



TLAXCALA
UNA NUEVA HISTORIA
2021 - 2027



SSC
SECRETARÍA DE SEGURIDAD
CIUDADANA



SESESP
SECRETARÍA EJECUTIVA DEL SISTEMA
ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA



Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) del Estado de Tlaxcala

**Ejercicio
Fiscal 2024**



GOBIERNO DEL ESTADO DE TLAXCALA SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA ESTATAL DE SEGURIDAD PÚBLICA (SESESP)

Directorio:

Maximino Hernández Pulido

Secretario Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública del Estado de Tlaxcala (SESESP).

Ariana Garzón Díaz

Directora de Seguimiento y Administración del SESESP.

Edely Romano Atonal

Jefa de Departamento de Evaluación y Seguimiento del SESESP.

Fátima Galicia Zempoaltecatl

Moisés Meneses Lezama

Colaboradores

Evaluación Institucional del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP) del Estado de Tlaxcala, Ejercicio Fiscal 2024 Encuesta Institucional 2024.

Elaboró

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

Tania Pérez Peralta

Coordinador de la evaluación

María del Coral Reyes Ronquillo

Alena Juárez González

Gabriel Roberto Fuentes Castillo

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 del Estado de Tlaxcala- Encuesta Institucional 2024.



Contenido

Introducción	4
Nota Metodológica	6
Objetivo de la encuesta	6
Diseño de la muestra	6
Método de muestreo	7
Estructura de la encuesta	8
Procedimientos de captación y procesamiento de Información	9
Resultados muestrales con gráficas de frecuencia absoluta (número) y relativa (porcentajes) que abarcan todas las preguntas del cuestionario	11
Perfil del personal operativo	11
Aspectos socioeconómicos	23
Profesionalización	30
Capacitación	48
Evaluación policial	61
Equipamiento	90
Uso de tecnología	98
Infraestructura	115
Condiciones laborales y funciones policiales	129
Hábitos en el trabajo	140
Problemas en el trabajo	146
Principales hallazgos y recomendaciones	152
Hallazgos	152
Recomendaciones	163
Conclusiones	173
Anexos	175
Índice de Gráficas	175
Índice de Tablas	180
Siglas	186
Referencias	187



Introducción

Las Aportaciones Federales para las Entidades Federativas y Municipios, conocidas como Ramo General 33, es un mecanismo del Gobierno Federal diseñado para transferir recursos a gobiernos estatales y municipales con el propósito de fortalecer áreas clave como educación, salud, infraestructura, combate a la pobreza, asistencia social, infraestructura, seguridad pública, entre otras.

Dentro de los recursos establecidos en las Aportaciones Federales se encuentra el Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal (FASP), el cual se define anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación. El FASP proporciona recursos a las entidades federativas para atender los Ejes Estratégicos del Sistema Nacional de Seguridad Pública y los Programas con Prioridad Nacional que son aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.

El Estado de Tlaxcala, en cumplimiento 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, emitidos por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), tiene la obligación de asegurar la correcta aplicación y monitoreo de los recursos del FASP. Al respecto, el presente documento constituye el Informe de Evaluación Institucional (Encuesta Institucional) del FASP en el estado de Tlaxcala, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2024, que de acuerdo a lo establecido en los Lineamientos Generales debe llevar a cabo el Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública a través de una instancia evaluadora.

Dicha Evaluación Institucional tiene como propósito conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública en las entidades federativas (en este caso, el Estado de Tlaxcala), respecto a temas relacionados con la capacitación, evaluación, equipamiento y las condiciones generales en las que desempeñan sus funciones.



En ese sentido, el presente informe, referido a la aplicación de la Encuesta Institucional, se estructura en cuatro secciones:

- Nota Metodológica: Describe la estrategia utilizada para aplicar la Encuesta Institucional a policías estatales, ministeriales y custodios en el Estado de Tlaxcala.
- Resultados Muestrales: Presenta el análisis descriptivo de los reactivos de la encuesta.
- Principales Hallazgos y Recomendaciones: Resume los resultados obtenidos y propone recomendaciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales del personal de seguridad.
- Conclusiones: Ofrece un resumen de los hallazgos y recomendaciones principales.



Nota Metodológica

En el contexto de 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 (LGE FASP 2024), este apartado proporciona detalles sobre los principales aspectos metodológicos aplicados en la realización de la encuesta institucional y el procesamiento de la información recopilada, con el propósito de cumplir con lo establecido en el Anexo 1 de los LGE FASP 2024.

En ese sentido, a continuación se expone el objetivo de la encuesta, el diseño de la muestra, el método de muestreo, la estructura de la encuesta, y finalmente, se describen los procedimientos implementados para la recopilación y procesamiento de los datos utilizados en la elaboración del presente informe.

Objetivo de la encuesta

La Encuesta Institucional tiene como propósito conocer la percepción del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Tlaxcala, mediante una muestra aleatoria dirigida a los perfiles de Policía Estatal, Policía Ministerial y Custodios. En ella se exploran temas relacionados con la capacitación, evaluación, equipamiento, infraestructura y las condiciones generales en las que el personal desempeña sus funciones. En conjunto, se abordan aspectos vinculados con la aplicación de los recursos provenientes del financiamiento conjunto del FASP para el ejercicio 2024.

Diseño de la muestra

Conforme a los LGE FASP 2024, la población objetivo de la Encuesta Institucional está compuesta por 435 elementos registrados en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), distribuidos de la siguiente manera:

- **Policía Estatal:** 352 elementos, enfocados en la prevención, reacción o investigación dentro de las instituciones policiales.
- **Policía Ministerial:** 53 elementos, dedicados principalmente a labores de investigación en las Procuradurías Generales de Justicia o Fiscalías.



- **Custodios:** 30 elementos, encargados de la vigilancia y custodia dentro del Sistema Penitenciario.

Método de muestreo

La Dirección General de Planeación (DGP) del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP) determinó la cantidad de encuestas a realizar, utilizando los métodos de muestreo aleatorio simple de población finita y muestreo aleatorio estratificado, según lo establecido en los LGE FASP 2024. Este enfoque permite calcular muestras tanto a nivel estatal como por estrato (Policía Estatal, Policía Ministerial y Custodios).

Para dicha determinación el SESNSP, consideró el promedio porcentual nacional contra el estado de fuerza por entidad federativa. Esta selección también contempló a los elementos elegibles para el Certificado Único Policial, información proporcionada por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, y contrastada con el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Con este criterio, la DGP definió el número mínimo de encuestas requeridas por cada estrato de la siguiente manera:

Tabla 1. Encuestas mínimas a aplicar para el estado de Tlaxcala

Entidad	Policía Estatal	Policía Ministerial	Custodios	Total
Tlaxcala	352	53	30	435

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

En este contexto, la Unidad Responsable proporcionó un listado actualizado al 10 de octubre sobre el estado de fuerza de los Policías Estatales, Ministeriales y Custodios. Con esta información, el equipo consultor realizó una selección aleatoria dentro de cada uno de estos estratos de poblaciones finitas.

El método aplicado asegura que todos los integrantes de la población tengan igual probabilidad de ser seleccionados, tratándolos de manera equitativa. Para realizar esta selección, se utilizó la función “Muestra Aleatoria” del análisis de datos en Excel, la cual permite extraer el tamaño de muestra establecido por la DGP, empleando la siguiente fórmula:



$$ne_i = nx \frac{Ne_i}{N}$$

Donde:

ne_i = tamaño de la muestra por estrato

n = tamaño de la muestra

N =tamaño de la población

Ne_i = población de cada estrato

Estructura de la encuesta

En referencia al Anexo I de los LGE FASP 2024, el cuestionario consta de 49 preguntas distribuidas en 11 apartados. Su aplicación es anónima, con el propósito de recopilar la percepción del personal operativo perteneciente a las Instituciones de Seguridad Pública, Procuración de Justicia y el Sistema Penitenciario. La estructura de la encuesta se organiza de la siguiente forma:

Tabla 2. Estructura de la Encuesta Institucional

Número de sección	Secciones	Número de preguntas por sección
1	Perfil del personal operativo	7
2	Aspectos socioeconómicos	3
3	Profesionalización	3
4	Capacitación	6
5	Evaluación policial	3
6	Equipamiento	3
7	Uso de tecnología	9
8	Infraestructura	4
9	Condiciones laborales y funciones policiales	6
10	Hábitos en el trabajo	3



11	Problemas en el trabajo	2
Total		49

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

Procedimientos de captación y procesamiento de Información

De acuerdo con los LGE FASP 2024, se llevaron a cabo 435 encuestas institucionales de manera presencial y anónima, dirigidas al personal de las Instituciones de Seguridad Pública de la entidad. Estas encuestas se aplicaron entre el 30 de octubre y 14 de noviembre de 2024, cumpliendo con el plazo estipulado en los lineamientos correspondientes.

Tabla 3. Cronograma de la aplicación de la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala 2024

Elementos Policiales	Encuestas aplicadas	Fechas										
		Octubre		Noviembre								
		30	31	4	5	6	7	8	11	12	13	14
Policía Estatal	352			41	54	45	55	43	33	65	16	
Policía Ministerial	53										28	25
Custodios	30	22	8									
Total	435											

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

Antes de la aplicación de la encuesta al personal de las Instituciones de Seguridad Pública, el equipo encuestador recibió una capacitación para garantizar la correcta ejecución de su labor, abordando los siguientes aspectos:

- Objetivos de la Evaluación Institucional FASP, lineamientos y procedimientos.
- Presentación de la estructura de la encuesta (secciones, reactivos, instrucciones de avance, etc.).
- Instrucciones para el correcto llenado de cada apartado y pregunta.



- Logística específica para los lugares y fechas asignados.

Se garantizó la protección de la información proporcionada por las autoridades de seguridad pública y se verificó que cada cuestionario estuviera completo y correctamente llenado.

Una vez concluida la fase de levantamiento, los datos fueron capturados para alimentar la base de datos proporcionada por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública quien validó los valores del levantamiento.

Con IBM SPSS se generaron frecuencias y gráficos correspondientes a las respuestas obtenidas en cada pregunta del cuestionario. Los resultados de este análisis se presentan en la siguiente sección de este informe.

Es importante señalar que los gráficos y tablas de frecuencia presentan valores redondeados a un decimal para facilitar su lectura y presentación. Debido a este redondeo la suma de los porcentajes presentados puede no ser exactamente igual a 100 por ciento en algunos casos. Esto se debe a que los valores se ajustan al decimal más cercano. Este ajuste se aplica para simplificar la presentación de la información, manteniendo la precisión estadística dentro de márgenes aceptables. Como resultado de ello, la diferencia que puede presentarse es de una décima, es decir, la suma de los porcentajes totales puede en algunos casos ser 99.9 o 100.1 por ciento.



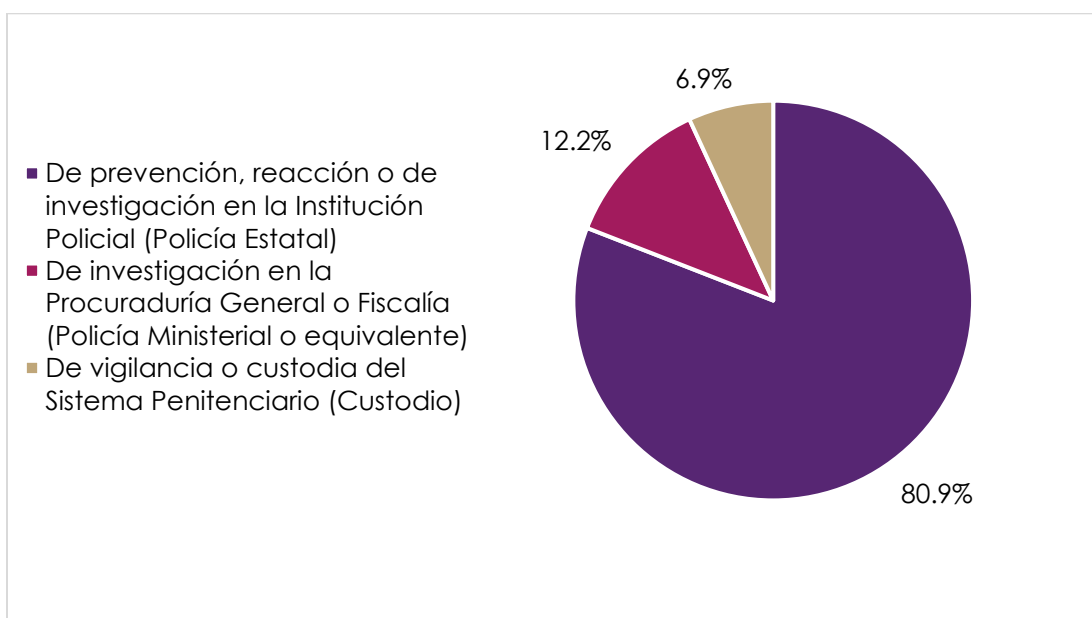
Resultados muestrales con gráficas de frecuencia absoluta (número) y relativa (porcentajes) que abarcan todas las preguntas del cuestionario

Perfil del personal operativo

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

En el estado de Tlaxcala se entrevistaron en total a 435 elementos que laboran en Instituciones de Seguridad Pública. De este total, el 80.9 por ciento (352 elementos) son policías estatales, el 12.2 por ciento (53 elementos) policías ministeriales y el 6.9 por ciento (30 elementos) personal de custodia penitenciaria.

Gráfica 1. FUNCIÓN ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 4. FUNCIÓN ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?

	Frecuencia	Porcentaje
De prevención, reacción o de investigación en la Institución Policial (Policía Estatal)	352	80.9
De investigación en la Procuraduría General o Fiscalía (Policía Ministerial o equivalente)	53	12.2
De vigilancia o custodia del Sistema Penitenciario (Custodio)	30	6.9
Total	435	100.0

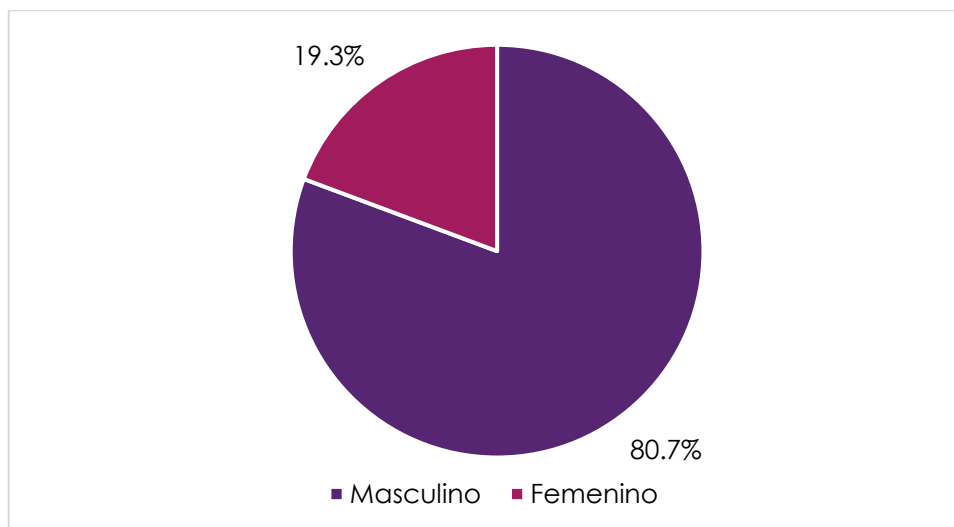
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



2.- SEXO

Del total de entrevistados, el 80.7 por ciento (351 elementos) son hombres, mientras que el 19.3 por ciento (84 elementos) son mujeres.

Gráfica 2. SEXO



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 5. SEXO

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	351	80.7
Femenino	84	19.3
Total	435	100.0

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

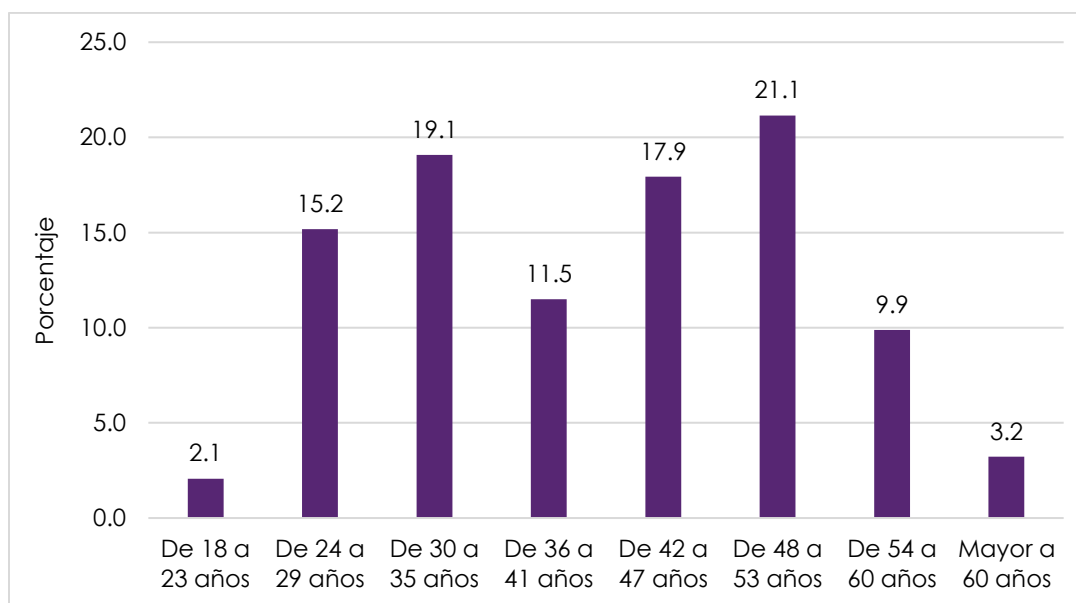


3.- EDAD

La distribución por edad muestra que la mayor participación se concentra en el rango de 42 a 53 años, con un 39 por ciento (170 elementos). Le sigue el grupo de 24 a 35 años, que representa el 34.3 por ciento (149 elementos). Los grupos con menor representación corresponde a mayores de 60 años con el 3.2 por ciento (14 elementos) y el grupo de 18 a 23 años con un 2.1 por ciento (9 elementos).

Estos datos evidencian una combinación de experiencia y personal joven en etapas de consolidación de su carrera profesional, aunque podría indicar también desafíos en la retención de jóvenes que se encuentran en etapas iniciales de su carrera profesional.

Gráfica 3. EDAD



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 6. EDAD

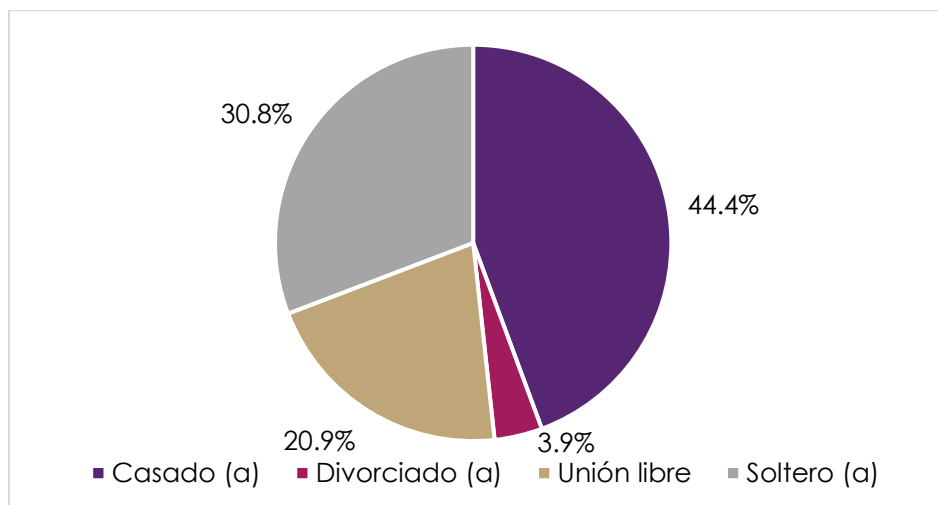
	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 23 años	9	2.1
De 24 a 29 años	66	15.2
De 30 a 35 años	83	19.1
De 36 a 41 años	50	11.5
De 42 a 47 años	78	17.9
De 48 a 53 años	92	21.1
De 54 a 60 años	43	9.9
Mayor a 60 años	14	3.2
Total	435	100.0

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

4.- SITUACIÓN PERSONAL

En relación con su situación personal, el 44.4 por ciento (193 elementos) están casados, seguido del 30.8 por ciento (134 elementos) que se identificaron como solteros. El 20.9 por ciento (91 elementos) vive en unión libre, mientras que el 3.9 por ciento (17 elementos) se encuentra divorciado.

Gráfica 4. SITUACIÓN PERSONAL



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 7. SITUACIÓN PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje
Casado (a)	193	44.4
Divorciado (a)	17	3.9
Unión libre	91	20.9
Soltero (a)	134	30.8
Total	435	100.0

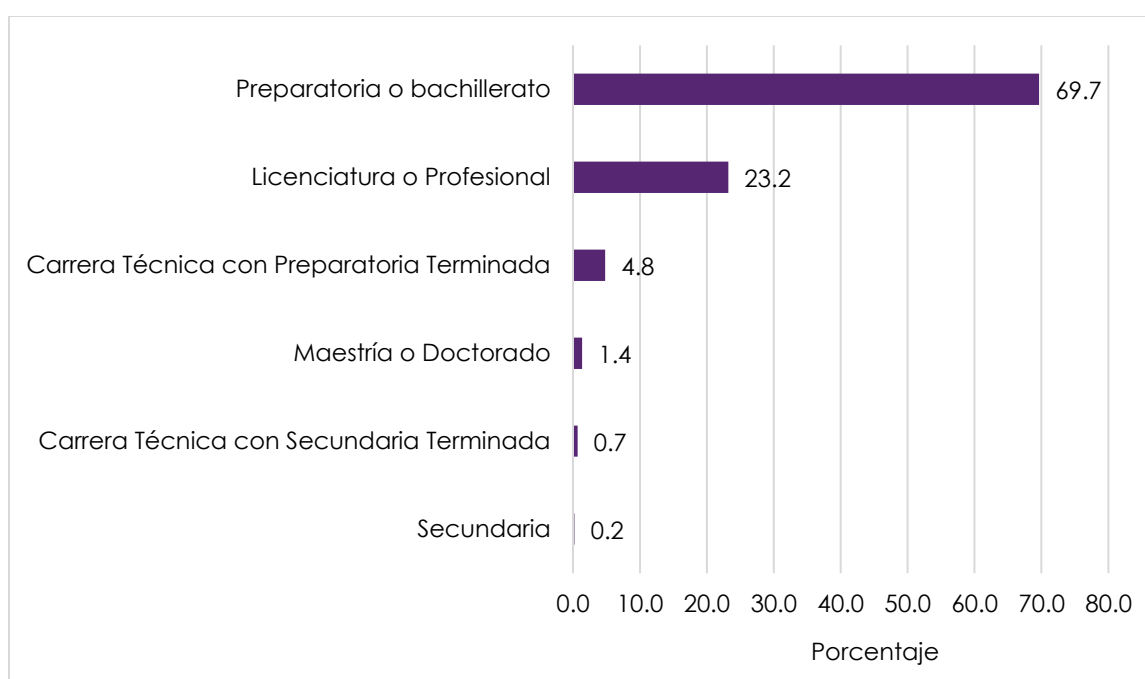
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



5.- ESCOLARIDAD (Último grado de estudios)

En cuanto al nivel educativo, el 69.7 por ciento (303 elementos) cuenta con preparatoria o bachillerato, seguido del 23.2 por ciento (101 elementos) que posee una licenciatura o profesional. El 4.8 por ciento (21 elementos) tiene una carrera técnica con preparatoria terminada, el 1.4 por ciento (6 elementos) alcanzó el nivel de maestría o doctorado, el 0.7 por ciento (3 elementos) completó una carrera técnica con secundaria terminada, y el 0.2 por ciento (1 elemento) concluyó únicamente la secundaria.

Gráfica 5. ESCOLARIDAD (Último grado de estudios)



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 8. ESCOLARIDAD (Último grado de estudios)

	Frecuencia	Porcentaje
Preparatoria o bachillerato	303	69.7
Licenciatura o Profesional	101	23.2
Carrera Técnica con Preparatoria Terminada	21	4.8
Maestría o Doctorado	6	1.4
Carrera Técnica con Secundaria Terminada	3	0.7
Secundaria	1	0.2
Total	435	100.0

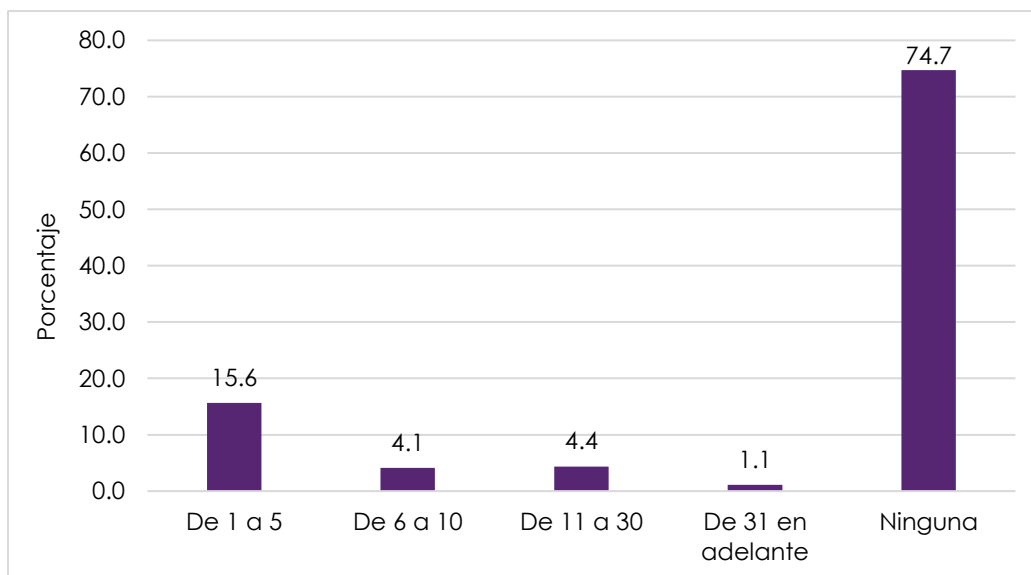
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



6.- EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?

El 74.7 por ciento (325 elementos) no tiene personas bajo su mando o responsabilidad. El 15.6 por ciento (68 elementos) tiene entre 1 y 5 personas a su cargo, seguido del 4.4 por ciento (19 elementos) que supervisa entre 11 y 30 personas, el 4.1 por ciento (18 elementos) con 6 a 10 personas bajo su responsabilidad, y el 1.1 por ciento (5 elementos) que lidera equipos de 31 o más personas.

Gráfica 6. EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 9. EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	68	15.6
De 6 a 10	18	4.1
De 11 a 30	19	4.4
De 31 en adelante	5	1.1
Ninguna	325	74.7
Total	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

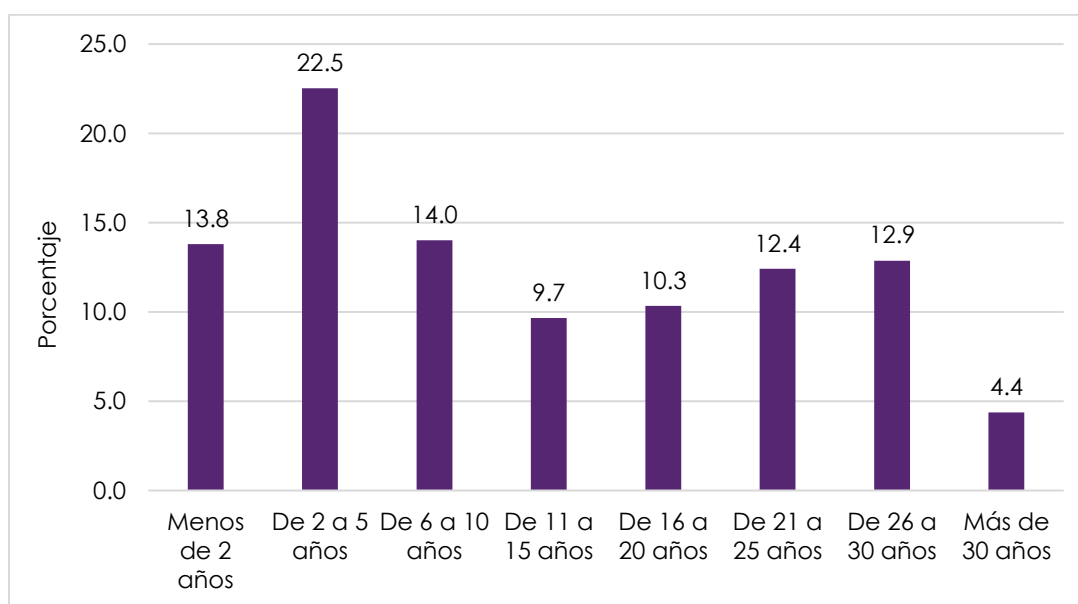


7.- ANTIGÜEDAD ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?

La distribución por antigüedad refleja que el grupo más numeroso corresponde a quienes tienen entre 2 y 5 años de servicio, representando el 22.5 por ciento (98 elementos). En segundo lugar, se encuentra el 14.0 por ciento (61 elementos) con 6 a 10 años de servicio, seguido por el 13.8 por ciento (60 elementos) con menos de 2 años.

En menor medida aparecen el rango entre 21 y 25 años representa el 12.4 por ciento (54 elementos), mientras que el rango entre 26 y 30 años con el 12.9 por ciento (56 elementos). Por su parte, el 10.3 por ciento (45 elementos) cuenta con 16 a 20 años de servicio, y el 9.7 por ciento (42 elementos) se encuentra en el rango de 11 a 15 años. Finalmente, el menor porcentaje corresponde a quienes han laborado más de 30 años en la institución, con un 4.4 por ciento (19 elementos).

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



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



A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 10. ANTIGÜEDAD ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2 años	60	13.8
De 2 a 5 años	98	22.5
De 6 a 10 años	61	14.0
De 11 a 15 años	42	9.7
De 16 a 20 años	45	10.3
De 21 a 25 años	54	12.4
De 26 a 30 años	56	12.9
Más de 30 años	19	4.4
Total	435	100.0

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



Aspectos socioeconómicos

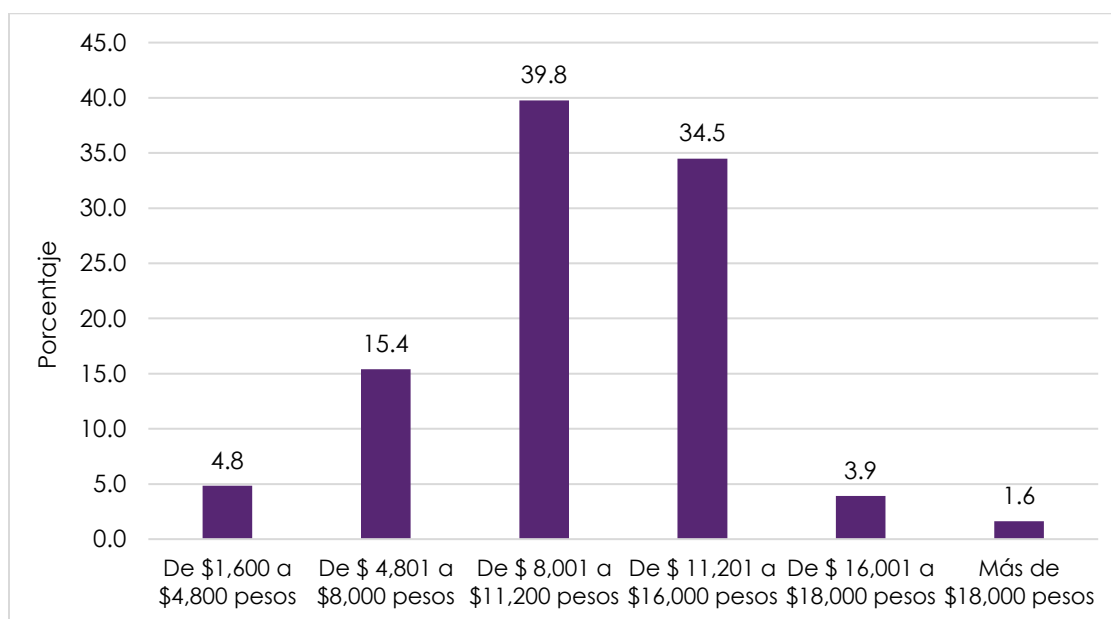
8.- INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?

La distribución de ingresos mensuales brutos muestra que los grupos más representativos son aquellos que perciben entre \$8,001 y \$11,200 pesos, con un 39.8 por ciento (173 elementos), seguidos por quienes ganan entre \$11,201 y \$16,000 pesos, que representan el 34.5 por ciento (150 elementos). Estos dos grupos agrupan la mayoría del personal, representando el 74.3 por ciento.

En cuanto a los grupos menos representativos, el 4.8 por ciento (21 elementos) que percibe entre \$1,600 y \$4,800 pesos y el 15.4 por ciento (67 elementos) tiene ingresos entre \$4,801 y \$8,000 pesos. A continuación, se encuentran los ingresos más altos, con el 3.9 por ciento (17 elementos) ganando entre \$16,001 y \$18,000 pesos, y finalmente, el 1.6 por ciento (7 elementos) que reporta ingresos superiores a \$18,000 pesos.

Esta división destaca que una gran parte del personal se encuentra en los rangos intermedios de ingresos, mientras que los grupos con salarios más bajos y más altos tienen una representación considerablemente menor.

Gráfica 8. INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?



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



A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:

Tabla 11. INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?

	Frecuencia	Porcentaje
De \$1,600 a \$4,800 pesos	21	4.8
De \$ 4,801 a \$8,000 pesos	67	15.4
De \$ 8,001 a \$11,200 pesos	173	39.8
De \$ 11,201 a \$16,000 pesos	150	34.5
De \$ 16,001 a \$18,000 pesos	17	3.9
Más de \$18,000 pesos	7	1.6
Total	435	100.0

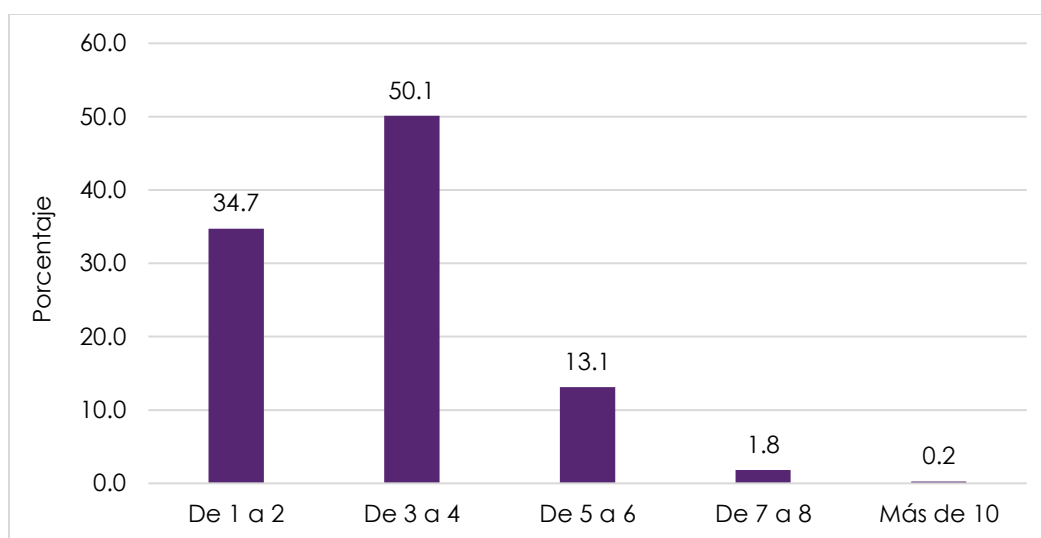
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

En cuanto al número de personas que dependen de sus ingresos, todos los elementos de las distintas instituciones de seguridad presentan dependientes. El 50.1 por ciento (218 elementos) reportó tener entre 3 y 4 dependientes, seguido del 34.7 por ciento (151 elementos) con entre 1 y 2 dependientes. El 13.1 por ciento (57 elementos) declaró tener entre 5 y 6 personas a su cargo, el 1.8 por ciento (8 elementos) indicó de 7 a 8 dependientes, y el 0.2 por ciento (1 elemento) reportó tener más de 10 dependientes.

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



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 12. DEPENDIENTES ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 2	De 1 a 2	34.7
De 3 a 4	De 3 a 4	50.1
De 5 a 6	De 5 a 6	13.1
De 7 a 8	De 7 a 8	1.8
Más de 10	Más de 10	0.2
Total	Total	100.0

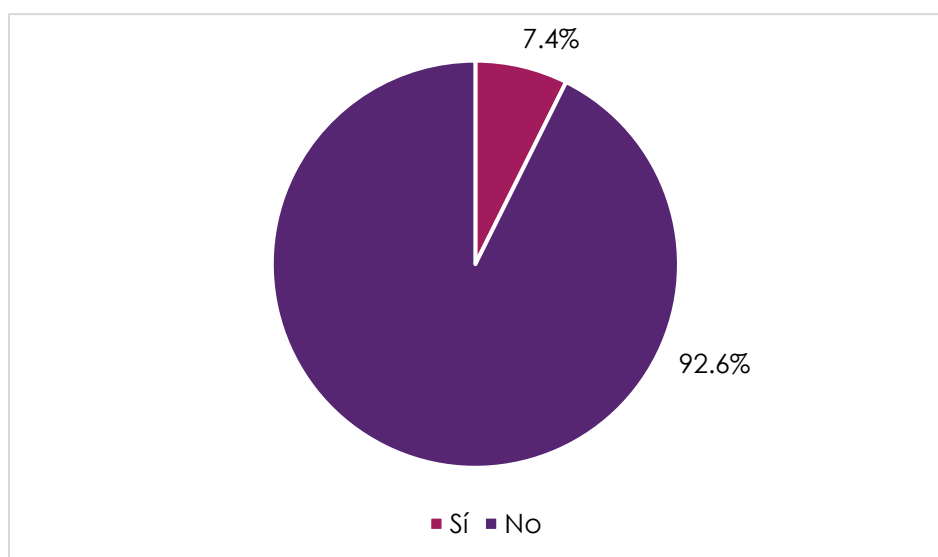
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



10.- INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?

El 92.6 por ciento (403 elementos) indicó no contar con ingresos adicionales provenientes de actividades comerciales, financieras o servicios profesionales, mientras que el 7.4 por ciento (32 elementos) señaló que sí dispone de ingresos adicionales.

Gráfica 10. INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 13. INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	32	7.4
No (pasar a la pregunta 11)	403	92.6
Total	435	100.0

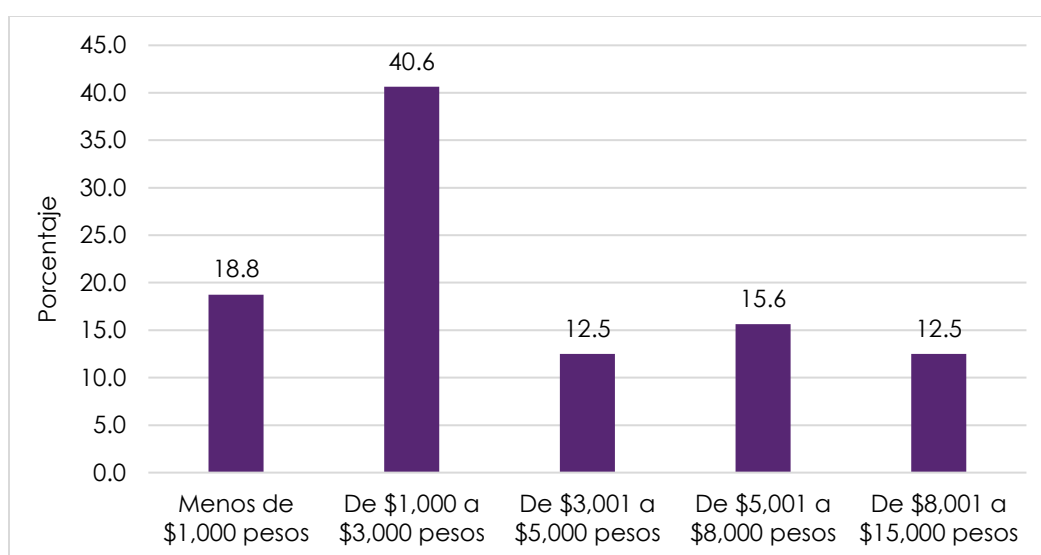
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



10.1.- ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?

De los 32 elementos que indicaron contar con ingresos adicionales, el 40.6 por ciento (13 elementos) reportó una cantidad entre \$1,000 y \$3,000 pesos, seguido por el 18.8 por ciento (6 elementos) que recibe menos de \$1,000 pesos. El 15.6 por ciento (5 elementos) señaló un rango de \$5,001 a \$8,000 pesos, mientras que el 12.5 por ciento (4 elementos) declaró recibir entre \$3,001 y \$5,000 pesos. Finalmente, otro 12.5 por ciento (4 elementos) reportó ingresos adicionales de entre \$8,001 y \$15,000 pesos.

Gráfica 11. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 14. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de \$1,000 pesos	6	18.8
De \$1,000 a \$3,000 pesos	13	40.6
De \$3,001 a \$5,000 pesos	4	12.5
De \$5,001 a \$8,000 pesos	5	15.6
De \$8,001 a \$15,000 pesos	4	12.5
Total	32	100.0

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

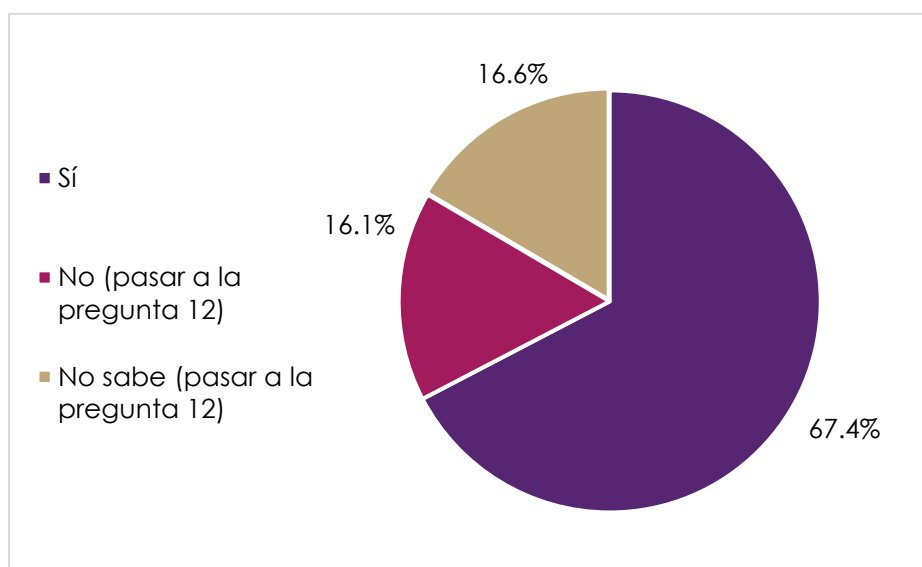


Profesionalización

11.- ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?

El 67.4 por ciento (293 elementos) afirmó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, mientras que el 16.6 por ciento (72 elementos) indicó no saberlo, y el 16.1 por ciento (70 elementos) señaló que su institución no cuenta con este servicio.

Gráfica 12. ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 15. ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	293	67.4
No (pasar a la pregunta 12)	70	16.1
No sabe (pasar a la pregunta 12)	72	16.6
Total	435	100.0

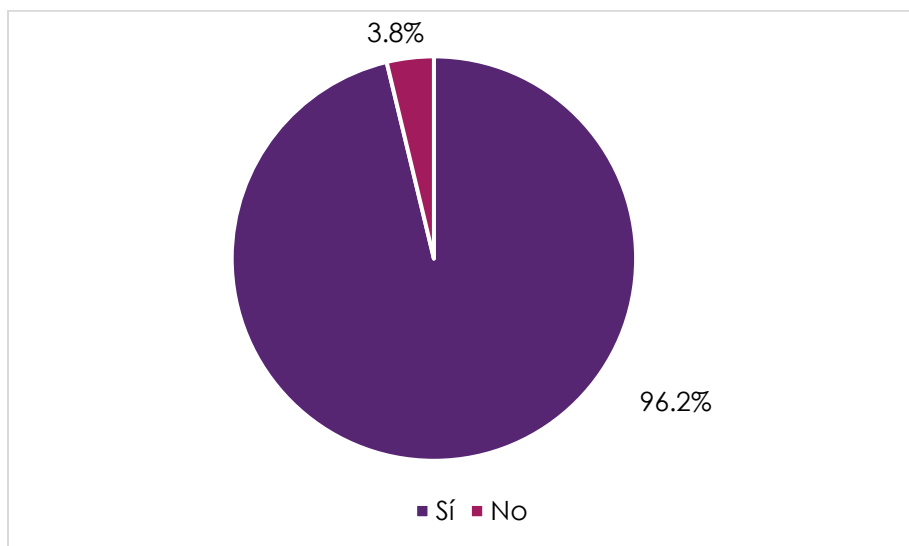
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 293 elementos entrevistados que afirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 96.2 por ciento (282 elementos) señaló conocer las funciones y requisitos que debe cumplir para el puesto que actualmente ocupa, mientras que el 3.8 por ciento (11 elementos) indicó no conocerlos.

Gráfica 13. ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 16. ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	282	96.2
No	11	3.8
Total	293	100.0

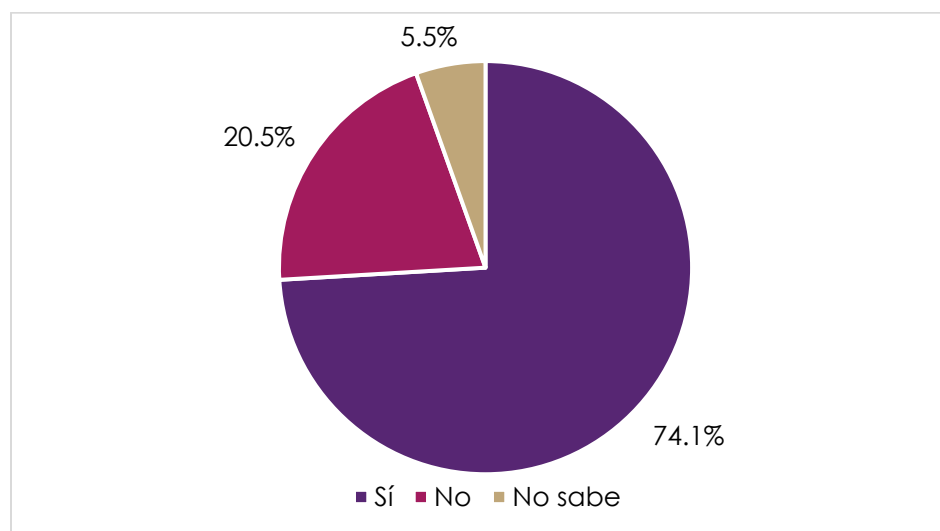
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 293 elementos que afirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 74.1 por ciento (217 elementos) indicó que la institución emite convocatorias públicas y abiertas para ocupar plazas vacantes. Por otro lado, el 20.5 por ciento (60 elementos) mencionó que no se realizan estas convocatorias, mientras que el 5.5 por ciento (16 elementos) señaló no saber si se emiten.

Gráfica 14. ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 17. ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?

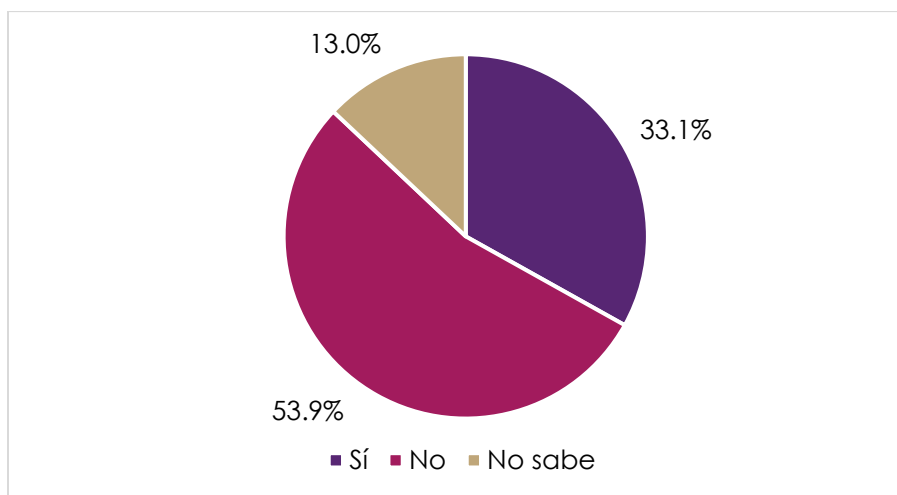
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	217	74.1
No	60	20.5
No sabe	16	5.5
Total	293	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

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

De los 293 elementos que afirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 53.9 por ciento (158 elementos) indicó no contar con un plan individual de carrera aprobado por su institución. Por otro lado, el 33.1 por ciento (97 elementos) señaló que sí tiene un plan de carrera, mientras que el 13.0 por ciento (38 elementos) mencionó no saber si cuenta con uno.

Gráfica 15. ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 18. ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	97	33.1
No	158	53.9
No sabe	38	13.0
Total	293	100.0

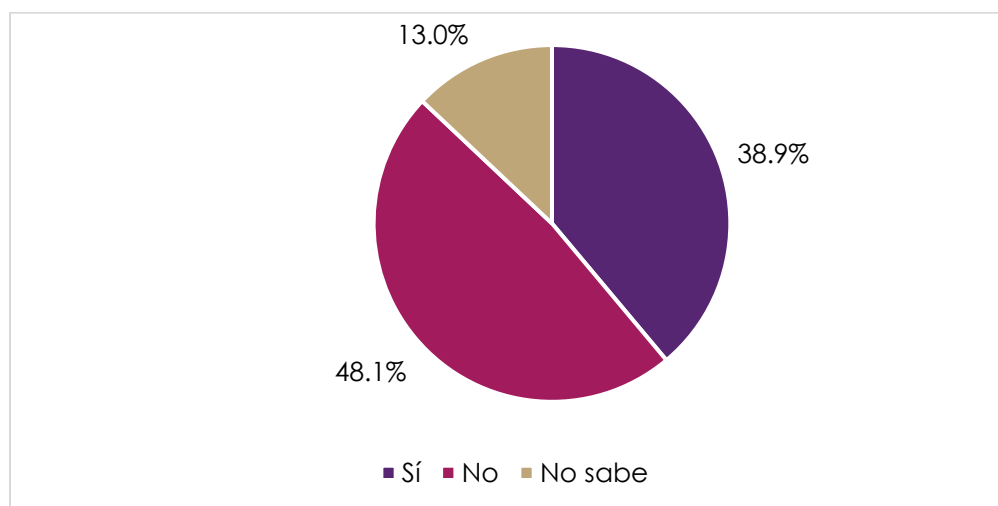
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 293 elementos que afirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 48.1 por ciento (141 elementos) indicó que los ascensos y promociones no se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos. Por otro lado, el 38.9 por ciento (114 elementos) señaló que sí se llevan a cabo estos concursos, mientras que el 13.0 por ciento (38 elementos) mencionó no saber si se realizan.

Gráfica 16. ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 19. ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	114	38.9
No	141	48.1
No sabe	38	13.0
Total	293	100.0

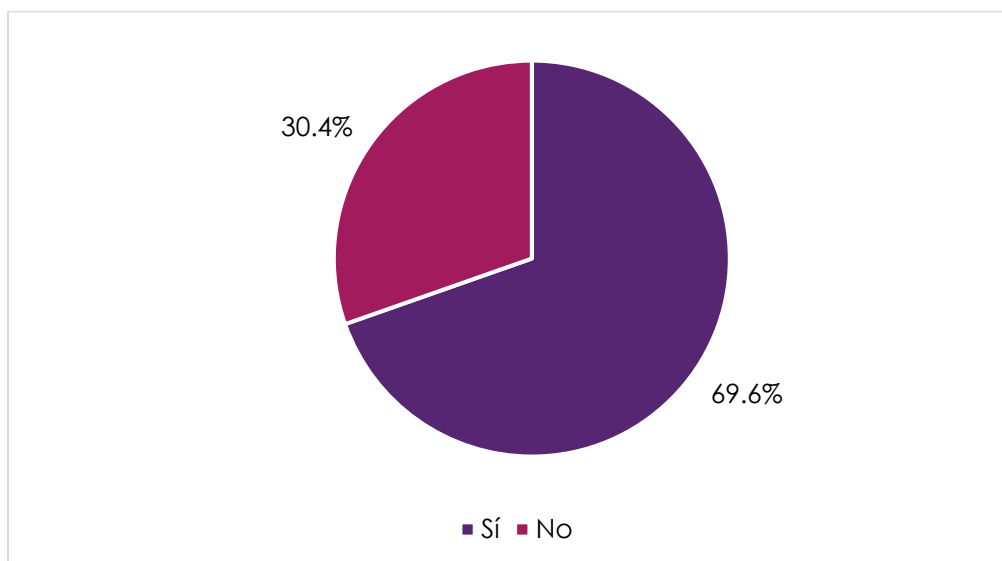
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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?

De los 293 elementos que afirmaron que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera, el 69.6 por ciento (204 elementos) indicó que sí sabía que, como parte del Servicio Profesional de Carrera, tiene derecho a que se revisen las resoluciones disciplinarias emitidas en su contra mediante el Recurso de Rectificación. Por otro lado, el 30.4 por ciento (89 elementos) mencionó que no sabía de este derecho.

Gráfica 17. ¿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?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 20. ¿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?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	204	69.6
No	89	30.4
Total	293	100.0

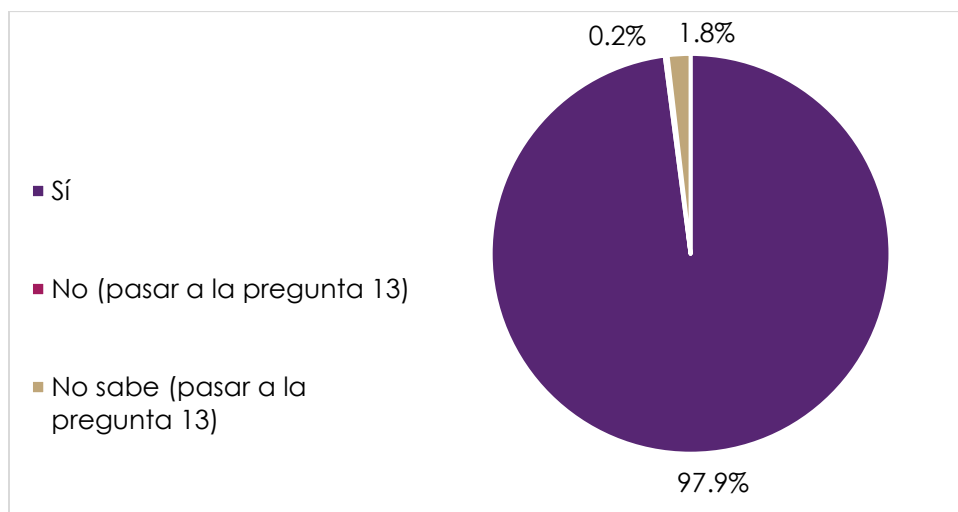
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 97.9 por ciento (426 elementos) afirmó estar inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública. Por otro lado, el 1.8 por ciento (8 elementos) indicó no saber si está inscrito, y el 0.2 por ciento (1 elemento) señaló que no está inscrito.

Gráfica 18. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 21. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?

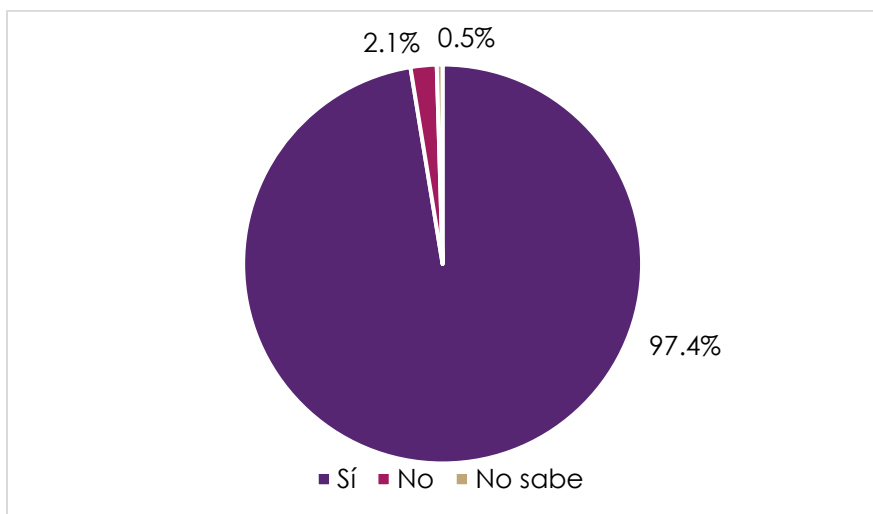
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	426	97.9
No (pasar a la pregunta 13)	1	0.2
No sabe (pasar a la pregunta 13)	8	1.8
Total	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

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

De los 426 elementos que afirmaron estar inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 97.4 por ciento (415 elementos) indicó que cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP). Por otro lado, el 2.1 por ciento (9 elementos) señaló que no tiene CUIP, mientras que el 0.5 por ciento (2 elementos) mencionó no saber si cuenta con ella.

Gráfica 19. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 22. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?

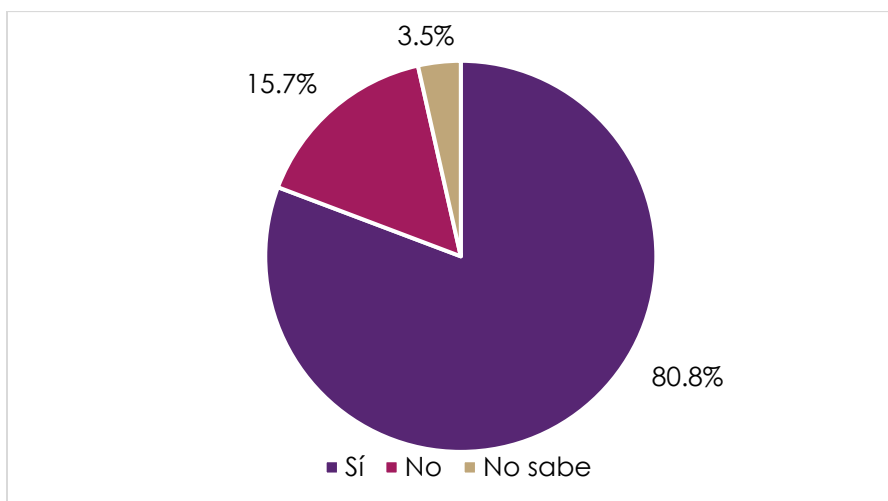
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	415	97.4
No	9	2.1
No sabe	2	0.5
Total	426	100.0

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

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

De los 426 elementos que afirmaron estar inscritos en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 80.8 por ciento (344 elementos) indicó que cuenta con el Certificado Único Policial (CUP). Por otro lado, el 15.7 por ciento (67 elementos) señaló que no tiene el CUP, mientras que el 3.5 por ciento (15 elementos) mencionó no saber si cuenta con él.

Gráfica 20. ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:

Tabla 23. ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	344	80.8
No	67	15.7
No sabe	15	3.5
Total	426	100.0

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



13.- ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada a los 435 elementos, las prestaciones laborales más frecuentes incluyen el aguinaldo, reportado por el 97.5 por ciento de los encuestados, y las vacaciones, con una disponibilidad del 98.4 por ciento. También destacan los servicios médicos dentro de las instalaciones, ofrecidos al 90.6 por ciento, los días de permiso, reportados por el 89.7 por ciento, y los comedores en las instalaciones, disponibles para el 88.7 por ciento. El seguro de vida es proporcionado al 84.1 por ciento de los encuestados, mientras que los servicios psicológicos están al alcance del 76.1 por ciento. Además, el 69.9 por ciento tiene acceso a licencias de maternidad o paternidad.

En términos de prestaciones moderadamente frecuentes, el 59.8 por ciento de los encuestados cuenta con un fondo para el retiro, el 57.9 por ciento recibe vales de despensa y el 46.9 por ciento tiene acceso a áreas deportivas.

Por otro lado, entre las prestaciones menos comunes destacan la seguridad social estatal, disponible para el 30.6 por ciento de los encuestados, y el apoyo educativo junto con el seguro de gastos médicos mayores, ofrecidos al 31.5 por ciento cada uno. También se encuentran el apoyo para vivienda, con una disponibilidad del 25.5 por ciento, el apoyo para gastos funerarios, ofrecido al 20.5 por ciento, y los créditos para vivienda, accesibles para el 18.2 por ciento.

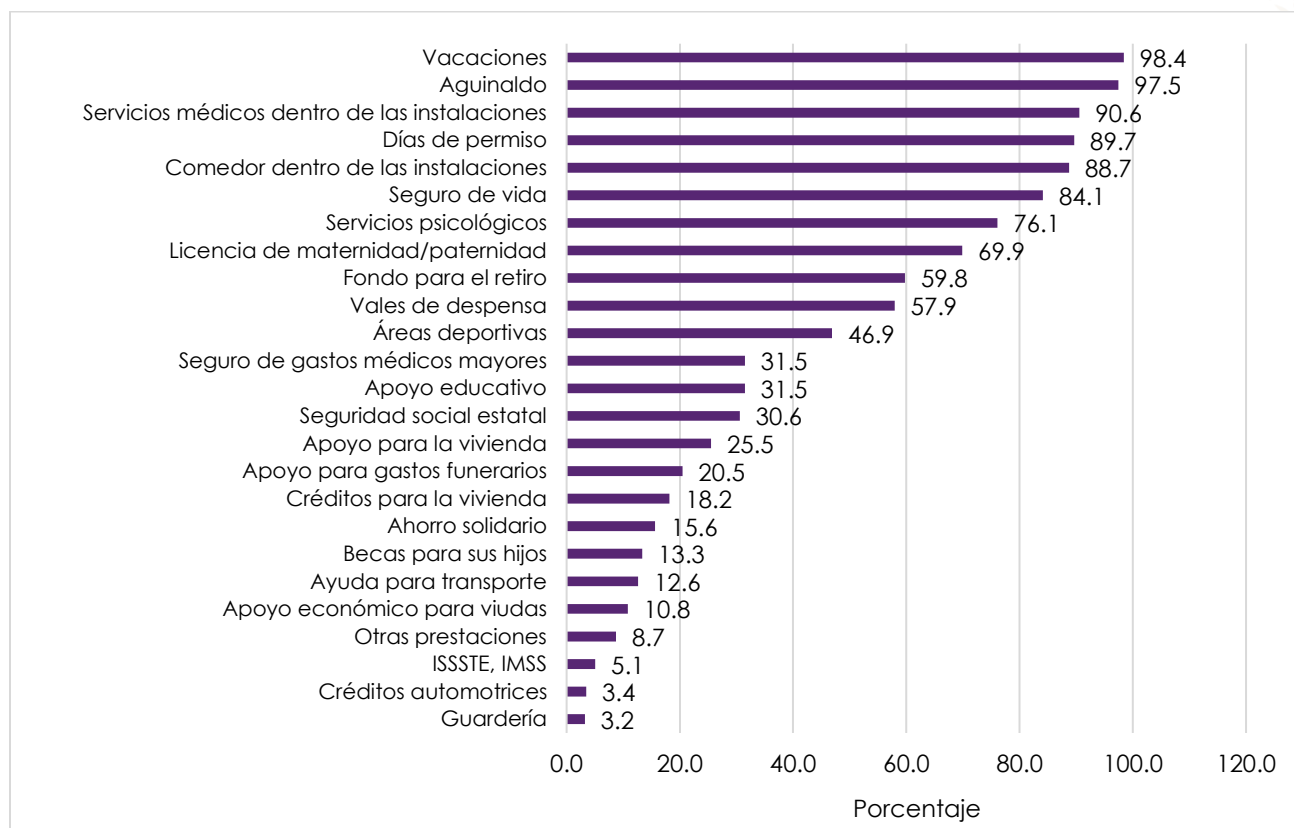
Otras prestaciones poco frecuentes incluyen el ahorro solidario, disponible para el 15.6 por ciento, las becas para sus hijos, otorgadas al 13.3 por ciento, y la ayuda para transporte, reportada por el 12.6 por ciento. El apoyo económico para viudas es recibido por el 10.8 por ciento de los encuestados, mientras que otras prestaciones diversas se identifican en el 8.7 por ciento de los casos.

Finalmente, las prestaciones menos frecuentes incluyen la afiliación al ISSSTE o IMSS, con apenas el 5.1 por ciento de cobertura, las guarderías disponibles solo para el 3.2 por ciento, y los créditos automotrices ofrecidos al 3.4 por ciento.

Estas cifras reflejan una amplia variabilidad en las condiciones laborales de los encuestados.



Gráfica 21. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 24. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?

	Sí		No		No sabe		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Vacaciones	428	98.4	5	1.1	2	0.5	435	100
Aguinaldo	424	97.5	1	0.2	10	2.3	435	100
Servicios médicos dentro de las instalaciones	394	90.6	37	8.5	4	0.9	435	100
Días de permiso	390	89.7	31	7.1	14	3.2	435	100
Comedor dentro de las instalaciones	386	88.7	47	10.8	2	0.5	435	100
Seguro de vida	366	84.1	44	10.1	25	5.7	435	100
Servicios psicológicos	331	76.1	80	18.4	24	5.5	435	100
Licencia de maternidad/ paternidad	304	69.9	80	18.4	51	11.7	435	100
Fondo para el retiro	260	59.8	122	28.0	53	12.2	435	100
Vales de despensa	252	57.9	175	40.2	8	1.8	435	100
Áreas deportivas	204	46.9	224	51.5	7	1.6	435	100
Seguro de gastos médicos mayores	137	31.5	209	48.0	89	20.5	435	100
Apoyo educativo	137	31.5	252	57.9	46	10.6	435	100
Seguridad social estatal	133	30.6	246	56.6	56	12.9	435	100



	Sí		No		No sabe		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Apoyo para la vivienda	111	25.5	279	64.1	45	10.3	435	100
Apoyo para gastos funerarios	89	20.5	240	55.2	106	24.4	435	100
Créditos para la vivienda	79	18.2	295	67.8	61	14.0	435	100
Ahorro solidario	68	15.6	300	69.0	67	15.4	435	100
Becas para sus hijos	58	13.3	304	69.9	73	16.8	435	100
Ayuda para transporte	55	12.6	354	81.4	26	6.0	435	100
Apoyo económico para viudas	47	10.8	241	55.4	147	33.8	435	100
Otras prestaciones	38	8.7	305	70.1	92	21.1	435	100
ISSSTE, IMSS	22	5.1	394	90.6	19	4.4	435	100
Créditos automotrices	15	3.4	371	85.3	49	11.3	435	100
Guardería	14	3.2	363	83.4	58	13.3	435	100

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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

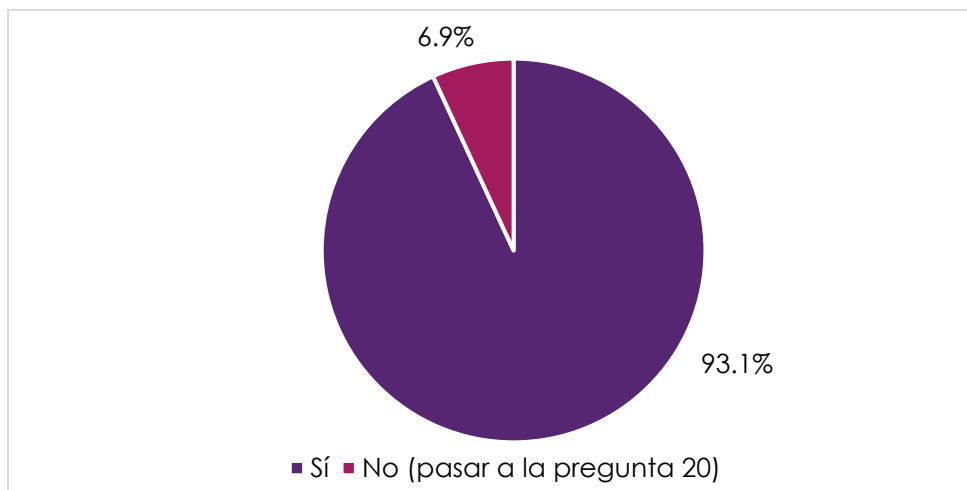


Capacitación

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

El 93.1 por ciento (405 elementos) afirmó haber recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación, mientras que el 6.9 por ciento (30 elementos) indicó que no ha recibido capacitación.

Gráfica 22. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 25. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	405	93.1
No (pasar a la pregunta 20)	30	6.9
Total	435	100.0

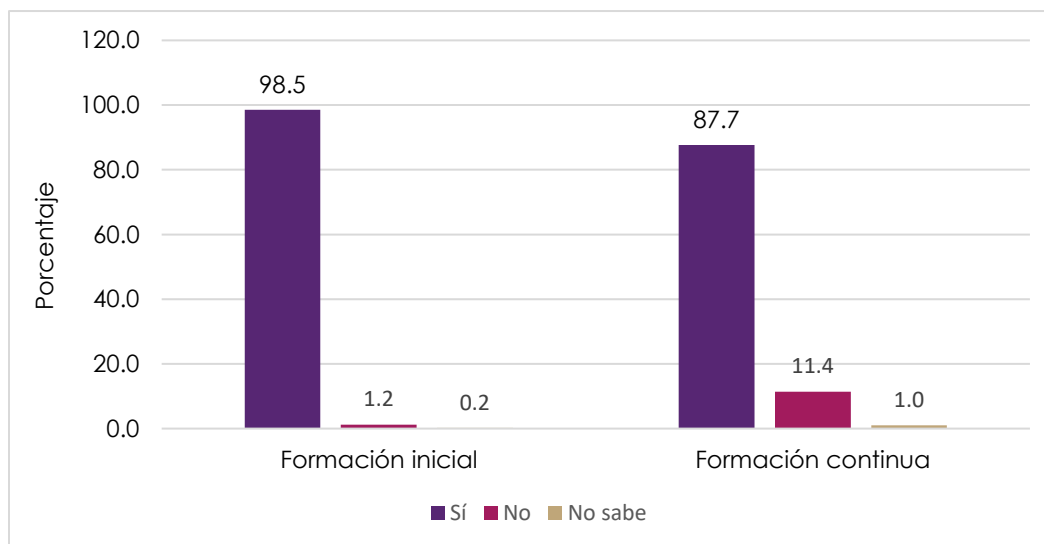
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



15.- ¿De qué tipo?

De los 405 elementos que afirmaron haber recibido cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación, el 98.5 por ciento (399 elementos) recibió formación inicial, mientras que el 1.2 por ciento (5 elementos) no la recibió, y el 0.2 por ciento (1 elemento) no sabe si la recibió. Por otro lado, el 87.7 por ciento (355 elementos de 405) recibió formación continua, el 11.4 por ciento (46 elementos) no recibió esta formación, y el 1.0 por ciento (4 elementos) no sabe si la recibió.

Gráfica 23. ¿De qué tipo?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 26. ¿De qué tipo?

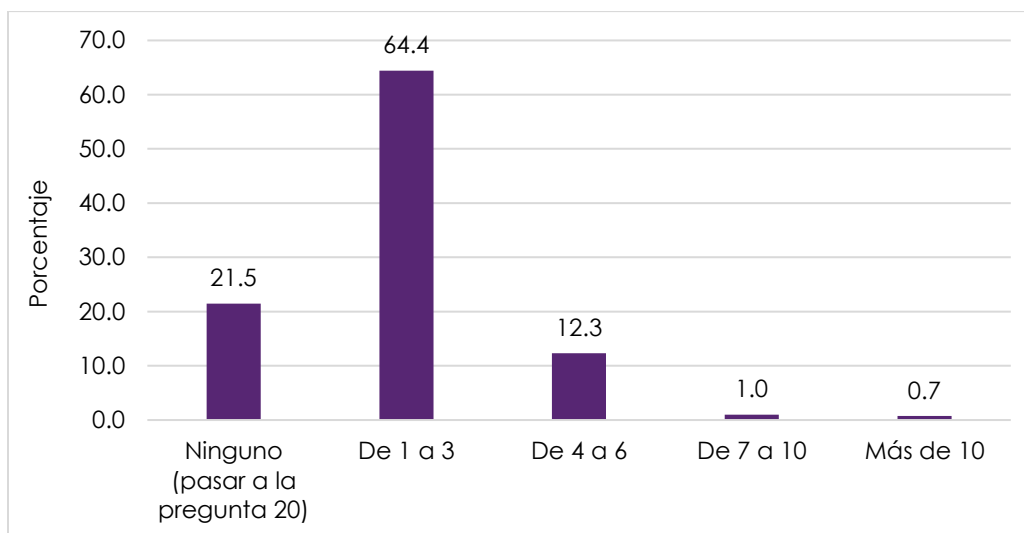
	Formación inicial		Formación continua	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	399	98.5	355	87.7
No	5	1.2	46	11.4
No sabe	1	0.2	4	1.0
Total	405	100.0	405	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

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

De los 405 elementos que afirmaron haber recibido cursos de capacitación en el último año, el 64.4 por ciento (261 elementos) recibió entre 1 y 3 cursos. El 21.5 por ciento (87 elementos) no recibió ningún curso, el 12.3 por ciento (50 elementos) participó en 4 a 6 cursos, el 1.0 por ciento (4 elementos) recibió entre 7 y 10 cursos, y el 0.7 por ciento (3 elementos) recibió más de 10 cursos.

Gráfica 24. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 27. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno (pasar a la pregunta 20)	87	21.5
De 1 a 3	261	64.4
De 4 a 6	50	12.3
De 7 a 10	4	1.0
Más de 10	3	0.7
Total	405	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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?

De los 318 elementos que reportaron haber asistido a algún curso en el último año, el curso con mayor participación fue "Competencias Básicas de la Función", con un 69.5 por ciento de los encuestados señalando su asistencia. Le siguieron "Formación Inicial", que registró un 54.1 por ciento de participación, y los "Cursos de Formación Continua u Otros", con un 53.5 por ciento. Asimismo, el "Protocolo Nacional de Actuación: Primer Respondiente e Informe Policial Homologado" alcanzó una participación igualmente destacada del 49.4 por ciento.

Por otro lado, los cursos con menor participación incluyeron aquellos especializados, como "Curso de Especialización para Asesor Jurídico de Víctimas" y "Protocolo Minnesota", en los que más del 89 por ciento de los encuestados indicaron no haber asistido. También destacaron cursos como "Formación Inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal" y "Curso de Especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos", con niveles de participación inferiores al 13 por ciento. Este patrón se repitió en otros programas altamente específicos, como el "Curso Taller de Especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal" y el "Protocolo de Estambul".

En general, los cursos de mayor participación tienden a ser aquellos con temáticas más generales o fundamentales, mientras que los especializados, orientados a roles muy específicos, mostraron un menor alcance entre los encuestados.

Es importante señalar que, en general, las calificaciones negativas asignadas a los cursos son bajas en comparación con el total de participantes, lo que sugiere que la percepción de la mayoría de los cursos es positiva o moderadamente positiva.



A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 28. ¿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?

	No participó en algún curso con esa temática		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Formación Inicial para Policía de Proximidad	168	52.8	1	0.3	19	6.0	96	30.2	21	6.6	13	4.1	318	100.0
Formación Inicial	146	45.9	1	0.3	12	3.8	97	30.5	39	12.3	23	7.2	318	100.0
Competencias Básicas de la Función	97	30.5	1	0.3	19	6.0	131	41.2	40	12.6	30	9.4	318	100.0
Protocolo de Actuación Policial ante Hechos Delictivos	166	52.2	2	0.6	13	4.1	91	28.6	30	9.4	16	5.0	318	100.0
Protocolo de Actuación Policial ante Casos de Violencia contra las Mujeres y Feminicidios	188	59.1	2	0.6	16	5.0	64	20.1	31	9.7	17	5.3	318	100.0
Protocolo para la Atención de Víctimas Vulnerables	183	57.5	2	0.6	14	4.4	77	24.2	26	8.2	16	5.0	318	100.0
Técnicas y Tácticas de Reacción a la Emboscada	224	70.4	4	1.3	8	2.5	49	15.4	16	5.0	17	5.3	318	100.0
Medicina Táctica	254	79.9	2	0.6	8	2.5	32	10.1	13	4.1	9	2.8	318	100.0



	No participó en algún curso con esa temática		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Curso de especialización para Policía Procesal en el Sistema de Justicia Penal	240	75.5	1	0.3	10	3.1	45	14.2	13	4.1	9	2.8	318	100.0
Curso de especialización para Integrantes de la Unidades de Policía Cibernética	283	89.0	2	0.6	6	1.9	18	5.7	4	1.3	5	1.6	318	100.0
Curso de actualización de la Ley Nacional de Ejecución Penal para personal penitenciario	264	83.0	1	0.3	6	1.9	37	11.6	4	1.3	6	1.9	318	100.0
Curso de especialización para Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	264	83.0	1	0.3	7	2.2	32	10.1	10	3.1	4	1.3	318	100.0
Curso de actualización para Intervinientes en el Sistema de Justicia Penal para Adolescentes	265	83.3	1	0.3	4	1.3	32	10.1	12	3.8	4	1.3	318	100.0
Curso de especialización para Unidades	281	88.4	1	0.3	5	1.6	20	6.3	8	2.5	3	0.9	318	100.0



	No participó en algún curso con esa temática		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Especializadas contra el Secuestro (UECS)														
Curso de especialización para Facilitador en Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en materia penal	270	84.9	3	0.9	6	1.9	29	9.1	8	2.5	2	0.6	318	100.0
Curso de especialización para los Operadores del Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes con enfoque en Facilitadores de Mecanismos Alternativos	277	87.1	1	0.3	4	1.3	25	7.9	7	2.2	4	1.3	318	100.0
Formación Inicial para Asesor Jurídico de Víctimas en el Sistema de Justicia Penal	283	89.0	2	0.6	4	1.3	22	6.9	6	1.9	1	0.3	318	100.0
Curso de especialización para Asesor Jurídico de Víctimas	288	90.6	1	0.3	6	1.9	17	5.3	5	1.6	1	0.3	318	100.0



	No participó en algún curso con esa temática		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Reparación Integral)	241	75.8	0	0	8	2.5	50	15.7	12	3.8	7	2.2	318	100.0
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (Perspectiva de género)	204	64.2	0	0	15	4.7	68	21.4	20	6.3	11	3.5	318	100.0
Curso sobre Derechos Humanos de las Víctimas (trata de personas)	235	73.9	0	0	8	2.5	52	16.4	11	3.5	12	3.8	318	100.0
Curso taller de especialización para Ministerio Público Orientador en el Sistema de Justicia Penal	282	88.7	1	0.3	6	1.9	20	6.3	7	2.2	2	0.6	318	100.0
Formación Inicial para Guías Técnicos en el Sistema Integral de Justicia Penal para Adolescentes	278	87.4	1	0.3	6	1.9	23	7.2	8	2.5	2	0.6	318	100.0
Protocolo Minnesota	285	89.6	1	0.3	10	3.1	15	4.7	6	1.9	1	0.3	318	100.0
Protocolo de Derechos Humanos y Tortura	240	75.5	2	0.6	11	3.5	43	13.5	11	3.5	11	3.5	318	100.0



	No participó en algún curso con esa temática		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Protocolo de Estambul	263	82.7	1	0.3	9	2.8	27	8.5	12	3.8	6	1.9	318	100.0
Protocolo Nacional de Actuación. Primer Respondiente e Informe Policial Homologado	161	50.6	1	0.3	15	4.7	92	28.9	32	10.1	17	5.3	318	100.0
Justicia Cívica	246	77.4	2	0.6	8	2.5	46	14.5	8	2.5	8	2.5	318	100.0
Proximidad	220	69.2	1	0.3	7	2.2	69	21.7	9	2.8	12	3.8	318	100.0
Protocolo de Investigación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	254	79.9	2	0.6	7	2.2	37	11.6	12	3.8	6	1.9	318	100.0
Cursos de Formación continua u Otros	148	46.5	2	0.6	20	6.3	107	33.6	24	7.5	17	5.3	318	100.0

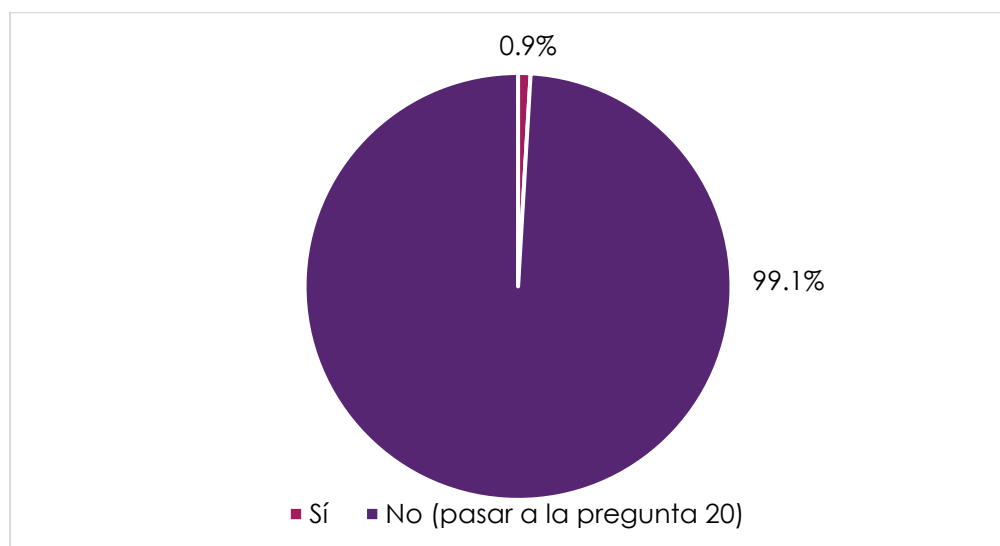
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 318 elementos que participaron en cursos de capacitación, solo el 0.9 por ciento (3 elementos) recibió capacitación en el extranjero durante el año 2024.

Gráfica 25. ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 29. ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	0.9
No (pasar a la pregunta 20)	315	99.1
Total	318	100.0

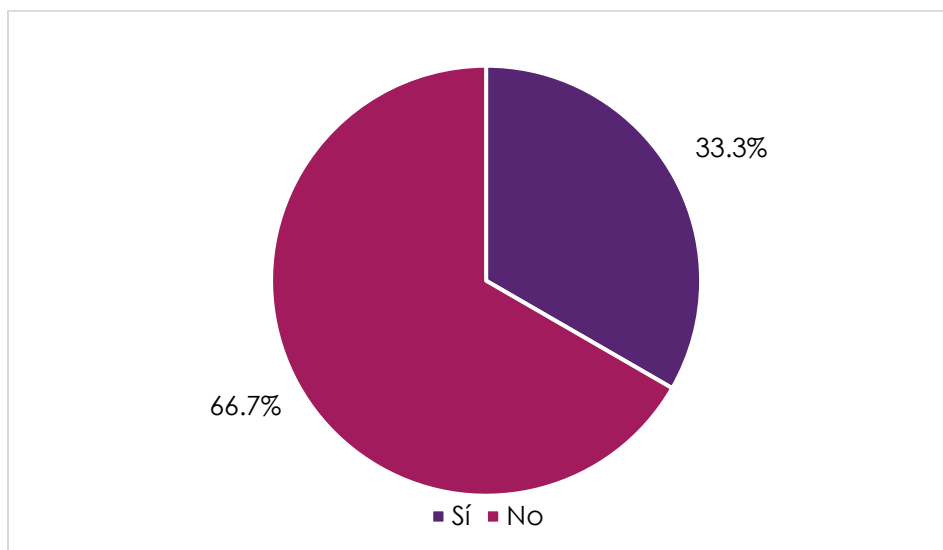
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 3 elementos que recibieron capacitación en el extranjero en el año 2024, solo uno impartió cursos al personal operativo con los conocimientos adquiridos (33.3 por ciento).

Gráfica 26. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 30. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	33.3
No	2	66.7
Total	3	100.0

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



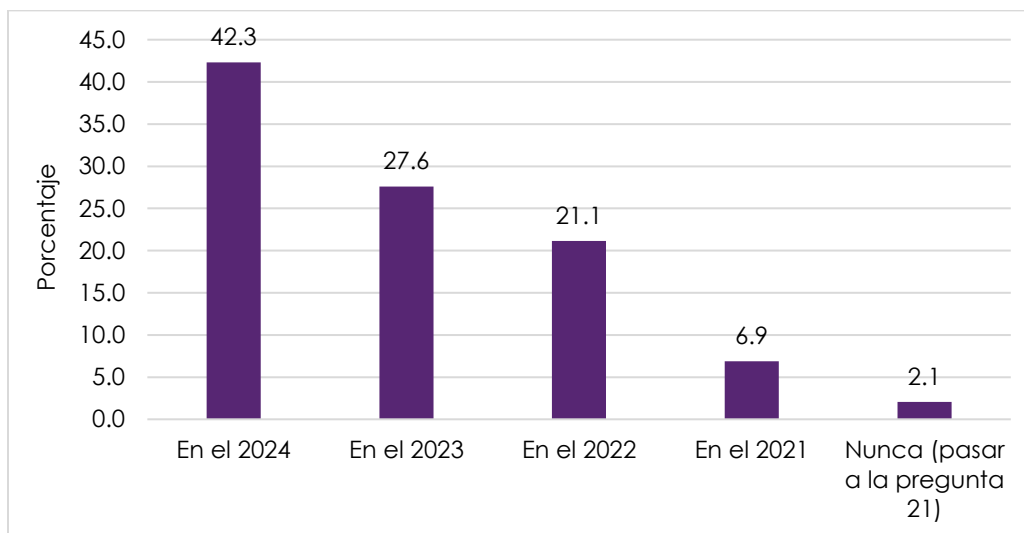
Evaluación policial

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

La Evaluación de Control de Confianza es un procedimiento diseñado para verificar la idoneidad y fiabilidad de los miembros de las Instituciones de Seguridad Pública, con el propósito de asegurar que cumplan con los estándares necesarios para ejercer sus funciones de manera ética y eficiente. Este proceso consta de cinco etapas de evaluación: médica, toxicológica, psicológica, poligráfica y de investigación socioeconómica (Servicio de Protección Federal, 2024).

De los 435 elementos entrevistados, el 42.3 por ciento (184 elementos) indicó que la última vez que les aplicaron exámenes de control de confianza fue en el 2024. El 27.6 por ciento (120 elementos) lo tuvo en el 2023, el 21.1 por ciento (92 elementos) en el 2022, el 6.9 por ciento (30 elementos) en el 2021, y el 2.1 por ciento (9 elementos) nunca ha recibido este tipo de exámenes.

Gráfica 27. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?



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



A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:

Tabla 31. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje
En el 2024	184	42.3
En el 2023	120	27.6
En el 2022	92	21.1
En el 2021	30	6.9
Nunca (pasar a la pregunta 21)	9	2.1
Total	435	100.0

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



20.1.- En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?

De los 426 elementos que aplicaron exámenes de control de confianza, la mayoría calificó de manera positiva varios aspectos del proceso. En cuanto a la organización y logística del proceso de evaluación, un 60.3 por ciento de los encuestados consideró que fue "bueno", mientras que un 9.4 por ciento lo calificó como "muy bueno" y un 7.3 por ciento como "excelente".

Respecto al trato por parte del personal evaluador, el 54.0 por ciento de los participantes calificaron la atención como "bueno", un 12.7 por ciento como "muy bueno" y un 10.8 por ciento como "excelente".

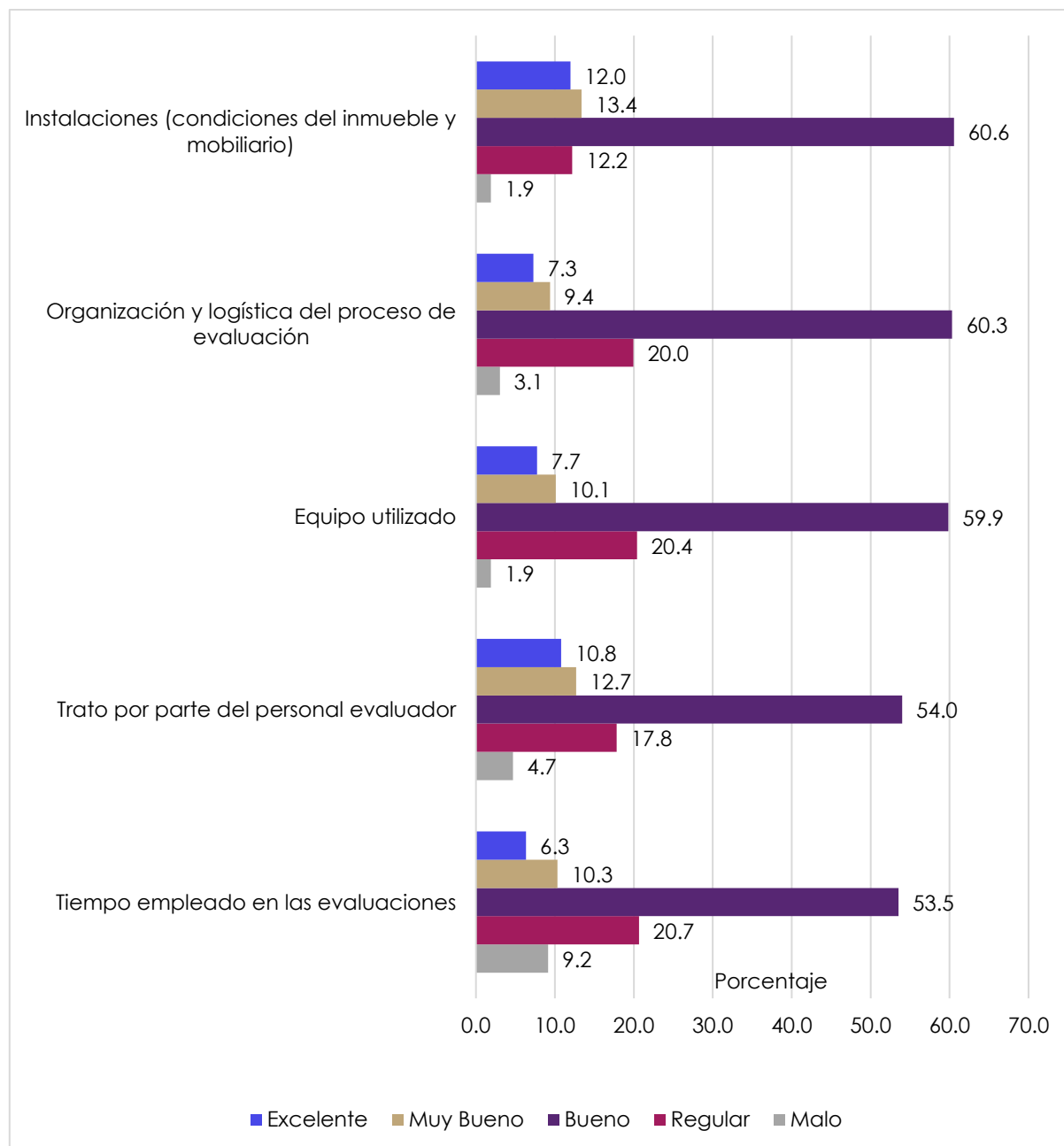
En relación al tiempo empleado en las evaluaciones, el 53.5 por ciento de los encuestados lo consideró "bueno", un 10.3 por ciento lo calificó como "muy bueno" y un 6.3 por ciento como "excelente".

En cuanto al equipo utilizado, la mayoría también dio una calificación positiva, con un 59.9 por ciento calificando como "bueno", un 10.1 por ciento como "muy bueno" y un 7.7 por ciento como "excelente".

Por último, en relación con las instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario), un 60.6 por ciento de los encuestados lo calificó como "bueno", un 13.4 por ciento como "muy bueno" y un 12.0 por ciento como "excelente".

Estos resultados indican que, en general, el proceso de evaluación de control de confianza se percibe de forma satisfactoria. A pesar de la valoración positiva, hay áreas donde algunos aspectos podrían mejorarse ya que un porcentaje no despreciable de los encuestados calificó varios elementos como "regular".

Gráfica 28. En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 32. En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?

	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Excelente		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)	8	1.9	52	12.2	258	60.6	57	13.4	51	12.0	426	100
Organización y logística del proceso de evaluación	13	3.1	85	20.0	257	60.3	40	9.4	31	7.3	426	100
Equipo utilizado	8	1.9	87	20.4	255	59.9	43	10.1	33	7.7	426	100
Trato por parte del personal evaluador	20	4.7	76	17.8	230	54.0	54	12.7	46	10.8	426	100
Tiempo empleado en las evaluaciones	39	9.2	88	20.7	228	53.5	44	10.3	27	6.3	426	100

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

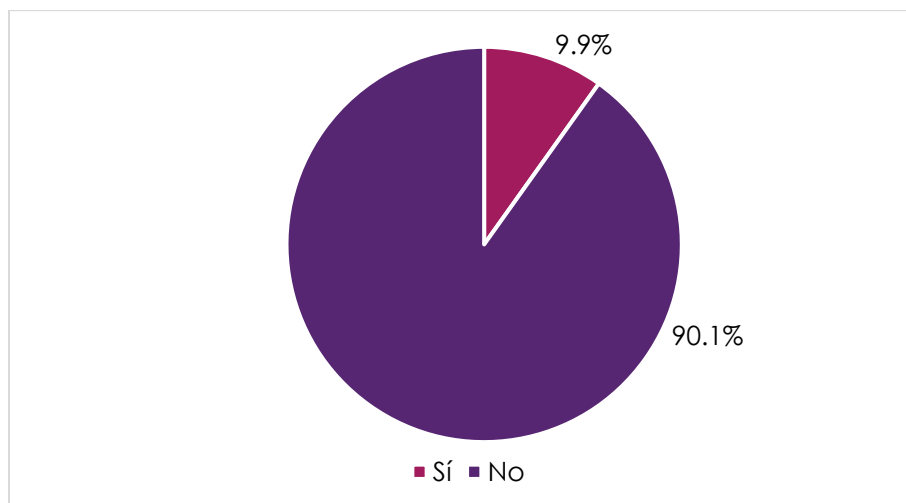
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 426 elementos que recibieron exámenes de control de confianza, el 9.9 por ciento (42 elementos) indicó que conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza, mientras que el 90.1 por ciento (384 elementos) mencionó que no lo conoce.

Gráfica 29. ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 33. ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	42	9.9
No	384	90.1
Total	426	100.0

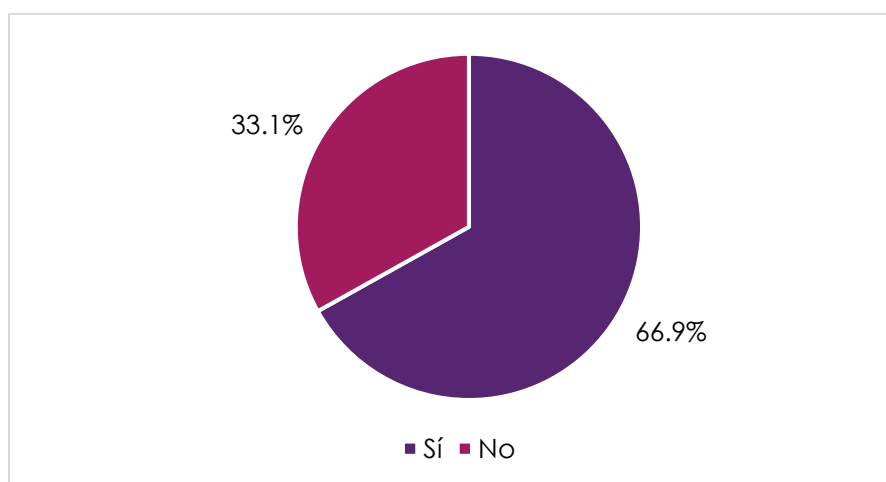
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 426 elementos que recibieron exámenes de control de confianza, el 66.9 por ciento (285 elementos) indicó que le han realizado el examen toxicológico de manera sorpresiva (sin ser notificado con anticipación). Por otro lado, el 33.1 por ciento (141 elementos) señaló que no le han realizado este examen de manera sorpresiva.

Gráfica 30. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 34. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	285	66.9
No	141	33.1
Total	426	100.0

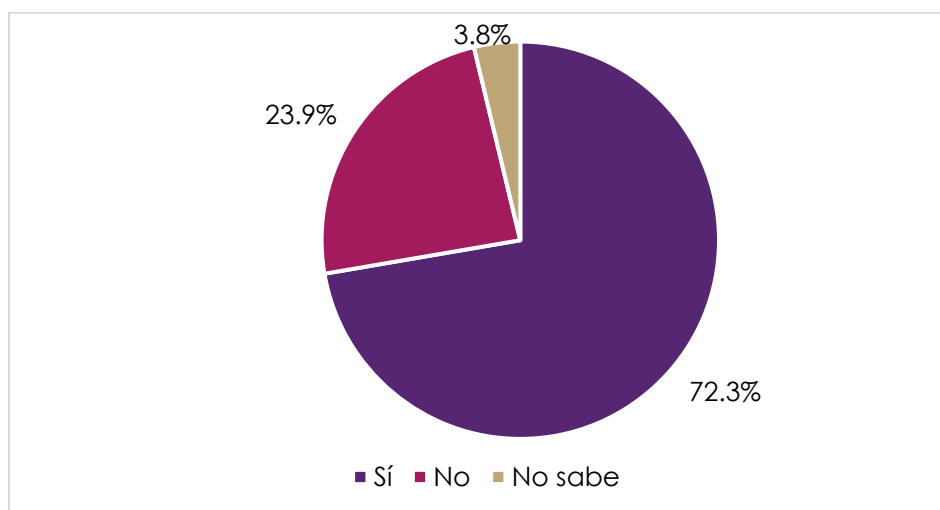
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 426 elementos que recibieron exámenes de control de confianza, el 72.3 por ciento (308 elementos) considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública. Por otro lado, el 23.9 por ciento (102 elementos) sostiene que no contribuye, mientras que el 3.8 por ciento (16 elementos) considera que no sabe si esta evaluación contribuye o no al fortalecimiento de las instituciones.

Gráfica 31. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 35. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	308	72.3
No	102	23.9
No sabe	16	3.8
Total	426	100.0

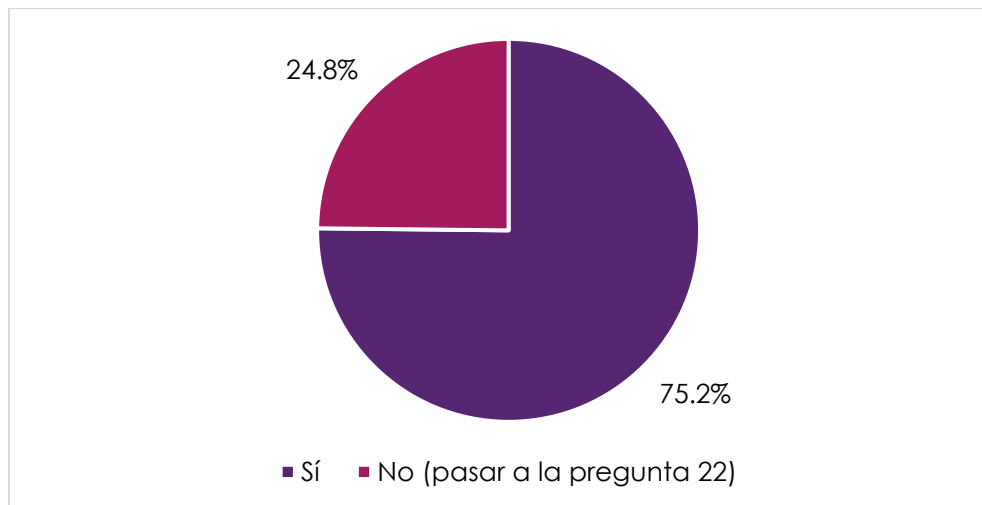
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 75.2 por ciento (327 elementos) indicó que le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función, mientras que el 24.8 por ciento (108 elementos) mencionó que no le han aplicado esta evaluación.

Gráfica 32. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 36. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	327	75.2
No (pasar a la pregunta 22)	108	24.8
Total	435	100.0

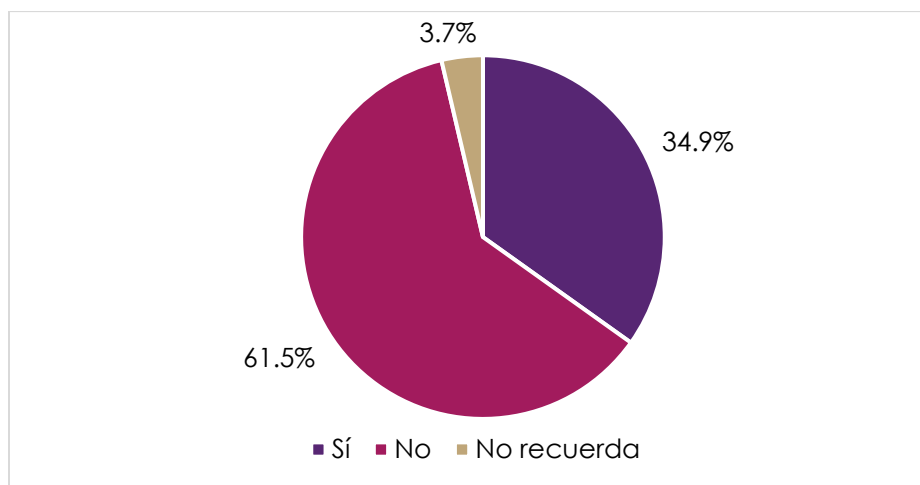
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 327 elementos que recibieron la evaluación de competencias básicas de la función, el 34.9 por ciento (114 elementos) conoció el resultado de la evaluación, mientras que el 61.5 por ciento (201 elementos) no lo conoció. El 3.7 por ciento (12 elementos) indicó no recordar el resultado de la evaluación.

Gráfica 33. ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 37. ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	114	34.9
No	201	61.5
No recuerda	12	3.7
Total	327	100.0

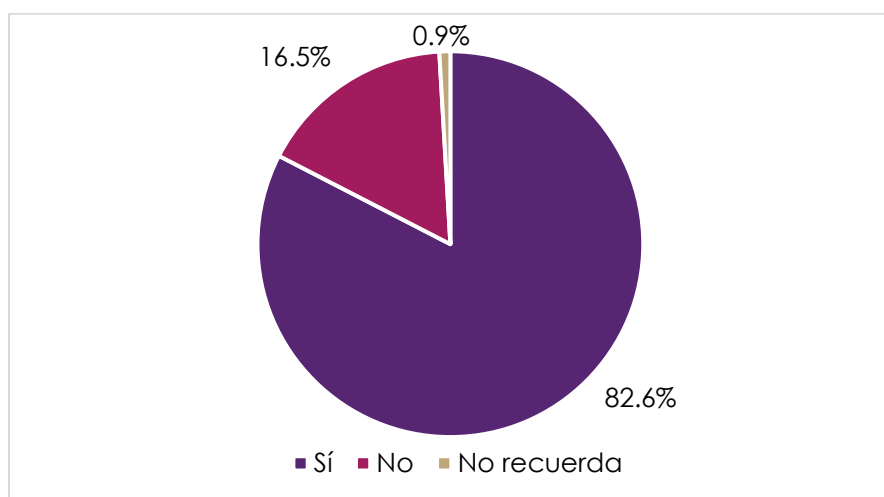
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 327 elementos que recibieron la evaluación de competencias básicas de la función, el 82.6 por ciento (270 elementos) indicó que recibió capacitación sobre las siete competencias de la función antes de la evaluación. El 16.5 por ciento (54 elementos) mencionó que no recibió esta capacitación, y el 0.9 por ciento (3 elementos) no recuerda si la recibió.

Gráfica 34. Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 38. Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	270	82.6
No	54	16.5
No recuerda	3	0.9
Total	327	100.0

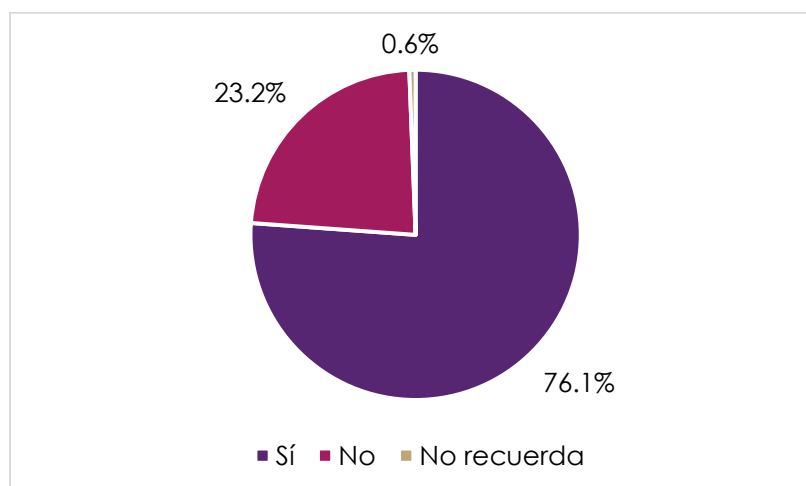
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 327 elementos que recibieron la evaluación de competencias básicas de la función, el 76.1 por ciento (249 elementos) indicó que el lugar donde se llevó a cabo la evaluación contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios. El 23.2 por ciento (76 elementos) mencionó que no contaba con los recursos necesarios, y el 0.6 por ciento (2 elementos) no recuerda si el lugar estaba adecuadamente preparado.

Gráfica 35. ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 39. ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	249	76.1
No	76	23.2
No recuerda	2	0.6
Total	327	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 327 elementos que recibieron la evaluación de competencias básicas de la función, el 4.0 por ciento (13 elementos) indicó que se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación. El 96.0 por ciento (314 elementos) mencionó que no enfrentó ninguna dificultad.

Gráfica 36. ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 40. ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	4.0
No (pasar a la pregunta 22)	314	96.0
Total	327	100.0

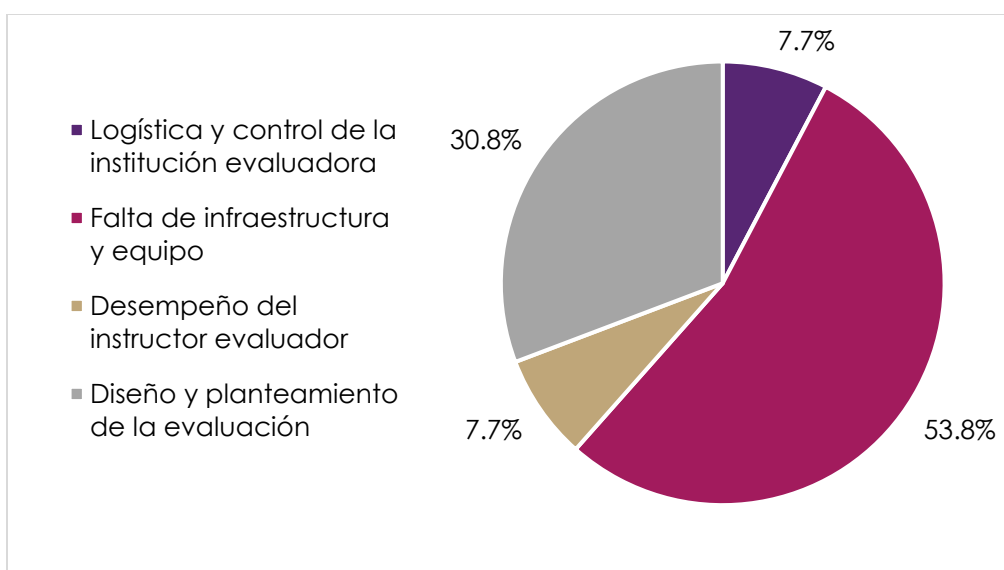
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 13 elementos que indicaron haber presentado alguna dificultad durante la evaluación de competencias básicas de la función, el 53.8 por ciento (7 elementos) atribuyó la dificultad a la falta de infraestructura y equipo. El 30.8 por ciento (4 elementos) señaló que la dificultad se debió al diseño y planteamiento de la evaluación, el 7.7 por ciento (1 elemento) mencionó el desempeño del instructor evaluador, y otro 7.7 por ciento (1 elemento) atribuyó la dificultad a la logística y control de la institución evaluadora.

Gráfica 37. Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 41. Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?

	Frecuencia	Porcentaje
Logística y control de la institución evaluadora	1	7.7
Falta de infraestructura y equipo	7	53.8
Desempeño del instructor evaluador	1	7.7
Diseño y planteamiento de la evaluación	4	30.8
Total	13	100.0

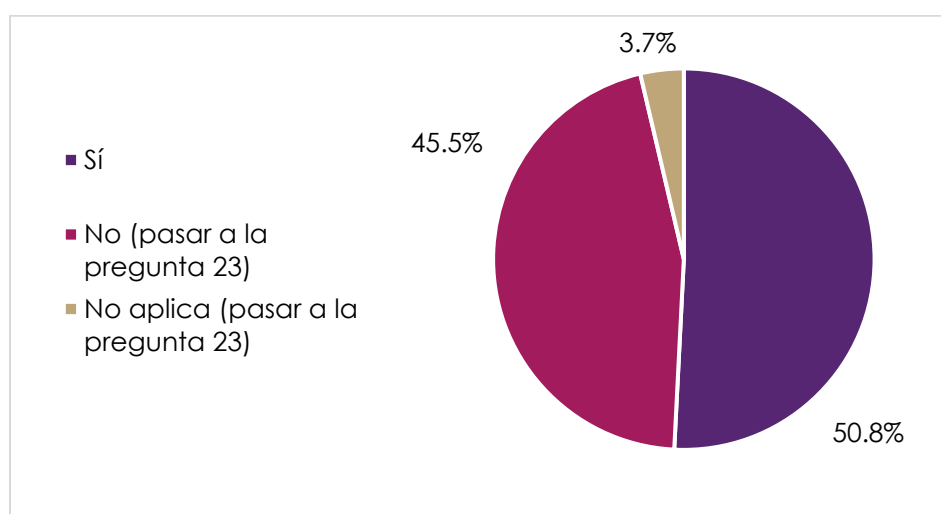
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 50.8 por ciento (221 elementos) indicó que le han aplicado una evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso. El 45.5 por ciento (198 elementos) mencionó que no le han aplicado esta evaluación, y el 3.7 por ciento (16 elementos) indicó que no aplica a su caso.

Gráfica 38. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 42. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	221	50.8
No (pasar a la pregunta 23)	198	45.5
No aplica (pasar a la pregunta 23)	16	3.7
Total	435	100.0

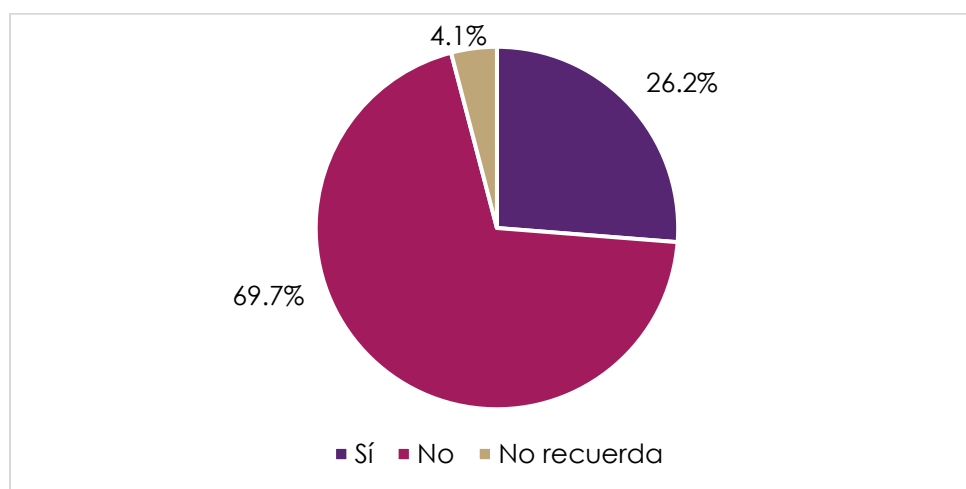
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 221 elementos que indicaron haber recibido una evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso, el 26.2 por ciento (58 elementos) conoció el resultado de su evaluación. El 69.7 por ciento (154 elementos) no conoció el resultado, y el 4.1 por ciento (9 elementos) no recuerda si lo conoció.

Gráfica 39. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 43. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	58	26.2
No	154	69.7
No recuerda	9	4.1
Total	221	100.0

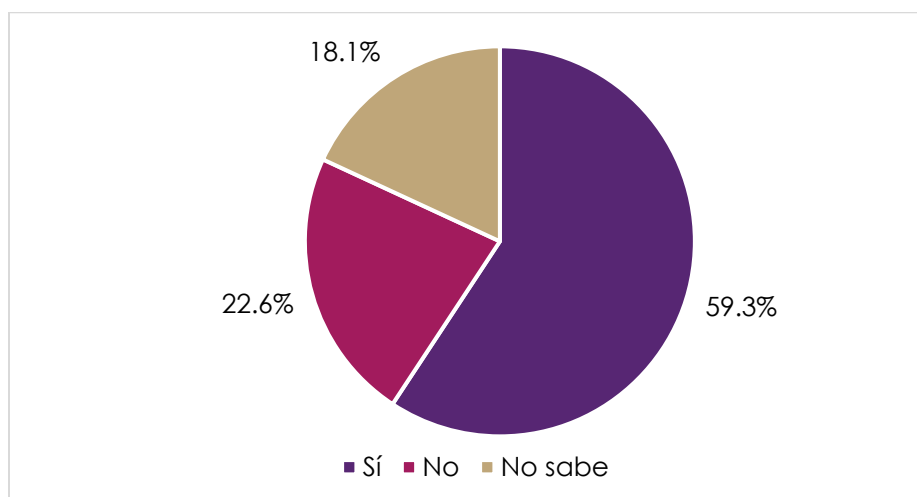
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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?

De los 221 elementos que recibieron una evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico, el 59.3 por ciento (131 elementos) indicó que en la aplicación de su evaluación participó su superior jerárquico, y que también estuvieron involucradas la Comisión del Servicio de Carrera y la Comisión de Honor y Justicia. El 22.6 por ciento (50 elementos) señaló que no se dio esta participación, y el 18.1 por ciento (40 elementos) no sabe si participaron estas comisiones.

Gráfica 40. ¿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?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 44. ¿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?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	131	59.3
No	50	22.6
No sabe	40	18.1
Total	221	100.0

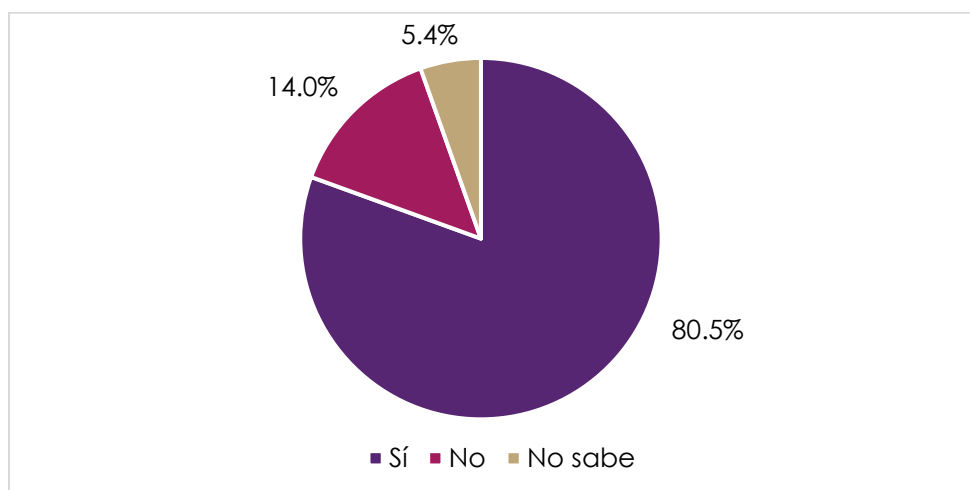
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 221 elementos que recibieron una evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico, el 80.5 por ciento (178 elementos) tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño la realiza su superior jerárquico. El 14.0 por ciento (31 elementos) mencionó que no lo sabe, y el 5.4 por ciento (12 elementos) indicó no saber si la evaluación la realiza su superior jerárquico.

Gráfica 41. ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 45. ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	178	80.5
No	31	14.0
No sabe	12	5.4
Total	221	100.0

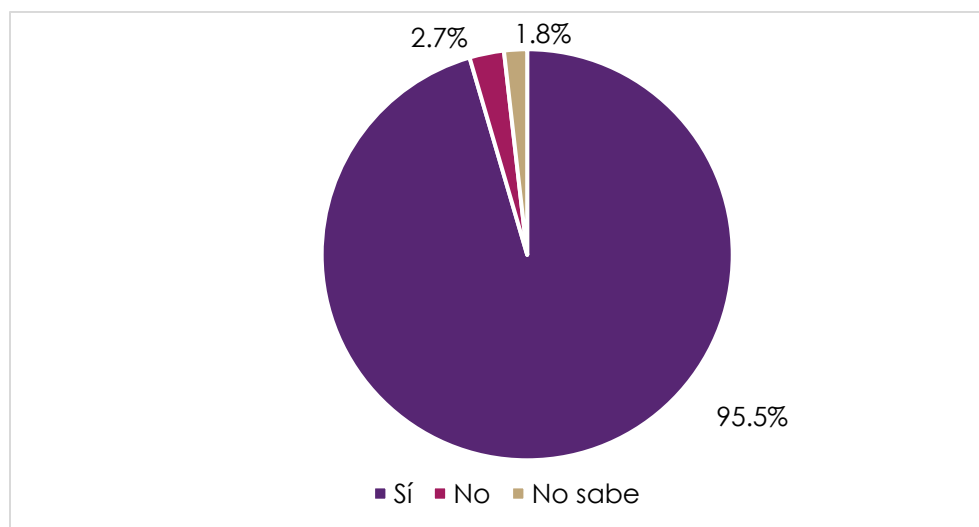
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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 la disciplina que rige su actuación?

De los 221 elementos que recibieron una evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico, el 95.5 por ciento (211 elementos) sabía que la evaluación mide el cumplimiento de sus funciones y metas, en apego a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos. El 2.7 por ciento (6 elementos) no sabía de este enfoque, y el 1.8 por ciento (4 elementos) indicó no saber si la evaluación incluía estos aspectos.

Gráfica 42. ¿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 la disciplina que rige su actuación?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 46. ¿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 la disciplina que rige su actuación?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	211	95.5
No	6	2.7
No sabe	4	1.8
Total	221	100.0

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



Equipamiento

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

Los datos sobre la calidad del equipamiento entregado en 2024 a los 435 elementos entrevistados muestran una distribución mayoritariamente negativa en cuanto a la cantidad y la calidad del equipo recibido. En muchos casos, una proporción significativa de los encuestados no recibió el equipo correspondiente en el año. Por ejemplo, el chaleco balístico no fue entregado al 69.9 por ciento de los participantes, el casco balístico al 78.6 por ciento, y el kit de primer respondiente al 89.7 por ciento. En cuanto a la calidad del equipo entregado, el 26.9 por ciento (117 elementos) calificaron la camisa o camisola con una calidad regular, el 26.7 por ciento (116 elementos) señalaron que el pantalón tenía una calidad regular y el calzado también fue señalado por la mayoría (25.7 por ciento, 112 elementos) por tener calidad regular.

Los elementos con mejor desempeño en cuanto a calidad fueron el arma corta y el arma larga, con porcentajes altos de calificación positiva, pero aún así una gran mayoría no recibió estos equipos. Asimismo, la motocicleta y la patrulla (sedán) fueron asignadas a una proporción reducida de los elementos, ya que el 97.2 por ciento y el 94.3 por ciento no recibieron estos vehículos, respectivamente. Otros equipos, como el gas lacrimógeno o el instrumental de investigación y criminalística, también mostraron altos porcentajes de no entrega.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 47. Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2024.

	No recibió equipo en el año		No sabe		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Camisa o camisola	188	43.2	4	0.9	67	15.4	117	26.9	55	12.6	4	0.9	435	100.0
Pantalón	185	42.5	4	0.9	70	16.1	116	26.7	56	12.9	4	0.9	435	100.0
Calzado (Par de botas o zapato tipo choclo)	201	46.2	5	1.1	40	9.2	112	25.7	72	16.6	5	1.1	435	100.0
Gorra tipo beisbolera	201	46.2	3	0.7	44	10.1	107	24.6	75	17.2	5	1.1	435	100.0
Playera	359	82.5	6	1.4	11	2.5	31	7.1	25	5.7	3	0.7	435	100.0
Chamarra	181	41.6	4	0.9	49	11.3	118	27.1	77	17.7	6	1.4	435	100.0
Chaleco balístico	304	69.9	4	0.9	10	2.3	46	10.6	60	13.8	11	2.5	435	100.0
Casco balístico	342	78.6	4	0.9	8	1.8	19	4.4	53	12.2	9	2.1	435	100.0
Arma corta	280	64.4	3	0.7	4	0.9	26	6.0	89	20.5	33	7.6	435	100.0
Arma larga	302	69.4	2	0.5	4	0.9	38	8.7	61	14.0	28	6.4	435	100.0
Municiones	285	65.5	4	0.9	13	3.0	45	10.3	65	14.9	23	5.3	435	100.0
Cargadores	284	65.3	3	0.7	8	1.8	52	12.0	63	14.5	25	5.7	435	100.0
Fornitura	378	86.9	3	0.7	8	1.8	16	3.7	24	5.5	6	1.4	435	100.0
Tolete	391	89.9	7	1.6	7	1.6	8	1.8	19	4.4	3	0.7	435	100.0
Casco táctico	376	86.4	4	0.9	6	1.4	15	3.4	28	6.4	6	1.4	435	100.0



	No recibió equipo en el año		No sabe		Mala		Regular		Buena		Muy Buena		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Escudo de acrílico	379	87.1	4	0.9	7	1.6	19	4.4	24	5.5	2	0.5	435	100.0
Candados de mano o Esposas	387	89.0	6	1.4	2	0.5	11	2.5	20	4.6	9	2.1	435	100.0
Lámpara de mano	410	94.3	6	1.4	3	0.7	7	1.6	8	1.8	1	0.2	435	100.0
Gas lacrimógeno	413	94.9	6	1.4	2	0.5	6	1.4	6	1.4	2	0.5	435	100.0
Motocicleta	423	97.2	8	1.8	2	0.5	2	0.5	0	0.0	0	0.0	435	100.0
Patrulla (camioneta)	356	81.8	8	1.8	9	2.1	38	8.7	17	3.9	7	1.6	435	100.0
Patrulla (sedán)	410	94.3	8	1.8	4	0.9	9	2.1	2	0.5	2	0.5	435	100.0
Equipo de radiocomunicación	343	78.9	7	1.6	25	5.7	38	8.7	17	3.9	5	1.1	435	100.0
Instrumental de investigación y criminalística	406	93.3	8	1.8	6	1.4	7	1.6	5	1.1	3	0.7	435	100.0
Equipo de cómputo	392	90.1	8	1.8	9	2.1	15	3.4	8	1.8	3	0.7	435	100.0
Kit de primer respondiente	390	89.7	6	1.4	11	2.5	17	3.9	7	1.6	4	0.9	435	100.0
Tableta	419	96.3	9	2.1	0	0.0	6	1.4	1	0.2	0	0.0	435	100.0
Cámara de solapa	422	97.0	10	2.3	0	0.0	2	0.5	1	0.2	0	0.0	435	100.0

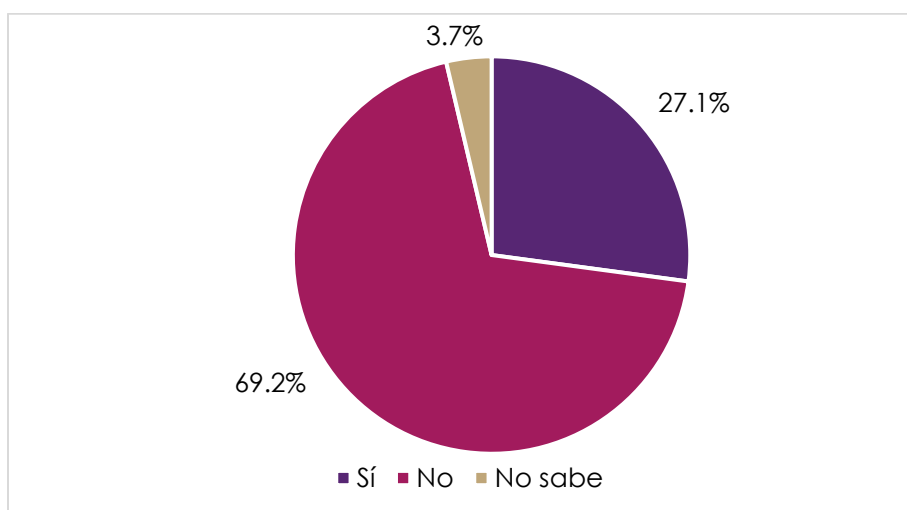
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 27.1 por ciento (118 elementos) indicó que cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente. El 69.2 por ciento (301 elementos) mencionó que no cuenta con este equipamiento, y el 3.7 por ciento (16 elementos) señaló que no sabe si dispone de los recursos necesarios.

Gráfica 43. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 48. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	118	27.1
No	301	69.2
No sabe	16	3.7
Total	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



25.- ¿Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme?

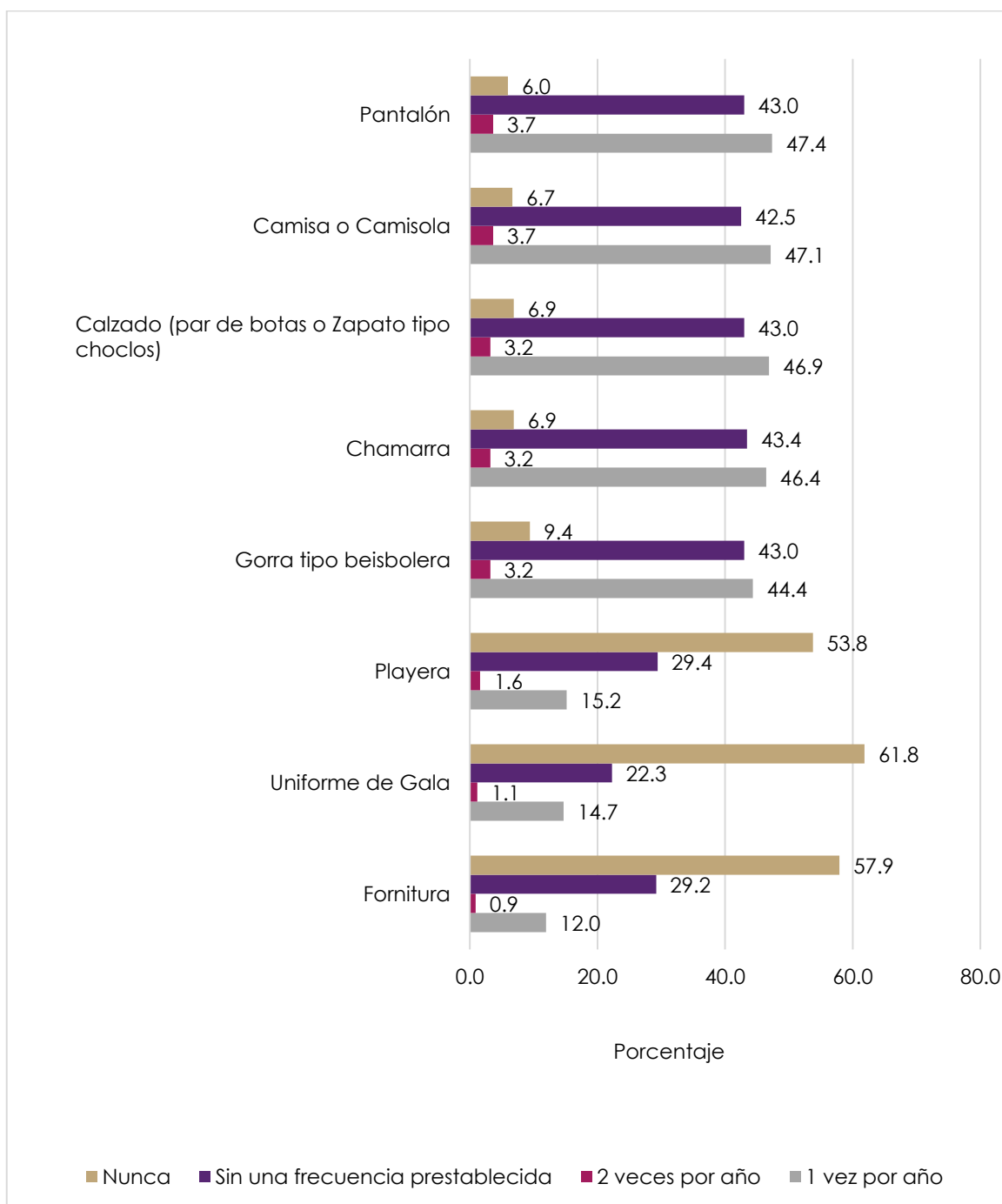
El análisis de las frecuencias con las que se otorgan los uniformes muestra una tendencia a la irregularidad en la distribución de los mismos entre los 435 elementos entrevistados. La mayoría de los artículos esenciales de los uniformes, como la camisa o camisola, el pantalón, el calzado y la gorra tipo beisbolera, son entregados solo una vez al año, con porcentajes cercanos al 47 por ciento en cada caso. Sin embargo, una parte significativa de los encuestados indica que no existe una frecuencia establecida para la entrega de estos uniformes, lo que sugiere una falta de consistencia en la distribución de los mismos.

Por otro lado, ciertos artículos como la playera, el uniforme de gala y la forniture tienen una frecuencia de entrega más baja aún, especialmente los dos últimos, donde más del 57 por ciento de los encuestados señala que nunca los recibió.

Estos datos reflejan una distribución irregular, con muchos elementos recibiendo sus uniformes de forma esporádica o no recibéndolos en absoluto.



Gráfica 44. ¿Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme?



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 49. ¿Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme?

	1 vez por año		2 veces por año		Sin una frecuencia preestablecida		Nunca		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pantalón	206	47.4	16	3.7	187	43.0	26	6.0	435	100.0
Camisa o camisola	205	47.1	16	3.7	185	42.5	29	6.7	435	100.0
Calzado (Par de botas o zapato tipo choclo)	204	46.9	14	3.2	187	43.0	30	6.9	435	100.0
Chamarra	202	46.4	14	3.2	189	43.4	30	6.9	435	100.0
Gorra tipo beisbolera	193	44.4	14	3.2	187	43.0	41	9.4	435	100.0
Playera	66	15.2	7	1.6	128	29.4	234	53.8	435	100.0
Uniforme de gala	64	14.7	5	1.1	97	22.3	269	61.8	435	100.0
Fornitura	52	12.0	4	0.9	127	29.2	252	57.9	435	100.0

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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



Uso de tecnología

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

Los conocimientos mostrados sobre el uso y operación de las tecnologías de información y comunicaciones entre los elementos entrevistados varían, reflejando un dominio más sólido de las herramientas tecnológicas comunes y una menor familiaridad con equipos más especializados.

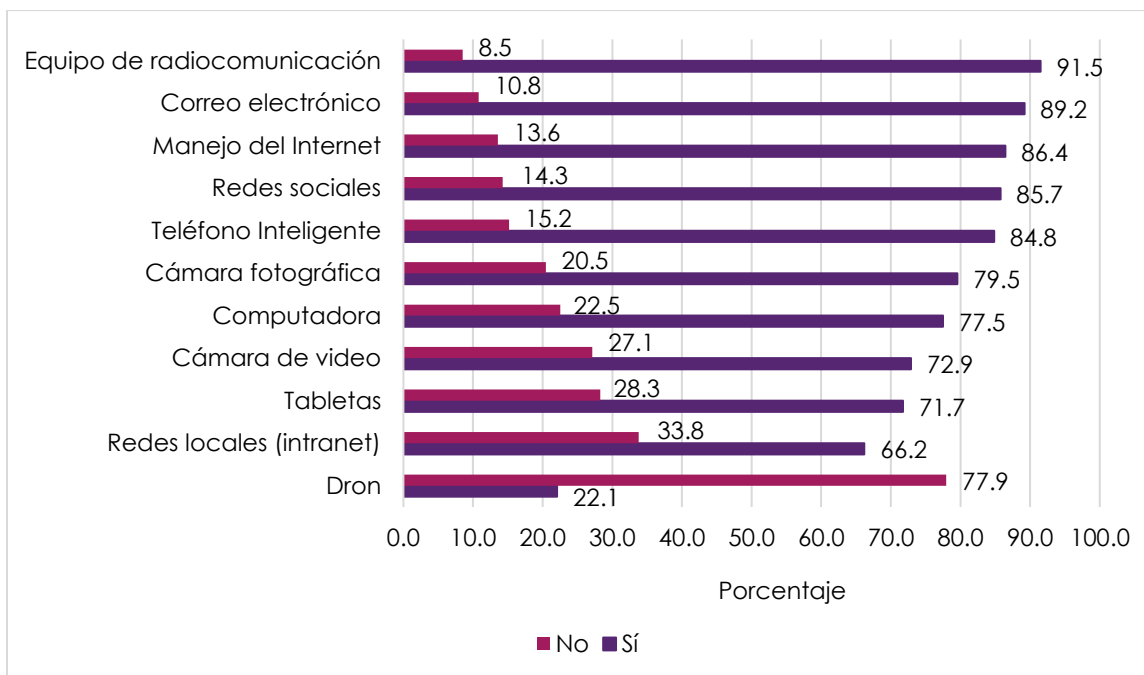
Los equipos de radiocomunicación son los más conocidos, con un 91.5 por ciento de los elementos demostrando conocimiento sobre su uso. Otras herramientas ampliamente dominadas incluyen el correo electrónico (89.2 por ciento), el manejo del Internet (86.4 por ciento) y las redes sociales (85.7 por ciento).

Sin embargo, el conocimiento disminuye cuando se trata de equipos menos convencionales, como las tabletas (71.7 por ciento) y las cámaras de video (72.9 por ciento). La intranet local tiene un dominio más bajo, con un 66.2 por ciento de los elementos familiarizados con ella, y el uso de drones es el menos frecuente, con solo un 22.1 por ciento mostrando conocimientos al respecto.

Este patrón sugiere que los elementos están mejor preparados para manejar tecnologías comunes y cotidianas, mientras que existe una menor capacitación o exposición a dispositivos más avanzados o especializados.



Gráfica 45. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 50. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?

	Sí		No		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Equipo de radiocomunicación	398	91.5	37	8.5	435	100.0
Correo electrónico	388	89.2	47	10.8	435	100.0
Manejo del Internet	376	86.4	59	13.6	435	100.0
Redes sociales	373	85.7	62	14.3	435	100.0



	Sí		No		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Teléfono inteligente	369	84.8	66	15.2	435	100.0
Cámara fotográfica	346	79.5	89	20.5	435	100.0
Computadora	337	77.5	98	22.5	435	100.0
Cámara de video	317	72.9	118	27.1	435	100.0
Tabletas	312	71.7	123	28.3	435	100.0
Redes locales (intranet)	288	66.2	147	33.8	435	100.0
Dron	96	22.1	339	77.9	435	100.0

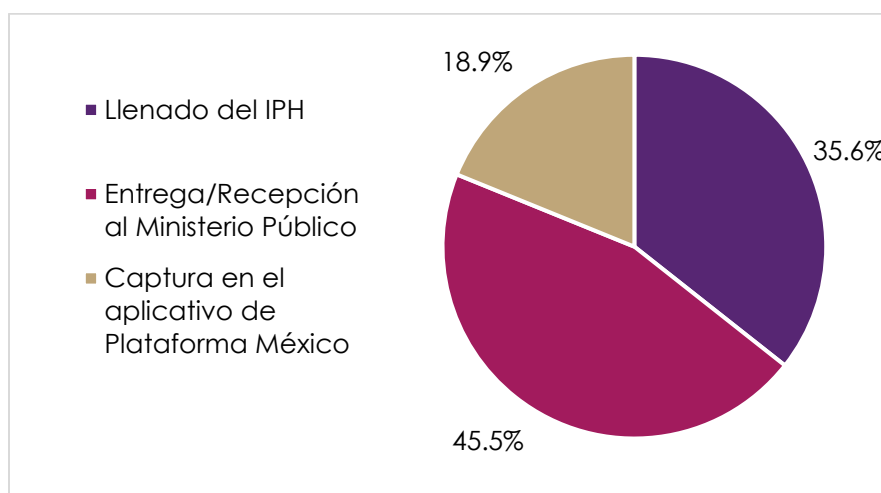
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 45.5 por ciento (198 elementos) consideró que la fase más difícil del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 es la entrega/recepción al Ministerio Público. El 35.6 por ciento (155 elementos) mencionó que la fase más difícil es el llenado del IPH, mientras que el 18.9 por ciento (82 elementos) indicó que es la captura en el aplicativo de Plataforma México.

Gráfica 46. ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 51. ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil?

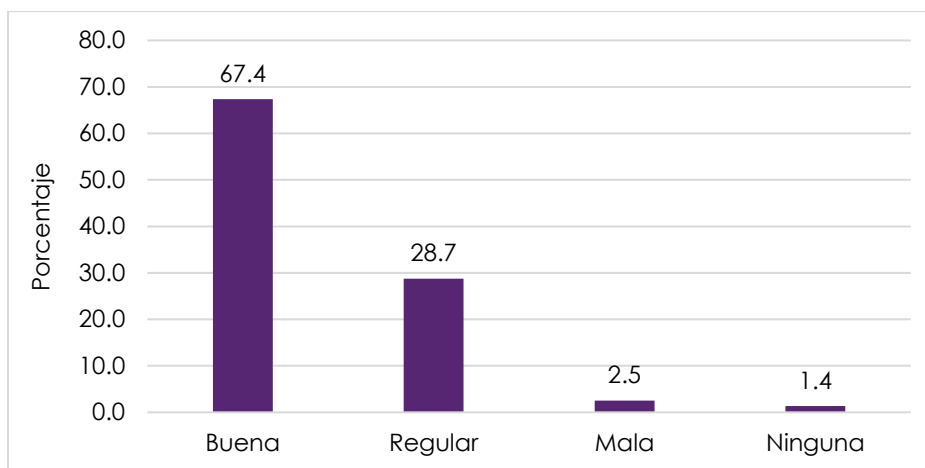
	Frecuencia	Porcentaje
Llenado del IPH	155	35.6
Entrega/Recepción al Ministerio Público	198	45.5
Captura en el aplicativo de Plataforma México	82	18.9
Total	435	100.0

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

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

De los 435 elementos entrevistados, el 67.4 por ciento (293 elementos) tiene una buena percepción sobre el Informe Policial Homologado (IPH) 2024. El 28.7 por ciento (125 elementos) lo considera regular, el 2.5 por ciento (11 elementos) lo ve como malo, y el 1.4 por ciento (6 elementos) no tiene una percepción definida sobre el IPH.

Gráfica 47. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 52. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024?

	Frecuencia	Porcentaje
Buena	293	67.4
Regular	125	28.7
Mala	11	2.5
Ninguna	6	1.4
Total	435	100.0

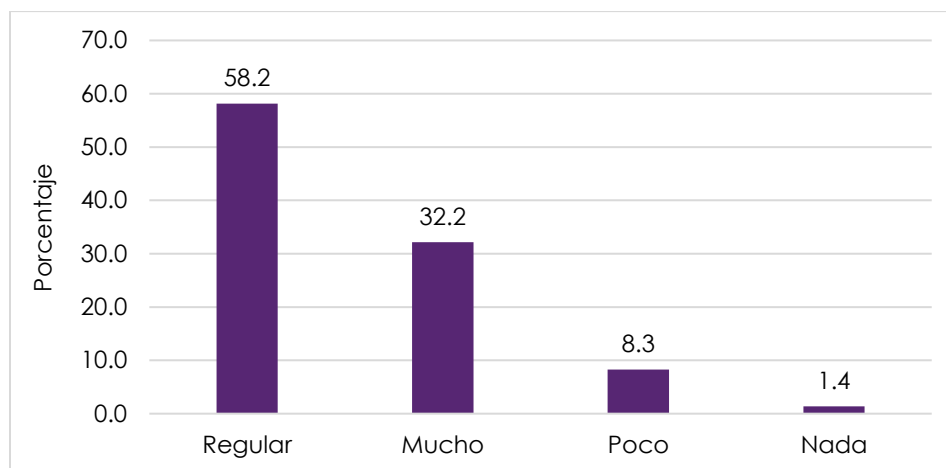
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 58.2 por ciento (253 elementos) se siente regularmente capacitado para llenar el Informe Policial Homologado (IPH) 2024. El 32.2 por ciento (140 elementos) se siente “mucho” capacitado, el 8.3 por ciento (36 elementos) se siente poco capacitado, y el 1.4 por ciento (6 elementos) se siente nada capacitado para llenarlo.

Gráfica 48. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 53. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024?

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	253	58.2
Mucho	140	32.2
Poco	36	8.3
Nada	6	1.4
Total	435	100.0

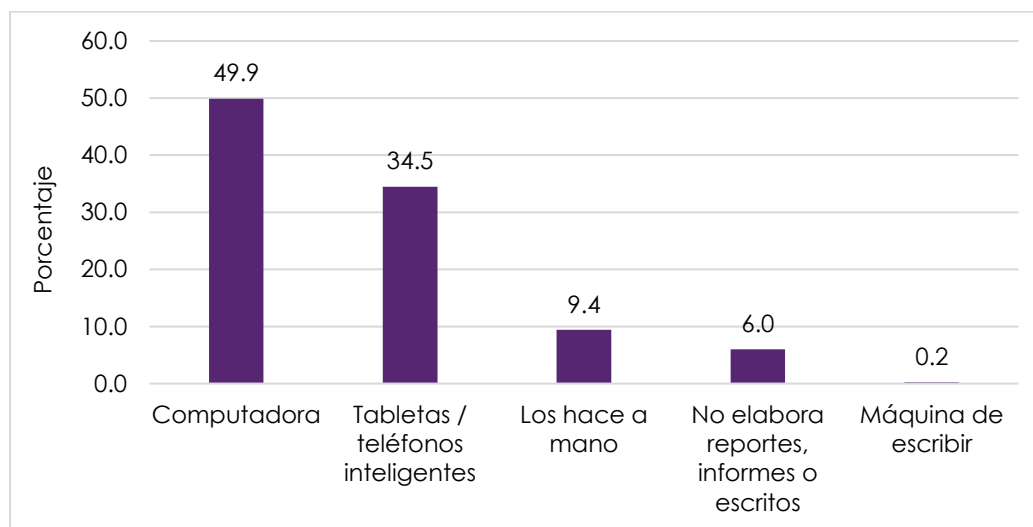
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 49.9 por ciento (217 elementos) utiliza computadora para redactar sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo, siendo el grupo más numeroso. Le sigue el 34.5 por ciento (150 elementos), que emplea tabletas o teléfonos inteligentes. Un 9.4 por ciento (41 elementos) aún realiza sus escritos a mano, mientras que un 6.0 por ciento (26 elementos) no elabora reportes. Finalmente, el 0.2 por ciento (1 elemento) utiliza máquina de escribir.

Gráfica 49. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?



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



A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 54. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Computadora	217	49.9
Tabletas / teléfonos inteligentes	150	34.5
Los hace a mano	41	9.4
No elabora reportes, informes o escritos	26	6.0
Máquina de escribir	1	0.2
Total	435	100.0

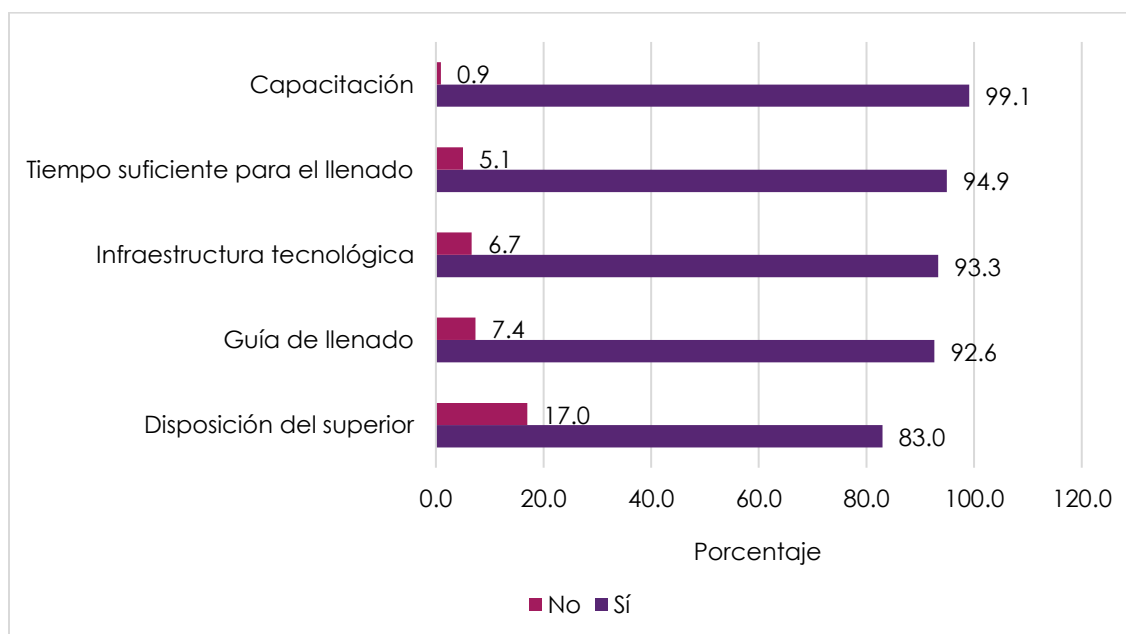
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.

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

El Informe Policial Homologado (IPH) es el instrumento utilizado por los miembros de las instituciones policiales para registrar la información vinculada con la puesta a disposición de personas y/o bienes resultantes de su actuación, remitiéndola a las autoridades correspondientes. Su finalidad es optimizar los procedimientos de puesta a disposición, asegurar el cumplimiento del debido proceso y fomentar el uso de la información para acciones de inteligencia (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 2024).

Para un adecuado llenado del IPH 2024, los elementos considerados más necesarios fueron la capacitación, mencionada por el 99.1 por ciento (431 elementos) de los encuestados, seguida por tiempo suficiente para el llenado, mencionada por el 94.9 por ciento (413 elementos). Otros factores clave incluidos fueron la infraestructura tecnológica, señalada por el 93.3 por ciento (406 elementos), la guía de llenado, mencionada por el 92.6 por ciento (403 elementos), y la disposición del superior, mencionada por el 83.0 por ciento (361 elementos).

Gráfica 50. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024?



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



A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:

Tabla 55. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024?

	Sí		No		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación	431	99.1	4	0.9	435	100.0
Tiempo suficiente para el llenado	413	94.9	22	5.1	435	100.0
Infraestructura tecnológica	406	93.3	29	6.7	435	100.0
Guía de llenado	403	92.6	32	7.4	435	100.0
Disposición del superior	361	83.0	74	17.0	435	100.0

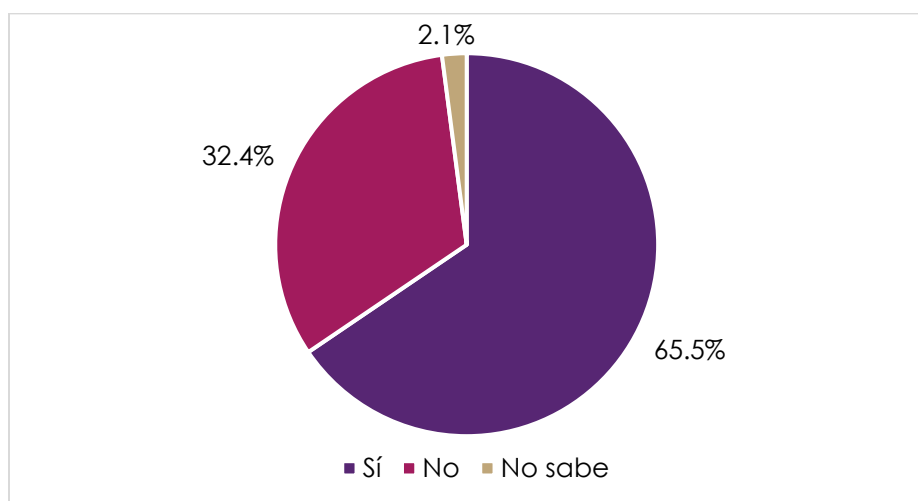
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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?

El 65.5 por ciento (285 elementos) ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información en el desempeño de su trabajo. El 32.4 por ciento (141 elementos) no ha solicitado esta información, y el 2.1 por ciento (9 elementos) no sabe si lo ha hecho.

Gráfica 51. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 56. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	285	65.5
No	141	32.4
No sabe	9	2.1
Total	435	100.0

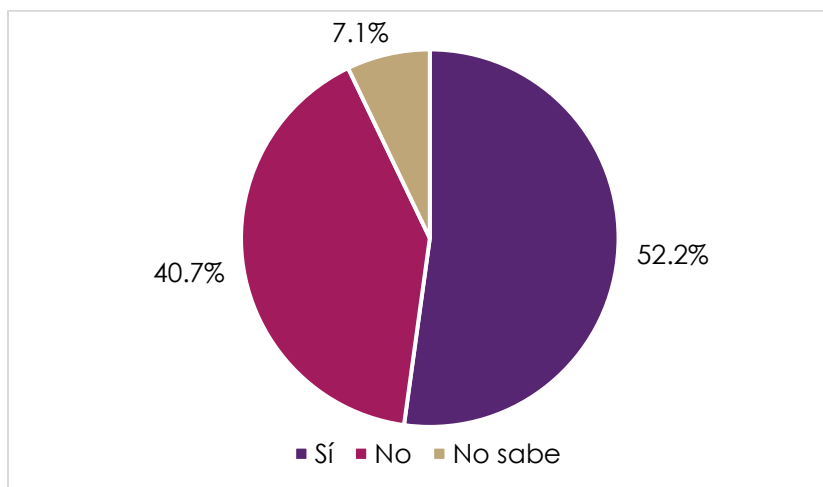
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

El 52.2 por ciento (227 elementos) indicó que en su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI). El 40.7 por ciento (177 elementos) mencionó que no cuenta con este equipo, y el 7.1 por ciento (31 elementos) no sabe si dispone de los recursos necesarios.

Gráfica 52. ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 57. ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?

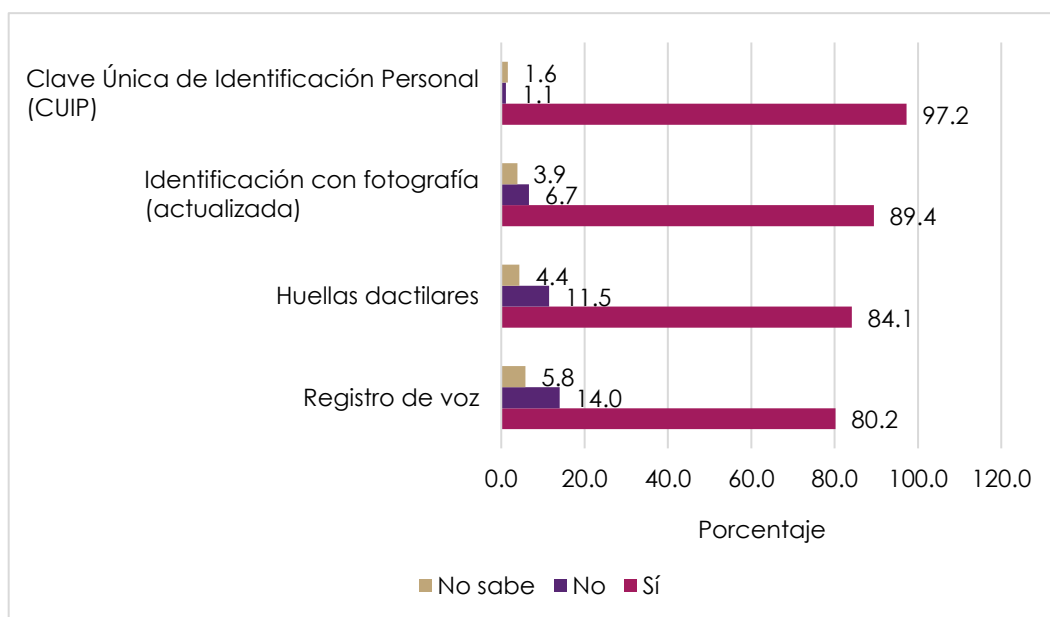
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	227	52.2
No	177	40.7
No sabe	31	7.1
Total	435	100.0

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

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

Según las respuestas de los 435 elementos entrevistados, los métodos de identificación y registro de personal más utilizados en la institución fueron la Clave Única de Identificación Personal (CUIP), mencionada por el 97.2 por ciento (423 elementos), seguida por la identificación con fotografía (actualizada), con el 89.4 por ciento (389 elementos). Además, el registro de huellas dactilares fue utilizado por el 84.1 por ciento (366 elementos) y el registro de voz fue indicado por el 80.2 por ciento (349 elementos).

Gráfica 53. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 58. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?

	Sí		No		No sabe		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Clave Única de Identificación Personal (CUIP)	423	97.2	5	1.1	7	1.6	435	100.0
Identificación con fotografía (actualizada)	389	89.4	29	6.7	17	3.9	435	100.0
Huellas dactilares	366	84.1	50	11.5	19	4.4	435	100.0
Registro de voz	349	80.2	61	14.0	25	5.8	435	100.0

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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

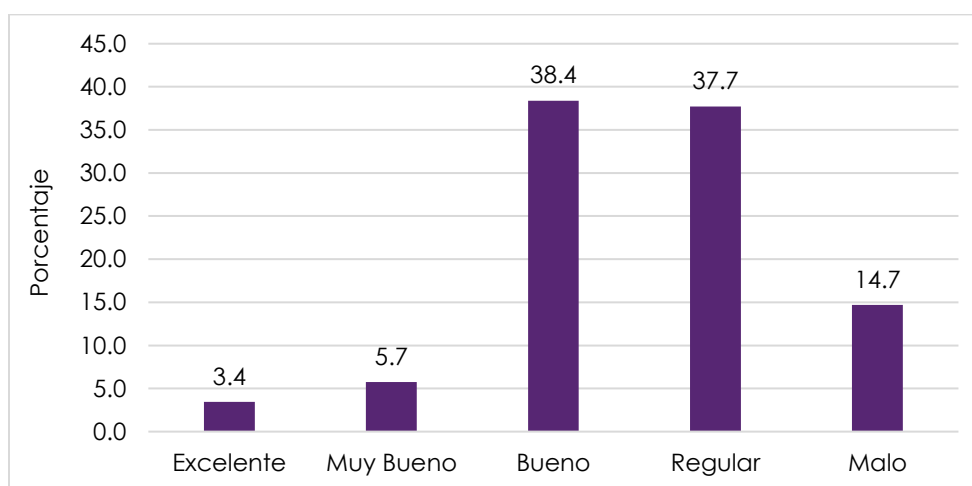


Infraestructura

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

El 38.4 por ciento (167 elementos) considera que el estado físico actual de las instalaciones donde opera es bueno. El 37.7 por ciento (164 elementos) lo considera regular, el 14.7 por ciento (64 elementos) lo califica como malo, el 5.7 por ciento (25 elementos) lo considera muy bueno, y el 3.4 por ciento (15 elementos) lo considera excelente.

Gráfica 54. En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 59. En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	15	3.4
Muy Bueno	25	5.7
Bueno	167	38.4
Regular	164	37.7
Malo	64	14.7
Total	435	100.0

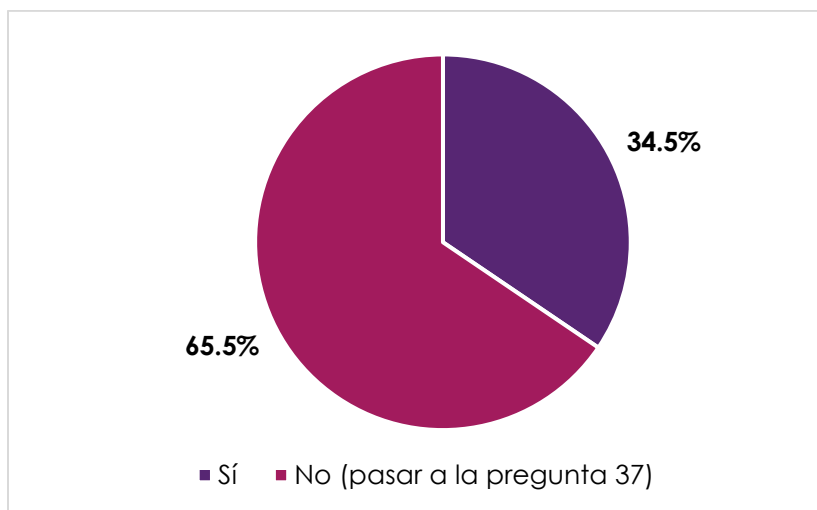
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

El 34.5 por ciento (150 elementos) considera que hubo mejoras físicas en las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024. El 65.5 por ciento (285 elementos) mencionó que no hubo mejoras durante este periodo.

Gráfica 55. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 60. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	150	34.5
No (pasar a la pregunta 37)	285	65.5
Total	435	100.0

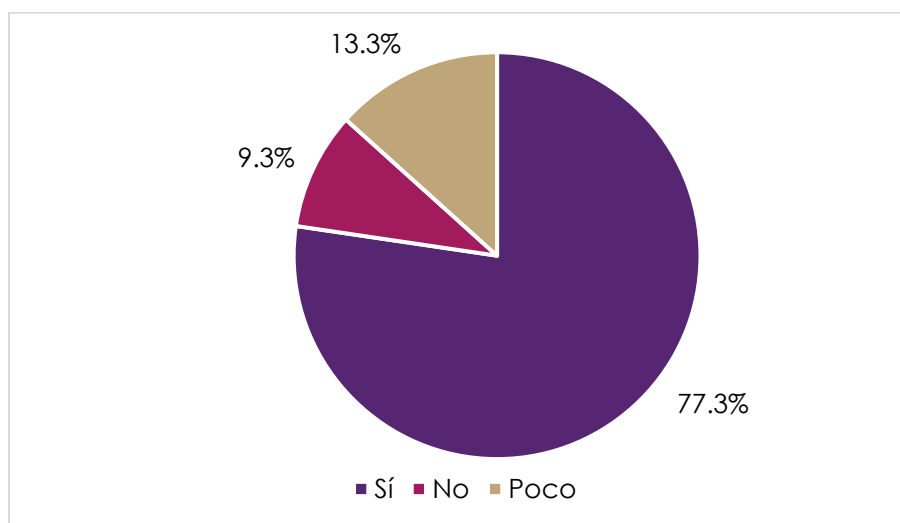
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 150 elementos que consideraron que hubo mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones de su institución durante el 2024, el 77.3 por ciento (116 elementos) indicó que estas cumplen con la calidad que esperaban. El 9.3 por ciento (14 elementos) mencionó que no cumplen con la calidad esperada, y el 13.3 por ciento (20 elementos) consideró que cumplen poco con la calidad esperada.

Gráfica 56. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 61. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	116	77.3
No	14	9.3
Poco	20	13.3
Total	150	100.0

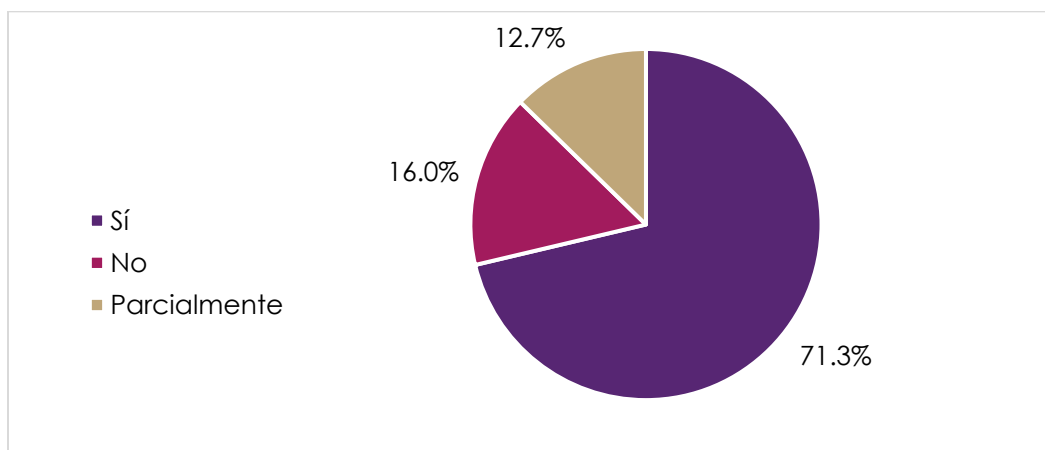
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 150 elementos que consideraron que hubo mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones de su institución durante el 2024. El 71.3 por ciento (107 elementos) considera que si resuelve las necesidades de infraestructura. El 16.0 por ciento (24 elementos) mencionó que no resuelven estas necesidades, y el 12.7 por ciento (19 elementos) consideró que las mejoras las resuelven parcialmente.

Gráfica 57. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 62. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.

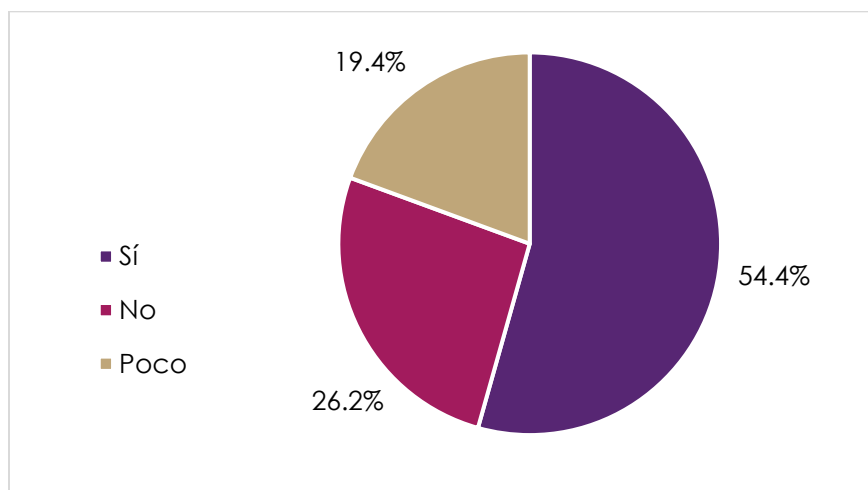
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	107	71.3
No	24	16.0
Parcialmente	19	12.7
Total	150	100.0

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

De los 150 elementos que consideraron que hubo mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones de su institución durante el 2024, el 71.3 por ciento (107 elementos) indicó que estas mejoras influyen en la mejora de su capacidad operativa y/o de respuesta. El 19.3 por ciento (29 elementos) mencionó que no influyen, y el 9.3 por ciento (14 elementos) consideró que influyen poco en la mejora de su capacidad operativa.

Gráfica 58. 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.



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 63. 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.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	107	71.3
No	29	19.3
Poco	14	9.3
Total	150	100.0

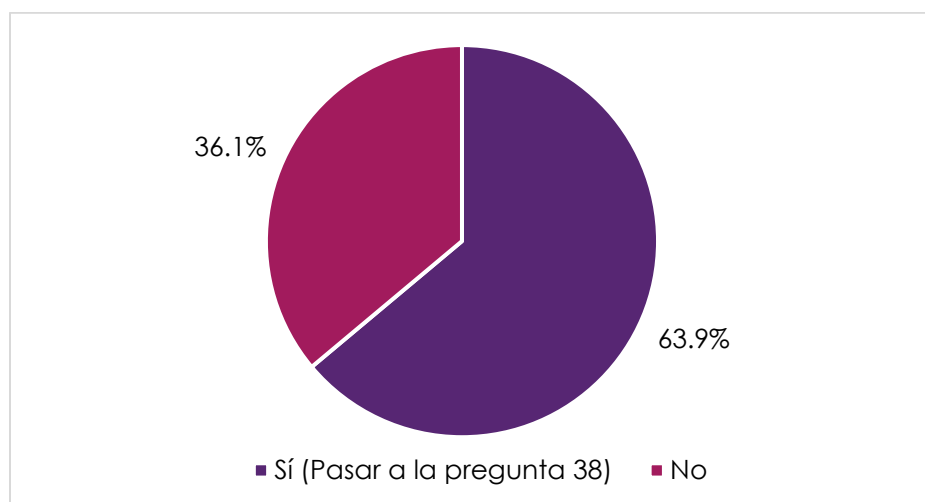
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 63.9 por ciento (278 elementos) considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz. El 36.1 por ciento (157 elementos) mencionó que las instalaciones no le permiten operar de manera eficiente y eficaz.

Gráfica 59. ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?



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

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 64. ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?

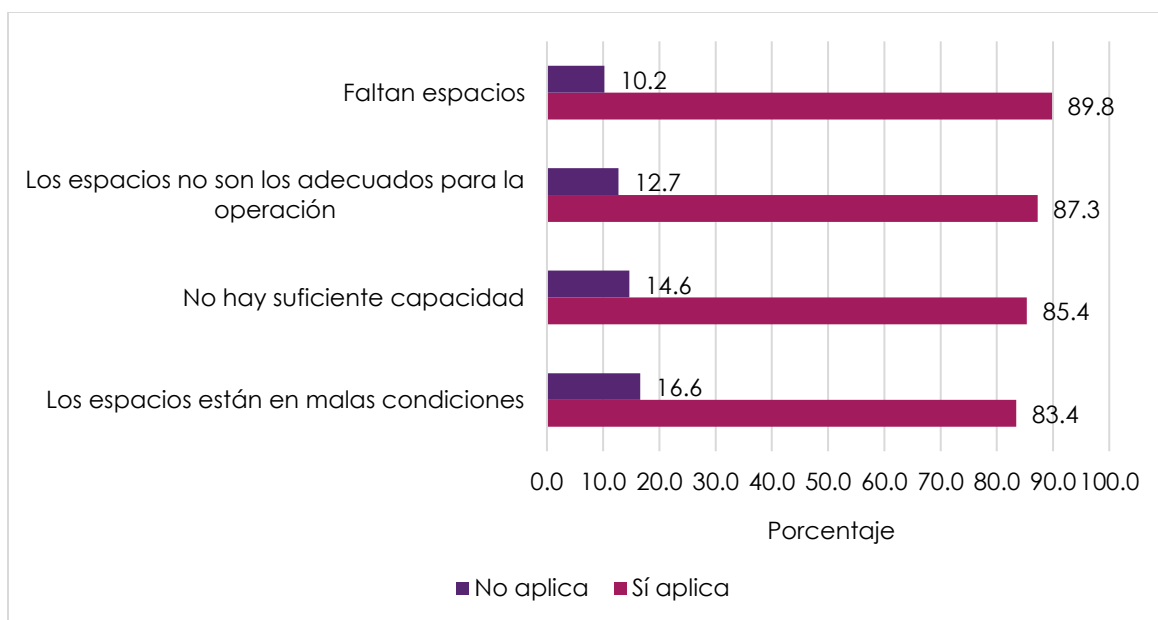
	Frecuencia	Porcentaje
Sí (Pasar a la pregunta 38)	278	63.9
No	157	36.1
Total	435	100.0

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

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

Las razones por las cuales los 157 elementos entrevistados consideraron que no contaban con los espacios adecuados en su institución fueron la falta de espacios, mencionada por el 89.8 por ciento (141 elementos), seguida por la insuficiencia de espacios adecuados para la operación, indicada por el 87.3 por ciento (137 elementos). Además, el 85.4 por ciento (134 elementos) expresó que no hay suficiente capacidad en los espacios disponibles, y el 83.4 por ciento (131 elementos) señaló que los espacios están en malas condiciones.

Gráfica 60. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes.



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 65. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes.

	Sí aplica		No aplica		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Faltan espacios	141	89.8	16	10.2	157	100.0
Los espacios no son los adecuados para la operación	137	87.3	20	12.7	157	100.0
No hay suficiente capacidad	134	85.4	23	14.6	157	100.0
Los espacios están en malas condiciones	131	83.4	26	16.6	157	100.0

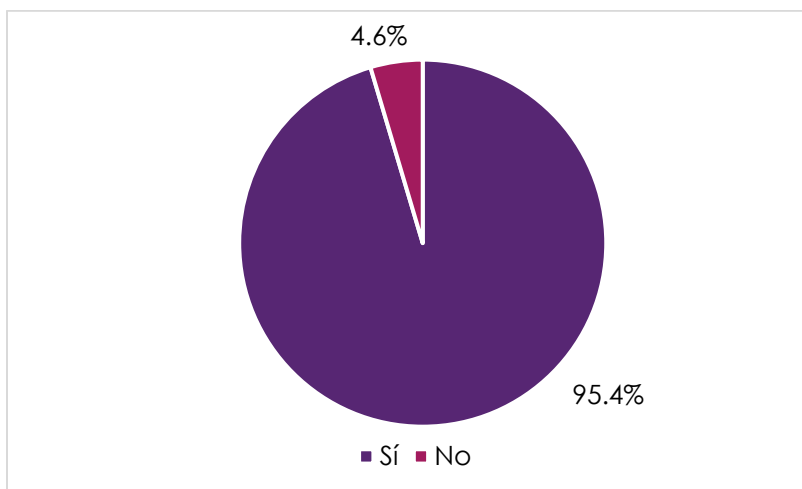
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

De los 435 elementos entrevistados, el 95.4 por ciento (415 elementos) considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones en las instalaciones donde actualmente labora. El 4.6 por ciento (20 elementos) mencionó que no considera necesario realizar estas mejoras.

Gráfica 61. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 66. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	415	95.4
No	20	4.6
Total	435	100.0

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

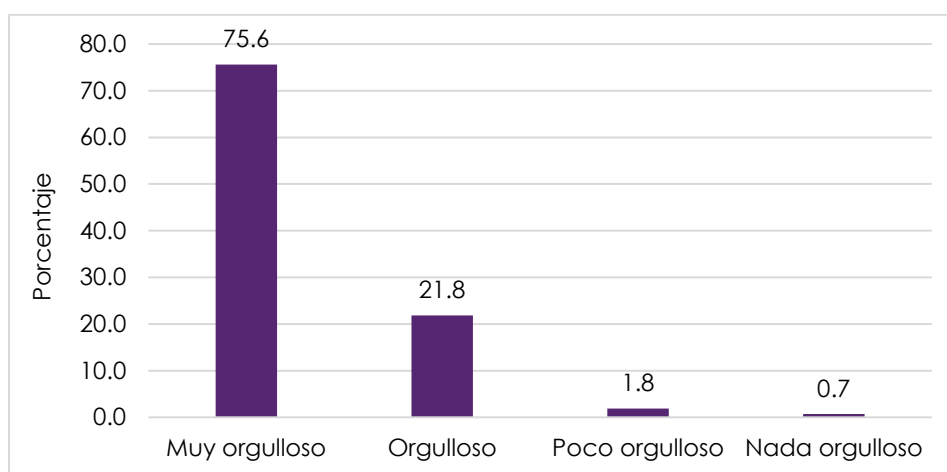


Condiciones laborales y funciones policiales

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

El 75.6 por ciento (329 elementos) se siente muy orgulloso de ser Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodio. El 21.8 por ciento (95 elementos) se siente orgulloso, el 1.8 por ciento (8 elementos) se siente poco orgulloso, y el 0.7 por ciento (3 elementos) no se siente nada orgulloso.

Gráfica 62. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 67. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio?

	Frecuencia	Porcentaje
Muy orgulloso	329	75.6
Orgulloso	95	21.8
Poco orgulloso	8	1.8
Nada orgulloso	3	0.7
Total	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

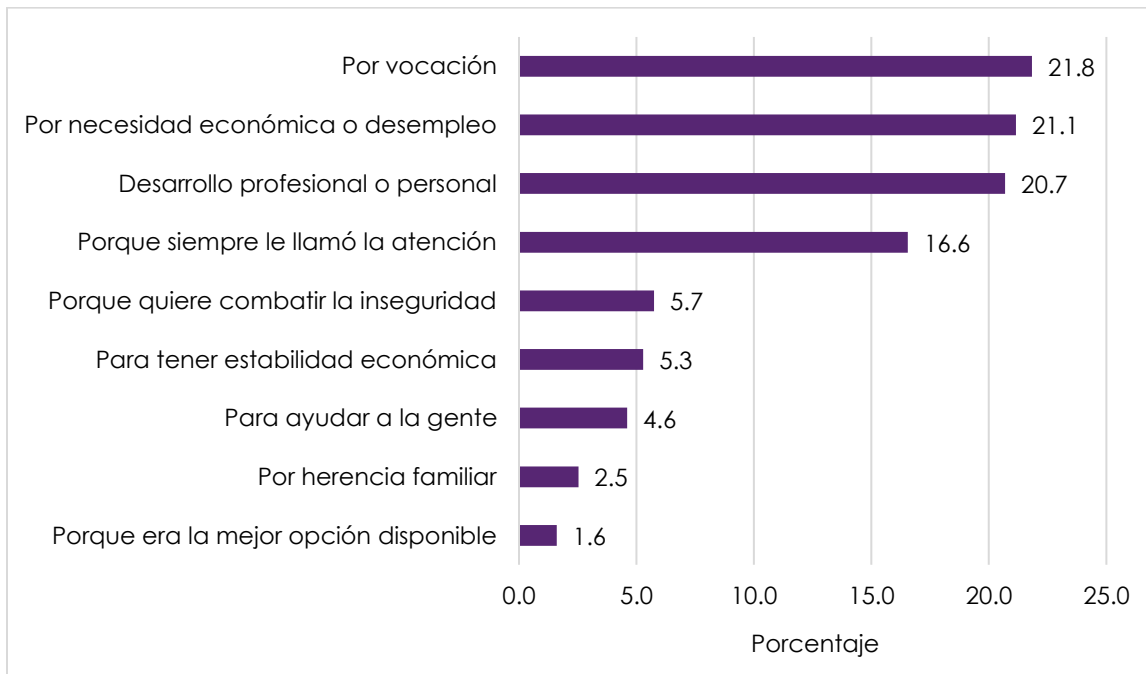


40.- ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

De los 435 elementos entrevistados, las razones más comunes para desempeñarse como Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodio fueron diversas. El 21.8 por ciento (95 elementos) lo hizo por vocación, mientras que el 21.1 por ciento (92 elementos) indicó que fue debido a necesidad económica o desempleo. El 20.7 por ciento (90 elementos) mencionó el desarrollo profesional o personal como motivación, y el 16.6 por ciento (72 elementos) explicó que se inclinó por esta profesión porque siempre le llamó la atención.

Además, el 5.7 por ciento (25 elementos) lo hizo para combatir la inseguridad, el 5.3 por ciento (23 elementos) en busca de estabilidad económica, y el 4.6 por ciento (20 elementos) señaló que su razón principal fue ayudar a la gente. Finalmente, el 2.5 por ciento (11 elementos) respondió que lo hizo por herencia familiar, y el 1.6 por ciento (7 elementos) porque fue la mejor opción disponible.

Gráfica 63. ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:

Tabla 68. ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

	Frecuencia	Porcentaje
Por vocación	95	21.8
Por necesidad económica o desempleo	92	21.1
Desarrollo profesional o personal	90	20.7
Porque siempre le llamó la atención	72	16.6
Porque quiere combatir la inseguridad	25	5.7
Para tener estabilidad económica	23	5.3
Para ayudar a la gente	20	4.6
Por herencia familiar	11	2.5
Porque era la mejor opción disponible	7	1.6
Total	435	100.0

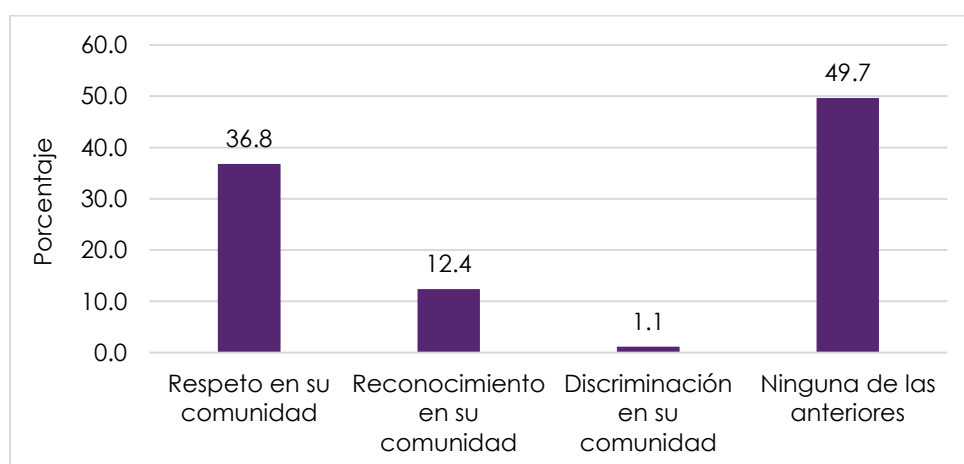
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

De los 435 elementos entrevistados, las situaciones más comunes derivadas de ser Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodio en su comunidad fueron variadas. El 36.8 por ciento (160 elementos) señaló que experimentaron respeto en su comunidad, mientras que el 12.4 por ciento (54 elementos) indicó que recibieron reconocimiento en su comunidad. En menor medida, el 1.1 por ciento (5 elementos) mencionó haber sufrido discriminación en su comunidad. Sin embargo, el 49.7 por ciento (216 elementos) afirmó que no experimentaron ninguna de estas situaciones.

Gráfica 64. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 69. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?

	Frecuencia	Porcentaje
Respeto en su comunidad	160	36.8
Reconocimiento en su comunidad	54	12.4
Discriminación en su comunidad	5	1.1
Ninguna de las anteriores	216	49.7
Total	435	100.0

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



42.- De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo

De los 435 elementos entrevistados, los aspectos que más les gustaban de su trabajo reflejan su compromiso con la comunidad y su labor. El 99.1 por ciento (431 elementos) destacó su satisfacción al proteger y servir a la sociedad, y el 98.9 por ciento (430 elementos) valoró la oportunidad de ayudar a las personas.

Asimismo, el 96.8 por ciento (421 elementos) consideró positivo combatir a la delincuencia, mientras que el 96.6 por ciento (420 elementos) disfrutó el contacto con la población y el 96.3 por ciento (419 elementos) valoró su función de brindar seguridad y vigilar. Otros aspectos destacados fueron presentar a los responsables de delitos ante la autoridad competente con el 93.1 por ciento (405 elementos) y portar el uniforme con el 91.7 por ciento (399 elementos).

Además, el 88.7 por ciento (386 elementos) destacó su interés por investigar hechos delictivos, y el 79.1 por ciento (344 elementos) apreció el trabajo de investigar y analizar evidencias. Finalmente, el 66.0 por ciento (287 elementos) mencionó que les agradaban el sueldo y las prestaciones de su empleo.

En términos generales, se puede inferir entonces que las actividades operativas y el contacto con la población son las que generan mayor satisfacción, mientras que los aspectos más técnicos, como investigar y analizar evidencias, son importantes, pero no ocupan las primeras posiciones en sus preferencias. Por su parte, aspectos como el sueldo y las prestaciones son los que generan menor satisfacción.



Gráfica 65. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 70. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo

	Le gusta		No le gusta		Indistinto		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Proteger y servir a la sociedad	431	99.1	2	0.5	2	0.5	435	100.0
Ayudar a las personas	430	98.9	2	0.5	3	0.7	435	100.0
Combatir a la delincuencia	421	96.8	5	1.1	9	2.1	435	100.0
Contacto con la población	420	96.6	7	1.6	8	1.8	435	100.0
Brindar seguridad/vigilar	419	96.3	7	1.6	9	2.1	435	100.0
Presentar ante la autoridad competente a los responsables de delitos	405	93.1	15	3.4	15	3.4	435	100.0
Portar el uniforme	8	91.7	18	4.1	18	4.1	435	100.0
Investigar los hechos delictivos	386	88.7	26	6.0	23	5.3	435	100.0
Investigar y analizar las evidencias	344	79.1	62	14.3	29	6.7	435	100.0
El sueldo y las prestaciones	287	66.0	130	29.9	18	4.1	435	100.0

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

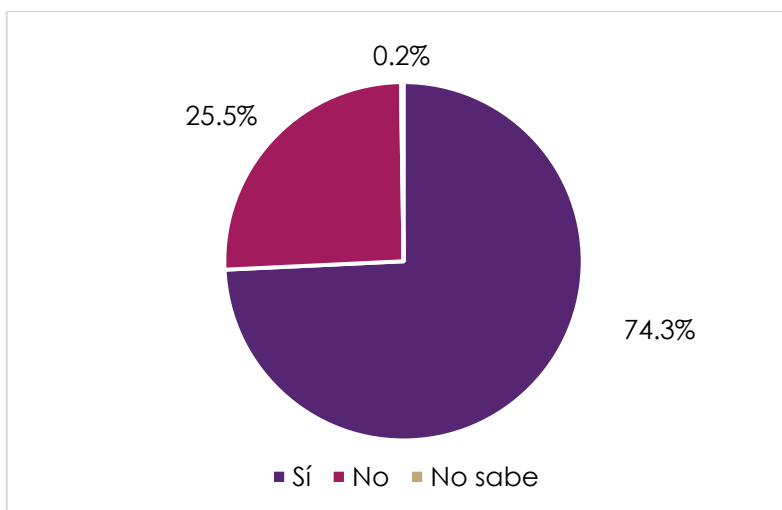
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



43.- ¿Ha intervenido como primer respondiente?

El 74.3 por ciento (323 elementos) ha intervenido como primer respondiente. El 25.5 por ciento (111 elementos) no ha intervenido como primer respondiente, y el 0.2 por ciento (1 elemento) no sabe si ha intervenido en esa función.

Gráfica 66. ¿Ha intervenido como primer respondiente?



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

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:

Tabla 71. ¿Ha intervenido como primer respondiente?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	323	74.3
No	111	25.5
No sabe	1	0.2
Total	435	100.0

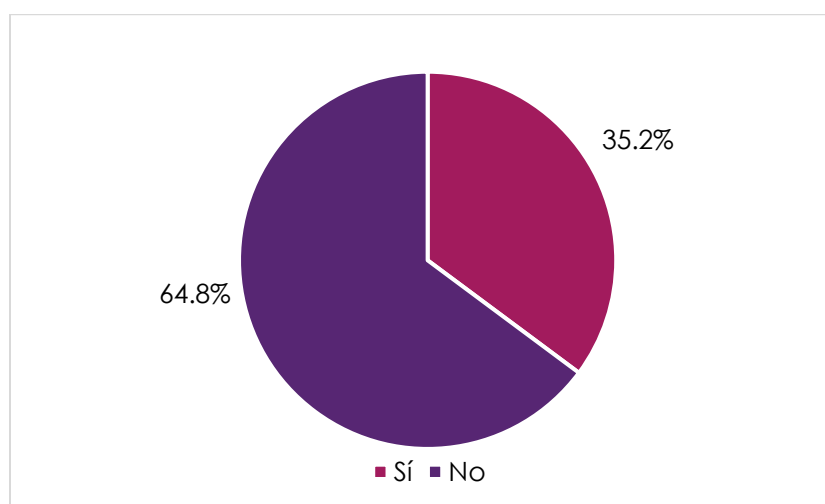
Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.



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

El 64.8 por ciento (282 elementos) no ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio, mientras que el 35.2 por ciento (153 elementos) sí ha participado en dichas audiencias.

Gráfica 67. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:

Tabla 72. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	153	35.2
No	282	64.8
Total	435	100.0

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

Hábitos en el trabajo

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

El 94.7 por ciento (412 elementos) considera que las leyes deben aplicarse a todos por igual, mientras que el 5.3 por ciento (23 elementos) cree que pueden hacerse excepciones en algunos casos.

Gráfica 68. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?



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

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:

Tabla 73. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?

	Frecuencia	Porcentaje
Las leyes deben aplicarse a todos por igual	412	94.7
Pueden hacerse excepciones en algunos casos	23	5.3
Total	435	100.0

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



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

La encuesta mostró diversas frecuencias en la realización de actividades clave en el ámbito laboral de los 435 elementos entrevistados. El entrenamiento físico se realiza principalmente de una a dos veces (52.9 por ciento, 230 elementos), seguido por tres a cuatro veces (23.2 por ciento, 101 elementos), mientras que un 16.8 por ciento (73 elementos) reporta no realizarlo. En cuanto a las reuniones del mando con sus subordinados, el 33.3 por ciento (145 elementos) participa de una a dos veces, aunque un 37.2 por ciento (162 elementos) indicó que estas reuniones no se llevan a cabo.

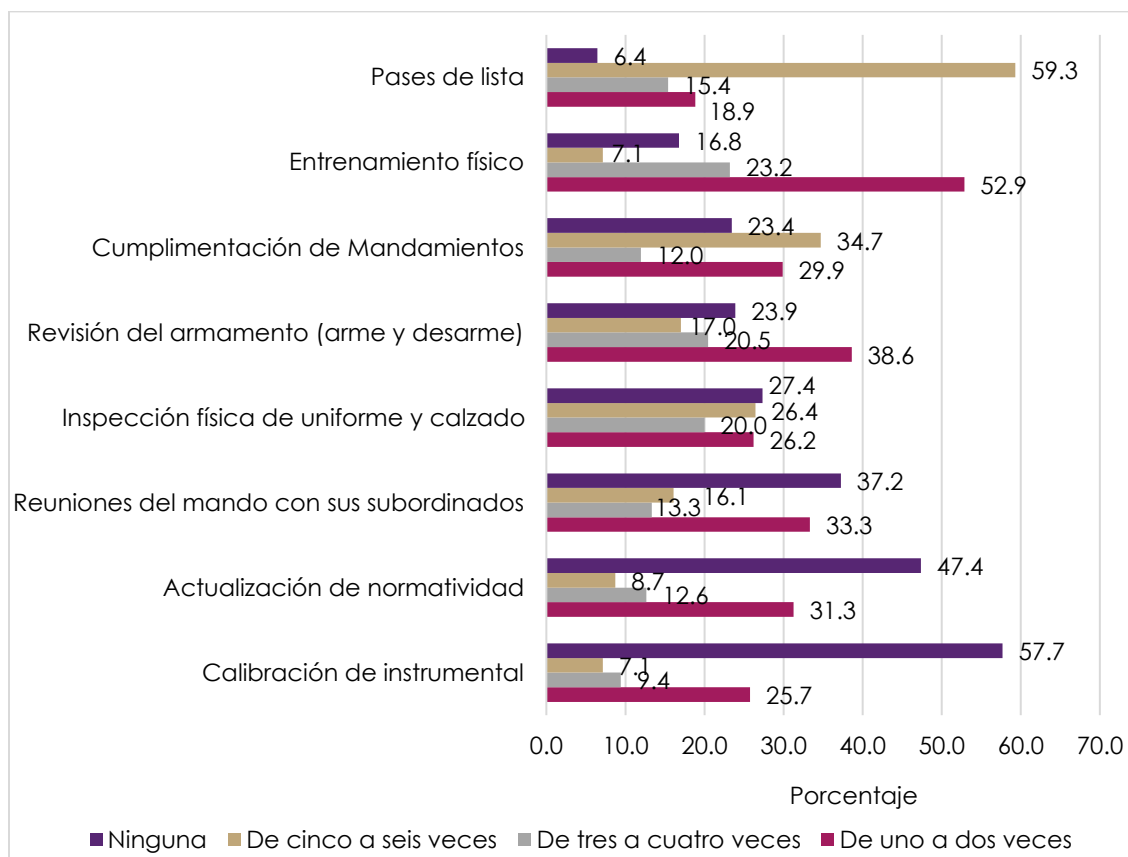
La inspección física de uniforme y calzado tiene frecuencias distribuidas de manera equilibrada: el 26.4 por ciento (115 elementos) reporta cinco a seis inspecciones, pero un 27.4 por ciento (119 elementos) indicó que no se realizan. La revisión del armamento se efectúa de una a dos veces en el 38.6 por ciento de los casos (168 elementos), aunque un 23.9 por ciento (104 elementos) mencionó no realizarla.

La calibración de instrumental muestra que más de la mitad de los entrevistados (57.7 por ciento, 251 elementos) no realiza esta actividad, siendo poco frecuente incluso para quienes la realizan. La actualización de normatividad tiene una frecuencia nula en el 47.4 por ciento de los casos (206 elementos), aunque el 31.3 por ciento (136 elementos) indicó realizarla de una a dos veces.

Por otro lado, los pases de lista se llevan a cabo de cinco a seis veces con una frecuencia destacada (59.3 por ciento, 258 elementos), siendo la actividad con mayor regularidad. Finalmente, la cumplimentación de mandamientos se realiza cinco a seis veces por el 34.7 por ciento (151 elementos), pero un 23.4 por ciento (102 elementos) señaló no realizarla.

En general, la distribución de frecuencias muestra que algunas actividades, como los pases de lista, son altamente regulares, mientras que otras, como la calibración de instrumental o la revisión del armamento, presentan menor constancia.

Gráfica 69. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se expone el total de las frecuencias asociadas a las respuestas de esta pregunta:



Tabla 74. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?

	De una a dos veces		De tres a cuatro veces		De cinco a seis veces		Ninguna		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Pases de lista	82	18.9	67	15.4	258	59.3	28	6.4	435	100.0
Entrenamiento físico	230	52.9	101	23.2	31	7.1	73	16.8	435	100.0
Cumplimentación de Mandamientos	130	29.9	52	12.0	151	34.7	102	23.4	435	100.0
Revisión del armamento (arme y desarme)	168	38.6	89	20.5	74	17.0	104	23.9	435	100.0
Inspección física de uniforme y calzado	114	26.2	87	20.0	115	26.4	119	27.4	435	100.0
Reuniones del mando con sus subordinados	145	33.3	58	13.3	70	16.1	162	37.2	435	100.0
Actualización de normatividad	136	31.3	55	12.6	38	8.7	206	47.4	435	100.0
Calibración de instrumental	112	25.7	41	9.4	31	7.1	251	57.7	435	100.0

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

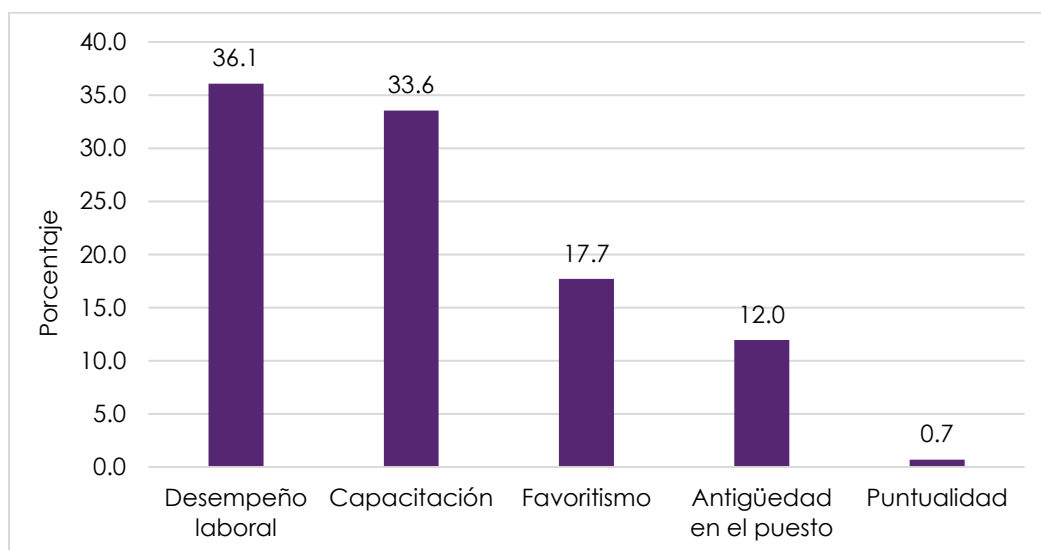
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



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

El 36.1 por ciento (157 elementos) considera que el desempeño laboral es el criterio de mayor importancia para otorgar ascensos en su institución. Le siguen el 33.6 por ciento (146 elementos) que considera la capacitación, el 17.7 por ciento (77 elementos) que señala el favoritismo, el 12.0 por ciento (52 elementos) que valora la antigüedad en el puesto, y el 0.7 por ciento (3 elementos) que menciona la puntualidad.

Gráfica 70. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?



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

Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se muestra la suma de frecuencias de las respuestas obtenidas en esta pregunta:



Tabla 75. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?

	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	157	36.1
Capacitación	146	33.6
Favoritismo	77	17.7
Antigüedad en el puesto	52	12.0
Puntualidad	3	0.7
Total	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



Problemas en el trabajo

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

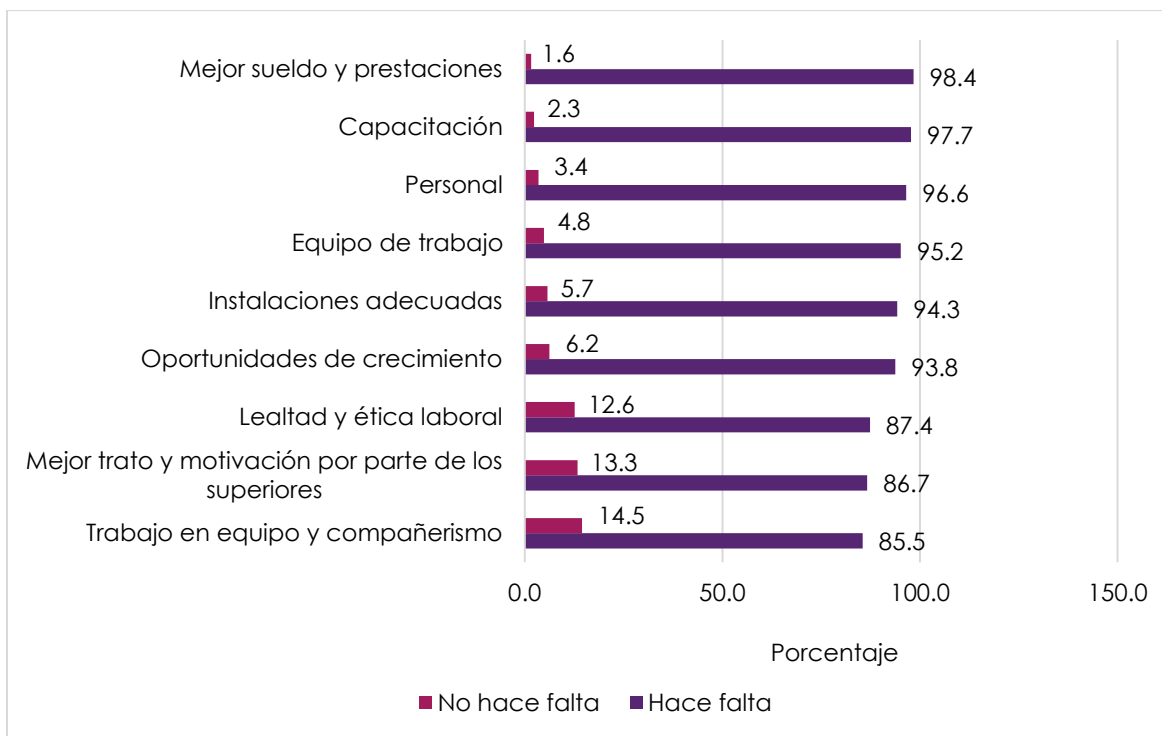
De los 435 elementos entrevistados, se identificaron diversos aspectos como prioritarios para mejorar el desempeño de la corporación. El mejor sueldo y prestaciones fue considerado necesario por el 98.4 por ciento (428 elementos), seguido por la capacitación, señalada por el 97.7 por ciento (425 elementos). Además, el 96.6 por ciento (420 elementos) destacó el personal, mientras que el 95.2 por ciento (414 elementos) subrayó la importancia de disponer de equipo de trabajo adecuado.

Otros aspectos relevantes incluyeron la disponibilidad de instalaciones adecuadas, mencionada por el 94.3 por ciento (410 elementos), y la oferta de oportunidades de crecimiento profesional, destacada por el 93.8 por ciento (408 elementos). Asimismo, la lealtad y ética laboral fue señalada como un factor clave por el 87.4 por ciento (380 elementos), mientras que el 86.7 por ciento (377 elementos) consideró necesario recibir un mejor trato y motivación por parte de sus superiores. Finalmente, el 85.5 por ciento (372 elementos) resaltó la importancia de fomentar el trabajo en equipo y el compañerismo.

En conjunto, estos resultados reflejan una percepción generalizada sobre la necesidad de mejorar tanto las condiciones laborales como los aspectos relacionados con la formación y los recursos disponibles para desempeñar sus funciones de manera eficiente.



Gráfica 71. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?



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

A continuación, se ofrece el desglose total de las frecuencias de las respuestas de esta pregunta:



Tabla 76. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?

	Hace falta		No hace falta		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Mejor sueldo y prestaciones	428	98.4	7	1.6	435	100.0
Capacitación	425	97.7	10	2.3	435	100.0
Personal	420	96.6	15	3.4	435	100.0
Equipo de trabajo (armamento, vehículos, instrumentación, chaleco balístico, casco balístico, equipo de comunicaciones, etc.)	414	95.2	21	4.8	435	100.0
Instalaciones adecuadas	410	94.3	25	5.7	435	100.0
Oportunidades de crecimiento	408	93.8	27	6.2	435	100.0
Lealtad y ética laboral	380	87.4	55	12.6	435	100.0
Mejor trato y motivación por parte de los superiores	377	86.7	58	13.3	435	100.0
Trabajo en equipo y compañerismo	372	85.5	63	14.5	435	100.0

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



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

Los elementos entrevistados identificaron diversos problemas dentro de la institución que afectan su desempeño y ambiente laboral. La falta de organización fue el problema más mencionado, señalado por el 60.0 por ciento (261 elementos), seguida por la falta de liderazgo de sus mandos, identificada por el 56.6 por ciento (246 elementos). Además, el 52.0 por ciento (226 elementos) destacó la falta de confianza entre los elementos, mientras que el 51.5 por ciento (224 elementos) consideró problemática la falta de actitud de servicio por parte del personal.

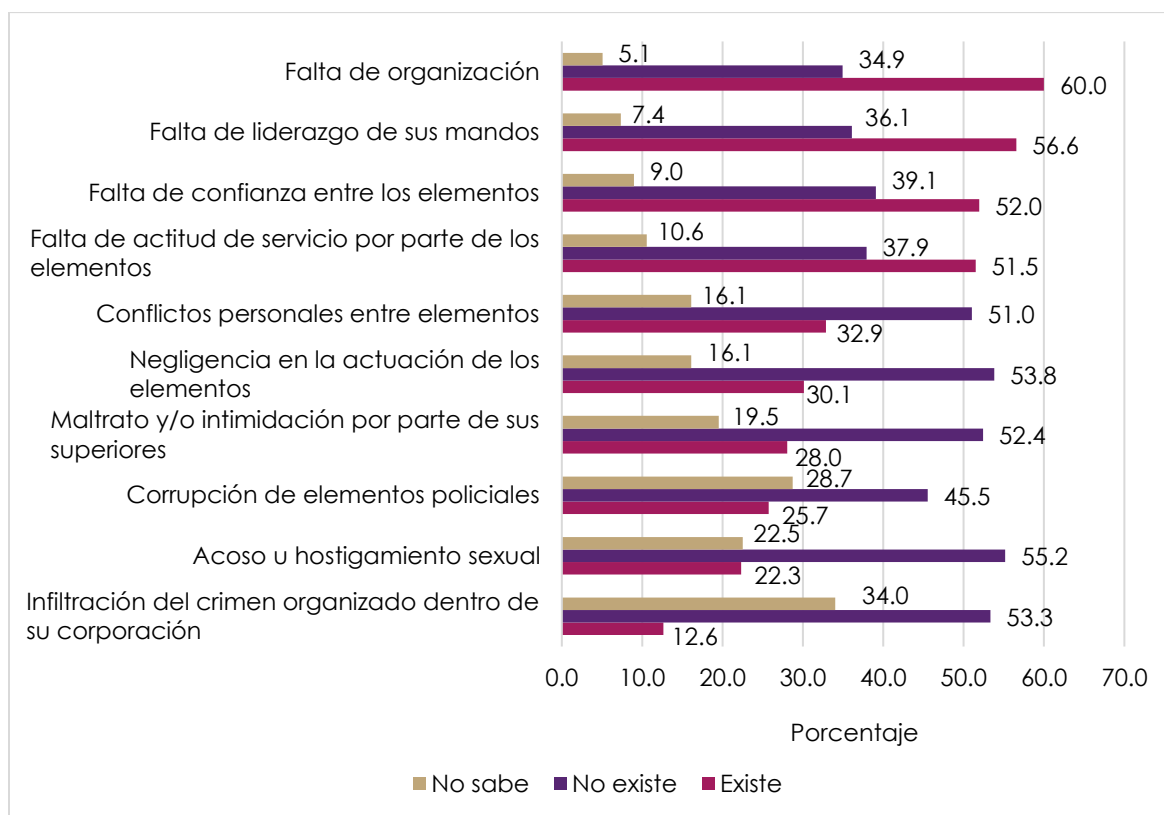
Otros conflictos internos incluyen los conflictos personales entre elementos, mencionados por el 32.9 por ciento (143 elementos), y la negligencia en la actuación del personal, señalada por el 30.1 por ciento (131 elementos). Asimismo, el maltrato o intimidación por parte de los superiores fue reportado por el 28.0 por ciento (122 elementos), y el 25.7 por ciento (112 elementos) mencionó la corrupción de elementos policiales.

En menor medida, se reportaron problemas de acoso u hostigamiento sexual, identificado por el 22.3 por ciento (97 elementos), y la infiltración del crimen organizado dentro de la corporación, señalada por el 12.6 por ciento (55 elementos).

Estos resultados evidencian la necesidad de abordar tanto los problemas estructurales y organizacionales como los relacionados la ética laboral para mejorar el funcionamiento y la confianza dentro de la institución.



Gráfica 72. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.

A continuación, se detalla el acumulado de las frecuencias obtenidas para las respuestas de esta pregunta:



Tabla 77. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?

	Existe		No existe		No sabe		Total	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Falta de organización	261	60.0	152	34.9	22	5.1	435	100.0
Falta de liderazgo de sus mandos	246	56.6	157	36.1	32	7.4	435	100.0
Falta de confianza entre los elementos	226	52.0	170	39.1	39	9.0	435	100.0
Falta de actitud de servicio por parte de los elementos	224	51.5	165	37.9	46	10.6	435	100.0
Conflictos entre elementos	143	32.9	222	51.0	70	16.1	435	100.0
Negligencia en la actuación de los elementos	131	30.1	234	53.8	70	16.1	435	100.0
Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	122	28.0	228	52.4	85	19.5	435	100.0
Corrupción de elementos policiales	112	25.7	198	45.5	125	28.7	435	100.0
Acoso u hostigamiento sexual	97	22.3	240	55.2	98	22.5	435	100.0
Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	55	12.6	232	53.3	148	34.0	435	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala, 2024.
Nota: Como consecuencia del redondeo, es posible que los porcentajes no sumen el 100 por ciento.



Principales hallazgos y recomendaciones

Esta sección está dividida en dos partes. La primera tiene como propósito exponer los hallazgos más relevantes obtenidos del análisis estadístico de la Encuesta Institucional del FASP en el estado de Tlaxcala, correspondiente al ejercicio fiscal 2024. La segunda parte resalta las principales recomendaciones derivados del análisis de las distintas secciones que integran la evaluación.

Hallazgos

Perfil del Personal Operativo

Se identificó que el personal de sexo masculino predominó en las Instituciones de Seguridad Pública del estado de Tlaxcala, representando el 80.7 por ciento del total, mientras que las mujeres constituyen el 19.3 por ciento.

En términos de edad existen un equilibrio entre los diferentes rangos de edad, a excepción de los menores de 23 o mayores de 60, donde la presencia es mínima. El rango predominante se encuentra entre los 48 y 53 años (21.1 por ciento), seguido por los grupos de 30 a 35 años (19.1 por ciento), el de 42 a 47 años (17.9 por ciento) y el de 24 a 29 años (15.2 por ciento).

El nivel educativo del personal operativo mostró que el 69.7 por ciento cuenta con educación preparatoria o bachillerato, y el 23.2 por ciento con licenciatura o nivel profesional. La representación de niveles educativos avanzados (como maestría o doctorado) o de niveles bajos (como secundaria o carrera técnica con secundaria terminada) es ínfima, alcanzando en esos niveles apenas un 2.3 por ciento del total de encuestados.

En cuanto a la antigüedad laboral, se aprecia que el mayor grupo poblacional, con el 22.5 por ciento, tiene de 2 a 5 años de servicio. Un 14.0 por ciento lleva entre 6 y 10 años de antigüedad, mientras que el 13.8 por ciento cuenta con menos de dos años en su institución.

Sobre la supervisión de personal, se destaca que el 74.7 por ciento de los encuestados no tiene personas bajo su mando, mientras que el 15.6 por ciento supervisa entre 1 y 5 personas.



Aspectos Socioeconómicos

El ingreso mensual bruto de la mayoría del personal se encuentra en un rango intermedio. El 39.8 por ciento de los encuestados percibe ingresos entre \$8,001 y \$11,200 pesos, seguido por un 34.5 por ciento que reporta ingresos de \$11,201 a \$16,000 pesos. Estos datos sitúan a la mayoría de los elementos en un rango alrededor de los deciles medios (del cuatro al seis) en cuanto a ingresos del estado de Tlaxcala, de acuerdo a los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH).

En relación con los dependientes económicos, el 50.1 por ciento indicó que su ingreso sostiene a 3 o 4 personas. Por otro lado, el 34.7 por ciento reportó tener entre 1 y 2 dependientes, lo que indica una carga económica menor. Mientras tanto, el 15.2 por ciento indicó tener 5 o más dependientes. Aunque este último grupo no representa a la mayoría, el porcentaje evidencia que una parte no despreciable del personal enfrenta importantes retos que podrían afectar su estabilidad económica y bienestar familiar.

Por último, solo el 7.4 por ciento de los elementos encuestados señaló contar con ingresos adicionales provenientes de actividades comerciales, financieras o servicios profesionales, de los cuales el 40.6 por ciento percibe entre \$1,000 y \$3,000 pesos como ingreso complementario.

Profesionalización

El 67.4 por ciento de los encuestados (293 elementos) indicó que su institución cuenta con un Servicio Profesional de Carrera. Sin embargo, el 53.9 por ciento de ese grupo (158 elementos) reportó no contar con un plan individual de carrera aprobado. Además, el 74.1 por ciento (217 elementos) señaló que su institución emite convocatorias públicas y abiertas para ocupar plazas vacantes, mientras que en relación con los ascensos y promociones, el 48.1 por ciento (141 elementos) manifestó que estos no se realizan mediante concursos públicos y abiertos.

Esta situación representa un área de oportunidad para fortalecer el desarrollo profesional, en el sentido de promover la cobertura total en la



implementación del Servicio Profesional de Carrera, la aprobación de planes individuales de carrera, la emisión de convocatorias públicas y abiertas, así como la realización de concursos para ascensos y promociones.

Respecto al Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, el 97.9 por ciento (426 elementos) de los 435 elementos encuestados en total, confirmó estar inscrito, mientras que el 97.4 por ciento (415 elementos) cuenta con la Clave Única de Identificación Personal (CUIP). Además, el 80.8 por ciento (344 elementos) dispone del Certificado Único Policial (CUP), consolidando su cumplimiento con los estándares nacionales de certificación.

Los resultados revelan que la mayoría del personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Tlaxcala cuenta con prestaciones básicas esenciales, lo que refleja un cumplimiento en aspectos fundamentales de bienestar laboral. El 97.5 por ciento (424 elementos) dispone de aguinaldo y el 98.4 por ciento (428 elementos) tiene derecho a vacaciones, asegurando beneficios laborales básicos. Además, el 84.1 por ciento (366 elementos) cuenta con seguro de vida, y el 89.7 por ciento (390 elementos) disfruta de días de permiso, mientras que el 90.6 por ciento (394 elementos) tiene acceso a servicios médicos dentro de las instalaciones. Por otra parte, el 69.9 por ciento (304 elementos) dispone de licencia de maternidad o paternidad, y el 88.7 por ciento (386 elementos) cuenta con comedor dentro de las instalaciones, asegurando servicios esenciales para el bienestar personal y familiar.

Sin embargo, se observa una brecha considerable en el acceso a prestaciones que podrían contribuir de manera significativa al bienestar integral del personal, como la atención médica especializada y la jubilación. Al respecto, solo el 5.1 por ciento (22 elementos) tiene acceso a prestaciones de seguridad social del ISSSTE o IMSS. Este contraste refleja una cobertura limitada en relación a una atención médica integral y especializada (que no puede ser brindada plenamente, por ejemplo, por los servicios médicos dentro de las instalaciones), así como la garantía de contar con una jubilación para todos los elementos, si tenemos en cuenta además que el 28 por ciento refiere no contar con un fondo para el retiro.



En el ámbito de apoyo habitacional, solo el 18.2 por ciento (79 elementos) cuenta con créditos para vivienda, y el 25.5 por ciento (111 elementos) recibe apoyo económico para la adquisición de vivienda, lo que indica una carencia en beneficios orientados a garantizar estabilidad residencial.

El acceso a beneficios educativos también es limitado. Solo el 13.3 por ciento (58 elementos) dispone de becas para sus hijos, y el 31.5 por ciento (137 elementos) tiene acceso a apoyo educativo. En términos de apoyo económico complementario, el 15.6 por ciento (68 elementos) participa en programas de ahorro solidario, mientras que el 10.8 por ciento (47 elementos) dispone de apoyo económico para viudas.

El bienestar emocional y psicológico recibe un enfoque positivo, ya que el 76.1 por ciento (331 elementos) tiene acceso a servicios psicológicos. Sin embargo, otros beneficios relacionados con el desarrollo integral, como áreas deportivas, están disponibles solo para el 46.9 por ciento (204 elementos), y vales de despensa son recibidos por el 57.9 por ciento (252 elementos), lo que podría mejorar la calidad de vida del personal. Adicionalmente, servicios como guardería (3.2 por ciento, 14 elementos), créditos automotrices (3.4 por ciento, 15 elementos) y ayuda para transporte (12.6 por ciento, 55 elementos) tienen una cobertura muy baja, limitando el apoyo en aspectos logísticos y familiares.

Como aspecto positivo, se debe de mencionar que el bienestar emocional y psicológico recibe una atención prioritaria, ya que el 76.1 por ciento (331 elementos) tiene acceso a servicios psicológicos.

En conclusión, aunque las prestaciones básicas, como aguinaldo, vacaciones, seguro de vida y días de permiso están ampliamente garantizadas, existe una necesidad de ampliar el acceso a otras prestaciones esenciales. Estos beneficios, en áreas como atención médica integral y especializada, seguridad social y apoyo a la vivienda, podrían impactar de manera significativa en la calidad de vida del personal operativo en las Instituciones de Seguridad Pública del estado de Tlaxcala. La implementación de estas mejoras sería un paso esencial para fortalecer el bienestar y la motivación del personal.



Capacitación

La capacitación constituye un elemento clave para el desarrollo del personal de las Instituciones de Seguridad Pública en Tlaxcala, desempeñando un papel central en la profesionalización y mejora continua de sus funciones. Según los datos recolectados, el 93.1 por ciento de los encuestados (405 elementos) han participado en cursos de capacitación desde su ingreso a la corporación, destacando una política institucional orientada a fortalecer las competencias de su personal. De este grupo, el 98.5 por ciento (399 elementos) recibió Formación Inicial, consolidándose como el programa predominante en la etapa temprana de preparación, mientras que el 87.7 por ciento (355 elementos) participó en cursos de Formación Continua, reflejando un enfoque sostenido en la actualización y especialización.

En el último año, el 60 por ciento de los elementos encuestados (261 integrantes) asistieron a entre 1 y 3 cursos de capacitación. En términos de la utilidad percibida de los cursos, los resultados sugieren un impacto positivo. Algunos cursos especializados presentaron bajas tasas de participación, con más del 60 por ciento de los elementos indicando que no participaron en ellos en el último año. Sin embargo, aquellos que sí asistieron destacaron su relevancia, asignándoles calificaciones mayoritariamente entre "Buena", "Muy Buena" y "Excelente", lo que sugiere un impacto significativo en el desarrollo de habilidades específicas.

Estos hallazgos reflejan que, aunque se han logrado avances importantes en materia de capacitación, se subraya la necesidad de seguir fortaleciendo la oferta de instrucción, con el fin de garantizar una cobertura universal tanto en formación inicial como continua. Esto permitirá asegurar que todos los miembros del cuerpo tengan acceso a programas pertinentes y de alta calidad que contribuyan a un desempeño más eficiente y efectivo en sus funciones de seguridad pública.



Evaluación Policial

Según la encuesta, solo el 2.1 por ciento (9 elementos) señaló no haber recibido nunca exámenes de control de confianza. La mayor parte de los elementos entrevistados, el 42.3 por ciento (184 elementos), informó que la última vez que se les aplicaron exámenes de control de confianza fue en 2024.

Los aspectos relacionados a la evaluación de control de confianza fueron calificados como "bueno" en más del 50 por ciento de los casos, ya sea en la organización y logística del proceso de evaluación, el trato recibido por parte del personal evaluador, el tiempo empleado en la evaluación, el equipo utilizado y las instalaciones.

No obstante, el 90.1 por ciento de los elementos entrevistados que recibieron evaluaciones de control de confianza (384 elementos) refieren que no conocen el resultado de su última evaluación.

En lo que respecta a las evaluaciones de competencias básicas, el 75.2 por ciento (327 elementos) de los encuestados indicó haber participado en este proceso. De ellos, el 76.1 por ciento (249 elementos) afirmó que contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios en el lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas. Sin embargo, se detectó nuevamente que el 61.5 por ciento (201 elementos) de quienes realizaron la evaluación no conocen los resultados, lo que limita su retroalimentación y potencial de mejora profesional.

Por su parte, la evaluación del desempeño del personal activo o del desempeño académico fue aplicada al 50.8 por ciento (221 elementos), por lo que prácticamente la mitad de los elementos encuestados carece de dicha evaluación. Igualmente, entre quienes participaron en esta evaluación, el 69.7 por ciento (154 elementos) señaló nuevamente desconocer los resultados.

En conclusión, mientras que las evaluaciones de control y competencia son aplicadas de manera regular y los aspectos relacionados a dichas evaluaciones son percibidas de manera positiva por los evaluados, se aprecian áreas de mejora relacionadas con la retroalimentación de resultados. En relación a la evaluación



del desempeño del personal activo o del desempeño académico, se aprecia también un área de mejora en el sentido de ampliar la cobertura de dicha evaluación, pues alrededor de la mitad de los elementos carecen de la misma.

Equipamiento

En relación al equipamiento entregado durante el año 2024, se observó que un porcentaje significativo de los entrevistados reportó no haber recibido ciertos elementos esenciales para el desempeño de sus funciones. En cuanto a la camisa o camisola, el 43.2 por ciento (188 elementos) indicó que no recibió dicho equipo. De manera similar, el 42.5 por ciento (185 elementos) mencionó no haber recibido pantalón, el 46.2 por ciento (201 elementos) indicó no haber recibido calzado adecuado y un porcentaje similar no recibió gorra tipo beisbolera.

En cuanto a la dotación de otros equipos específicos, como chalecos balísticos, cascos, armas, lámparas de mano, equipo de radiocomunicación o kit de primer respondiente, la mayoría de los elementos también reportó no haber recibido en el año estos artículos esenciales para su función operativa.

Adicionalmente, al preguntarse sobre la frecuencia con la que se otorgaron estos uniformes y equipos, se destacó que la mayoría de los elementos mencionaron una frecuencia nula, irregular o baja (una vez al año) en la entrega. Por ejemplo, el 57.9 por ciento (252 elementos) reportó no recibir nunca la forniture y el 61.8 por ciento (269 elementos) indicó igualmente que no recibió el uniforme de gala.

Igualmente, los elementos entrevistados muestran insatisfacción no solo con la frecuencia con que reciben el equipamiento, sino en cuanto a la calidad de este. Un porcentaje importante clasificó como mala o regular la calidad del equipo entregado.

Por otra parte, el 69.2 por ciento (301 elementos) indicó no contar con el equipamiento necesario para desempeñar las funciones de primer respondiente.

Estos hallazgos resaltan la necesidad de mejorar la dotación de uniformes y equipos para los elementos, con el fin de asegurar que cuenten con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera adecuada y eficiente.



Uso de la tecnología

El uso de tecnologías de información y comunicaciones entre los elementos evaluados reflejó un alto nivel de conocimiento en herramientas como equipo de radiocomunicación (91.5 por ciento), correo electrónico (89.2 por ciento), manejo de internet (86.4 por ciento), redes sociales (85.7 por ciento), teléfonos inteligentes (84.8 por ciento), cámara fotográfica (79.5 por ciento) y computadora (77.5 por ciento). Sin embargo, el dominio disminuye con equipos menos convencionales, como las tabletas (71.7 por ciento) y las cámaras de video (72.9 por ciento), el manejo del intranet local (66.2 por ciento) y la operación de drones, que se limita al 22.1 por ciento. Estos indicadores muestran que los elementos pueden operar tecnologías de uso cotidiano sin dificultad en la mayoría de los casos, aunque persiste una menor capacitación en el manejo de herramientas tecnológicas más especializadas.

En cuanto a la percepción del Informe Policial Homologado (IPH) 2024, el 67.4 por ciento (293 elementos) lo calificó como bueno, mientras que un 28.7 por ciento lo consideró regular (125 elementos). Solo el 2.5 por ciento (11 elementos) tuvo una percepción negativa. A pesar de ello, el 58.2 por ciento (253 elementos) señaló sentirse regularmente capacitado para llenarlo. Asimismo, el 99.1 por ciento (431 elementos) considera la capacitación como un aspecto necesario para un adecuado llenado del IPH. En ese sentido, los programas de capacitación al respecto constituyen un área de oportunidad de mejora.

En cuanto al Sistema Nacional de Información (SNI), el 65.5 por ciento (285 elementos) reportó haber solicitado información sobre vehículos robados o mandamientos judiciales en su trabajo. Adicionalmente, el 52.2 por ciento afirmó contar con equipo en su área para consultar el SNI, mientras que el 40.7 por ciento no dispone de este recurso. Estos datos resaltan la necesidad de mejorar el acceso a tecnología en las áreas de trabajo que permita consultar el SNI.

Finalmente, los métodos de identificación y registro más utilizados en la institución son la Clave Única de Identificación Personal (CUIP) con un 97.2 por ciento, seguida de la identificación con fotografía (89.4 por ciento), huellas



dactilares (84.1 por ciento) y el registro de voz (80.2 por ciento). Estos datos reflejan un buen nivel de implementación de métodos de identificación y registro.

Infraestructura

Mejorar y ampliar la infraestructura institucional es fundamental para optimizar las condiciones laborales y la eficiencia operativa del personal. Actualmente, el 36.1 por ciento del personal considera que las instalaciones donde labora no permiten operar de manera eficiente y eficaz, mientras que el 52.4 por ciento califica el estado físico de las instalaciones como regular o malo, lo que refleja deficiencias en las condiciones físicas de los espacios de trabajo.

No obstante, se aprecia un esfuerzo en el sentido de mejorar la infraestructura institucional, ya que el 34.5 por ciento del personal percibió mejoras en las instalaciones durante 2024. De ellos, más del 70 por ciento afirmó que estas mejoras cumplieron con sus expectativas de calidad o que han contribuido a resolver las necesidades de infraestructura de la institución y a mejorar su capacidad operativa y de respuesta.

Sin embargo, persiste una demanda generalizada de inversiones en infraestructura, ya que el 95.4 por ciento del personal considera necesario realizar mejoras, ampliaciones o construcciones adicionales para adecuar las instalaciones a las necesidades operativas y mejorar las condiciones laborales.

Condiciones Laborales y Funciones Policiales

Es fundamental que los miembros de la seguridad pública se sientan orgullosos de formar parte de ellas, ya que el sentido de pertenencia y orgullo fortalece la cohesión interna y mejora la disposición para llevar a cabo sus tareas. Al respecto, el 97.4 por ciento de los elementos expresó sentirse ya sea muy orgulloso (75.6 por ciento, 329 elementos) u orgulloso (21.8 por ciento, 95 elementos) de ser Policía Estatal, Policía Ministerial o Custodio.

En relación con las razones para desempeñarse en estos roles, el 21.8 por ciento (95 elementos) indicó que lo hace por vocación, seguido por el 21.1 por ciento (92 elementos) que lo hace por necesidad económica o desempleo. Otros



motivos relevantes incluyeron desarrollo profesional o personal (20.7 por ciento, 90 elementos) y que siempre les llamó la atención (16.6 por ciento, 72 elementos).

Respecto a su situación en la comunidad, el 36.8 por ciento (160 elementos) percibió respeto en su comunidad, el 12.4 por ciento (54 elementos) recibió reconocimiento, mientras que solo el 1.1 por ciento (5 elementos) indicó que enfrentó discriminación.

Sobre sus funciones, el 74.3 por ciento (323 elementos) ha intervenido como primer respondiente, mientras que el 35.2 por ciento (153 elementos) ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio.

Asimismo, se observa una elevada satisfacción de los elementos en relación a diversas actividades y aspectos relacionados con su trabajo. No obstante, se aprecia cierta inconformidad en los sueldos y prestaciones recibidas donde el 29.9 por ciento (130 elementos) expresaron que no le gusta lo recibido al respecto.

Hábitos en el trabajo

En relación con la aplicación de las leyes, el 94.7 por ciento (412 elementos) considera que estas deben aplicarse a todos por igual.

En cuanto a los criterios que los elementos consideran más importantes para otorgar ascensos en la institución, el 36.1 por ciento (157 elementos) destaca el desempeño laboral. La capacitación es señalada por el 33.6 por ciento (146 elementos), mientras que el 17.7 por ciento (77 elementos) menciona el favoritismo. La antigüedad en el puesto es valorada por el 12.0 por ciento (52 elementos).

Problemas en el trabajo

En relación con los aspectos que los elementos consideran necesarios para mejorar el trabajo de su corporación, los resultados destacan una clara prioridad por el bienestar y los recursos laborales. El 98.4 por ciento (428 elementos) considera fundamental contar con un mejor sueldo y prestaciones, lo que subraya la importancia de una compensación adecuada para motivar y retener al personal. Un 95.2 por ciento (414 elementos) señala la necesidad de un mejor equipo de trabajo, que incluye armamento, vehículos y otros recursos técnicos esenciales para el desempeño eficaz de sus funciones. De manera similar, el 94.3 por ciento



(410 elementos) resalta la importancia de contar con instalaciones adecuadas, lo que sería crucial para optimizar el trabajo dentro de la corporación.

La capacitación también se considera un factor clave, con un 97.7 por ciento (425 elementos) que la identifica como esencial para mejorar su desempeño profesional. A su vez, el 96.6 por ciento (420 elementos) cree que contar con personal adecuado es crucial para el buen funcionamiento de la corporación, mientras que el 93.8 por ciento (408 elementos) destaca la importancia de contar con oportunidades de crecimiento.

Estos resultados reflejan que tanto el entorno laboral como el desarrollo profesional son considerados aspectos de relevancia por el personal, subrayando la necesidad de mejorar las condiciones laborales para potenciar el rendimiento y la satisfacción dentro de la corporación.

Por otro lado, los problemas que los elementos perciben dentro de la institución también revelan áreas que requieren atención. Un 60.0 por ciento (261 elementos) menciona la falta de organización como un problema significativo, seguido por la falta de liderazgo de los mandos (56.6 por ciento, 246 elementos) y la falta de confianza entre los elementos (52.0 por ciento, 226 elementos). Estos datos indican la necesidad de mejorar la estructura organizativa dentro de la corporación.

En menor medida se señalan conflictos personales, maltrato por parte de los superiores, la corrupción de elementos policiales, el acoso u hostigamiento sexual y la infiltración del crimen organizado dentro de la corporación, identificado como problemas por menos del 33 por ciento de los elementos en todos los casos. La presencia de estos problemas, aunque se señala como un fenómeno no muy extendido, requiere de su atención para prevenir que escalen y garantizar en ese sentido un entorno laboral seguro, ético y profesional.



Recomendaciones

A partir de los hallazgos previamente señalados, se formulan las siguientes recomendaciones a las Instituciones de Seguridad Pública del estado de Tlaxcala, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de su personal. En la presente sección se enlistan las principales recomendaciones por temática, seguido de una justificación del porqué de dichas recomendaciones.

PERFIL DEL PERSONAL OPERATIVO

Principales recomendaciones:

- Promover la igualdad de género.

Diseñar e implementar estrategias concretas para incrementar la representación femenina en las fuerzas de seguridad pública, como programas de reclutamiento específicos para mujeres y campañas de sensibilización sobre igualdad de género, es fundamental para reducir la actual brecha de género, dado el predominio de personal masculino (80.7 por ciento).

La presencia de mujeres en las fuerzas de seguridad pública es fundamental al abordar casos de violencia de género, especialmente en situaciones de violencia doméstica y abuso sexual. Muchas víctimas de violencia de género, especialmente mujeres y niñas, pueden experimentar miedo, vergüenza o desconfianza al relatar sus experiencias a personal masculino, particularmente si el abuso ha sido perpetrado por un hombre. La presencia de una agente femenina facilita un ambiente de mayor comprensión y empatía, lo que aumenta la probabilidad de que la víctima se sienta escuchada y respaldada al momento de presentar una denuncia (Sánchez Almeyda, 2023).

Por otro lado, la representación femenina en las fuerzas de seguridad pública es un factor clave para fortalecer la confianza y la legitimidad institucional. Cuando una institución refleja de manera más equitativa la diversidad de la sociedad a la que sirve, se percibe como más justa, representativa e inclusiva, lo que contribuye a una relación más positiva entre la ciudadanía y las autoridades (Naciones Unidas, 2024).



Una fuerza de seguridad pública que integra a mujeres en roles activos y de liderazgo envía un mensaje claro de compromiso con la equidad de género y los derechos humanos. Esto es especialmente importante en contextos históricos donde las instituciones de seguridad han generado desconfianza (Naciones Unidas, 2024).

ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

Principales recomendaciones:

- Mejorar sueldos y ampliar las prestaciones.

La mejora de los sueldos y la ampliación de las prestaciones para el personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública constituye una necesidad prioritaria, dado que el 98.4 por ciento del personal ha manifestado su interés en recibir mejores condiciones laborales en estos aspectos.

Aunque las prestaciones básicas como aguinaldo, vacaciones, seguro de vida y permisos están garantizadas, aún persiste una brecha significativa en cuanto al acceso a beneficios importantes que podrían impactar de manera positiva en la calidad de vida del personal y sus familias. Para avanzar en este sentido, se recomienda incrementar las prestaciones sociales, incluyendo un acceso más amplio y efectivo a servicios médicos, así como fortalecer la seguridad social. Esto garantizaría una mayor protección para el personal y sus familias, contribuyendo a mejorar su bienestar integral y estabilidad laboral.

La falta de asignación de recursos del FASP al Subprograma de Prioridad Nacional: Mejora salarial, prestaciones y bonos por buen desempeño durante los ejercicios fiscales 2023 y 2024 refuerza la importancia de destinar financiamiento específico para atender esta demanda.



PROFESIONALIZACIÓN

Principales recomendaciones:

- Lograr que todas las instituciones cuenten con el Servicio Profesional de Carrera, así como el plan individual de carrera.
- Incrementar el uso de concursos públicos y abiertos para los procesos de selección, ascenso y promoción.

Se recomienda garantizar que todas las Instituciones de Seguridad Pública de Tlaxcala cuenten con un Servicio Profesional de Carrera plenamente implementado y que cada elemento disponga de un plan individual de carrera formalmente aprobado. Esto implica establecer una homologación para el desarrollo profesional del personal, lo que contribuirá a la mejora en la calidad del servicio de seguridad pública.

Para fortalecer la transparencia y la equidad en los procesos de selección, ascenso y promoción dentro de las Instituciones de Seguridad Pública, es fundamental incrementar el uso de concursos públicos y abiertos. Si bien el 74.1 por ciento de los elementos encuestados señaló que sus instituciones emiten convocatorias públicas y abiertas para la cobertura de plazas vacantes, aún existe un margen de mejora para garantizar que esta práctica se aplique de manera universal y sistemática en todos los procesos de incorporación de nuevo personal. La implementación de convocatorias abiertas promueve la igualdad de oportunidades al permitir que todos los elementos accedan a competir de manera justa.

En cuanto a los procesos de ascenso y promoción, se identificó que el 48.1 por ciento de los encuestados señaló que estos no se realizan mediante concursos públicos y abiertos. Esta situación representa un área de oportunidad, ya que la falta de un proceso transparente puede afectar la percepción de imparcialidad y meritocracia entre el personal. Al establecer de manera frecuente los concursos abiertos para la promoción de cargos, se asegura que las decisiones de ascenso se basen en méritos, competencias y desempeño, lo que no solo mejora la



motivación y el compromiso del personal, sino que también refuerza la confianza en las Instituciones de Seguridad Pública.

CAPACITACIÓN

Principales recomendaciones:

- Lograr una cobertura universal de los programas de formación inicial y continua.

Si bien los datos reflejan un esfuerzo institucional en materia de capacitación, con un 93.1 por ciento de los elementos encuestados habiendo participado en programas de formación desde su ingreso, aún persisten áreas de oportunidad. En particular, la formación inicial ha alcanzado una cobertura destacada con un 98.5 por ciento del total de los que han recibido capacitaciones, mientras que la formación continua, aunque alta (87.7 por ciento de los que han recibido capacitaciones), aún no es completamente universal. Esta situación señala la oportunidad de garantizar que todos los elementos accedan a programas de formación continua, proporcionando herramientas actualizadas y relevantes que favorezcan un desempeño eficiente y efectivo en sus funciones.

Asimismo, se sugiere analizar el número de cursos especializados ofertados, especialmente aquellos con bajas tasas de participación (del más del 50 por ciento), con el objetivo de que una mayor cantidad de elementos accedan a ellos. Estos cursos, al ser valorados positivamente por quienes participaron, reflejan su importancia para el desarrollo de habilidades específicas.

En general, se recomienda un enfoque de capacitación que priorice la cobertura total en programas de formación inicial y continua, así como la posibilidad que un mayor número de elementos accedan a contenidos diversificados, lo que contribuirá a la profesionalización del personal y al fortalecimiento general de las capacidades institucionales.



EVALUACIÓN POLICIAL

Principales recomendaciones:

- Asegurar que todos los elementos reciban los resultados de sus evaluaciones en un plazo razonable después de la aplicación.
- Sensibilizar sobre la importancia de las evaluaciones.
- Ampliar la cobertura de las evaluaciones de desempeño.

Es fundamental garantizar una retroalimentación oportuna de los resultados de las evaluaciones de control de confianza y de competencias básicas. Aunque estas evaluaciones se realizan con cierta regularidad, la falta de acceso a los resultados impide que los elementos puedan identificar áreas de mejora. En este sentido, la entrega de resultados no solo es una cuestión administrativa, sino un componente esencial del proceso formativo y de desarrollo dentro de las fuerzas policiales.

Se recomienda también promover un enfoque positivo en las evaluaciones dentro de las Instituciones de Seguridad Pública, para transformar la percepción de los elementos, que en ocasiones consideran estos procesos como un trámite burocrático o innecesario (el 23.4 por ciento de los elementos entrevistados que realizaron la evaluación de control de confianza considera que no contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública). Para ello, es fundamental recalcar a lo interno de las instituciones que las evaluaciones no son solo una obligación, sino una herramienta valiosa para la mejora continua.

En relación a las evaluaciones de desempeño, se recomienda priorizar su implementación, teniendo en cuenta que el 45.5 por ciento de los elementos entrevistados manifestó que aún no han sido evaluados en este aspecto.

EQUIPAMIENTO

Principales recomendaciones:

- Mejorar la dotación de equipos esenciales y garantizar una entrega más regular de estos.
- Priorizar el equipamiento según el riesgo.
- Mejorar la calidad del equipamiento.
- Garantizar equipamiento para primer respondiente.



Garantizar que todos los elementos reciban la totalidad del equipamiento esencial para el desempeño de sus funciones operativas es una prioridad. Esto incluye, pero no se limita a, camisas o camisolitas, pantalones, calzado, playeras, chamarras, gorras tipo beisbolera, forniture y kits de primer respondiente.

Los datos sobre la calidad del equipamiento entregado reflejan una percepción mayoritariamente negativa, especialmente en los componentes del uniforme, como la camisa o camisolita, el pantalón, el calzado, la gorra tipo beisbolera y la chamarra, donde más del 65 por ciento del personal que recibió estos artículos reporta valoraciones desfavorables. Ante esta situación, es fundamental asegurar que el equipamiento proporcionado cumpla con altos estándares de calidad, garantizando materiales resistentes y funcionales que satisfagan las necesidades operativas. Para ello, se recomienda revisar y fortalecer los acuerdos con los proveedores, priorizando la adquisición de uniformes con mejor calidad y durabilidad.

Asimismo, es prioritario asegurar la dotación de equipos específicos para las funciones de primer respondiente. A pesar de que el 74.3 por ciento de los elementos ha intervenido en funciones de primer respondiente, el 69.2 por ciento carece del equipamiento necesario para desempeñarse adecuadamente en estas funciones, lo que evidencia una brecha significativa entre la frecuencia de intervención y el equipamiento disponible, afectando la capacidad de respuesta efectiva. Además, el 89.7 por ciento del personal refiere no haber recibido el kit de primer respondiente en el año 2024, lo que subraya la necesidad de una distribución más oportuna de este recurso.

USO DE LA TECNOLOGÍA

Principales recomendaciones:

- Fortalecer la capacitación en el uso de tecnologías de la información y otras herramientas tecnológicas más especializadas.
- Mejorar la infraestructura tecnológica y el acceso al Sistema Nacional de Información (SNI).
- Mejorar la capacitación en el llenado del Informe Policial Homologado (IPH).



Se recomienda implementar programas específicos de formación para el manejo de tecnologías de la información y otras herramientas tecnológicas más especializadas, con el objetivo de cerrar la brecha existente en las competencias del personal en el uso de estas herramientas. La rápida evolución tecnológica en diversas áreas, incluyendo la gestión de datos e información, requiere que los empleados estén familiarizados con las herramientas disponibles, mejorando así el rendimiento organizacional.

En relación a la infraestructura tecnológica disponible en las Instituciones de Seguridad Pública, se sugiere realizar un diagnóstico para identificar los centros sin acceso al Sistema Nacional de Información (SNI). En ese sentido, se recomienda incrementar la dotación de equipo tecnológico, como computadoras modernas y funcionales, que permitan el acceso al SNI. Esta mejora es necesaria, considerando que solo el 52.2 por ciento del personal cuenta con equipo para consultar el SNI en su área de trabajo, a pesar de que el 65.5 por ciento ha requerido información de este sistema.

Asimismo, es deseable fortalecer la capacitación en el llenado del Informe Policial Homologado (IPH) mediante el impulso de talleres prácticos orientados a mejorar la calidad en la elaboración del reporte. La importancia de la recomendación radica en que el 67.8 por ciento de los elementos entrevistados se sienten "regularmente", "poco" o "nada" capacitados para llenar el IPH 2024. Además, el 99.1 por ciento identifica la capacitación como el elemento clave para un llenado adecuado del IPH, lo que evidencia la necesidad de un enfoque formativo que garantice el dominio de esta herramienta.

INFRAESTRUCTURA

Principales recomendaciones:

- Establecer un plan de mejoras infraestructurales que priorice las instituciones más necesitadas.

Más de la mitad de los elementos entrevistados califica el estado físico de las instalaciones como regular o malo y a pesar de que se aprecia un esfuerzo en el



sentido de mejorar la infraestructura institucional, persiste una demanda generalizada de inversiones en infraestructura.

Teniendo en cuenta que los recursos son escasos y limitados, es recomendable realizar un diagnóstico que identifique las instalaciones con mayores deficiencias en infraestructura. A partir de este análisis, se sugiere diseñar y ejecutar un programa integral que contemple la ampliación y remodelación de las instalaciones de seguridad pública, priorizando las de mayores carencias.

FUNCIONES POLICIALES

Principales recomendaciones:

- Promover el reconocimiento comunitario.

La percepción comunitaria de los elementos aún presenta áreas de oportunidad. El 49.7 por ciento de los elementos mencionó no haber experimentado ni respeto ni reconocimiento por parte de su comunidad, mientras que un 1.1 por ciento reportó haber enfrentado discriminación. Estos datos sugieren la necesidad de fortalecer los vínculos entre la policía y la sociedad, promoviendo un entorno donde se valore y respete la labor policial.

Para mejorar la percepción social se recomienda promover el reconocimiento comunitario a través de campañas de sensibilización que destaquen la importancia de la labor policial, como la difusión de historias de éxito que evidencien el impacto positivo de sus acciones en la comunidad. Asimismo, se sugiere crear espacios de interacción entre la policía y la ciudadanía, colaborando con instituciones locales en eventos comunitarios y ferias escolares, lo que permitirá fortalecer la confianza mutua y proyectar una imagen positiva de los elementos.

HÁBITOS EN EL TRABAJO

Principales recomendaciones:

- Reforzar una cultura organizacional basada en el mérito.

Es esencial que los procesos de ascenso se fundamenten en méritos verificables, como el desempeño y la capacitación, eliminando de manera efectiva las prácticas de favoritismo que pueden socavar la confianza interna. Al respecto, un



17.7 por ciento de los elementos menciona el favoritismo como un criterio para los ascensos, lo que pone de manifiesto la percepción de que, en algunos casos, el reconocimiento y las oportunidades de ascenso no se otorgan exclusivamente por méritos.

Para mejorar la percepción y los procesos relacionados con los ascensos, se recomienda fortalecer los sistemas de reconocimiento que valoren a los elementos que destaquen por su desempeño y su formación (como la generalización de concursos de selección públicos y abiertos para la promoción o ascensos), eliminando prácticas de favoritismo que puedan generar desconfianza entre el personal.

Este enfoque permitirá que los empleados sientan que su esfuerzo y logros son reconocidos, lo cual no solo mejora su satisfacción, sino también su productividad y compromiso con la institución.

PROBLEMAS DE TRABAJO

Principales recomendaciones:

- Capacitar en liderazgo y otras habilidades a elementos con personal bajo su mando.
- Fortalecer el combate a la corrupción, la prevención de abusos y la lucha contra la infiltración del crimen organizado.
- Prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual.

Los problemas percibidos por los elementos dentro de la institución reflejan diversas áreas que requieren de su atención para fortalecer un entorno laboral seguro, ético y profesional.

Uno de los principales señalamientos es la falta de liderazgo en los mandos, mencionada por el 56.6 por ciento de los elementos, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las competencias de quienes ocupan posiciones de mayor responsabilidad. Para abordar esta situación, se recomienda implementar cursos de liderazgo dirigidos a los elementos con personal a su cargo. Igualmente, se recomienda fortalecer la capacitación en sentido general en estos elementos con



roles de mayor responsabilidad, asegurando que estén preparados para enfrentar los desafíos que implica su función.

Si bien en menor medida, otros problemas señalados incluyen conflictos personales, maltrato por parte de los superiores, corrupción, acoso u hostigamiento sexual y la infiltración del crimen organizado en la corporación, cada uno de ellos identificado por menos del 33 por ciento de los elementos. La presencia de estas problemáticas, aunque no generalizada, exige una atención preventiva para evitar que se agraven y afecten la integridad de la institución.

En relación a la corrupción y los abusos de poder, se recomienda reforzar las auditorías internas y externas, así como impulsar políticas contra el abuso de poder. Además, se debe fortalecer la formación en ética y valores, promoviendo una cultura institucional de honestidad y respeto.

En cuanto a la percepción de infiltración del crimen organizado, es imperativo fortalecer la implementación de medidas de seguridad adicionales para prevenir su influencia y fomentar la denuncia de actividades ilícitas al interior de la institución, garantizando la protección de quienes se atrevan a reportar estos hechos, asegurando que no enfrenten represalias.

Respecto al acoso y hostigamiento sexual, se requiere establecer políticas claras contra estos comportamientos. Se debe garantizar igualmente la existencia de mecanismos para que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias, asegurando el apoyo institucional y psicológico adecuado.

Enfrentar estos desafíos de manera integral no solo mejorará las condiciones laborales, sino que también fortalecerá la confianza del personal en la institución, fomentará un entorno de trabajo más seguro y ético, y contribuirá al cumplimiento efectivo de la misión del servicio público.



Conclusiones

El personal operativo de las Instituciones de Seguridad Pública en Tlaxcala está conformado predominantemente por hombres, lo que sugiere la necesidad de fomentar la equidad de género a través de una mayor representación femenina en el sector.

Los ingresos del personal se concentran principalmente en rangos intermedios, con una presión económica moderada para la mayoría, dado que el 84.8 por ciento de los elementos sostiene hasta cuatro dependientes económicos.

La percepción general señala la necesidad de mejorar sueldos y ampliar las prestaciones, especialmente en beneficios como seguridad social y servicios médicos, para garantizar una mayor calidad de vida.

En cuanto a la profesionalización, aunque la mayoría del personal ha recibido formación inicial y continua, aún existe una oportunidad de mejora en cuanto a la cobertura total de ambos tipos de formación y una mayor oferta de cursos especializados, lo que fortalecería el desempeño y la actualización de competencias operativas. Asimismo, se sugiere avanzar hacia la implementación plena del Servicio Profesional de Carrera en cada Institución de Seguridad Pública y asegurar que todo el personal cuente con un plan individual de carrera formalmente aprobado.

Las evaluaciones de control de confianza y competencias básicas son aplicadas regularmente y percibidas de manera positiva. Sin embargo, la falta de retroalimentación sobre los resultados limita su impacto en la mejora continua. Es fundamental establecer mecanismos claros y oportunos para comunicar dichos resultados. Asimismo, se requiere ampliar la cobertura de las evaluaciones de desempeño, ya que casi la mitad del personal encuestado no ha sido evaluado en este aspecto.

Respecto al equipamiento, se identifican limitaciones en la frecuencia como en la calidad de la dotación de uniformes y equipo esencial, lo que compromete la operatividad y seguridad del personal.



El uso de herramientas tecnológicas básicas es elevado entre el personal, pero persiste una brecha en el manejo de tecnologías especializadas. Es recomendable fortalecer la capacitación en este ámbito, así como mejorar la infraestructura tecnológica y garantizar el acceso pleno al Sistema Nacional de Información (SNI) para optimizar la eficiencia operativa.

En cuanto a la infraestructura física, aunque se han realizado mejoras que son percibidas positivamente, una proporción significativa del personal aún considera insuficientes las condiciones de las instalaciones. Es necesario continuar invirtiendo en infraestructura adecuada para mejorar las condiciones laborales y operativas.

El sentido de orgullo y pertenencia en la institución es elevado. Sin embargo, la percepción de insuficiencia salarial y de prestaciones afecta la satisfacción general.

Promover el reconocimiento comunitario permite mejorar la percepción pública de los elementos. Esto puede lograrse a través de campañas de sensibilización y participación activa en eventos comunitarios, fomentando un vínculo positivo entre la policía y la sociedad.

Se recomienda reforzar una cultura organizacional basada en el mérito, donde los ascensos y promociones estén fundamentados en criterios objetivos como desempeño y capacitación, eliminando prácticas de favoritismo que afectan la confianza interna.

Finalmente, problemas como la falta de liderazgo en los mandos, conflictos personales, maltrato por parte de superiores, acoso y corrupción, aunque no generalizados, requieren una atención preventiva y correctiva constante para fortalecer la integridad institucional.

La evaluación realizada refleja que, si bien existen aspectos positivos, aún hay áreas de oportunidad de mejora que requieren ser atendidas para fortalecer el bienestar, la operatividad y la profesionalización del personal de seguridad pública del estado de Tlaxcala.



Anexos

Índice de Gráficas

Gráfica 1. FUNCIÓN ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?	11
Gráfica 2. SEXO	13
Gráfica 3. EDAD.....	14
Gráfica 4. SITUACIÓN PERSONAL	16
Gráfica 5. ESCOLARIDAD (Último grado de estudios).....	17
Gráfica 6. EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?	19
Gráfica 7. ANTIGÜEDAD ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?	21
Gráfica 8. INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?	23
Gráfica 9. DEPENDIENTES ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?	25
Gráfica 10. INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?	27
Gráfica 11. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?	28
Gráfica 12. ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?	30
Gráfica 13. ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?	32
Gráfica 14. ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?	33
Gráfica 15. ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?	35
Gráfica 16. ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?	36



Gráfica 17. ¿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?	38
Gráfica 18. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?	40
Gráfica 19. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?	42
Gráfica 20. ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)?	43
Gráfica 21. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?	45
Gráfica 22. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?	48
Gráfica 23. ¿De qué tipo?	49
Gráfica 24. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?	51
Gráfica 25. ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?	59
Gráfica 26. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?	60
Gráfica 27. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?	61
Gráfica 28. En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?	64
Gráfica 29. ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?	66
Gráfica 30. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?	67
Gráfica 31. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?	68
Gráfica 32. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?	70



Gráfica 33. ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?	71
Gráfica 34. Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?	73
Gráfica 35. ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?	75
Gráfica 36. ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?	77
Gráfica 37. Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?	78
Gráfica 38. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?	80
Gráfica 39. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?	82
Gráfica 40. ¿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?	84
Gráfica 41. ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?	86
Gráfica 42. ¿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 la disciplina que rige su actuación? .	88
Gráfica 43. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente?	93
Gráfica 44. ¿Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme?	96
Gráfica 45. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales?	99



Gráfica 46. ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil?	101
Gráfica 47. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024?	103
Gráfica 48. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024?	104
Gráfica 49. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo?	106
Gráfica 50. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024?	108
Gráfica 51. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información?	110
Gráfica 52. ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)?	112
Gráfica 53. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución?	113
Gráfica 54. En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera?	115
Gráfica 55. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?	117
Gráfica 56. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba	118
Gráfica 57. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.	120
Gráfica 58. 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.	122



Gráfica 59. ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?	124
Gráfica 60. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes.....	126
Gráfica 61. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?	128
Gráfica 62. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio?	129
Gráfica 63. ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?	131
Gráfica 64. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?	133
Gráfica 65. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo	136
Gráfica 66. ¿Ha intervenido como primer respondiente?.....	138
Gráfica 67. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?	139
Gráfica 68. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?	140
Gráfica 69. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?	142
Gráfica 70. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?	144
Gráfica 71. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?	147
Gráfica 72. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?	150



Índice de Tablas

Tabla 1. Encuestas mínimas a aplicar para el estado de Tlaxcala.....	7
Tabla 2. Estructura de la Encuesta Institucional.....	8
Tabla 3. Cronograma de la aplicación de la Encuesta Institucional FASP Tlaxcala 2024	9
Tabla 4. FUNCIÓN ¿Cuál es la función que desempeña actualmente?	12
Tabla 5. SEXO	13
Tabla 6. EDAD	15
Tabla 7. SITUACIÓN PERSONAL.....	16
Tabla 8. ESCOLARIDAD (Último grado de estudios)	18
Tabla 9. EN SU TRABAJO ¿Cuántas personas tiene bajo su mando o responsabilidad?	20
Tabla 10. ANTIGÜEDAD ¿Cuánto tiempo tiene trabajando en su actual institución?	22
Tabla 11. INGRESOS ¿A cuánto asciende su sueldo mensual bruto?.....	24
Tabla 12. DEPENDIENTES ¿Cuántas personas dependen de ese ingreso (incluyéndose)?	26
Tabla 13. INGRESO ADICIONAL ¿Cuenta con otros ingresos por actividad comercial, financiera o servicios profesionales?	27
Tabla 14. ¿A cuánto asciende su ingreso adicional?	29
Tabla 15. ¿Su Institución cuenta con Servicio Profesional de Carrera?	31
Tabla 16. ¿Conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que actualmente ocupa?	32
Tabla 17. ¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?	34
Tabla 18. ¿Cuenta con un plan individual de carrera aprobado por su institución?	35



Tabla 19. ¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?	37
Tabla 20. ¿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?	39
Tabla 21. ¿Se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública?	41
Tabla 22. ¿Cuenta con Clave Única de Identificación Personal (CUIP)?	42
Tabla 23. ¿Cuenta con el Certificado Único Policial (CUP)?	43
Tabla 24. ¿Con cuál de las siguientes prestaciones cuenta?	46
Tabla 25. Desde su ingreso a la corporación, ¿ha recibido cursos de capacitación?	48
Tabla 26. ¿De qué tipo?	50
Tabla 27. ¿Cuántos cursos de capacitación ha recibido en el último año?	52
Tabla 28. ¿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?	54
Tabla 29. ¿En el año 2024 recibió capacitación en el extranjero?	59
Tabla 30. ¿Con los conocimientos adquiridos en el extranjero, ha impartido cursos al personal operativo?	60
Tabla 31. ¿Cuándo fue la última vez que le aplicaron exámenes de control de confianza?	62
Tabla 32. En caso de haber sido evaluado en control de confianza, ¿cómo califica los aspectos relacionados a la evaluación que le practicaron?	65
Tabla 33. ¿Conoce el resultado de su última evaluación de control de confianza?	66



Tabla 34. ¿Le han realizado el examen toxicológico (detección de consumo de drogas ilícitas) de manera sorpresiva, es decir, sin ser notificado con anticipación?	67
Tabla 35. ¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?	69
Tabla 36. ¿Le han aplicado la evaluación de competencias básicas de la función?	70
Tabla 37. ¿Conoció el resultado de la evaluación de competencias básicas de la función?	72
Tabla 38. Previo a la evaluación de competencias básicas, ¿Recibió capacitación de las siete competencias de la función?	74
Tabla 39. ¿El lugar donde se llevó a cabo la evaluación de competencias básicas, contó con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios?	76
Tabla 40. ¿Se presentó alguna dificultad al momento de realizar la evaluación de competencias básicas de la función?	77
Tabla 41. Si se presentó alguna dificultad, ¿a qué se le atribuyó?	79
Tabla 42. ¿Le han aplicado evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?	81
Tabla 43. ¿Conoció el resultado de la evaluación del desempeño del personal en activo o del desempeño académico si es de nuevo ingreso?	83
Tabla 44. ¿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?	85
Tabla 45. ¿Tiene conocimiento de que la evaluación del desempeño del personal en activo la realiza su superior jerárquico?	87
Tabla 46. ¿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 la disciplina que rige su actuación? 89

Tabla 47. Indique en la siguiente lista, la calidad del equipamiento que en su caso le fue entregado en el año 2024. 91

Tabla 48. ¿Cuenta con el equipamiento necesario para desarrollar las funciones de primer respondiente? 94

Tabla 49. ¿Con qué frecuencia le otorgan específicamente el siguiente uniforme? 97

Tabla 50. ¿Tiene conocimiento sobre el uso y operación de las siguientes tecnologías de información y comunicaciones actuales? 99

Tabla 51. ¿Cuál de las siguientes fases del proceso del Informe Policial Homologado (IPH) 2024 considera la más difícil? 102

Tabla 52. ¿Cuál es la percepción que tiene sobre el IPH 2024? 103

Tabla 53. ¿Se siente capacitado para llenar el IPH 2024? 105

Tabla 54. ¿Qué herramienta utiliza cotidianamente para escribir sus reportes, informes u otros escritos oficiales de trabajo? 107

Tabla 55. ¿Qué elemento considera necesario para un adecuado llenado del IPH 2024? 109

Tabla 56. ¿En el desempeño de su trabajo, ha solicitado información del Sistema Nacional de Información (SNI) respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información? 111

Tabla 57. ¿En su área de trabajo cuenta con equipo para consultar el Sistema Nacional de Información (SNI)? 112

Tabla 58. ¿Qué métodos de identificación y registro de personal tiene su institución? 114

Tabla 59. En general, ¿cómo considera el estado físico actual de las instalaciones donde opera? 116



Tabla 60. ¿Considera que hubo mejoras físicas a las instalaciones de la institución donde labora durante el 2024?	117
Tabla 61. Indique si las mejoras, ampliaciones o construcciones ejecutadas, cumplen con la calidad que usted esperaba	119
Tabla 62. Mencione si las mejoras, ampliaciones o construcciones realizadas a las instalaciones donde actualmente labora, resuelven las necesidades de infraestructura de la Institución.	121
Tabla 63. 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.....	123
Tabla 64. ¿Considera que las instalaciones en las que labora actualmente le permiten operar de manera eficiente y eficaz?	125
Tabla 65. Si la respuesta es No, indique la razón, marcando las opciones siguientes.	127
Tabla 66. ¿Considera necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde actualmente labora?	128
Tabla 67. ¿Qué tan orgulloso se siente de ser Policía Estatal / Policía Ministerial / Custodio?	130
Tabla 68. ¿Cuál es la razón por la que es Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?	132
Tabla 69. En qué situación se encuentra en su comunidad derivado de ser Policía Estatal y/o Policía Ministerial y/o Custodio?	134
Tabla 70. De la siguiente lista, indique qué le gusta de su trabajo.....	137
Tabla 71. ¿Ha intervenido como primer respondiente?	138
Tabla 72. ¿Ha participado en audiencias del Sistema Penal Acusatorio?	139
Tabla 73. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a lo que piensa?.....	140
Tabla 74. ¿Cuántas veces a la semana realiza las siguientes actividades?.....	143



Tabla 75. ¿Cuál de los siguientes criterios, considera que es el de mayor importancia en su institución para otorgar ascensos?	145
Tabla 76. De la siguiente lista, ¿qué aspectos considera que son necesarios para mejorar el trabajo de su corporación?	148
Tabla 77. De la siguiente lista, ¿qué problemas considera que existen dentro de su Institución?	151



Siglas

- **CUP:** Certificado Único Policial.
- **CUIP:** Clave Única de Identificación Personal.
- **DGP:** Dirección General de Planeación.
- **ENIGH:** Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares.
- **FASP:** Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y el Distrito Federal.
- **IPH:** Informe Policial Homologado.
- **LGE FASP 2024:** Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2024.
- **RNPSP:** Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública.
- **SESESP:** Secretariado Ejecutivo del Sistema Estatal de Seguridad Pública.
- **SESNSP:** Secretariado Ejecutivo del Sistema de Seguridad Pública.
- **SNI:** Sistema Nacional de Información.



Referencias

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)*. INEGI. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>

Naciones Unidas. (2024). *Las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz*. Recuperado de <https://peacekeeping.un.org/es/women-peacekeeping>

Sánchez Almeyda. (2023). *Mujer policía: retos y desafíos al mando de la seguridad pública*. Recuperado de <https://revista.ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2024/06/Mujer-policia-retos-y-desafios-al-mando-de-la-seguridad-publica.pdf>

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2024). *Ramo General 33: Aportaciones Federales para las Entidades Federativas y Municipios*.

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). *Anexo Técnico del Convenio de Coordinación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2024*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/fondo-de-aportaciones-para-la-seguridad-publica-fasp>

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). *Base de Datos en formato IBM SPSS de la Encuesta Institucional del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP)*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/fondo-de-aportaciones-para-la-seguridad-publica-fasp>

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). *Convenios del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/convenios-del-fondo-de-aportaciones-para-la-seguridad-publica-2024?state=published>



Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). *Informe Policial Homologado*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/iph-informe-policial-homologado?state=published>

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2024). *Lineamientos Generales de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2024*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/fondo-de-aportaciones-para-la-seguridad-publica-fasp>

Servicio de Protección Federal. (2024). *Evaluación y Control de Confianza*. Gobierno de México. Recuperado de <https://www.gob.mx/proteccionfederal/acciones-y-programas/evaluacion-y-control-de-confianza>