigilancia y monitoreo vehicular, priorizando:

- Municipios con cobertura parcial.
- Zonas rurales y corredores estratégicos.

Esta recomendación deriva de la cobertura parcial reportada en los incisos 6.9 y 7.6.



#### IV. Conclusiones

La Evaluación Integral del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) 2025 en el Estado de Campeche (Anexo 2), se realizó con base en la información reportada y validada por las Instituciones de Seguridad Pública del Estado y registrada en la plataforma del SESNSP. El Anexo 2 integra información sobre el ingreso; capacitación (formación inicial, continua, profesionalización, etc.); control de confianza; servicio profesional de carrera (incentivos, prestaciones, ascensos, etc.); régimen disciplinario (asuntos internos y Comisión de Honor y justicia); equipamiento; infraestructura física y tecnológica, sobre el desempeño institucional de siete instituciones de seguridad pública.

A partir del análisis de la información contenida en el presente Informe, se identificaron avances significativos en la consolidación de ciertos procesos, así como áreas de oportunidad que requieren atención para fortalecer la operación, la gestión de recursos humanos y la infraestructura tecnológica de las instituciones responsables.

Una de los principales aspectos positivos detectados, es que las instancias de profesionalización del estado han logrado **sostener procesos de formación inicial y continua con una oferta amplia de cursos, en los que participan tanto instancias internas como externas (CNDH, CEEAD, UNODC, entre otras) especializadas**. Destaca particularmente sus programas de capacitación en temas sustantivos como investigación ministerial, derechos humanos, perspectiva de género y procuración de justicia, con cobertura significativa de su personal operativo.

En el mismo sentido, el Centro Estatal de Evaluación y Control de Confianza reportó **un nivel óptimo en la suficiencia en sus recursos para su operación, y ha logrado aplicar evaluaciones a aspirantes y personal en permanencia en los ámbitos de seguridad pública estatal y municipal, sistema penitenciario y procuración de justicia**. La totalidad de las evaluaciones realizadas durante el periodo tuvieron lugar en el Centro Estatal, sin necesidad de recurrir a instancias federales, lo que refleja capacidad instalada y autosuficiencia técnica para atender la demanda de evaluaciones en la entidad.



No obstante, la evaluación también revela áreas de atención **vinculadas al sistema de incentivos para el crecimiento académico**. Tanto para seguridad pública estatal, seguridad pública municipal y sistema penitenciario, se observó una cobertura limitada o nula de incentivos para el crecimiento académico, así como una ausencia de programas institucionales que promuevan la mejora del nivel educativo del personal. Si bien se reportan casos aislados de elementos que iniciaron estudios para alcanzar un nivel académico superior, no se registran transiciones concluidas que impacten en la profesionalización del estado de fuerza.

**En materia de incentivos y reconocimientos**, se identifican diferencias significativas entre los ámbitos evaluados. En el ámbito estatal, se reporta que no existe un sistema formal de incentivos y reconocimientos; no obstante, se realizan reconocimientos informales, concentrados principalmente en el **criterio de antigüedad** y en un caso de carácter post mortem, con un total de 194 registros durante el periodo. Por su parte, el municipio de Carmen cuenta con un sistema normado vinculado al desempeño destacado, el cual permitió otorgar 10 reconocimientos al personal operativo. Finalmente, en el sistema penitenciario, los incentivos otorgados se limitaron exclusivamente al criterio de antigüedad, con 38 registros, sin que se reportaran estímulos asociados al mérito profesional, al desempeño destacado o a acciones en beneficio de la comunidad.

Esta situación representa una oportunidad para fortalecer la dignificación policial a través del reconocimiento del desempeño destacado y alinear los esquemas de reconocimiento con los objetivos de las instituciones.

**En el ámbito disciplinario**, se identifican avances hacia la consolidación en la operación de las unidades de asuntos internos y las comisiones de honor y justicia. Asimismo, se observa la ausencia de códigos de conducta específicos para el personal operativo en procuración de justicia, lo que limita la claridad de los marcos de actuación y la prevención de faltas disciplinarias.

**En el componente de Red de Radiocomunicaciones**, la evaluación reporta avances significativos en la operación de los sistemas de videovigilancia y radiocomunicaciones del Centro de Control, Comando, Comunicaciones y



Cómputo (C5). Se destaca la operación de **más de 1,400 cámaras actualizadas conforme a criterios nacionales**, así como una red de radiocomunicaciones que alcanza una **cobertura del 59% del territorio estatal con altos niveles de disponibilidad**. No obstante, se identifican áreas de oportunidad vinculadas a fortalecer la infraestructura de respaldo energético e impulsar las evaluaciones y certificaciones de los centros de control conforme a los criterios del SESNSP. Lo anterior evidencia la necesidad de orientar inversiones en conectividad, ciberseguridad y modernización tecnológica para garantizar la continuidad y confiabilidad de los servicios.

Por otra parte, **en materia de prevención social del delito**, el Centro Estatal de Prevención Social del Delito y Participación Ciudadana (CEPREDECAM) reporta un alcance significativo de acciones dirigidas a niñas, niños, adolescentes y jóvenes, con más de **28 mil personas beneficiadas a través de programas educativos, culturales y de sensibilización**. Estas intervenciones, que incluyen teatro guiñol, pláticas escolares, actividades deportivas y campañas de prevención de adicciones y violencias digitales, reflejan una capacidad instalada para incidir en factores de riesgo social y fortalecer la cohesión comunitaria.

Finalmente, en el **sistema penitenciario** se identifican logros relevantes en materia de reinserción social, ya que **la totalidad de las personas inscritas en programas educativos, de desarrollo personal y de capacitación laboral concluyeron exitosamente los cursos durante el periodo evaluado**. Sin embargo, persisten desafíos en la actualización de los sistemas de monitoreo y control de acceso, aspectos que resultan clave para garantizar la seguridad y gobernabilidad al interior de los centros.

En síntesis, **la evaluación** de las siete secciones que conforman el sistema de seguridad pública en el Estado de Campeche **revela un panorama de avances significativos en áreas sustantivas como la profesionalización, el control de confianza, la prevención social del delito y la reinserción penitenciaria**, las cuales cuentan con capacidad instalada, cobertura amplia y resultados documentados. Estos logros representan una base institucional consolidada.



No obstante, **también se identifican desafíos que requieren atención, particularmente en los sistemas de incentivos y crecimiento académico del personal operativo**, así como impulsar marcos normativos específicos en materia de disciplina para algunas instituciones.

En **el ámbito tecnológico**, si bien el C5 ha avanzado en cobertura y actualización de equipos, enfrenta retos en respaldo energético, certificación de procesos e interoperabilidad, situación similar a la del REPUVE, que requiere fortalecer su conectividad con plataformas nacionales (Centro Nacional de Información (CNI) y Plataforma México), al corte del periodo evaluado.

Atender estas áreas de oportunidad **requiere que las instituciones de seguridad pública, en coordinación entre sí, valoren los hallazgos y recomendaciones reportadas para encaminar esfuerzos hacia la atención de las necesidades identificadas en cada sección**. Lo anterior fortalecerá el Sistema de Seguridad Pública Estatal y orientará acciones y políticas públicas para dar respuesta ante los desafíos actuales y futuros de la entidad.