



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

GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA

Directorio:

Víctor Hugo Enríquez García

Secretario de Seguridad Pública
Del Estado de Sonora

Gloria Acosta Escobedo

Directora del Fondo de Aportaciones
para la Seguridad Pública

Gustavo Rómulo Salas Chávez

Fiscal General de Justicia y Consejero
del Poder Judicial

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

Elaboró:

Evaluare Expertos en Políticas Públicas S.A. de C.V.

Gerardo Arturo García Giles

Coordinadora de la evaluación

Yirlean Dayana Ramos Feria

Gabriel Roberto Fuentes Castillo

Miguel Alberto García García

Principales colaboradores

En cumplimiento con los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2024, se publica en digital, el presente Informe de Evaluación Institucional del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) del Estado de Sonora, Ejercicio Fiscal 2024.

Contenido

Introducción.....	5
Nota Metodológica.....	8
I. Objetivo de la encuesta.....	8
II. Diseño de la muestra.....	8
III. Método de muestreo.....	9
IV. Estructura de la encuesta.....	10
V. Procedimiento de recopilación y procesamiento de la información.....	10
Principales Resultados Muestrales.....	17
I. Perfil del Personal Operativo.....	17
II. Aspectos Socioeconómicos.....	29
III. Profesionalización.....	36
IV. Capacitación.....	53
V. Evaluación Policial.....	67
VI. Equipamiento.....	96
VII. Uso de Tecnología.....	104
VIII. Infraestructura.....	122
IX. Condiciones Laborales y Funciones Policiales.....	134
X. Hábitos en el trabajo.....	145
XI. Problemas en el trabajo.....	152
Hallazgos y recomendaciones.....	159
• Hallazgos.....	159
▪ Recomendaciones.....	175

Conclusiones	181
Anexos	185
Índice de gráficas	185
Índice de gráficas adicionales	186
Índice de Tablas	187
Índice de tablas adicionales.....	188
Índice de Ilustraciones.....	189
Referencias	191

Introducción

El Ramo General 33 es un mecanismo mediante el cual el Gobierno Federal transfiere recursos a los estados y municipios, con el objetivo de fortalecer áreas prioritarias para el desarrollo nacional, tales como educación, salud, infraestructura social y programas alimentarios.

Dentro de este ramo, el Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) asigna recursos específicos a las entidades federativas, orientados a implementar estrategias que se alineen con las políticas establecidas por el Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP). Este fondo, regulado por la Ley de Coordinación Fiscal y contemplado anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación, tiene como finalidad fortalecer las capacidades en materia de seguridad pública mediante acciones concertadas.

El FASP respalda proyectos desarrollados en los Ejes y Programas con Prioridad Nacional (PPN), definidos por el Consejo Estatal de Seguridad Pública (CESP). Estas iniciativas están dirigidas a abordar problemáticas específicas y garantizar el cumplimiento de metas plasmadas en los convenios y anexos técnicos correspondientes.

En el ejercicio fiscal 2024, los Lineamientos Generales de Evaluación del FASP, emitidos por el Secretariado Ejecutivo del SNSP, destacan la importancia de supervisar el uso y los resultados de los recursos asignados. Este proceso de evaluación permite verificar el avance de las acciones relacionadas con los PPN y Subprogramas de Prioridad Nacional, así como medir el impacto de las inversiones en seguridad pública para asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos por las entidades federativas.

El presente documento corresponde al Informe de Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) en el Estado de Sonora para el Ejercicio Fiscal 2024. Su objetivo es analizar la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública respecto a temas como capacitación, evaluación, equipamiento y condiciones

laborales generales, aspectos vinculados directamente con la aplicación de los recursos asignados mediante este fondo.

La Evaluación Institucional del FASP en el Estado de Sonora, para el Ejercicio Fiscal 2024, busca medir el desempeño y cumplimiento de los objetivos establecidos en el marco del financiamiento otorgado, garantizando que los recursos sean utilizados de manera eficiente y orientados a fortalecer la seguridad pública estatal.

Este documento está estructurado en cuatro secciones principales, además de una introducción que contextualiza el trabajo y establece sus objetivos generales. La Nota Metodológica, como primera sección, describe el marco técnico de la evaluación, incluyendo el objetivo de la encuesta, el diseño de la muestra y el método de muestreo utilizado. También se detalla la estructura del cuestionario, así como los procedimientos empleados para la recolección y el procesamiento de la información. La segunda sección, Principales Resultados Muestrales, organiza y presenta los datos obtenidos, estructurados de acuerdo con las distintas secciones que componen la encuesta.

La tercera sección, Hallazgos y Recomendaciones, ofrece un resumen de los resultados más relevantes del análisis y plantea recomendaciones dirigidas a las Instituciones de Seguridad Pública, orientadas a fortalecer su desempeño, operatividad y alineación con los objetivos del FASP. Finalmente, la cuarta sección incluye las conclusiones generales, las referencias empleadas y los anexos, donde se presenta el índice de tablas y gráficas.



NOTA METODOLÓGICA

Nota Metodológica

En esta sección se presenta una descripción detallada de la metodología empleada para la generación la Encuesta Institucional FASP Sonora 2024. Particularmente, se detalla el objetivo de la encuesta, diseño de muestra, método de muestreo, estructura de la encuesta y el procedimiento de recopilación y procesamiento de la información.

I. Objetivo de la encuesta

El objetivo de la Evaluación Institucional es analizar, de manera aleatoria, la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública en la entidad sobre su capacitación, evaluación, equipamiento y las condiciones generales de su labor. En líneas generales, se abordan aspectos vinculados al uso de recursos del financiamiento conjunto del FASP.

II. Diseño de la muestra

En orden con los Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y el Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2024, se realizó la aplicación de la encuesta institucional a 618 elementos policiales operativos del Estado de Sonora, los cuales, se distribuyeron de acuerdo con la función de los elementos sea: (i) policía estatal, (ii) policía ministerial o equivalente y (iii) custodios (Tabla 1)

Tabla 1

Distribución del número de encuestas por tipo de elementos policiales operativos

Tipo de elemento	Número de encuestas a realizar
Policía Estatal	352
Policía Ministerial o equivalente	187
Custodios	79
Total	618

Fuente: Elaboración propia con la información de Los lineamientos Generales de Evaluación

III. Método de muestreo

El proceso de selección de la muestra aleatoria para llevar a cabo la Encuesta Institucional 2024 en el Estado de Sonora se realizó utilizando el software Excel y se desarrolló en tres etapas consecutivas: (i) organización de la información, (ii) creación de la muestra aleatoria y (iii) validación de la muestra final.

En la primera etapa, se trabajó con las bases de datos proporcionadas, que contenían información de tres estratos: policías estatales, policías ministeriales o equivalentes, y custodios del Estado de Sonora. Para cada estrato, se creó un archivo de Excel independiente, en el cual se consolidaron las variables relevantes. Esto permitió estructurar la información necesaria para el muestreo de manera eficiente y organizada.

La segunda etapa consistió en la asignación de valores aleatorios. Para cada una de las bases de datos, se añadió una columna denominada "número aleatorio", en la que se aplicó la función ALEATORIO de Excel. Esta función generó un número decimal único entre 0 y 1 para cada registro, asegurando que todas las observaciones fueran diferentes. Los valores generados se copiaron y pegaron como valores estáticos en una nueva hoja para evitar modificaciones accidentales en los datos durante el análisis. Posteriormente, las filas de cada base de datos se ordenaron según los valores aleatorios generados, y se seleccionaron las primeras n observaciones correspondientes al tamaño muestral requerido para cada estrato, conforme a las necesidades especificadas en la Tabla 1.

En la tercera etapa, se realizó una revisión detallada para confirmar que la muestra fuera diversa y libre de duplicados. Utilizando herramientas de formato condicional en Excel, se verificó que no hubiera valores duplicados en las celdas correspondientes al número de identificación de los elementos en cada base de datos. Este paso permitió confirmar que la muestra aleatoria generada cumplía con los criterios establecidos y estaba lista para su utilización en la encuesta.

IV. Estructura de la encuesta

La encuesta Institucional se aplica anualmente a los elementos policiales del Estado de Sonora con el objetivo de conocer su opinión sobre temas tales como aspectos socioeconómicos, infraestructura y equipamiento correspondientes al ejercicio fiscal 2024. Esta encuesta está estructurada en 11 secciones temáticas, cada una diseñada para abordar una serie de preguntas relacionadas con aspectos específicos. Estas secciones son:

1. Perfil del Personal Operativo
2. Aspectos Socioeconómicos
3. Profesionalización
4. Capacitación
5. Evaluación Policial
6. Equipamiento
7. Uso de Tecnología
8. Infraestructura
9. Condiciones Laborales y Funciones Policiales
10. Hábitos en el Trabajo
11. Problemas en el Trabajo.

V. Procedimiento de recopilación y procesamiento de la información

Recopilación de la información

En la etapa de planeación de la Encuesta Institucional 2024 en el marco del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) en el Estado de Sonora, el equipo evaluador convocó a las áreas participantes a una primera reunión. Durante esta sesión, se presentaron los objetivos principales de la evaluación y se explicó en detalle la dinámica operativa diseñada para la recolección de datos.

Además, se solicitó a cada área proporcionar sus bases de datos actualizadas, con el fin de consolidar un universo que incluyera tres estratos específicos: (i) Elementos policiales con funciones de prevención, reacción e investigación de las Instituciones Policiales (Policía Estatal), (ii) Elementos policiales con funciones de investigación de las Procuradurías Generales de Justicia o Fiscalías (Policía Ministerial o equivalente) y (iii) Elementos policiales con funciones de vigilancia y custodia del Sistema Penitenciario (Custodios). Esta consolidación permitió identificar y seleccionar de manera aleatoria a los 618 elementos requeridos por el SESNSP.

El equipo evaluador llevó a cabo la selección de la muestra, que posteriormente fue validada por las áreas responsables. Este proceso tenía el fin de garantizar las características requeridas de los tres estratos, con el fin de que la aplicación del instrumento se realizara de manera efectiva y representativa en cada perfil.

Se desarrolló una plataforma profesional en línea diseñada específicamente para la aplicación de la Encuesta Institucional FASP 2024 en el Estado Sonora (Ilustración 1 y 2). Esta herramienta incluyó un formulario digital adaptado al Anexo 1 de los Lineamientos Generales, cumpliendo con la estructura, contenido y nomenclatura a literalidad. La plataforma fue diseñada para permitir una aplicación asistida por personal capacitado para responder a cualquier duda o novedad respecto de la plataforma vía remota. De esta manera los elementos podrían notificar y recibir asistencia, en caso de requerirla.

Ilustración 1

Plataforma profesional en línea para la aplicación de la Encuesta Institucional FASP Sonora 2024



Ilustración 2

Acceso al formulario digital de la Encuesta Institucional FASP Sonora 2024



Seguido, el equipo de monitores recibió una capacitación especializada. Durante esta sesión, se explicaron los objetivos específicos del FASP en Sonora, las particularidades de la Encuesta Institucional 2024, y la estructura detallada del cuestionario. Además, se especificó el apoyo requerido para dar soporte técnico a los elementos participantes en el uso de la plataforma digital, en el caso de que lo necesitaran.

Finalmente, los supervisores del equipo evaluador realizaron una validación constante del formulario digital del instrumento, revisando su correcta implementación durante el levantamiento de datos. Este proceso permitió asegurar que la etapa de planeación estableciera una base sólida para la recopilación de información en el Estado de Sonora.

Procesamiento de la información

En la Etapa de Levantamiento de Información de la Encuesta Institucional FASP 2024 en el Estado de Sonora, se solicitó a las Instituciones de Seguridad Pública del estado designar espacios específicos para facilitar la aplicación del instrumento a múltiples participantes de manera simultánea. Estos espacios fueron acondicionados para el uso de tabletas electrónicas con conexión a internet o, en su defecto, teléfonos inteligentes, asegurando una modalidad electrónica eficiente y adaptada a las necesidades del personal operativo.

Cada elemento accedió al cuestionario mediante un usuario y contraseña únicos, garantizando la individualidad y seguridad en el acceso. Durante todo el proceso, el personal monitor brindó asistencia técnica a los participantes, resolviendo dudas relacionadas con la conectividad y el acceso a la plataforma, así como con los reactivos del cuestionario, lo que permitió optimizar la aplicación del instrumento.

El levantamiento de 618 encuestas se llevó a cabo durante los días establecidos en el cronograma de trabajo, específicamente del 30 de octubre al 27 de noviembre de 2024. La modalidad virtual con el uso de dispositivos

electrónicos permitió garantizar la calidad y representatividad de los datos obtenidos (Tabla 2).

Tabla 2

Cronograma del levantamiento de la Encuesta Institucional FASP Sonora 2024

Fecha de aplicación	Horario	Estrato	N° de elementos encuestados
30-OCT-2024	09:00 - 06:00	Custodios	45
31-OCT-2024	09:00 - 06:00	Custodios	34
04-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policías Ministeriales o equivalente	73
05-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policías Ministeriales o equivalente	32
06-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policías Ministeriales o equivalente	20
07-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policías Ministeriales o equivalente	17
08-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policías Ministeriales o equivalente	45
11-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	81
12-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	29
13-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	103
14-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	17
15-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	18
20-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	7
21-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	21
26-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	46
27-NOV-2024	09:00 - 06:00	Policía Estatal	30
Total			618

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Durante esta etapa, el equipo evaluador implementó un proceso de validación diaria de los cuestionarios capturados. Cada formulario fue revisado exhaustivamente al final de cada jornada para detectar posibles inconsistencias o errores y garantizar la integridad de la información recabada. Este procedimiento diario fue clave para mantener altos estándares de calidad en la recopilación de datos.

Una vez concluido el levantamiento, la base de datos generada fue sometida a un proceso de revisión integral por parte del equipo evaluador. Posteriormente, la información fue procesada utilizando software especializado, como IBM SPSS y Excel, herramientas que facilitaron el análisis estadístico y la generación de reportes. A través de IBM SPSS, se calcularon las frecuencias y se elaboraron gráficas descriptivas de las respuestas del cuestionario, las cuales se presentan en las secciones subsecuentes del informe.



RESULTADOS

Principales Resultados Muestrales

I. Perfil del Personal Operativo

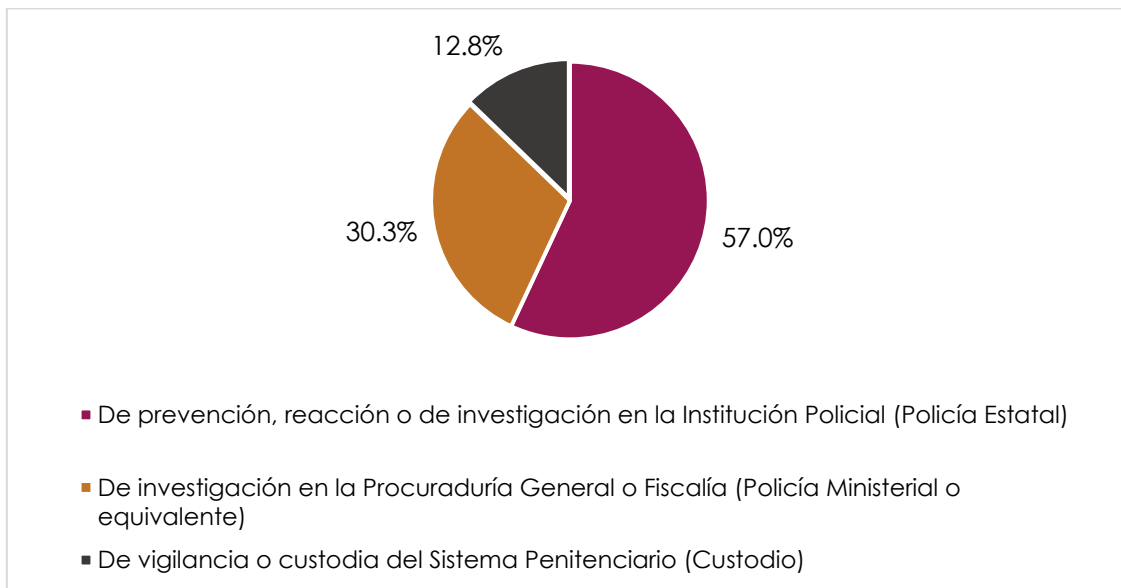
1. Función. ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

En el estado de Sonora, los datos reflejan la distribución porcentual de las funciones desempeñadas por los 618 elementos entrevistados de las Instituciones de Seguridad Pública en 2024 (Tabla 1). Según la información presentada, el 57.0 por ciento (352 elementos) de los elementos corresponde a Policías Estatales, de prevención, reacción o investigación en las Instituciones Policiales.

Por otro lado, el 30.3 por ciento (187 elementos) pertenece a Policías Ministeriales o equivalentes, de investigación en la Procuraduría General o Fiscalía. Finalmente, el 12.8 por ciento (79 elementos) de los elementos corresponde a custodios, de vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Gráfica 1).

Gráfica 1

Distribución porcentual de las funciones por los elementos de Instituciones de Seguridad Pública en Sonora, 2024.



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de las funciones desempeñadas por los elementos

Función	Frecuencia	Porcentaje
De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)	352	57.0
De investigación en la Procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)	187	30.3
De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)	79	12.8
Total	618	100.0

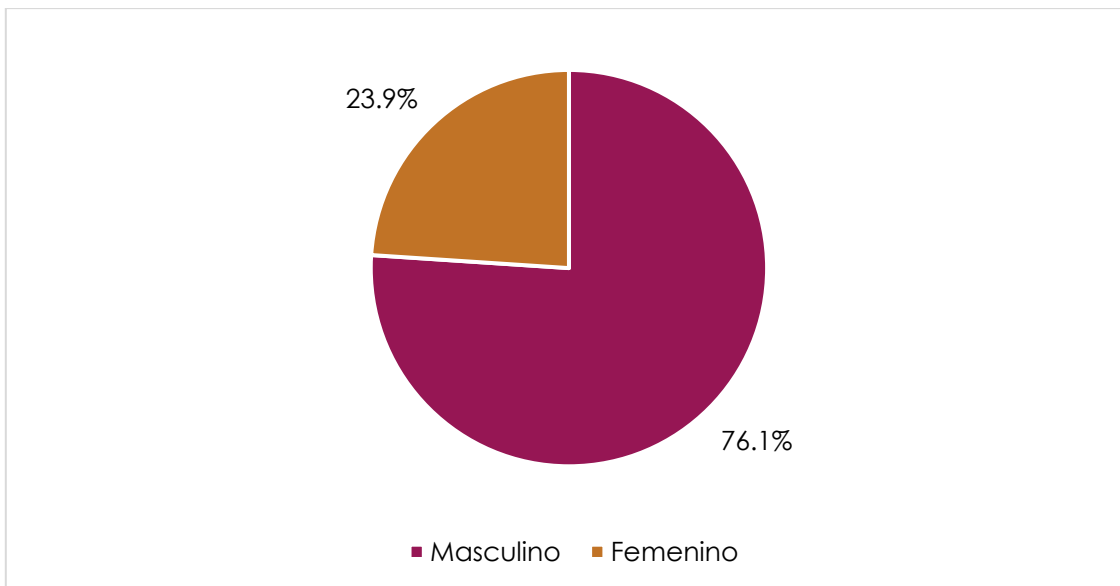
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

2. Sexo

En el estado de Sonora, los datos reflejan la distribución del personal de seguridad pública según su sexo, que, de 618 elementos entrevistados, la mayoría es personal masculino (Tabla 4). De acuerdo con la información presentada, específicamente, el 76.1 por ciento (470 elementos) del personal corresponde a hombres. Por su parte, el 23.9 por ciento (148 elementos) está conformado por mujeres.

Gráfica 2

Distribución porcentual por sexo del personal de seguridad pública en Sonora



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje del personal según su sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	470	76.1
Femenino	148	23.9
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

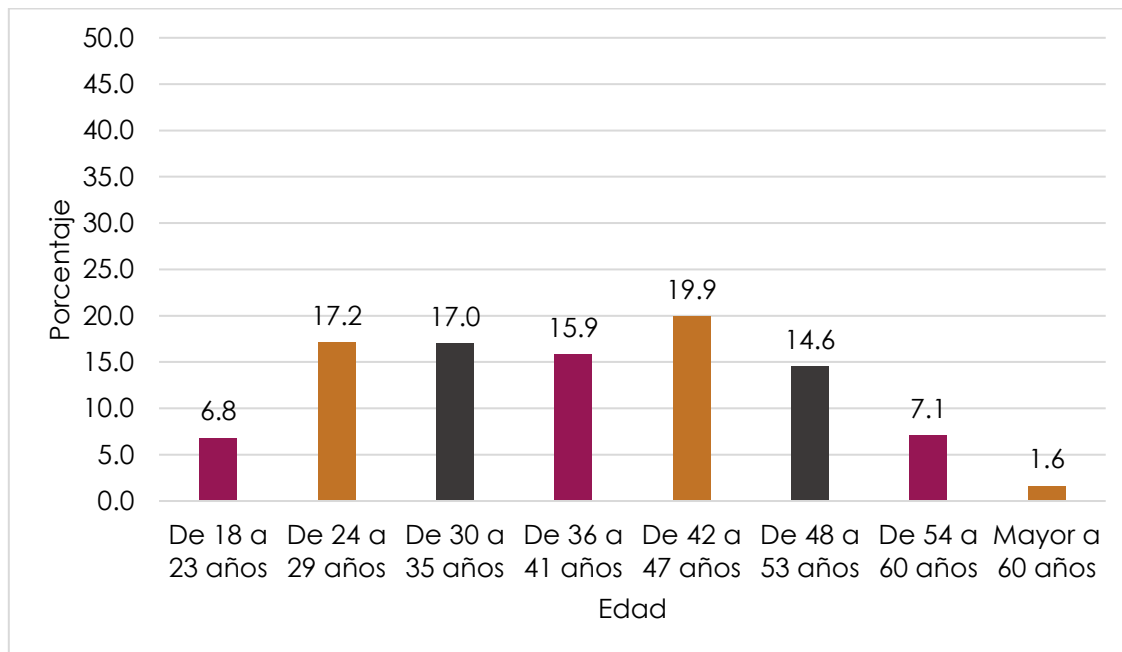
3. Edad. Especifique

En el estado de Sonora, los datos reflejan la distribución del personal de seguridad pública según su rango de edad, donde, la mayor proporción (19.9 por ciento con 123 elementos) se encuentra entre 42 y 47 años (Tabla 5). El 17.2 por ciento (106 elementos) se encuentra en el rango de 24 a 29 años. El 17.0 por ciento (105 elementos) pertenece al rango de 30 a 35 años, mientras que el 15.9 por ciento (98 elementos) corresponde al rango de 36 a 41 años.

En tanto, el 14.6 por ciento (90 elementos) está en el rango de 48 a 53 años, el 7.1 por ciento (44 elementos) en el de 54 a 60 años, el 6.8 por ciento (42 elementos) en el de 18 a 23 años, y el 1.6 por ciento (10 elementos) tiene más de 60 años (Gráfica 3).

Gráfica 3

Distribución porcentual por rango de edad del personal de seguridad pública en Sonora



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 5

Frecuencia y porcentaje del personal según su rango de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 23 años	42	6.8
De 24 a 29 años	106	17.2
De 30 a 35 años	105	17.0
De 36 a 41 años	98	15.9
De 42 a 47 años	123	19.9
De 48 a 53 años	90	14.6
De 54 a 60 años	44	7.1
Mayor a 60 años	10	1.6
Total	618	100.0

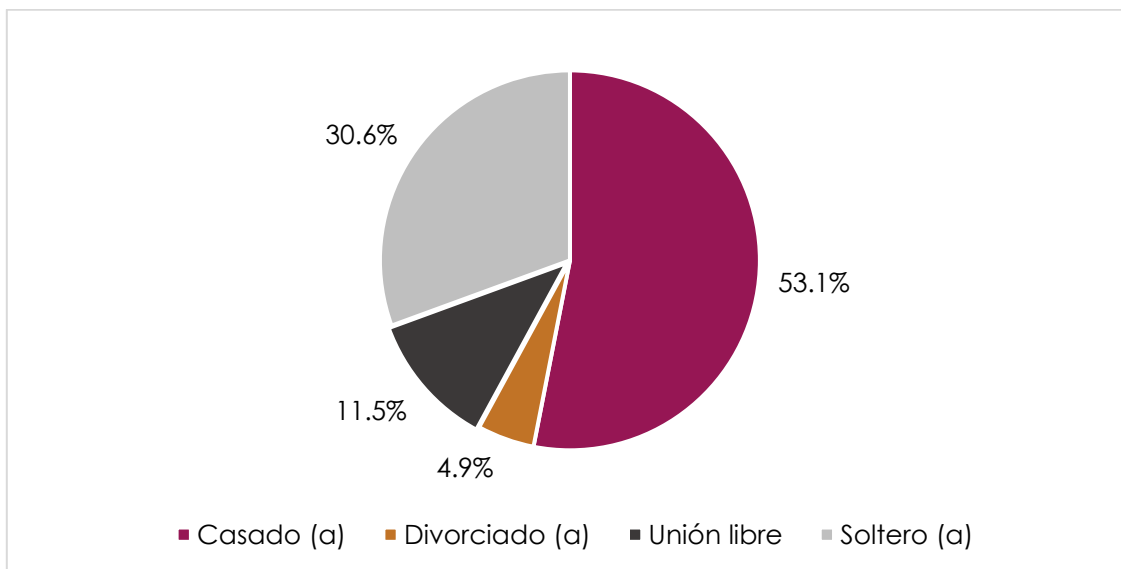
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

4. Situación personal

En el estado de Sonora, los datos obtenidos ilustran, según su situación personal, que, de 618 elementos entrevistados, la mayoría se encuentra casada (Gráfica 4). El 53.1 por ciento (328 elementos) se encuentra casado, seguido por el 30.6 por ciento (189 elementos) que está soltero. El 11.5 por ciento (71 elementos) vive en unión libre, y el 4.9 por ciento (30 elementos) está divorciado (Tabla 6).

Gráfica 4

Distribución porcentual por situación personal del personal de seguridad pública en Sonora



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje según situación personal

Situación personal	Frecuencia	Porcentaje
Casado (a)	328	53.1
Divorciado (a)	30	4.9
Unión libre	71	11.5
Soltero (a)	189	30.6
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

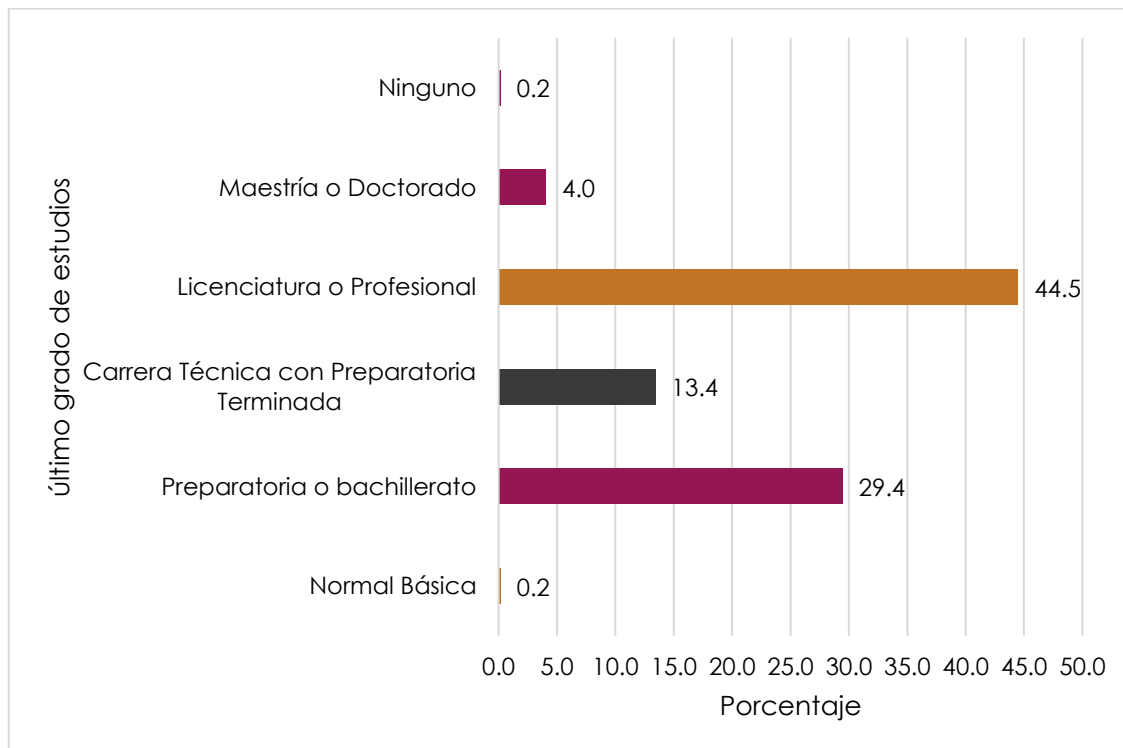
5. Escolaridad (último grado de estudios)

De acuerdo con el último grado de estudios, del total de 618 elementos entrevistados, la mayoría cuenta con estudios de licenciatura o profesional (44.5 por ciento con 275 elementos) (Tabla 7). De acuerdo con la Gráfica 5, el 29.4 por ciento (182 elementos) cuenta con preparatoria o bachillerato, mientras que el 13.4 por ciento (83 elementos) posee una carrera técnica con preparatoria terminada.

Otros niveles educativos incluyen el 7.1 por ciento (44 elementos) con secundaria, el 4.0 por ciento (25 elementos) con maestría o doctorado, el 0.2 por ciento (1 elemento) con primaria, y el 0.2 por ciento (1 elemento) que no cuenta con estudios (Gráfica 5).

Gráfica 5

Distribución porcentual educativa del personal de seguridad pública en Sonora



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje del personal según último grado de estudios

Último grado de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	0.2
Secundaria	44	7.1
Carrera Técnica con Secundaria Terminada	6	1.0
Normal Básica	1	0.2
Preparatoria o bachillerato	182	29.4
Carrera Técnica con Preparatoria Terminada	83	13.4
Licenciatura o Profesional	275	44.5
Maestría o Doctorado	25	4.0
Ninguno	1	0.2
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

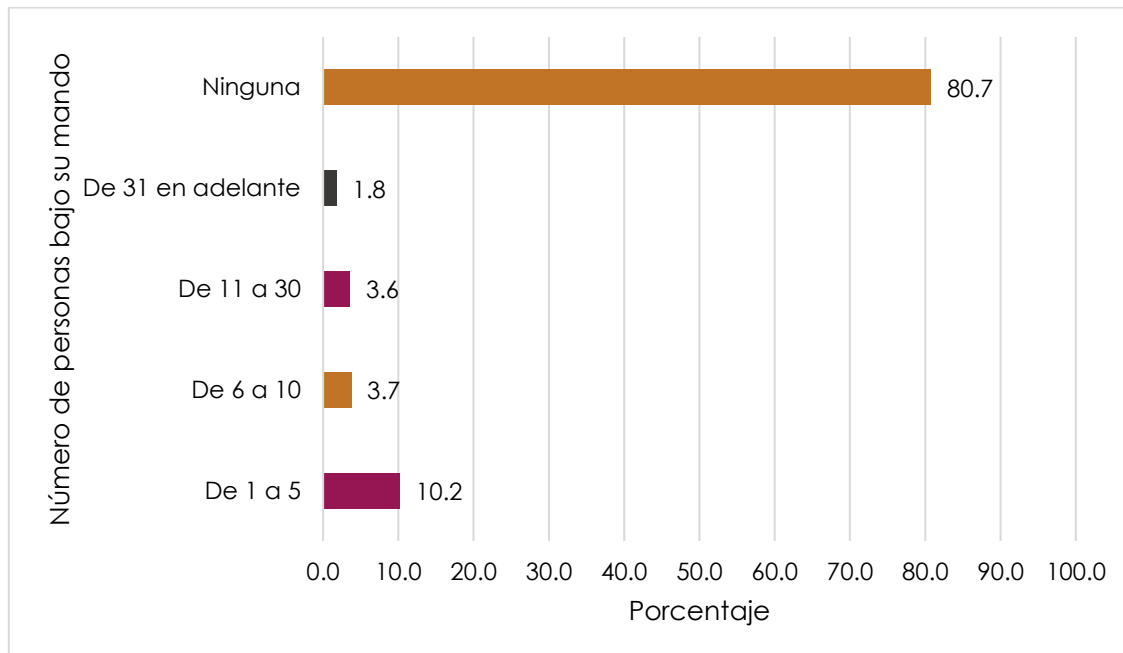
6. En su trabajo ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?

En Sonora, los datos obtenidos reflejan que la mayoría de los elementos encuestados no tiene personas bajo su mando o responsabilidad (Tabla 8). El 80.7 por ciento (499 elementos) indicó no contar con subordinados. Entre quienes sí tienen personal a su cargo, el 10.2 por ciento (63 elementos) señaló tener de 1 a 5 personas.

Los grupos restantes son menos representativos: el 3.7 por ciento (23 elementos) tiene de 6 a 10 personas, el 3.6 por ciento (22 elementos) indicó tener de 11 a 30 personas, y solo el 1.8 por ciento (11 elementos) reportó tener 31 o más personas bajo su responsabilidad (Gráfica 6).

Gráfica 6

Distribución porcentual según personal bajo mando o responsabilidad



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de personal según número de subordinados

EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	63	10.2
De 6 a 10	23	3.7
De 11 a 30	22	3.6
De 31 en adelante	11	1.8
Ninguna	499	80.7
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

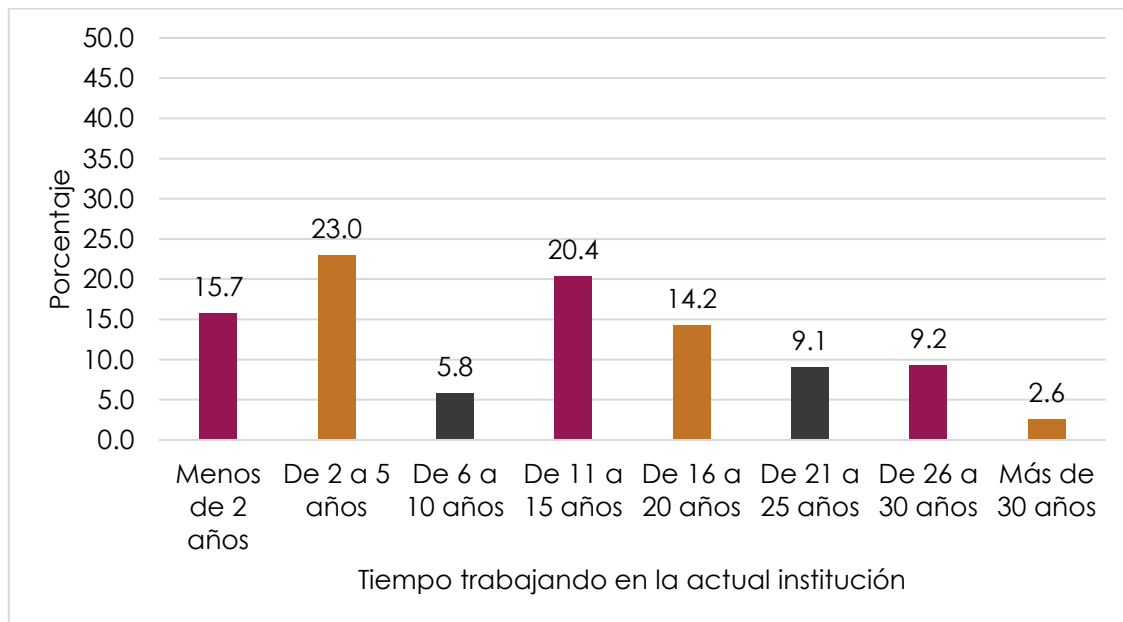
7. Antigüedad. ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?

En el estado de Sonora, los datos sobre la antigüedad laboral indican que la mayor parte del personal tiene entre 2 y 5 años trabajando en su institución actual (Gráfica 7). Este grupo representa el 23.0 por ciento (142 elementos), según la Tabla 9. Otros rangos relevantes son los de 11 a 15 años, con el 20.4 por ciento (126 elementos), y los de menos de 2 años, con el 15.7 por ciento (97 elementos).

En los rangos seguidos, el 14.2 por ciento (88 elementos) tiene una antigüedad de 16 a 20 años y el 9.2 por ciento (57 elementos) lleva entre 21 y 25 años. El 9.1 por ciento (56 elementos) reporta una antigüedad de 26 a 30 años. Los grupos menos frecuentes son aquellos entre 6 y 10 años de antigüedad con un 5.8 por ciento (36 elementos) y un 2.6 por ciento (más de 30 años).

Gráfica 7

Distribución porcentual según antigüedad laboral en la institución



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje del personal según antigüedad laboral

Tiempo trabajando en su actual institución	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2 años	97	15.7
De 2 a 5 años	142	23.0
De 6 a 10 años	36	5.8
De 11 a 15 años	126	20.4
De 16 a 20 años	88	14.2
De 21 a 25 años	56	9.1
De 26 a 30 años	57	9.2
Más de 30 años	16	2.6
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

II. Aspectos Socioeconómicos

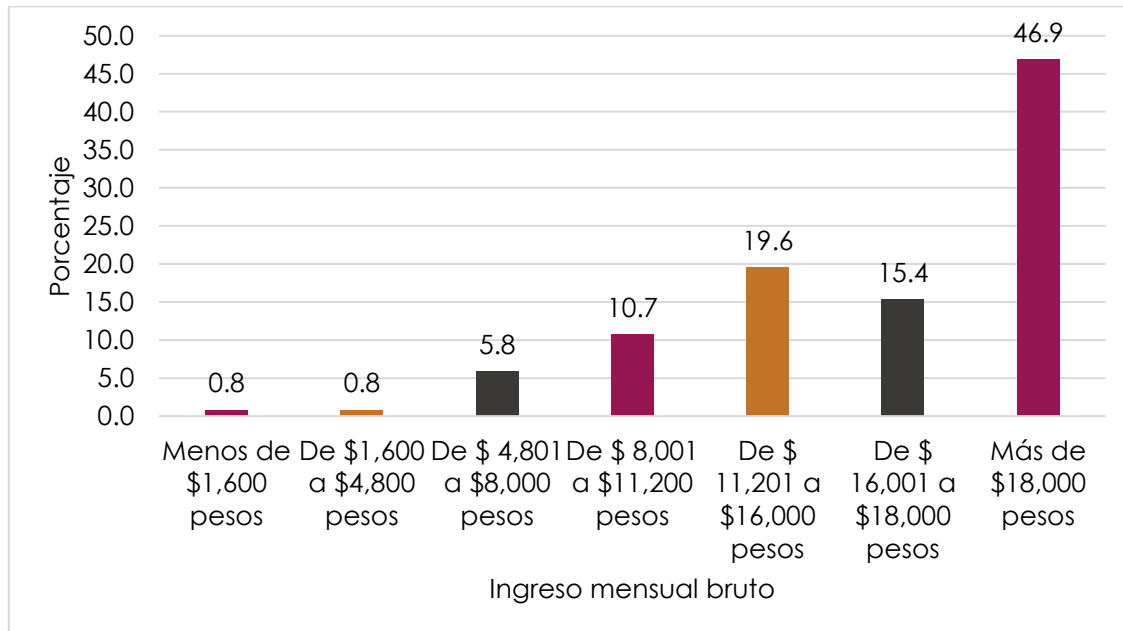
8. Ingresos. ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?

En el estado de Sonora, los datos sobre ingresos mensuales brutos muestran que la mayoría de los elementos encuestados perciben más de \$18,000 pesos (Gráfica 8). Este grupo representa el 46.9 por ciento (290 personas), seguido por el 19.6 por ciento (121 personas) que gana entre \$11,201 y \$16,000 pesos (Tabla 10). Otro segmento destacado corresponde al 15.4 por ciento (95 personas) que recibe entre \$16,001 y \$18,000 pesos.

En los grupos menos representativos, el 10.7 por ciento (66 personas) percibe entre \$8,001 y \$11,200 pesos, el 5.8 por ciento (36 personas) tiene ingresos de \$4,801 a \$8,000 pesos, mientras que tanto el 0.8 por ciento (5 personas) con ingresos de \$1,600 a \$4,800 pesos como el 0.8 por ciento (5 personas) con ingresos menores a \$1,600 pesos son los menos frecuentes.

Gráfica 8

Distribución porcentual del personal según ingreso mensual bruto



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje del personal por ingreso mensual bruto

Ingreso mensual bruto	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$1,600 pesos	5	0.8
De \$1,600 a \$4,800 pesos	5	0.8
De \$ 4,801 a \$8,000 pesos	36	5.8
De \$ 8,001 a \$11,200 pesos	66	10.7
De \$ 11,201 a \$16,000 pesos	121	19.6
De \$ 16,001 a \$18,000 pesos	95	15.4
Más de \$18,000 pesos	290	46.9
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

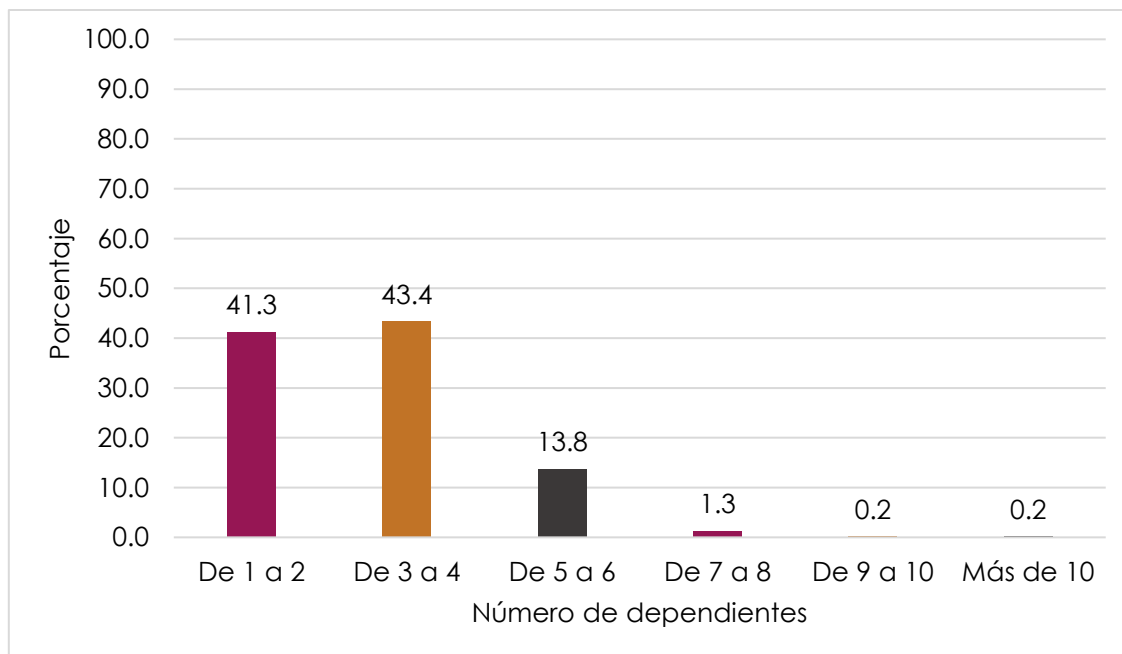
9. Dependientes. ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?

En el estado de Sonora, los datos sobre el número de personas que dependen del ingreso reflejan que la mayoría de los elementos encuestados tiene de 3 a 4 dependientes, incluyéndose ellos mismos (Gráfica 9). Este grupo abarca el 43.4 por ciento (268 personas), según la Tabla 11. Otro segmento significativo corresponde al 41.3 por ciento (255 personas), que reporta entre 1 y 2 dependientes.

En los demás rangos, el 13.8 por ciento (85 personas) tiene entre 5 y 6 dependientes, mientras que el 1.3 por ciento (8 personas) señaló entre 7 y 8 dependientes. Los grupos con mayor número de dependientes son menos frecuentes: el 0.2 por ciento (1 persona) indicó tener más de 10 dependientes, y el 0.2 por ciento (1 persona) reportó entre 9 y 10 dependientes.

Gráfica 9

Distribución porcentual del personal según número de dependientes



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje del personal por número de dependientes

Dependientes	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 2	255	41.3
De 3 a 4	268	43.4
De 5 a 6	85	13.8
De 7 a 8	8	1.3
De 9 a 10	1	0.2
Más de 10	1	0.2
Total	618	100.0

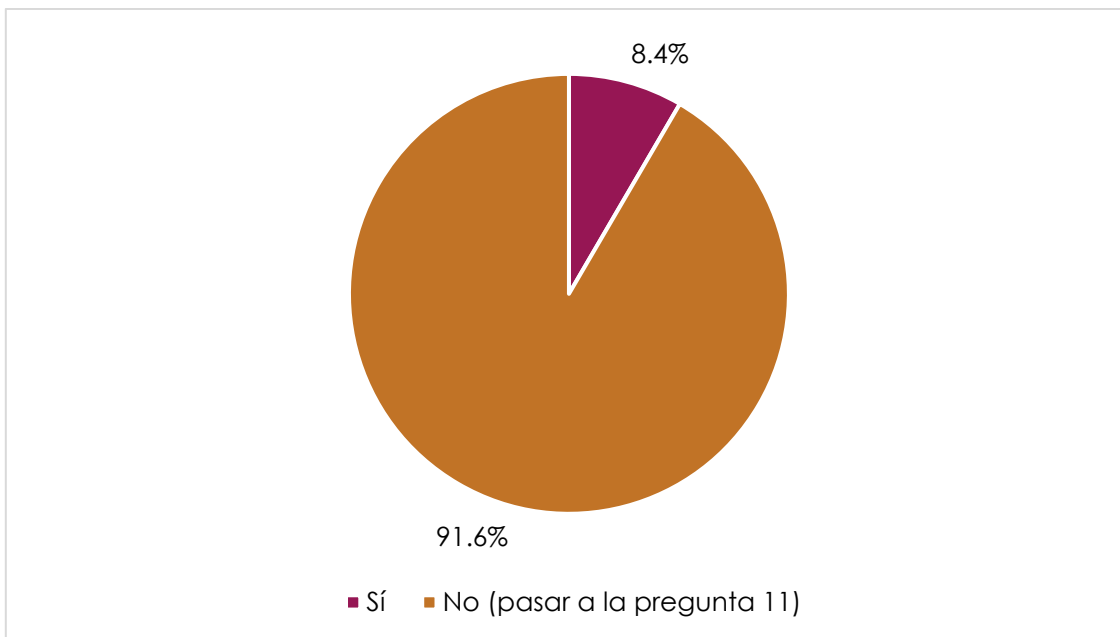
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

10. Ingreso Adicional. ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?

La información sobre ingresos adicionales en las instituciones de seguridad pública en Sonora muestra que la mayoría de los encuestados, el 91.6 por ciento (566 personas), no cuenta con ingresos adicionales (Gráfica 10). En contraste, el 8.4 por ciento (52 personas) indicó que sí percibe ingresos adicionales (Tabla 12).

Gráfica 10

Distribución porcentual según percepción de ingresos adicionales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 12

Frecuencia y porcentaje del personal con ingresos adicionales

Ingreso adicional	Frecuencia	Porcentaje
Sí	52	8.4
No (pasar a la pregunta 11)	566	91.6
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

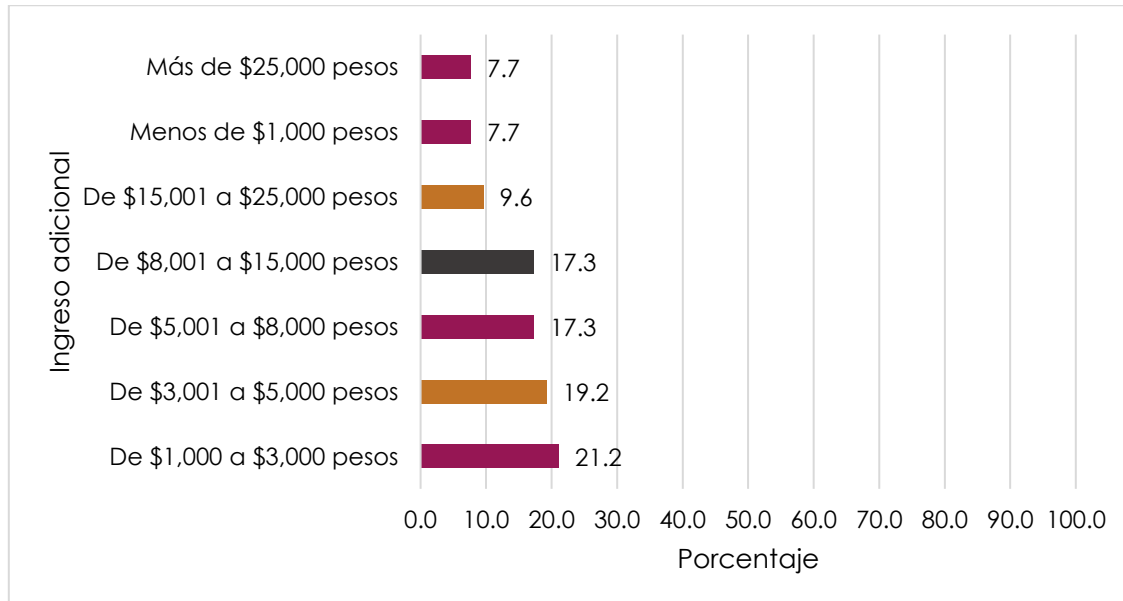
10.1 ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?

La información sobre el monto de los ingresos adicionales muestra que, de los 52 elementos que declararon percibir ingresos extras, la mayor parte recibe entre \$1,000 y \$3,000 pesos, lo que equivale al 21.2 por ciento (Gráfica 10.1). Otros grupos destacados incluyen el 19.2 por ciento (10 personas) que gana entre \$3,001 y \$5,000 pesos y el 17.3 por ciento (9 personas) que reporta ingresos de \$8,001 a \$15,000 pesos (Tabla 10.1).

En los casos de ingresos más altos, el 9.6 por ciento (5 personas) percibe entre \$15,001 y \$25,000 pesos, mientras que el 7.7 por ciento (4 personas) tiene ingresos adicionales superiores a \$25,000 pesos. Finalmente, el 7.7 por ciento (4 personas) declaró percibir menos de \$1,000 pesos. Cabe mencionar que 566 valores fueron registrados como perdidos, ya que esta pregunta no aplicaba a quienes no reportaron ingresos adicionales.

Gráfica 10. 1

Distribución porcentual del monto de ingresos adicionales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 10. 1

Frecuencia y porcentaje del monto de ingresos adicionales

Ingreso adicional	Frecuencia	Porcentaje
De \$1,000 a \$3,000 pesos	11	21.2
De \$3,001 a \$5,000 pesos	10	19.2
De \$5,001 a \$8,000 pesos	9	17.3
De \$8,001 a \$15,000 pesos	9	17.3
De \$15,001 a \$25,000 pesos	5	9.6
Menos de \$1,000 pesos	4	7.7
Más de \$25,000 pesos	4	7.7
Total	52	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

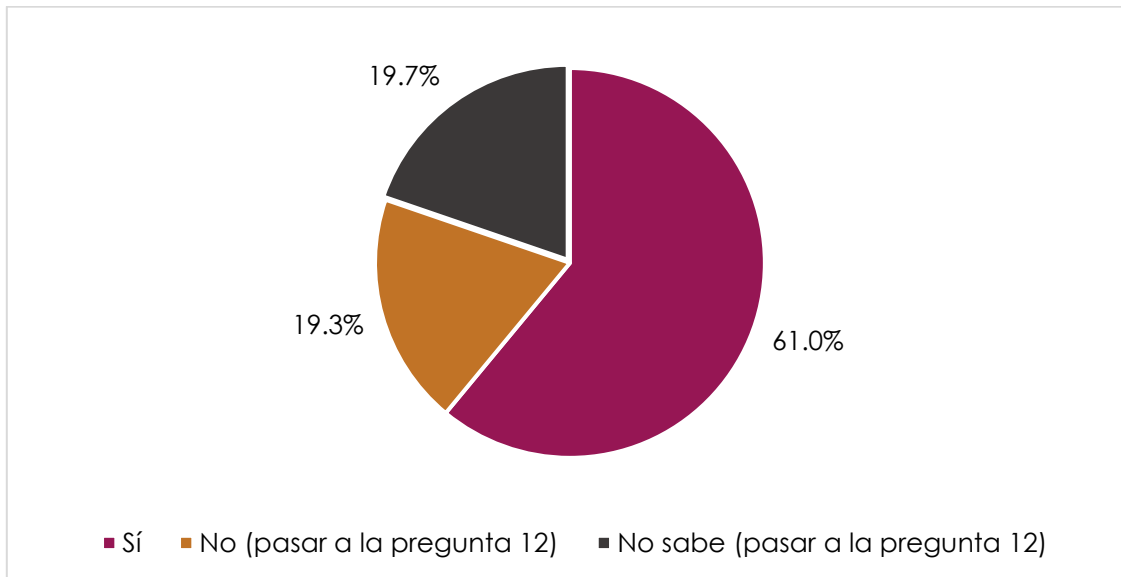
III. Profesionalización

11. ¿Su institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?

La información sobre el conocimiento de la implementación de un Servicio Profesional de Carrera en las instituciones indica que el 61.0 por ciento (377 personas) de los encuestados afirmó que su institución cuenta con este esquema (Gráfica 11). En contraste, el 19.3 por ciento (119 personas) mencionó que no lo tienen, mientras que el 19.7 por ciento (122 personas) expresó que no sabe si dicho servicio está implementado en su institución (Tabla 13).

Gráfica 11

Distribución porcentual según conocimiento sobre Servicio Profesional de Carrera



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 13

Frecuencia y porcentaje del personal por conocimiento sobre Servicio Profesional de Carrera

Servicio Profesional de Carrera	Frecuencia	Porcentaje
Sí	377	61.0
No (pasar a la pregunta 12)	119	19.3
No sabe (pasar a la pregunta 12)	122	19.7
Total	618	100.0

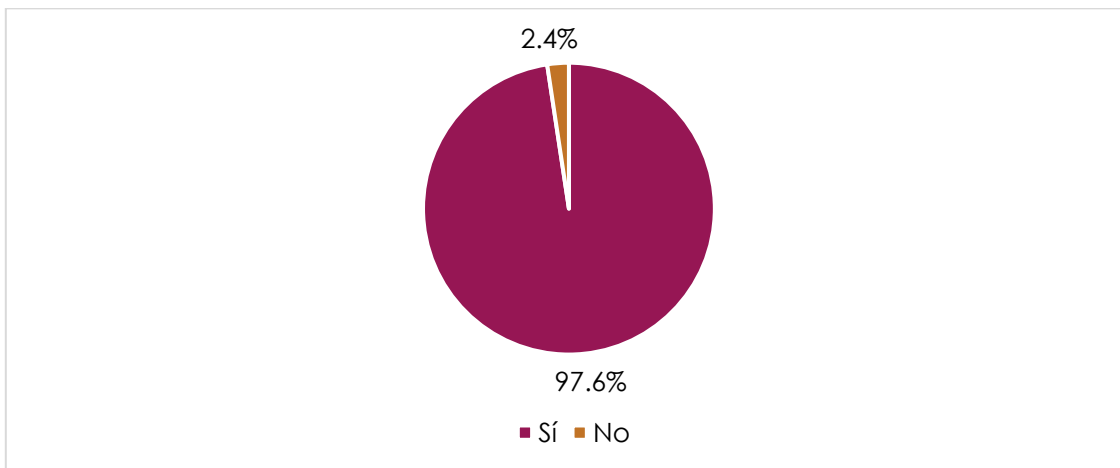
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

11.1. ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?

La información sobre el conocimiento de las funciones y requisitos necesarios para el puesto que desempeñan muestra que, de los 377 encuestados que confirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 97.6 por ciento (368 personas) señaló estar al tanto de dichas funciones y requisitos (Gráfica y Tabla 11.1). En contraste, solo el 2.4 por ciento (9 personas) indicó no conocer esta información.

Gráfica 11. 1

Distribución porcentual del conocimiento de funciones y requisitos del puesto ocupado



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11. 1

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento de funciones y requisitos

Conocimiento de funciones y requisitos del puesto ocupado	Frecuencia	Porcentaje
Sí	368	97.6
No	9	2.4
Total	377	100.0

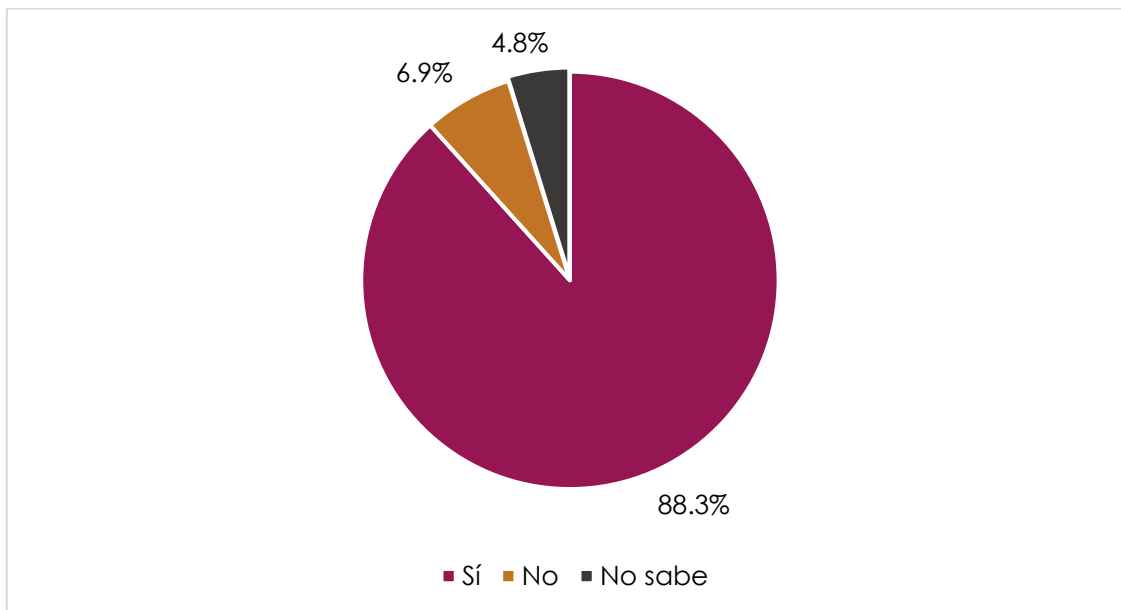
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

11.2. ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?

Los datos sobre la emisión de convocatorias públicas para ocupar plazas vacantes reflejan que, de los 377 encuestados que reportaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 88.3 por ciento (333 personas) indicó que su institución realiza estas convocatorias (Gráfica 11.2). Por otro lado, el 6.9 por ciento (26 personas) señaló que no se emiten convocatorias públicas, mientras que el 4.8 por ciento (18 personas) respondió no saber al respecto (Tabla 11.2).

Gráfica 11.2

Distribución porcentual de la emisión de convocatorias públicas para plazas vacantes



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11. 2

Frecuencia y porcentaje sobre emisión de convocatorias públicas

Convocatoria pública de plazas vacantes	Frecuencia	Porcentaje
Sí	333	88.3
No	26	6.9
No sabe	18	4.8
Total	377	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

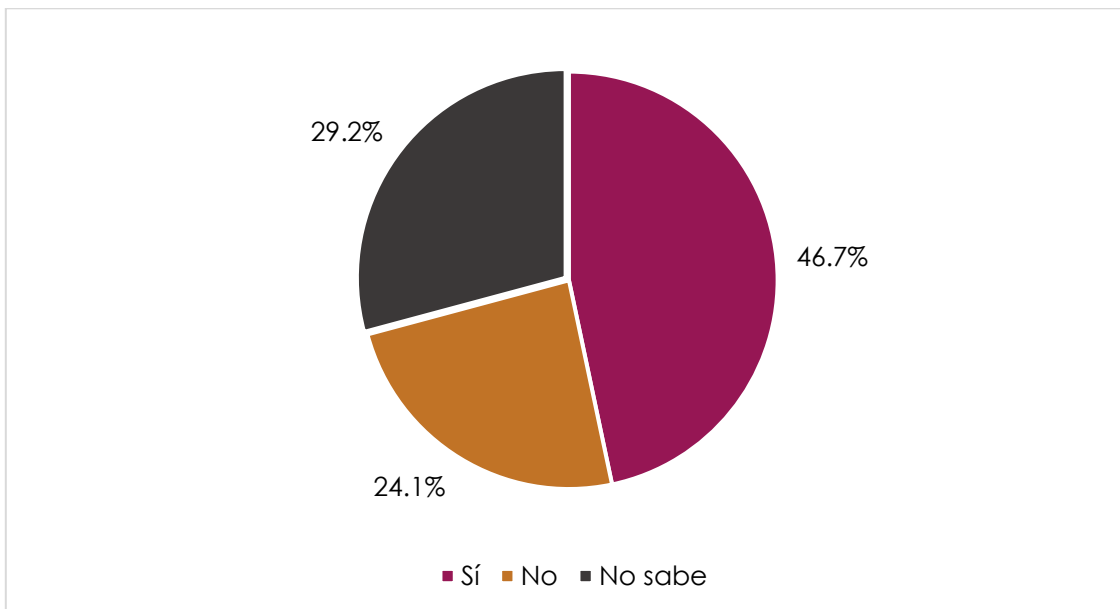
11.3. ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?

La información sobre la existencia de un plan individual de carrera aprobado en las instituciones señala que, de los 377 encuestados que reportaron saber si cuentan con un Servicio Profesional de Carrera, el 46.7 por ciento (176 personas) confirmó que su institución dispone de este tipo de plan (Gráfica 11.3).

Por otro lado, el 24.1 por ciento (91 personas) indicó que no cuentan con un plan individual de carrera, mientras que el 29.2 por ciento (110 personas) respondió no saber al respecto (Tabla 11.3).

Gráfica 11.3

Distribución porcentual de la disponibilidad de un plan individual de carrera en la institución



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11.3

Frecuencia y porcentaje sobre existencia de un plan individual de carrera

Plan individual de carrera	Frecuencia	Porcentaje
Sí	176	46.7
No	91	24.1
No sabe	110	29.2
Total	377	100.0

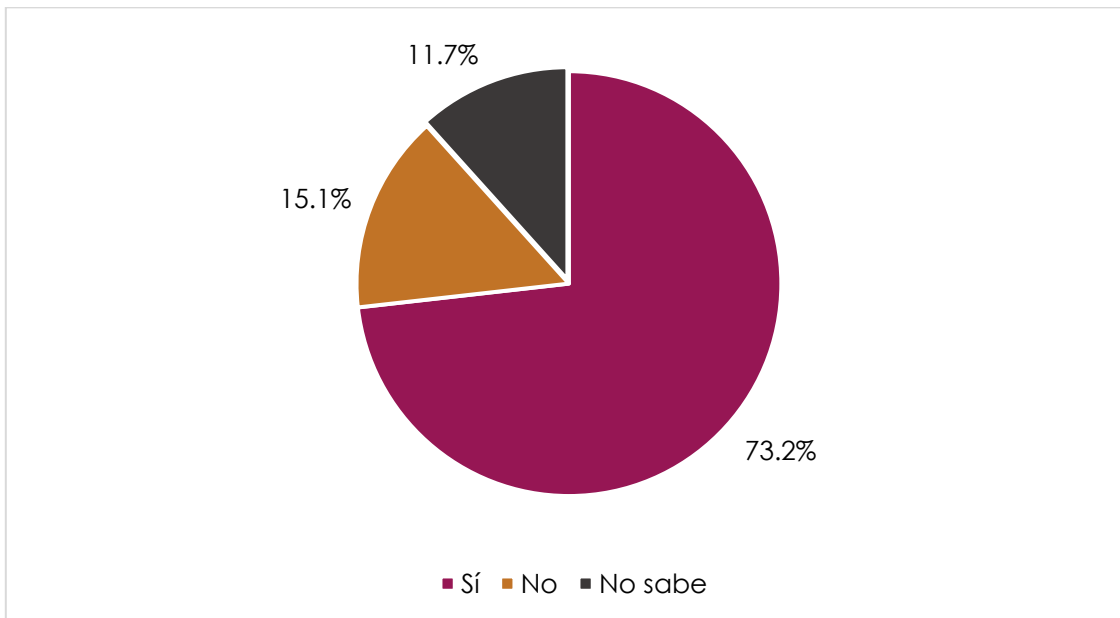
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

11.4. ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?

La información sobre la promoción o ascenso mediante concursos públicos y abiertos muestra que 377 encuestados que reportaron saber si en su institución cuentan con un Servicio Profesional de Carrera. El 73.2 por ciento (276 personas) afirmó que los ascensos se realizan bajo esta modalidad (Gráfica 11.4). Por otro lado, el 15.1 por ciento (57 personas) indicó que no se emplea este mecanismo, mientras que el 11.7 por ciento (44 personas) expresó no saber al respecto (Tabla 11.4).

Gráfica 11. 4

Distribución porcentual de la promoción o ascensos mediante concursos públicos



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11. 4

Frecuencia y porcentaje sobre ascensos mediante concursos públicos

Promoción o ascensos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	276	73.2
No	57	15.1
No sabe	44	11.7
Total	377	100.0

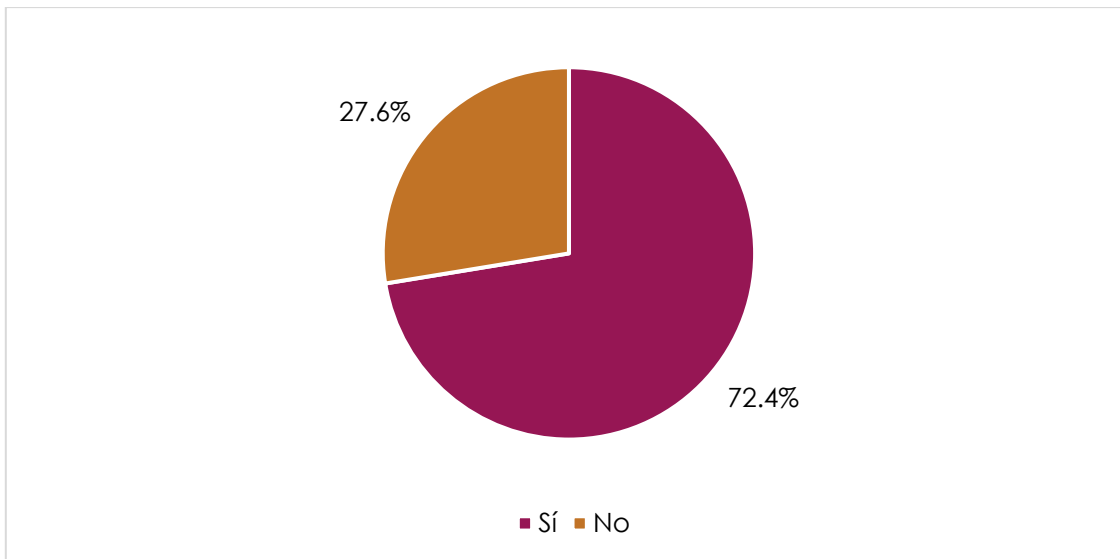
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

11.5. ¿Sabía que, como integrante del Servicio Profesional de Carrera, tiene derecho a que se revisen las resoluciones disciplinarias emitidas en su contra mediante el Recurso de Rectificación?

La información sobre el conocimiento del derecho a revisar resoluciones disciplinarias mediante el Recurso de Rectificación indica que, de los 377 encuestados, el 72.4 por ciento (273 personas) afirmó estar al tanto de este derecho (Gráfica 11.5). Por otro lado, el 27.6 por ciento (104 personas) señaló no tener conocimiento sobre este mecanismo (Tabla 11.5).

Gráfica 11.5

Distribución porcentual sobre conocimiento del Recurso de Rectificación



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 11. 5

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento del Recurso de Rectificación

Recurso de Rectificación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	273	72.4
No	104	27.6
Total	377	100.0

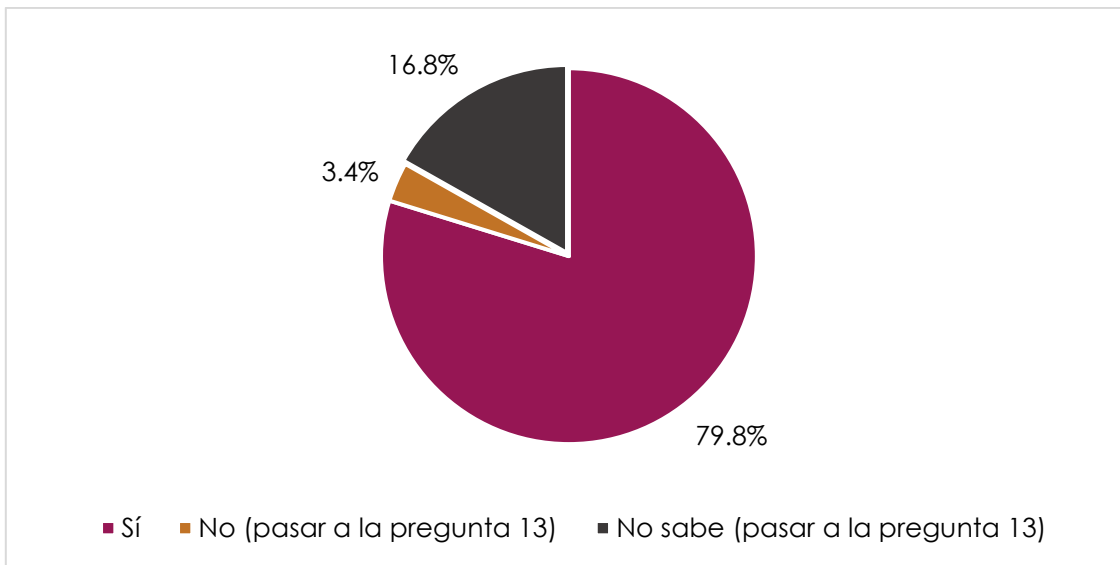
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

12. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?

La información sobre la inscripción en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública revela que el 79.8 por ciento (493 personas) de los encuestados afirmó estar inscrito en este registro (Gráfica 12). En contraste, el 3.4 por ciento (21 personas) indicó no estar registrado, mientras que el 16.8 por ciento (104 personas) expresó no saber si figura en este registro (Tabla 14).

Gráfica 12

Distribución porcentual sobre inscripción en el Registro Nacional



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 14

Frecuencia y porcentaje de inscripción en el Registro Nacional

Inscripción Registro Nacional	Frecuencia	Porcentaje
Sí	493	79.8
No (pasar a la pregunta 13)	21	3.4
No sabe (pasar a la pregunta 13)	104	16.8
Total	618	100.0

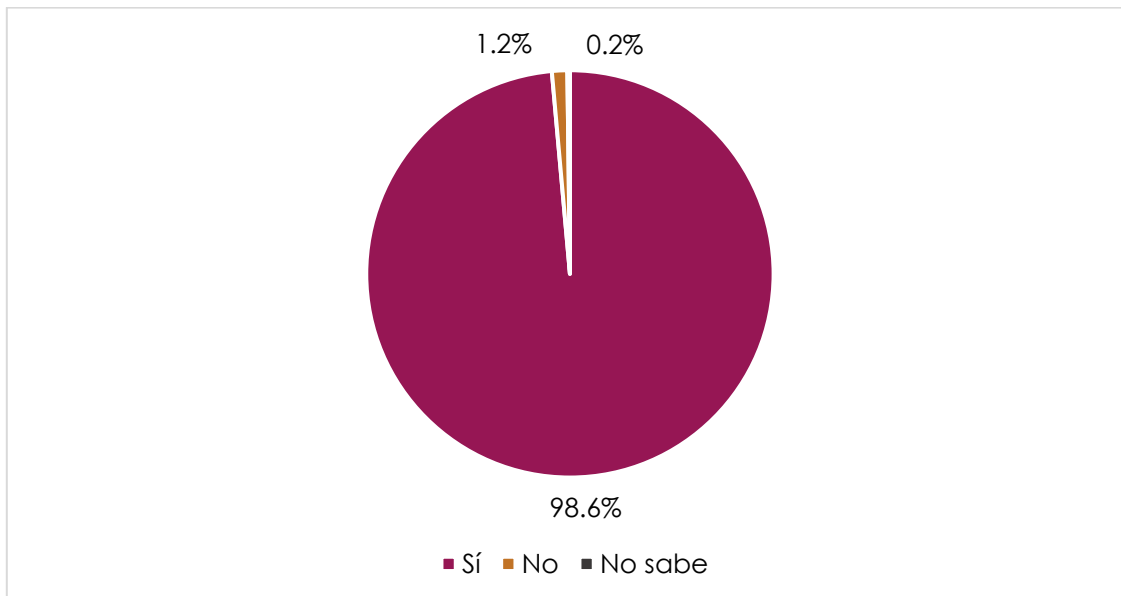
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

12.1. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)

La información sobre la posesión de la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) muestra que, de los 493 elementos que reportaron estar inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 98.6 por ciento (486 personas) confirmó contar con esta clave (Gráfica 12.1). En contraste, el 1.2 por ciento (6 personas) indicó que no tiene la CUIP, mientras que el 0.2 por ciento (1 persona) respondió no saber (Tabla 12.1).

Gráfica 12. 1

Distribución porcentual sobre posesión de CUIP



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 12. 1

Frecuencia y porcentaje sobre posesión de CUIP

CUIP	Frecuencia	Porcentaje
Sí	486	98.6
No	6	1.2
No sabe	1	0.2
Total	493	100.0

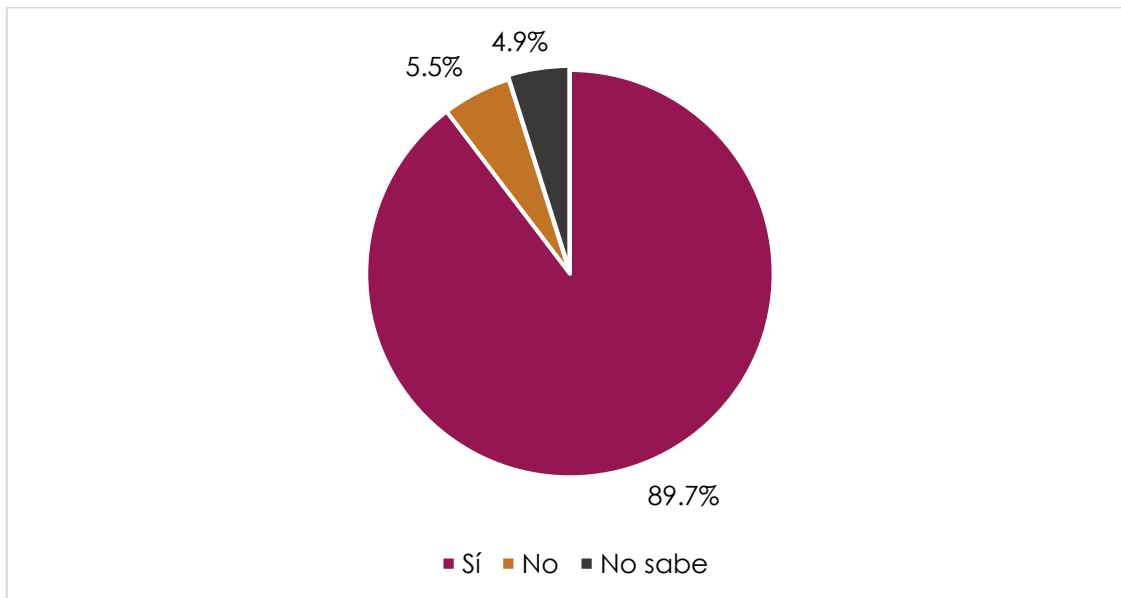
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

12.2. ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)?

La información sobre la posesión del Certificado Único Policial (CUP) indica que, de los 493 elementos que reportaron estar inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 89.7 por ciento (442 personas) confirmó contar con este certificado (Gráfica 12.2). En contraste, el 5.5 por ciento (27 personas) mencionó no tener el CUP, mientras que el 4.9 por ciento (24 personas) expresó no saber si cuenta con este documento (Tabla 12.2).

Gráfica 12. 2

Distribución porcentual sobre posesión del Certificado Único Policial (CUP)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 12. 2

Frecuencia y porcentaje sobre posesión del Certificado Único Policial (CUP)

CUP	Frecuencia	Porcentaje
Sí	442	89.7
No	27	5.5
No sabe	24	4.9
Total	493	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

13. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?

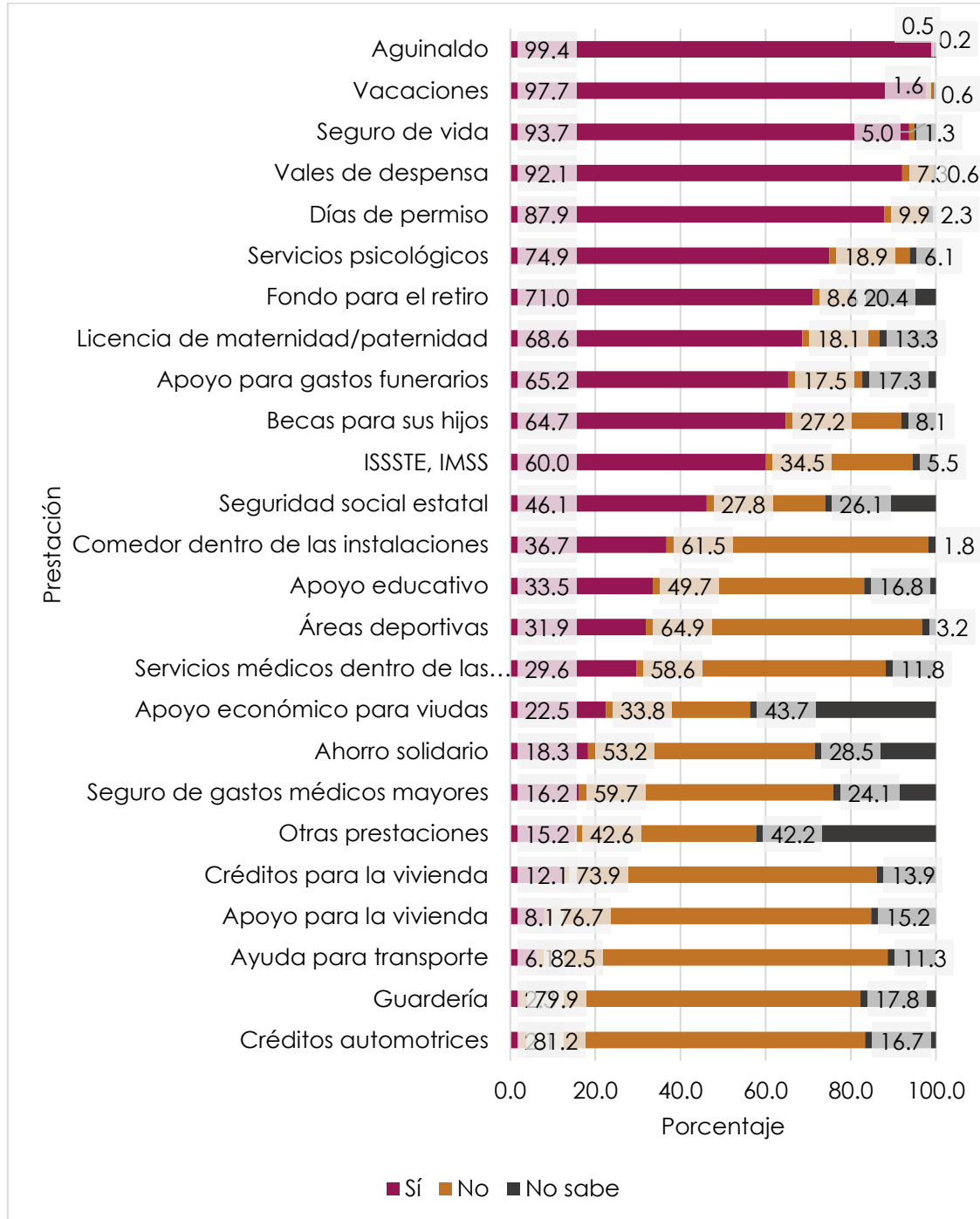
La información sobre las prestaciones laborales recibidas por los elementos de seguridad pública en Sonora muestra que las más comunes son el aguinaldo (614 personas, 99.4 por ciento), las vacaciones (604 personas, 97.7 por ciento), el seguro de vida (603 personas, 93.7 por ciento), el ISSSTE/IMSS (371 personas, 60.0 por ciento), los días de permiso (543 personas, 87.9 por ciento), y el fondo para el retiro (439 personas, 71.0 por ciento) (Gráfica 13).

Prestaciones otorgadas con una proporción intermedia incluyen la licencia de maternidad/paternidad (424 personas, 68.6 por ciento), comedor dentro de las instalaciones (227 personas, 36.7 por ciento) las áreas deportivas (197 personas, 31.9 por ciento) y servicios médicos dentro de las instalaciones (183 personas, 29.6 por ciento).

En el grupo de prestaciones menos frecuentes están el apoyo económico para viudas (139 personas, 22.5 por ciento), ahorro solidario (113 personas, 18.3 por ciento), seguro de gastos médicos (100 personas, 16.2 por ciento) y crédito para la vivienda (75 personas, 12.1 por ciento). Según la Tabla 15, otras prestaciones registran porcentaje menor al 10 por ciento, por ejemplo, apoyo para la vivienda (50 personas, 8.1 por ciento) y ayuda para el transporte (38 personas, 6.1 personas)

Gráfica 13

Distribución porcentual de prestaciones laborales recibidas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 15
Frecuencia y porcentaje de prestaciones laborales percibidas

Prestación	Sí		No		No sabe		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Aguinaldo	614	99.4	1	0.2	3	0.5	618	100.0
Vacaciones	604	97.7	10	1.6	4	0.6	618	100.0
Seguro de vida	579	93.7	8	1.3	31	5.0	618	100.0
ISSSTE, IMSS	371	60.0	213	34.5	34	5.5	618	100.0
Días de permiso	543	87.9	61	9.9	14	2.3	618	100.0
Fondo para el retiro	439	71.0	53	8.6	126	20.4	618	100.0
Licencia de maternidad/paternidad	424	68.6	112	18.1	82	13.3	618	100.0
	183	29.6	362	58.6	73	11.8	618	100.0
Servicios médicos dentro de las instalaciones								
Créditos para la vivienda	75	12.1	457	73.9	86	13.9	618	100.0
	403	65.2	108	17.5	107	17.3	618	100.0
Apoyo para gastos funerarios								
Comedor dentro de las instalaciones	227	36.7	380	61.5	11	1.8	618	100.0
Áreas deportivas	197	31.9	401	64.9	20	3.2	618	100.0
Vales de despensa	569	92.1	45	7.3	4	0.6	618	100.0
Becas para sus hijos	400	64.7	168	27.2	50	8.1	618	100.0
Servicios psicológicos	463	74.9	117	18.9	38	6.1	618	100.0
Apoyo educativo	207	33.5	307	49.7	104	16.8	618	100.0
Apoyo para la vivienda	50	8.1	474	76.7	94	15.2	618	100.0
	139	22.5	209	33.8	270	43.7	618	100.0
Apoyo económico para viudas								
Seguro de gastos médicos mayores	100	16.2	369	59.7	149	24.1	618	100.0
Ahorro solidario	113	18.3	329	53.2	176	28.5	618	100.0
Guardería	14	2.3	494	79.9	110	17.8	618	100.0
Créditos automotrices	13	2.1	502	81.2	103	16.7	618	100.0
Ayuda para transporte	38	6.1	510	82.5	70	11.3	618	100.0
Seguridad social estatal	285	46.1	172	27.8	161	26.1	618	100.0
Otras prestaciones	94	15.2	263	42.6	261	42.2	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

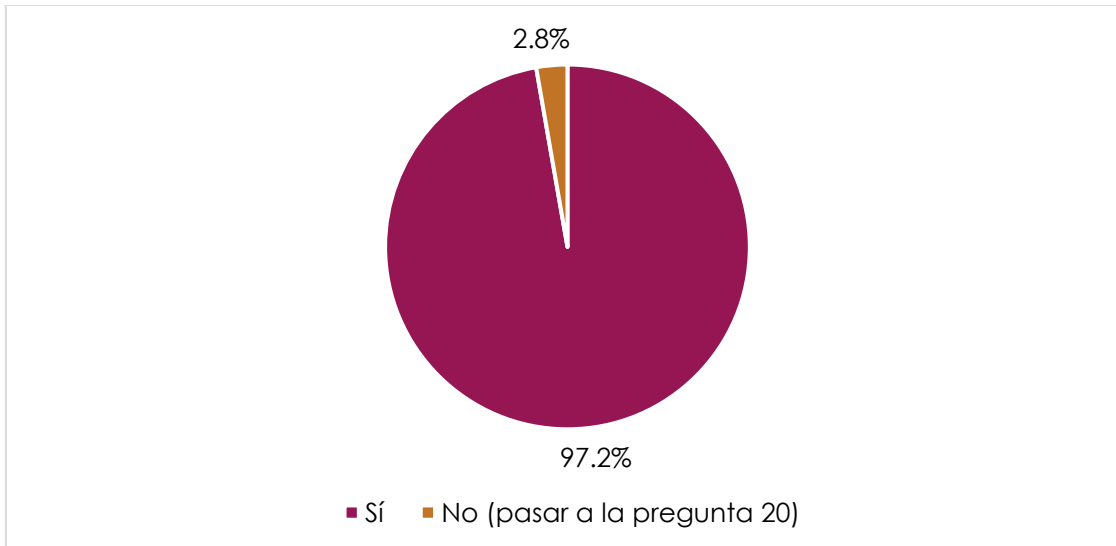
IV. Capacitación

14. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?

La información sobre la recepción de cursos de capacitación desde el ingreso a la corporación indica que el 97.2 por ciento (601 personas) de los elementos de seguridad pública señaló haber recibido algún curso (Gráfica 14). En contraste, el 2.8 por ciento (17 personas) mencionó no haber recibido ningún tipo de capacitación (Tabla 16).

Gráfica 14

Distribución porcentual sobre recepción de cursos de capacitación



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 16

Frecuencia y porcentaje sobre recepción de cursos de capacitación

Cursos de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	601	97.2
No (pasar a la pregunta 20)	17	2.8
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

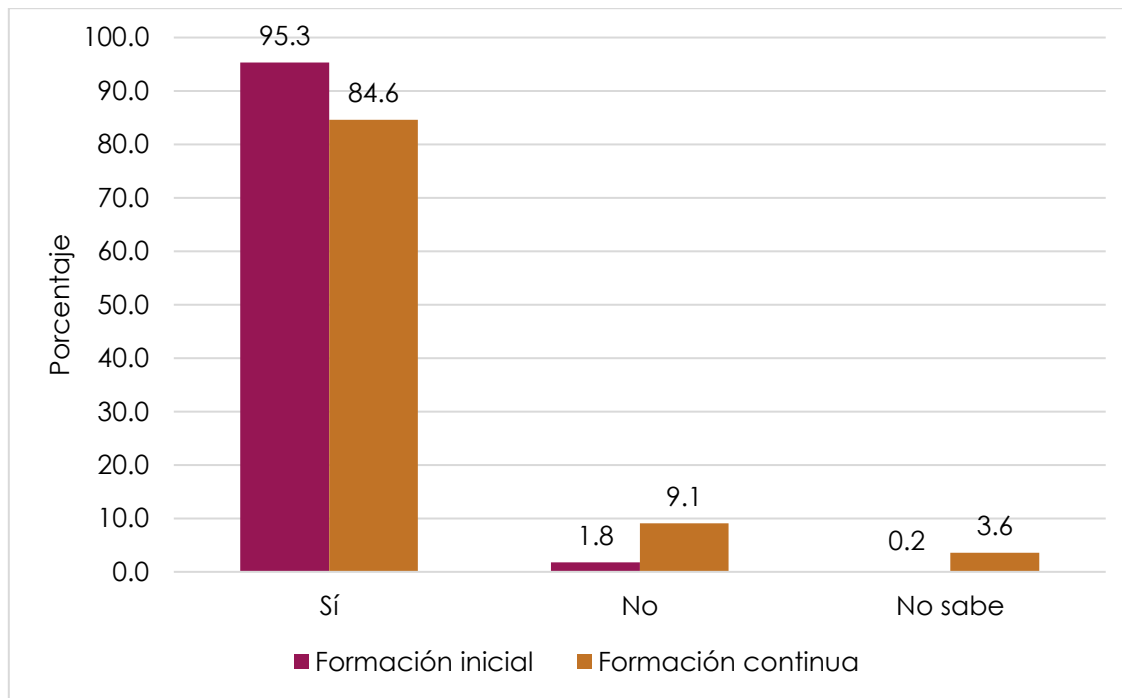
15. ¿De qué tipo?

La información sobre el tipo de capacitación recibida por los elementos de seguridad pública refleja que, de los 601 encuestados que reportaron haber recibido cursos desde su ingreso, el 95.3 por ciento (589 personas) indicó haber recibido formación inicial, mientras que el 84.6 por ciento (523 personas) señaló haber recibido formación continua (Gráfica 15).

Por otro lado, el 1.8 por ciento (11 personas) reportó no haber recibido formación inicial, y el 9.1 por ciento (56 personas) indicó no haber recibido formación continua. Además, el 0.2 por ciento (1 persona) señaló no saber si recibió formación inicial, y el 3.6 por ciento (22 personas) respondió no saber si recibió formación continua (Tabla 17).

Gráfica 15

Distribución porcentual sobre tipo de capacitación recibida



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 17

Frecuencia y porcentaje del tipo de capacitación recibida

Tipo	Sí		No		No sabe		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Formación inicial	589	95.3	11	1.8	1	0.2	601	97.2
Formación continua	523	84.6	56	9.1	22	3.6	601	97.2

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

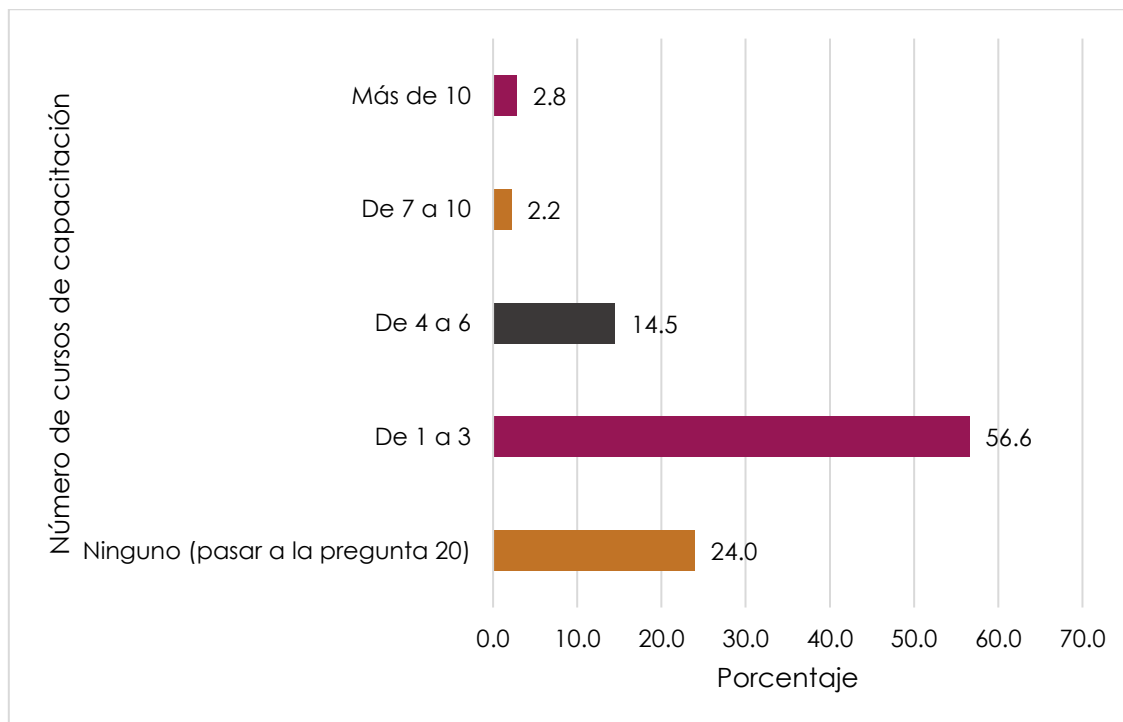
16. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?

La información sobre la cantidad de cursos de capacitación recibidos durante el último año muestra que, de los 601 elementos que reportaron haber recibido capacitación, el 56.6 por ciento (340 personas) indicó haber tomado entre 1 y 3 cursos, seguido por el 14.5 por ciento (87 personas) que señaló haber recibido entre 4 y 6 cursos (Gráfica 16).

Asimismo, el 24.0 por ciento (144 personas) reportó no haber recibido ningún curso en el último año, mientras que el 2.2 por ciento (13 personas) mencionó haber tomado entre 7 y 10 cursos, y el 2.8 por ciento (17 personas) indicó haber recibido más de 10 cursos (Tabla 18).

Gráfica 16

Distribución porcentual de cursos de capacitación recibidos en el último año



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 18

Frecuencia y porcentaje de cursos de capacitación recibidos en el último año

Cursos de capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno (pasar a la pregunta 20)	144	24.0
De 1 a 3	340	56.6
De 4 a 6	87	14.5
De 7 a 10	13	2.2
Más de 10	17	2.8
Total	601	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

17. ¿Cuáles fueron los temas de los cursos a los que asistió en el último año y la calificación que le asignaría en términos de utilidad para el desempeño de sus funciones?

Los principales temas de los cursos ofrecidos con mayor asistencia en el año fueron: Formación Inicial con un 84 por ciento (384 asistentes), Competencias Básicas de la Función con un 83 por ciento (381 asistentes), Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos con un 75 por ciento (344 asistentes), Protocolo Nacional de Actuación con un 73.7 por ciento (337 asistentes) y Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Femicidios con un 70 por ciento (319 asistentes).

La información obtenida sintetizada en la Tabla 19, indica que los cursos con un menor porcentaje de asistencia fueron: Protocolo Minnesota con un 11.8 por ciento (54 asistentes), Curso Taller de especialización para Ministerio Público con un 14.2 por ciento (65 asistentes) y el Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas con un 14.9 por ciento (68 asistentes)

Los cursos con los porcentajes más altos de calificación "excelente" fueron: Competencias Básicas de la Función con un 23.0 por ciento (105 asistentes), Formación Inicial con un 22.1 por ciento (101 asistentes), Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Femicidios con un 20.8 por ciento (95 asistentes), Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos con un 19.5 por ciento (89 asistentes), y el Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente e Informe Policial Homologado con un 19.3 por ciento (88 asistentes).

Los cursos destacados con los porcentajes más altos de calificación "muy buena" fueron: Formación Inicial con un 25.2 por ciento (115 asistentes), Competencias Básicas de la Función con un 23.2 por ciento (106 asistentes), Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos con un 22.5 por ciento (103 asistentes), Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente e Informe Policial Homologado con un 21.0 por ciento (96 asistentes), y el Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Femicidios con un 18.8 por ciento (86 asistentes).

Los cursos destacados con los porcentajes más altos de calificación "regular" fueron: Cursos de Formación Continua u Otros con un 7.0 por ciento (32 asistentes), Formación Inicial para Policía de Proximidad con un 6.3 por ciento (29 asistentes), Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Perspectiva de Género) con un 6.1 por ciento (28 asistentes), Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Femicidios con un 5.7 por ciento (26 asistentes), y Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos, Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables y Técnicas y Tácticas de Reacción de emboscada todos con una representación del 5.0 por ciento (23 asistentes).

En cuanto a los cursos con la calificación más baja, correspondiente a "mala", los temas con mayor proporción de asistentes que reportaron esta percepción incluyen Medicina Táctica, con cinco participantes que representan el 1.1 por ciento. Los cursos de Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada, Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Reparación Integral), y Curso de Especialización para Operadores del SJP tuvieron tres asistentes cada uno, lo que equivale al 0.7 por ciento en cada caso. Finalmente, el Curso de Especialización para Policía Procesal en el SJP fue calificado como "malo" por tres participantes, representando el 0.5 por ciento.

Tabla 19

Frecuencia y porcentaje de participación y calificación al tema del curso

Tema del curso	Participación				Calificación al curso											
	Sí		No		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Formación Inicial para Policía de Proximidad	306	67.0	151	33.0			29	6.3	133	29.1	69	15.1	75	16.4	457	100
Formación Inicial	384	84	73	16.0			19	4.2	149	32.6	115	25.2	101	22.1	457	100
Competencias Básicas de la Función	381	83	76	16.6			22.0	4.8	148	32.4	106	23.2	105	23.0	457	100
Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	344	75	113	24.7	1.0	0.2	23.0	5.0	128	28.0	103	22.5	89	19.5	457	100
Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Feminicidios	319	70	138	30.2			26.0	5.7	112	24.5	86	18.8	95	20.8	457	100
Protocolo para la Atención a Víctimas Vulnerables	283	62	174	38.1	2.0	0.4	23.0	5.0	99	21.7	81	17.7	78	17.1	457	100

Tema del curso	Participación				Calificación al curso											
	Sí		No		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	268	59	189	41.4	3.0	0.7	23.0	5.0	91	19.9	75	16.4	76	16.6	457	100
Medicina Táctica	264	57.8	193	42.2	5	1.1	22	4.8	89	19.5	67	14.7	81	17.7	457	100
Curso de especialización para Policía Procesal en el SJP	149	32.6	308	49.8	3	0.5	14	2.3	60	9.7	32	5.2	40	6.5	457	100
Curso de especialización para Integrantes de las UPC	118	25.8	339	74.2	2	0.4	14	3.1	40	8.8	32	7.0	30	6.6	457	100
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal	108	23.6	349	56.5	2	0.3	12	1.9	43	7.0	32	5.2	19	3.1	457	100
Curso de especialización para Operadores del SIJP	126	27.6	331	72.4	3	0.7	10	2.2	56	12.3	30	6.6	27	5.9	457	100
Curso de actualización para	116	25.4	341	74.6	1	0.2	9	2.0	55	12.0	27	5.9	24	5.3	457	100

Tema del curso	Participación				Calificación al curso												
	Sí		No		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Intervinientes en el SIJP																	
Curso de especialización para UECS	89	19.5	368	80.5	1	0.2	10	2.2	37	8.1	23	5.0	18	3.9	457	100	
Curso de especialización para Facilitador MASC en materia penal	86	18.8	371	81.2	2	0.4	10	2.2	35	7.7	21	4.6	18	3.9	457	100	
Curso de especialización para los Operadores del SIJP para Adolescentes	85	18.6	372	81.4	1	0.2	12	2.6	36	7.9	18	3.9	18	3.9	457	100	
Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el SJP	79	17.3	378	82.7	1	0.2	10	2.2	35	7.7	19	4.2	14	3.1	457	100	
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	68	14.9	389	85.1	1	0.2	10	2.2	30	6.6	16	3.5	11	2.4	457	100	
Curso sobre DH de las Víctimas (Reparación Integral)	215	47.0	242	53.0	3	0.7	20	4.4	89	19.5	51	11.2	52	11.4	457	100	

Tema del curso	Participación				Calificación al curso											
	Sí		No		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Curso sobre DH de las Víctimas (Perspectiva de género)	285	62.4	172	37.6			28	6.1	114	24.9	65	14.2	78	17.1	457	100
Curso sobre DH de las Víctimas (Trata de persona)	209	45.7	248	54.3	2	0.4	21	4.6	85	18.6	42	9.2	59	12.9	457	100
Curso taller de especialización para Ministerio Público	65	14.2	392	85.8	2	0.4	7	1.5	27	5.9	17	3.7	12	2.6	457	100
Formación inicial para Guías Técnicos en el SIJP para adolescentes	79	17.3	378	82.7	1	0.2	10	2.2	36	7.9	20	4.4	12	2.6	457	100
Protocolo Minnesota	54	11.8	403	88.2	1	0.2	8	1.8	21	4.6	15	3.3	9	2.0	457	100
Protocolo de Derechos Humanos y Tortura	147	32.2	310	67.8	1	0.2	14	3.1	62	13.6	38	8.3	32	7.0	457	100
Protocolo de Estambul	117	25.6	340	74.4	2	0.4	12	2.6	48	10.5	29	6.3	26	5.7	457	100
Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente	337	73.7	120	26.3	1	0.2	23	5.0	129	28.2	96	21.0	88	19.3	457	100

Tema del curso	Participación				Calificación al curso												
	Sí		No		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
e Informe Policial Homol																	
Justicia Cívica	176	38.5	281	61.5	1	0.2	14	3.1	75	16.4	42	9.2	44	9.6	457	100	
Proximidad	212	46.4	245	53.6	1	0.2	15	3.3	88	19.3	44	9.6	64	14.0	457	100	
Protocolo de Investigación del Modelo Nacional de PJC	121	26.5	336	73.5	1	0.2	18	3.9	48	10.5	27	5.9	27	5.9	457	100	
Cursos de Formación continua u Otros	282	61.7	175	38.3			32	7.0	109	23.9	69	15.1	72	15.8	457	100	

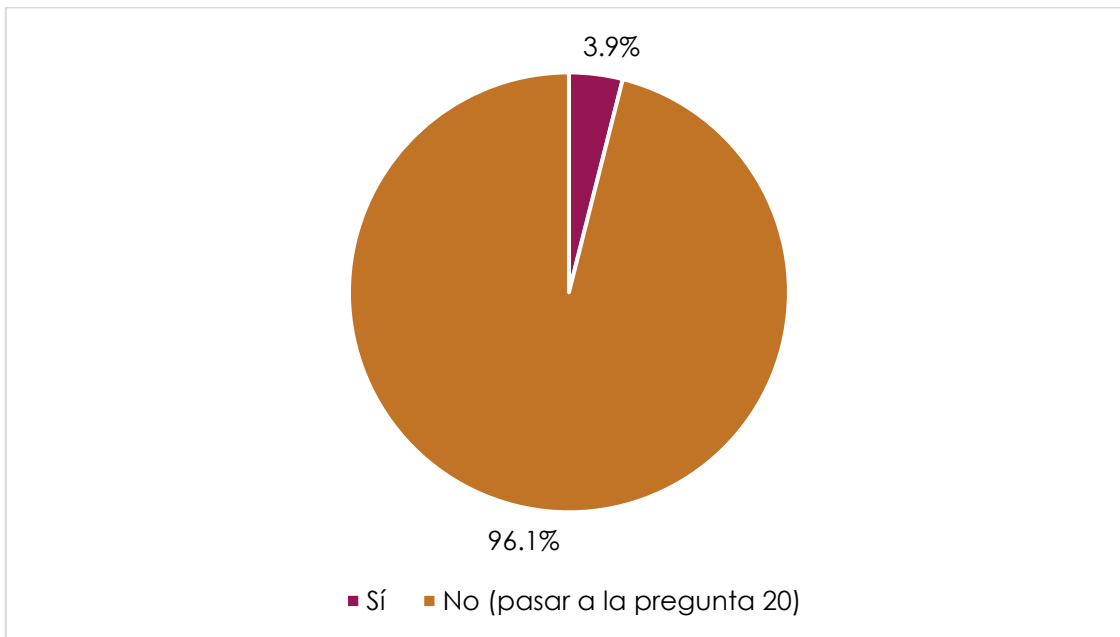
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

18. ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?

La información sobre la participación en capacitación en el extranjero durante el año 2024 revela que, de los 457 elementos que reportaron haber recibido cursos de capacitación, el 96.1 por ciento (439 personas) indicó no haber recibido formación fuera del país, mientras que el 3.9 por ciento (18 personas) señaló que sí participó en capacitación internacional (Gráfica 17 y Tabla 20).

Gráfica 17

Distribución porcentual sobre capacitación en el extranjero en 2024



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 20

Frecuencia y porcentaje sobre capacitación en el extranjero en 2024

Capacitación en el extranjero 2024	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	3.9
No (pasar a la pregunta 20)	439	96.1
Total	457	100.0

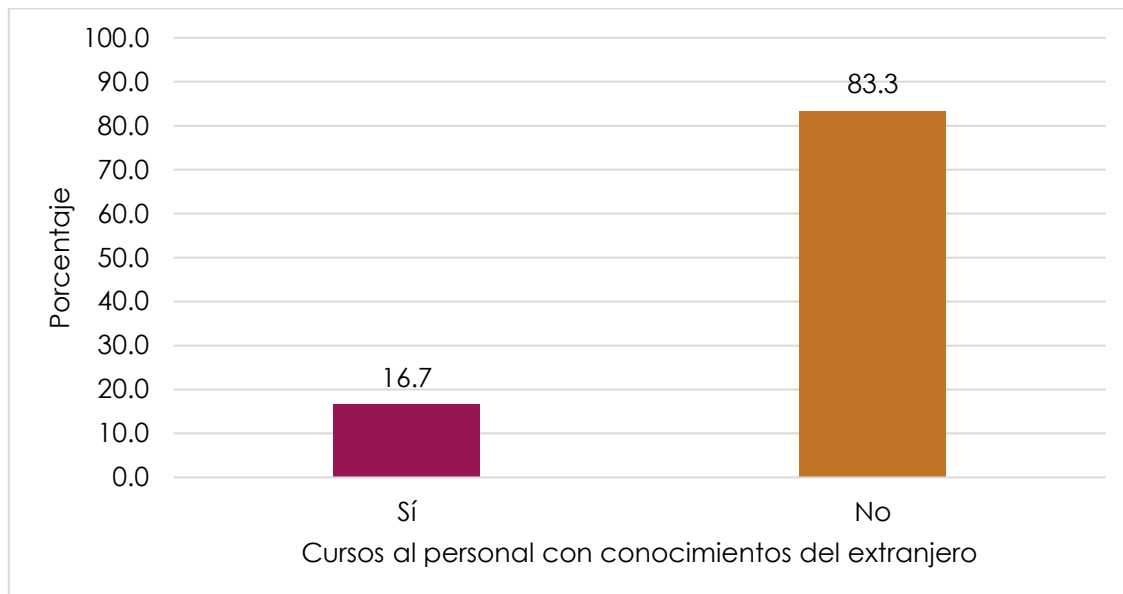
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

19. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?

La información sobre la impartición de cursos al personal operativo con los conocimientos adquiridos en el extranjero muestra que, de los 18 elementos que reportaron haber recibido capacitación internacional, el 16.7 por ciento (3 personas) indicó haber impartido cursos al personal operativo, mientras que el 83.3 por ciento (15 personas) señaló que no lo ha hecho (Gráfica 19 y Tabla 21).

Gráfica 18

Distribución porcentual sobre impartición de cursos al personal operativo



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21

Frecuencia y porcentaje sobre impartición de cursos al personal operativo

Cursos al personal operativo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	16.7
No	15	83.3
Total	18	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

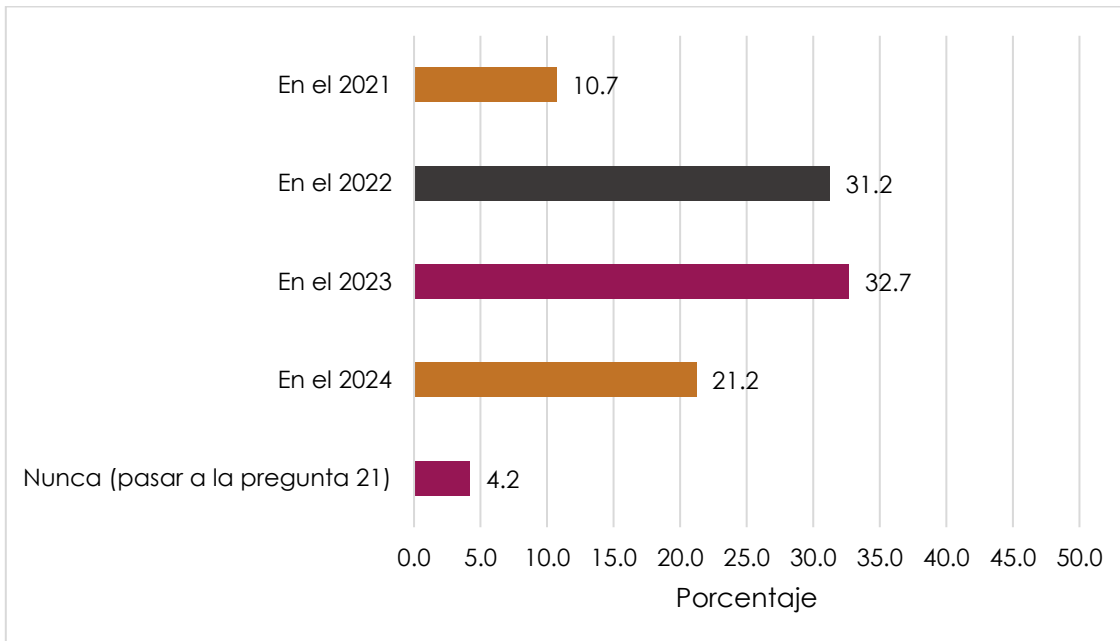
V. Evaluación Policial

20. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?

La información sobre la última aplicación de exámenes de control de confianza muestra que el 32.7 por ciento (202 personas) los realizaron en 2023, seguido por el 31.2 por ciento (193 personas) que los realizaron en 2022 y el 21.2 por ciento (131 personas) en 2024 (Gráfica 20). Por otro lado, el 10.7 por ciento (66 personas) reportó haberlos realizado en 2021, mientras que el 4.2 por ciento (26 personas) indicó no haber sido evaluado nunca (Tabla 20).

Gráfica 19

Distribución porcentual sobre aplicación de exámenes de control de confianza



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 22

Frecuencia y porcentaje sobre la última aplicación de exámenes de control de confianza

Control de confianza	Frecuencia	Porcentaje
Nunca (pasar a la pregunta 21)	26	4.2
En el 2024	131	21.2
En el 2023	202	32.7
En el 2022	193	31.2
En el 2021	66	10.7
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

20.1 En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron? Seleccione las opciones conforme a la siguiente codificación:

La información sobre la calificación de los aspectos relacionados con las evaluaciones de control de confianza, según los 592 elementos policiales evaluados, muestra que los aspectos mejor valorados como excelente fueron: instalaciones con un 23.5 por ciento (139 personas) y trato por parte del personal evaluador con un 19.3 por ciento (114 personas).

Por otro lado, los aspectos con mayor proporción de calificación como muy bueno incluyeron las instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario) con un 16.9 por ciento (100 personas), el equipo utilizado, con un 15.5 por ciento (92 personas), y el tiempo empleado en las evaluaciones, con un 12.7 por ciento (75 personas). En contraste, los aspectos con calificaciones regulares más frecuentes fueron el tiempo empleado en las evaluaciones, con un 21.6 por ciento (128 personas), y el equipo utilizado, con un 18.4 por ciento (103 personas).

Finalmente, los aspectos con mayores porcentajes de calificación como malo fueron el tiempo empleado en las evaluaciones, con un 6.6 por ciento (39 personas), y la organización y logística del proceso de evaluación, con un 3.7 por ciento (22 personas).

Tabla 20. 1

Frecuencia y porcentaje de calificaciones de aspectos evaluativos

Aspectos	Malo		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Organización y logística del proceso de evaluación	22	3.7	89	15.0	272	45.9	104	17.6	105	17.7	592
Trato por parte del personal evaluador	21	3.5	94	15.9	259	43.8	104	17.6	114	19.3	592	100
Tiempo empleado en las evaluaciones	39	6.6	128	21.6	263	44.4	75	12.7	87	14.7	592	100
Equipo utilizado	16	2.7	109	18.4	280	47.3	92	15.5	95	16.0	592	100
Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)	6	1.0	51	8.3	296	50.0	100	16.9	139	23.5	592	100

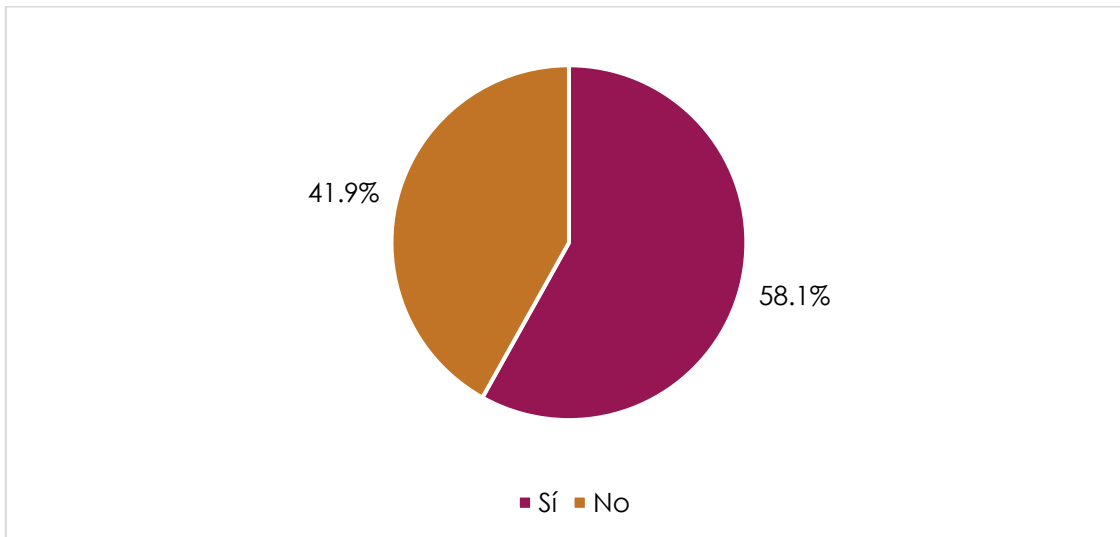
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

20.2 ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?

Los resultados sobre el conocimiento del resultado de la última evaluación de control de confianza indican que, de los 592 elementos evaluados, el 58.1 por ciento (344 personas) manifestó estar al tanto de su resultado. Por otro lado, el 41.9 por ciento (248 personas) señaló desconocer el resultado de su evaluación (Gráfica 20.1 y Tabla 20.2).

Gráfica 20. 1

Distribución porcentual sobre el conocimiento del resultado de la última evaluación de control de confianza.



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 20. 2

Frecuencia y porcentaje del conocimiento del resultado de la última evaluación de control de confianza.

Resultado control de confianza	Frecuencia	Porcentaje
Sí	344	58.1
No	248	41.9
Total	592	100.0

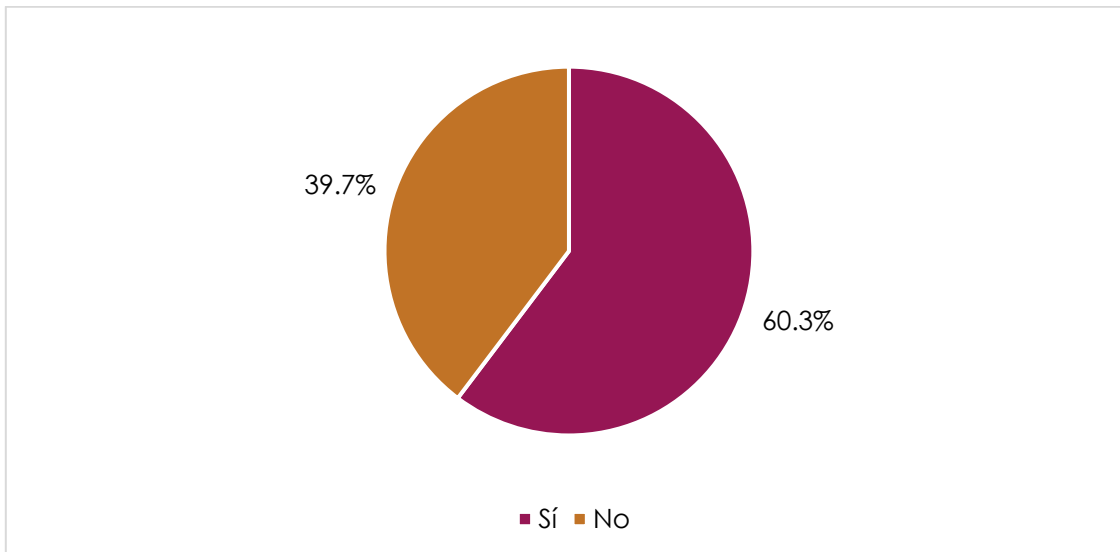
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

20.3 ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?

La información sobre la realización de exámenes toxicológicos sorpresivos muestra que, de los 592 elementos encuestados, el 60.3 por ciento (357 personas) afirmó haber sido sometido a este tipo de examen, mientras que el 39.7 por ciento (235 personas) señaló que no ha sido evaluado de esta manera (Gráfica 20.2 y Tabla 20.3).

Gráfica 20. 2

Distribución porcentual de la realización de exámenes toxicológicos sorpresivos



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 20. 3

Frecuencia y porcentaje de la realización de exámenes toxicológicos sorpresivos

Examen toxicológico sorpresivo	Frecuencia	Porcentaje
Sí	357	60.3
No	235	39.7
Total	592	100.0

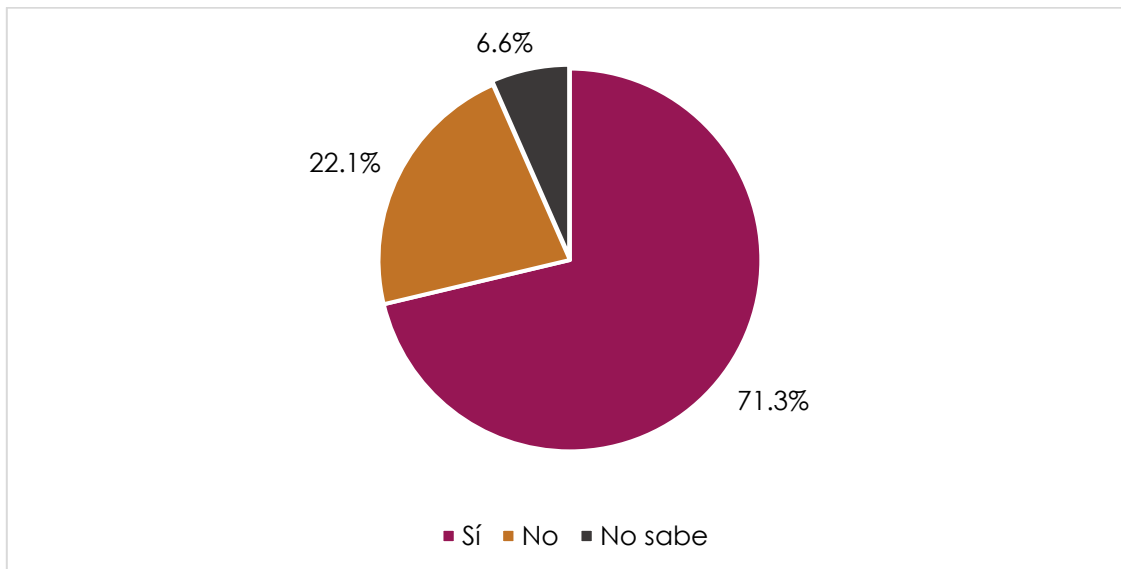
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

20.4 ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?

La percepción sobre el impacto de las evaluaciones de control de confianza en el fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública indica que el 71.3 por ciento de los 592 elementos encuestados considera que estas evaluaciones tienen un efecto positivo (Gráfica 20.3). Por otro lado, el 22.1 por ciento (131 elementos) respondió de manera negativa, mientras que el 6.6 por ciento (39 elementos) indicó no estar seguro sobre su contribución (Tabla 20.4).

Gráfica 20. 3

Distribución porcentual de la opinión sobre el impacto de la evaluación de control de confianza



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 20. 4

Frecuencia y porcentaje de la opinión sobre el impacto de la evaluación de control de confianza

Fortalecimiento Instituciones de Seguridad Pública	Frecuencia	Porcentaje
Sí	422	71.3
No	131	22.1
No sabe	39	6.6
Total	592	100.0

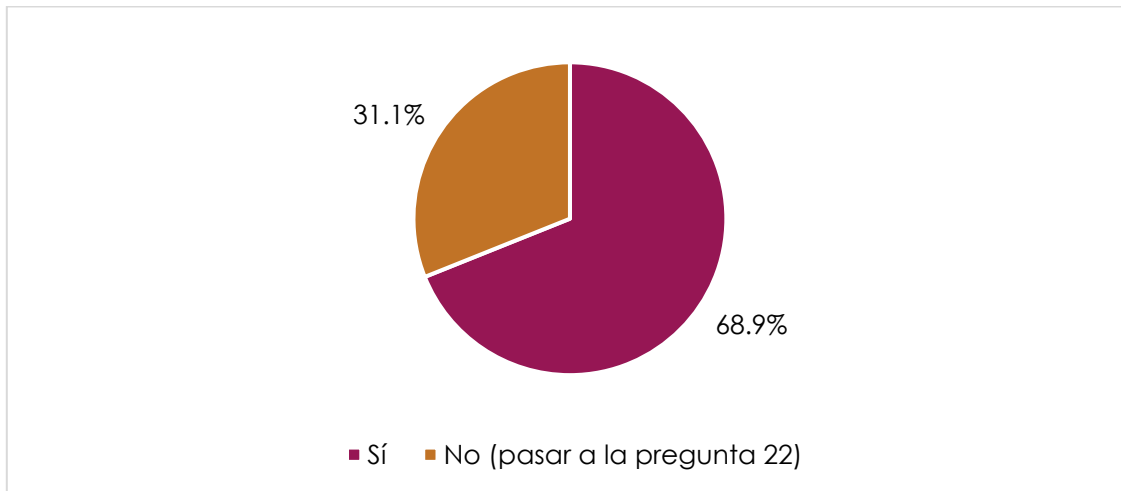
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

21. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?

La información sobre la aplicación de la evaluación de competencias básicas de la función muestra que, de los 618 elementos policiales encuestados, el 68.9 por ciento (426 elementos) señaló haber recibido esta evaluación (Gráfica 21). En contraste, el 31.1 por ciento (192 elementos) indicó no haber sido evaluado, representando una proporción significativa del total de participantes (Tabla 21).

Gráfica 20

Distribución porcentual de evaluación de competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 23

Frecuencia y porcentaje de evaluación de competencias básicas

Evaluación de competencias básicas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	426	68.9
No (pasar a la pregunta 22)	192	31.1
Total	618	100.0

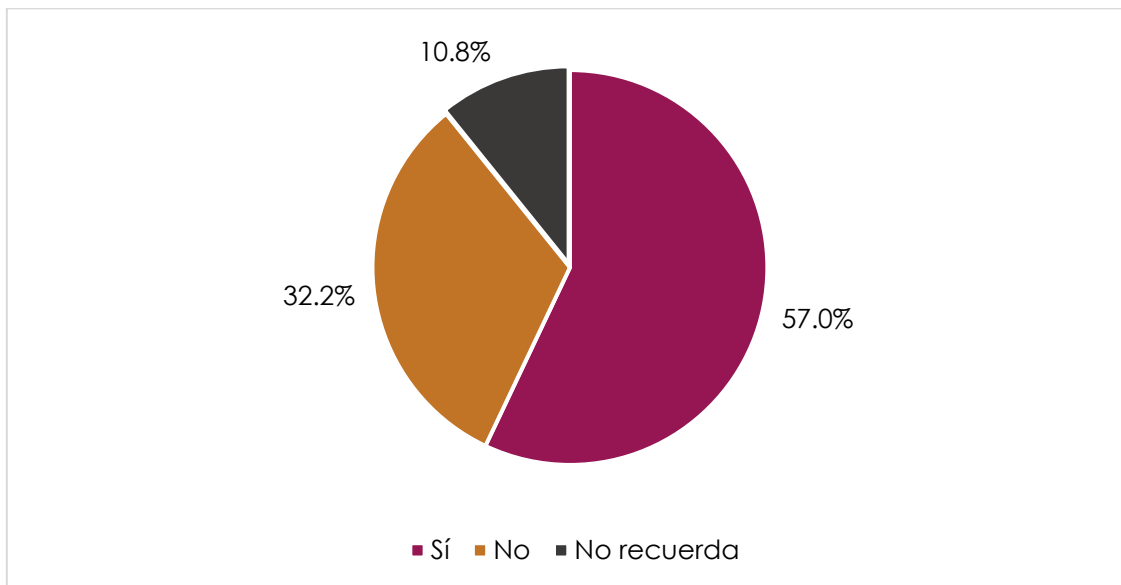
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

21.1 ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?

La información sobre el conocimiento del resultado de la evaluación de competencias básicas de la función indica que, de los 426 elementos policiales que reportaron haber sido evaluados, el 57.0 por ciento (243 personas) afirmó conocer el resultado de su evaluación (Gráfica 21.1). En contraste, el 32.2 por ciento (137 personas) señaló que no tuvo acceso a dicha información, mientras que el 10.8 por ciento (46 personas) declaró no recordar si recibió o no el resultado (Tabla 21.1).

Gráfica 21. 1

Distribución porcentual sobre conocimiento del resultado de la evaluación de competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21. 1

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento del resultado de la evaluación de competencias básicas

Resultado evaluación competencias básica	Frecuencia	Porcentaje
Sí	243	57.0
No	137	32.2
No recuerda	46	10.8
Total	426	100.0

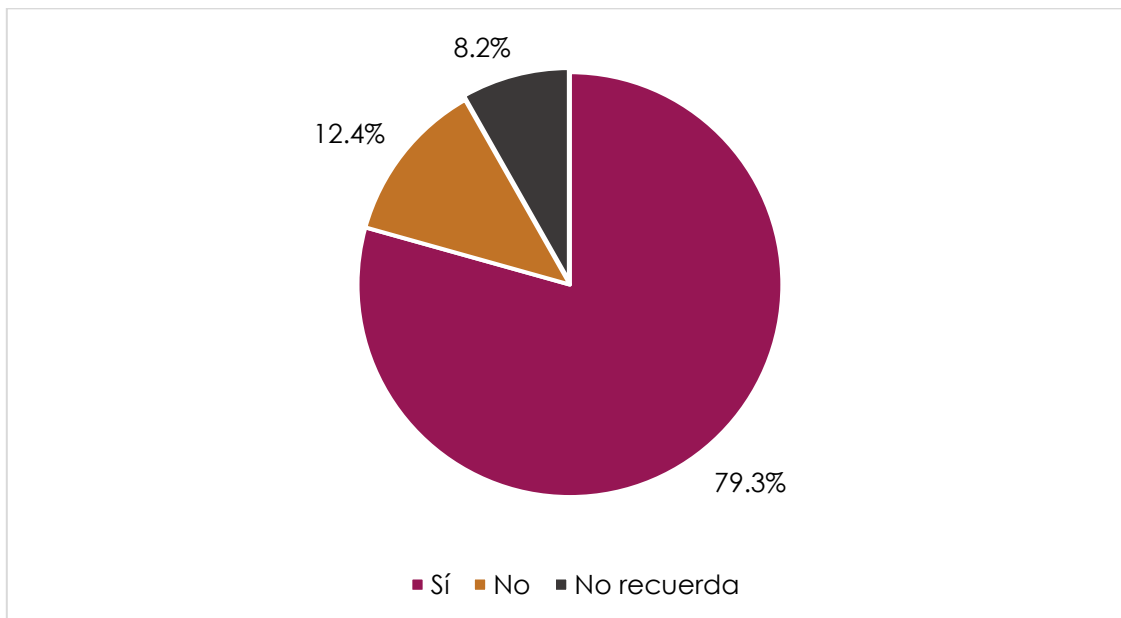
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

21.2 Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?

La información sobre la capacitación previa a la evaluación de competencias básicas de la función indica que, de los 426 elementos que reportaron haber sido evaluados, el 79.3 por ciento (338 elementos) afirmó haber recibido la capacitación correspondiente (Gráfica 21.2). Por su parte, el 12.4 por ciento (53 elementos) señaló no haber recibido dicha capacitación, mientras que el 8.2 por ciento (35 elementos) declaró no recordar si la recibió (Tabla 21.2).

Gráfica 21. 2

Distribución porcentual sobre recepción de capacitación en competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21. 2

Frecuencia y porcentaje sobre recepción de capacitación en competencias básicas

Resultado evaluación competencias básica	Frecuencia	Porcentaje
Sí	338	79.3
No	53	12.4
No recuerda	35	8.2
Total	426	100.0

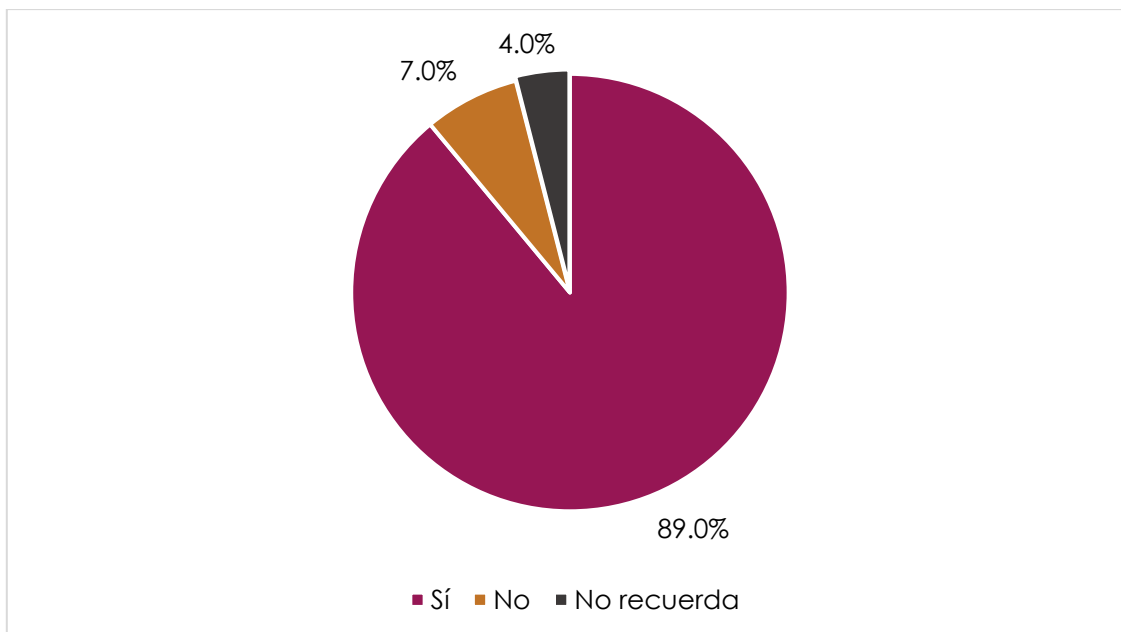
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

21.3 ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?

La información sobre las condiciones del lugar donde se realizó la evaluación de competencias básicas muestra que, de los 426 elementos que indicaron haber sido evaluados, el 89.0 por ciento (379 personas) señaló que el lugar contaba con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios (Gráfica 21.3). Por su parte, el 7.0 por ciento (30 personas) reportó que no se disponía de estas condiciones, mientras que el 4.0 por ciento (17 personas) indicó no recordar si dichas condiciones estaban presentes (Tabla 21.3).

Gráfica 21. 3

Distribución porcentual sobre la infraestructura y recursos necesarios en la evaluación de competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21. 3

Frecuencia y porcentaje sobre la infraestructura y recursos necesarios en la evaluación de competencias básicas

Infraestructura adecuada y recursos necesarios	Frecuencia	Porcentaje
Sí	379	89.0
No	30	7.0
No recuerda	17	4.0
Total	426	100.0

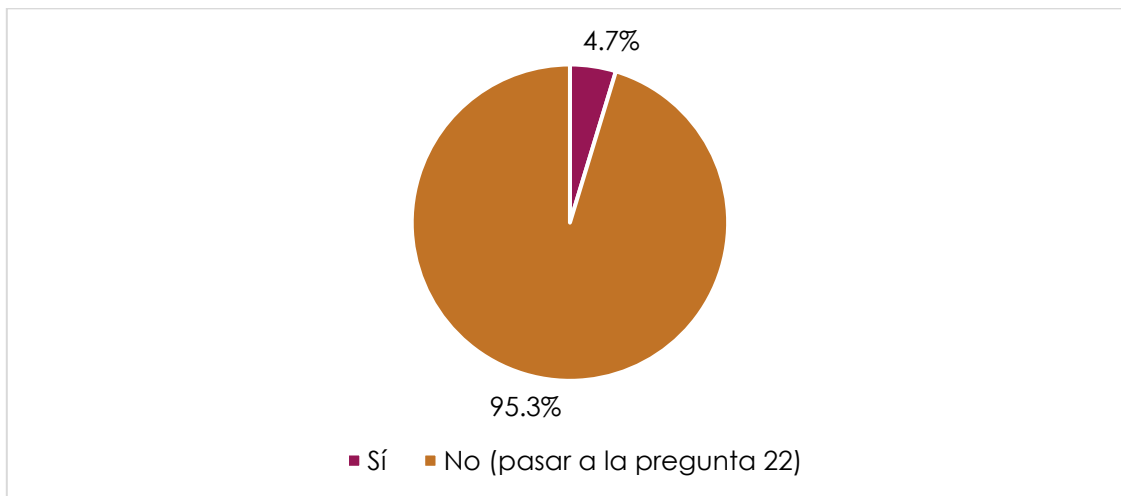
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

21.4 ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?

La información acerca de las dificultades encontradas al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función indica que, de los 426 elementos evaluados, el 4.7 por ciento (20 elementos) reportó haber enfrentado dificultades durante el proceso. Por otro lado, la mayoría, con un 95.3 por ciento (406 elementos), señaló que no tuvo inconvenientes al realizar la evaluación (Gráfica 21.4 y Tabla 21.4).

Gráfica 21.4

Distribución porcentual sobre dificultades en la evaluación de competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21. 4

Frecuencia y porcentaje sobre dificultades en la evaluación de competencias básicas

Dificultades en la evaluación de competencias básicas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	4.7
No (pasar a la pregunta 22)	406	95.3
Total	426	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

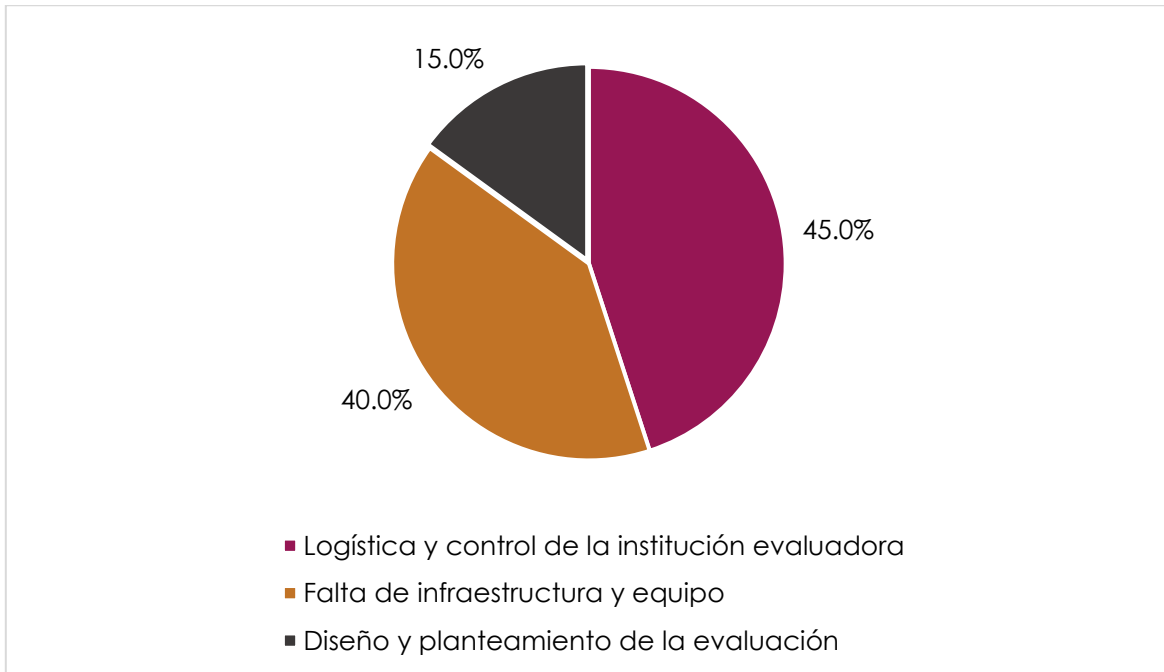
21.4.1 Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?

La información sobre las causas atribuidas a las dificultades durante la evaluación de competencias básicas indica que, de los 20 elementos que reportaron haber enfrentado complicaciones, el 45.0 por ciento (9 elementos) las atribuyó a la logística y control de la institución evaluadora (Gráfica 21.4.1).

Por su parte, el 40.0 por ciento (8 elementos) señaló que estas dificultades se originaron por la falta de infraestructura y equipo, mientras que el 15.0 por ciento (3 elementos) indicó que los problemas fueron resultado del diseño y planteamiento de la evaluación (Tabla 21.4.1).

Gráfica 21.4. 1

Distribución porcentual sobre atribución de dificultades en la evaluación de competencias básicas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 21.4. 1

Frecuencia y porcentaje sobre atribución de dificultades en la evaluación de competencias básicas

Atribución de la dificultad	Frecuencia	Porcentaje
Logística y control de la institución evaluadora	9	45.0
Falta de infraestructura y equipo	8	40.0
Diseño y planteamiento de la evaluación	3	15.0
Total	20	100.0

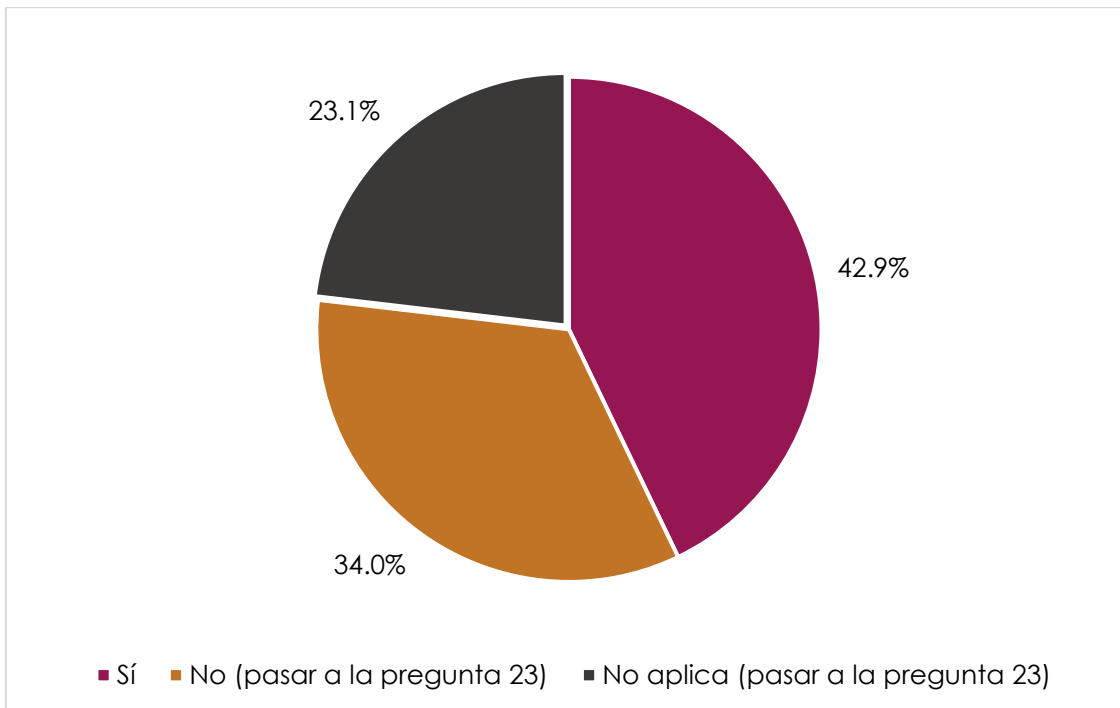
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

22. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?

La información sobre la aplicación de evaluaciones del desempeño al personal en activo o del desempeño académico para nuevo ingreso indica que, de los 618 elementos encuestados, el 42.9 por ciento (265 personas) reportó haber sido evaluado (Gráfica 22). Por su parte, el 34.0 por ciento (210 personas) señaló que no se le aplicó dicha evaluación, mientras que el 23.1 por ciento (143 personas) mencionó que esta no era aplicable en su caso (Tabla 22).

Gráfica 21

Distribución porcentual sobre la aplicación de evaluación del desempeño



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 24

Frecuencia y porcentaje sobre la aplicación de evaluación del desempeño

Evaluación de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Sí	265	42.9
No (pasar a la pregunta 23)	210	34.0
No aplica (pasar a la pregunta 23)	143	23.1
Total	618	100.0

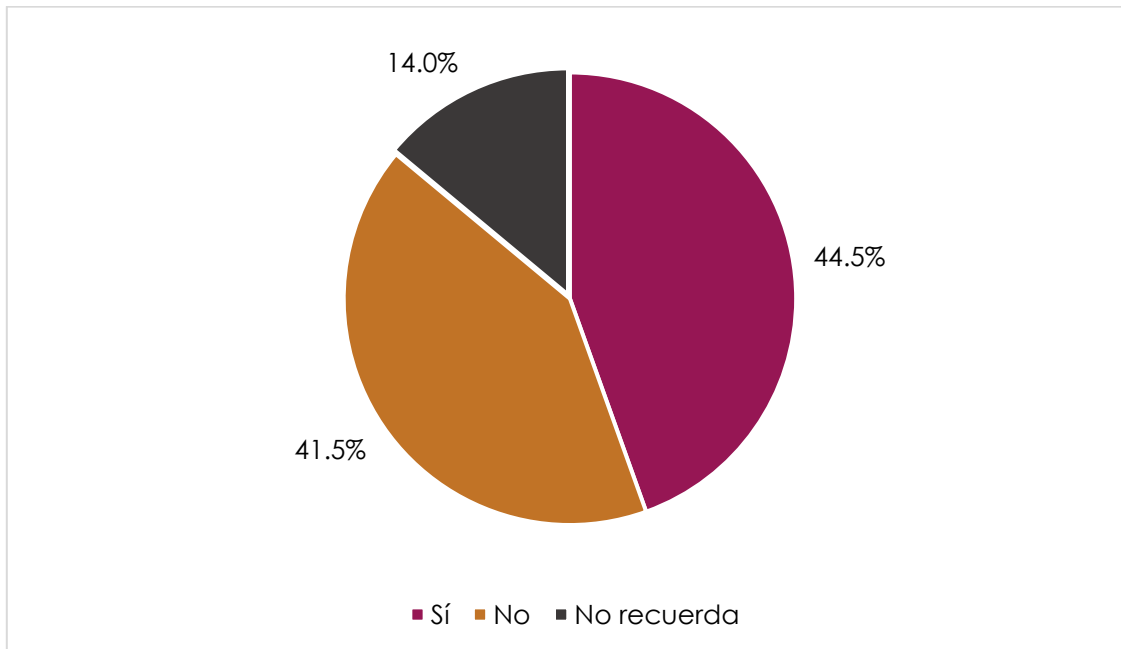
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

22.1 ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?

La información relacionada con el conocimiento del resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico para nuevo ingreso indica que, de los 265 elementos encuestados que reportaron haber sido evaluados, el 44.5 por ciento (118 elementos) afirmó haber conocido el resultado de su evaluación (Gráfica 22.1). Por otro lado, el 41.5 por ciento (110 elementos) señaló que no tuvo acceso a esta información, mientras que el 14.0 por ciento (37 elementos) declaró no recordar si obtuvo el resultado (Tabla 22.1).

Gráfica 22. 1

Distribución porcentual sobre conocimiento del resultado de la evaluación del desempeño



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 22. 1

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento del resultado de la evaluación del desempeño

Conocimiento del resultado de evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	118	44.5
No	110	41.5
No recuerda	37	14.0
Total	265	100.0

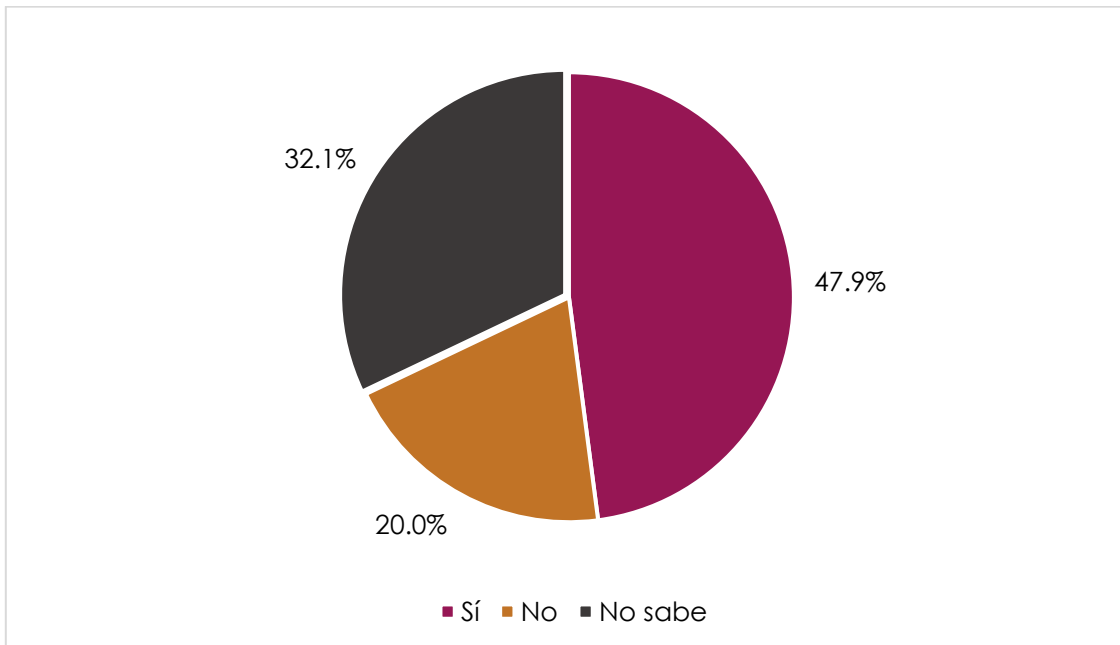
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

22.2 ¿En la aplicación de su evaluación del desempeño del personal en activo evaluó su superior jerárquico? Y ¿participaron la Comisión del Servicio de Carrera y Comisión de Honor y Justicia?

La información sobre la participación del superior jerárquico y las comisiones correspondientes en la evaluación del desempeño del personal revela que, de los 265 elementos que reportaron haber sido evaluados, el 47.9 por ciento (127 elementos) afirmó que su superior jerárquico y las comisiones intervinieron en el proceso (Gráfica 22.2). Por otro lado, el 20.0 por ciento (53 elementos) señaló que no hubo tal participación, mientras que el 32.1 por ciento (85 elementos) indicó desconocer si estas instancias participaron en su evaluación (Tabla 22.2).

Gráfica 22. 2

Distribución porcentual sobre la evaluación del desempeño, participación del superior jerárquico y comisiones



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 22. 2

Frecuencia y porcentaje sobre la evaluación del desempeño, participación del superior jerárquico y comisiones

Evaluación superior jerárquico	Frecuencia	Porcentaje
Sí	127	47.9
No	53	20.0
No sabe	85	32.1
Total	265	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

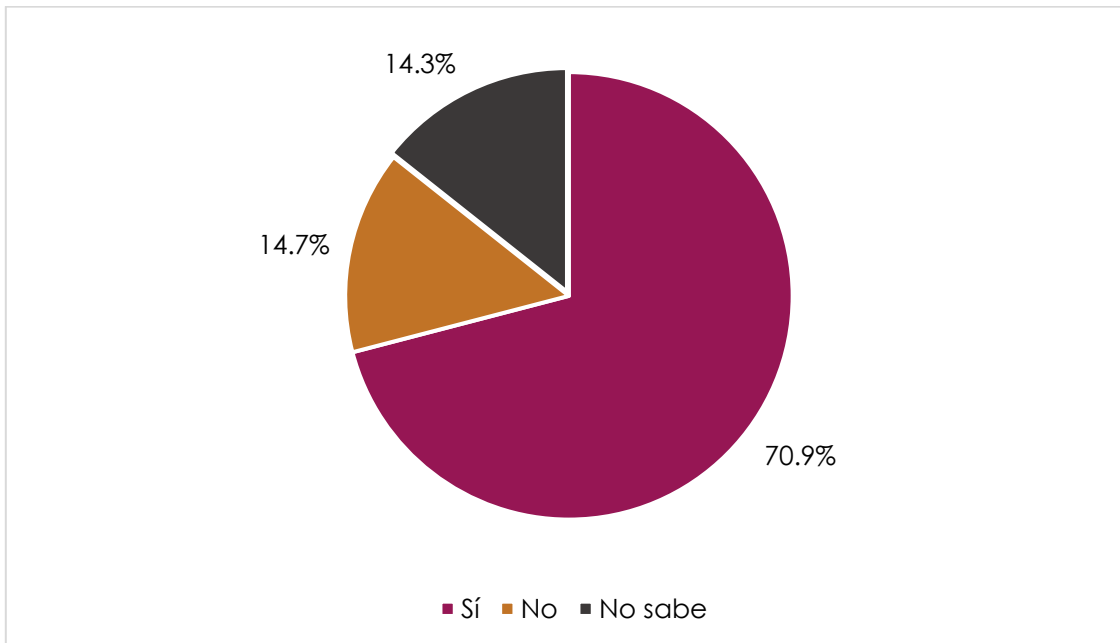
22.3 ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?

La información sobre el conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo fue realizada por el superior jerárquico muestra que, de los 265 elementos evaluados, el 70.9 por ciento (188 elementos) afirmó tener conocimiento de que su evaluación fue llevada a cabo por su superior jerárquico (Gráfica 22.3).

Por otro lado, el 14.7 por ciento (39 elementos) señaló no estar al tanto de esta información, mientras que el 14.3 por ciento (38 elementos) indicó no saber si su superior jerárquico participó en la evaluación (Tabla 22.3).

Gráfica 22. 3

Distribución porcentual sobre conocimiento de la realización de la evaluación por el superior jerárquico



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 22. 3

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento de la realización de la evaluación por el superior jerárquico

Resultado de evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	188	70.9
No	39	14.7
No sabe	38	14.3
Total	265	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

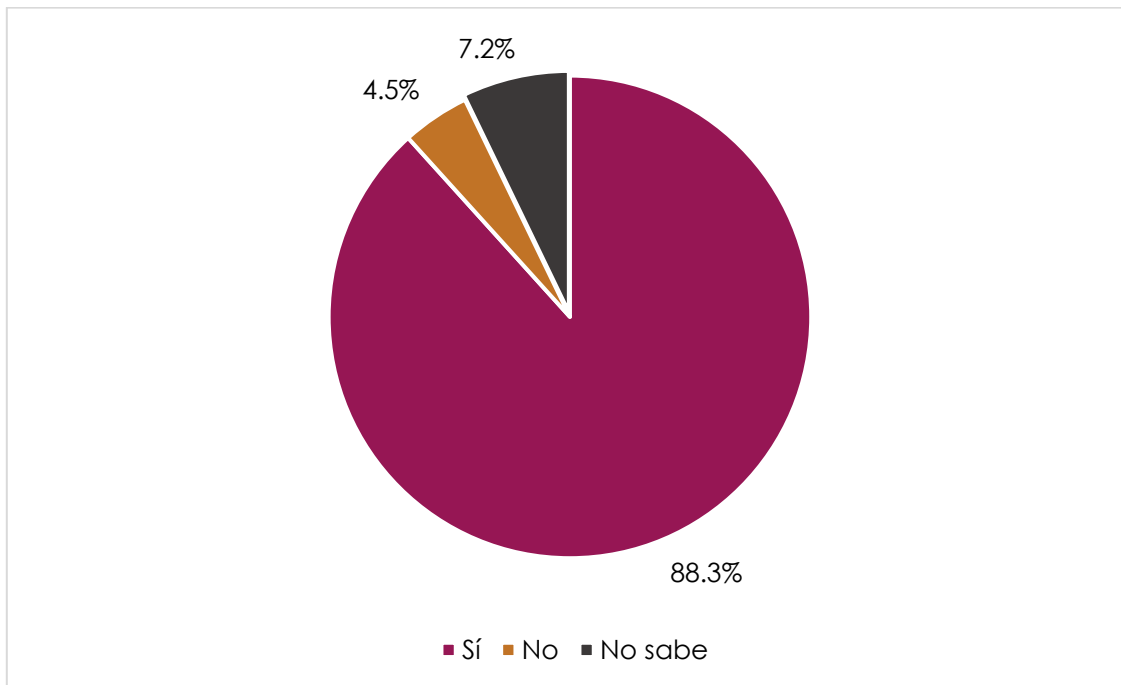
22.4 ¿Sabía que la evaluación del desempeño del personal en activo mide el cumplimiento de sus funciones (productividad) y metas, en apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, así como a la disciplina que rige su actuación?

La información sobre el conocimiento de los criterios evaluados en la evaluación del desempeño del personal en activo indica que el 88.3 por ciento de los 265 elementos encuestados (234 personas) afirmó saber que esta evaluación mide el cumplimiento de funciones bajo principios como legalidad, objetividad, eficiencia y profesionalismo (Gráfica 22.4).

Por otro lado, el 4.5 por ciento (12 personas) indicó no conocer estos criterios, mientras que el 7.2 por ciento (19 personas) señaló no saber si estos aspectos son considerados (Tabla 22.4).

Gráfica 22. 4

Distribución porcentual sobre conocimiento de los criterios de evaluación del desempeño



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 22. 4

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento de los criterios de evaluación del desempeño

Resultado de evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	234	88.3
No	12	4.5
No sabe	19	7.2
Total	265	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

VI. Equipamiento

23. Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2024.

El equipo proporcionado al personal de las Instituciones de Seguridad Pública se clasifica en cinco categorías: (i) uniformes, (ii) protección personal, (iii) armamento, (iv) accesorios y (v) equipamiento. En relación con la calidad del equipamiento de uniformes, el pantalón fue señalado por un 14.6 por ciento (90 elementos) y la camisa o camisola por un 14.1 por ciento (87 elementos) por tener una muy buena calidad. Seguido del calzado (par de botas o zapato tipo choclos) que fue señalado por un 25.2 por ciento (156 elementos) de poseer una calidad buena. Sin embargo, el 9.1 por ciento (56 elementos) y un 5.3 por ciento (33 elementos) consideran que el calzado posee una calidad regular y mala, respectivamente.

En relación con la calidad del equipamiento de protección personal, los chalecos balísticos fueron señalados con un 12.1 por ciento (75 elementos) con una muy buena calidad, mientras que los cascos balísticos alcanzaron un 6.8 por ciento (42 elementos) en esta categoría. Sin embargo, el 6.3 por ciento (39 elementos) señaló el chaleco balístico con una calidad regular, mientras que, el 1.8 por ciento (11 elementos) señalaron considerar el casco balístico con una mala calidad.

Referente al equipamiento de armamento, las armas cortas fueron señaladas con un 19.1 por ciento (118 elementos) como de muy buena calidad, seguidas por el arma larga con un 16.3 por ciento (101 elementos). Respecto a una calidad regular, las municiones lideran con el 9.9 por ciento (61 elementos), mientras que, los cargadores fueron señaladas por un 5.2 por ciento (32 elementos) con una mala calidad.

Del equipamiento de accesorios, los cargadores de mano o esposas fueron destacadas por un 10.2 por ciento (63 elementos) de poseer una muy buena calidad, seguida de un 2.6 por ciento (16 elementos) que destacaron la fornitura. Por otra parte, el 2.3 por ciento (14 elementos) considera que los candados de mano o esposas poseen una calidad regular y el 1 por ciento (6 elementos) señaló que la fornitura posee una mala calidad.

Respecto al equipamiento general, el 15.5 por ciento (96 elementos) señaló que la patrulla camioneta tiene una muy buena calidad. El equipo de radiocomunicación fue destacado por el 16 por ciento (99 elementos) con una calidad buena. No obstante, un 1.6 por ciento (10 elementos) indicó que el equipo de radiocomunicación posee una mala calidad.

Por último, es importante destacar que más del 45 por ciento de las y los encuestados (618 elementos) reportaron no haber recibido equipamiento de uniformes y protección personal al momento de la encuesta, realizada entre el 23 de octubre y el 5 de noviembre. Este porcentaje se debe a un desfase en el proceso de adquisición y, en consecuencia, en la entrega del equipamiento respecto a las fechas del levantamiento de información. De acuerdo con datos proporcionados por la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sonora, el proceso de adjudicación del equipo se concretó en diciembre de 2024, con entregas programadas para finales de ese mes y continuando en enero de 2025. En este sentido, los resultados reflejan un retraso temporal en los procesos administrativos, lo que derivó en que, al momento de la encuesta, aún no se hubieran distribuido artículos como camisa, pantalón, calzado, gorra tipo beisbolera, chamarra, chaleco y casco balístico.

Tabla 25

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento de los criterios de evaluación del desempeño

Equipamiento	No recibió equipo		No sabe		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Uniformes														
Camisa o camisola	286	46.3	5	0.8	11	1.8	50	8.1	179	29.0	87	14.1	618	100
Pantalón	285	46.1	3	0.5	13	2.1	41	6.6	186	30.1	90	14.6	618	100
Calzado (par de botas o zapato tipo choclos)	298	48.2	1	0.2	33	5.3	56	9.1	156	25.2	74	12.0	618	100
Gorra tipo beisbolera	475	76.9	5	0.8	8	1.3	15	2.4	74	12.0	41	6.6	618	100
Playera	514	83.2	7	1.1	3	0.5	10	1.6	48	7.8	36	5.8	618	100
Chamarra	521	84.3	3	0.5	3	0.5	11	1.8	36	5.8	44	7.1	618	100

Equipamiento	No recibió equipo		No sabe		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Protección personal														
Chaleco balístico	379	61.3	1	0.2	11	1.8	39	6.3	113	18.3	75	12.1	618	100
Casco balístico	508	82.2	6	1.0	4	0.6	17	2.8	41	6.6	42	6.8	618	100
Armamento														
Arma corta	275	44.5	1	0.2	6	1.0	43	7.0	175	28.3	118	19.1	618	100
Arma larga	289	46.8	2	0.3	13	2.1	52	8.4	161	26.1	101	16.3	618	100
Municiones	362	58.6	5	0.8	17	2.8	61	9.9	111	18.0	62	10.0	618	100
Cargadores	413	66.8	4	0.6	32	5.2	48	7.8	83	13.4	38	6.1	618	100
Accesorios														
Fornitura	564	91.3	7	1.1	6	1.0	6	1.0	19	3	16	2.6	618	100
Tolete	581	94.0	5	0.8	2	0.3	5	0.8	12	2	13	2.1	618	100
Casco táctico	540	87.4	5	0.8	2	0.3	11	1.8	32	5	11	1.8	618	100
Escudo de acrílico	579	93.7	9	1.5	1	0.2	6	1.0	11	2	12	1.9	618	100
Candados de mano o Esposas	418	67.6	4	0.6	4	0.6	14	2.3	115	19	63	10.2	618	100
Lámpara de mano	568	91.9	6	1.0	2	0.3	13	2.1	14	2	15	2.4	618	100
Gas lacrimógeno	590	95.5	10	1.6	1	0.2	2	0.3	5	1	10	1.6	618	100
Equipamiento														
Motocicleta	595	96.3	11	1.8			3	0.5	7	1.1	2	0.3	618	100
Patrulla (camioneta)	354	57.3	6	1.0	4	0.6	32	5.2	126	20.4	96	15.5	618	100
Patrulla (sedán)	533	86.2	17	2.8	4	0.6	6	1.0	35	5.7	23	3.7	618	100
Equipo de radiocomunicación	401	64.9	12	1.9	10	1.6	36	5.8	99	16.0	60	9.7	618	100
Instrumental de investigación y criminalística	532	86.1	25	4.0	1	0.2	16	2.6	28	4.5	16	2.6	618	100
Equipo de cómputo	481	77.8	22	3.6	1	0.2	28	4.5	55	8.9	31	5.0	618	100
Kit de primer respondiente	477	77.2	15	2.4	5	0.8	26	4.2	64	10.4	31	5.0	618	100
Tableta	567	91.7	15	2.4	1	0.2	3	0.5	24	3.9	8	1.3	618	100
Cámara de solapa	591	95.6	14	2.3			3	0.5	6	1.0	4	0.6	618	100

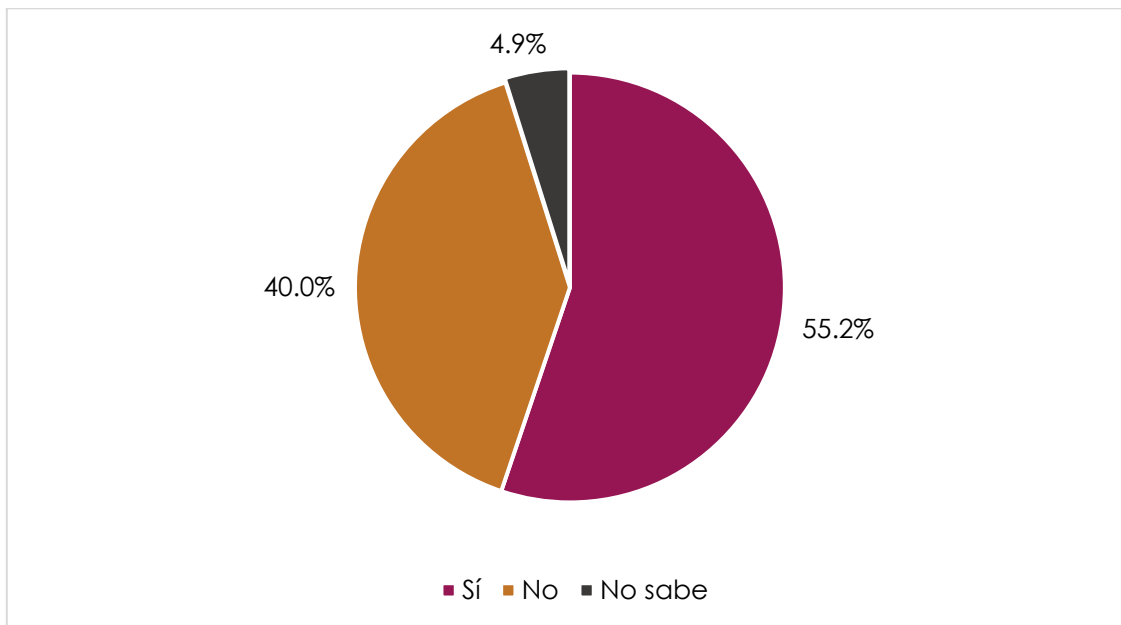
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

24. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?

La información relacionada con la disponibilidad de equipamiento necesario para desempeñar las funciones de primer respondiente indica que, de los 618 elementos encuestados, el 55.2 por ciento (341 personas) afirmó contar con el equipo requerido (Gráfica 22). Por otro lado, el 40.0 por ciento (247 personas) reportó no disponer del equipamiento necesario, mientras que el 4.9 por ciento (30 personas) señaló no saber si cuenta con dicho equipo (Tabla 26).

Gráfica 22

Distribución porcentual sobre disponibilidad de equipamiento para funciones de primer respondiente



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 26

Frecuencia y porcentaje sobre disponibilidad de equipamiento para funciones de primer respondiente

Resultado de evaluación	Frecuencia	Porcentaje
Sí	341	55.2
No	247	40.0
No sabe	30	4.9
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

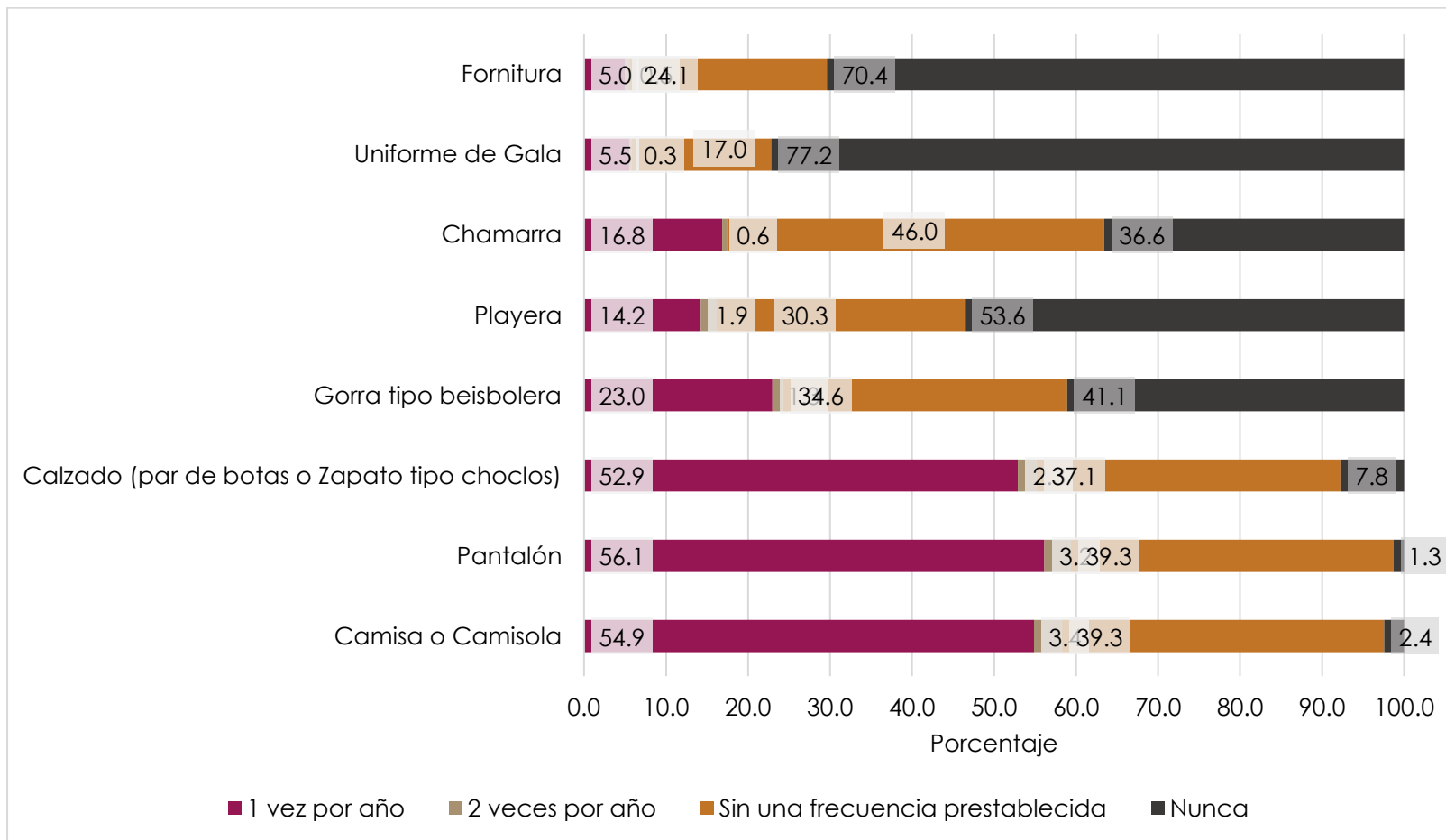
25. Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme:

La información sobre la frecuencia de entrega de uniformes al personal revela que las prendas entregadas con mayor regularidad una vez por año incluyen la camisa o camisola (54.9 por ciento, 339 elementos), el pantalón (56.1 por ciento, 347 elementos) y el calzado, como botas o zapatos tipo choclos (52.9 por ciento, 327 elementos) (Gráfica 23).

Por otro lado, artículos como la gorra tipo beisbolera se entregan sin una frecuencia preestablecida en el 34.6 por ciento de los casos (214 elementos), mientras que uniformes como la forniture tienen una baja regularidad, ya que el 70.4 por ciento (435 elementos) de los encuestados señaló que nunca lo recibe. Asimismo, el uniforme de gala fue reportado como nunca entregado por el 77.2 por ciento (477 elementos), y la chamarra por el 36.6 por ciento (284 elementos) (Tabla 27).

Gráfica 23

Distribución porcentual sobre la frecuencia de entrega de uniformes al personal



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 27

Frecuencia y porcentaje sobre la entrega de uniformes al personal

Uniforme	1 vez por año		2 veces por año		Sin una frecuencia preestablecida		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Camisa o Camisola	339	54.9	21	3.4	243	39.3	15	2.4	618	100
Pantalón	347	56.1	20	3.2	243	39.3	8	1.3	618	100
Calzado (par de botas o Zapato tipo choclos)	327	52.9	14	2.3	229	37.1	48	7.8	618	100
Gorra tipo beisbolera	142	23.0	8	1.3	214	34.6	254	41.1	618	100
Playera	88	14.2	12	1.9	187	30.3	331	53.6	618	100
Chamarrá	104	16.8	4	0.6	284	46.0	226	36.6	618	100
Uniforme de Gala	34	5.5	2	0.3	105	17.0	477	77.2	618	100
Fornitura	31	5.0	3	0.5	149	24.1	435	70.4	618	100

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

VII. Uso de Tecnología

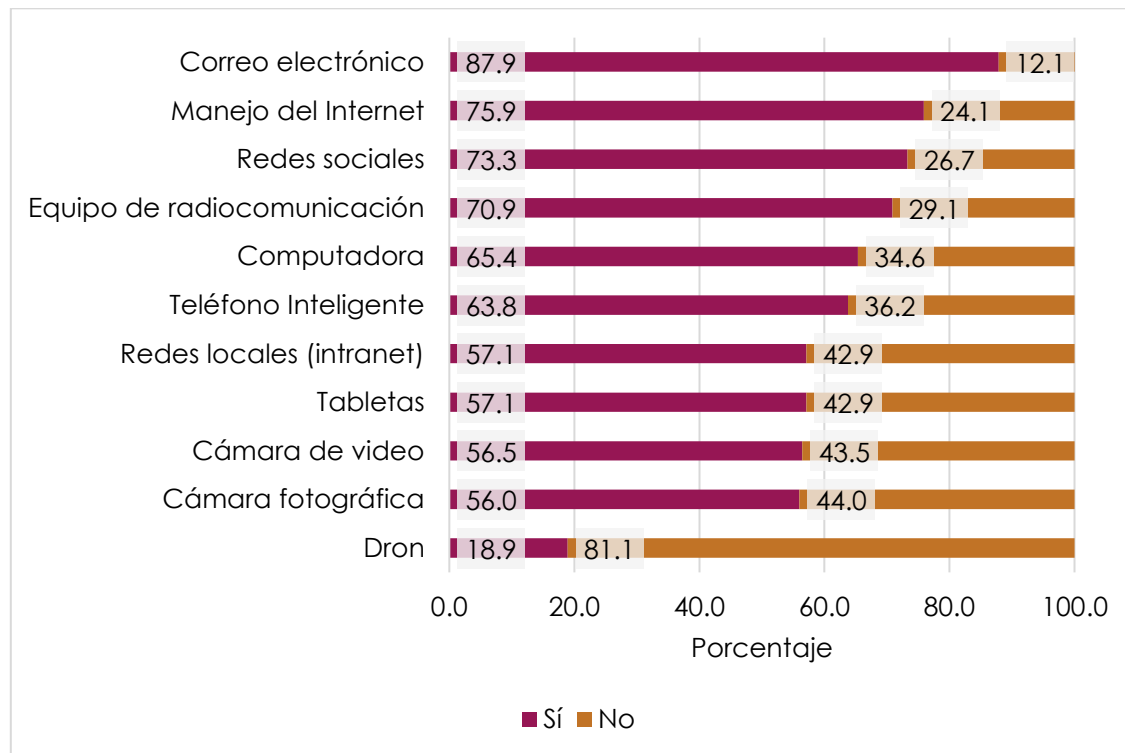
26. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?

La información sobre el conocimiento y uso de tecnologías de información y comunicación muestra que las herramientas con mayor nivel de conocimiento entre los encuestados son el correo electrónico, reportado por el 87.9 por ciento (543 elementos), el manejo del internet, con un 75.9 por ciento (469 elementos), y las redes sociales, con un 73.3 por ciento (453 elementos) (Gráfica 24).

En contraste, la tecnología con menor nivel de conocimiento es el dron, que únicamente fue reconocido por el 18.9 por ciento (117 elementos), mientras que el 81.1 por ciento (501 elementos) indicó desconocer su operación (Tabla 28).

Gráfica 24

Distribución porcentual sobre conocimiento y uso de tecnologías de información y comunicación



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 28

Frecuencia y porcentaje sobre conocimiento y uso de tecnologías de información y comunicación

Tecnología	Sí		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Dron	117	18.9	501	81.1	618	100.0
Cámara fotográfica	346	56.0	272	44.0	618	100.0
Cámara de video	349	56.5	269	43.5	618	100.0
Tabletas	353	57.1	265	42.9	618	100.0
Redes locales (intranet)	353	57.1	265	42.9	618	100.0
Teléfono Inteligente	394	63.8	224	36.2	618	100.0
Computadora	404	65.4	214	34.6	618	100.0
Equipo de radiocomunicación	438	70.9	180	29.1	618	100.0
Redes sociales	453	73.3	165	26.7	618	100.0
Manejo del Internet	469	75.9	149	24.1	618	100.0
Correo electrónico	543	87.9	75	12.1	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

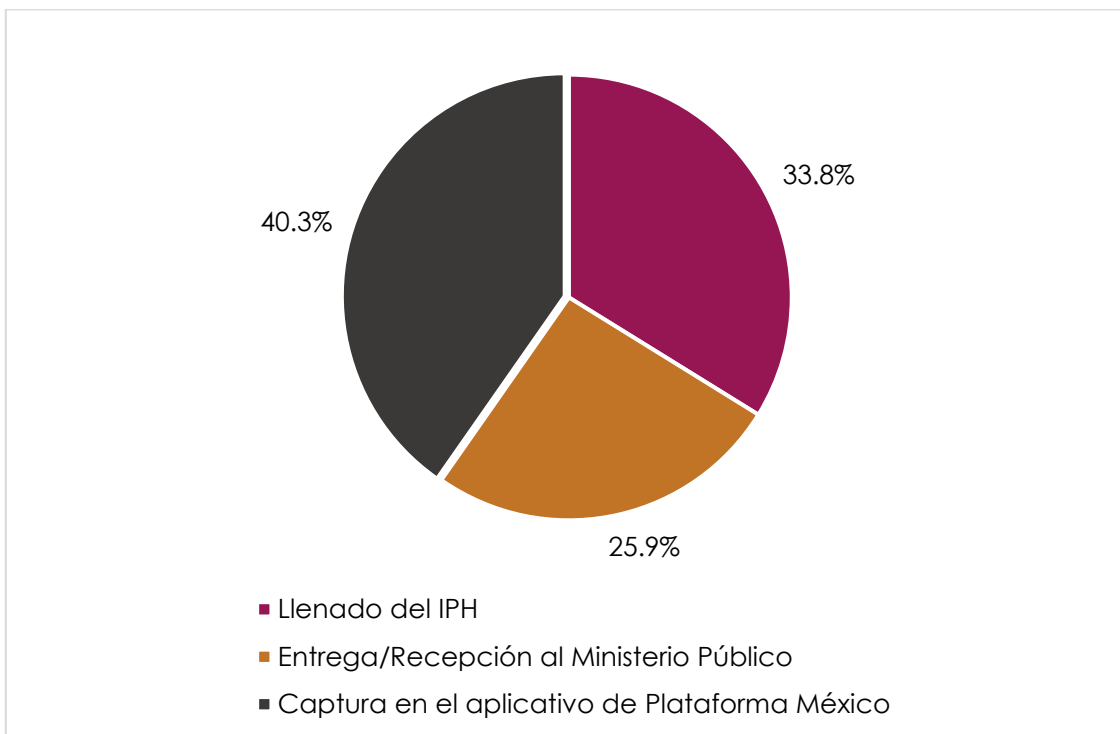
27. ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil?

La información sobre las fases más complejas del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 señala que la captura en el aplicativo de Plataforma México fue identificada como la etapa más difícil por el 40.3 por ciento de los elementos encuestados (249 personas).

Por su parte, el llenado del IPH fue considerado la fase más desafiante por el 33.8 por ciento (209 elementos), mientras que el 25.9 por ciento (160 elementos) indicó que la entrega o recepción al Ministerio Público representó el mayor desafío (Gráfica 25, Tabla 29).

Gráfica 25

Distribución porcentual sobre las fases más difíciles del proceso del IPH



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 29

Frecuencia y porcentaje sobre las fases más difíciles del proceso del IPH

Fase más difícil	Frecuencia	Porcentaje
Llenado del IPH	209	33.8
Entrega/Recepción al Ministerio Público	160	25.9
Captura en el aplicativo de Plataforma México	249	40.3
Total	618	100.0

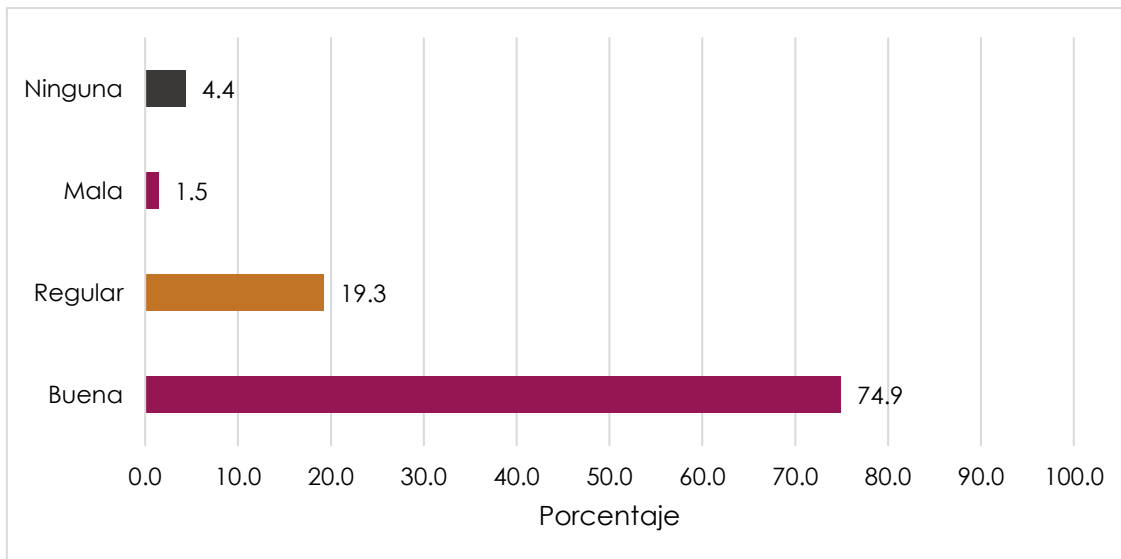
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

28. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024?

La información sobre la percepción del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 indica que el 74.9 por ciento de los encuestados (463 elementos) considera que tiene una percepción buena del IPH (Gráfica 26). Por otro lado, el 19.3 por ciento (119 elementos) lo evalúa como regular, mientras que el 1.5 por ciento (9 elementos) tiene una percepción mala. Finalmente, el 4.4 por ciento (27 elementos) señaló no tener ninguna percepción al respecto (Tabla 30).

Gráfica 26

Distribución porcentual sobre la percepción del IPH 2024



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 30

Frecuencia y porcentaje sobre la percepción del IPH 2024

Percepción IPH 2024	Frecuencia	Porcentaje
Buena	463	74.9
Regular	119	19.3
Mala	9	1.5
Ninguna	27	4.4
Total	618	100.0

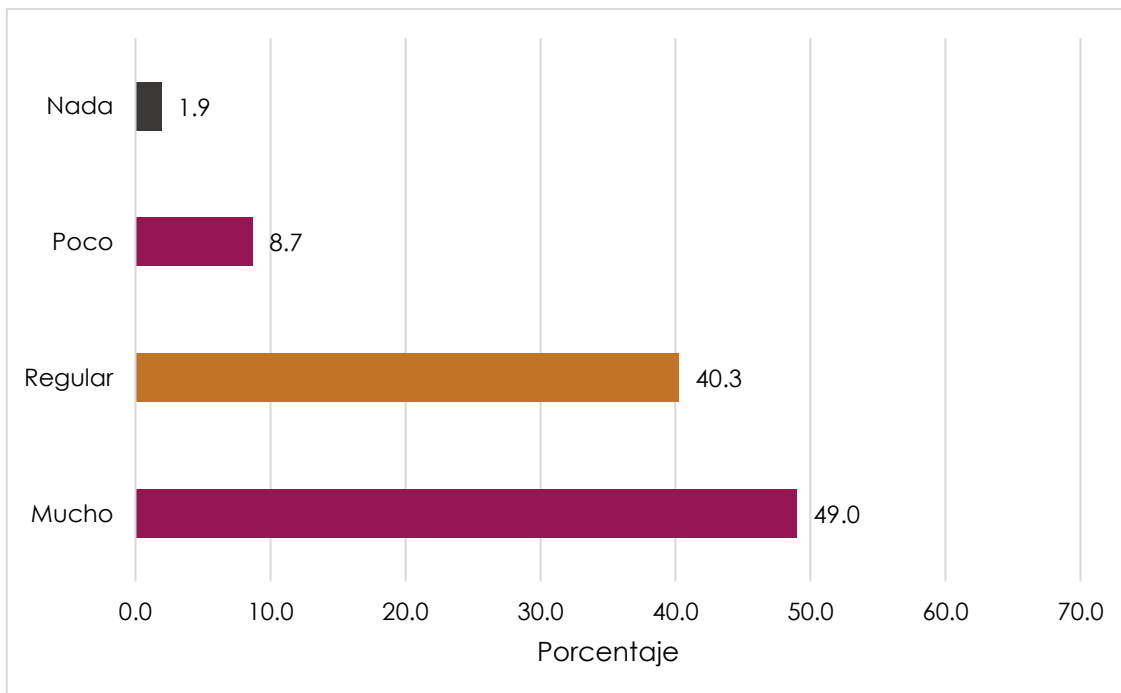
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

29. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024?

La información sobre el nivel de capacitación percibido para llenar el Informe Policial Homologado (IPH) 2024 muestra que el 49.0 por ciento de los encuestados (303 elementos) considera estar muy capacitado para realizar esta tarea (Gráfica 27). Por otro lado, el 40.3 por ciento (249 elementos) indicó contar con un nivel de capacitación regular, mientras que el 8.7 por ciento (54 elementos) señaló sentirse poco capacitado. Finalmente, el 1.9 por ciento (12 elementos) afirmó no tener ninguna capacitación al respecto (Tabla 31).

Gráfica 27

Distribución porcentual sobre el nivel de capacitación percibido para llenar el IPH 2024



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 31

Frecuencia y porcentaje sobre el nivel de capacitación percibido para llenar el IPH 2024

Capacitado IPH 2024	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	303	49.0
Regular	249	40.3
Poco	54	8.7
Nada	12	1.9
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

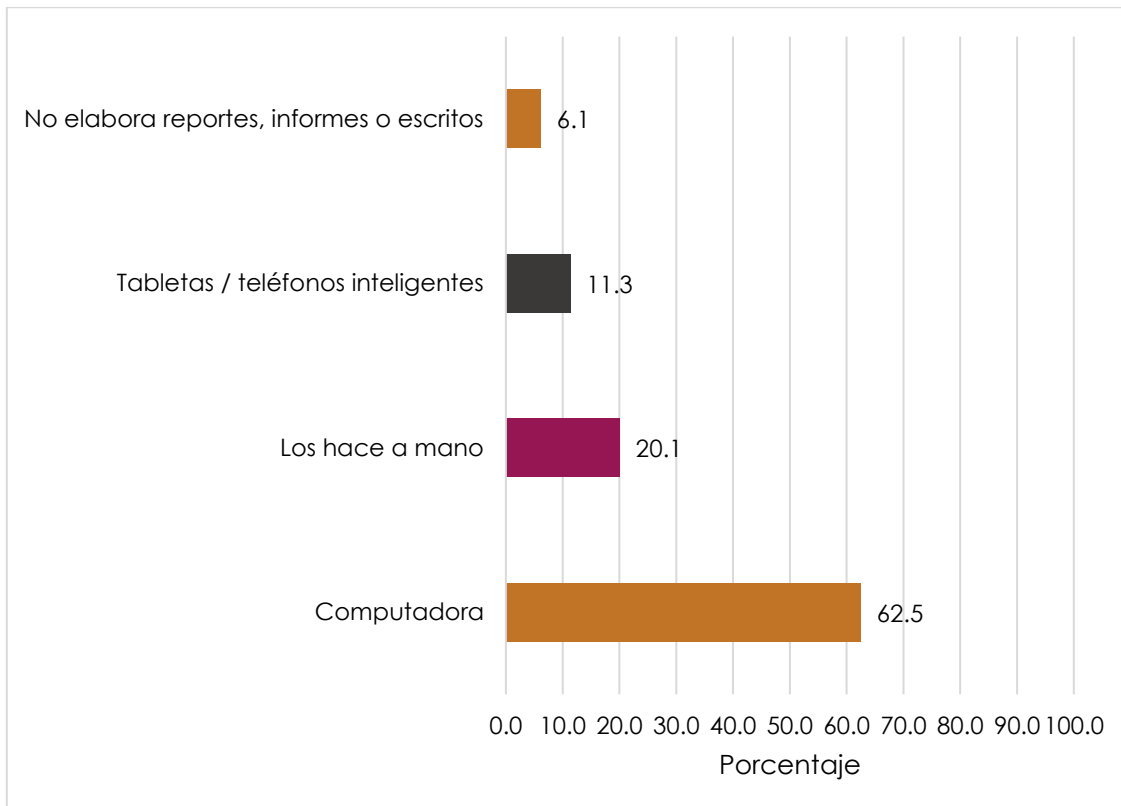
30. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?

La información sobre las herramientas utilizadas cotidianamente para escribir reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo muestra que la computadora es la herramienta más empleada, reportada por el 62.5 por ciento de los encuestados (386 elementos) (Gráfica 28).

En contraste, el 20.1 por ciento (124 elementos) realiza esta labor a mano, mientras que el 11.3 por ciento (70 elementos) utiliza tabletas o teléfonos inteligentes para esta tarea. Por otro lado, el 6.1 por ciento (38 elementos) indicó no elaborar reportes, informes u otros escritos oficiales (Tabla 32).

Gráfica 28

Distribución porcentual sobre herramientas utilizadas para elaborar reportes e informes oficiales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 32

Frecuencia y porcentaje sobre herramientas utilizadas para elaborar reportes e informes oficiales

Herramienta	Frecuencia	Porcentaje
Computadora	386	62.5
Los hace a mano	124	20.1
Tabletas / teléfonos inteligentes	70	11.3
No elabora reportes, informes o escritos	38	6.1
Total	618	100.0

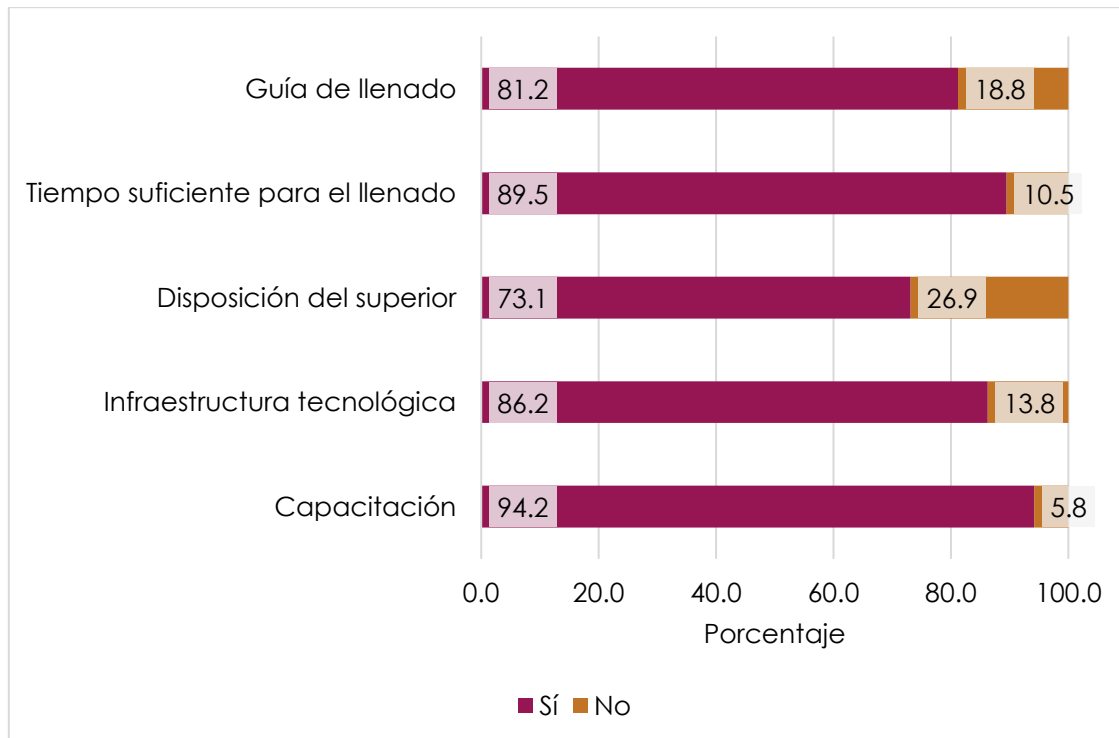
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

31. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024?

La información sobre los elementos considerados necesarios para un adecuado llenado del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 muestra que el 94.2 por ciento (582 elementos) destacó la capacitación como un factor esencial (Gráfica 29). Asimismo, el 89.5 por ciento (553 elementos) señaló que contar con tiempo suficiente para el llenado es clave, mientras que el 86.2 por ciento (533 elementos) resaltó la importancia de disponer de infraestructura tecnológica. Por otro lado, el 81.2 por ciento (502 elementos) consideró fundamental la guía de llenado, y el 73.1 por ciento (452 elementos) enfatizó la necesidad de la disposición del superior (Tabla 33).

Gráfica 29

Distribución porcentual sobre elementos necesarios para un adecuado llenado del IPH 2024



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 33

Frecuencia y porcentaje sobre elementos necesarios para un adecuado llenado del IPH 2024

Elemento	Sí		No		Total	
	f	%	f	%	f	%
Capacitación	582	94.2	36	5.8	618	100
Infraestructura tecnológica	533	86.2	85	13.8	618	100
Disposición del superior	452	73.1	166	26.9	618	100
Tiempo suficiente para el llenado	553	89.5	65	10.5	618	100
Guía de llenado	502	81.2	116	18.8	618	100

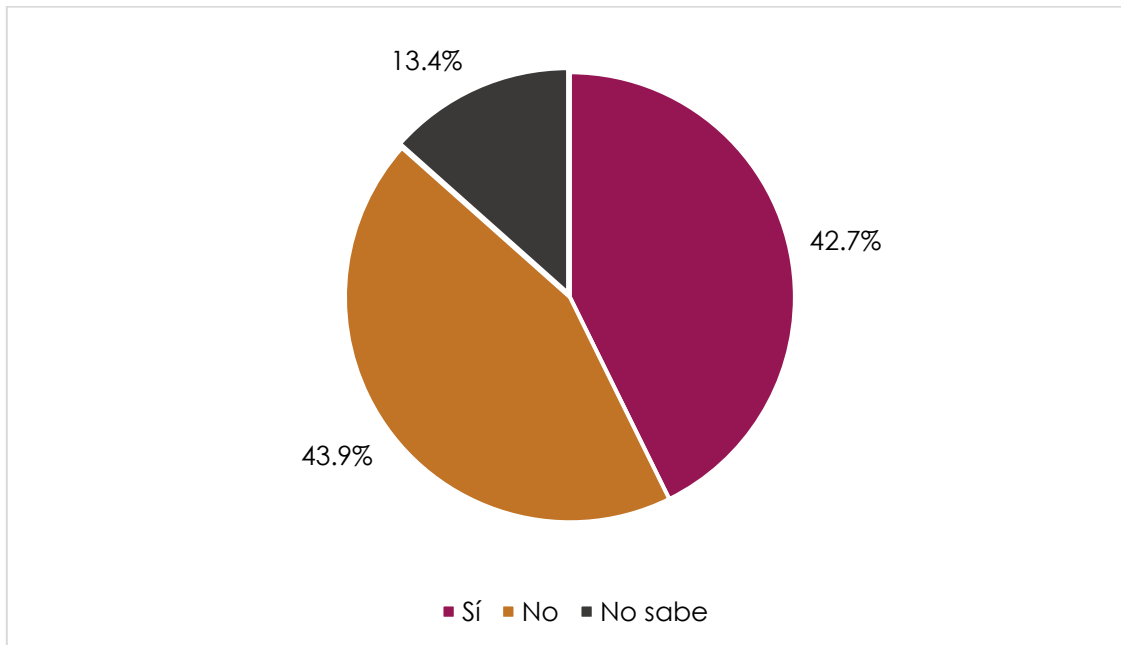
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

32. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?

La información sobre las solicitudes realizadas al Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otros datos, muestra que el 42.7 por ciento (264 elementos) de los encuestados reportó haber realizado este tipo de solicitudes en el desempeño de sus funciones (Gráfica 30). Por otro lado, el 43.9 por ciento (271 elementos) indicó no haber realizado dichas solicitudes, mientras que el 13.4 por ciento (83 elementos) declaró no estar seguro si ha solicitado información al SNI (Tabla 34).

Gráfica 30

Distribución porcentual sobre solicitudes de información al Sistema Nacional de Información (SNI)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 34

Frecuencia y porcentaje sobre solicitudes de información al Sistema Nacional de Información (SNI)

Solicitud información del SNI	Frecuencia	Porcentaje
Sí	264	42.7
No	271	43.9
No sabe	83	13.4
Total	618	100.0

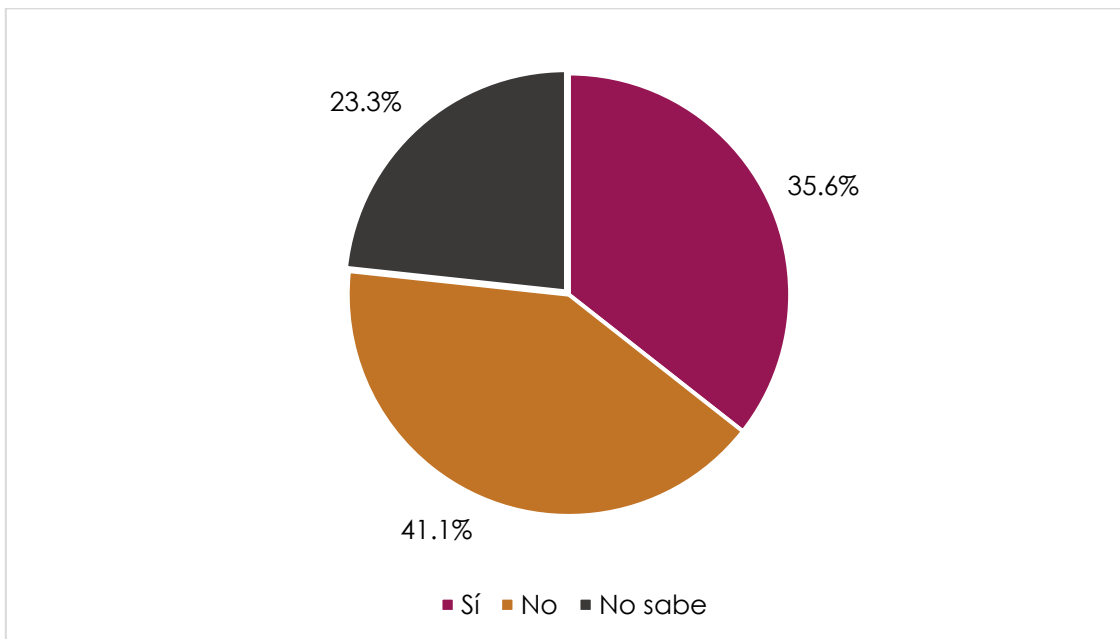
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

33. En su área de trabajo ¿cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?

La información sobre la disponibilidad de equipo en el área de trabajo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI) indica que el 35.6 por ciento (220 elementos) señaló contar con este equipo (Gráfica 31). En contraste, el 41.1 por ciento (254 elementos) reportó no disponer de dicho recurso, mientras que el 23.3 por ciento (144 elementos) mencionó no saber si tiene acceso al equipo necesario (Tabla 35).

Gráfica 31

Distribución porcentual sobre disponibilidad de equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 35

Frecuencia y porcentaje sobre disponibilidad de equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)

Equipo para consulta SNI	Frecuencia	Porcentaje
Sí	220	35.6
No	254	41.1
No sabe	144	23.3
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

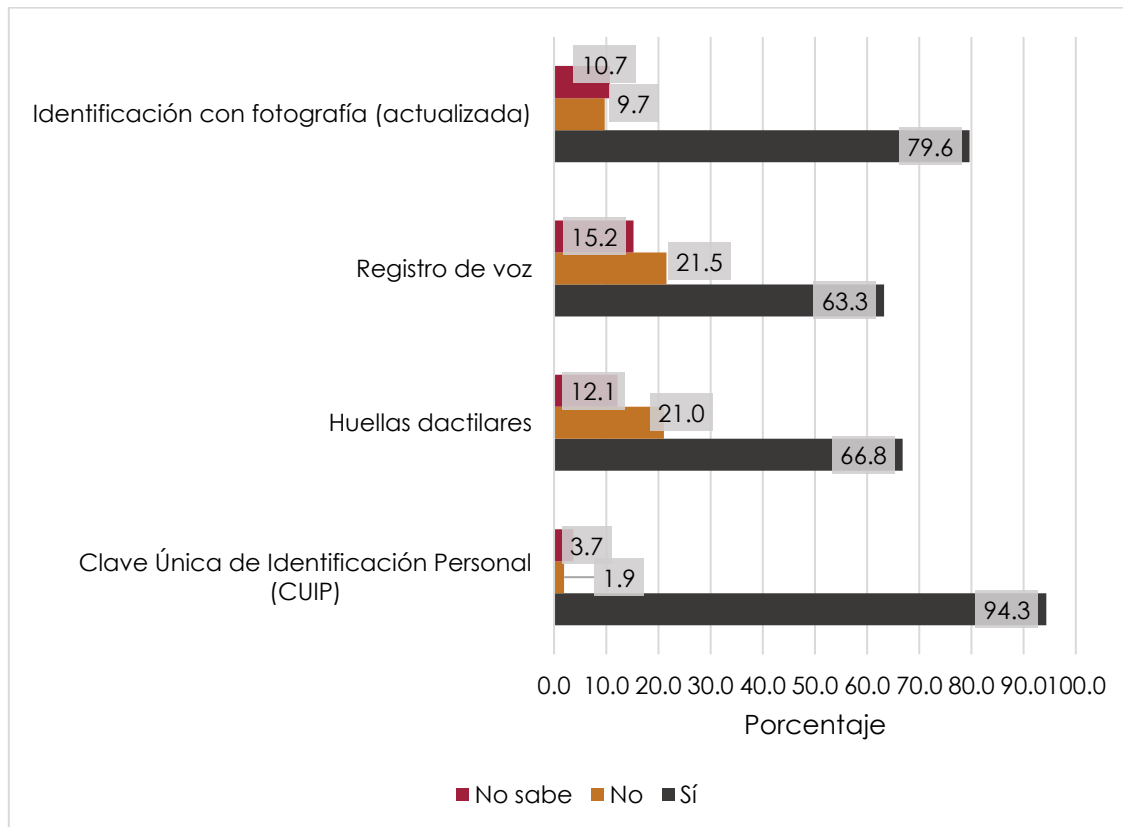
34. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?

La información sobre los métodos de identificación y registro de personal en la institución muestra que el 94.3 por ciento de los encuestados (583 elementos) reporta contar con la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) como principal método de registro (Gráfica 32).

Por su parte, el 79.6 por ciento (492 elementos) indicó utilizar la identificación con fotografía actualizada, mientras que el 66.8 por ciento (413 elementos) señaló las huellas dactilares como método empleado. Además, el registro de voz es mencionado por el 63.3 por ciento (391 elementos) de los encuestados (Tabla 34).

Gráfica 32

Distribución porcentual sobre métodos de identificación y registro de personal en la institución



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 36

Frecuencia y porcentaje sobre métodos de identificación y registro de personal en la institución

Método	Sí		No		No sabe		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	583	94.3	12	1.9	23	3.7	618	100.0
Huellas dactilares	413	66.8	130	21.0	75	12.1	618	100.0
Registro de voz	391	63.3	133	21.5	94	15.2	618	100.0
Identificación con fotografía (actualizada)	492	79.6	60	9.7	66	10.7	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

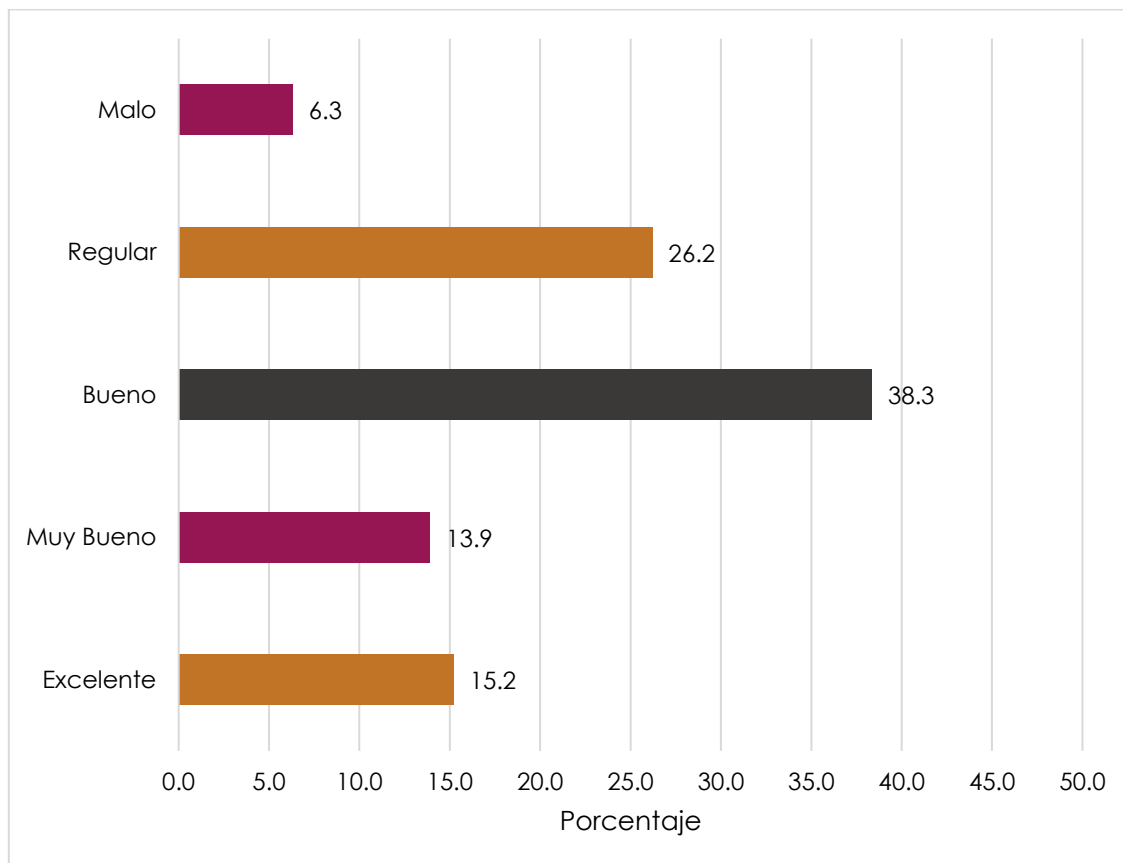
VIII. Infraestructura

35. En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?

La información sobre la condición física de las instalaciones operativas revela que el 38.3 por ciento (237 elementos) calificó el estado como bueno (Gráfica 33). En menor medida, el 26.2 por ciento (162 elementos) consideró que las instalaciones se encuentran en estado regular, mientras que el 15.2 por ciento (94 elementos) las evaluó como excelentes. Por otro lado, el 13.9 por ciento (86 elementos) señaló que las instalaciones son muy buenas, y el 6.3 por ciento (39 elementos) indicó que se encuentran en mal estado (Tabla 37).

Gráfica 33

Distribución porcentual sobre el estado físico actual de las instalaciones



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 37

Frecuencia y porcentaje sobre el estado físico actual de las instalaciones

Estado físico	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	94	15.2
Muy Bueno	86	13.9
Bueno	237	38.3
Regular	162	26.2
Malo	39	6.3
Total	618	100.0

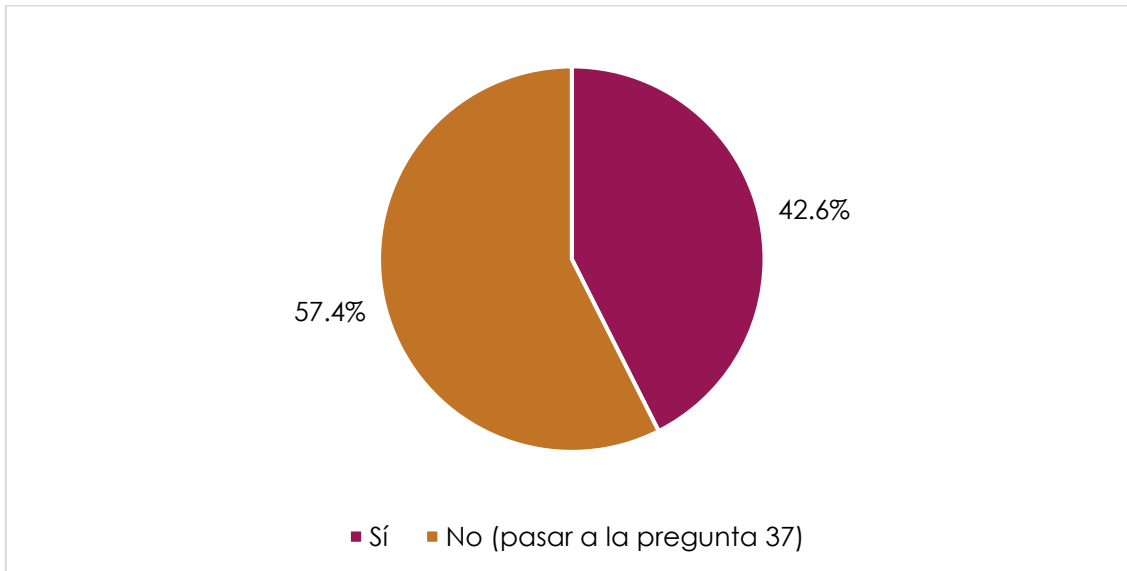
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

36. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?

La información sobre la realización de mejoras físicas en las instalaciones de la institución durante 2024 muestra que el 42.6 por ciento de los elementos encuestados (263 personas) consideró que sí se llevaron a cabo dichas mejoras (Gráfica 34). Por otro lado, el 57.4 por ciento (355 personas) indicó que no hubo mejoras, reflejando una percepción mayoritaria de falta de cambios en las instalaciones (Tabla 38).

Gráfica 34

Distribución porcentual sobre mejoras físicas en instalaciones laborales en 2024



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 38

Frecuencia y porcentaje de mejoras físicas en instalaciones laborales en 2024

Consideración de mejoras físicas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	263	42.6
No (pasar a la pregunta 37)	355	57.4
Total	618	100.0

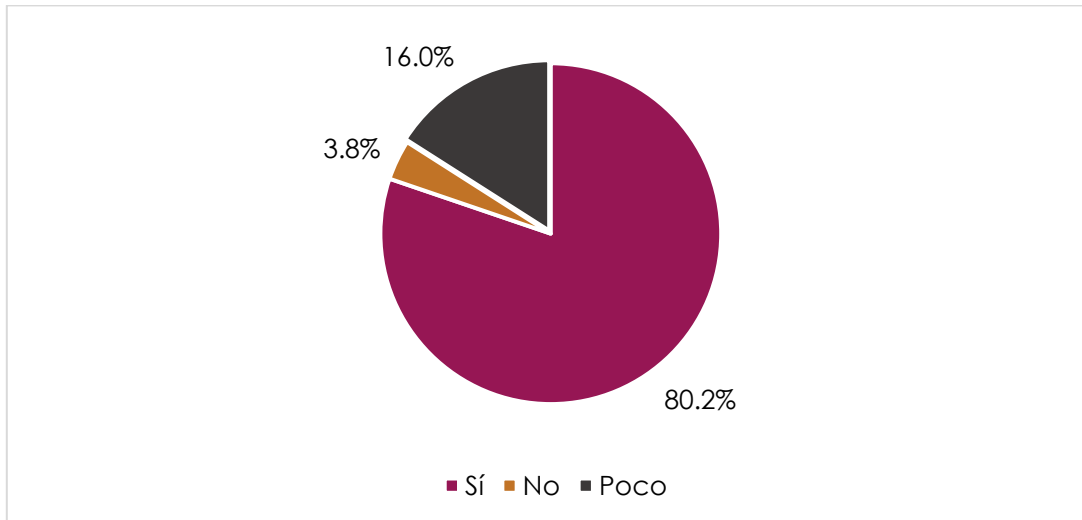
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

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

La información sobre la calidad de las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas en las instalaciones de la institución durante 2024 revela que el 80.2 por ciento (211 elementos) indicó que estas cumplieron con la calidad esperada (Gráfica 36.1). Por otro lado, el 16.0 por ciento (42 elementos) señaló que estas mejoras cumplieron poco con las expectativas, mientras que el 3.8 por ciento (10 elementos) mencionó que no cumplieron con la calidad esperada (Tabla 36.1).

Gráfica 36. 1

Distribución porcentual de la calidad de las mejoras en instalaciones



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 36. 1

Frecuencia y porcentaje de la calidad de las mejoras en instalaciones

Calidad esperada	Frecuencia	Porcentaje
Sí	211	80.2
No	10	3.8
Poco	42	16.0
Total	263	100.0

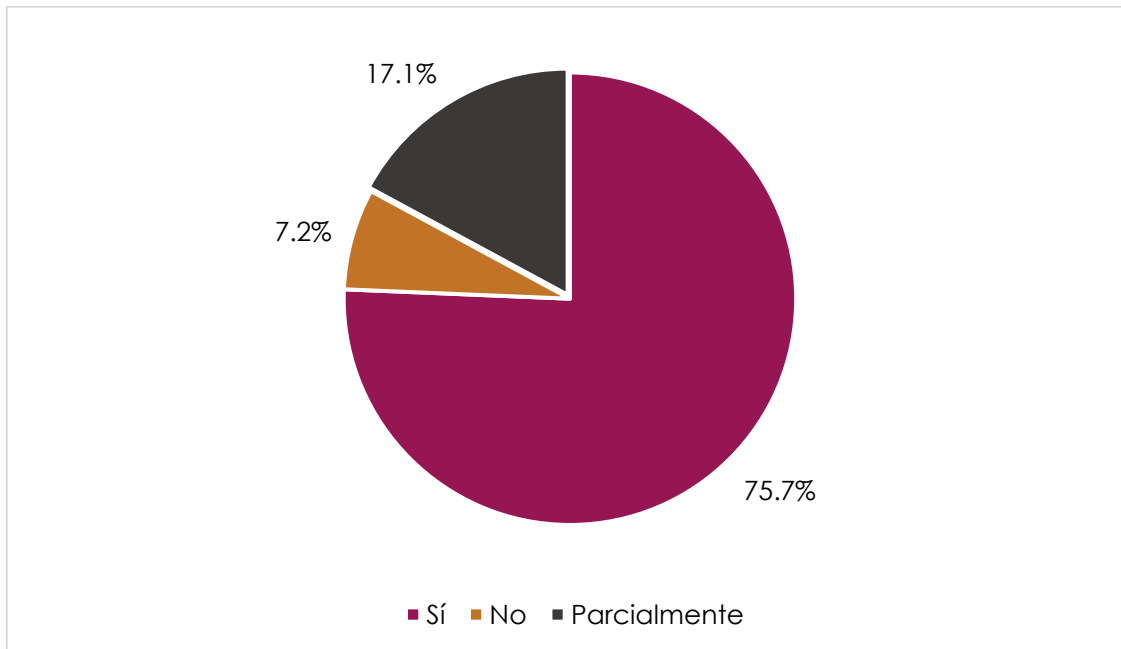
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

36.2 Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.

La información sobre las mejoras físicas realizadas en las instalaciones donde laboran los elementos policiales en 2024 indica que el 75.7 por ciento (199 elementos) considera que dichas mejoras resuelven las necesidades de infraestructura de la institución (Gráfico 36.2). Por otro lado, el 17.1 por ciento (45 elementos) señala que las mejoras solo resuelven parcialmente estas necesidades, mientras que el 7.2 por ciento (19 elementos) afirma que no las resuelven (Tabla 36.2).

Gráfica 36. 2

Distribución porcentual de la resolución de necesidades de infraestructura según mejoras realizadas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 36. 2

Frecuencia y porcentaje de la resolución de necesidades de infraestructura según mejoras realizadas

Resolución de necesidades	Frecuencia	Porcentaje
Sí	199	75.7
No	19	7.2
Parcialmente	45	17.1
Total	263	100.0

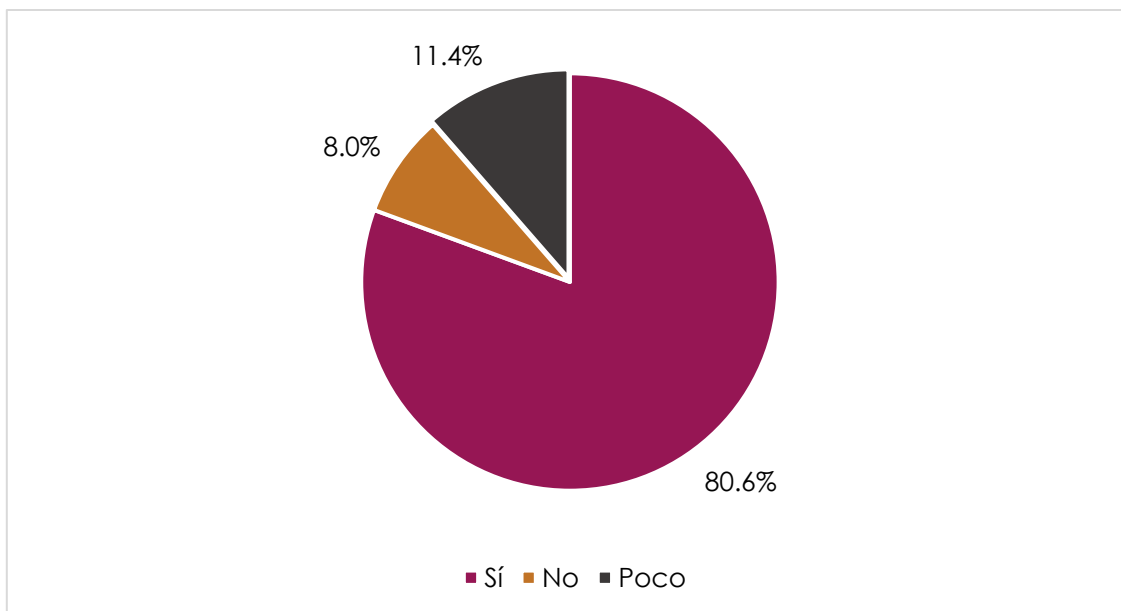
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

36.3 Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta.

La información sobre la influencia de las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente laboran en la mejora de la capacidad operativa y/o de respuesta revela que el 80.6 por ciento (212 elementos) considera que estas tienen un impacto significativo (Gráfica 36.3). Por otro lado, el 11.4 por ciento (30 elementos) indicó que dichas mejoras tienen poco impacto, mientras que el 8.0 por ciento (21 elementos) señaló que no tienen ningún efecto en su capacidad operativa (Tabla 36.3).

Gráfica 36. 3

Distribución porcentual de mejoras en capacidad operativa según elementos policiales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 36. 3

Frecuencia y porcentaje de percepción de mejora en capacidad operativa

Mejora capacidad operativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	212	80.6
No	21	8.0
Poco	30	11.4
Total	263	100.0

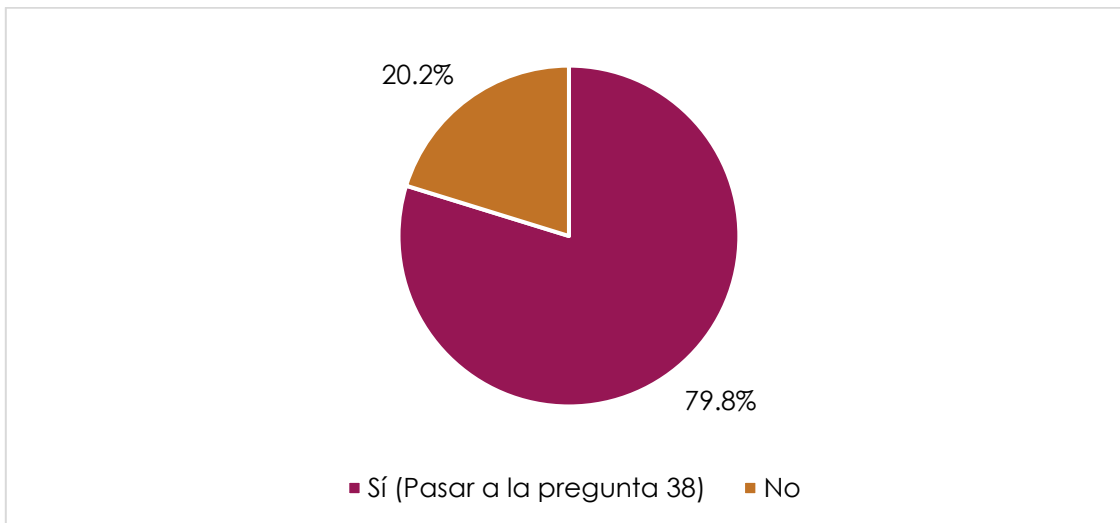
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

37. ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?

De los 618 elementos policiales encuestados, el 79.8 por ciento (493 elementos) afirmó que las instalaciones en las que laboran actualmente les permiten operar de manera eficiente y eficaz (Gráfica 35). Por otro lado, el 20.2 por ciento (125 elementos) expresó que no consideran que dichas instalaciones cumplan con este criterio (Tabla 39).

Gráfica 35

Distribución porcentual de percepción sobre la operación eficiente y eficaz en las instalaciones laborales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 39

Frecuencia y porcentaje de percepción sobre la operación eficiente y eficaz en las instalaciones laborales

Operación eficiente y eficaz	Frecuencia	Porcentaje
Sí (Pasar a la pregunta 38)	493	79.8
No	125	20.2
Total	618	100.0

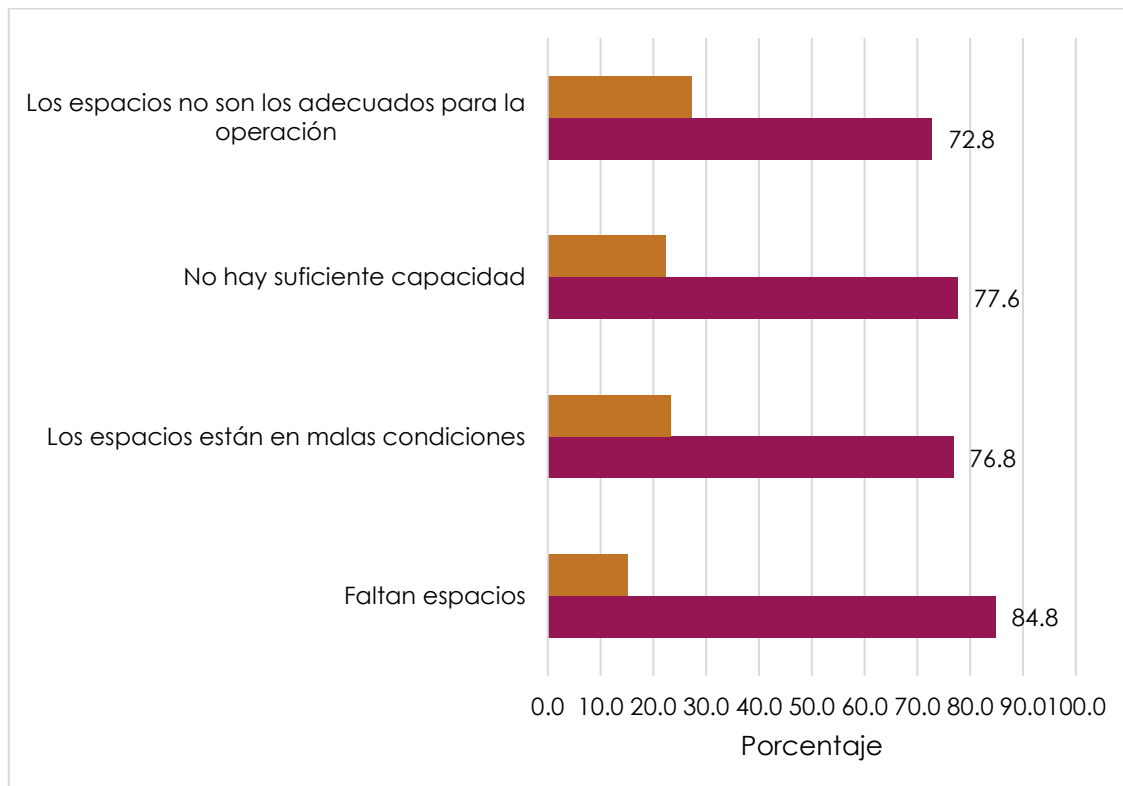
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

37.1 Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes.

La información proporcionada por los elementos policiales que indicaron que las instalaciones actuales no permiten operar de manera eficiente y eficaz revela que el 84.8 por ciento (106 elementos) señaló que falta espacio en las instalaciones (Tabla 37.1). Asimismo, el 76.8 por ciento (96 elementos) de los encuestados mencionó que los espacios están en malas condiciones, mientras que el 77.6 por ciento (97 elementos) indicó que no hay suficiente capacidad. Por último, el 72.8 por ciento (91 elementos) reportó que los espacios no son adecuados para la operación (Gráfica 37.1).

Gráfica 37. 1

Distribución porcentual de razones por las que las instalaciones no permiten operar de manera eficiente y eficaz



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 37. 1

Frecuencia y porcentaje de razones por las que las instalaciones no permiten operar de manera eficiente y eficaz

Razón	Sí aplica		No aplica		Total	
	f	%	f	%	f	%
Faltan espacios	106	84.8	19	15.2	125	100.0
Los espacios están en malas condiciones	96	76.8	29	23.2	125	100.0
No hay suficiente capacidad	97	77.6	28	22.4	125	100.0
Los espacios no son los adecuados para la operación	91	72.8	34	27.2	125	100.0

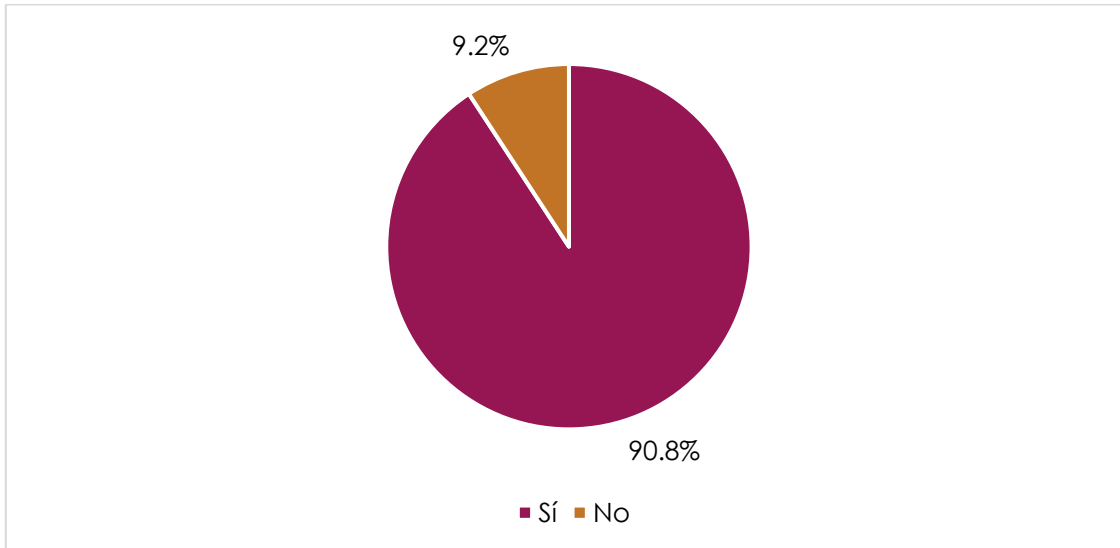
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

38. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?

De acuerdo con los elementos encuestados, el 90.8 por ciento (561 elementos) considera necesario implementar mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones donde laboran actualmente (Gráfica 36). Por otro lado, el 9.2 por ciento (57 elementos) manifestó que no considera necesarias estas acciones (Tabla 40).

Gráfica 36

Distribución porcentual de elementos que consideran necesarias mejoras en las instalaciones laborales



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 40

Frecuencia y porcentaje de elementos que consideran necesarias mejoras en las instalaciones laborales

Mejoras	Frecuencia	Porcentaje
Sí	561	90.8
No	57	9.2
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

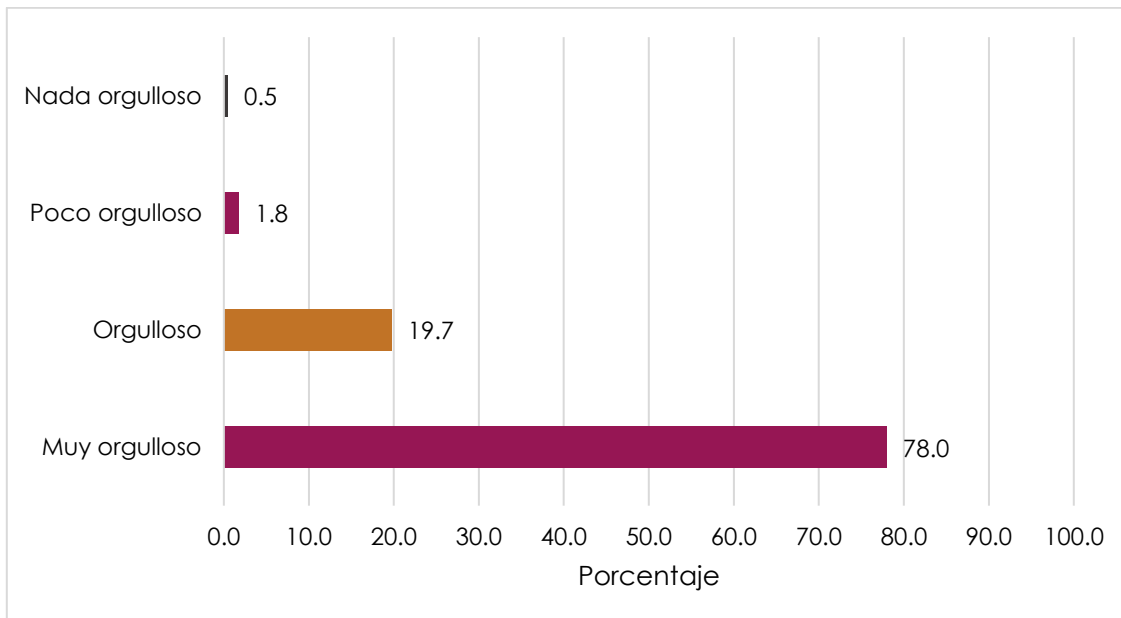
IX. Condiciones Laborales y Funciones Policiales

39. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal/ Policía Ministerial/Custodio?

La información sobre el nivel de orgullo de los elementos policiales por formar parte de la Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodia revela que el 78.0 por ciento (482 elementos) señaló sentirse muy orgulloso de pertenecer a su institución (Gráfica 37). En contraste, el 19.7 por ciento (122 elementos) indicó sentirse orgulloso, mientras que el 1.8 por ciento (11 elementos) y el 0.5 por ciento (3 elementos) manifestaron sentirse poco o nada orgullosos, respectivamente (Tabla 41).

Gráfica 37

Distribución porcentual del orgullo por pertenecer a la corporación policial



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 41

Frecuencia y porcentaje del orgullo por pertenecer a la corporación policial

Orguloso	Frecuencia	Porcentaje
Muy orgulloso	482	78.0
Orguloso	122	19.7
Poco orgulloso	11	1.8
Nada orgulloso	3	0.5
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

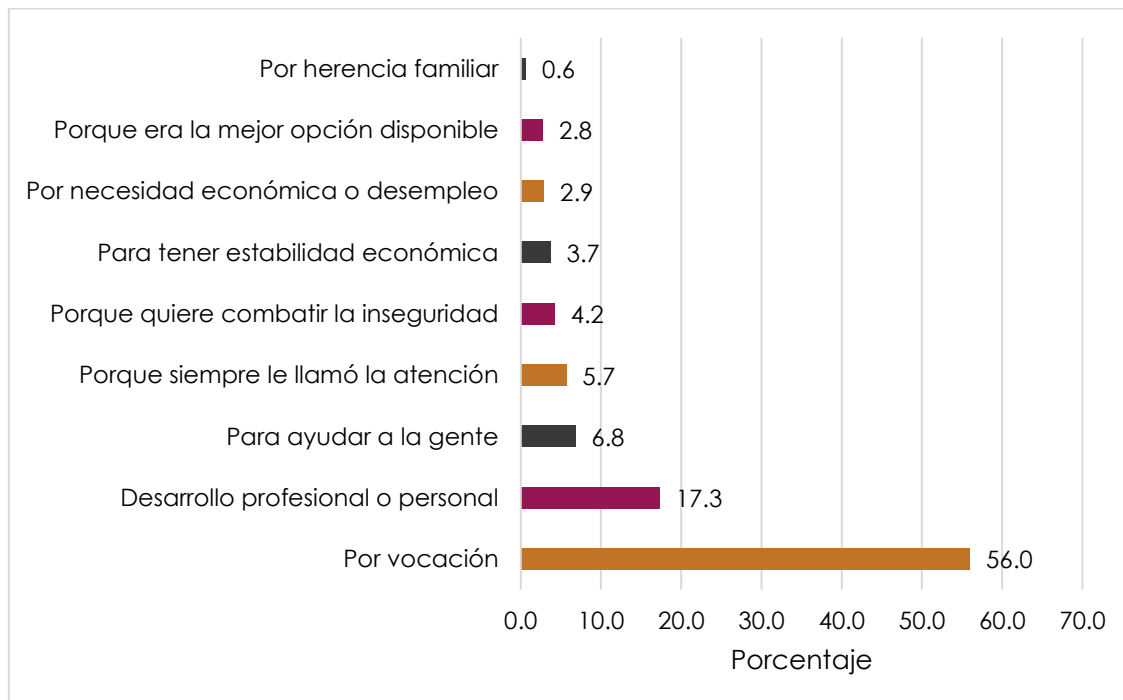
40. ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

La información sobre las razones para ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio revela que la vocación es la motivación más frecuente, mencionada por el 56.0 por ciento de los encuestados (346 elementos) (Gráfica 38). En segundo lugar, se encuentra el desarrollo profesional o personal, con un 17.3 por ciento (107 elementos), seguido del deseo de ayudar a la gente, reportado por el 6.8 por ciento (42 elementos).

Otras razones incluyen el interés en combatir la inseguridad, con un 4.2 por ciento (26 elementos), y la estabilidad económica, señalada por el 3.7 por ciento (23 elementos). Por otro lado, los motivos menos mencionados fueron la herencia familiar (0.6 por ciento, 4 elementos) y la necesidad económica o desempleo (2.9 por ciento, 18 elementos), como se detalla en la Tabla 42.

Gráfica 38

Distribución porcentual de razones para ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 42

Frecuencia y porcentaje de razones para ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio

Razón	Frecuencia	Porcentaje
Por vocación	346	56.0
Desarrollo profesional o personal	107	17.3
Para ayudar a la gente	42	6.8
Porque siempre le llamó la atención	35	5.7
Porque quiere combatir la inseguridad	26	4.2
Para tener estabilidad económica	23	3.7
Por necesidad económica o desempleo	18	2.9
Porque era la mejor opción disponible	17	2.8
Por herencia familiar	4	0.6
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

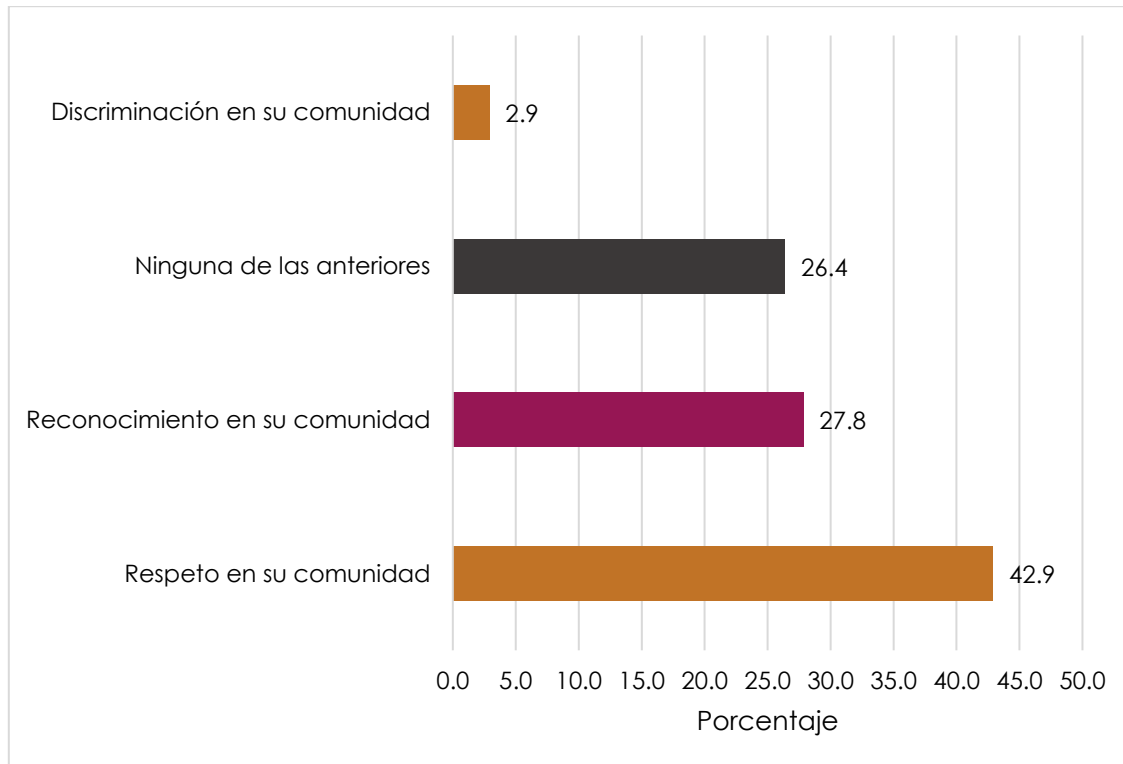
41. ¿En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

La información sobre las situaciones que los elementos policiales enfrentan en su comunidad debido a su rol como Policía Estatal, Ministerial o Custodio indica que el 42.9 por ciento (265 elementos) experimenta respeto en su comunidad (Gráfica 39).

Por otro lado, el 27.8 por ciento (172 elementos) señaló recibir reconocimiento en su comunidad, mientras que el 26.4 por ciento (163 elementos) mencionó que ninguna de las opciones aplicaba a su caso. Finalmente, el 2.9 por ciento (18 elementos) reportó haber enfrentado discriminación en su comunidad (Tabla 43).

Gráfica 39

Distribución porcentual de situaciones en la comunidad derivadas de ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 43

Frecuencia y porcentaje de situaciones en la comunidad derivadas de ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio

Situación en comunidad	Frecuencia	Porcentaje
Reconocimiento en su comunidad	172	27.8
Respeto en su comunidad	265	42.9
Discriminación en su comunidad	18	2.9
Ninguna de las anteriores	163	26.4
Total	618	100.0

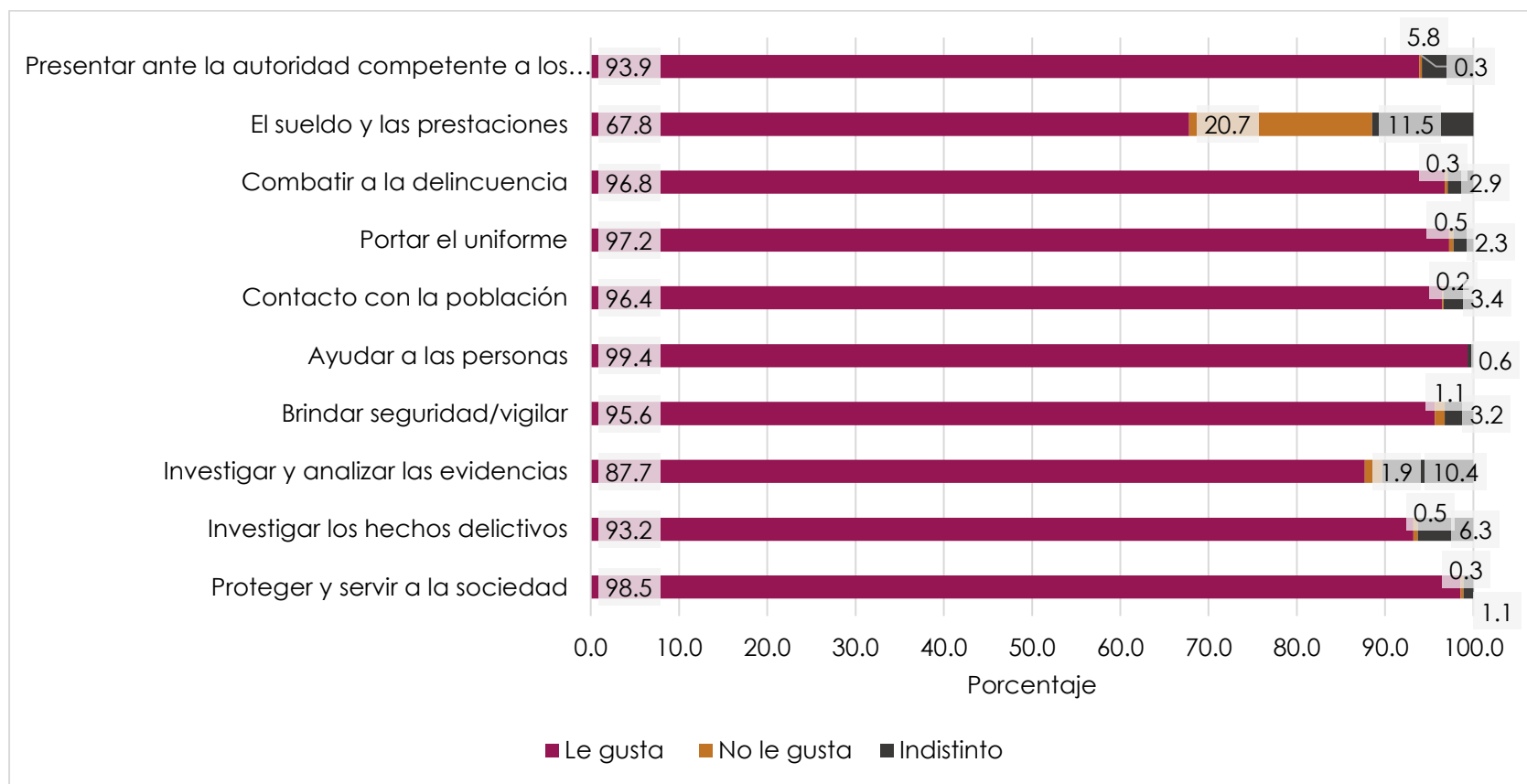
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

42. ¿En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

La información sobre los aspectos que les gustan de su trabajo revela que el 98.5 por ciento (609 elementos) disfruta proteger y servir a la sociedad. Asimismo, el 97.2 por ciento (601 elementos) menciona que le gusta portar el uniforme, mientras que el 96.8 por ciento (598 elementos) destaca combatir la delincuencia como un aspecto positivo (Gráfica 40). Otros elementos resaltan brindar seguridad y vigilar (95.6 por ciento, 591 elementos) y mantener contacto con la población (96.4 por ciento, 596 elementos). En contraste, el sueldo y las prestaciones tienen una menor valoración positiva con un 67.8 por ciento (419 elementos), mientras que el 20.7 por ciento (128 elementos) indica que este aspecto no les gusta (Tabla 42).

Gráfica 40

Distribución porcentual de aspectos que gustan del trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 44

Frecuencia y porcentaje de aspectos que gustan del trabajo

De su trabajo	Le gusta		No le gusta		Indistinto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Proteger y servir a la sociedad	609	98.5	2	0.3	7	1.1	618	100.0
Investigar los hechos delictivos	576	93.2	3	0.5	39	6.3	618	100.0
Investigar y analizar las evidencias	542	87.7	12	1.9	64	10.4	618	100.0
Brindar seguridad/vigilar	591	95.6	7	1.1	20	3.2	618	100.0
Ayudar a las personas	614	99.4			4	0.6	618	100.0
Contacto con la población	596	96.4	1	0.2	21	3.4	618	100.0
Portar el uniforme	601	97.2	3	0.5	14	2.3	618	100.0
Combatir a la delincuencia	598	96.8	2	0.3	18	2.9	618	100.0
El sueldo y las prestaciones	419	67.8	128	20.7	71	11.5	618	100.0
Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos	580	93.9	2	0.3	36	5.8	618	100.0

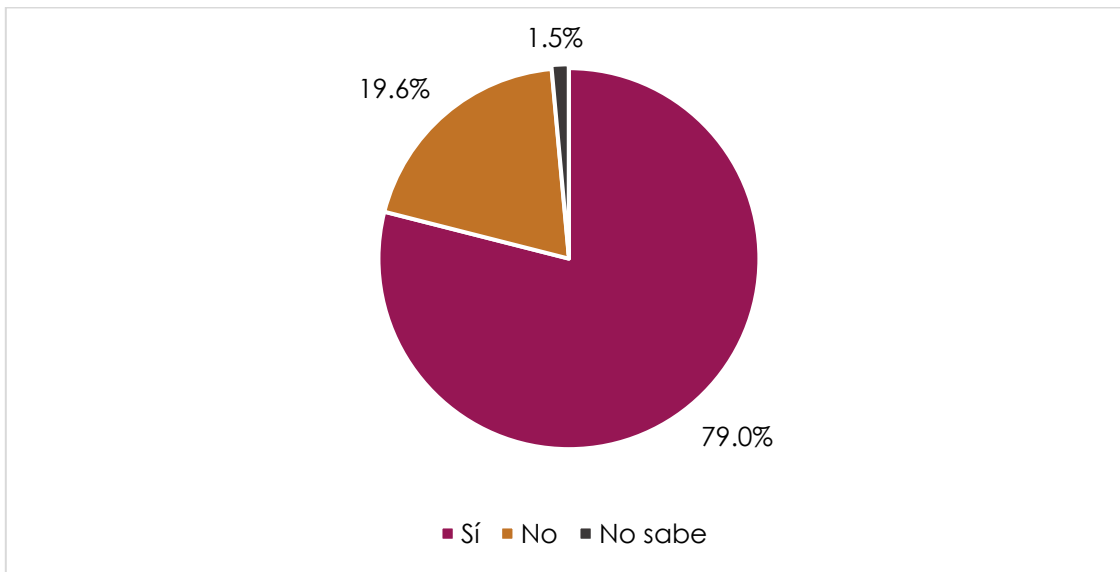
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

43. ¿Ha intervenido como primer respondiente?

La información sobre la intervención como primer respondiente refleja que el 79.0 por ciento (488 elementos) de los encuestados indicó haber desempeñado esta función. En contraste, el 19.6 por ciento (121 elementos) mencionó no haber intervenido como primer respondiente, mientras que el 1.5 por ciento (9 elementos) afirmó no estar seguro sobre su participación en esta labor (Gráfica 43, Tabla 45).

Gráfica 41

Distribución porcentual de intervenciones como primer respondiente



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 45

Frecuencia y porcentaje de intervenciones como primer respondiente

Intervención primer respondiente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	488	79.0
No	121	19.6
No sabe	9	1.5
Total	618	100.0

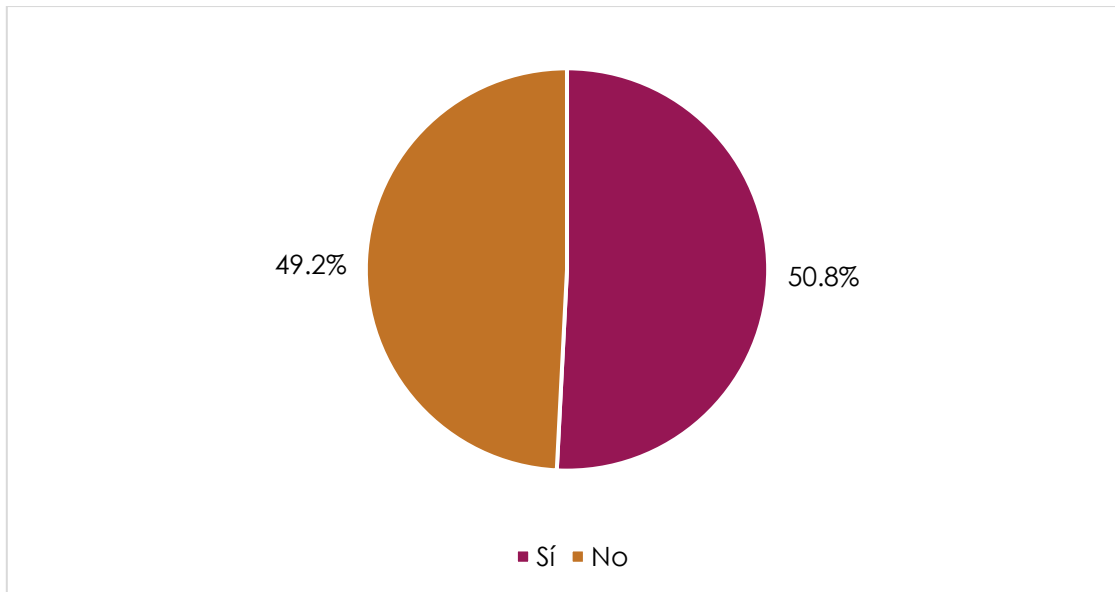
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

44. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?

De acuerdo con los resultados, el 50.8 por ciento (314 elementos) de los encuestados reportó haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, mientras que el 49.2 por ciento (304 elementos) indicó no haberlo hecho (Gráfico 42). Estos datos reflejan una ligera mayoría de participación en este tipo de audiencias (Tabla 46).

Gráfica 42

Distribución porcentual de participación en audiencias del Sistema Penal Acusatorio



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 46

Frecuencia y porcentaje de participación en audiencias del Sistema Penal Acusatorio

Participación audiencias	Frecuencia	Porcentaje
Sí	314	50.8
No	304	49.2
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

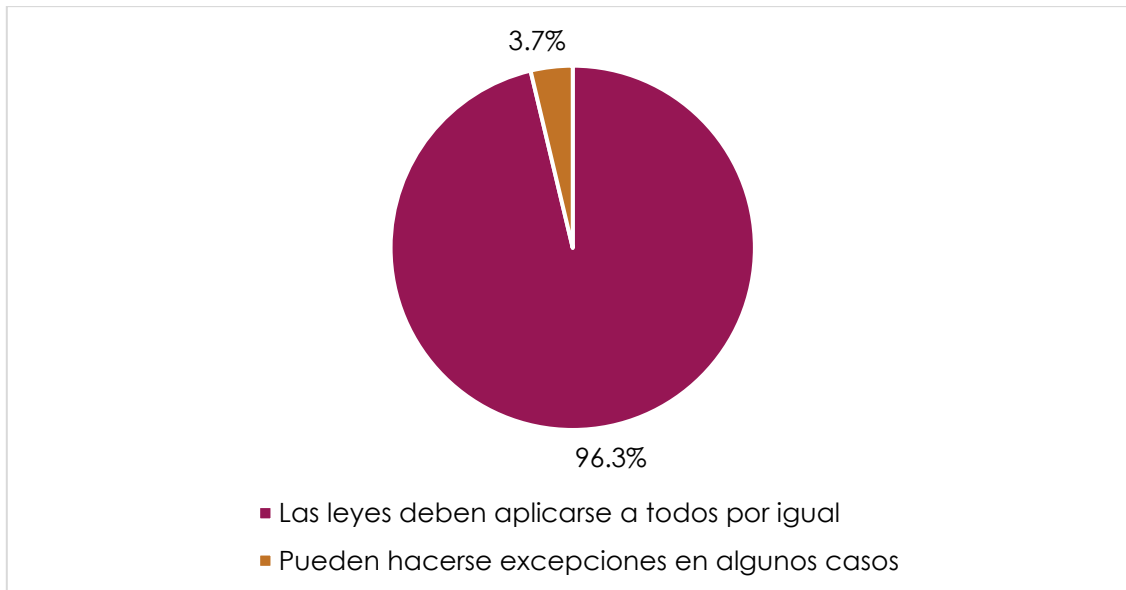
X. Hábitos en el trabajo

45. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?

La información respecto a los pensamientos sobre la aplicación de las leyes refleja que el 96.3 por ciento (595 elementos) de los encuestados cree que las leyes deben aplicarse de manera igualitaria para todos (Gráfica 43). En contraste, el 3.7 por ciento (23 elementos) considera que, en ciertos casos, podrían hacerse excepciones (Tabla 47).

Gráfica 43

Distribución porcentual de pensamientos sobre la aplicación de las leyes



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 47

Frecuencia y porcentaje de pensamientos sobre la aplicación de las leyes

Pensamiento sobre leyes	Frecuencia	Porcentaje
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	595	96.3
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	23	3.7
Total	618	100.0

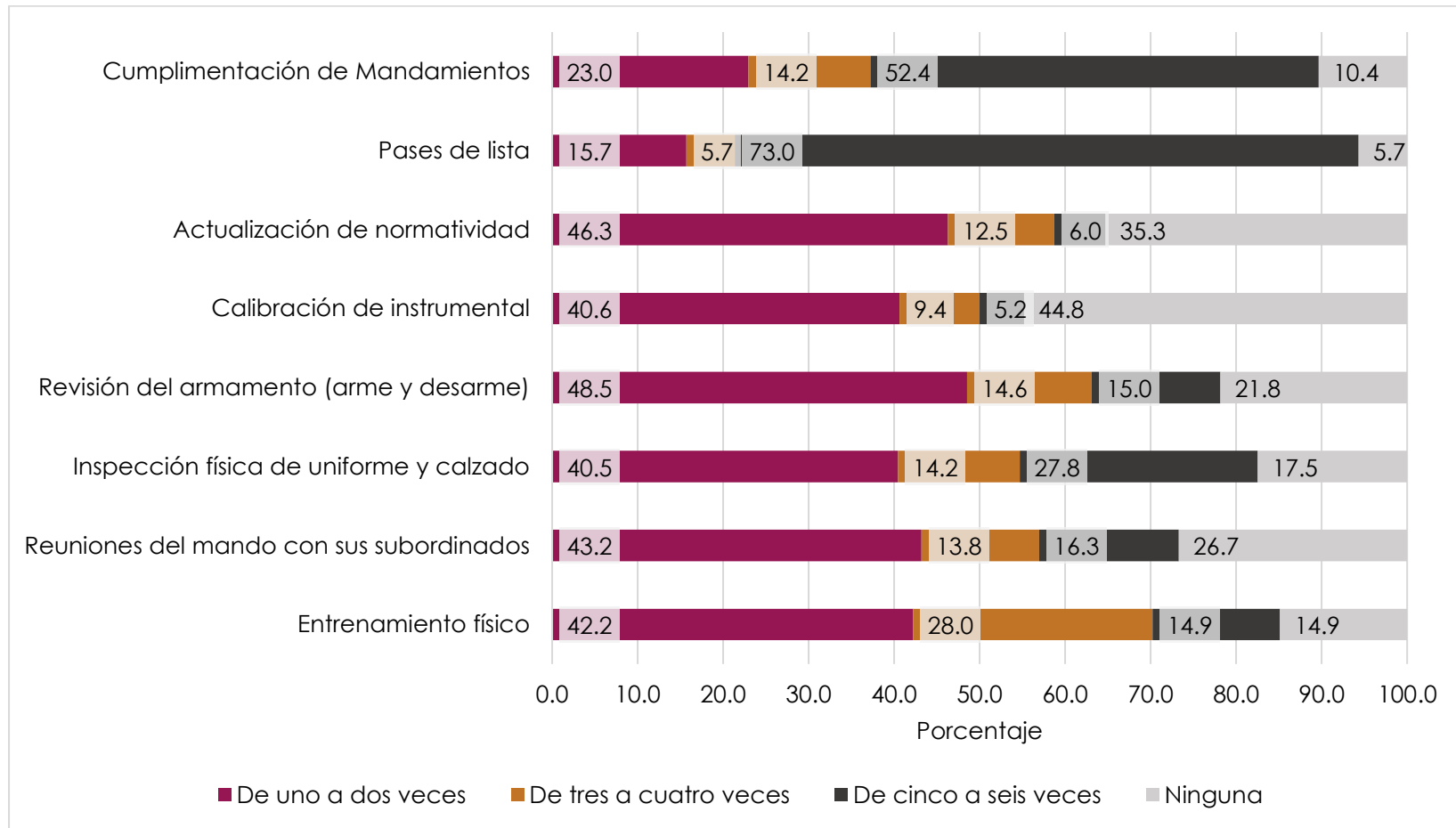
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

46. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

La información relacionada con la frecuencia semanal de las actividades realizadas por los elementos revela que el 73.0 por ciento (451 elementos) realiza pases de lista y el 52.4 por ciento (324 elementos) realiza la cumplimentación de los mandamientos de cinco a seis veces a la semana (Gráfica 44). Por su parte, de tres a cuatro veces a la semana, el 28.0 por ciento (173 elementos) realiza entrenamiento físico y el 14.6 por ciento (90 elementos) revisión del armamento (arme y desarme). De uno a dos veces por semana, el 46.3 por ciento (286 elementos) realiza actualización de normativa y el 43.2 por ciento (267 elementos) realiza reuniones del mando con sus subordinados. Finalmente, el 44.8 por ciento (277 elementos) señaló no realizar calibración instrumental.

Gráfica 44

Distribución porcentual de la frecuencia semanal de actividades realizadas



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 48

Frecuencia y porcentaje de la frecuencia semanal de actividades realizadas

Actividad	De uno a dos veces		De tres a cuatro veces		De cinco a seis veces		Ninguna		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Entrenamiento físico	261	42.2	173	28.0	92	14.9	92	14.9	618	100
Reuniones del mando con sus subordinados	267	43.2	85	13.8	101	16.3	165	26.7	618	100
Inspección física de uniforme y calzado	250	40.5	88	14.2	172	27.8	108	17.5	618	100
Revisión del armamento (arme y desarme)	300	48.5	90	14.6	93	15.0	135	21.8	618	100
Calibración de instrumental	251	40.6	58	9.4	32	5.2	277	44.8	618	100
Actualización de normatividad	286	46.3	77	12.5	37	6.0	218	35.3	618	100
Pases de lista	97	15.7	35	5.7	451	73.0	35	5.7	618	100
Cumplimentación de Mandamientos	142	23.0	88	14.2	324	52.4	64	10.4	618	100

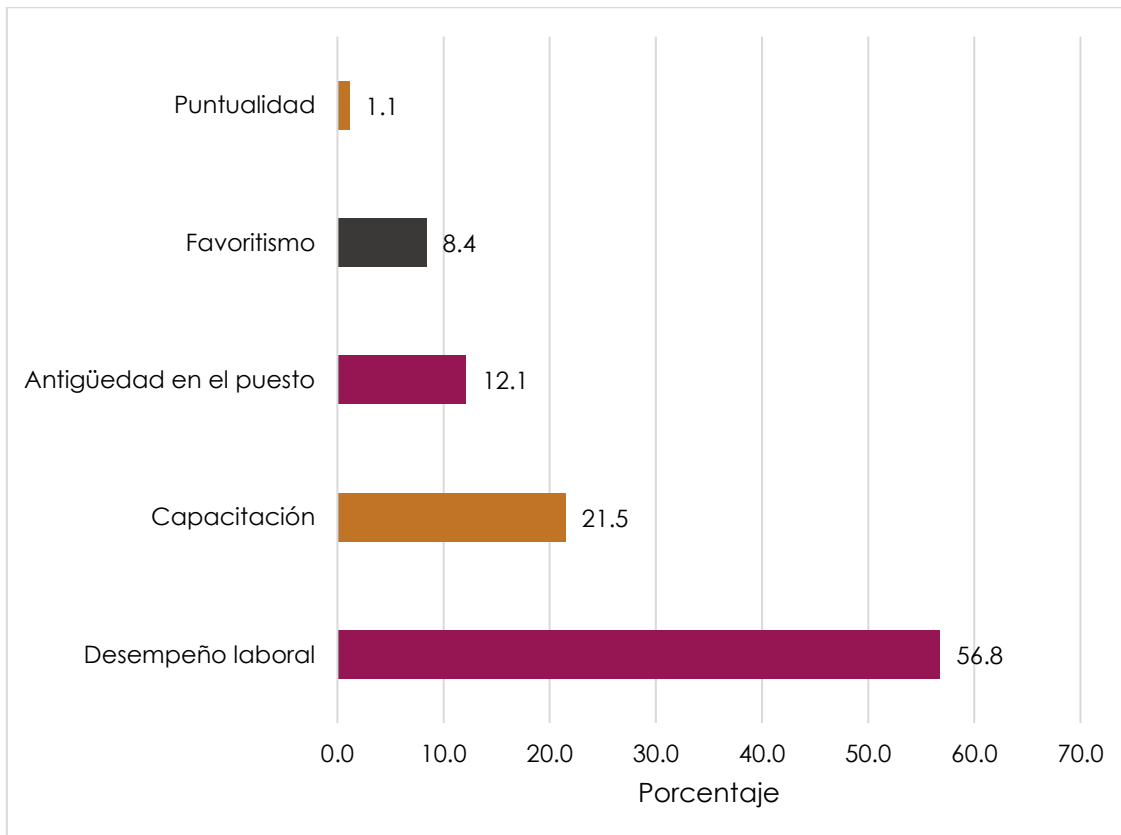
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

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

La información sobre los criterios que se consideran más importantes para otorgar ascensos indica que el 56.8 por ciento (351 elementos) de los encuestados mencionó el desempeño laboral como el criterio principal (Gráfica 45). En segundo lugar, la capacitación fue señalada por el 21.5 por ciento (133 elementos), mientras que el 12.1 por ciento (75 elementos) destacó la antigüedad en el puesto. Por otro lado, el favoritismo fue considerado importante por el 8.4 por ciento (52 elementos), y la puntualidad, con un 1.1 por ciento (7 elementos), resultó ser el criterio menos mencionado (Tabla 49).

Gráfica 45

Distribución porcentual de criterios importantes para otorgar ascensos



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 49

Frecuencia y porcentaje de criterios importantes para otorgar ascensos

Criterios para otorgar ascensos	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	351	56.8
Capacitación	133	21.5
Antigüedad en el puesto	75	12.1
Favoritismo	52	8.4
Puntualidad	7	1.1
Total	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

XI. Problemas en el trabajo

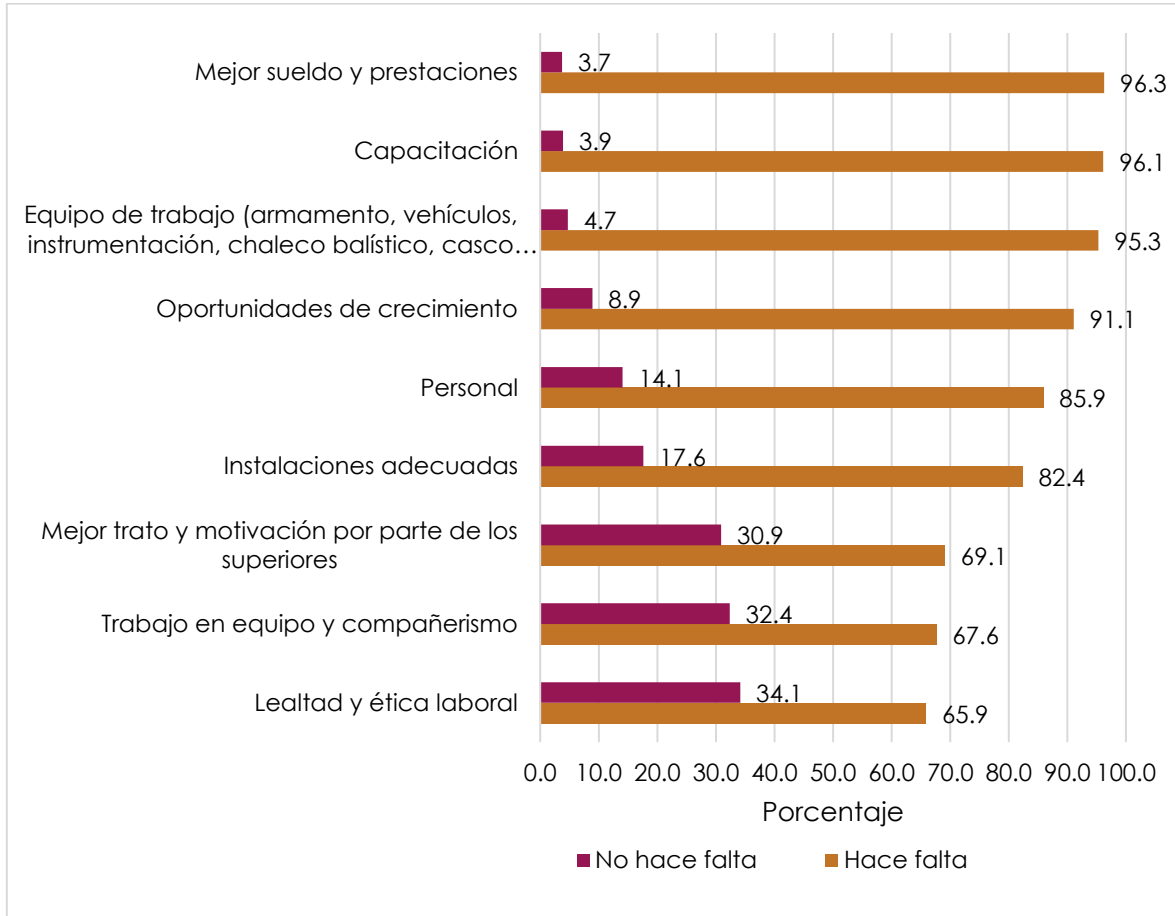
48. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?

La información sobre los aspectos considerados necesarios para mejorar el trabajo en la corporación revela que el 96.3 por ciento (595 elementos) identifica mejores sueldos y prestaciones como una necesidad fundamental (Gráfica 46). De manera similar, el 96.1 por ciento (594 elementos) resalta la importancia de la capacitación, mientras que el 95.3 por ciento (589 elementos) señala la necesidad de contar con equipo de trabajo adecuado. Además, el 91.1 por ciento (563 elementos) menciona las oportunidades de crecimiento, y el 85.9 por ciento (531 elementos) subraya la falta de personal.

Por otro lado, el 82.4 por ciento (509 elementos) considera que las instalaciones adecuadas son esenciales, mientras que el 69.1 por ciento (427 elementos) destaca la relevancia de un mejor trato y motivación por parte de los superiores. Finalmente, el 67.6 por ciento (418 elementos) valora el trabajo en equipo y compañerismo, y el 65.9 por ciento (407 elementos) menciona la lealtad y ética laboral como aspectos clave (Tabla 50).

Gráfica 46

Distribución porcentual de aspectos necesarios para mejorar el trabajo de la corporación



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 50

Frecuencia y porcentaje de aspectos necesarios para mejorar el trabajo de la corporación

Aspectos necesarios para mejorar el trabajo en su corporación	Hace falta		No hace falta		Total	
	f	%	f	%	f	%
Lealtad y ética laboral	407	65.9	211	34.1	618	100.0
Trabajo en equipo y compañerismo	418	67.6	200	32.4	618	100.0
Mejor trato y motivación por parte de los superiores	427	69.1	191	30.9	618	100.0
Instalaciones adecuadas	509	82.4	109	17.6	618	100.0
Personal	531	85.9	87	14.1	618	100.0
Oportunidades de crecimiento	563	91.1	55	8.9	618	100.0
Equipo de trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, chaleco balístico, casco balístico, equipo de comunicaciones, etc.)	589	95.3	29	4.7	618	100.0
Capacitación	594	96.1	24	3.9	618	100.0
Mejor sueldo y prestaciones	595	96.3	23	3.7	618	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

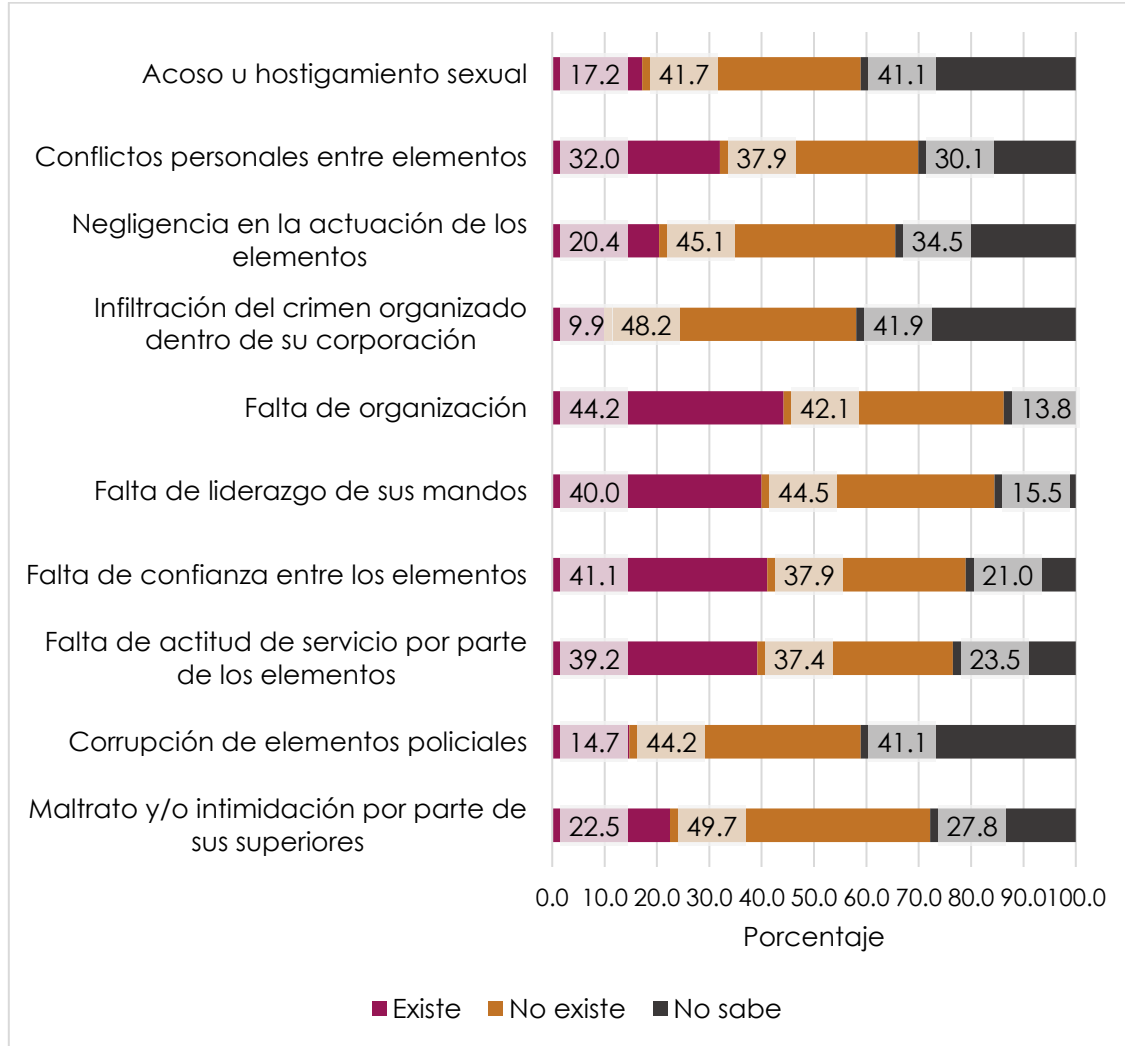
49. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su institución?

La información acerca de los problemas existentes dentro de la institución señala que el 44.2 por ciento (273 elementos) de los encuestados considera que falta organización, mientras que el 41.1 por ciento (254 elementos) percibe falta de confianza entre los elementos. Además, el 40 por ciento (247 elementos) indica una ausencia de liderazgo en los mandos, y el 32 por ciento (198 elementos) menciona conflictos personales entre elementos. Por otra parte, el 22.5 por ciento (139 elementos) menciona haber sufrido maltrato o intimidación por parte de sus superiores, y el 17.2 por ciento (106 elementos) señala la existencia de acoso u hostigamiento sexual (Gráfica 47).

En relación con la percepción de ciertos problemas, el 41.9 por ciento (259 elementos) reportó no saber si hay infiltración del crimen organizado dentro de la corporación, y un 41.1 por ciento (254 elementos) señaló desconocer si existe corrupción de elementos policiales. Asimismo, el 34.5 por ciento (213 elementos) indicó no saber sobre la negligencia en la actuación de los elementos, mientras que el 30.1 por ciento (186 elementos) manifestó no saber si existen conflictos personales entre los elementos (Tabla 51).

Gráfica 47

Distribución porcentual de problemas dentro de la institución



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.

Tabla 51

Frecuencia y porcentaje de problemas dentro de la institución

Problemas que considera existen dentro de su Institución	Existe		No existe		No sabe		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	139	22.5	307	49.7	172	27.8	618	100
Corrupción de elementos policiales	91	14.7	273	44.2	254	41.1	618	100
Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	242	39.2	231	37.4	145	23.5	618	100
Falta de confianza entre los elementos	254	41.1	234	37.9	130	21.0	618	100
Falta de liderazgo de sus mandos	247	40.0	275	44.5	96	15.5	618	100
Falta de organización	273	44.2	260	42.1	85	13.8	618	100
Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	61	9.9	298	48.2	259	41.9	618	100
Negligencia en la actuación de los elementos	126	20.4	279	45.1	213	34.5	618	100
Conflictos personales entre elementos	198	32.0	234	37.9	186	30.1	618	100
Acoso u hostigamiento sexual	106	17.2	258	41.7	254	41.1	618	100

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Sonora, 2024.



HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

Hallazgos y recomendaciones

- **Hallazgos**

Perfil del Personal Operativo

En el estado de Sonora, la mayoría de los elementos de las Instituciones de Seguridad Pública entrevistados en 2024 desempeñan funciones como Policías Estatales de prevención, reacción o investigación, representando el 57.0 por ciento del total. En menor proporción, el 30.3 por ciento corresponde a Policías Ministeriales enfocados en investigación, mientras que solo el 12.8 por ciento se dedica a tareas de vigilancia y custodia en el Sistema Penitenciario.

La composición del personal de las Instituciones de Seguridad Pública muestra una marcada predominancia masculina, con un 76.1 % de los elementos siendo hombres, frente a un 23.9 % de mujeres. Esto evidencia una notable disparidad de género en el sector, donde los hombres representan más de tres cuartas partes del total de entrevistados.

La distribución del personal de seguridad pública por edad muestra que el grupo más numeroso se encuentra entre los 42 y 47 años, representando el 19.9 por ciento. Le siguen los rangos de 24 a 29 años (17.2 por ciento) y 30 a 35 años (17.0 por ciento), mientras que los menores de 24 años y los mayores de 60 años constituyen las proporciones más bajas, con 6.8 por ciento y 1.6 por ciento respectivamente. Esto evidencia una mayor concentración de personal en edades intermedias, con una representación significativamente menor en los extremos del rango etario.

La mayoría del personal de seguridad pública entrevistado está casado, representando el 53.1 por ciento del total. Esto indica que más de la mitad del personal mantiene un estado civil formalizado mediante el matrimonio.

Referente al último grado de estudios, la mayoría del personal de seguridad pública entrevistado tiene estudios de licenciatura o nivel profesional, representando el 44.5 por ciento del total. Le siguen aquellos con preparatoria o bachillerato (29.4 por ciento) y quienes poseen una carrera técnica con

preparatoria terminada (13.4 por ciento). Los niveles educativos más bajos, como secundaria (7.1 por ciento) y primaria (0.2 por ciento), así como los estudios de posgrado (4.0 por ciento), presentan proporciones significativamente menores, destacando un nivel educativo mayoritariamente medio-superior y superior entre el personal.

La mayoría del personal de seguridad pública no tiene personas bajo su mando, representando el 80.7 por ciento de los encuestados. Entre quienes sí cuentan con subordinados, el grupo más numeroso es el que tiene de 1 a 5 personas a su cargo, con un 10.2 por ciento. Los grupos con mayor cantidad de subordinados son minoritarios, evidenciando que la responsabilidad de liderazgo dentro de estas instituciones recae en una pequeña proporción del personal.

Aspectos Socioeconómicos

La mayoría del personal de seguridad pública percibe ingresos mensuales brutos superiores a \$18,000 pesos, representando el 46.9 por ciento del total. Le siguen quienes ganan entre \$11,201 y \$16,000 pesos (19.6 por ciento) y entre \$16,001 y \$18,000 pesos (15.4 por ciento). Los ingresos más bajos, menores a \$8,000 pesos, son poco frecuentes, destacando que casi la mitad del personal percibe el rango salarial más alto.

La mayoría del personal de seguridad pública tiene de 3 a 4 dependientes, incluyéndose ellos mismos, representando el 43.4 por ciento del total. Le sigue el grupo con 1 a 2 dependientes, que abarca el 41.3 por ciento. Las personas con 5 o más dependientes son significativamente menos frecuentes, lo que indica que la mayoría del personal sostiene núcleos familiares pequeños o medianos.

La mayoría del personal de seguridad pública, equivalente al 91.6 por ciento, no cuenta con ingresos adicionales, mientras que solo el 8.4 por ciento reporta percibir ingresos extra por actividades comerciales, financieras o de servicios profesionales. Esto refleja que la gran mayoría depende exclusivamente de su salario dentro de la institución.

Entre los 52 elementos de seguridad pública en Sonora que declararon percibir ingresos adicionales, la mayoría gana entre \$1,000 y \$3,000 pesos, representando el 21.2 por ciento. Otros grupos significativos incluyen quienes perciben entre \$3,001 y \$5,000 pesos (19.2 por ciento) y entre \$8,001 y \$15,000 pesos (17.3 por ciento). Los ingresos adicionales más altos, superiores a \$25,000 pesos, son menos comunes (7.7 por ciento). Esto refleja una diversidad en los montos de ingresos extra, aunque la mayoría corresponde a cantidades moderadas dentro de los rangos de ingreso adicional más bajos.

Profesionalización

El 61.0 por ciento del personal de seguridad pública encuestado indicó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera. Sin embargo, el 19.3 por ciento afirmó que no lo tienen y el 19.7 por ciento no sabe si dicho esquema está implementado, lo que evidencia la necesidad de mayor comunicación y claridad sobre la existencia y funcionamiento de este servicio para reducir el desconocimiento que poseen algunos elementos de este servicio.

Entre los 377 elementos que confirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera en Sonora, el 97.6 por ciento afirmó conocer las funciones y requisitos de su puesto actual, mientras que solo el 2.4 por ciento no está informado al respecto. Esto indica que mayoritariamente quienes reconocen la existencia de este esquema, conoce las funciones y requisitos de su puesto laboral.

Entre los 377 encuestados que indicaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera en Sonora, el 88.3 por ciento afirmó que se emiten convocatorias públicas y abiertas para ocupar plazas vacantes. Sin embargo, el 6.9 por ciento señaló que no se realizan dichas convocatorias y el 4.8 por ciento indicó desconocer el proceso, lo que sugiere que, aunque el sistema es ampliamente utilizado, aún existen áreas de mejora en comunicación de estos procesos dentro del personal.

De los 377 elementos que reconocen la existencia de un Servicio Profesional de Carrera en Sonora, el 46.7 por ciento confirmó contar con un plan individual de carrera aprobado por su institución. Sin embargo, el 24.1 por ciento señaló no disponer de este plan, y el 29.2 por ciento expresó desconocer su existencia, lo que refleja la oportunidad para mejorar la difusión de estos planes.

El 73.2 por ciento de encuestados que confirmaron la existencia de un Servicio Profesional de Carrera en sus instituciones indicó que las promociones o ascensos se realizan mediante concursos públicos y abiertos. No obstante, el 15.1 por ciento señaló que este mecanismo no se utiliza, y el 11.7 por ciento expresó desconocer el proceso, lo que sugiere la pertinencia de fortalecer la socialización de los procedimientos relacionados con las promociones.

De los 377 encuestados que reconocen pertenecer a un Servicio Profesional de Carrera en Sonora, el 72.4 por ciento indicó conocer su derecho a revisar resoluciones disciplinarias mediante el Recurso de Rectificación. Sin embargo, el 27.6 por ciento no estaba al tanto de este mecanismo, lo que evidencia la necesidad de reforzar la difusión de los derechos entre el personal de seguridad pública.

La mayoría del personal de seguridad pública encuestado (79.8 por ciento) afirmó estar inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Sin embargo, el 3.4 por ciento indicó no estar registrado y el 16.8 por ciento no sabe si se encuentra en el registro mencionado, lo que resalta la necesidad de atender la falta de información y certeza entre los elementos sobre su inscripción en este sistema.

De los 493 elementos inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública en Sonora, el 98.6 por ciento confirmó contar con la Clave Única de Identificación Personal (CUIP). Solo el 1.2 por ciento indicó no tener esta clave y el 0.2 por ciento expresó desconocer su existencia. Esto evidencia una alta cobertura en la asignación de la CUIP entre el personal registrado y un desconocimiento de este por un porcentaje menor del personal.

De los 493 elementos inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública en Sonora, el 89.7 por ciento confirmó tener el Certificado Único Policial (CUP). Sin embargo, el 5.5 por ciento señaló no contar con este documento y el 4.9 por ciento expresó no saber si lo posee.

En términos de las prestaciones laborales, las más comunes entre los elementos de seguridad pública incluyen el aguinaldo (99.4 por ciento), las vacaciones (97.7 por ciento), el seguro de vida (97.5 por ciento) y la afiliación al ISSSTE o IMSS (93.4 por ciento). En menor proporción, se encuentran prestaciones como el fondo para el retiro (71.0 por ciento) y la licencia de maternidad/paternidad (68.6 por ciento). Prestaciones menos frecuentes incluyen el seguro de gastos médicos mayores (18.3 por ciento), apoyo educativo (7.9 por ciento) y créditos automáticos (5.5 por ciento). Esto refleja una oferta predominante de beneficios asociados a la estabilidad laboral y seguridad económica del personal, por ejemplo, aguinaldo y vacaciones. Por su parte, se evidencia menor presencia de prestaciones con otro tipo de beneficios adicionales, por ejemplo, créditos de autos.

Capacitación

En Sonora, el 97.2 por ciento de los elementos de seguridad pública reportó haber recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación, mientras que el 2.8 por ciento indicó no haber recibido formación. Esto refleja un alto nivel de cobertura en capacitación.

De los 601 elementos de seguridad pública en Sonora que reportaron haber recibido capacitación, el 95.3 por ciento recibió formación inicial y el 84.6 por ciento recibió formación continua. Sin embargo, un 1.8 por ciento indicó no haber recibido formación inicial, y un 9.1 por ciento no recibió formación continua. Además, pequeños porcentajes desconocen si han participado en las capacitaciones, lo que sugiere la necesidad de mayor seguimiento para incrementar este involucramiento del personal.

En el último año, el 56.6 por ciento de los elementos de seguridad pública en Sonora que reportaron haber recibido capacitación indicó haber tomado entre 1 y 3 cursos, seguido por el 14.5 por ciento que recibió entre 4 y 6 cursos. Sin embargo, el 24.0 por ciento no participó en ningún curso durante este periodo, mientras que solo un pequeño porcentaje recibió más de 7 cursos, lo que evidencia una distribución desigual en las oportunidades de capacitación reciente.

En el último año, los temas de capacitación más asistidos por los elementos de seguridad pública en Sonora fueron Formación Inicial (84 por ciento), Competencias Básicas de la Función (83 por ciento), Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos (75 por ciento), Protocolo Nacional de Actuación (73.7 por ciento), y Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia Contra las Mujeres y Femicidios (70 por ciento). Estos cursos también obtuvieron las calificaciones más altas de utilidad, con un alto porcentaje de asistentes calificándolos como "excelentes" o "muy buenos".

Por otro lado, los cursos con menor asistencia incluyeron el Protocolo Minnesota (11.8 por ciento), el Curso Taller de Especialización para Ministerio Público (14.2 por ciento), y el Curso de Especialización para Asesor Jurídico de Víctimas (14.9 por ciento). En términos de evaluación, aunque la mayoría de los cursos fueron bien valorados, algunos como Medicina Táctica, Técnicas de Reacción a la Emboscada y otros especializados tuvieron porcentajes menores de satisfacción, siendo calificados como "regulares" o "malos" por un reducido número de asistentes. Esto resalta áreas de oportunidad para optimizar la relevancia y percepción de ciertos programas de capacitación.

En 2024, el 96.1 por ciento de los elementos de seguridad pública en Sonora que recibieron capacitación indicó no haber participado en formación en el extranjero, mientras que solo el 3.9 por ciento reportó haber recibido capacitación internacional. Esto refleja que la gran mayoría de los programas de formación se llevaron a cabo a nivel nacional. Sin embargo, entre los 18 elementos que accedieron a capacitación internacional, únicamente el 16.7 por ciento ha compartido los conocimientos adquiridos mediante la impartición de cursos al

personal operativo, mientras que el 83.3 por ciento no lo ha hecho. Esto sugiere un área de oportunidad para fomentar la transferencia de conocimientos internacionales hacia el resto del personal operativo.

Evaluación Policial

La mayoría de los elementos de seguridad pública en Sonora reportó haber realizado exámenes de control de confianza recientemente, con el 32.7 por ciento en 2023, el 31.2 por ciento en 2022 y el 21.2 por ciento en 2024. Sin embargo, el 4.2 por ciento indicó no haber sido evaluado nunca, lo que sugiere la necesidad de garantizar una cobertura completa en estas evaluaciones fundamentales para el desempeño y la integridad del personal.

Entre los 592 elementos policiales evaluados en control de confianza, los aspectos mejor valorados como "excelente" fueron las instalaciones (23.5 por ciento) y el trato por parte del personal evaluador (19.3 por ciento). Los aspectos más destacados como "muy buenos" incluyeron el equipo utilizado (15.5 por ciento) y el tiempo empleado en las evaluaciones (12.7 por ciento).

En contraste, los aspectos más frecuentemente calificados como "regulares" fueron el tiempo empleado en las evaluaciones (21.6 por ciento) y el equipo utilizado (18.4 por ciento). Los mayores porcentajes de calificaciones como "malo" se observaron en el tiempo empleado (6.6 por ciento) y en la organización y logística del proceso (3.7 por ciento), señalando áreas de mejora en la eficiencia y planificación de las evaluaciones.

De los 592 elementos de seguridad pública evaluados en control de confianza, el 58.1 por ciento indicó conocer el resultado de su última evaluación, mientras que el 41.9 por ciento expresó desconocerlo. Esto evidencia la necesidad de mejorar la comunicación y transparencia en la entrega de resultados, garantizando que todos los evaluados tengan acceso oportuno a esta información clave.

Del total de elementos que reportaron haber sido evaluados en control de confianza, el 60.3 por ciento reportó haber sido sometido a exámenes toxicológicos sorprendidos, mientras que el 39.7 por ciento indicó no haber sido evaluado de esta manera. Esto refleja que, aunque la mayoría ha experimentado este tipo de evaluación, existe una proporción considerable que no ha sido sometida a este procedimiento, sugiriendo oportunidades para fortalecer los mecanismos de supervisión preventiva.

Además, el 71.3 por ciento considera que las evaluaciones de control de confianza contribuyen al fortalecimiento de las instituciones, reflejando una percepción mayoritariamente positiva. Sin embargo, el 22.1 por ciento expresó una opinión negativa y el 6.6 por ciento no está seguro de su impacto, lo que señala la necesidad de mejorar la comunicación sobre los beneficios de estas evaluaciones para aumentar su aceptación y confianza en el proceso.

De los 618 elementos policiales encuestados, el 68.9 por ciento indicó haber sido evaluado en competencias básicas de la función, mientras que el 31.1 por ciento no ha recibido esta evaluación. Esto refleja que, aunque la mayoría ha sido evaluada, una proporción considerable aún no participa en este proceso, lo que evidencia la necesidad de ampliar su alcance para asegurar una evaluación más integral del personal.

De los elementos policiales que fueron evaluados en competencias básicas de la función, el 57.0 por ciento afirmó conocer el resultado de su evaluación. Sin embargo, el 32.2 por ciento indicó no haber tenido acceso a esta información, y el 10.8 por ciento no recuerda si recibió el resultado. Esto resalta la necesidad de mejorar la transparencia y el seguimiento en la entrega de resultados para garantizar que todos los evaluados estén informados.

Dentro de los elementos policiales evaluados en competencias básicas de la función, el 79.3 por ciento reportó haber recibido capacitación previa en las siete competencias requeridas. Sin embargo, el 12.4 por ciento indicó no haber recibido esta formación, y el 8.2 por ciento no recuerda si participó en ella, lo que sugiere áreas de mejora en la preparación y documentación previa a las evaluaciones.

De los 426 elementos policiales evaluados en competencias básicas de la función, el 89.0 por ciento afirmó que el lugar de evaluación contaba con infraestructura y recursos adecuados. Sin embargo, el 7.0 por ciento reportó la ausencia de estas condiciones, y el 4.0 por ciento no recuerda si se cumplían, destacando mayoritariamente una percepción positiva, aunque con áreas de oportunidad en algunos casos.

Además, el 95.3 por ciento reportó no haber enfrentado dificultades durante el proceso, mientras que el 4.7 por ciento indicó haber experimentado inconvenientes. Esto refleja que, en general, el proceso de evaluación se llevó a cabo sin contratiempos significativos para la mayoría de los participantes.

Entre los 20 elementos que reportaron dificultades durante la evaluación de competencias básicas de la función, el 45.0 por ciento atribuyó los problemas a la logística y control de la institución evaluadora. El 40.0 por ciento señaló la falta de infraestructura y equipo como la causa principal, mientras que el 15.0 por ciento identificó problemas en el diseño y planteamiento de la evaluación. Esto subraya la necesidad de optimizar la logística, infraestructura y diseño del proceso evaluativo.

Del total de elementos encuestados, el 42.9 por ciento reportó haber sido evaluado en su desempeño como personal en activo o en desempeño académico como nuevo ingreso. En contraste, el 34.0 por ciento indicó no haber recibido esta evaluación, y el 23.1 por ciento señaló que no era aplicable en su caso, lo que refleja una implementación parcial de estas evaluaciones según la situación del personal.

De los 265 elementos policiales evaluados en desempeño del personal en activo o desempeño académico como nuevo ingreso, el 44.5 por ciento afirmó haber conocido el resultado de su evaluación. Sin embargo, el 41.5 por ciento señaló no haber tenido acceso a esta información, y el 14.0 por ciento no recuerda si recibió el resultado, lo que evidencia la necesidad de mejorar la comunicación y entrega de resultados en estos procesos evaluativos.

De los elementos evaluados en desempeño del personal en activo, el 47.9 por ciento indicó que su superior jerárquico y las comisiones correspondientes participaron en el proceso. En contraste, el 20.0 por ciento señaló que no hubo tal participación, mientras que el 32.1 por ciento expresó desconocer si estas instancias intervinieron, lo que sugiere la necesidad de mayor claridad y transparencia en el rol de las autoridades en las evaluaciones.

De aquellos evaluados en desempeño del personal en activo, el 88.3 por ciento afirmó conocer que esta evaluación mide el cumplimiento de funciones bajo principios como legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y respeto a los derechos humanos. En contraste, el 4.5 por ciento indicó no conocer estos criterios, y el 7.2 por ciento no está seguro de si estos aspectos son considerados, destacando la importancia de reforzar la comunicación sobre los objetivos de estas evaluaciones.

Equipamiento

En 2024, el personal de seguridad pública evaluó positivamente la calidad de su equipamiento en general, destacando las armas cortas (19.1 por ciento) y las patrullas tipo camioneta (15.5 por ciento) como de "muy buena" calidad. Sin embargo, áreas críticas como las municiones (9.9 por ciento "regular") y los cargadores (5.2 por ciento "malo") reflejaron opiniones menos favorables. Asimismo, los chalecos y los cascos balísticos, esenciales para la protección personal, fueron evaluados como "muy buenos" por un 12.1 y un 6.8 por ciento, respectivamente, aunque algunos señalaron deficiencias en calidad, resaltando la necesidad de mejorar aspectos clave del equipamiento.

La encuesta refleja un porcentaje considerablemente alto de elementos de seguridad pública que no recibieron equipo de uniformes y protección personal. En el caso de los uniformes, el 46.3 por ciento (286 elementos) no recibió camisa o camisola, el 46.1 por ciento (285 elementos) no obtuvo pantalón, y el 48.2 por ciento (298 elementos) no contó con calzado adecuado. Este porcentaje es aún mayor para la gorra tipo beisbolera, donde el 76.9 por ciento (475 elementos) no la recibió,

y para la chamarra, con un 84.3 por ciento (521 elementos) sin este artículo. Respecto al equipo de protección personal, el 61.3 por ciento (379 elementos) no recibió chaleco balístico, y el 82.2 por ciento (508 elementos) no contó con casco balístico.

Es importante destacar que, si bien un alto porcentaje de elementos reportaron no haber recibido equipamiento de uniformes y protección personal al momento de la encuesta (realizada entre el 23 de octubre y el 5 de noviembre). Este porcentaje se debe a un desfase en el proceso de adquisición y, en consecuencia, en la entrega del equipamiento respecto a las fechas del levantamiento de información. De acuerdo con datos proporcionados por la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Sonora, el proceso de adjudicación del equipo se concretó en diciembre de 2024, con entregas programadas para finales de ese mes y en enero de 2025. En este sentido, los resultados reflejan un retraso temporal en los procesos administrativos, lo que derivó en que, al momento de la encuesta, aún no se hubieran distribuido artículos como camisa, pantalón, calzado, gorra tipo beisbolera, chamarra, chaleco y casco balístico.

Los resultados de la encuesta revelan que más de la mitad de los elementos de seguridad pública no habían recibido uniformes o equipo de protección personal al momento del levantamiento de la encuesta, realizado entre el 23 de octubre y el 5 de noviembre de 2024. Este resultado se atribuye a que el proceso de adquisición y entrega tuvo lugar en los meses de diciembre 2024 y enero 2025, evidenciando un desfase temporal en los procedimientos administrativos.

El 55.2 por ciento afirmó contar con el equipamiento necesario para desempeñar las funciones de primer respondiente, mientras que el 40.0 por ciento señaló no disponer de dicho equipo, y el 4.9 por ciento no está seguro. Esto refleja que una proporción alta de personal considera que carece de los recursos adecuados de equipamiento necesario para cumplir las funciones de primer respondiente.

La entrega de uniformes al personal de seguridad pública muestra que prendas esenciales, como la camisa o camisola (54.9 por ciento), el pantalón (56.1 por ciento), y el calzado (52.9 por ciento), se otorgan regularmente una vez al año. Sin embargo, elementos como la gorra tipo beisbolera carecen de una frecuencia definida en el 34.6 por ciento de los casos, mientras que uniformes menos comunes, como la forniture (70.4 por ciento) y el uniforme de gala (77.2 por ciento), rara vez son entregados.

Uso de Tecnología

El personal de seguridad pública reportó un alto nivel de conocimiento en herramientas tecnológicas como el correo electrónico (87.9 por ciento), el manejo de internet (75.9 por ciento) y las redes sociales (73.3 por ciento). Sin embargo, el uso de tecnologías más avanzadas, como drones, presenta un conocimiento significativamente menor, con solo el 18.9 por ciento familiarizado con su operación. Estos datos evidencian una brecha en el manejo de tecnologías emergentes, lo cual, puede fomentar procesos de rápida adaptación en nuevos desafíos en seguridad.

En el proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024, la captura en el aplicativo de Plataforma México fue identificada como la fase más difícil por el 40.3 por ciento de los encuestados. Le sigue el llenado del IPH, señalado como el mayor desafío por el 33.8 por ciento, y la entrega o recepción al Ministerio Público, considerada la etapa más compleja por el 25.9 por ciento,

La percepción del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 es mayoritariamente positiva, con el 74.9 por ciento de los encuestados considerándolo "bueno". Sin embargo, un 19.3 por ciento lo evaluó como "regular" y un 1.5 por ciento como "malo". Además, el 4.4 por ciento indicó no tener ninguna percepción al respecto, lo que evidencia una aceptación generalizada, aunque con áreas de oportunidad para mejorar el proceso de aplicación.

El 49.0 por ciento de los encuestados considera estar muy capacitado para llenar el Informe Policial Homologado (IPH) 2024. Sin embargo, un 40.3 por ciento

percibe un nivel de capacitación regular, mientras que el 8.7 por ciento se siente poco capacitado y el 1.9 por ciento indica no tener ninguna capacitación. Esto resalta la necesidad de fortalecer la formación en esta área para garantizar un manejo más efectivo del IPH.

La computadora es la herramienta más utilizada por el personal para elaborar reportes e informes oficiales, según el 62.5 por ciento de los encuestados. En contraste, el 20.1 por ciento realiza esta labor a mano, mientras que el 11.3 por ciento utiliza tabletas o teléfonos inteligentes. Además, el 6.1 por ciento indicó no elaborar reportes, lo que refleja una predominancia del uso de herramientas tecnológicas, aunque aún persisten métodos tradicionales y algunos casos de ausencia en la elaboración de informes.

Para un adecuado llenado del Informe Policial Homologado (IPH) 2024, el 94.2 por ciento de los encuestados señaló la capacitación como un factor esencial. Además, el 89.5 por ciento destacó la importancia de contar con tiempo suficiente, mientras que el 86.2 por ciento consideró clave disponer de infraestructura tecnológica. Otros elementos importantes incluyen la guía de llenado (81.2 por ciento) y la disposición del superior jerárquico (73.1 por ciento), evidenciando la necesidad de incrementar el apoyo para optimizar el proceso.

El 42.7 por ciento de los encuestados reportó haber solicitado información al Sistema Nacional de Información (SNI) sobre vehículos robados, mandamientos judiciales u otros datos en el desempeño de sus funciones. En contraste, el 43.9 por ciento indicó no haber realizado estas solicitudes, y el 13.4 por ciento no está seguro. Esto refleja un uso moderado del SNI, con oportunidades para fomentar un mayor conocimiento y utilización de esta herramienta.

El 35.6 por ciento de los encuestados indicó contar con equipo en su área de trabajo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI). Sin embargo, el 41.1 por ciento reportó no tener acceso a este recurso, y el 23.3 por ciento no sabe si dispone del equipo necesario, lo que evidencia una falta de disponibilidad o comunicación sobre la infraestructura tecnológica para acceder al SNI.

La Clave Única de Identificación Personal (CUIP) es el método de registro más utilizado en la institución, reportado por el 94.3 por ciento de los encuestados. Otros métodos importantes incluyen la identificación con fotografía actualizada (79.6 por ciento), las huellas dactilares (66.8 por ciento), y el registro de voz (63.3 por ciento), lo que demuestra un enfoque variado en la identificación y registro del personal.

Infraestructura

El estado físico de las instalaciones operativas fue calificado como "bueno" por el 38.3 por ciento de los encuestados, mientras que el 26.2 por ciento lo consideró "regular" y el 15.2 por ciento las evaluó como "excelentes". Por otro lado, el 13.9 por ciento calificó las instalaciones como "muy buenas", y un 6.3 por ciento señaló que están en "mal estado", evidenciando una percepción mayoritariamente positiva, pero con áreas que requieren atención.

Aunque el 42.6 por ciento de los encuestados reconoció mejoras físicas en las instalaciones durante 2024, la mayoría (57.4 por ciento) no percibió cambios significativos. Entre quienes notaron avances, el 80.2 por ciento consideró que se cumplieron las expectativas de calidad, mientras que un 19.8 por ciento expresó insatisfacción parcial o total. Esto refleja una percepción mayoritariamente positiva.

En resumen, las mejoras realizadas en el presente año son percibidas mayoritariamente como positivas por su impacto en la infraestructura y la capacidad operativa, aunque persisten áreas de mejora señaladas por una minoría que considera los avances insuficientes.

Si bien el 79.8 por ciento de los encuestados percibe que las instalaciones permiten una operación eficiente y eficaz, el 20.2 por ciento expresa lo contrario. Esto se encuentra principalmente relacionado con la falta de espacio (84.8 por ciento), insuficiencia de capacidad (77.6 por ciento), espacios en malas condiciones (76.8 por ciento) y espacios inadecuados para la operación (72.8 por

ciento). Además, el 90.8 por ciento de los encuestados considera necesario realizar mejoras, ampliaciones o construcciones.

Condiciones Laborales y Funciones Policiales

El 78.0 por ciento de los elementos policiales indicó sentirse muy orgulloso de pertenecer a su institución, y el 19.7 por ciento expresó sentirse orgulloso. Esto refleja un alto nivel de compromiso y satisfacción en la mayoría.

La principal razón para ser Policía Estatal, Ministerial o Custodio es la vocación, mencionada por el 56.0 por ciento de los encuestados. Otros motivos destacados incluyen el desarrollo profesional o personal (17.3 por ciento) y el deseo de ayudar a la gente (6.8 por ciento). Factores como combatir la inseguridad (4.2 por ciento) y la estabilidad económica (3.7 por ciento) también fueron mencionados.

El 42.9 por ciento de los elementos policiales reportó sentirse respetado en su comunidad debido a su rol como Policía Estatal, Ministerial o Custodio, y el 27.8 por ciento mencionó recibir reconocimiento. Reflejando una percepción mayoritariamente positiva atribuida al desempeño de su actividad laboral.

El 98.5 por ciento de los elementos policiales señala que proteger y servir a la sociedad es lo que más les gusta de su trabajo, seguido de portar el uniforme (97.2 por ciento) y combatir la delincuencia (96.8 por ciento). Otros aspectos destacados incluyen brindar seguridad y vigilar (95.6 por ciento) y mantener contacto con la población (96.4 por ciento). En contraste, el sueldo y las prestaciones son menos valorados positivamente, con un 67.8 por ciento de aprobación, mientras que el 20.7 por ciento indica descontento con este aspecto, evidenciando una alta motivación intrínseca a pesar de ciertas insatisfacciones económicas.

El 79.0 por ciento de los encuestados indicó haber intervenido como primer respondiente, mientras que el 19.6 por ciento señaló no haber desempeñado esta función y el 1.5 por ciento no está seguro de su participación. Esto refleja que la mayoría tiene experiencia en la atención como primer respondiente.

El 50.8 por ciento de los encuestados reportó haber participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, mientras que el 49.2 por ciento indicó no haberlo hecho. Esto muestra una división casi equilibrada, reflejando que solo una ligera mayoría cuenta con experiencia en este aspecto del sistema de justicia penal.

Hábitos en el Trabajo

El 96.3 por ciento de los encuestados considera que las leyes deben aplicarse de manera igualitaria para todos, mientras que un 3.7 por ciento opina que podrían hacerse excepciones en ciertos casos. Esto refleja un consenso mayoritario en favor de la imparcialidad en la aplicación de la ley.

Entre las actividades más comunes realizadas por el personal destacan el pase de lista, llevado a cabo por el 73.0 por ciento de los elementos, y el cumplimiento de mandamientos, realizado por el 52.4 por ciento. Ambas actividades se ejecutan entre cinco y seis veces por semana. En contraste, otras tareas como las reuniones del mando con sus subordinados (43.2 por ciento) y el entrenamiento físico (42.2 por ciento) tienen una frecuencia menor, realizándose entre una y dos veces por semana. Aún menos frecuentes son la calibración de instrumental y la actualización de normatividad ya que el 44.8 por ciento y el 35.5 por ciento señalan que nunca han realizado estas actividades. Los resultados muestran que las actividades operativas se realizan de forma diaria, en contraste con tareas de comunicación interna y condicionamiento físico, cuya periodicidad es menor.

En cuanto a los criterios de ascenso, el 56.8 por ciento de las personas encuestadas considera que el desempeño laboral es el factor más importante para obtener una promoción dentro de su institución. Otros factores destacados incluyen la capacitación (21.5 por ciento) y la antigüedad en el puesto (12.1 por ciento). En contraste, el favoritismo (8.4 por ciento) y la puntualidad (1.1 por ciento) fueron mencionados con menor frecuencia, lo que refleja una percepción general

de que el mérito debería ser el principal determinante para el crecimiento profesional.

Problemas en el Trabajo

Los elementos encuestados identificaron mejores sueldos y prestaciones (96.3 por ciento), capacitación (96.1 por ciento) y equipo de trabajo adecuado (95.3 por ciento) como las principales necesidades para mejorar el trabajo en la corporación. Además, destacan la importancia de oportunidades de crecimiento (91.1 por ciento) y más personal (85.9 por ciento).

Otros aspectos señalados incluyen instalaciones adecuadas (82.4 por ciento), mejor trato y motivación de los superiores (69.1 por ciento), trabajo en equipo y compañerismo (67.6 por ciento), y lealtad y ética laboral (65.9 por ciento), subrayando una visión integral para fortalecer el desempeño institucional.

Entre los problemas identificados dentro de la institución, el 44.2 por ciento de los encuestados mencionó falta de organización, seguido de falta de confianza entre los elementos (41.1 por ciento) y ausencia de liderazgo en los mandos (40 por ciento). Además, el 32 por ciento señaló conflictos personales entre elementos, y el 22.5 por ciento reportó maltrato o intimidación por parte de superiores. Problemas graves como acoso u hostigamiento sexual fueron mencionados por el 17.2 por ciento.

Por otra parte, el 41.9 por ciento indicó no saber si hay infiltración del crimen organizado, y el 41.1 por ciento expresó desconocer si existe corrupción. Además, un 34.5 por ciento no está seguro sobre la negligencia en la actuación de los elementos, reflejando incertidumbre y áreas sensibles que requieren atención institucional.

■ Recomendaciones

A partir de los hallazgos presentados, se propone una serie de recomendaciones dirigidas a las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Sonora, con el

objetivo de mejorar las condiciones laborales y el desempeño del personal operativo.

Perfil del personal operativo

- Revisar y actualizar los protocolos de reclutamiento para garantizar un enfoque inclusivo y no discriminatorio es fundamental para reducir la disparidad de género en las Instituciones de Seguridad Pública. Esto puede incluir la difusión de las convocatorias a través de canales que lleguen a una audiencia diversa, como redes de apoyo comunitario y asociaciones de mujeres. Estas estrategias ayudan a abordar las desigualdades de género y desarrollar cambios que faculten la plena incorporación tanto de hombres como de mujeres al mercado laboral (OIT, 2024).

Profesionalización

- Difusión periódica de información clara y accesible sobre el Servicio Profesional de Carrera, mediante boletines internos, sesiones informativas y materiales digitales, para reducir el desconocimiento entre el personal de seguridad pública. Estas acciones pueden realizarse utilizando canales ya existentes dentro de las instituciones, como correos institucionales, intranets y reuniones periódicas. Esto promueve el conocimiento sobre esta política pública para la profesionalización de los servidores públicos, lo cual, promueve mejoras en la gestión pública (Consejo Nacional de Población, 2016).
- Fortalecer la comunicación interna sobre los procesos de emisión de convocatorias públicas y abiertas para ocupar plazas vacantes puede lograrse a través de mecanismos como la publicación recurrente de recordatorios en tableros digitales y físicos, así como la designación de puntos focales en cada área para resolver dudas del personal. Una buena estrategia de comunicación interna refleja en el largo plazo una alineación organización, facilita el cumplimiento de metas y el desempeño en la organización que se implemente (Amberes, 2023).

- Difundir los planes individuales de carrera existentes, mediante reuniones informativas y la integración de estos planes en las plataformas digitales internas de las instituciones, es una acción que permite reducir el desconocimiento y garantizar su implementación efectiva. Ampliar el conocimiento que poseen los trabajadores de los planes individuales de carrera fomenta un espacio de aprendizaje continuo y crecimiento personal (Bonifacio, 2024).

Capacitación

- Fomentar la transferencia de conocimientos internacionales al personal operativo puede lograrse a través de sesiones de divulgación interna donde los participantes de capacitaciones internacionales compartan sus aprendizajes con sus compañeros. Esta transferencia de conocimiento reduce la distancia entre aquellos que producen el conocimiento a nivel internacional y los receptores (personal operativo de las instituciones de seguridad pública (Merchán y Ramírez, 2023).

Evaluación policial

- Fomentar la entrega de resultados de la evaluación en control de confianza por medio de canales de comunicación existentes en la institución, por ejemplo, correo institucional. Adicionalmente, se podrían destacar los beneficios tangibles de las evaluaciones de control de confianza mediante campañas informativas y/o sesiones interactivas para resolver dudas y abordar preocupaciones. Esto permitiría reforzar la comunicación y transparencia, convirtiendo las evaluaciones en una herramienta que no solo mide, sino que impulsa la mejora continua y la confianza del personal en los procesos institucionales.
- Implementar un protocolo estandarizado para la entrega de resultados de las evaluaciones de competencias básicas, asegurando que todos los elementos policiales evaluados reciban información clara sobre su

desempeño. Este protocolo debe incluir la notificación personal de los resultados, una opción de implementación podría ser un sistema de seguimiento digital, con confirmación de recepción por parte del evaluado, otra opción es recibir retroalimentación específica sobre áreas de mejora. Esta medida busca garantizar transparencia, fortalecer la confianza en el proceso y promover un desarrollo profesional continuo basado en los resultados de las evaluaciones (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2017).

Uso de tecnología

- Fomentar talleres prácticos enfocados en las tres etapas más desafiantes del proceso del Informe Policial Homologado (IPH): la captura en el aplicativo de Plataforma México, el llenado del IPH, y la entrega o recepción al Ministerio Público. Estos pueden integrar simulaciones con casos reales y guías digitales interactivas que puedan consultarse en cualquier momento. Otra opción correspondería a desarrollar sesiones prácticas, distribuir guías de llenado accesibles, prácticas y específicas, en formatos físicos y/o digitales. Estas se pueden apoyar en la Guía para el llenado del IPH proporcionada por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Estas acciones buscan fortalecer las competencias del personal, facilitar el cumplimiento de los procedimientos, y garantizar una mayor eficiencia y precisión en el manejo del IPH (DOF, 2020).
- Promover una campaña informativa interna para asegurar que todo el personal esté al tanto de los recursos disponibles y cómo utilizarlos, respecto al acceso al SNI. Estas acciones buscan garantizar una mejor comunicación sobre la infraestructura existente y promover un acceso equitativo al sistema, fortaleciendo la operatividad y la toma de decisiones informadas.

Problemas en el trabajo

- Promover canales de comunicación seguros para reportar maltrato, intimidación o acoso, y la comunicación clara sobre los protocolos para atender estas situaciones. Estas acciones buscan abordar de manera prioritaria los casos de maltrato y acoso, promoviendo un entorno laboral más seguro, justo y colaborativo. Además, se alinea a una postura de cero tolerancias de conductas de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).
- Fomentar una comunicación interna transparente y proactiva que informe de manera regular sobre las acciones institucionales para prevenir la infiltración del crimen organizado, la corrupción y la negligencia en el desempeño. Este puede incluir sesiones informativas, boletines internos y espacios de diálogo para aclarar dudas y promover una mayor conciencia entre el personal sobre las medidas adoptadas. Estas acciones buscan reducir la incertidumbre reportada por el personal sobre infiltración, corrupción y negligencia. Además, de fortalecer la confianza en los esfuerzos de la institución para garantizar su integridad y profesionalismo.



CONCLUSIONES

Conclusiones

Este documento corresponde al Informe de Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) en el Estado de Sonora para el Ejercicio Fiscal 2024. Su propósito es examinar la opinión del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública sobre aspectos clave como capacitación, evaluación, equipamiento y condiciones laborales, los cuales están directamente relacionados con el uso de los recursos proporcionados a través de este fondo.

El análisis del perfil del personal operativo en las Instituciones de Seguridad Pública de Sonora evidencia una disparidad de género y una concentración etaria en edades intermedias. En cuanto al nivel educativo, la mayoría cuenta con formación media superior o superior, aunque persisten oportunidades para fomentar el liderazgo y ampliar el alcance de los planes de carrera dentro de las instituciones.

El personal operativo reporta ingresos mayoritariamente superiores a \$18,000 pesos mensuales, con la mayoría sosteniendo núcleos familiares pequeños o medianos. La mayoría del personal no percibe ingresos adicionales, reflejando una dependencia económica del salario institucional. La información evidencia que la estabilidad salarial es crucial para mantener la motivación del personal, aunque persisten desafíos para diversificar las fuentes de ingresos para algunos trabajadores.

Se identificó un nivel de desconocimiento considerable en torno a los beneficios del Servicio Profesional de Carrera, la emisión de convocatorias públicas y los planes individuales de carrera. Además, se detectaron áreas de oportunidad para mejorar la difusión de información sobre derechos y procesos disciplinarios.

La mayoría de los elementos policiales han recibido formación inicial y continua, con alta participación en programas clave como competencias básicas y protocolos de actuación. Sin embargo, se reconocen oportunidades para

fomentar la transferencia de conocimientos adquiridos en capacitaciones internacionales.

Los exámenes de control de confianza y las evaluaciones de competencias básicas reflejan un nivel alto de implementación, aunque el desconocimiento sobre los resultados y procesos por parte de algunos elementos encuestados persiste. Además, la percepción positiva sobre la utilidad de las evaluaciones en el fortalecimiento institucional contrasta con opiniones negativas, lo que subraya la necesidad de mejorar la comunicación interna en estos procesos.

La falta de organización, confianza entre elementos y liderazgo en los mandos son los problemas que fueron ampliamente percibidos por el personal, mientras que el 17.2 por ciento menciona problemas graves como acoso u hostigamiento sexual. Estas problemáticas, junto con la incertidumbre sobre la presencia de infiltración del crimen organizado y corrupción, reflejan áreas que requieren atención inmediata para promover un entorno laboral más seguro y eficiente.

A partir de los hallazgos obtenidos en la evaluación, se generaron una serie de recomendaciones pertinentes, prácticas y específicas dirigidas a las Instituciones de Seguridad Pública en el Estado de Sonora, con el objetivo de fortalecer su funcionamiento y mejorar las condiciones laborales del personal operativo. Entre las áreas prioritarias destacan el perfil del personal operativo, la profesionalización y la capacitación.

Específicamente, se proponen acciones como la revisión de protocolos de reclutamiento para reducir la disparidad de género, la difusión de información clara sobre el Servicio Profesional de Carrera y el fortalecimiento de los programas de formación mediante herramientas digitales y estrategias de transferencia de conocimientos. Estas medidas buscan fomentar la equidad, el desarrollo profesional continuo y la adaptación a las necesidades locales del personal.

Adicionalmente, las recomendaciones incluyen iniciativas enfocadas en la evaluación policial, el uso de tecnología y las condiciones laborales. Se destaca la

importancia de garantizar la comunicación transparente de los resultados de las evaluaciones, optimizar el uso del Sistema Nacional de Información mediante campañas informativas internas y fortalecer el sentido de pertenencia a través de actividades de integración y sensibilización comunitaria. Asimismo, se plantea establecer canales seguros para reportar casos de maltrato y acoso, y mejorar la comunicación interna sobre las acciones contra la corrupción y la infiltración criminal. Estas propuestas buscan promover un entorno laboral más seguro, colaborativo y eficiente, alineado con los objetivos de profesionalización y operatividad de las instituciones.



ANEXOS

Anexos

Índice de gráficas

Gráfica 1	17
Gráfica 2	19
Gráfica 3	20
Gráfica 4	22
Gráfica 5	23
Gráfica 6	25
Gráfica 7	27
Gráfica 8	29
Gráfica 9	31
Gráfica 10	33
Gráfica 11	36
Gráfica 12	47
Gráfica 13	51
Gráfica 14	53
Gráfica 15	54
Gráfica 16	56
Gráfica 17	65
Gráfica 18	66
Gráfica 19	67
Gráfica 20	75
Gráfica 21	86
Gráfica 22	99
Gráfica 23	102
Gráfica 24	104
Gráfica 25	106
Gráfica 26	108
Gráfica 27	110
Gráfica 28	112
Gráfica 29	114
Gráfica 30	116
Gráfica 31	118
Gráfica 32	120
Gráfica 33	122
Gráfica 34	124
Gráfica 35	130
Gráfica 36	133
Gráfica 37	134
Gráfica 38	136

Gráfica 39	138
Gráfica 40	141
Gráfica 41	143
Gráfica 42	144
Gráfica 43	145
Gráfica 44	148
Gráfica 45	150
Gráfica 46	153
Gráfica 47	156

Índice de gráficas adicionales

Gráfica 10. 1.....	34
Gráfica 11. 1.....	38
Gráfica 11. 2.....	39
Gráfica 11. 3.....	41
Gráfica 11. 4.....	43
Gráfica 11. 5.....	45
Gráfica 12. 1.....	48
Gráfica 12. 2.....	49
Gráfica 20. 1.....	71
Gráfica 20. 2.....	72
Gráfica 20. 3.....	73
Gráfica 21. 1.....	76
Gráfica 21. 2.....	78
Gráfica 21. 3.....	80
Gráfica 21. 4.....	82
Gráfica 21.4. 1.....	84
Gráfica 22. 1.....	88
Gráfica 22. 2.....	90
Gráfica 22. 3.....	92
Gráfica 22. 4.....	94

Gráfica 36. 1.....	125
Gráfica 36. 2.....	126
Gráfica 36. 3.....	128

Gráfica 37. 1.....	131
--------------------	-----

Índice de Tablas

Tabla 1	8
Tabla 2	14
Tabla 3	18
Tabla 4	19
Tabla 5	21
Tabla 6	22
Tabla 7	24
Tabla 8	26
Tabla 9	28
Tabla 10	30
Tabla 11	32
Tabla 12	33
Tabla 13	37
Tabla 14	47
Tabla 15	52
Tabla 16	53
Tabla 17	55
Tabla 18	57
Tabla 19	60
Tabla 20	65
Tabla 21	66
Tabla 22	68
Tabla 23	75
Tabla 24	87
Tabla 25	97
Tabla 26	100
Tabla 27	103
Tabla 28	105
Tabla 29	107
Tabla 30	109
Tabla 31	111
Tabla 32	113
Tabla 33	115

Tabla 34	117
Tabla 35	119
Tabla 36	121
Tabla 37	123
Tabla 38	124
Tabla 39	130
Tabla 40	133
Tabla 41	135
Tabla 42	137
Tabla 43	139
Tabla 44	142
Tabla 45	143
Tabla 46	144
Tabla 47	146
Tabla 48	149
Tabla 49	151
Tabla 50	154
Tabla 51	157

Índice de tablas adicionales

Tabla 10. 1	35
Tabla 11. 1	38
Tabla 11. 2	40
Tabla 11. 3	42
Tabla 11. 4	44
Tabla 11. 5	46
Tabla 12. 1	48
Tabla 12. 2	49
Tabla 20. 1	70
Tabla 20. 2	71
Tabla 20. 3	72
Tabla 20. 4	74
Tabla 21. 1	77
Tabla 21. 2	79

Tabla 21. 3	81
Tabla 21. 4	83
Tabla 21.4. 1	85
Tabla 22. 1	89
Tabla 22. 2	91
Tabla 22. 3	93
Tabla 22. 4	95
Tabla 36. 1	125
Tabla 36. 2	127
Tabla 36. 3	129
Tabla 37. 1	132

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1	12
Ilustración 2	12



REFERENCIAS

Referencias

- Amberes, J. (2023). *La comunicación interna en las administraciones públicas*. Recuperado el 3 de enero de 2025, de <https://juandeamberes.com/la-comunicacion-interna-en-las-administraciones-publicas/>
- Bonifacio, R. (2024). *Planes de carrera: Guía completa para empresas y RR.HH.* Recuperado el 3 de enero de 2025, de <https://www.shiftbase.com/es/glosario/planes-de-carrera>
- Consejo Nacional de Población. (2016). *Servicio Profesional de Carrera*. Gobierno de México. Recuperado el 3 de enero de 2025, de <https://www.gob.mx/conapo/acciones-y-programas/servicio-profesional-de-carrera-26349>
- Diario Oficial de la Federación. (2020, 21 de febrero). *Lineamientos para el llenado, entrega, recepción, registro, resguardo y consulta del Informe Policial Homologado (IPH)*. Secretaría de Gobernación. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5587157&fecha=21%2F02%2F2020
- Merchán Avenia, J. A., & Ramírez Triana, N. Y. (2023). Transferencia y divulgación del conocimiento: un estudio preliminar de análisis bibliométrico. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 46(3).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Promover la igualdad de género contribuye a impulsar la productividad y el crecimiento económico en América Latina*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/news/promover-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-contribuye-impulsar-la-productividad-y-el>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2017). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_2806_2017_FINAL.pdf.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). (s.f.). *Guía de Llenado del Informe Policial Homologado (Hecho Probablemente Delictivo)*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/394021/Gu_a_IPH_Hecho_Probablemente_Delictivo.pdf
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2017). *Manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función para los integrantes de las instituciones de seguridad pública*. Secretaría de

Gobernación. Recuperado de
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237940/Manual_para_la_capacitacion_y_evaluacion_de_competencias_basicas.pdf