



Gobierno de
México

Seguridad

Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana



SECRETARIADO
EJECUTIVO
DEL SISTEMA NACIONAL
DE SEGURIDAD PÚBLICA

INFORME NACIONAL DE EVALUACIÓN 2025



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

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Mtra. Marcela Figueroa Franco

Secretaria Ejecutiva del Sistema Nacional de Seguridad Pública

Mtra. Dulce Claudia Colín Colín

Directora General de Planeación

Mtro. Oscar Uriel Avila Velasco

Dirección de Evaluación

Monica Lizbeth Altamirano Salazar

Jorge Antonio Araujo Justo

Daniela Carrillo Moroyoqui

Arantxa Ibarrola García

Elisa Soria Ornelas

Equipo de la Dirección de Evaluación



Contenido

1. EJERCICIO DE LOS RECURSOS	14
Nota metodológica	14
Aportaciones federales por entidad federativa	14
Aportaciones federales por eje	17
Aportaciones federales por programa	19
Aportaciones federales por subprograma	21
Conclusiones	27
2. PERCEPCIÓN DEL PERSONAL	29
Nota metodológica	29
Personal de las instituciones de seguridad	32
Antecedentes, adscripción y funciones policiales	39
Ingreso y proceso de formación	49
Condiciones laborales	65
Problemas en la realización de sus funciones	77
Equipamiento e infraestructura para el desempeño policial	88
Conclusiones	120
3. SITUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA Y PROCURACIÓN DE JUSTICIA	123
Nota metodológica	123
Instancias de profesionalización	124
Seguridad Pública Estatal	131
Seguridad Pública Municipal	154
Sistema penitenciario	167
Procuración de justicia	185
Centros de Comando y Control	203



REPUVE	210
Conclusiones	215
Anexos	217



Índice de Tablas

Tabla 1.1. Aportaciones Federales del FASP según estado de aplicación de los recursos al cierre del 31 de marzo de 2026 (% con respecto a la asignación inicial) (millones de pesos).	15
Tabla 1.2. Aportaciones Federales pagadas por Eje Estratégico (millones de pesos). ..	18
Tabla 1.3. Aportaciones Federales pagadas por Programa con Prioridad Nacional (millones de pesos).	19
Tabla 1.4. Aportaciones Federales pagadas por Subprograma con Prioridad Nacional (millones de pesos).	21
Tabla 1.5. Subprogramas sin Aportaciones Federales pagadas durante el ejercicio 2025.	24
Tabla 1.6. Aportaciones Federales pagadas por Capítulo y Partida genérica (millones de pesos).	25
Tabla 2.1. Encuestas mínimas y validadas por corporación.	31
Tabla 2.2. Distribución etaria del personal por estrato.	33
Tabla 2.3. Distribución de escolaridad del personal por estrato.	34
Tabla 2.4. Sueldo mensual bruto por estrato.	35
Tabla 2.5. Dependientes económicos del personal por sexo.	36
Tabla 2.6. Situación de vivienda del personal por estrato.	36
Tabla 2.7. Antigüedad del personal por estrato.	41
Tabla 2.8. Tiempo en el cargo del personal por estrato.	42
Tabla 2.9. Adscripción previa del personal por estrato.	43
Tabla 2.10. Actividades económicas adicionales realizadas por el personal por estrato.	43
Tabla 2.11. Funciones que realiza el personal en la actividad económica adicional relacionada con la seguridad, por estrato.	43
Tabla 2.12. Personas bajo el mando del personal por estrato.	44
Tabla 2.13. Labor principal del personal por estrato.	45
Tabla 2.14. Documentos de acreditación de capacidades del personal.	49
Tabla 2.15. Convocatorias de ingreso para personal operativo.	49
Tabla 2.16. Motivos de ingreso del personal.	50
Tabla 2.17. Experiencias durante el ingreso del personal.	51
Tabla 2.18. Experiencias de corrupción durante el ingreso del personal.	51
Tabla 2.19. Concursos para promociones y ascensos por corporación.	53
Tabla 2.20. Criterios para otorgamiento de ascensos.	53
Tabla 2.21. Duración de formación inicial del personal por estrato.	54



Tabla 2.22. Utilidad y suficiencia de la formación inicial del personal por estrato.....	57
Tabla 2.23. Capacitaciones recibidas en el último año.....	58
Tabla 2.24. Carga de trabajo que representa la capacitación continua y suficiencia....	59
Tabla 2.25. Aplicación de evaluaciones de controles de confianza.....	60
Tabla 2.26. Calificación de aspectos relacionados al examen de control de confianza.	61
Tabla 2.27. Percepción del examen de control de confianza.....	62
Tabla 2.28. Trato diferencial dentro de la institución.	65
Tabla 2.29. Conductas inapropiadas por parte de superiores jerárquicos.	66
Tabla 2.30. Sanciones aplicadas al personal.....	67
Tabla 2.31. Percepción del ambiente laboral.	68
Tabla 2.32. Elementos para fortalecer la corporación.....	69
Tabla 2.33. Aspectos necesarios para mejorar el trabajo en la corporación.....	69
Tabla 2.34. Problemas que existen dentro de la corporación.	69
Tabla 2.35. Condiciones laborales para la atención médica periódica y seguimiento de tratamientos.....	74
Tabla 2.36. Situaciones de salud física y emocional experimentadas en el último año a causa de las actividades laborales.	74
Tabla 2.37. Horas de sueño al día.....	75
Tabla 2.38. Actividades realizadas durante la semana.....	76
Tabla 2.39. Estado físico de las instalaciones donde opera el personal.	93
Tabla 2.40. Problemas y limitaciones de las instalaciones.....	95
Tabla 2.41. Conocimiento sobre uso y operación de tecnologías de información y comunicación.	108
Tabla 2.42. Métodos de identificación de personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios.....	119
Tabla 2.43. Métodos de control de identificación y registro para ingreso y control del personal en el centro penitenciario.	119
Tabla 3.1. Aspirantes seleccionados y egresados de formación inicial por sexo.....	126
Tabla 3.2. Resumen de cursos y personal capacitado por entidad federativa.....	127
Tabla 3.3. Número de componentes de infraestructura intervenidos por entidad federativa.....	128
Tabla 3.4. Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal.....	131
Tabla 3.5. Personal incorporado a las instituciones de seguridad pública estatal por sexo y nivel jerárquico.....	132
Tabla 3.6. Distribución del personal de las policías estatales por nivel educativo y entidad federativa.....	133



Tabla 3.7. Cobertura nacional de los trayectos formativos de formación inicial.....	134
Tabla 3.8. Alcance de la formación inicial: trayectos impartidos y personal capacitado por entidad federativa.....	134
Tabla 3.9. Personal de policías estatales capacitado en actividades de capacitación continua por entidad federativa.....	136
Tabla 3.10. Capacitaciones en sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.....	137
Tabla 3.11. Capacitaciones en investigación e inteligencia: programación, implementación y personal capacitado por sexo.....	138
Tabla 3.12. Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).....	139
Tabla 3.13 Ascensos otorgados al personal de policía estatal por entidad federativa y sexo.	142
Tabla 3.14 Personal de policía estatal beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.....	143
Tabla 3.15 Mecanismos institucionales para la identificación de barreras de género en la profesionalización policial por entidad federativa.....	144
Tabla 3.16 Elementos normativos del régimen disciplinario en las instituciones de seguridad pública estatal por entidad federativa.....	145
Tabla 3.17 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos internos por entidad federativa.....	146
Tabla 3.18 Apoyos institucionales dirigidos a las familias del personal policial por tipo de apoyo y nivel de formalización.....	151
Tabla 3.19 Frecuencia de provisión y criterios de adquisición de equipamiento en las instituciones de seguridad pública estatal.....	152
Tabla 3.20. Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública municipal.....	154
Tabla 3.21 Personal incorporado a las instituciones de seguridad pública municipal por sexo y nivel jerárquico.	155
Tabla 3.22. Distribución del personal de las policías municipales por nivel educativo y entidad federativa.....	155
Tabla 3.23 Personal de policías municipales capacitado en formación inicial por entidad federativa y sexo, y proporción de trayectos formativos impartidos.	157
Tabla 3.24. Trayectos formativos de formación inicial impartidos en policías municipales y proporción de entidades que los implementaron.	158
Tabla 3.25. Personal de seguridad municipal capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.	158



Tabla 3.26. Capacitaciones en materia de sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.	159
Tabla 3.27. Capacitaciones en investigación e inteligencia: implementación y personal capacitado por sexo.	160
Tabla 3.28. Capacitaciones en materia de Justicia Cívica: programación, implementación y personal capacitado por sexo.	161
Tabla 3.29 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).	162
Tabla 3.30 Ascensos otorgados al personal de las policías municipales por entidad federativa y sexo.	164
Tabla 3.31 Personal de las policías municipales beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.	165
Tabla 3.32 Frecuencia y criterios de adquisición de equipamiento en policías municipales.	166
Tabla 3.33 Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones del sistema penitenciario.	168
Tabla 3.34 Personal incorporado a las instituciones de sistema penitenciario por sexo y nivel jerárquico.	168
Tabla 3.35 Distribución del personal de las policías custodio por nivel educativo y entidad federativa.	169
Tabla 3.36 Personal de seguridad penitenciaria capacitado en formación inicial por entidad federativa y sexo, y proporción de trayectos formativos impartidos.	170
Tabla 3.37 Cobertura de los trayectos formativos de formación inicial en el sistema penitenciario por entidad federativa.	171
Tabla 3.38 Personal de seguridad penitenciaria capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.	172
Tabla 3.39 Capacitaciones en materia de sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.	173
Tabla 3.40 Capacitaciones en investigación e inteligencia: implementación y personal capacitado por sexo.	173
Tabla 3.41 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y permanencia).	174
Tabla 3.42 Ascensos otorgados al personal custodio por entidad federativa y sexo..	176
Tabla 3.43 Personal custodio beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.	177
Tabla 3.44 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos interna por entidad federativa.	178



Tabla 3.45 Frecuencia y criterios de adquisición de equipamiento en instituciones del sistema penitenciario.	182
Tabla 3.46 Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal.	185
Tabla 3.47 Personal incorporado a las instituciones de procuración de justicia por sexo y nivel jerárquico.	186
Tabla 3.48 Distribución del personal de las policías ministeriales por nivel educativo y entidad federativa.	187
Tabla 3.49 Alcance de la formación inicial: trayectos impartidos y personal capacitado por entidad federativa.	188
Tabla 3.50 Cobertura nacional de los trayectos formativos de formación inicial.	188
Tabla 3.51 Personal custodio capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.	189
Tabla 3.52 Capacitaciones en sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.	190
Tabla 3.53 Capacitaciones en investigación e inteligencia: programación, implementación y personal capacitado por sexo.	191
Tabla 3.54 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).	192
Tabla 3.55 Ascensos otorgados al personal de policía estatal por entidad federativa y sexo.	194
Tabla 3.56 Personal de policía ministerial beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.	195
Tabla 3.57 Elementos normativos del régimen disciplinario en las instituciones de procuración de justicia por entidad federativa.	197
Tabla 3.58 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos interna por entidad federativa.	198
Tabla 3.59 Frecuencia de provisión y criterios de adquisición de equipamiento en las instituciones de Procuración de Justicia.	202
Tabla 3.60 Entidades federativas que destinaron recursos del FASP a registros nacionales de información en materia de seguridad pública.	204
Tabla 3.61 Personal asignado exclusivamente a la operación y soporte técnico de la Red de Radiocomunicaciones por entidad federativa.	208
Tabla 3.62 Tipo de procesos operativos actualizados en los Centros de Control y Comando por entidad federativa.	210



Índice de Gráficas

Gráfica 1.1. Aportaciones Federales del FASP pagadas por Entidad Federativa (millones de pesos).....	17
Gráfica 1.2. Aportaciones Federales pagadas por Eje Estratégico (millones de pesos).	19
Gráfica 1.3. Aportaciones Federales pagadas por Programa con Prioridad Nacional (millones de pesos).	20
Gráfica 1.4. Aportaciones Federales pagadas por Subprograma con Prioridad Nacional (millones de pesos).	23
Gráfica 1.5. Aportaciones Federales pagadas por Capítulo y Partida genérica (millones de pesos).....	27
Gráfica 2.1. Distribución del personal de las instituciones de seguridad pública por sexo y estrato.	32
Gráfica 2.2. Distribución del personal de las instituciones de seguridad pública por sexo y labor principal.	33
Gráfica 2.3. Prestaciones laborales disponibles por ley y prestaciones recibidas por el personal, por corporación.....	37
Gráfica 2.4. Suficiencia de prestaciones laborales para una vida digna, por estrato....	39
Gráfica 2.5. Percepción de orgullo de ser policía o custodio, por estrato.....	40
Gráfica 2.6. Tareas específicas del personal por estrato.	46
Gráfica 2.7. Tareas específicas del personal por estrato.	48
Gráfica 2.8. Servicio Profesional de Carrera en la institución de adscripción.	52
Gráfica 2.9. Temáticas de cursos recibidos durante formación inicial por corporación.	56
Gráfica 2.10. Temáticas de las capacitaciones recibidas durante el año.	59
Gráfica 2.11. Participación en evaluaciones del desempeño del personal en activo.	64
Gráfica 2.12. Retos en el desempeño de las funciones en la policía estatal.	71
Gráfica 2.13. Retos en el desempeño de las funciones en la policía ministerial.	72
Gráfica 2.14. Situaciones que ocurren en los centros penitenciarios.	73
Gráfica 2.15. Problemáticas en la realización de las funciones relacionadas con investigación e inteligencia.....	78
Gráfica 2.16. Problemáticas durante la realización de funciones de proximidad.	79
Gráfica 2.17. Problemáticas durante la realización de funciones de reacción.....	81
Gráfica 2.18. Problemáticas durante la conservación de los indicios e instrumentos del delito.	83
Gráfica 2.19. Problemáticas durante la recolección, embalaje y traslado de evidencia e instrumentos.	84



Gráfica 2.20. Problemáticas para la obtención de información de testigos.	85
Gráfica 2.21. Problemáticas en el trato con personas privadas de la libertad.....	86
Gráfica 2.22. Problemáticas relacionadas con el resguardo del centro y el control del entorno.	87
Gráfica 2.23. Obtención de uniforme y accesorios para el personal de la policía estatal.	88
Gráfica 2.24. Obtención de uniforme y accesorios para el personal de la policía ministerial.....	89
Gráfica 2.25. Obtención de uniforme y accesorios para el personal custodio.	90
Gráfica 2.26. Obtención de equipamiento para el personal de la policía estatal.	91
Gráfica 2.27. Obtención de equipamiento para el personal de la policía ministerial. ..	92
Gráfica 2.28. Obtención de equipamiento para el personal custodio.	93
Gráfica 2.29. Acceso al Registro Nacional de Detenciones (RND).	98
Gráfica 2.30. Acceso al Sistema de videovigilancia o Centro de Control y Comando....	99
Gráfica 2.31. Acceso al Registro Público Vehicular (REPUVE).....	100
Gráfica 2.32. Acceso al Registro Nacional de Población (RENAPO).	101
Gráfica 2.33. Acceso a Plataforma México.....	102
Gráfica 2.34. Acceso a Mapas delictivos o herramientas de georreferenciación.	103
Gráfica 2.35. Acceso a registro de faltas administrativas o infracciones de la institución.	104
Gráfica 2.36. Temáticas de las capacitaciones recibidas.	105
Gráfica 2.37. Capacitación sobre el uso ético y legal de la información digital.	107
Gráfica 2.38. Disponibilidad de infraestructura y recursos.....	109
Gráfica 2.39. Disponibilidad de medio de comunicación institucional (%).	110
Gráfica 2.40. Acceso a plataformas tecnológicas para realizar investigaciones.....	111
Gráfica 2.41. Capacitación en equipos de radiocomunicación.....	113
Gráfica 2.42. Frecuencia en fallas de los sistemas de radiocomunicación.....	114
Gráfica 2.43. Importancia de la inversión en la actualización de los sistemas de radiocomunicación.	115
Gráfica 2.44. Suficiencia en capacitación sobre el uso de equipos de videovigilancia.	116
Gráfica 2.45. Frecuencia de fallas en los sistemas de videovigilancia.	117
Gráfica 2.46. Importancia de la inversión en la actualización de los sistemas de videovigilancia.....	118
Gráfica 3.1. Necesidad prioritaria identificada por nivel de clasificación.....	130
Gráfica 3.2. Porcentaje de resolución de casos en unidades de asuntos internos por entidad.....	148



Gráfica 3.3. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.....	150
Gráfica 3.4. Porcentaje de denuncias en unidades de asuntos internos por entidad.....	179
Gráfica 3.5. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.....	181
Gráfica 3.6. Porcentaje de resolución de casos en unidades de asuntos internos por entidad.....	199
Gráfica 3.7. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.....	201
Gráfica 3.8. Distribución del monto de inversión del FASP en bases de datos de seguridad pública por entidad federativa.....	205
Gráfica 3.9. Distribución de las necesidades de inversión reportadas por las entidades federativas (%).....	206
Gráfica 3.10. Cobertura territorial de la Red de Radiocomunicaciones por entidad federativa (%).....	207
Gráfica 3.11. Centros de control y comando evaluados y no evaluados por entidad federativa.....	209
Gráfica 3.12. Distribución de las necesidades de inversión reportadas por las entidades federativas (%).....	214



Índice de Mapas

Mapa 3.1. Instancias de profesionalización certificadas por la DGAT (corte 2024).	125
Mapa 3.2 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño policial por entidad federativa.....	141
Mapa 3.3 Existencia de reglamento interno actualizado en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.....	149
Mapa 3.4 Número de espacios de infraestructura intervenidos con recursos FASP por entidad federativa.....	153
Mapa 3.5 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño policial por entidad federativa.....	163
Mapa 3.6 Distribución de entidades federativas que reportaron intervención en infraestructura municipal con recursos del FASP.....	167
Mapa 3.7 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño del personal custodio por entidad federativa.....	175
Mapa 3.8 Existencia de reglamento interno actualizado en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.....	180
Mapa 3.9 Número de espacios penitenciarios intervenidos con recursos del FASP, por entidad federativa.....	184
Mapa 3.10 Número de intervenciones en infraestructura penitenciaria con recursos del FASP, por entidad federativa.....	185
Mapa 3.11 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño del personal custodio por entidad federativa.	194
Mapa 3.12 Existencia de reglamento interno en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.....	200
Mapa 3.13 Número de espacios de infraestructura intervenidos con recursos FASP por entidad federativa.....	203
Mapa 3.14 Entidades federativas con inversión FASP en módulos de verificación vehicular MIV.....	212
Mapa 3.15 Entidades federativas con actualización de equipamiento REPUVE con recursos FASP.....	212
Mapa 3.16 Entidades federativas con instalación de equipamiento tecnológico REPUVE.	213



Introducción

El Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal (FASP) es un fondo presupuestal previsto en la Ley de Coordinación Fiscal a través del cual se transfieren recursos a las entidades federativas para dar cumplimiento a estrategias nacionales en materia de seguridad pública. Este fondo constituye uno de los principales instrumentos de financiamiento federal orientados al fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de seguridad pública a nivel subnacional.

En este marco, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP), facultado por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP)¹, somete a la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP) los criterios de distribución de los recursos, los criterios generales para su administración y ejercicio, así como los Ejes Estratégicos, Programas con Prioridad Nacional y Subprogramas que orientan el uso, monitoreo y evaluación del FASP. Este marco de actualización asegura la alineación del fondo con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 y de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2024-2030, garantizando la coherencia entre la planeación estratégica nacional y la aplicación de los recursos en las entidades federativas.

En cumplimiento de las disposiciones en materia de seguimiento y evaluación de los recursos federales destinados a la seguridad pública, y de conformidad a los *Lineamientos Generales de Evaluación del FASP para el ejercicio fiscal 2025* (Lineamientos FASP),² se presenta el Informe Nacional de Evaluación del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los Estados y del Distrito Federal correspondiente al ejercicio fiscal 2025 (INE-FASP 2025). Su propósito es integrar y comunicar los principales resultados relacionados con el ejercicio, destino y aplicación de los recursos convenidos. A partir de ello, el informe busca identificar avances, retos y áreas de oportunidad para fortalecer las capacidades institucionales en materia de seguridad pública.

A diferencia de ejercicios anteriores, el presente informe reorganiza la forma en que se presenta la información derivada de los distintos instrumentos de evaluación. Mientras que anteriormente los resultados se integraban bajo ejes temáticos comunes, en esta edición cada componente se desarrolla de manera independiente, atendiendo a las diferencias metodológicas entre las fuentes de información utilizadas. Esta reorganización responde particularmente a la actualización del Informe Estatal de Evaluación y a la necesidad de presentar con mayor claridad el alcance específico de cada instrumento.

¹ Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>

² Puede consultar los Lineamientos Generales de Evaluación en el siguiente enlace: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/994119/Lineamientos_Generales_de_Evaluaci_n_FASP_2025_150525.pdf



En este sentido, el informe se integra por tres grandes apartados. El primero corresponde al análisis financiero del ejercicio de los recursos del FASP, el cual presenta información desagregada por entidad federativa, eje, programa y subprograma, permitiendo identificar tendencias en la asignación y aplicación del gasto, así como los principales hallazgos y retos asociados con su ejecución.

El segundo apartado presenta los resultados de la Encuesta Institucional aplicada al personal de seguridad pública estatal, ministerial y penitenciario. Este instrumento permite conocer la percepción del personal operativo respecto a aspectos relacionados con su formación, condiciones laborales, equipamiento, infraestructura y desempeño institucional. De esta manera, la Encuesta Institucional complementa el análisis financiero al aportar evidencia sobre cómo las inversiones realizadas con recursos federales se reflejan en las condiciones reales de trabajo y en el fortalecimiento de las capacidades institucionales desde la experiencia del personal beneficiario.

El tercer apartado corresponde al Informe Estatal de Evaluación, integrado a partir de información proporcionada directamente por las instituciones de seguridad pública de las entidades federativas. A diferencia de la Encuesta Institucional, este componente se enfoca en los procesos internos y capacidades institucionales relacionadas con el ingreso, reclutamiento, profesionalización, capacitación, control de confianza, equipamiento, infraestructura, desarrollo de carrera y prioridades de inversión. El análisis incluye a las instancias de profesionalización, instituciones de seguridad pública estatal y municipal, sistema penitenciario, procuración de justicia, Centros de Control, Comando, Comunicaciones y Cómputo y REPUVE.

En conjunto, los tres apartados ofrecen una visión integral sobre el ejercicio de los recursos del FASP y su contribución al fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública. Mientras el análisis financiero da seguimiento al uso de los recursos y al cumplimiento programático, la Encuesta Institucional incorpora la percepción del personal operativo y el Informe Estatal de Evaluación aporta información sobre las capacidades y procesos internos de las instituciones. La articulación de estos elementos permite identificar brechas entre el diseño programático, la ejecución de los recursos y sus efectos en el funcionamiento institucional, generando evidencia útil para orientar futuras acciones de fortalecimiento y mejora de la política pública en materia de seguridad pública.

1. Ejercicio de los recursos

Nota metodológica

El presente capítulo ofrece un análisis integral del ejercicio de los recursos federales asignados a las entidades federativas a través del FASP durante el ejercicio fiscal 2025.

Para efectos de este análisis, se utilizaron las Estructuras Programáticas Presupuestales (EPP) correspondientes al ejercicio 2025, las cuales son reportadas por las entidades federativas en formato Excel. La fecha de corte de la información usada para este informe es al 31 de marzo de 2026. Estos insumos fueron sometidos a un proceso de depuración, estandarización y homologación de variables, con el objetivo de consolidar una base de datos única que permitiera la comparabilidad entre entidades, ejes, programas y subprogramas. Posteriormente, se construyeron agregaciones a distintos niveles de análisis (capítulo, partida, programa y subprograma), así como indicadores de participación relativa para identificar patrones de concentración y distribución del gasto.

Es importante señalar que, dado el corte de información, los datos analizados corresponden a cifras preliminares sujetas a actualización por parte de las entidades federativas. Asimismo, el análisis se centra en el ejercicio del gasto federal reportado, por lo que refleja la orientación y composición del uso de los recursos. En este sentido, los hallazgos presentados deben interpretarse como un insumo para la identificación de tendencias en la asignación del gasto, así como para el análisis de su alineación con los objetivos estratégicos del fondo, contribuyendo a fortalecer los procesos de planeación, seguimiento y evaluación del FASP.

Aportaciones federales por entidad federativa

La distribución de los recursos del FASP entre las entidades federativas se determina a partir de un esquema de criterios y variables ponderadas, establecidos en los Criterios de distribución del Fondo, aprobados periódicamente por el Consejo Nacional de Seguridad Pública.³ Para el ejercicio 2025, los Criterios vigentes buscan garantizar un reparto proporcional y alineado a las necesidades específicas de cada entidad federativa, a partir de los siguientes parámetros:

- 15% corresponde al criterio de Monto Base, que asegura una asignación mínima para todas las entidades;
- 15% se distribuye conforme a la Población de cada estado;
- 15% se calcula considerando el Tamaño del Problema, es decir, la magnitud de los retos de seguridad en cada entidad;

³ ANEXO 1 DEL ACUERDO 07/L/2024, Criterios de distribución del Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública de los estados y del Distrito Federal (FASP) para el ejercicio fiscal 2025 y los resultados de su aplicación.

- 37% se asigna con base en el Fortalecimiento de las Capacidades Institucionales, que pondera el desempeño y necesidades específicas de modernización y operación de las instituciones de seguridad pública;
- 15% se destina a fortalecer el Sistema Penitenciario Estatal;
- Finalmente, 3% se reserva para el criterio de Compensación, que busca equilibrar posibles desigualdades derivadas de la aplicación de los otros factores.

Este esquema de distribución permite a las entidades federativas contar con recursos proporcionales a sus necesidades particulares en materia de seguridad pública, administración penitenciaria y fortalecimiento institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Para el ejercicio fiscal 2025, los recursos del Fondo fueron distribuidos entre las entidades federativas como se detalla a continuación. En la Tabla 1.1, se presenta la información financiera en cuatro momentos contables: la aportación asignada a cada entidad, la que realmente fue ejercida por la entidad, el recurso reintegrado tras las modificaciones y el que se encuentra pendiente de ejercer al corte de la información. Como se mencionó en la sección anterior, la asignación se determina a través de los Criterios de Distribución; sin embargo, durante el ejercicio las entidades federativas pueden enfrentar cambios en sus prioridades o capacidades de ejecución, por lo cual tienen la posibilidad de solicitar ampliaciones presupuestales o aplicar reducciones. Dada esta situación, el monto que verdaderamente refleja el gasto realizado por las entidades es aquel correspondiente a las aportaciones pagadas, es decir, la parte de los recursos federales que efectivamente fue ejercida, restando los reintegros y los recursos pendientes de ejercer.

Por esta razón, el presente análisis financiero se basa en las aportaciones etiquetadas como pagadas por las entidades federativas durante el ejercicio fiscal 2025, por considerar que representan de forma más precisa la ejecución real del fondo.

Tabla 1.1. Aportaciones Federales del FASP según estado de aplicación de los recursos al cierre del 31 de marzo de 2026 (% con respecto a la asignación inicial) (millones de pesos).

Entidad Federativa	Aportaciones Asignadas	Aportaciones Pagadas	Aportaciones Reintegradas	Aportaciones Pendientes
Aguascalientes	\$247.75	\$232.31 (93.8%)	\$11.07 (4.5%)	\$4.37 (1.8%)
Baja California	\$364.03	\$359.53 (98.8%)	\$3.75 (1.0%)	\$0.75 (0.2%)
Baja California Sur	\$258.48	\$248.12 (96.0%)	\$3.71 (1.4%)	\$6.66 (2.6%)
Campeche	\$234.86	\$229.79 (97.8%)	\$4.83 (2.1%)	\$0.24 (0.1%)
Coahuila	\$269.19	\$268.86 (99.9%)	\$0.33 (0.1%)	\$0.00 (0.0%)
Colima	\$253.95	\$248.59 (97.9%)	\$0.43 (0.2%)	\$4.93 (1.9%)
Chiapas	\$272.94	\$270.70 (99.2%)	\$2.23 (0.8%)	\$0.00 (0.0%)
Chihuahua	\$356.27	\$344.62 (96.7%)	\$11.64 (3.3%)	\$0.01 (0.0%)
Ciudad de México	\$590.21	\$570.35 (96.6%)	\$19.87 (3.4%)	\$0.00 (0.0%)
Durango	\$260.96	\$260.12 (99.7%)	\$0.84 (0.3%)	\$0.00 (0.0%)



Entidad Federativa	Aportaciones Asignadas	Aportaciones Pagadas	Aportaciones Reintegradas	Aportaciones Pendientes
Guanajuato	\$331.15	\$286.43 (86.5%)	\$38.47 (11.6%)	\$6.24 (1.9%)
Guerrero	\$272.90	\$272.67 (99.9%)	\$0.24 (0.1%)	\$0.00 (0.0%)
Hidalgo	\$252.60	\$251.17 (99.4%)	\$1.42 (0.6%)	\$0.00 (0.0%)
Jalisco	\$374.46	\$373.72 (99.8%)	\$0.74 (0.2%)	\$0.00 (0.0%)
Estado de México	\$658.09	\$631.74 (96.0%)	\$26.35 (4.0%)	\$0.00 (0.0%)
Michoacán	\$279.04	\$266.21 (95.4%)	\$12.83 (4.6%)	\$0.00 (0.0%)
Morelos	\$262.85	\$246.24 (93.7%)	\$10.71 (4.1%)	\$5.90 (2.2%)
Nayarit	\$232.67	\$225.27 (96.8%)	\$7.20 (3.1%)	\$0.19 (0.1%)
Nuevo León	\$335.54	\$332.64 (99.1%)	\$1.32 (0.4%)	\$1.58 (0.5%)
Oaxaca	\$263.45	\$263.01 (99.8%)	\$0.44 (0.2%)	\$0.00 (0.0%)
Puebla	\$312.62	\$305.73 (97.8%)	\$6.80 (2.2%)	\$0.09 (0.0%)
Querétaro	\$247.17	\$246.07 (99.6%)	\$1.09 (0.4%)	\$0.00 (0.0%)
Quintana Roo	\$239.84	\$238.18 (99.3%)	\$1.67 (0.7%)	\$0.00 (0.0%)
San Luis Potosí	\$248.97	\$248.86 (100.0%)	\$0.11 (0.0%)	\$0.00 (0.0%)
Sinaloa	\$268.54	\$266.10 (99.1%)	\$0.61 (0.2%)	\$1.83 (0.7%)
Sonora	\$335.07	\$324.32 (96.8%)	\$10.75 (3.2%)	\$0.00 (0.0%)
Tabasco	\$271.60	\$269.74 (99.3%)	\$1.86 (0.7%)	\$0.00 (0.0%)
Tamaulipas	\$284.90	\$283.89 (99.6%)	\$0.62 (0.2%)	\$0.39 (0.1%)
Tlaxcala	\$202.99	\$202.99 (100.0%)	\$0.01 (0.0%)	\$0.00 (0.0%)
Veracruz	\$328.77	\$322.18 (98.0%)	\$6.59 (2.0%)	\$0.00 (0.0%)
Yucatán	\$212.56	\$205.29 (96.6%)	\$6.05 (2.8%)	\$1.22 (0.6%)
Zacatecas	\$231.52	\$230.31 (99.5%)	\$1.16 (0.5%)	\$0.06 (0.0%)
Nacional	\$9,555.93	\$9,325.74 (97.6%)	\$195.74 (2.0%)	\$34.45 (0.4%)

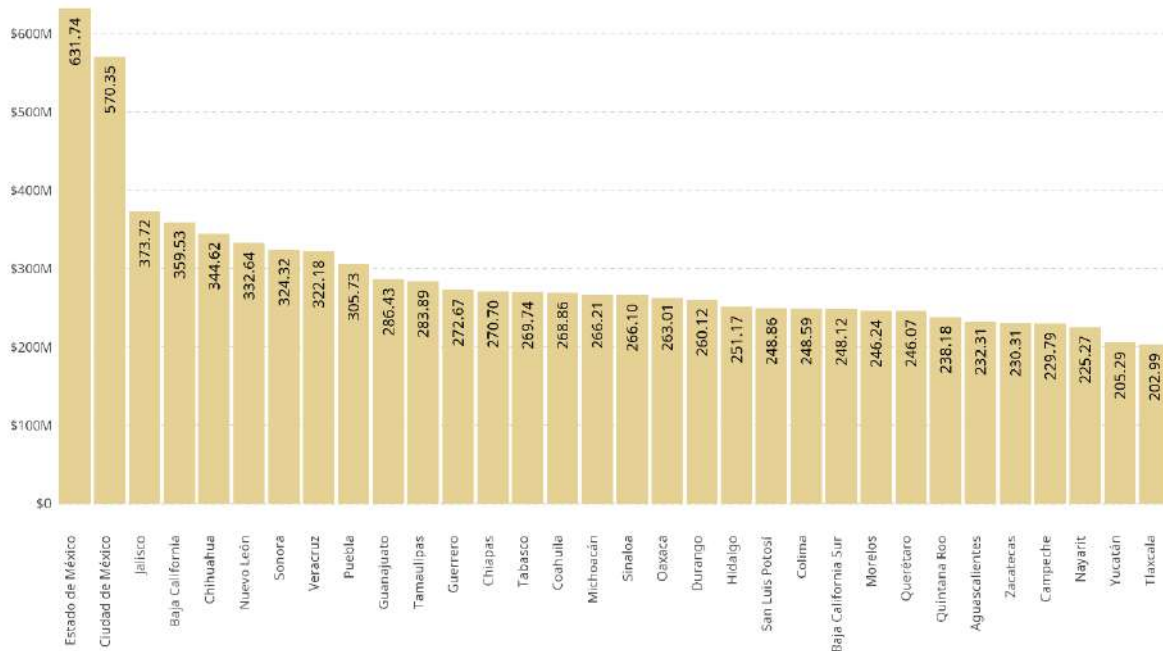
Nota: Para este análisis se utilizó el presupuesto realmente pagado a las entidades, es decir el monto aprobado después de las ampliaciones, reducciones y reintegros del ejercicio.

La suma de los totales puede no coincidir exactamente con la cifra presentada en las tablas debido al redondeo de los valores individuales.

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Como se puede observar en la tabla anterior, la 31 de marzo de 2026, las entidades han ejercido alrededor del 98% de los recursos del Fondo. Solamente el 2% se reintegra al final del ejercicio, resultado de las modificaciones efectuadas en los proyectos de inversión.

Gráfica 1.1. Aportaciones Federales del FASP pagadas por Entidad Federativa (millones de pesos).



Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Como en otros ejercicios, la distribución del FASP muestra una concentración del recurso hacia entidades cuyas demandas territoriales, poblacionales y operativas presentan retos significativos a la provisión de seguridad pública. Sin embargo, destacan los recursos dispuestos por el Estado de México y la Ciudad de México, que equivalen al 12.9% del total (ver Gráfica 1.1). Esta conducta no es atípica dada la construcción de la fórmula de distribución y el peso demográfico de ambas entidades.

Aportaciones federales por eje

La estructura del FASP se organiza de forma jerárquica para garantizar que la aplicación de los recursos federales esté alineada a las políticas, objetivos y estrategias definidas a nivel nacional. Esta estructura se articula en tres niveles:

1. Ejes Estratégicos, que constituyen los marcos generales de acción para orientar la estrategia nacional.
2. Programas con Prioridad Nacional, que operan como instrumentos rectores para orientar la asignación de fondos, subsidios y demás recursos federales destinados a las entidades federativas y sus municipios o alcaldías.
3. Subprogramas, los cuales se desprenden de los Programas con Prioridad Nacional y actúan como líneas de acción específicas para la ejecución de las políticas públicas.



La distribución de las aportaciones federales del FASP entre los Ejes Estratégicos vigentes para el 2025 se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1.2. Aportaciones Federales pagadas por Eje Estratégico (millones de pesos).

ID	Eje	Aportaciones Federales	Porcentaje
E-2	Fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	\$4,358.34	46.7%
E-4	Modernización y Estandarización de la Infraestructura Tecnológica para la Seguridad Pública	\$2,403.18	25.8%
E-3	Fortalecimiento de las Capacidades de inteligencia e Investigación de los Estados	\$1,063.21	11.4%
E-1	Más y Mejor Policía a través de un Desarrollo Policial Integral	\$1,002.62	10.8%
E-5	Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional	\$479.57	5.1%
PG-0	Seguimiento y Evaluación de los Programas	\$18.81	0.2%
Total		\$9,325.74	100%

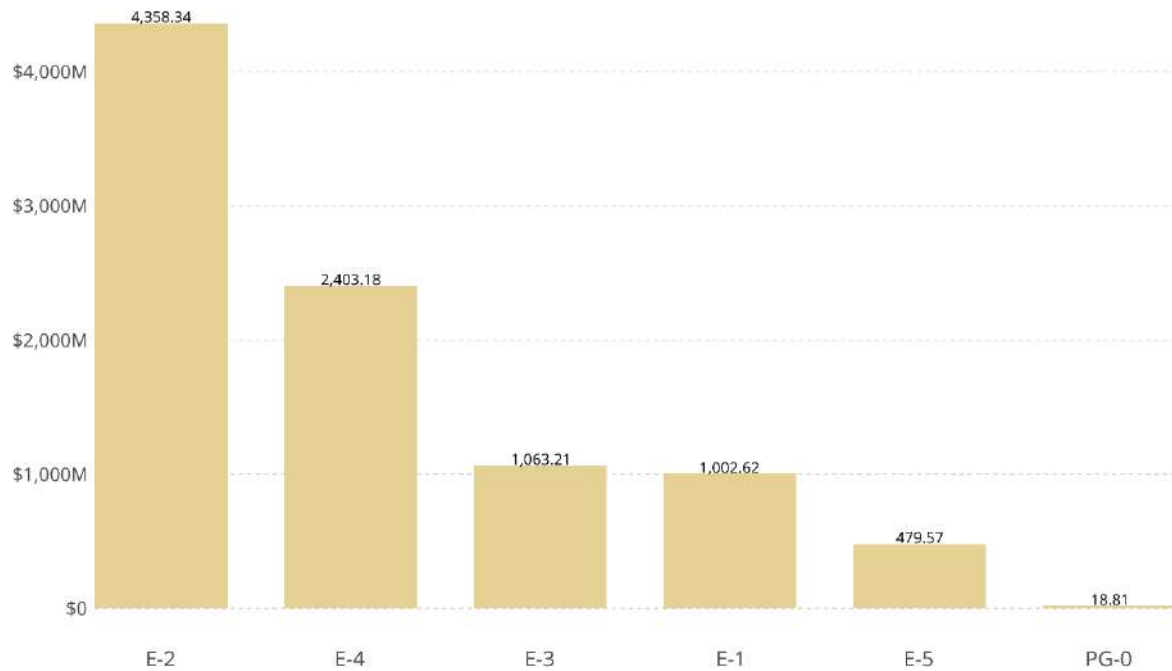
Nota: La suma de los totales puede no coincidir exactamente con la cifra presentada en las tablas debido al redondeo de los valores individuales.

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Como se observa, la mayor proporción de los recursos se concentra en el Eje 2 y 4, que conjuntamente ejercen el 72.5% de los recursos (ver Gráfica 1.2). Estos Ejes contienen los principales programas de adquisición de equipamiento y fortalecimiento de la infraestructura de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia. Las necesidades operativas de las entidades y la intensidad de uso e inversión que demandan estos rubros explican parcialmente esta concentración.

Cabe destacar la inclusión de la partida genérica "Seguimiento y Evaluación de los Programas" en la matriz de destino de los recursos por Eje. Esta incorporación responde a lo establecido en el artículo 45, fracción VI, de la Ley de Coordinación Fiscal, que permite destinar recursos del Fondo al seguimiento y evaluación de los programas relacionados con profesionalización, percepciones extraordinarias, equipamiento, bases de datos e infraestructura. Por ello, se asigna un porcentaje del recurso federal al levantamiento de los instrumentos utilizados para la elaboración de este Informe Nacional, la Encuesta Institucional y el Informe Estatal de Evaluación.

Gráfica 1.2. Aportaciones Federales pagadas por Eje Estratégico (millones de pesos).



Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Aportaciones federales por programa

El análisis a nivel Programa con Prioridad Nacional permite identificar de manera más precisa las áreas estratégicas que concentran la inversión federal, reflejando las prioridades de política pública en materia de seguridad para las entidades federativas.

Tabla 1.3. Aportaciones Federales pagadas por Programa con Prioridad Nacional (millones de pesos).

ID	Programa	Aportaciones Federales	Porcentaje
P-5	Modernización de Infraestructura y Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	\$4,345.84	46.6%
P-7	Mejora de las Capacidades de Inteligencia Policial y Operativa	\$1,063.21	11.4%
P-1	Formación y Capacitación Continua conforme al Programa Rector	\$1,002.62	10.8%
P-9	Integración de la Red Nacional de Radiocomunicaciones	\$797.25	8.6%
P-12	Estandarización y Modernización de los Sistemas de Videovigilancia y Registro de Incidentes	\$642.52	6.9%
P-13	Modernización de la Infraestructura Penitenciaria	\$479.57	5.1%
P-11	Evaluación y Certificación de los Centros de Control y Comando	\$422.17	4.5%
P-10	Modernización del Registro Público Vehicular (REPUVE)	\$343.30	3.7%
P-8	Sistema Único de Reporte de Incidencia Delictiva	\$197.93	2.1%
P-0	Seguimiento y Evaluación de los Programas	\$18.81	0.2%
P-6	Prevención de la violencia y del delito conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	\$12.51	0.1%

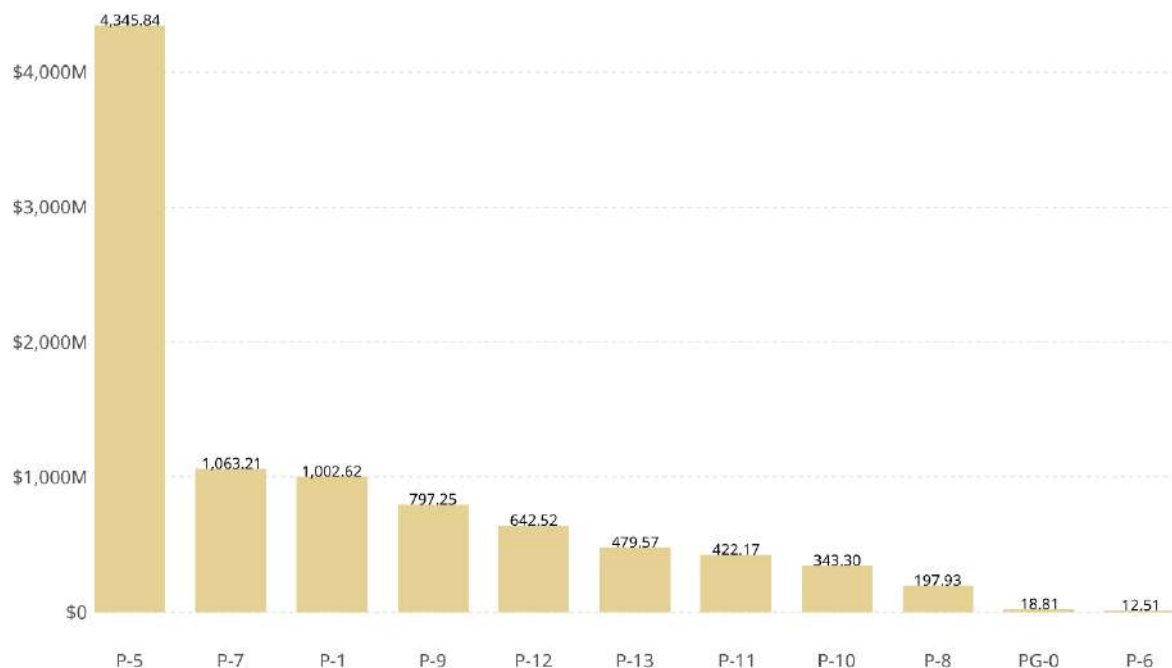
ID	Programa	Aportaciones Federales	Porcentaje
Total		\$9,325.74	100.0%

Nota: La suma de los totales puede no coincidir exactamente con la cifra presentada en las tablas debido al redondeo de los valores individuales.

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

La distribución de las Aportaciones Federales muestra una alta concentración de recursos en el programa P-5 “Modernización de Infraestructura y Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia”, que por sí solo corresponde al 46.6% del total, evidenciando una clara prioridad hacia el fortalecimiento de capacidades materiales. En un segundo nivel, se ubican los programas orientados al desarrollo de capacidades operativas (P-7, 11.4%) y de capital humano (P-1, 10.8%), seguidos por inversiones en sistemas tecnológicos estratégicos como radiocomunicaciones (P-9, 8.6%) y videovigilancia (P-12, 6.9%). En contraste, los recursos destinados a componentes de prevención son marginales (P-6, 0.1%). En conjunto, este patrón sugiere una asignación predominantemente enfocada en infraestructura y equipamiento, con menor peso relativo en funciones de prevención y monitoreo.

Gráfica 1.3. Aportaciones Federales pagadas por Programa con Prioridad Nacional (millones de pesos).



Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.



Aportaciones federales por subprograma

Para una visión más detallada, la desagregación a nivel de Subprograma permite identificar las líneas de acción específicas donde se concentra el ejercicio de los recursos, así como aquellas áreas que requieren fortalecimiento.

Tabla 1.4. Aportaciones Federales pagadas por Subprograma con Prioridad Nacional (millones de pesos).

ID	Subprograma	Clasificación	Aportaciones Federales	Porcentaje
S-14	Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	Equipamiento	\$3,965.54	42.5%
S-19	Adquisición, Mantenimiento o Actualización de Equipo e Infraestructura para las Unidades Especializadas en Inteligencia e Investigación en las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	Equipamiento	\$1,057.04	11.3%
S-29	Interoperabilidad y Mejora Tecnológica	Servicios y equipo tecnológico	\$642.52	6.9%
S-3	Capacitaciones de Formación Inicial y Continua conforme al Programa Rector	Capacitación	\$508.41	5.5%
S-30	Adquisición, Mantenimiento o Actualización de Equipo e Infraestructura de las Instalaciones de los Centros Penitenciarios	Equipamiento	\$438.36	4.7%
S-25	Actualización y Modernización de Equipos de Radiocomunicación que permitan una mejor Interconexión y Disponibilidad de la Red	Servicios y equipo tecnológico	\$415.32	4.5%
S-24	Mantenimiento y Expansión de la Red Nacional asegurando Cobertura y Conexión	Servicios y equipo tecnológico	\$381.93	4.1%
S-15	Infraestructura de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	Infraestructura	\$380.30	4.1%
S-26	Actualización y Modernización de Equipo Tecnológico y Software del Registro Público Vehicular (REPUVE)	Servicios y equipo tecnológico	\$343.30	3.7%
S-2	Evaluaciones de Control de Confianza para las Instituciones de Seguridad Pública: Aspirantes y Permanencia	Evaluación	\$264.27	2.8%
S-27	Evaluaciones de los Centros de Control y Comando	Servicios y equipo tecnológico	\$215.42	2.3%
S-28	Certificación de los Centros de Control y Comando	Servicios y equipo tecnológico	\$206.75	2.2%
S-23	Interconectividad del Sistema Único de Reporte con las Entidades Federativas y Entes Federales	Servicios y equipo tecnológico	\$162.37	1.7%
S-4	Acciones de Mantenimiento y Modernización de Instalaciones y Equipo de los Institutos de Formación	Infraestructura	\$156.54	1.7%



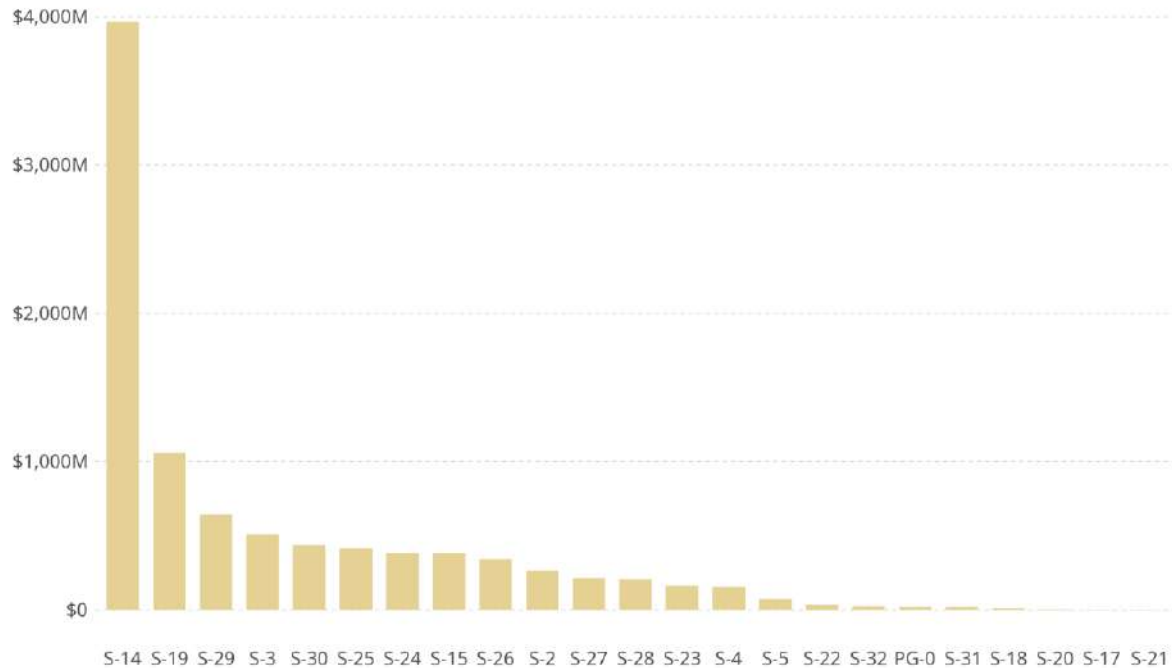
ID	Subprograma	Clasificación	Aportaciones Federales	Porcentaje
S-5	Inversión en Proyectos que Permitan Mejorar la Clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública Conforme a los Criterios Vigentes	Infraestructura	\$73.40	0.8%
S-22	Desarrollo e implementación del Sistema Único de Reporte	Servicios y equipo tecnológico	\$35.56	0.4%
S-32	Reforzamiento de la Seguridad Perimetral y la Infraestructura Contra Fugas en los Centros de Alta Seguridad	Equipamiento	\$23.48	0.3%
PG-0	Seguimiento y Evaluación de los Programas	Evaluación	\$18.81	0.2%
S-31	Implementación de Sistemas de Seguridad Avanzados, Incluyendo Tecnología de Monitoreo y Control de Acceso	Servicios y equipo tecnológico	\$17.73	0.2%
S-18	Capacitación y Sensibilización Policial en Violencia por razones de Género	Capacitación	\$9.24	0.1%
S-20	Capacitación Especializada en Inteligencia, Investigación Policial y Criminalística	Capacitación	\$4.59	0.0%
S-17	Programas Especiales para el Personal Policial en Justicia Cívica	Capacitación	\$3.27	0.0%
S-21	Capacitación en Operaciones Especiales y Alto Mando para integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	Capacitación	\$1.59	0.0%
Total			\$9,325.74	100.0%

Nota: La suma de los totales puede no coincidir exactamente con la cifra presentada en las tablas debido al redondeo de los valores individuales.

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

La clasificación de los subprogramas se realizó a partir del análisis de la distribución de los capítulos de gasto y su contraste con las partidas genéricas que los integran. Esta revisión permitió identificar el tipo de recursos adquiridos mediante cada subprograma y construir categorías amplias de clasificación, orientadas a agruparlos según el principal destino del gasto. Para definir dichas categorías, se tomó como punto de partida el artículo 45 de la Ley de Coordinación Fiscal, a fin de identificar los destinos aplicables, y posteriormente se ajustó la redacción con base en los patrones observados en los capítulos y partidas genéricas.

Gráfica 1.4. Aportaciones Federales pagadas por Subprograma con Prioridad Nacional (millones de pesos).



Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Al evaluar la distribución a nivel subprograma, se confirma un patrón de alta concentración en rubros de equipamiento (ver tabla 1.4). Destaca el subprograma S-14, “Equipamiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia”, que absorbe por sí solo el 42.5% del total (\$3,965.54 millones de pesos), seguido por S-19 (11.3%), enfocado en el fortalecimiento de capacidades de inteligencia e investigación mediante infraestructura y equipo especializado. Junto con los subprogramas S-30 y S-32, los subprogramas dirigidos a adquirir equipamiento concentraron el 58.81% del ejercicio. En un segundo bloque se encuentran inversiones tecnológicas orientadas a la interoperabilidad, radiocomunicaciones y redes (S-29, S-25, S-24, S-26, S-27, S-28, S-23, S-22 y S-31), que conjuntamente representan el 25.96% del fondo. El tercer bloque se compone de los subprogramas utilizados para la construcción de infraestructura (S-15, S-4 y S-5) que amasa el 6.54%. En conjunto, estos tres bloques concentran el 91.31% del ejercicio.

El 8.69% restante se distribuye en dos categorías. El 5.65% se dirige a los subprogramas utilizados para capacitar al personal (S-3, S-18, S-20, S-17, S-21), particularmente el S-3 “Capacitaciones de Formación Inicial y Continua conforme al Programa Rector” que abarca casi la totalidad de este rubro. Y 3.04% financia los subprogramas de evaluación (S-2 y PG-0).

Tabla 1.5. Subprogramas sin Aportaciones Federales pagadas durante el ejercicio 2025.

ID	Eje	ID	Programa	ID	Subprograma
1	Más y Mejor Policía a través de un Desarrollo Policial Integral	1	Formación y Capacitación Continua conforme al Programa Rector	1	Incremento del Estado de Fuerza de las Instituciones de Seguridad Pública
		2	Servicio Profesional de Carrera Policial	6	Incentivos y Reconocimientos por Mérito
				7	Sistema de Ascensos por Mérito y Competencia
				8	Crecimiento Académico para Policías
		3	Sistema de Régimen Disciplinario	9	Estrategias Preventivas de Conducta y Disciplina
				10	Fortalecimiento de las Unidades de Asuntos Internos
				11	Fortalecimientos de las Comisiones de Honor y Justicia
		4	Sistema Complementario de Seguridad Social para las y los Policías	12	Acceso a Vivienda Digna
				13	Apoyos para la Familia del Policía
2	Fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública y Procuración de Justicia	6	Prevención de la Violencia y del Delito conforme al Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	16	Desarrollo de Programas de Prevención del Delito y Atención a Víctimas
5	Fortalecimiento al Sistema Penitenciario Nacional	14	Rehabilitación y Reintegración Social de las Personas Privadas de su Libertad	33	Programas Educativos y de Capacitación Laboral

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

En contraste, existen once subprogramas que no cuentan con recursos asignados. En su mayoría, estos pertenecen al Eje 1 “Más y Mejor policía a través de un Desarrollo Policial Integral” (ver tabla 1.5). Solamente uno de estos (S-16) contó con asignaciones estatales durante el ejercicio. Esto quiere decir que a los 10 subprogramas restantes no se les asignó ningún tipo de recurso durante el ejercicio FASP 2025. La ausencia de fondos dirigidos a estos subprogramas puede señalar obstáculos en su ejecución con fondos federales, inercias presupuestales que impidieron un ajuste en la planeación, o que estos elementos se encuentran fuera del alcance de la planeación estatal asociada a este fondo.

Destaca que 9 de los 10 subprogramas que no recibieron recurso alguno estén orientados al desarrollo policial integral. Cabe mencionar que los ejes, programas y subprogramas con prioridad nacional orientan el uso de recursos de los tres fondos de

ayuda federal en materia de seguridad pública (FAFSP)⁴. Por lo tanto, es posible que estos subprogramas hayan enmarcado el gasto de otros fondos FAFSP. No obstante, es claro que al menos FASP no genera incentivos para priorizar este tipo de inversión. Es necesario evaluar las limitantes que enfrentan las entidades y la complementariedad de los FAFSP para fortalecer la planeación programática.

Aportaciones federales por objeto del gasto

El nivel de análisis por objeto del gasto funciona como una extensión que materializa las líneas de acción de los subprogramas. El observar el gasto por capítulo y partida genérica permite tener una idea general del tipo de inversión que se está efectuando para cumplir con las metas establecidas en los subprogramas.

Tabla 1.6 Aportaciones Federales pagadas por Capítulo.

ID	Capítulo	Porcentaje
5000	Bienes Muebles, Inmuebles e Intangibles	42.62%
3000	Servicios Generales	27.32%
2000	Materiales y Suministros	22.89%
6000	Inversión Pública	6.30%
4000	Transferencias, Asignaciones, Subsidios y Otras Ayudas	0.86%
Total		100%

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

El capítulo es la clasificación más amplia y señala el tipo de adquisiciones que se han efectuado con el recurso. En la tabla 1.6 observamos que por cada peso invertido en FASP, 65 centavos se destinaron a algún tipo de equipamiento (2000 y 5000), 27 centavos a alguna clase de servicio (3000), apenas 6 se dirigieron a algún proyecto de infraestructura (6000) y cerca de 1 centavo a algún tipo de transferencia al personal (4000). Aunque los capítulos nos dan una idea general del uso del fondo, las partidas genéricas nos permiten visualizar como se materializan estos recursos.

Tabla 1.6. Aportaciones Federales pagadas por Capítulo y Partida genérica (millones de pesos).

ID	Capítulo	ID	Partida genérica	Aportaciones federales	Porcentaje
5000	Bienes muebles, inmuebles e intangibles	541	Vehículos y equipo terrestre	\$2,113.09	22.7%
		565	Equipo de comunicación y telecomunicación	\$453.43	4.9%
		515	Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	\$428.76	4.6%
		597	Licencias informáticas e intelectuales	\$299.15	3.2%
2000		271	Vestuario y uniformes	\$1,270.40	13.6%

⁴ Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP), Fondo para el Fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública (FOFISP) y Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios y de las Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México (FORTAMUN).



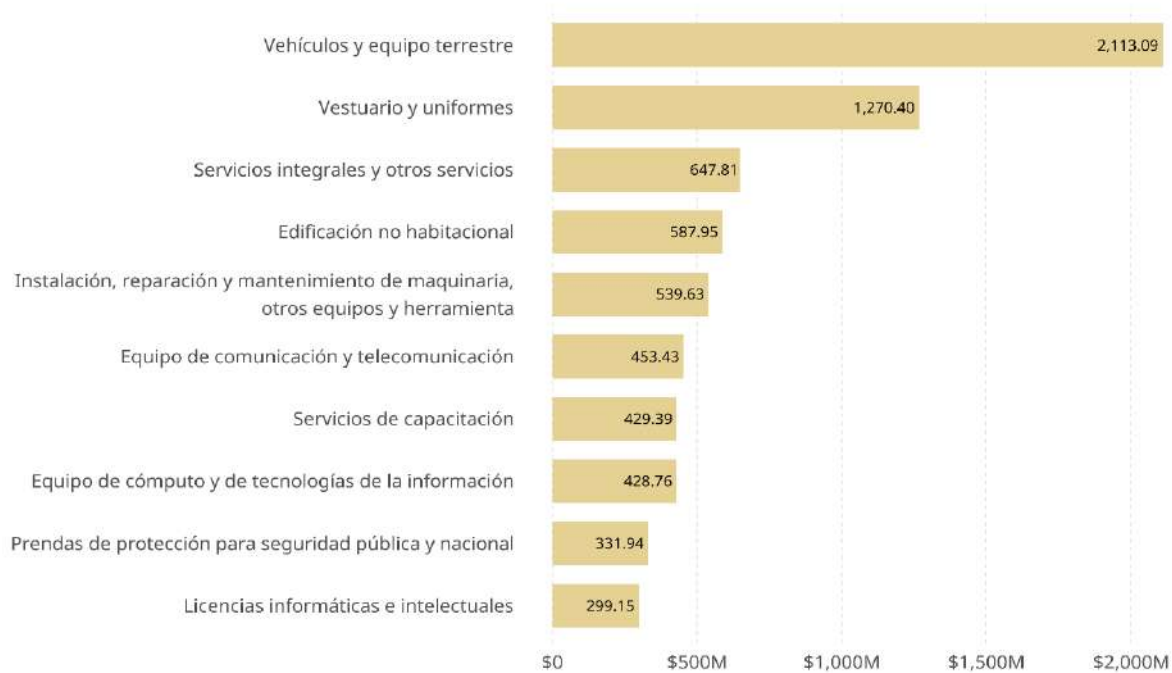
ID	Capítulo	ID	Partida genérica	Aportaciones federales	Porcentaje
	Materiales y suministros	283	Prendas de protección para seguridad pública y nacional	\$331.94	3.6%
3000	Servicios generales	319	Servicios integrales y otros servicios	\$647.81	6.9%
		357	Instalación, reparación y mantenimiento de maquinaria, otros equipos y herramienta	\$539.63	5.8%
		334	Servicios de capacitación	\$429.39	4.6%
6000	Inversión pública	622	Edificación no habitacional	\$587.95	6.3%
Total				\$7,101.55	76.2%

Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Al nivel de partida genérica, la estructura del gasto muestra una alta concentración en partidas asociadas al fortalecimiento de capacidades materiales y operativas, particularmente en el capítulo 5000 (Bienes muebles, inmuebles e intangibles), donde destacan la adquisición de vehículos y equipo terrestre (22.7%), equipo de comunicación (4.9%) y tecnologías de la información (4.6%). A esto se suma un peso importante del capítulo 2000 (Materiales y suministros), principalmente en vestuario y uniformes (13.6%) y equipo de protección (3.6%), así como del capítulo 3000 (Servicios generales), con énfasis en servicios integrales (6.9%), mantenimiento (5.8%) y capacitación (4.6%). La inversión pública (capítulo 6000) también tiene una participación relevante a través de obra no habitacional (6.3%).

El total del ejercicio involucró a 47 partidas genéricas, sin embargo, diez partidas concentran una proporción significativa del gasto total (76.2%), lo que evidencia una concentración alrededor de cierto tipo de bienes al ejercer el recurso FASP.

Gráfica 1.5. Aportaciones Federales pagadas por Capítulo y Partida genérica (millones de pesos).



Fuente: Estructuras Programáticas Presupuestales de los estados para el FASP 2025.

Conclusiones

La presente sección sintetiza los principales hallazgos derivados del análisis del ejercicio del gasto del FASP 2025, con el objetivo de identificar patrones en la asignación y uso de los recursos a nivel de ejes, programas, subprogramas y por objeto de gasto. Estos hallazgos buscan aportar evidencia para la reflexión sobre la orientación del gasto y su alineación con los objetivos estratégicos del fondo, contribuyendo a la mejora en la toma de decisiones y en los procesos de planeación y evaluación.

- **La mayoría del recurso asignado es ejercido por las entidades.** Al corte de la información, el 98% (\$9,360.19 millones de pesos) del recurso asignado a las entidades ha sido ejercido y solo un 2% (\$195.74 millones de pesos) es reintegrado al final del ejercicio. 17 de las 32 entidades ejerce al menos el 99% del recurso federal asignado y solamente una entidad ejerció menos del 95%.
- **Entidades privilegian inversiones en subprogramas dirigidos al desarrollo de capacidades materiales.** La mayor proporción de recursos se destina a subprogramas orientados a equipamiento (58.81% del ejercicio), inversiones tecnológicas (25.96%) e infraestructura (6.54%). En conjunto estos tres rubros concentran el 91.31% de los recursos federales pagados por las entidades. Los subprogramas que se utilizan para financiar inversiones en el capital humano, como la capacitación (5.65%) y la evaluación (3.04%) del personal, concentran considerablemente menos recursos.



- **Fondo orientado a la adquisición de equipamiento, con oportunidad de diversificación.** Si bien el 65.5% del fondo es utilizado para adquirir algún tipo de equipo (Capítulos 5000 y 2000), 36.1% del total de los recursos se concentran en la adquisición de vehículos o uniformes. Esta distribución responde a necesidades operativas fundamentales de las corporaciones; no obstante, el nivel de concentración observado contrasta con la diversidad de opciones de inversión en seguridad pública disponibles para las entidades a través de los fondos. En este sentido, se identifica una oportunidad de diversificar gradualmente el destino de los recursos conforme se atiendan las necesidades primarias.
- **Inversión considerable en capital humano, pero con alcance limitado.** El 8.7% del fondo se dirige a subprogramas orientados a capacitar y evaluar al personal. Si bien esta es una dimensión esencial, los otros subprogramas dirigidos a los diversos componentes del desarrollo policial integral no recibieron recurso alguno durante el ejercicio FASP 2025.
- **Inversión relevante en instalaciones, pero no representa el fin principal del fondo.** La inversión pública en edificación no habitacional tiene un peso relevante (6.3%), aunque menor en comparación con el equipamiento, 3.6 veces menor de lo invertido en vehículos, lo que sugiere que la expansión o mejora de instalaciones no es el eje central de la estrategia de gasto de este fondo federal.

2. Percepción del personal

La Encuesta Institucional es un instrumento dirigido al personal operativo⁵ de las instituciones de seguridad pública estatal, específicamente de la Secretaría de Seguridad Pública, la Fiscalía o Procuraduría Estatal y del Sistema Penitenciario Estatal. Como parte de la evaluación del FASP, las entidades contratan a un Equipo de Levantamiento, encargado de aplicar el instrumento a policías estatales, policías ministeriales o equivalente, y al personal de custodia. Para el ejercicio 2025, el levantamiento se llevó a cabo en el periodo comprendido entre el 16 de agosto y el 31 de octubre de 2025.

El objetivo de este instrumento es conocer la percepción del personal de las instituciones de seguridad pública y, de esta forma, medir el desarrollo y fortalecimiento de las instituciones a partir de la experiencia de las y los beneficiarios de las inversiones realizadas con los fondos de ayuda federal para la seguridad pública. El presente capítulo presenta los hallazgos derivados de este instrumento y se divide en 6 secciones: (1) Personal de las instituciones de seguridad, (2) Antecedentes, adscripción y funciones policiales, (3) Ingreso y proceso de formación, (4) Condiciones laborales, (5) Problemas en la realización de sus funciones, y (6) Equipamiento e infraestructura para el desempeño policial.

La estructura del capítulo tiene por objeto estudiar la composición, comportamiento y áreas de oportunidad de las tres instituciones en cuestión. Las primeras tres secciones exploran el perfil del personal que compone estas organizaciones, sus antecedentes y las funciones que realizan, así como sus procesos de ingreso, formación y evaluación. Las últimas tres secciones profundizan sobre la experiencia del personal, desde sus condiciones laborales, relaciones inter e intrainstitucionales, problemas en la realización de sus funciones y el acceso a equipo e infraestructura. En conjunto, este capítulo presenta la experiencia del personal en su paso por las instituciones de seguridad pública y las áreas de oportunidad para mejorar las condiciones laborales y el desempeño.

Nota metodológica

El análisis de la Encuesta Institucional 2025 se elaboró con base en la información recabada conforme a los Lineamientos FASP emitidos por el SESNSP. El levantamiento estuvo dirigido exclusivamente al personal operativo inscrito en el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), considerando tres estratos de análisis:

- i) Policía Estatal, integrada por personal con funciones de prevención, reacción e investigación;

⁵ El personal operativo comprende a las personas servidoras públicas cuyas funciones sustantivas están directamente relacionadas con la operación, coordinación, supervisión o mando de actividades en materia de seguridad pública, excluyendo a quienes realizan únicamente labores administrativas.



- ii) Policía Ministerial o equivalente, correspondiente al personal con funciones de investigación adscrito a fiscalías o procuradurías; y
- iii) Custodios, integrados por personal con funciones de vigilancia y custodia del sistema penitenciario.

La cobertura muestral se determinó a partir de los tamaños mínimos de muestra establecidos en los Lineamientos para cada entidad federativa y para cada estrato operativo. Dichos tamaños fueron calculados por la Dirección General de Planeación mediante métodos de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas y muestreo aleatorio estratificado, con base en el estado de fuerza reportado al 28 de febrero de 2025 y en la población susceptible de Certificado Único Policial. Cada entidad federativa debía realizar, por lo menos, las encuestas mínimas calculadas por la Dirección.

La recolección de información se realizó durante el periodo comprendido entre el 16 de agosto y el 31 de octubre de 2025, mediante la técnica de entrevista directa. Conforme al Anexo 1 de los Lineamientos, la aplicación pudo efectuarse de manera presencial o remota, siempre a cargo del Equipo de Levantamiento, quien fue el único responsable del llenado de los cuestionarios, ya fuera directamente en plataforma digital o mediante formato físico para captura posterior.

El instrumento aplicado fue de carácter anónimo y confidencial, orientado a conocer la percepción del personal operativo respecto de diversos temas institucionales, entre ellos perfil sociodemográfico, condiciones socioeconómicas, profesionalización, capacitación, evaluación, equipamiento, uso de tecnología, infraestructura, condiciones laborales, hábitos y problemáticas asociadas al desempeño de sus funciones.

La Dirección General de Planeación llevó a cabo un proceso de revisión, depuración y validación de las encuestas remitidas por las entidades federativas. En esta etapa se identificaron y eliminaron registros duplicados y cuestionarios correspondientes a otras entidades que hubieran sido adjudicados incorrectamente. Este proceso se desarrolló de manera conjunta con cada entidad federativa y su respectivo Equipo de Levantamiento, con el objetivo de corroborar la consistencia de la información entregada, asegurar el cumplimiento del tamaño mínimo de muestra establecido en los Lineamientos y prevenir duplicidades en la integración final de la base de datos.

El procesamiento y análisis de resultados se realizó exclusivamente sobre la base de cuestionarios válidos y depurados, considerando la estructura estratificada de la muestra y respetando en todo momento los principios de confidencialidad, veracidad y rigurosidad técnica establecidos en la normatividad aplicable.

La siguiente tabla presenta, por estrato operativo, el comparativo entre el número mínimo de encuestas solicitado conforme a los Lineamientos y el total de cuestionarios entregados y validados para su incorporación al análisis final.

Tabla 2.1. Encuestas mínimas y validadas por corporación.

Entidad	Estatal		Ministerial		Custodio	
	Mínimo	Validadas	Mínimo	Validadas	Mínimo	Validadas
Aguascalientes	359	360	92	94	137	141
Baja California	223	225	275	291	177	184
Baja California Sur	164	149	112	112	83	82
Campeche	419	427	98	103	35	37
Chiapas	550	551	67	79	154	158
Chihuahua	290	307	218	224	210	226
Ciudad de México	694	692	74	75	72	74
Coahuila	440	440	208	208	31	31
Colima	201	202	82	82	69	69
Durango	281	281	155	157	99	99
Guanajuato	412	414	172	172	179	182
Guerrero	555	555	90	90	82	82
Hidalgo	455	466	112	118	87	93
Jalisco	428	428	155	155	189	192
Estado de México	622	530	82	94	123	147
Michoacán	527	341	89	131	147	115
Morelos	340	653	123	83	102	125
Nayarit	391	403	147	151	56	56
Nuevo León	554	558	109	110	108	118
Oaxaca	455	458	143	143	58	58
Puebla	521	541	114	120	131	140
Querétaro	226	225	127	127	143	143
Quintana Roo	486	486	120	120	38	38
San Luis Potosí	531	531	52	53	96	109
Sinaloa	298	310	223	239	96	98
Sonora	371	379	207	216	81	85
Tabasco	540	543	89	89	103	116
Tamaulipas	548	549	123	123	72	72
Tlaxcala	482	506	71	73	43	47
Veracruz	643	640	79	79	45	45
Yucatán ⁶	596	679	56	0	33	33
Zacatecas	322	323	119	127	136	137
Nacional	13,924	14,152	3,983	4,038	3,215	3,332

Fuente: Lineamientos Generales de Evaluación del FASP 2025 y Encuesta Institucional FASP 2025.

⁶ En el caso de Yucatán, no se validaron las encuestas correspondientes a la policía ministerial, debido a que este cuerpo fue trasladado de la Fiscalía General de Justicia del Estado a la Secretaría de Seguridad Pública. En este contexto, la instancia evaluadora entrevistó a policías ministeriales adscritos a dicha Secretaría, quienes respondieron un módulo de cuestionario correspondiente a su institución de adscripción y, en consecuencia, distinto al aplicado al resto de policías ministeriales en otras entidades. Por lo anterior, sus respuestas no son comparables ni con las de policías estatales —por la naturaleza diferenciada de sus funciones— ni con las de policías ministeriales de otras entidades —por su adscripción institucional y por haber contestado reactivos distintos—, por lo que estos casos fueron excluidos del análisis y no es posible extraer hallazgos comparables entre instituciones.

Personal de las instituciones de seguridad

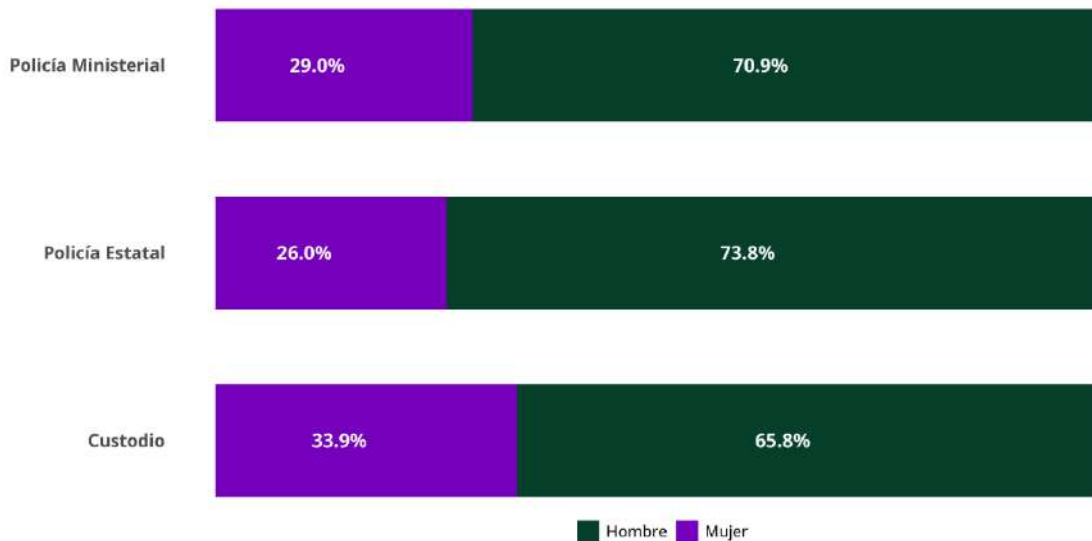
El presente apartado pretende identificar el perfil del personal operativo de las instituciones de seguridad pública. La sección aborda las características sociodemográficas del personal, la suficiencia económica del personal para la cobertura de sus gastos y las prestaciones a las que tiene acceso.

Características sociodemográficas

Sexo

A través de los distintos niveles de desagregación analizados, la distribución del personal de las instituciones de seguridad pública por sexo es consistente, con una mayor concentración del personal masculino. Del total de las personas encuestadas, **72.2% son hombres y 27.8%, mujeres**. Al analizar la información desagregada por estrato, se observa que este patrón se mantiene, dado que en la policía ministerial y en la policía estatal más del 70 % del personal es masculino. La **única excepción se presenta en el personal de custodia**, donde la distribución difiere, con una participación del 33.9% mujeres y 65.8% hombres (ver Gráfica 2.1).

Gráfica 2.1. Distribución del personal de las instituciones de seguridad pública por sexo y estrato.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes no es igual a 100 % debido a que se excluyó la categoría “No sabe / no responde”.

Al analizar la distribución por sexo según la principal labor que realiza la persona encuestada, se observa que la proporción general se mantiene, con una mayor participación del personal masculino. En particular, se identifica una menor presencia de mujeres en las labores de reacción y prevención, donde representan el 22.5% y 25%, respectivamente, mientras que la participación de los hombres alcanza el 77.5% y 74.9% (ver Gráfica 2.2).

Gráfica 2.2. Distribución del personal de las instituciones de seguridad pública por sexo y labor principal.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes no es igual a 100 % debido a que se excluyó la categoría “No sabe / no responde”.

Edad

La estructura etaria del personal se concentra en rangos intermedios, ya que en los tres estratos más del 60% se ubica entre los 25 y 44 años. La policía ministerial y el personal de custodia presentan perfiles relativamente más jóvenes, con una mayor concentración en el grupo de 25 a 34 años, mientras que la policía estatal registra una proporción más elevada de personal en edades superiores, con mayor presencia en los rangos de 35 a 54 años (ver Tabla 2.2).

Tabla 2.2. Distribución etaria del personal por estrato.

Estrato	Grupo etario					
	18 a 24 años	25 a 34 años	35 a 44 años	45 a 54 años	55 a 64 años	65 años y más
Estatad	4.1%	22.7%	29.5%	29.7%	12.7%	1.3%
Ministerial	5.3%	32.3%	32.3%	22.9%	6.6%	0.6%
Custodio	3.0%	33.2%	32.8%	23.8%	6.5%	0.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Los extremos etarios tienen una participación marginal en todos los estratos analizados: el personal menor de 25 años no supera el 6%, mientras que el de 65 años o más representa alrededor del 1%. En conjunto, estos resultados reflejan una base laboral concentrada en edades productivas, con diferencias moderadas entre estratos en términos de renovación generacional.

Estado civil

El estado civil del personal está fuertemente asociado al sexo, pues mientras 53.2% de los hombres están casados, y únicamente el 19% de las mujeres entrevistadas lo están. Esta distribución se sostiene incluso al desagregar por estrato.

Escolaridad

La distribución de escolaridad muestra perfiles diferenciados entre estratos. La **Policía Ministerial concentra los niveles más altos de formación**, pues el 72.7% de su personal tiene licenciatura y 9.1% con posgrado. En contraste, **la Policía Estatal y el personal de Custodia presentan una mayor concentración en educación media superior-técnica**, aunque también cuentan con proporciones relevantes del personal con licenciatura (22.7% y 18.3%, respectivamente). Los niveles de escolaridad básica incompleta son marginales en los tres casos (ver Tabla 2.3).

Tabla 2.3. Distribución de escolaridad del personal por estrato.

Nivel de escolaridad	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Ninguno	0.1%	0.0%	0.1%
Preescolar	0.1%	0.0%	0.0%
Primaria	0.5%	0.1%	0.8%
Secundaria	10.3%	1.0%	16.5%
Carrera técnica con secundaria	2.8%	1.0%	4.9%
Normal básica	11.2%	2.1%	9.4%
Carrera técnica con preparatoria	50.3%	14.0%	49.0%
Licenciatura	22.7%	72.7%	18.3%
Posgrado	1.9%	9.1%	1.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Situación económica

Ingresos

El ingreso bruto del personal de seguridad pública se ubica en rangos medios y bajos. En general, el **41.9% del personal percibe entre \$12,001 y \$18,000 pesos**, siendo el rango de \$15,001 a \$18,000 el más frecuente (21.5%). En contraste, los ingresos más altos son menos comunes: **solo el 18.4% del personal supera los \$21,000 pesos mensuales** (ver Tabla 2.4).

Por corporación, la policía estatal y el personal de custodia presentan estructuras salariales similares, con mayor concentración en rangos de \$9,001 a \$18,000 (59.3% y 59.1%, respectivamente) y baja presencia en niveles superiores. En particular, el personal de custodia muestra la mayor concentración en el rango de \$9,001 a \$15,000 (39.9%). Por su parte, **la policía ministerial presenta una proporción mayor en los rangos más altos**: más de la mitad del personal encuestado percibe arriba de \$18,000 pesos mensuales (52.8%) y cerca del 17% supera los \$24,000.

Tabla 2.4. Sueldo mensual bruto por estrato.

Salario mensual bruto	Estrato			
	Total	Estatad	Ministerial	Custodio
Menos de \$6,000	1.8%	2.0%	0.9%	2.0%
De \$6,000 a \$9,000 pesos	8.4%	8.7%	6.1%	9.8%
De \$9,001 a \$12,000 pesos	13.6%	14.5%	8.8%	15.5%
De \$12,001 a \$15,000 pesos	20.4%	21.7%	12.7%	24.4%
De \$15,001 a \$18,000 pesos	21.5%	23.1%	17.7%	19.2%
De \$18,001 a \$21,000 pesos	14.5%	13.1%	20.8%	12.8%
De \$21,001 a \$24,000 pesos	9.5%	8.3%	15.2%	7.7%
De \$24,001 a \$27,000 pesos	4.3%	3.5%	7.0%	4.1%
Más de \$27,001 pesos	4.6%	3.4%	9.8%	3.3%
No sabe/no responde	1.4%	1.6%	1.1%	1.3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Para profundizar en el análisis sobre sus ingresos, se preguntó al personal si conoce el Salario Digno para Policías en México.⁷ Los resultados evidencian un alto nivel de desconocimiento, **pues únicamente el 11.1% del personal encuestado conoce el salario digno correspondiente a un policía de su entidad**. Esta tendencia se reproduce de manera similar en los tres estratos analizados: en la policía estatal, el 11.6% reportó conocer el salario mínimo de referencia; entre el personal de custodia, el porcentaje fue de 10.6%; y el nivel más bajo de conocimiento se registró en la policía ministerial, con un nivel de conocimiento del 9.8%.

A pesar del elevado nivel de desconocimiento identificado, el 57.1% del personal que respondió afirmativamente declara que su institución le paga, al menos, el salario digno. Al analizar los resultados por corporación, se observa que el personal de custodia presenta la mayor proporción de respuestas afirmativas (62.2 %), seguido de la policía estatal (57.2 %) y, en menor medida, de la policía ministerial (52.5 %).

Dependientes económicos

El personal operativo de los tres estratos no presenta una gran variación en el número de dependientes económicos que tienen. La mediana de las personas encuestadas cuenta con entre dos y tres dependientes. No obstante, al observar la desagregación por sexo, se observa que **los hombres tienden a tener más dependientes económicos que las mujeres**.

El 14.3% de las mujeres no reporta dependientes económicos, mientras que la proporción de hombres en esta situación es considerablemente menor (6.2%). Por su parte, más de la mitad de las mujeres declara tener uno o dos dependientes

⁷ El Salario Digno para Policías en México es una estimación propuesta por el SESNSP y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que busca estimar un ingreso suficiente para que las policías, así como sus familias, cuenten con lo mínimo necesario para asegurar una vida digna. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/salario-digno-para-policias-en-mexico>

económicos, frente al 37.1% de los hombres. En contraste, la proporción de hombres con tres o más dependientes económicos asciende al 56.6 %, mientras que entre las mujeres este porcentaje se reduce al 29.8 % (ver Tabla 2.5).

Tabla 2.5. Dependientes económicos del personal por sexo.

Sexo	Número de dependientes económicos										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hombre	6.2%	13.7%	23.4%	27.6%	18.9%	7.3%	1.9%	0.6%	0.2%	0.1%	0.0%
Mujer	14.3%	26.2%	29.8%	18.2%	7.6%	2.9%	0.6%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Al cruzar la información sobre dependientes económicos con los rangos de ingreso que tiene el personal, se puede observar que, **en todos los rangos salariales, la mediana de dependientes económicos se concentra entre dos y tres personas**. No obstante, los rangos salariales más bajos se identifican mayores variaciones en el número de dependientes económicos.

Vivienda

La distribución de la situación de vivienda muestra un patrón relativamente homogéneo entre los tres estratos. En todos los casos, **cerca de la mitad del personal habita en vivienda propia** (49% en Policía Estatal, 52% en Policía Ministerial y 53.3% en Custodios), lo que indica una base importante de estabilidad patrimonial. **La vivienda rentada representa alrededor de una quinta parte del total** en los tres grupos, mientras que la vivienda prestada mantiene una presencia relevante, especialmente en Policía Estatal (23.5%) y Custodios (21.3%) (ver Tabla 2.6).

Tabla 2.6. Situación de vivienda del personal por estrato.

Tenencia de la vivienda	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Propia	49.0%	52.0%	53.3%
Rentada	22.1%	23.5%	19.8%
Prestada	23.5%	18.3%	21.3%
En proceso de compra	3.9%	4.1%	3.9%
Intestada o en litigio	0.6%	0.8%	0.9%
Terreno invadido	0.2%	0.0%	0.1%
Otro	0.3%	0.6%	0.3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes no es igual a 100 % debido a que se excluyó la categoría “No sabe / no responde”.

En conjunto, **los datos sugieren condiciones habitacionales relativamente estables, aunque cerca de la mitad del personal no cuenta con vivienda propia, lo que puede representar un factor de presión económica**, particularmente en combinación con niveles salariales bajos o alta carga familiar.

Prestaciones

Para conocer la cobertura de las prestaciones en los distintos estratos, las personas encuestadas fueron consultadas respecto a si es de su conocimiento que cuentan, por normativa, con las siguientes prestaciones y si han sido beneficiarias o han ejercido éstas. La siguiente gráfica refleja el porcentaje de personas que respondieron sí contar con estas prestaciones y haberlas ejercido.

Gráfica 2.3. Prestaciones laborales disponibles por ley y prestaciones recibidas por el personal, por corporación.

	Policía Estatal		Policía Ministerial		Custodio	
	De ley	Beneficiario	De ley	Beneficiario	De ley	Beneficiario
Aguinaldo	99.2%	95.8%	99.2%	95%	99%	94.6%
Ahorro solidario	22.7%	12.6%	18.1%	9.2%	22.5%	12.2%
Apoyo educativo	44.8%	22.3%	34.2%	15.5%	44.3%	24.3%
Apoyo funerario	45.3%	11.8%	36.8%	7.9%	35.3%	10.7%
Apoyo viudas	28.4%	7.1%	23.4%	4.7%	20.9%	5.3%
Apoyo vivienda	30.9%	10.2%	28.2%	8.7%	34.5%	13%
Áreas deportivas	58%	43.3%	28.2%	17.8%	33.4%	22.3%
Ayuda transporte	24.4%	17%	18.1%	12.4%	31.5%	23%
Becas hijos	44.5%	19.8%	36.1%	13.7%	44.4%	24%
Comedor instalaciones	67.3%	59.7%	29.5%	22%	62.4%	53.6%
Créditos automotrices	16.5%	5%	15.4%	4.9%	20.2%	6.5%
Créditos vivienda	40%	14.9%	39.6%	14.6%	42%	16.7%
Días permiso	68.3%	53.8%	56.3%	38.4%	50.3%	39%
Fondo retiro	57.2%	22.3%	52.6%	18%	59.3%	24.9%
Guardería	23.7%	8.2%	15.4%	6.2%	14.6%	6.3%
Licencia maternidad	57.9%	17.3%	53.4%	14.8%	54.9%	18.3%
Licencia paternidad	60.6%	22.1%	51.7%	16.7%	52%	18%
Seguridad estatal	39.8%	30.6%	32.8%	25.5%	41.7%	32%
Seguridad ISSSTE/IMSS	76.2%	68.7%	79.7%	70.9%	73.3%	67%
Seguro gastos mayores	29.5%	13%	24.4%	9.4%	23.7%	11.9%
Seguro vida	93.1%	44.6%	87.8%	38.2%	86.5%	43.4%
Servicios médicos	62.8%	45.2%	31%	13.6%	55.3%	36.3%
Servicios psicológicos	63.9%	31.1%	41.9%	15.9%	44.2%	21.8%
Vacaciones	98.5%	94.6%	97.8%	92.8%	98.5%	93.6%
Vales despensa	47.6%	44.8%	30.3%	27.8%	40.5%	36.6%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Las respuestas del personal indican que **las prestaciones laborales básicas, como aguinaldo y vacaciones, presentan altos niveles de cobertura y de uso efectivo en**



los tres estratos.⁸ Por su parte, la proporción de personal que reporta contar con seguridad social (ISSSTE/IMSS) es inferior al 80%, y el porcentaje que señala hacer uso efectivo de esta prestación se sitúa alrededor del 70%.

Más allá de la brecha reportada entre cobertura normativa y uso efectivo, la cual puede responder a las distintas características y circunstancias del personal, **existe un conjunto amplio de prestaciones que no cuentan con reconocimiento generalizado** como derecho para el personal operativo. Entre estas **destacan el ahorro solidario, guarderías, créditos automotrices, seguros de gastos médicos mayores y apoyos a viudas**, cuya cobertura reportada por el personal oscila entre 15% y 30% en la mayoría de los perfiles.

Asimismo, **apoyos vinculados a la protección familiar y social**—como apoyo funerario, apoyo a vivienda o becas para hijos—**muestran coberturas intermedias** (30-45%), lo que apunta a un esquema fragmentado de bienestar. Estas prestaciones, que son particularmente relevantes en contextos de riesgo ocupacional, no aparecen consolidadas como derechos estructurales del personal de seguridad pública.

Resulta especialmente relevante que **prestaciones relacionadas con el bienestar integral, como servicios psicológicos y servicios médicos en instalaciones, tampoco presenten cobertura universal** en las respuestas del personal. En corporaciones donde el trabajo implica altos niveles de estrés y exposición a situaciones críticas, la ausencia de reconocimiento normativo generalizado de estos servicios como derecho laboral tiene implicaciones en la sostenibilidad institucional y en la calidad de vida del personal.

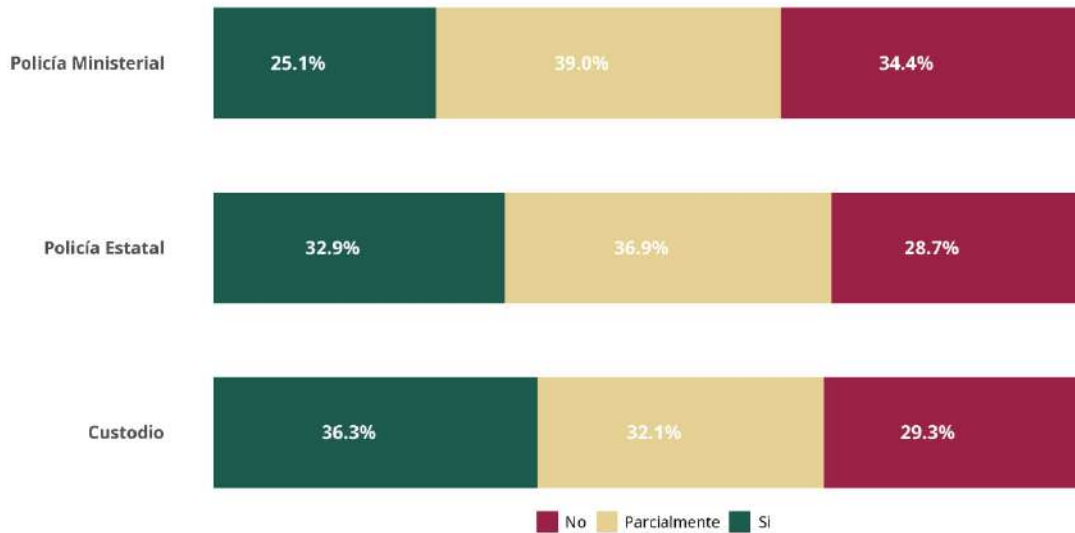
Al ampliar el lente a los distintos estratos, destaca que **las respuestas de la Policía Ministerial concentran los niveles más bajos de reconocimiento normativo en varias prestaciones complementarias vinculadas a infraestructura y apoyos sociales** (como ahorro solidario, ayuda de transporte, créditos automotrices y vales de despensa). Esto sugiere asimetrías al interior del sistema de seguridad pública respecto a la protección laboral y social del personal.

Esta situación también se refleja en la percepción del propio personal sobre el impacto de las prestaciones sobre su bienestar general. **Al consultarles si las prestaciones con las que cuentan son suficientes para garantizar una vida digna, 32% consideró que sí lo son, mientras que 36.5% señaló que solo lo son parcialmente** (ver Gráfica 2.4).

Al desagregar esta percepción por estrato, se observa que en los tres predomina la valoración de suficiencia parcial: 36.9% en la Policía Estatal, 39% en la Policía Ministerial y 32.1% entre custodios. A su vez, **una proporción relevante del personal considera que no son suficientes, con valores que van de 28.7% a 34.4%.**

⁸ Este hallazgo coincide con los resultados de la Encuesta Institucional 2024, disponibles en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1025706/INEFASP2024.pdf>.

Gráfica 2.4. Suficiencia de prestaciones laborales para una vida digna, por estrato.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En este sentido, los resultados del apartado sugieren que el principal desafío no radica únicamente en mantener las prestaciones básicas, sino en fortalecer y homologar los esquemas de protección social complementaria, particularmente aquellos vinculados al bienestar familiar, la salud integral y la seguridad económica del personal. Asimismo, dado que los resultados derivan de la percepción del propio personal, también podrían reflejar áreas de oportunidad en la comunicación institucional y en la difusión de las prestaciones disponibles y de los mecanismos para acceder a ellas.

Antecedentes, adscripción y funciones policiales

El monitoreo y evaluación de las corporaciones de seguridad requiere conocer no solo las características sociodemográficas de sus integrantes, sino también su experiencia previa en el ámbito de la seguridad (pública o privada), así como los perfiles profesionales que se desarrollan al interior de cada institución. Este apartado aborda la motivación y percepción del personal de seguridad sobre su trabajo, sus antecedentes, nivel jerárquico, las funciones que desempeñan, así como características de identificación como la Clave Única de Identificación Permanente (CUIP), el Certificado Único Policial (CUP) y el Registro Nacional de Seguridad Pública.

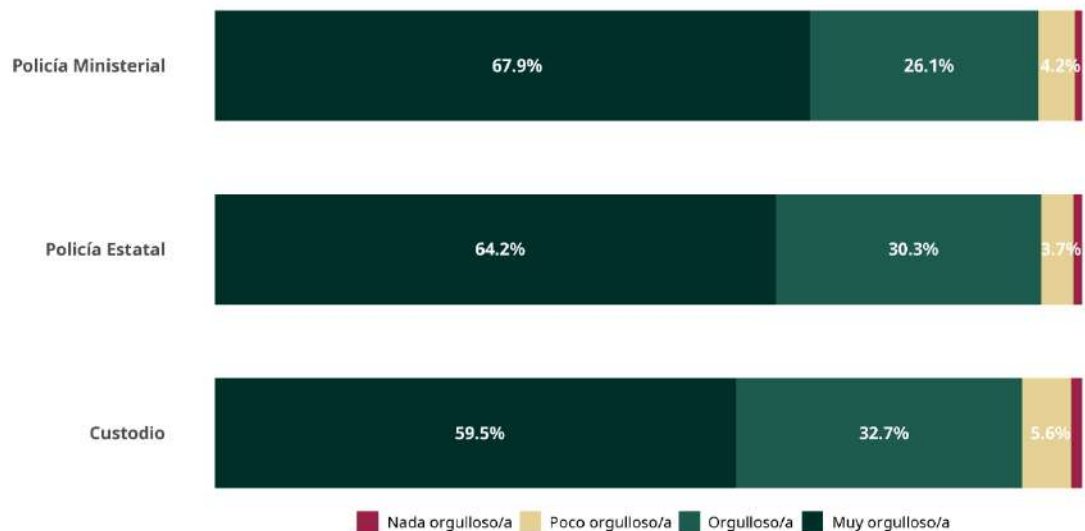
Motivación y percepción sobre su labor

Percepción del orgullo y pertenencia institucional

Como muestra la siguiente gráfica, a través de los distintos estratos **el personal de seguridad se siente mayoritariamente orgulloso de ser policía estatal, ministerial y custodio**. En todas las instituciones, más del 50% del personal se siente “muy orgulloso u orgullosa” y alrededor del 30% “orgulloso u orgullosa”. Si bien, en promedio,

5.6% del personal a lo largo de todas las instituciones se siente nada o poco orgulloso, es relevante que **el estrato donde se concentra el mayor número de personas poco orgullosas es el de custodios**. En suma, 6.9% de los custodios se sienten poco o nada orgullosos, mientras que en policías ministeriales la cifra baja a 5.1% y en estatales a 4.8%.

Gráfica 2.5. Percepción de orgullo de ser policía o custodio, por estrato.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Percepción de la comunidad respecto al trabajo del personal

Otro factor relevante para la motivación del personal es la percepción que su comunidad tiene sobre su trabajo. Ante la pregunta “¿cómo considera que es la percepción hacia usted en su comunidad (familia, vecinos, amigos), derivado de su trabajo?”, **predomina una percepción positiva**. En promedio, 39.3% del personal se percibe respetado en su comunidad y 21.3% reconocido. Este patrón es consistente entre estratos, aunque con ligeras variaciones: el personal custodio reporta menores niveles de reconocimiento (17.4%) y respeto (37.6%) en comparación con policías estatales (40.1% respeto y 23.8% reconocimiento) y ministeriales (40.2% respeto y 22.8% reconocimiento).

No obstante, destaca que una proporción considerable del personal (26.4%) seleccionó la opción “Otro”. Al revisar estas respuestas, se identifican elementos recurrentes: **percepción de indiferencia por parte de la comunidad, experiencias de estigmatización, desconocimiento sobre su ocupación y la decisión deliberada de mantener un perfil bajo**.

Estos hallazgos sugieren que las categorías actuales no capturan plenamente la complejidad de la percepción social hacia el personal de seguridad. En particular, apuntan a la **coexistencia de dinámicas de reconocimiento con otras de**

invisibilidad, desconfianza o estigma. Por ello, en futuras iteraciones de la encuesta sería pertinente incorporar opciones que reflejen estas experiencias, lo que permitiría una medición más precisa y matizada de este factor.

Factores de satisfacción e insatisfacción laboral

Al preguntarles sobre aspectos que les gustan o disgustan de su trabajo, a lo largo de los tres estratos, **casi la totalidad del personal respondió que le gusta ayudar a las personas y proteger y servir a la sociedad.** Al observar el comportamiento entre corporaciones, lo que más le gusta al personal de custodia de su trabajo es ayudar (93.3%), brindar seguridad/vigilar (93.8%), proteger (93.8%) y portar el uniforme (93.4%).

En el caso de los policías estatales, después de proteger (98.1%) y ayudar (98%), lo que más les gusta es portar el uniforme (96.1%), brindar seguridad/vigilar (95.8%), el contacto con la población (95.8%) y combatir a la delincuencia (94.4%). Finalmente, lo que más les gusta de su trabajo a las y los policías ministeriales, después de ayudar (98.5%), es investigar los hechos delictivos (98.4%), proteger (98.3%), combatir a la delincuencia (96.4%) e investigar y analizar las evidencias (94.3%).

Por otro lado, en promedio, **23% de las personas encuestadas señala que no le gusta el sueldo y las prestaciones de su trabajo.** En el caso de la policía ministerial la cifra se eleva a 29.7%, comparado con 20.4% del personal de custodia y 18.8% de la policía estatal.

Antecedentes

Antigüedad y tiempo en el cargo

El análisis de la antigüedad del personal muestra que **las instituciones de seguridad pública estatales presentan una estructura relativamente joven en términos de trayectoria laboral.** En los tres estratos analizados, **la mayor proporción de integrantes reporta menos de cinco años trabajando en su institución,** con porcentajes muy similares entre corporaciones: 28.4% en policía estatal, 29.5% en policía ministerial y 28.1% en personal custodio. La siguiente tabla muestra la distribución de la antigüedad del personal, por estrato:

Tabla 2.7. Antigüedad del personal por estrato.

Años laborados en la institución actual	Estrato		
	Estatel	Ministerial	Custodio
Menos de 5 años	28.4%	29.5%	28.1%
De 5 a menos de 10 años	20.4%	21.2%	17.9%
De 10 a menos de 15 años	17.8%	17.2%	15.3%
De 15 a menos de 20 años	10.8%	10.9%	11.2%
De 20 a menos de 25 años	8.3%	8.7%	14.8%
De 25 a menos de 30 años	8.1%	8.4%	8.0%
De 30 a menos de 35 años	3.0%	2.7%	2.4%
De 35 a menos de 40 años	1.0%	0.5%	0.6%

Años laborados en la institución actual	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
De 40 a menos de 45 años	0.1%	0.0%	0.0%
No sabe/no responde	2.0%	1.0%	1.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Al centrar el análisis en la antigüedad en el cargo actual, se observa que **la mayoría del personal cuenta con menos de cinco años ocupando el mismo puesto**. En un segundo nivel, cerca del 20 % del personal registra una permanencia de entre cinco y menos de diez años en su cargo.

Tabla 2.8. Tiempo en el cargo del personal por estrato.

Años en el cargo actual	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Menos de 5 años	48.8%	48.7%	40.5%
De 5 a menos de 10 años	21.1%	21.4%	18.0%
De 10 a menos de 15 años	11.8%	12.3%	12.6%
De 15 a menos de 20 años	6.6%	6.5%	8.3%
De 20 a menos de 25 años	4.2%	4.4%	10.9%
De 25 a menos de 30 años	3.5%	4.2%	5.7%
De 30 a menos de 35 años	1.6%	1.2%	1.6%
De 35 a menos de 40 años	0.4%	0.2%	0.3%
De 40 a menos de 45 años	0.0%	0.0%	0.0%
No sabe/no responde	2.0%	1.2%	2.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

La concentración del personal en los dos primeros rangos de antigüedad ofrece indicios tanto de patrones de ingreso y egreso como de procesos de movilidad al interior de los estratos. En contraste, en el sistema penitenciario destacan mayores niveles de permanencia y estabilidad institucional, ya que cerca del 15 % de las personas encuestadas reporta tener entre 20 y 25 años de servicio en su institución, y aproximadamente el 11 % señala haber ocupado el mismo puesto durante ese mismo periodo.

Adscripción previa

Para comprender el desarrollo y comportamiento de las instituciones de seguridad pública, es crucial conocer su composición sociodemográfica —como se abordó en el apartado anterior— y formativa. Un fenómeno recurrente en estas instituciones es la movilidad entre instituciones de seguridad pública o incluso dentro del sector en general. La siguiente tabla muestra el porcentaje de personas que reportaron haber pertenecido a alguna de las siguientes corporaciones, previo a su ingreso a la institución actual:

Tabla 2.9. Adscripción previa del personal por estrato.

Institución	Estrato		
	Estatad	Ministerial	Custodio
Ejército	9.4%	6.1%	10.9%
Marina	1.5%	1.6%	1.0%
Policía Municipal	7.1%	6.1%	6.5%
Policía Estatal	5.0%	5.3%	4.4%
Policía Federal	1.3%	2.6%	1.2%
Guardia Nacional	0.7%	1.0%	0.6%
Sistema Penitenciario Federal	0.5%	0.4%	1.3%
Sistema Penitenciario Estatal	1.1%	1.4%	5.8%
Seguridad privada	5.0%	3.5%	6.8%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Como indica la tabla, **las instituciones de procedencia más comunes son el ejército** —sobre todo en el caso de la policía estatal y el personal de custodia—, la **policía municipal, el sector de seguridad privada y la policía estatal**.

Actividades económicas relacionadas a la seguridad

Al personal encuestado se le preguntó si, **además de su trabajo realizan alguna otra actividad para generar ingresos. Del total de encuestados, el 13.2% respondió de manera afirmativa**. Al desagregarlo por institución se observa que 13.4% de los policías estatales, 10% de los policías ministeriales y 16.2% de los custodios respondieron realizan otra actividad para generar ingresos. En promedio, 4.3% del personal respondió que estas actividades están relacionadas con la seguridad privada:

Tabla 2.10. Actividades económicas adicionales realizadas por el personal por estrato.

Estrato	Personal que realiza actividades adicionales para la obtención de ingresos	Proporción de personal con actividades adicionales vinculadas a la seguridad privada
Estatad	13.4%	4.1%
Ministerial	10%	3.7%
Custodio	16.2%	5.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Al preguntarles sobre las actividades específicas que desempeñan en estos empleos vinculados con la seguridad privada, el personal respondió lo siguiente:

Tabla 2.11. Funciones que realiza el personal en la actividad económica adicional relacionada con la seguridad, por estrato.

Funciones desempeñadas en la actividad económica adicional	Estrato		
	Estatad	Ministerial	Custodio
Custodiar a una persona	22.2%	0%	48.1%
Custodiar un establecimiento o mercancía	8.3%	23.1%	25.9%
Custodiar un lugar (edificio institucional, vivienda particular, escuela, centro comercial, etc.)	18.1%	7.7%	14.8%

Funciones desempeñadas en la actividad económica adicional	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
No sabe/no responde	12.5%	0%	7.4%
Otro	38.9%	69.3%	3.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

En el caso de la policía estatal, el personal reportó que sus labores se concentran principalmente en la custodia de personas, seguida de la custodia de lugares. No obstante, destaca que cerca del 40% de las respuestas se agrupan en la categoría “otro”, lo que sugiere una diversidad importante de funciones no captadas por las opciones predefinidas. Dentro de este grupo destaca que 11.1% señaló realizar labores de patrullaje, el 8.3% acciones de prevención del delito y el 5.6% capacitaciones en materia de seguridad.

En la policía ministerial, si bien entre las opciones de respuesta predomina la custodia de establecimientos o mercancías, el desglose de la categoría “otro” permite observar que las actividades del personal están más orientadas a la investigación (38.5%) y, en menor medida, a servicios de consultoría (7.7%). Finalmente, el personal de custodia, en línea con la naturaleza de su función, se concentra mayoritariamente en la custodia de personas (48.1%), seguida de la custodia de establecimientos o mercancías (25.9%) y de lugares (14.8%).

Adscripción

Nivel jerárquico y personal bajo su mando

Debido a que los grados policiales varían según el diseño organizacional de cada entidad, un proxy para conocer el nivel jerárquico de los participantes en la encuesta es el número de personas que tienen bajo su mando o responsabilidad. A partir de los resultados de la encuesta, se observa que, en promedio, **81.3% de los participantes pertenecen a niveles jerárquicos básicos, pues no cuentan con personal bajo su mando.**

Tabla 2.12. Personas bajo el mando del personal por estrato.

Número de personas bajo su mando	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Ninguno	81.8%	78.8%	83.3%
De 1 a 5	9.3%	12.8%	5.0%
De 6 a 10	2.6%	2.8%	1.7%
De 11 a 30	3.2%	2.8%	3.8%
De 31 en adelante	1.9%	0.9%	3.6%
No sabe/no responde	1.3%	1.9%	2.6%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.



Funciones

Si bien en instituciones como el sistema penitenciario y la fiscalía las labores realizadas son más acotadas, dentro de la policía estatal el personal realiza una variedad ligeramente más amplia de labores. La siguiente tabla muestra la labor principal del personal conforme a su institución de adscripción:

Tabla 2.13. Labor principal del personal por estrato.

Estrato	Principal labor que desempeña				
	Investigación	Prevención	Proximidad	Reacción	Vigilancia o Custodia
Estatal	2.1%	76.0%	9.8%	5.8%	6.2%
Ministerial	93.9%	1.0%	0.2%	2.5%	2.3%
Custodio	0.6%	2.3%	0.2%	0.5%	96.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

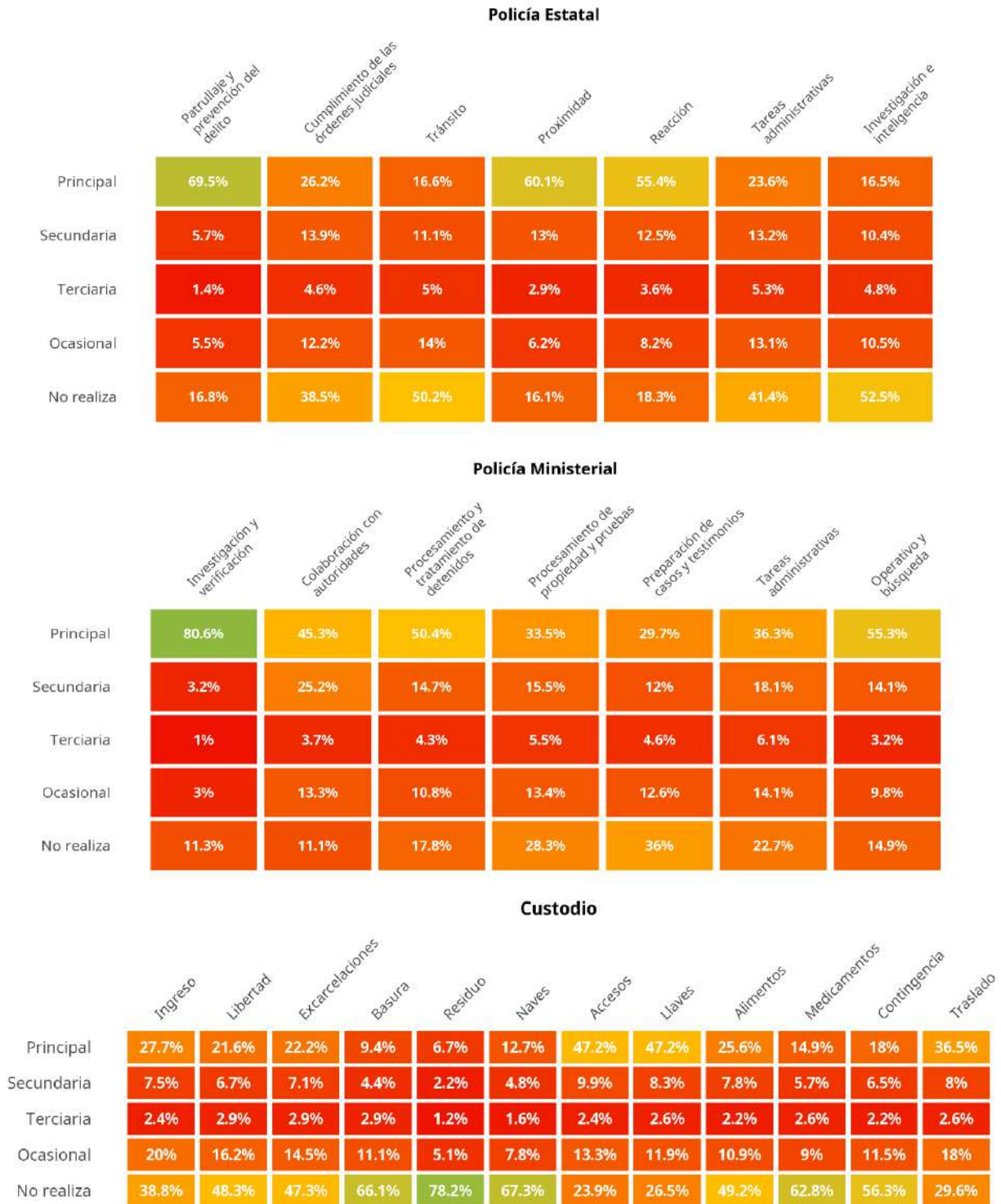
Al observar las labores principales al interior de cada institución, encontramos que la mayor parte del personal encuestado se concentra en una función prioritaria. **Dentro de la Policía Estatal**, 76% del personal identifica como función principal la prevención del delito, mientras que **apenas 2.1% del personal identifica la investigación como su labor principal**.

En el caso de la Policía Ministerial y Custodios, la concentración es mayor. Casi 94% de la policía ministerial realiza labores de investigación y el 5% restante se divide entre reacción y vigilancia, principalmente. Finalmente, el personal custodio, además de las funciones propias de su nomenclatura (96.2%), realiza labores de prevención del delito (2.3%).

Funciones por estrato

Para profundizar sobre las tareas específicas a cada institución, se le preguntó al personal cuáles son sus funciones principales, secundarias, terciarias y ocasionales, con base en un catálogo específico para cada estrato. La siguiente gráfica refleja los resultados.

Gráfica 2.6. Tareas específicas del personal por estrato.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

El análisis de las funciones reportadas como principales, secundarias y no realizadas permite identificar patrones diferenciados en la especialización y distribución del trabajo en las distintas corporaciones. En el caso de la **policía estatal**, se observa una

alta concentración en **funciones operativas de carácter preventivo y reactivo**. Las actividades que destacan como principales son el patrullaje y la prevención del delito (69.5%), la proximidad social (60.1%) y las funciones de reacción (55.4%). Este patrón confirma que la policía estatal se configura, en la práctica, como una corporación orientada principalmente a la presencia territorial y la atención inmediata de incidentes.

No obstante, esta concentración coexiste con una participación más limitada del personal en funciones especializadas o de soporte. En particular, **más del 50 % del personal reporta no desempeñar actividades de investigación e inteligencia** (52.5 %) **ni funciones de tránsito** (50.2 %). De igual forma, el cumplimiento de órdenes judiciales (38.5 %) y las tareas administrativas (41.4 %) registran niveles elevados de no participación. Estos resultados sugieren la existencia de una segmentación funcional, en la que determinadas actividades se encuentran concentradas en unidades específicas o no forman parte del quehacer cotidiano de la mayoría del personal.

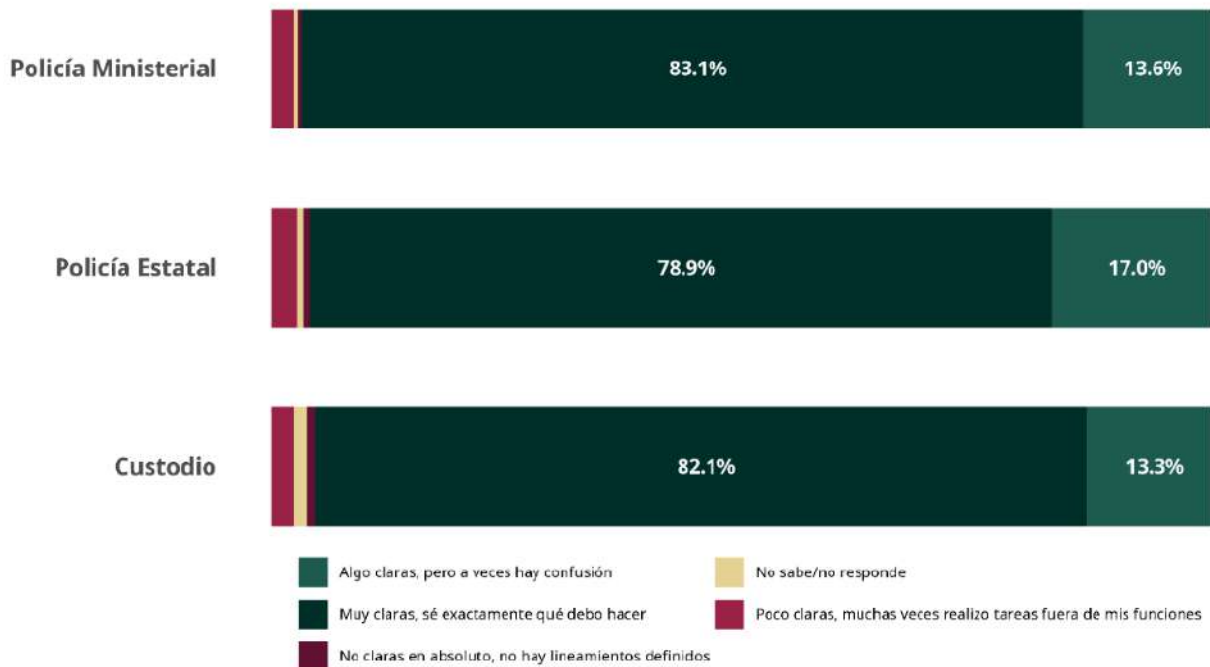
En contraste, la **policía ministerial** presenta un perfil más claramente especializado en funciones de investigación. La **investigación y verificación es la actividad predominante** (80.6%), seguida del componente operativo y de búsqueda (55.3%) y del procesamiento de detenidos (50.4%). Esto refleja una estructura más alineada con su mandato institucional, centrado en la integración de casos y la persecución de delitos.

En el caso del **personal custodio**, el patrón es distinto y refleja una **alta fragmentación funcional**, asociada a la diversidad de tareas operativas dentro de los centros penitenciarios. Las funciones que concentran mayores porcentajes como principales son el control de accesos (47.2%) y el control de llaves (47.2%), seguidas del traslado de personas privadas de la libertad (36.5%) y la recepción de nuevos ingresos (27.7%). Estas actividades constituyen el núcleo de la operación cotidiana vinculada al control, seguridad y gestión de flujos dentro del centro penitenciario.

Claridad de funciones

En seguimiento a la distribución de labores dentro de cada institución, es necesario conocer si el personal considera que sus funciones y responsabilidades son claras y están debidamente acotadas. Ante esta pregunta, el personal, a través de los distintos estratos señaló que sus funciones son muy claras y saben exactamente qué hacer:

Gráfica 2.7. Tareas específicas del personal por estrato.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Otras características: CUIP, CUP y Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública

El personal de las instituciones de seguridad pública cuenta con distintos instrumentos para acreditar sus capacidades e identificarse como miembros de dichas instituciones. En primera instancia, el SESNSP lleva el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS), el cual contiene la información actualizada, relativa a los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, así como de instituciones de seguridad privada.

Esta base contiene los datos que permiten identificar y localizar a las personas servidoras públicas (huellas digitales, fotografías, escolaridad, antecedentes, trayectoria en seguridad pública), los estímulos, reconocimiento y sanciones que haya recibido, así como cambios de adscripción, actividad y rango. Por su parte, la Clave Única de Identificación Permanente (CUIP), es un número identificador generado por el RNPS cuando la persona haya concluido sus cursos y evaluaciones satisfactoriamente.

Finalmente, el Certificado Único Policial (CUP) es el documento que acredita a las y los policías y oficiales de custodia aptos para ingresar o permanecer en las instituciones de seguridad pública, y que cuentan con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo. La emisión del CUP requiere que el personal haya aprobado el examen de control de confianza, la evaluación de competencias básicas, la evaluación del desempeño, y cursado la formación inicial.

El personal encuestado de las distintas instituciones fue consultado sobre su inscripción en el Registro, así como si cuentan con la CUIP y el CUP, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2.14. Documentos de acreditación de capacidades del personal.

Estrato	Personal inscrito o que cuenta con el documento de acreditación	
	Identificación	Porcentaje
Estatad	Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública	90.8%
	Clave Única de Identificación Permanente	96.4%
	Certificado Único Policial	90.9%
Ministerial	Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública	83.9%
	Clave Única de Identificación Permanente	95.5%
	Certificado Único Policial	86.0%
Custodio	Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública	87.4%
	Clave Única de Identificación Permanente	93.8%
	Certificado Único Policial	83.0%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Como muestra la Tabla 2.14, **en promedio, el 89.7% de los encuestados reporta contar con los distintos documentos de identificación**. Al centrar la atención en el CUP, el promedio baja a 86.6%, siendo el personal de custodia el que reporta en menor medida contar con este documento de acreditación y aptitud. Cabe recalcar que estas cifras son producto de autorreporte y no constituyen un diagnóstico fiel del estatus del personal de cada una de estas instituciones.

Ingreso y proceso de formación

El ingreso y formación del personal de seguridad pública son procesos que impactan el desarrollo policial, por ello, conocer sus características y la experiencia del personal es esencial para fortalecer los mecanismos administrativos que definen la trayectoria del personal al interior de cada institución.

Admisión

Proceso de ingreso

El reclutamiento del personal operativo en las instituciones de seguridad pública debe darse mediante **convocatoria pública y abierta**. Entre las personas encuestadas, 80.3% confirmó que en su institución se emiten este tipo de convocatorias, mientras que el **14.8% respondió que su institución no lo hace**. Al desagregar por estrato, se observa el siguiente comportamiento:

Tabla 2.15. Convocatorias de ingreso para personal operativo.

Estrato	¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?		
	Sí	No	No sabe/no responde
Estatad	82.9%	13.0%	4.1%

Estrato	¿Su institución emite convocatoria pública y abierta para ocupar las plazas vacantes?		
	Sí	No	No sabe/no responde
Ministerial	77.7%	16.8%	5.6%
Custodio	72.9%	20.0%	7.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

De los tres estratos, **el personal de custodia respondió con mayor frecuencia que no se realizan convocatorias públicas y abiertas para ocupar las vacantes** de su institución. También, son la corporación que mayor desconocimiento tiene sobre los procesos de reclutamiento.

Motivo de ingreso a la institución

En los distintos estratos sobresalen dos **motivos para ingresar a sus respectivas instituciones: por necesidad económica o desempleo (32.3%) y porque siempre les ha llamado la atención (31.1%).**

Tabla 2.16. Motivos de ingreso del personal.

Motivo de ingreso a la institución	Estrato		
	Estatad	Ministerial	Custodio
Necesidad económica o desempleo	35.3%	14.4%	41.1%
Siempre me ha llamado la atención	29.2%	42.0%	25.9%
Para ayudar a la gente	8.6%	12.7%	2.2%
Para tener estabilidad	8.2%	5.3%	11.6%
Era la mejor opción disponible	9.0%	8.7%	11.0%
Quiero combatir la inseguridad	5.8%	11.5%	3.7%
Herencia familiar	1.5%	0.9%	1.2%
Convencimiento de amistades	0.7%	0.5%	1.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes no es igual a 100 % debido a que se excluyó la categoría "No sabe/no responde".

Las razones de ingreso a las distintas instituciones presentan variaciones relevantes entre los estratos. **En el caso de la policía estatal y del personal de custodia, el motivo predominante para incorporarse es la necesidad económica o el desempleo**, con proporciones de 35.3 % y 41.1 %, respectivamente. En ambos estratos, el motivo relacionado con el interés previo por la actividad se ubica en segundo lugar, con 29.2 % en la policía estatal y 25.9 % entre el personal de custodia.

En contraste, **entre el personal de la policía ministerial, la principal razón de ingreso es el interés vocacional**, ya que el 42 % señala que siempre le ha llamado la atención esta actividad. Adicionalmente, este estrato presenta comportamientos diferenciados respecto a los otros, pues el 11.5 % del personal reporta haber ingresado con el objetivo de combatir la inseguridad y el 12.7 % para ayudar a la población, motivos que resultan menos frecuentes en la policía estatal y de baja incidencia entre el personal de custodia.

Experiencia durante el proceso de ingreso

El personal fue encuestado respecto a sus experiencias durante el proceso de ingreso, desde si algún conocido, amigo o familiar le ayudó o recomendó para ingresar, hasta si algún funcionario o tercero le pidió algún beneficio para facilitar su ingreso. En promedio, el **10% del personal contestó haber sido ayudado o recomendado por un conocido**. Destaca que en la policía estatal y en el sistema penitenciario estas cifras son cercanas o superiores al promedio, con 9.6% y 14.5%, respectivamente.

Tabla 2.17. Experiencias durante el ingreso del personal.

Estrato	¿Alguno de sus familiares, amigos o conocidos lo ayudó o recomendó para entrar a la institución?	
	Sí	No sabe/ no responde
Estatal	9.6%	0.6%
Ministerial	5.8%	0.7%
Custodio	14.5%	1.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Al consultar al personal sobre posibles experiencias de corrupción durante el proceso de ingreso, menos del 1 % de las personas encuestadas señaló que algún funcionario solicitó de manera directa o indirecta algún beneficio como dinero, regalos o favores, o bien que una tercera persona le requirió algún beneficio con el propósito de entregarlo a funcionarios de la institución a fin de facilitar su ingreso. La siguiente tabla muestra el comportamiento de las respuestas en cada estrato:

Tabla 2.18. Experiencias de corrupción durante el ingreso del personal.

Experiencia de corrupción	Porcentaje del personal que tuvo una experiencia de corrupción durante el proceso de ingreso a la institución		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Algún funcionario intentó apropiarse o le pidió de forma directa algún beneficio como dinero, regalos o favores a cambio de facilitar su ingreso a la institución.	0.8%	0.7%	0.6%
Algún funcionario le insinuó o generó las condiciones para que proporcionara algún beneficio como dinero, bienes, regalos o favores, con el propósito de facilitar su ingreso.	0.7%	0.5%	0.5%
Una tercera persona o coyote le pidió algún beneficio como dinero, bienes, regalo o favores, con la finalidad de entregarlo a funcionarios de la institución para facilitar su ingreso.	0.6%	0.5%	0.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Profesionalización

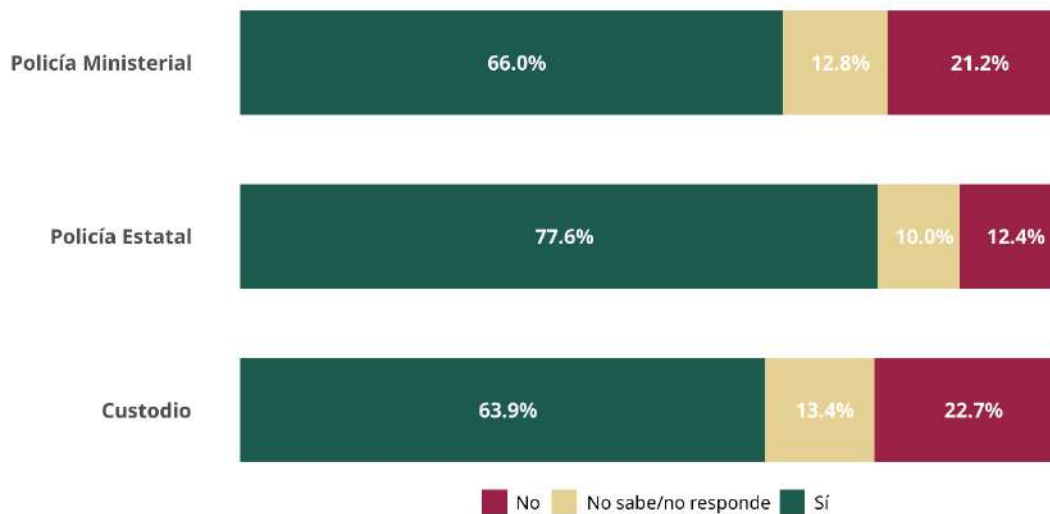
El Servicio Profesional de Carrera (SPC) busca lograr la estabilidad del empleo con base en la preparación y promoción basada en el mérito, para integrar instituciones de

seguridad más capaces para cumplir su labor. El SPC debe estar normado en reglamentos institucionales y establecer los procedimientos para las distintas etapas del servicio, desde el ingreso hasta la salida del personal. Parte de la operacionalización del SPC pasa por la elaboración de catálogos de puesto, manuales de organización, manuales de procedimientos y herramientas de seguimiento y control.

Al respecto, **el personal de las instituciones de seguridad pública fue encuestado sobre la existencia del SPC** dentro de su institución. El **73.3% de los encuestados respondió afirmativamente** y 15.6% respondió que no.

Al interior de cada institución se observa que el estrato que afirma que su institución cuenta con SPC es el de las policías estatales, con 77.6%, mientras que en **el sistema penitenciario estatal la cifra es menor con un 63.9%**. En los tres estratos el porcentaje de personas que desconoce si su institución cuenta con SPC no es despreciable pues, en la policía ministerial y personal de custodia el porcentaje supera el 20%, y en la policía estatal el porcentaje es 12.4% (ver Gráfica 2.8).

Gráfica 2.8. Servicio Profesional de Carrera en la institución de adscripción.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Al preguntarle al personal si conoce las funciones y requisitos que debe cubrir para el puesto que ocupa, que es otra aproximación para conocer la fortaleza del SPC, el 91.2% del personal respondió de forma afirmativa. En el mismo sentido, en todos los estratos, el porcentaje del personal que afirma conocer las funciones y requisitos de su cargo es superior a 90% (90.9% para policía estatal, 90.7% para personal de custodia, y 92.9% para policía ministerial).

Un aspecto esencial de un sistema profesional de carrera es el proceso de ascenso y promoción, desde su oferta hasta las bases a partir de las cuales se otorgan. **Si bien los ascensos deben otorgarse a partir de concursos públicos y abiertos, únicamente**

56.6% del personal encuestado afirma que así es en su institución. Dentro de las tres instituciones encuestadas, las respuestas varían (ver Tabla 2.19).

Tabla 2.19. Concursos para promociones y ascensos por corporación.

Estrato	¿La promoción o ascensos se realizan a través de concursos de selección públicos y abiertos?		
	Sí	No	No sabe/no responde
Estatal	66.6%	24.2%	9.2%
Ministerial	31.9%	53.2%	14.9%
Custodio	44.0%	43.1 %	12.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Se observa que, dentro de la policía estatal, los concursos de promoción son más frecuentes (66.6%), mientras que, en la policía ministerial, solo el 31.9% reportó contar con concursos públicos para la promoción.

Más allá de los procesos para conseguir un ascenso, las personas encuestadas consideran que **las tres razones de mayor importancia para obtener un ascenso son el desempeño laboral (32.1%), la capacitación (28.1%) y la antigüedad en el puesto (17.2%)**. Sin embargo, un 15.4% de los encuestados también señala al favoritismo como un aspecto importante al otorgar ascensos. La siguiente tabla muestra el desglose por estrato:

Tabla 2.20. Criterios para otorgamiento de ascensos.

Criterios considerados de mayor importancia para el otorgamiento de ascensos en la institución	Estrato		
	Estatal	Ministerial	Custodio
Antigüedad en el puesto	19.8%	10.1%	14.9%
Capacitación	30.6%	17.4%	30.8%
Desempeño laboral	29.8%	40.4%	31.8%
Favoritismo	13.6%	22.6%	14.4%
Puntualidad	0.6%	0.3%	1.0%
No sabe / no responde	5.7%	9.2%	7.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En el caso de la policía estatal, el personal considera que el factor con mayor peso es tanto la capacitación (30.6%) como el desempeño laboral (29.8%). Mientras que en la policía ministerial el factor preponderante es el desempeño laboral (40.4%), seguido del favoritismo (22.6%). Finalmente, el personal de custodia reporta una dinámica similar a la policía estatal, pues los dos factores preponderantes son del desempeño (31.8%) y la capacitación (30.8%).

Formación inicial

La formación inicial tiene por objeto brindar las herramientas necesarias para el ejercicio de sus funciones a las y los aspirantes de las instituciones policiales, de

procuración de justicia y del sistema penitenciario. Esta formación puede impartirse tanto a aspirantes como a personal en activo para acreditar su permanencia. No obstante, y de conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, este programa debe ser concluido y aprobado por las y los aspirantes previo a su ingreso a la estructura institucional de su elección.

De acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización y las horas de duración de los distintos programas de formación inicial⁹, **el curso puede durar desde 3.4 meses hasta 6.2 meses**. En concordancia con esto, **el 69.9% de las personas encuestadas respondieron que su formación inicial duró entre uno y seis meses**. Incluso, 18.6% de los encuestados reportan haber cursado por una formación inicial de más de 6 meses.

Al analizar la distribución por estrato, se observa que la duración más frecuente de la formación inicial se sitúa entre uno y seis meses. De manera complementaria, entre policías estatales y ministeriales es común que dicha formación tenga una duración superior a seis meses (21.2% y 20%, respectivamente). En contraste, **entre el personal de custodia, en comparación con los otros estratos, es más frecuente la ausencia de formación inicial** o, en su caso, que ésta haya tenido una duración menor a un mes, lo cual plantea dudas respecto a la impartición y acreditación de los contenidos formativos requeridos para el perfil del puesto.

Tabla 2.21. Duración de formación inicial del personal por estrato.

Estrato	Duración de la formación inicial					
	No cursé formación inicial	Menos de 1 mes	De 1 hasta 6 meses	Más de 6 meses y hasta 1 año	Más de 1 año	No sabe / no responde
Estatal	2.7%	2.8%	67.9%	21.2%	3.9%	1.5%
Ministerial	3.6%	3.1%	69.7%	20.0%	2.2%	1.4%
Custodio	5.3%	6.9%	79.1%	6.1%	0.7%	1.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Al preguntarle al personal sobre los temas abordados en los cursos impartidos durante su formación policial, se observa que gran parte de los contenidos registra niveles de cobertura elevados, con porcentajes de respuestas afirmativas iguales o superiores al 80 % del personal encuestado. Los temas con un promedio igual o mayor al 95% de respuestas afirmativas son: **Marco normativo de la función policial y protocolos de actuación policial** (95.9%), **Armamento y prácticas de tiro** (95.6%) y **Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas** (95.0%).

⁹ El cálculo de la duración de los programas de formación inicial fue realizado con base en la Actualización del Programa Rector de Profesionalización, publicada el 27 de febrero de 2025. La duración de los programas puede variar, dependiendo el Programa vigente durante el ingreso del personal encuestado. Puede consultar el documento en: <https://www.gob.mx/sesnsp/documentos/actualizacion-del-prp>.



Por otro lado, entre **los temas menos impartidos se encuentra: Habilidades administrativas e informáticas (56.0%), Criminología (62.5%), Justicia penal para adolescentes (63.3%), Criminalística (64.2%) y Protección Civil (64.4%).**

Dentro de los distintos estratos, el contenido de la formación inicial presenta variaciones relevantes (ver Gráfica 2.9). **En los tres grupos se registran niveles altos de cobertura en habilidades básicas**, como actuación policial, uso de armas, instrumentos y mecanismos de control de personas, derechos humanos, marco normativo de la función policial y protocolos de actuación.

En contraste, **en las habilidades de análisis especializado se identifican brechas**, pues el personal de la policía ministerial presenta una mayor cobertura que la policía estatal y el personal de custodia en temas de criminalística, criminología e investigación e inteligencia policial. Asimismo, se observa una **menor cobertura en el enfoque preventivo y social**, destaca que, en los temas de justicia penal para adolescentes y protección civil, los porcentajes se reducen sustancialmente. En el caso de la proximidad social y la prevención de la violencia, únicamente las y los policías estatales alcanzan altos porcentajes de cobertura.

Gráfica 2.9. Temáticas de cursos recibidos durante formación inicial por corporación.

	Custodio	Estatad	Ministerial
Desarrollo y acondicionamiento físico policial	89.7%	93.5%	94.8%
Actuación policial	84.6%	93.5%	94.7%
Habilidades administrativas e informáticas	47.6%	54.7%	67%
Armamento y prácticas de tiro	92.8%	96.3%	95.3%
Atención a víctimas	61.8%	84%	81.5%
Comunicación oral y escrita	74.5%	86.8%	83.1%
Conducción de vehículos policiales	65.5%	91%	90%
Uso de armas, instrumentos y mecanismos de control	92.5%	95.8%	94.6%
Criminalística	51.8%	61.5%	83.7%
Criminología	51.6%	59.8%	80.6%
Cultura de la legalidad	80.6%	87.8%	86.4%
Derecho penal	73.2%	79.2%	90.4%
Derechos humanos	92.7%	94.1%	94.3%
Desarrollo integral	79%	83.1%	84%
Detención y conducción de personas	82%	94.6%	93.4%
Instrucción y disciplina policial	86.1%	92.5%	91.4%
Disturbios civiles	70.2%	87.3%	45.6%
Doctrina policial	82.9%	92.4%	91.1%
Ética policial y responsabilidades	87.5%	93.5%	93.7%
Perspectiva de género	79.6%	85.6%	83.2%
Inteligencia policial	57.4%	72.6%	81.8%
Introducción al derecho y a la seguridad pública	79.1%	87.4%	88.6%
Investigación e inteligencia policial	58.2%	69.1%	93.4%
Metodología operativa	78.1%	87.5%	92.7%
Justicia penal para adolescentes	59.1%	64.9%	61.3%
Prevención de la violencia y delincuencia	61.7%	80.4%	63.9%
Primer respondiente	87.5%	89%	89.8%
Primeros auxilios	85.6%	90.3%	79.1%
Protección civil	65.8%	68.1%	49.8%
Marco normativo de la función policial y protocolos	91%	96.7%	97.1%
Proximidad social y vinculación con la ciudadanía	51.8%	82.8%	57.8%
Radiocomunicación	91.4%	95.1%	89.8%
Sistema de justicia penal	78.4%	81.5%	90.3%
Vigilancia y patrullaje	69.8%	93.4%	81.4%
Otro	2.5%	2.2%	3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En términos generales, al preguntarle al personal si los temas desarrollados durante su formación inicial les han ayudado a realizar sus funciones y si fueron suficientes y aprendieron lo necesario para realizarlas, las respuestas son mayoritariamente positivas. Respecto a si les han ayudado, 82.4% del personal respondió estar muy de acuerdo o algo de acuerdo. Sobre su suficiencia, el 79.3% del personal respondió estar muy de acuerdo o algo de acuerdo.

En las tres instituciones, **más de la mitad del personal manifestó estar muy de acuerdo en que los cursos recibidos les ayudaron y les fueron suficientes para el ejercicio de sus funciones**. No obstante, al valorar únicamente la suficiencia de dichos cursos, el nivel de acuerdo se reduce, pues en promedio 54.4% del personal respondió

estar muy de acuerdo, frente al 60.3% que respondió estar muy de acuerdo con que le ha ayudado a realizar sus funciones.

Tabla 2.22. Utilidad y suficiencia de la formación inicial del personal por estrato.

Estrato	En su opinión, ¿los temas desarrollados durante su formación inicial le han ayudado a realizar sus funciones?				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	No sabe/no responde
Estatad	9.8%	5.9%	23.6%	59.2%	1.4%
Ministerial	11.4%	4.6%	21.1%	60.9%	1.9%
Custodio	10.6%	6.1%	20.1%	60.8%	2.3%
Estrato	En su opinión, ¿los temas desarrollados durante su formación inicial fueron suficientes y aprendió lo necesario para realizar sus funciones?				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	No sabe/no responde
Estatad	9.6%	9.7%	27.1%	52.2%	1.4%
Ministerial	10.4%	8.3%	26.1%	53.5%	1.7%
Custodio	10.2%	8.6%	21.3%	57.7%	2.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Capacitación continua

Para fortalecer e incrementar las capacidades y competencias adquiridas durante la formación inicial, así como impulsar el desarrollo policial dentro de las instituciones de seguridad, existen programas de formación continua, los cuales se clasifican en tres tipos: actualización, especialización y altos mandos. El primero busca complementar, actualizar y certificar a los integrantes de las corporaciones. El segundo busca que el personal desarrolle las habilidades necesarias para formar parte de unidades especializadas y brindar atención específica. Finalmente, el tercer tipo de programa consiste en una formación gerencial para que el personal sea candidato para asumir cargos de mando.

El 88.4% del personal encuestado reporta haber recibido algún curso para actualizar sus conocimientos desde su ingreso a la corporación, lo cual indica que los programas de capacitación continua operan en la mayor parte de los casos, pues como se mostró en apartados anteriores, la mayor parte de los encuestados lleva entre uno y cinco años en su institución. Al desagregar la información por estrato, **la policía ministerial presenta el mayor porcentaje de personal que ha recibido cursos de actualización y fortalecimiento de habilidades (91.3%)**, seguido del personal de custodia (89.7%) y la policía estatal (87.2%).

Durante el último año, el 53.5% de las personas encuestadas reportó haber recibido entre una y tres capacitaciones, aunque 24.5% reportó no haber recibido ninguna. Al desagregar los resultados por corporación, el personal de custodia es el que más reporta no haber recibido capacitaciones en el último año, seguido de la policía estatal. En contraste, la policía ministerial es el estrato que registra una mayor incidencia de capacitación, ya que el 77.9% de su personal reporta haber recibido una o más capacitaciones en dicho periodo.



Tabla 2.23. Capacitaciones recibidas en el último año.

Estrato	¿Cuántos cursos o capacitaciones ha recibido en el último año?					
	Ninguno	De 1 a 3	De 4 a 6	De 7 a 10	Más de 10	No sabe/no responde
Estatal	25.1%	54.8%	12.9%	3.1%	2.2%	1.9%
Ministerial	20.8%	52.4%	17.7%	4.4%	3.4%	1.3%
Custodio	26.6%	49.1%	13.8%	4.8%	4.3%	1.3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Sobre los temas de cursos más impartidos durante el año, se observa que, **entre los temas con mayor cobertura en todos los estratos está: violencia contra mujeres y feminicidios (46.2-58.0%), perspectiva de género (48.9-51.9%) y derechos humanos y tortura (45.4-63.4%)**. Sin embargo, **la capacitación en habilidades especializadas tiene altas brechas**, pues policía cibernética tiene una cobertura de 8 a 15%, medicina táctica del 15 al 18% e investigación e inteligencia del 16 al 36%. En este último tema, destaca la policía ministerial con los niveles de cobertura más altos (ver gráfica 2.10).

Se observan diferencias claras entre estratos en la capacitación reciente. **La policía estatal presenta un perfil con mayor énfasis en proximidad, violencia de género y atención a víctimas**, aunque **con rezagos en capacidades técnicas** como inteligencia o medicina táctica. **La policía ministerial concentra su capacitación en funciones investigativas y en el sistema de justicia penal**. Por su parte, **el personal de custodia registra, en general, menores niveles de capacitación y un enfoque más operativo inmediato**, como primeros auxilios, manejo de conflictos y primer respondiente.

Gráfica 2.10. Temáticas de las capacitaciones recibidas durante el año.

	Custodio	Estatad	Ministerial
Proximidad	20.7%	44.9%	18.4%
Violencia contra mujeres y feminicidios	46.2%	58%	49.9%
Atención a víctimas	33.1%	47.5%	42.4%
Técnicas y tácticas de reacción	40.9%	38.9%	38.2%
Sistema de justicia penal	37.7%	32.6%	39.2%
Medicina táctica	14.9%	17.8%	18.1%
Policía cibernética	7.7%	11.3%	14.9%
Investigación e inteligencia policial	16.2%	19.5%	36.6%
Desaparición de personas	11.5%	18.9%	22.8%
Ejecución penal	25.9%	14.1%	16.2%
Justicia cívica	20.1%	30.4%	15.5%
Derechos humanos y tortura	63.4%	45.4%	53.1%
Perspectiva de género	51.9%	48.9%	51.6%
Secuestro	14.9%	16.3%	14.8%
Justicia penal para adolescentes	24.1%	23.6%	17.9%
Trata de personas	16.9%	21.6%	21.2%
Actuación búsqueda de personas	14.2%	18.7%	17.4%
Manejo y solución de conflictos	34%	27.6%	20.9%
Primeros auxilios	45.8%	31.4%	25.1%
Primer respondiente	56.3%	50.3%	42.8%
Protección civil	33.9%	22.3%	14.4%
Juicios orales	19.7%	21.8%	22.9%
Alta dirección	8.9%	10.8%	8.7%
Planeación táctica operativa	19.9%	18.3%	19.2%
Planeación y control policial	20.8%	20.4%	19.6%
Habilidades gerenciales	14.7%	15.6%	12.2%
Toma de decisiones	22.7%	19.8%	17.7%
Liderazgo	21.8%	20.9%	18.3%
Otro	9.4%	8.8%	7.4%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Sobre la carga de trabajo que representa la capacitación continúa recibida durante el año, el 34.5% de los encuestados consideraron que es una carga demasiado grande. Por otro lado, el 78.0% de los encuestados considera que las capacitaciones fueron suficientes y aprendieron lo necesario para realizar sus funciones. A continuación, se muestran los resultados por estrato.

Tabla 2.24. Carga de trabajo que representa la capacitación continua y suficiencia.

Estrato	En su opinión, ¿estos cursos o capacitaciones de actualización o especialización representan una carga adicional de trabajo demasiado grande?				
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	No sabe/no responde
Estatad	42.8%	19.9%	19.3%	14.5%	3.4%
Ministerial	38.6%	19.5%	21.9%	15.4%	4.6%
Custodio	40.9%	20.2%	17.0%	16.5%	5.5%

Estrato	En su opinión, ¿estos cursos o capacitaciones de actualización o especialización fueron suficientes y aprendió lo necesario para realizar sus funciones?				
Estatat	9.6%	9.7%	26.1%	52.2%	2.4%
Ministerial	8.6%	9.0%	27.8%	51.3%	3.3%
Custodio	11.0%	9.7%	20.6%	54.5%	4.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Finalmente, durante el último año, únicamente el 1.5% del personal encuestado recibió capacitación en el extranjero, de éstos, únicamente el 23% ha impartido cursos al personal operativo con base en los conocimientos que adquirió en el extranjero.

Evaluación

El personal de las instituciones de seguridad pública debe someterse a diversas evaluaciones para garantizar que cuentan con las habilidades y capacidades para realizar sus funciones, cuentan con vocación de servicio y se rigen con honestidad y probidad.

Evaluación de control de confianza

De acuerdo con el artículo 90 de la nueva Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), las evaluaciones de control de confianza tienen por objeto reconocer las habilidades para que las personas adscritas a las instituciones de seguridad pública realicen sus funciones, e identificar los factores de riesgo que interfieran con el desempeño de sus funciones. La evaluación abarca 5 fases:

- Médica
- Toxicológica
- Psicológica
- Poligráfica
- Investigación socioeconómica

Únicamente las personas que aprueben la evaluación pueden incorporarse a las instituciones de seguridad pública y deben acreditarlo periódicamente cada tres años.

El 95.1% del personal encuestado reporta que su última evaluación de este tipo fue realizada entre el año pasado y hace tres años. Únicamente el 4.9% del personal reporta haber sido evaluado ya sea hace más de tres años, nunca o no saber. La siguiente tabla muestra la distribución por institución.

Tabla 2.25. Aplicación de evaluaciones de controles de confianza.

Estrato	Última aplicación de exámenes de control de confianza						
	Este año	El año pasado	Hace dos años	Hace tres años	Más de tres años	Nunca	No sabe/no responde
Estatat	22.9%	36.5%	27.5%	9.2%	1.9%	1.1%	1.0%
Ministerial	20.4%	37.7%	30.6%	6.4%	1.6%	2.2%	1.1%
Custodio	22.2%	31.3%	26.9%	11.0%	4.8%	2.0%	1.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Se observa un **rezago entre el personal de custodia, pues 4.8% de las personas encuestadas declaran haber sido evaluadas hace más de tres años**. Asimismo, tanto la policía ministerial como el personal de custodia alcanza el 2% de personal no evaluado.

La percepción del personal sobre distintos aspectos del control de confianza es mayoritariamente positiva. Como muestra la siguiente tabla, las instalaciones y el equipo son los aspectos mejor calificados de la evaluación. El aspecto peor evaluado es el tiempo empleado en las evaluaciones.

Tabla 2.26. Calificación de aspectos relacionados al examen de control de confianza.

Estrato	Organización y logística del proceso de evaluación					
	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	No sabe/no responde
Estatad	4.0%	4.8%	23.5%	50.9%	16.1%	0.7%
Ministerial	4.2%	4.3%	23.9%	46.0%	20.9%	0.8%
Custodio	4.4%	4.8%	20.0%	50.9%	18.4%	1.5%
Trato por parte del personal evaluador						
Estatad	4.1%	5.7%	21.1%	51.0%	17.6%	0.6%
Ministerial	4.4%	6.4%	21.8%	44.2%	22.5%	0.8%
Custodio	4.6%	6.6%	18.6%	48.2%	20.8%	1.2%
Tiempo empleado en las evaluaciones						
Estatad	6.0%	9.0%	26.4%	45.0%	12.8%	0.7%
Ministerial	7.1%	10.7%	26.6%	39.5%	15.2%	0.8%
Custodio	5.9%	10.3%	22.8%	44.6%	14.9%	1.6%
Equipo utilizado						
Estatad	3.3%	4.8%	21.6%	53.7%	15.8%	0.9%
Ministerial	3.5%	5.3%	24.1%	46.6%	19.5%	1.0%
Custodio	3.4%	5.5%	17.7%	53.1%	18.7%	1.7%
Instalaciones (condiciones del inmueble y mobiliario)						
Estatad	2.7%	3.3%	17.9%	55.4%	19.8%	0.9%
Ministerial	2.5%	2.6%	18.9%	50.6%	24.4%	1.0%
Custodio	2.4%	2.9%	13.9%	54.9%	23.9%	2.0%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

En general, las diferencias entre corporaciones son menores y la experiencia en los centros de evaluación es relativamente homogénea, sin importar el perfil de la persona evaluada.

Más allá de los aspectos materiales de la evaluación, **el 72.6% del personal considera que el examen de control siempre o a veces garantiza el cumplimiento de los perfiles** requeridos en las instituciones de seguridad, mientras que **el 71.9% considera que siempre o a veces el examen es un instrumento imparcial**. Finalmente, **el 81% del personal considera que esta evaluación contribuye al fortalecimiento de las instituciones** de seguridad pública.

Al desagregar las respuestas y la adscripción de las personas encuestadas, encontramos que **la percepción sobre el examen de control de confianza es mayoritariamente positiva, pero no contundente, con una presencia relevante de posturas intermedias**. En cuanto a si garantiza el cumplimiento de los perfiles, policía estatal (73.9%) y custodios (72.7%) presentan niveles muy similares de respuestas “siempre” o “a veces”, mientras que la policía ministerial registra un nivel menor (68.1%) y una mayor proporción de respuestas negativas (“nunca”, 16.1%). Además, en esta corporación se observa el porcentaje más bajo de “siempre” (36.3%), lo que sugiere menor confianza en la efectividad del examen.

Tabla 2.27. Percepción del examen de control de confianza.

Estrato	¿Considera que el examen de control de confianza es un instrumento que garantiza el cumplimiento de los perfiles requeridos en las instituciones de seguridad?				
	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	No sabe/no responde
Estatral	45.1%	28.8%	10.8%	12.4%	3.0%
Ministerial	36.3%	31.8%	12.2%	16.1%	3.6%
Custodio	44.7%	28.0%	11.2%	12.9%	3.3%
Estrato	¿Considera que el examen de control de confianza es un instrumento imparcial para comprobar el cumplimiento de los perfiles requeridos en las instituciones de seguridad?				
	Siempre	A veces	Rara vez	Nunca	No sabe/no responde
Estatral	41.9%	30.8%	10.4%	12.3%	4.6%
Ministerial	36.0%	33.1%	11.2%	14.6%	5.0%
Custodio	42.1%	30.0%	10.8%	12.4%	4.6%
Estrato	¿Considera que la evaluación de control de confianza contribuye al fortalecimiento de las Instituciones de Seguridad Pública?				
	Sí	A veces	No	No sabe/no responde	
Estatral	59.3%	23.2%	15.7%	1.8%	
Ministerial	48.8%	28.2%	20.8%	2.1%	
Custodio	59.4%	19.9%	17.8%	2.9%	

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En relación con la percepción de imparcialidad, se observa un patrón consistente entre los estratos analizados: el personal de custodia (72.1%) y policía estatal (72.7%) concentran mayores niveles de valoración positiva, mientras que la policía ministerial registra el nivel más bajo (69.1%) y una mayor proporción de percepciones negativas, con un 14.6% de respuestas en la categoría “nunca”. Asimismo, en todas las corporaciones destaca una alta presencia de respuestas en la opción “a veces” (alrededor del 30%), lo que refleja percepciones menos definidas o ambivalentes.

Finalmente, en cuanto a la contribución de los procesos evaluativos al fortalecimiento institucional, se observan niveles más altos de aceptación: la policía estatal (82.5%) y el personal de custodia (79.3%) superan a la policía ministerial (77.0%), la cual además presenta el mayor porcentaje de respuestas negativas (20.8%, “no”). En este indicador,

también se observa que la policía ministerial tiene el menor porcentaje de respuestas en la opción “sí”, con 48.8%.

También se consultó al personal sobre si conocieron el resultado de su última evaluación. Al respecto, el 70.9% de las personas encuestadas señaló no haberlo conocido. Entre el personal de custodia el porcentaje fue el más alto (74.4%), seguido de la policía estatal (70.7%) y la policía ministerial (67.6%).

Finalmente, dado que el examen toxicológico puede aplicarse sin notificación previa al personal operativo de las instituciones de seguridad pública, se indagó sobre esta práctica. En promedio, el 58.4% del personal respondió haber participado en la evaluación sin previo aviso. Al desagregar por estrato, las proporciones son similares: 57% en la policía estatal, 62.3% en la policía ministerial y 59.9% en el personal de custodia.

Evaluación de competencias básicas de la función

La evaluación de competencias básicas de la función es el proceso mediante el cual se valorizan los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten desempeñar eficientemente una función. Esta evaluación es implementada por las instituciones de profesionalización de seguridad pública y debe estar precedida por el curso de Competencias Básicas de la Función, cuya duración es al menos de 40 horas, y su vigencia es de tres años.

Del personal encuestado, **el 77% de las personas respondieron alguna vez haber realizado la evaluación de competencias básicas de la función.** Dentro de cada corporación la proporción se mantiene entre la policía estatal (78.0%) y la ministerial (79.2%), pero disminuye el porcentaje entre el personal de custodia hasta 70.0%.

Del total de personas evaluadas, **únicamente el 44.1% del personal conoció el resultado de su evaluación, lo cual muestra un bajo nivel de comunicación intrainstitucional.** La policía ministerial es la corporación con mayor comunicación de resultados del personal (49.3%), seguida del personal de custodia (43.9%) y la policía estatal (42.7%). Al preguntarle al personal si se siente lo suficientemente preparado para aprobar una evaluación de competencias básicas hoy, el 91.4% respondió afirmativamente. El único estrato con respuestas por debajo del 90% fue el personal de custodia con 88.9%.

Sobre sus experiencias durante la evaluación, el 84.8% del personal consideró que el lugar contaba con la infraestructura adecuada y los recursos necesarios. Y únicamente el 7.3% del personal reportó haber experimentado alguna dificultad durante su realización.

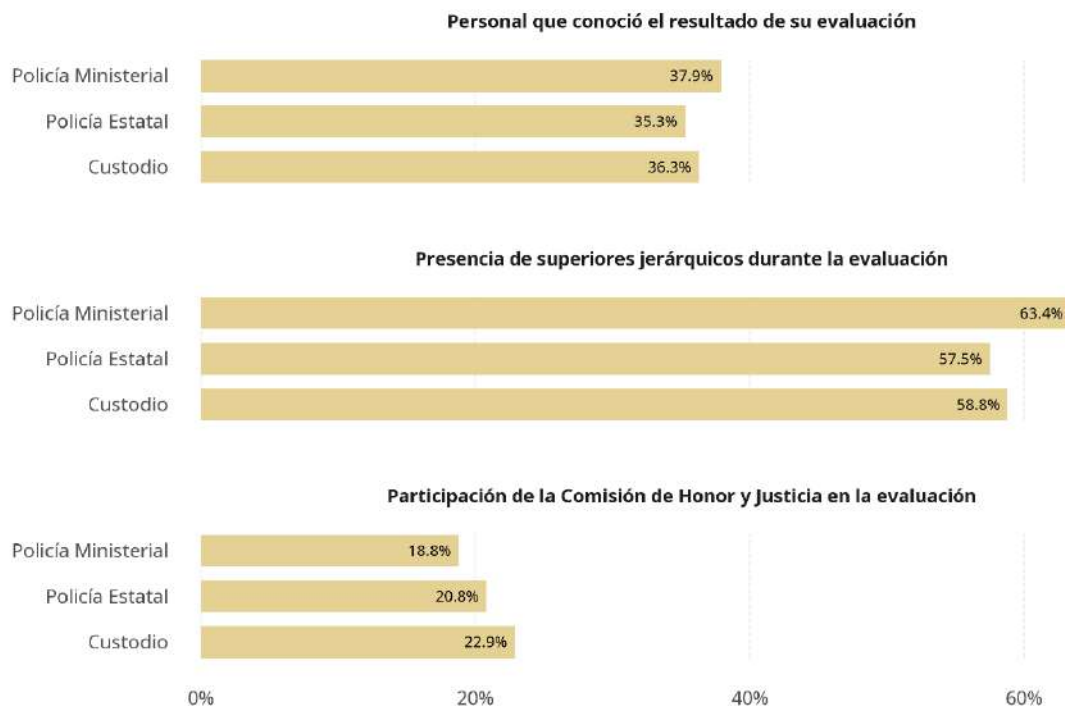
Evaluación del desempeño del personal en activo

La evaluación del desempeño del personal en activo es un proceso de verificación periódica que permite medir el apego a los principios de legalidad, objetividad,

eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, y la disciplina. Del personal encuestado, **únicamente el 34.7% respondió haber participado en una evaluación de este tipo**. Entre las y los policías ministeriales el porcentaje asciende al 37.4% y entre el personal de custodia desciende a 32.9%.

Entre quienes sí participaron en evaluaciones, se observan contrastes relevantes en sus características. Por un lado, **el conocimiento de los resultados es relativamente bajo en todas las corporaciones** (entre 35.3% y 37.9%), lo que limita el potencial formativo y correctivo de la evaluación. Es decir, **aun cuando se realiza, no necesariamente retroalimenta al personal evaluado**.

Gráfica 2.11. Participación en evaluaciones del desempeño del personal en activo.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Por otro lado, si bien esta evaluación requiere de la participación de los superiores jerárquicos y de la Comisión del Servicio de Carrera y la Comisión de Honor y Justicia, **la participación de superiores jerárquicos es parcial** (entre 57.5% y 63.4%), **y la participación de la Comisión de Honor y Justicia es notablemente baja** (entre 18.8% y 22.9%). En conjunto, los resultados apuntan a un sistema de evaluación con baja cobertura, limitada retroalimentación al personal y escasa participación de instancias formales de supervisión, lo que reduce su efectividad para fortalecer el desempeño, la rendición de cuentas y el apego a los principios institucionales.

Condiciones laborales

La presente sección tiene como objetivo **analizar el entorno organizacional en el que se desempeña el personal de seguridad**, con énfasis en las relaciones sociales y el grado de confianza que mantienen tanto con sus pares como con sus mandos superiores. Asimismo, busca **identificar el nivel de cumplimiento de las normas institucionales**, a fin de valorar el orden, el respeto entre los distintos niveles jerárquicos y la disciplina al interior de las corporaciones. Estos elementos permiten aproximarse a la calidad del clima laboral y a las dinámicas que inciden en el desempeño del personal.

Relación con la institución, mando y colegas

Este subapartado analiza la relación del personal con la institución, sus mandos y colegas, a partir de distintos elementos que configuran el ambiente laboral. Se examina la percepción sobre el respaldo institucional y los mecanismos de reconocimiento, así como la valoración del origen y desempeño de las personas titulares de las corporaciones. Asimismo, se abordan posibles problemáticas en la interacción con superiores, incluyendo conflictos, prácticas de discriminación o experiencias de victimización en el ejercicio de sus funciones. Finalmente, se exploran aspectos relacionados con la denuncia y los mecanismos de control interno, como el régimen disciplinario, las áreas de asuntos internos y la participación del Consejo de Honor y Justicia, con el fin de identificar el nivel de confianza y legitimidad de estas instancias.

Más de la mitad del personal encuestado (61.2%) considera que cuentan con el respaldo institucional necesario para realizar sus funciones. Al interior de cada uno de los estratos, el personal de custodia (65%.2) y la policía ministerial (63.4%) cuentan la mejor percepción sobre el apoyo de su institución, mientras que las y los policías estatales tienen una percepción de apoyo menor (59.7%). Si bien es un porcentaje alto, hay un área de oportunidad de, en promedio, 31.2% del personal que, actualmente, considera que no cuenta con el apoyo de su institución.

La experiencia al interior de la corporación podría ser responsable de esta brecha, por lo que la encuesta explora la experiencia del personal. Respecto a casos de discriminación, trato diferente o maltrato, **en promedio, el 1.7% del personal ha experimentado un trato diferente** por razón de edad, color de piel, rasgos físicos, enfermedad, discapacidad, lengua o idioma, etnia, preferencia sexual, religión o género. Donde se reporta un ligero aumento del reporte de estas situaciones es en el caso de discriminación por edad (3.3%), género (3.2%) y enfermedad (2.3%). La siguiente tabla muestra la prevalencia de estos fenómenos dentro de cada estrato.

Tabla 2.28. Trato diferencial dentro de la institución.

Personal que, del inicio del año a la fecha, experimentó un trato diferenciado, maltrato o rechazo dentro de su corporación/institución			
Factores asociados	Estatal	Ministerial	Custodio
Edad	3.5%	2.6%	3.0%

Personal que, del inicio del año a la fecha, experimentó un trato diferenciado, maltrato o rechazo dentro de su corporación/institución			
Factores asociados	Estatad	Ministerial	Custodio
Color de piel	1.5%	1.0%	1.6%
Otros rasgos físicos	2.4%	1.7%	2.1%
Enfermedad	2.6%	1.5%	2.5%
Discapacidad	1.8%	1.0%	1.5%
Lengua o idioma	1.1%	0.6%	1.0%
Pertenencia a un grupo étnico	1.0%	0.5%	0.8%
Preferencia sexual	1.2%	0.8%	1.4%
Religión	1.3%	0.6%	1.3%
Sexo	3.1%	3.7%	2.9%
Otro	0.6%	0.5%	0.6%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Al preguntarle al personal **si han tenido algún conflicto en el ejercicio de sus funciones con algún superior jerárquico, el 89.8% respondió que no**. Únicamente 8.5% respondió que sí: 2.4% con el titular de su institución y 6.0% con su superior inmediato. Dentro de cada institución esta proporción se mantiene.

Respecto a conductas inapropiadas por parte de sus superiores jerárquicos, la gran mayoría del personal reporta no haber vivido alguna de estas situaciones. Únicamente en los casos de amenaza o presión para que hiciera algo o dejara de hacerlo (4.6%) y robo de objetos personales (3.2%) el porcentaje aumenta por encima del 2%. Como muestra la siguiente tabla, estos fenómenos son más comunes dentro de la policía estatal que en las otras dos corporaciones.

Tabla 2.29. Conductas inapropiadas por parte de superiores jerárquicos.

Personal que experimentó conductas inapropiadas por parte de superiores jerárquicos durante su estancia en la institución			
Conductas inapropiadas	Estatad	Ministerial	Custodio
Robo de objetos personales	3.5%	2.5%	2.6%
Amenaza o presión para exigirle dinero o bienes	2.1%	1.1%	0.9%
Amenaza o presión para hacer o dejar de hacer algo	4.9%	4.8%	3.1%
Golpes y lesiones físicas	0.8%	0.5%	0.5%
Agresión mediante hostigamiento sexual, manoseo, exhibicionismo o intento de violación	2.0%	1.5%	1.3%
Violencia física o sexual para tener una actividad sexual no deseada	0.7%	0.4%	0.3%
Otro	0.5%	0.6%	0.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En cuanto a los mecanismos de denuncia, **el 75% del personal encuestado afirma que su institución cuenta con alguna instancia donde pueda denunciar alguna falta o abuso de sus compañeros o superiores**. Destaca el caso del personal de custodia, donde el porcentaje disminuye a 61.2%, mientras que en la policía ministerial se mantiene en el promedio (75.8%) y en la policía estatal incrementa hasta 78%.

Asimismo, **únicamente el 3.7% del personal encuestado ha presentado alguna queja o denunciado una situación ante alguna unidad de control interno o autoridad.**

La opinión del personal sobre la aplicación de la normativa en materia de disciplina es mayoritariamente positiva. A nivel general, **el personal reconoce, en mayor medida, la existencia y aplicación de normas al interior de las corporaciones.** El 67.9% considera que las sanciones o castigos se ajustan a los reglamentos, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el marco disciplinario. No obstante, alrededor de una cuarta parte del personal manifiesta desacuerdo, lo que sugiere que persisten dudas sobre la consistencia en su aplicación, particularmente entre el personal de custodia (ver Tabla 2.30).

En la aplicación de sanciones, solo el 59.6% considera que estas se aplican de manera igualitaria, mientras que el 35.7% percibe la existencia de favoritismos. Esta brecha evidencia que, aunque las reglas son reconocidas, su implementación no siempre se percibe como imparcial, lo que puede afectar la confianza en los mecanismos disciplinarios y en la estructura jerárquica.

Tabla 2.30. Sanciones aplicadas al personal.

Estrato	Las sanciones o castigos aplicados se ajustan a los reglamentos				
	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Algo en desacuerdo	Muy en desacuerdo	No sabe/no responde
Total	37.6%	30.3%	13.6%	13.5%	5.1%
Estatat	37.4%	31.3%	13.7%	13.2%	4.4%
Ministerial	37.3%	30.2%	12.3%	12.2%	8.0%
Custodio	38.5%	26.1%	14.5%	16.0%	4.9%
Las sanciones o castigos se aplican igual para todos, no hay favoritismos					
Total	36.3%	23.3%	15.8%	19.9%	4.7%
Estatat	36.0%	23.9%	15.9%	19.8%	4.3%
Ministerial	35.3%	23.6%	15.7%	19.3%	6.1%
Custodio	38.3%	20.3%	15.7%	20.8%	4.9%
Las conductas inadecuadas o ilegales de mis superiores pueden reportarse y/o denunciarse					
Total	50.0%	22.6%	9.0%	12.5%	5.8%
Estatat	50.1%	23.6%	9.1%	12.2%	5.1%
Ministerial	49.5%	22.1%	8.4%	12.6%	7.4%
Custodio	50.6%	19.3%	9.2%	14.0%	6.9%
Las conductas inadecuadas o ilegales de mis compañeros pueden reportarse y/o denunciarse					
Total	54.0%	22.4%	7.5%	10.9%	5.1%
Estatat	54.3%	23.1%	7.4%	10.6%	4.5%
Ministerial	53.0%	22.6%	7.2%	10.9%	6.3%
Custodio	54.0%	19.4%	7.9%	12.3%	6.4%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

En contraste, **los canales formales de denuncia presentan una valoración más favorable**. El 72.6% del personal considera que las conductas indebidas de superiores pueden reportarse, proporción que aumenta a 76.4% cuando se trata de compañeros. Sin embargo, cerca de una quinta parte del personal expresa desacuerdo, lo que indica que, **si bien existe una base de legitimidad en estos mecanismos, aún persisten áreas de oportunidad en términos de confianza y efectividad** en su funcionamiento.

En suma, **el personal encuestado tiene una percepción de su ambiente laboral ampliamente positiva**. Entre el 76.7% y el 78.6% del personal califica su entorno de trabajo como bueno o muy bueno, destacando particularmente la policía ministerial, donde el 37.7% lo evalúa como muy bueno, la proporción más alta entre los grupos (ver Tabla 2.31).

Las valoraciones negativas son marginales. En todos los casos, **menos del 4% del personal reporta sentirse mal o muy mal en su ambiente laboral**, lo que sugiere bajos niveles de insatisfacción abierta. **No obstante, alrededor de una quinta parte del personal califica el ambiente como regular (entre 17.7% y 19.2%)**, lo que indica que, si bien no existen condiciones abiertamente adversas, tampoco se percibe un entorno plenamente favorable para una proporción relevante.

Tabla 2.31. Percepción del ambiente laboral.

Estrato	¿Cómo se ha sentido respecto al ambiente laboral en su trabajo?					
	Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien	No sabe/no responde
Estatal	2.0%	1.7%	19.2%	46.1%	30.6%	0.4%
Ministerial	1.6%	1.8%	17.7%	40.9%	37.7%	0.2%
Custodio	1.8%	2.1%	19.0%	44.2%	32.0%	0.8%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

En conjunto, estos resultados reflejan un clima laboral predominantemente positivo y relativamente homogéneo entre corporaciones, aunque con un segmento importante del personal que mantiene percepciones intermedias, lo que señala áreas de oportunidad para fortalecer la calidad del entorno organizacional.

Áreas de oportunidad en la institución

De acuerdo con el personal encuestado, **son dos los elementos más importantes para fortalecer** a su corporación. El 46% de las personas encuestadas respondió que requieren **mayor equipamiento y mejores condiciones de trabajo**, seguido de un 43.6% que respondió que necesitan **mejor capacitación y actualización de conocimientos**. Al interior de cada corporación esta proporción en las respuestas se mantiene:

Tabla 2.32. Elementos para fortalecer la corporación.

Elemento clave para el fortalecimiento institucional	Estrato		
	Estatad	Ministerial	Custodio
Mayor equipamiento y mejores condiciones de trabajo	43.8%	53.7%	46.0%
Mejor capacitación y actualización de conocimientos	45.1%	37.2%	45.0%
Más coordinación con otras instituciones de seguridad	9.6%	7.8%	7.0%
No sabe/no responde	1.5%	1.3%	2.0%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

De igual forma, **los aspectos que se consideran más necesarios** (con porcentajes por encima del 90%) **para mejorar el trabajo** en las tres corporaciones son: **la mejora salarial** (92.0%), **aumento de personal** (91.5%), la **capacitación** (91.1%) y **más prestaciones laborales** (90.7%). Dentro de las policías estatales, predomina la necesidad de mejora salarial (92.0%) y en la policía ministerial (94.0%) y el personal de custodia (95.3%) el crecimiento de la plantilla (ver Tabla 2.33).

Tabla 2.33. Aspectos necesarios para mejorar el trabajo en la corporación.

Aspecto señalado	Estrato			
	Total	Estatad	Ministerial	Custodio
Más personal	91.5%	90.0%	94.0%	95.3%
Capacitación	91.1%	91.7%	91.2%	88.3%
Equipo de trabajo	88.4%	87.7%	91.3%	88.1%
Lealtad y ética laboral	67.8%	69.3%	63.4%	66.7%
Mejor trato y motivación por parte de los superiores	70.3%	71.6%	67.1%	68.8%
Trabajo en equipo y compañerismo	69.2%	70.5%	65.6%	68.2%
Oportunidades de crecimiento	84.1%	83.9%	85.7%	82.9%
Mejora salarial	92.0%	92.2%	92.9%	90.3%
Más prestaciones laborales	90.7%	90.7%	92.0%	88.7%
Instalaciones adecuadas	81.0%	80.9%	81.1%	81.2%
Otro	6.8%	6.6%	6.6%	8.0%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Los principales problemas identificados por el personal se concentran en aspectos organizaciones y de desempeño interno. A nivel general, la **falta de organización** (43.9%), la **falta de actitud de servicio** (41.0%), la **falta de confianza en los elementos** (40.3%) y la **falta de liderazgo de los mandos** (39.9%) son los más señalados. Este patrón sugiere que las principales áreas de preocupación no están necesariamente vinculadas a conductas individuales aisladas, sino a dinámicas estructurales que afectan el funcionamiento cotidiano de las corporaciones (ver Tabla 2.34).

Tabla 2.34. Problemas que existen dentro de la corporación.

Problema identificado	Estrato			
	Total	Estatad	Ministerial	Custodio
Maltrato y/o intimidación por parte de sus superiores	24.1%	26.4%	21.3%	18.2%

Problema identificado	Estrato			
	Total	Estatal	Ministerial	Custodio
Corrupción de elementos policiales	23.8%	26.2%	21.2%	16.7%
Falta de actitud de servicio por parte de elementos	41.0%	42.7%	38.1%	37.7%
Falta de confianza en los elementos	40.3%	42.2%	37.1%	36.3%
Falta de liderazgo de sus mandos	39.9%	42.0%	36.5%	34.7%
Falta de organización	43.9%	46.3%	40.6%	37.9%
Infiltración del crimen organizado dentro de su corporación	17.0%	18.3%	15.0%	14.1%
Negligencia en la actuación de los elementos	26.9%	28.6%	24.0%	23.2%
Conflictos personales entre elementos	32.1%	34.1%	28.6%	28.0%
Acoso u hostigamiento sexual	19.0%	21.5%	15.4%	12.7%
Otro	1.5%	1.5%	1.4%	1.6%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En un segundo nivel, aparecen problemáticas relacionadas con la convivencia y el desempeño operativo, como los conflictos personales entre elementos (32.1%) y la negligencia en la actuación (26.9%). Asimismo, alrededor de una cuarta parte del personal reporta maltrato o intimidación por parte de superiores (24.1%) y corrupción de elementos policiales (23.8%), lo que indica la persistencia de prácticas que pueden afectar tanto el clima laboral como la legitimidad institucional.

Por tipo de corporación, **las policías estatales reportan sistemáticamente mayores niveles de problemáticas en casi todos los rubros**, particularmente en organización (46.3%), actitud de servicio (42.7%) y liderazgo (42.0%). En contraste, el personal de custodia presenta menores niveles relativos en la mayoría de los indicadores, aunque las tendencias se mantienen. Finalmente, problemáticas como la infiltración del crimen organizado (17.0%) y el acoso u hostigamiento sexual (19.0%) son menos frecuentes en comparación con otros factores, pero su presencia sigue siendo relevante por sus implicaciones institucionales.

Los retos en el desempeño de las funciones varían según el tipo de corporación y su objetivo, aunque en todos los casos destacan tanto factores operativos como organizacionales. **En la policía estatal, los principales desafíos se concentran en condiciones estructurales del trabajo: la alta exposición al riesgo** (43.1% señala que siempre la enfrenta) y **la falta de personal** (38.0%) son los más recurrentes, seguidos por **la falta de equipamiento adecuado** (31.6%).

Otros retos, como la falta de capacitación continua, el acceso limitado a información estratégica y los turnos excesivos, se presentan con mayor frecuencia de manera intermitente, lo que sugiere problemas persistentes, aunque no necesariamente constantes. En contraste, la mayoría del personal descarta enfrentar de forma sistemática presiones para actuar fuera del marco legal o tolerancia institucional a la corrupción, aunque alrededor de una cuarta parte reconoce que estas situaciones ocurren al menos ocasionalmente.

Gráfica 2.12. Retos en el desempeño de las funciones en la policía estatal.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Turnos excesivos y poca rotación de tareas	26.5%	19.2%	25.6%	26.2%	2.6%
Tolerancia institucional hacia actos de corrupción o abuso de autoridad	58.9%	12.8%	11.8%	10.0%	6.5%
Presión para actuar fuera del marco legal	54.9%	14.8%	14.5%	11.0%	4.8%
Limitado acceso a información estratégica	23.9%	18.8%	27.9%	25.1%	4.3%
Falta de personal	14.2%	15.9%	30.0%	38.0%	1.8%
Falta de mecanismos de rendición de cuentas confiables	49.7%	14.6%	14.0%	11.5%	10.2%
Falta de equipamiento adecuado	23.6%	16.6%	26.3%	31.6%	1.9%
Falta de capacitación continua	22.0%	20.4%	31.8%	24.1%	1.8%
Alta exposición al riesgo	11.9%	18.1%	25.0%	43.1%	1.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

En la policía ministerial, los retos se vinculan principalmente con capacidades institucionales para la investigación. La **sobrecarga de trabajo** (34.1% señala que siempre la enfrenta) **destaca como el principal problema**, mientras que limitaciones en herramientas tecnológicas (18.1%) e infraestructura (20.2%) también son relevantes. A diferencia de la policía estatal, una proporción importante del personal indica que problemáticas como la desarticulación con el Ministerio Público (41.4%) y la falta de especialización (40.4%) no ocurren, lo que sugiere heterogeneidad en las condiciones de trabajo. Asimismo, la mayoría descarta la existencia sistemática de corrupción

tolerada o problemas en la cadena de custodia, aunque nuevamente una proporción menor reconoce su ocurrencia ocasional.

Gráfica 2.13. Retos en el desempeño de las funciones en la policía ministerial.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Sobrecarga de trabajo	17.7%	15.8%	30.4%	34.1%	2.0%
Falta de infraestructura adecuada	28.1%	19.4%	29.6%	20.2%	2.7%
Falta de especialización, con agentes investigando todo tipo de delitos sin formación específica	40.4%	23.6%	21.5%	9.2%	5.3%
Falta de capacitación continua	32.5%	23.1%	27.8%	13.8%	2.8%
Dificultades para preservar la cadena de custodia, por falta de protocolos o materiales	58.4%	18.4%	11.5%	4.6%	7.1%
Desarticulación con el Ministerio Público	41.4%	24.3%	21.6%	6.5%	6.1%
Corrupción tolerada o incentivada	59.9%	12.2%	10.5%	5.6%	11.8%
Acceso limitado a herramientas tecnológicas para la investigación criminal	28.4%	20.5%	29.3%	18.1%	3.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

En el caso del **personal de custodia**, los retos están más claramente asociados a condiciones críticas del entorno penitenciario. **Destacan la falta de personal** (66.9% señala que siempre la enfrenta) **y la sobrepoblación carcelaria** (42.6%), así como el acceso limitado a equipo de protección (35.6%). A diferencia de las otras corporaciones, la gran mayoría del personal señala que no enfrenta de manera frecuente amenazas a su integridad física, presiones de grupos delictivos o para participar en actos de corrupción.

Gráfica 2.14. Situaciones que ocurren en los centros penitenciarios.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Sobrepoblación carcelaria	22.1%	13.2%	18.1%	42.6%	3.9%
Presión para participar en actos de corrupción	75.9%	7.1%	4.7%	6.8%	5.6%
Presión de grupos delictivos dentro del penal	61.5%	12.7%	8.1%	11.5%	6.2%
Limitado acceso a equipo de protección	23.4%	15.3%	21.8%	35.6%	3.9%
Falta de personal	5.6%	7.2%	18.4%	66.9%	2.0%
Falta de mecanismos de denuncia confidencial o protección para quienes reportan abusos	57.8%	11.4%	9.2%	12.9%	8.7%
Falta de capacitación continua	30.0%	17.4%	24.2%	24.9%	3.5%
Existe discriminación hacia algún compañero o compañera por razón de su género	71.5%	6.4%	4.4%	6.2%	11.4%
Ausencia de protocolos claros o inconsistencias en su aplicación	45.2%	17.6%	17.0%	15.4%	4.7%
Amenazas a su integridad física	52.3%	16.8%	12.8%	14.4%	3.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Prácticas intrainstitucionales

Al interior de las instituciones se desarrollan dinámicas que abarcan desde las actividades rutinarias hasta el otorgamiento de prestaciones, muestras de descontento y las facilidades que ofrece una institución para procurar el bienestar de sus integrantes. De las personas que declararon padecer o haber padecido alguna

comorbilidad¹⁰, el **76.0% declaró que siempre o casi siempre su trabajo le ha permitido acudir a sus citas médicas periódicas para atender esas condiciones**. El 15.1% respondió a veces y 7.1% que nunca o casi nunca. Respecto a si su trabajo le permite seguir el tratamiento recomendado por su médico, el 79.6% respondió siempre o casi siempre, 11.3% a veces y 7.2% nunca o casi nunca. La siguiente tabla muestra la desagregación por estrato.

Tabla 2.35. Condiciones laborales para la atención médica periódica y seguimiento de tratamientos.

Estrato	Su trabajo le permite acudir a citas médicas periódicas para atender estas condiciones					
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	No sabe/no responde
Estatad	65.1%	12.5%	15.1%	3.9%	2.3%	1.1%
Ministerial	56.2%	16.9%	16.4%	5.9%	2.6%	2.1%
Custodio	60.6%	12.9%	14.0%	4.1%	4.7%	3.7%
Su trabajo le permite seguir el tratamiento recomendado por su médico (medicamentos y cambios de hábitos)						
Estatad	70.8%	9.6%	11.6%	3.8%	3.0%	1.2%
Ministerial	66.0%	11.2%	13.3%	5.6%	2.3%	1.4%
Custodio	65.9%	13.1%	8.8%	3.9%	3.9%	4.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

En línea con la atención a la salud, a lo largo de las tres corporaciones encuestadas, **el personal reporta que, por causa de sus actividades laborales ha experimentado variaciones en su peso (30.0%), estrés (25.6%) y problemas estomacales (17.2%)**. En segundo plano también destaca la manifestación de irritabilidad o enojo (11.1%), y la falta de apetito (10.9%).

Tabla 2.36. Situaciones de salud física y emocional experimentadas en el último año a causa de las actividades laborales.

En el último año, por causa de sus actividades laborales, ¿ha experimentado alguna de las siguientes situaciones?				
	General	Estatad	Ministerial	Custodio
Falta de apetito	10.9%	10.5%	13.1%	9.6%
Aumento o disminución de peso	30.0%	29.6%	33.9%	26.7%
Impulsividad o falta de control en sus reacciones	3.5%	3.5%	3.6%	3.7%
Irritabilidad o enojo	11.1%	10.4%	13.1%	11.7%
Alteraciones del habla o del oído	3.9%	3.8%	3.7%	4.1%
Problemas respiratorios	4.6%	4.5%	4.4%	5.3%

¹⁰ Por ejemplo: infarto de miocardio, insuficiencia cardíaca congestiva, enfermedad vascular periférica, enfermedad cerebrovascular, demencia, enfermedad pulmonar crónica, patología del tejido conectivo, enfermedad ulcerosa, patología hepática, diabetes, hemiplejía, patología renal, neoplasias, leucemia, linfomas malignos, metástasis sólida o SIDA.

En el último año, por causa de sus actividades laborales, ¿ha experimentado alguna de las siguientes situaciones?				
	General	Estatad	Ministerial	Custodio
Problemas estomacales	17.2%	16.7%	18.5%	17.5%
Problemas cardiovasculares	4.1%	3.9%	3.9%	5.0%
Parálisis o pérdida de sensibilidad en extremidades	2.5%	2.6%	2.2%	2.5%
Depresión	5.3%	5.1%	5.3%	6.1%
Estrés	25.6%	23.5%	31.3%	27.8%
Otro	2.5%	2.2%	3.8%	2.3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Los patrones de descanso del personal muestran una tendencia predominante hacia jornadas de sueño reducidas. En promedio, el 51.4% reporta dormir entre 4 y 6 horas diarias, mientras que solo el 38% alcanza un rango de 7 a 9 horas, considerado adecuado. Además, un 8.5% duerme menos de 4 horas al día, lo que refleja la presencia de condiciones de descanso particularmente limitadas para una proporción no menor del personal.

Tabla 2.37. Horas de sueño al día.

Estrato	Horas promedio de sueño al día					
	Menos de 4 horas	De 4 a 6 horas	De 7 a 9 horas	De 10 a 12 horas	12 horas o más	No sabe/no responde
General	8.5%	51.4%	38.0%	1.1%	0.2%	0.7%
Estatad	9.9%	51.7%	36.3%	1.3%	0.2%	0.7%
Ministerial	3.1%	53.2%	42.5%	0.4%	0.2%	0.6%
Custodio	9.3%	48.3%	39.9%	1.1%	0.3%	1.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales, en promedio, **el 18.2% de las personas encuestadas reportaron que ha habido movilizaciones o protestas en su corporación por incumplimientos de pago de nómina o de prestaciones.** En ambos escenarios, **la policía estatal es las que con mayor frecuencia reporta este tipo de manifestaciones**, con un 20.5% en casos de incumplimiento de prestaciones y un 18.1% ante incumplimientos en el pago de la nómina.

En lo que respecta al personal de custodia, el 18.2% reportó movilizaciones relacionadas con el incumplimiento de prestaciones y el 13.5% con atrasos o faltas en el pago de la nómina. Por su parte, en la policía ministerial, el 16.9% del personal señaló protestas por incumplimiento de prestaciones y el 15.5% por problemas en el pago de la nómina.

Finalmente, sobre las actividades realizadas durante la semana, **las actividades operativas y de control presentan niveles de frecuencia heterogéneos**, lo que sugiere diferencias importantes en las rutinas institucionales. **El entrenamiento físico**, por ejemplo, **se realiza de manera limitada**: el 29.1% del personal no lo realiza nunca y el 39.0% solo una o dos veces por semana, mientras que apenas el 30.3% lo lleva a

cabo con mayor regularidad (tres o más veces). Este patrón es relativamente consistente entre estratos, aunque la policía ministerial concentra el mayor porcentaje de inactividad (33.0%) (ver Tabla 2.38).

En contraste, **ciertas actividades de control básico, como el pase de lista, muestran una alta regularidad**: el 58.7% del personal lo realiza siempre, alcanzando hasta 67.0% en la policía ministerial. Sin embargo, **otras prácticas relevantes para la operación cotidiana, como la revisión de armamento o la inspección de uniforme, presentan menor consistencia**. En ambos casos, entre una cuarta y una tercera parte del personal reporta no realizarlas nunca, particularmente en la policía ministerial, lo que podría indicar debilidades en los mecanismos de supervisión y control.

Por su parte, **actividades vinculadas con la gestión institucional y la profesionalización son las menos frecuentes**. Cerca de la mitad del personal señala que nunca realizan procesos como la calibración de instrumental (48.7%). Asimismo, las **reuniones entre mandos y subordinados son poco sistemáticas**: el 39.9% reporta que nunca ocurren. En conjunto, estos resultados evidencian que, si bien existen rutinas operativas consolidadas en ciertos ámbitos, persisten vacíos importantes en prácticas clave para la supervisión y la coordinación institucional.

Tabla 2.38. Actividades realizadas durante la semana.

Estrato	Frecuencia				
	Ninguna	De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	No sabe/no responde
Entrenamiento físico					
Total	29.1%	39.0%	19.6%	10.7%	1.6%
Estatad	27.1%	40.9%	19.8%	11.0%	1.2%
Ministerial	33.0%	33.1%	20.1%	12.1%	1.7%
Custodio	33.0%	38.3%	18.1%	7.7%	2.9%
Reuniones del mando con los subordinados					
Total	39.9%	32.0%	10.0%	13.7%	4.4%
Estatad	39.9%	31.9%	10.2%	13.7%	4.3%
Ministerial	35.5%	33.8%	9.7%	17.0%	4.0%
Custodio	45.3%	30.3%	9.5%	9.6%	5.3%
Inspección física de uniforme y calzado					
Total	25.1%	32.0%	14.0%	26.0%	2.9%
Estatad	20.2%	32.7%	15.2%	29.6%	2.4%
Ministerial	45.2%	27.3%	7.1%	16.2%	4.2%
Custodio	21.5%	35.0%	17.1%	22.8%	3.6%
Revisión del armamento (arme y desarme)					
Total	30.2%	34.8%	10.9%	19.1%	5.0%
Estatad	25.6%	35.2%	12.2%	22.7%	4.4%
Ministerial	37.4%	37.3%	7.9%	12.6%	4.7%
Custodio	41.0%	30.3%	9.0%	11.7%	8.0%
Calibración de instrumental					
Total	48.7%	22.8%	6.7%	11.2%	10.7%
Estatad	45.1%	23.4%	7.7%	13.2%	10.6%
Ministerial	56.4%	22.8%	4.1%	7.3%	9.5%

Estrato	Frecuencia				
	Ninguna	De una a dos veces	De tres a cuatro veces	De cinco a seis veces	No sabe/no responde
Custodio	54.4%	20.3%	5.3%	7.4%	12.5%
Pase de lista					
General	10.0%	16.9%	11.9%	58.7%	2.5%
Estatad	9.2%	17.1%	13.0%	58.5%	2.2%
Ministerial	14.1%	11.8%	3.8%	67.0%	3.4%
Custodio	8.4%	22.2%	16.8%	49.6%	3.0%
Cumplimiento de Mandamientos					
General	20.5%	18.9%	10.8%	40.2%	9.6%
Estatad	19.9%	19.1%	11.3%	40.3%	9.5%
Ministerial	22.4%	18.1%	7.8%	42.1%	9.5%
Custodio	20.6%	19.3%	12.3%	37.4%	10.4%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: La suma de los porcentajes es diferente a 100% debido al redondeo de los valores individuales.

Problemas en la realización de sus funciones

La presente sección se enfoca en las dificultades que enfrentan en el ejercicio de sus labores las y los integrantes de cada una de las instituciones encuestadas, incluyendo desde problemas de coordinación al interior y al exterior, hasta carencias estructurales. El apartado se divide en las tres corporaciones objeto de estudio de este informe, pues a diferencia del apartado anterior, las problemáticas son específicas a las tareas realizadas por el personal de las tres distintas instituciones.

Policía Estatal

Durante labores de investigación e inteligencia, las y los policías experimentan problemas de forma heterogénea. En la mayoría de las situaciones planteadas, **entre 50% y 60% señala que estos problemas nunca o rara vez ocurren**, lo que sugiere que no son generalizados. Sin embargo, **entre una quinta y una tercera parte del personal indica que se presentan al menos a veces**, lo que evidencia la persistencia de obstáculos operativos en distintos contextos (ver Gráfica 2.15).

Entre los problemas más críticos destacan aquellos vinculados a capacidades institucionales y recursos. La falta de herramientas tecnológicas resalta como uno de los principales retos, con un 22.8% que señala que siempre enfrenta esta situación, el porcentaje más alto en esta categoría. Asimismo, **la falta de capacitación especializada, la rotación de personal y la insuficiencia de espacios físicos adecuados presentan niveles relevantes de ocurrencia**, lo que apunta a limitaciones estructurales para el desarrollo de funciones analíticas y de investigación.

Por otro lado, **también se identifican retos asociados a la coordinación y gobernanza institucional**. Problemas como la falta de coordinación con otras autoridades, la dificultad para compartir información y la presión por obtener resultados sin recursos suficientes afectan a cerca de un tercio del personal al menos

de forma ocasional. Aunque la mayoría descarta la interferencia externa o de mandos en las investigaciones, alrededor de un 30% reconoce que este fenómeno ocurre en algún grado.

Gráfica 2.15. Problemáticas en la realización de las funciones relacionadas con investigación e inteligencia.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Riesgo personal por falta de protocolos de protección	32.0%	19.8%	24.0%	11.4%	12.7%
Presión para obtener resultados sin el tiempo o los recursos necesarios	34.3%	17.8%	21.3%	13.3%	13.2%
Intervención o interferencia de mandos o actores externos en las investigaciones	36.3%	16.9%	18.7%	11.3%	16.9%
Información incompleta, desactualizada o poco confiable para realizar análisis	32.5%	17.1%	21.1%	12.6%	16.6%
Falta de herramientas tecnológicas para análisis (software, cámaras, drones, etc)	28.5%	13.9%	20.4%	22.8%	14.5%
Falta de espacios físicos adecuados para análisis, resguardo de información o entrevistas	32.4%	15.4%	20.0%	16.0%	16.2%
Falta de coordinación con las fiscalías u otras autoridades competentes	27.5%	20.1%	26.0%	12.8%	13.6%
Falta de capacitación especializada en investigación criminal o análisis de inteligencia	28.5%	19.2%	22.9%	13.8%	15.5%
Dificultad para compartir información con otras instituciones por desconfianza o falta de canales formales	33.8%	17.0%	21.5%	13.2%	14.5%
Alta rotación del personal	28.9%	18.0%	20.3%	16.4%	16.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.
NS/NR: No sabe o no responde.

Durante las labores de proximidad, el personal reporta problemáticas tanto estructurales como relacionales. En varios rubros, más de la mitad del personal señala que estas dificultades nunca o rara vez ocurren, particularmente en aspectos como la capacitación en trabajo comunitario (59.4%) y la articulación con otras instituciones (57.4%). Sin embargo, entre una cuarta y una tercera parte reporta que

estos problemas se presentan al menos a veces, lo que evidencia que **la implementación del enfoque de proximidad es desigual y depende del contexto operativo** (ver Gráfica 2.16).

Entre los principales retos destaca la desconfianza de la población hacia la policía, que es el problema más extendido: el 50.3% del personal indica que ocurre a veces o siempre, incluyendo un 18.9% que lo enfrenta de manera constante. **También son relevantes la limitada presencia territorial** (39.7% la enfrenta al menos a veces) **y la falta de tiempo** para actividades de proximidad debido a la carga operativa (36.0%), lo que sugiere tensiones entre las funciones preventivas y las demandas reactivas.

Gráfica 2.16. Problemáticas durante la realización de funciones de proximidad.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Rechazo o resistencia de mandos medios para priorizar el enfoque de proximidad	43.0%	19.6%	20.2%	8.1%	9.1%
Poca presencia territorial de la corporación en colonias alejadas o zonas rurales	30.8%	21.7%	26.2%	13.5%	7.8%
Poca articulación con otras instituciones que brindan servicios sociales (salud, educación, DIF...)	34.6%	22.8%	24.0%	9.4%	9.1%
Falta de tiempo para realizar actividades de proximidad por carga operativa o tareas reactivas	35.4%	20.2%	24.0%	12.0%	8.4%
Falta de capacitación en trabajo comunitario, mediación y resolución de conflictos	36.6%	22.8%	23.8%	10.0%	6.8%
Dificultades para establecer vínculos con líderes comunitarios u organizaciones locales	35.7%	23.2%	24.7%	8.4%	8.0%
Desconfianza de la población hacia la policía	22.8%	21.0%	31.4%	18.9%	5.9%
Armas en mal estado o insuficientes para el nivel de riesgo enfrentado	43.7%	18.6%	20.2%	12.2%	5.3%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.
NS/NR: No sabe o no responde.



Por otro lado, aunque la mayoría descarta resistencias internas, **el 28.3% del personal señala que existe rechazo de mandos medios para priorizar el enfoque de proximidad al menos de forma ocasional**. A esto se suman dificultades para establecer vínculos con actores comunitarios y la falta de coordinación interinstitucional, que afectan a cerca de un tercio del personal. En conjunto, los resultados muestran que, más allá de la capacitación, los principales desafíos para la consolidación de la proximidad policial se encuentran en la confianza ciudadana, la organización del trabajo y la alineación institucional.

Con relación a las labores de reacción, las respuestas muestran un patrón mixto. En varios rubros, **entre 60% y 65% señala que las problemáticas nunca o rara vez ocurren**, como en el caso de armas insuficientes (62.3%) o la falta de protocolos para el uso de la fuerza (62.4%). Sin embargo, **entre una tercera y casi la mitad del personal reporta enfrentar estos problemas al menos de manera ocasional**, lo que evidencia brechas importantes en capacidades operativas (ver Gráfica 2.17).

Las principales áreas críticas se concentran en equipamiento y logística. Destaca la **falta de vehículos adecuados para despliegues rápidos**, donde el 49.4% señala que ocurre a veces o siempre, seguido por la **falta de equipo de comunicación funcional** (44.2%) y de **equipo de protección personal** (44.4%). Asimismo, la falta de capacitación táctica afecta al 44.6% del personal al menos de forma ocasional, lo que puede incidir directamente en la efectividad y seguridad de las intervenciones. En cuanto a la coordinación institucional, si bien la mayoría no percibe fallas constantes, **alrededor de un tercio del personal reporta problemas de articulación con Centros de Control y Comando** (32.3%) **y con servicios de emergencia** (36.8%) al menos a veces.

Gráfica 2.17. Problemáticas durante la realización de funciones de reacción.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Poca coordinación con C4/C5	41.4%	20.6%	20.2%	12.1%	5.8%
Poca articulación con servicios médicos, bomberos u otras instancias en emergencia	35.8%	21.1%	21.5%	15.3%	6.3%
Falta de vehículos adecuados para despliegues rápidos	29.9%	16.0%	23.1%	26.3%	4.7%
Falta de protocolos claros para el uso legítimo de la fuerza	43.4%	19.0%	20.7%	12.4%	4.6%
Falta de equipo de comunicación funcional o canales protegidos	33.5%	16.8%	21.2%	23.0%	5.6%
Falta de equipo de protección personal	34.8%	16.4%	23.3%	21.1%	4.3%
Falta de capacitación táctica o especializada en intervención	31.8%	18.9%	26.4%	18.2%	4.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Asimismo, se le preguntó al personal sobre el **origen institucional de la persona titular de su corporación**. Si bien el 23.2% no tiene conocimiento de su trayectoria, **el 38% declara que proviene de la Policía estatal, seguido de la Secretaría de Marina (13.7%), la Secretaría de la Defensa Nacional (9.5%) y la extinta Policía Federal (7.5%).**

Sobre el impacto que tiene el origen de sus titulares sobre la dirección del trabajo operativo, **el 66.2% de las y los policías estatales considera que el origen sí influye en las labores; 55.2% considera que de forma positiva y el 11.0% de manera negativa.**



Únicamente el 19.3% del personal considera que el origen institucional no influye en el trabajo operativo.

Finalmente, sobre su relación con las y los mandos de la policía estatal, **el 67% de las y los policías estatales encuestados reportaron tener una buena o muy buena relación con sus mandos actuales**; el 25% declara que la relación es regular, y únicamente 5.9% declara tener una mala o muy mala relación con sus superiores. Asimismo, **el 40.1% considera que sus mandos comprenden completamente las condiciones reales en las que trabaja el personal operativo**, 37.5% parcialmente y, únicamente, el 18.8% que no.

Policía Ministerial

En la conservación de indicios e instrumentos del delito, en la mayoría de los rubros, más del 65% del personal señala que estas situaciones nunca o rara vez ocurren, particularmente en aspectos críticos como la pérdida o daño de indicios (68.3%), el acceso no controlado a áreas de resguardo (66.7%) y la interferencia indebida en la manipulación de evidencia (69.5%). Esto sugiere que, en términos generales, existen condiciones mínimas de control en la cadena de custodia (ver gráfica 2.18).

No obstante, **persisten áreas de vulnerabilidad, especialmente en infraestructura y recursos materiales**. La **falta de espacios adecuados para conservar indicios es reportada al menos ocasionalmente** por el 34.7% del personal, mientras que **la ausencia de refrigeración para muestras biológicas presenta una proporción relevante de ocurrencia** (24.0% entre “a veces” y “siempre”), además de un alto nivel de desconocimiento (27.9%). Estos datos apuntan a limitaciones en las condiciones físicas para el resguardo adecuado de evidencia.

Gráfica 2.18. Problemáticas durante la conservación de los indicios e instrumentos del delito.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Retrasos en la entrega de indicios a los laboratorios o peritos	50.5%	16.2%	9.0%	4.3%	19.9%
Pérdida o daño de indicios durante el traslado o custodia	54.1%	14.2%	7.3%	3.6%	20.9%
Interferencia de superiores u otras áreas que ordenan mover o manipular indicios sin documentación	58.7%	10.8%	6.4%	3.7%	20.5%
Falta de refrigeración para conservar muestras biológicas	37.1%	11.0%	11.5%	12.5%	27.9%
Falta de protocolos claros o actualizados sobre conservación de indicios	53.6%	13.2%	8.8%	5.4%	18.9%
Falta de espacios adecuados para conservar los indicios	34.1%	16.4%	19.4%	15.3%	14.9%
Acceso no controlado o ingreso de personal no autorizado al área de resguardo	55.4%	11.3%	7.3%	5.9%	20.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

En menor medida, **entre 10% y 15% del personal reporta problemas como retrasos en la entrega de indicios, falta de protocolos claros o interferencias en su manejo al menos de forma ocasional.** A esto se suma un porcentaje considerable de respuestas de “no sabe”, que en algunos casos ronda el 20%, lo que podría reflejar falta de información o de involucramiento directo en estos procesos. En conjunto, los resultados indican que, si bien los fallos graves en la cadena de custodia no son generalizados, existen debilidades en infraestructura, claridad operativa y conocimiento institucional que pueden comprometer su funcionamiento adecuado.

Por su parte, **los problemas en el embalaje y traslado de evidencia e instrumentos presentan una incidencia diferenciada según el tipo de recurso o capacidad involucrada.** En términos generales, **la mayoría del personal señala que varias de estas dificultades asociadas a estos procesos nunca o rara vez ocurren,** especialmente en aspectos como la inseguridad durante el traslado (72.0%) o las demoras en la entrega de evidencia (67.0%). Esto sugiere que, en muchos casos, existen condiciones operativas funcionales para el manejo de indicios (ver Gráfica 2.19).

No obstante, **las principales áreas de vulnerabilidad se concentran en los recursos materiales y de protección.** La falta de materiales adecuados para el embalaje (44.0% la enfrenta al menos a veces) y la ausencia de equipo de protección personal (45.2%) destacan como los problemas más extendidos, con más de una quinta parte del

personal señalando que ocurren de manera constante. Estas carencias pueden comprometer la integridad de la evidencia y la seguridad del personal.

Gráfica 2.19. Problemáticas durante la recolección, embalaje y traslado de evidencia e instrumentos.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Inseguridad durante el traslado de evidencia (riesgo de robo, agresiones, etc)	57.2%	14.8%	10.4%	5.2%	12.4%
Falta de protocolos claros o actualizados para el manejo y embalaje de indicios	48.8%	16.7%	16.8%	8.0%	9.6%
Falta de materiales adecuados para el embalaje (bolas, cintas, etiquetas, cajas)	31.2%	15.9%	24.1%	19.9%	8.9%
Falta de capacitación en el embalaje y preservación de distintos tipos de indicios	43.9%	18.2%	18.9%	9.7%	9.2%
Falta de apoyo pericial o de supervisión al momento de la recolección	48.1%	16.9%	16.6%	8.1%	10.4%
Demoras en el traslado de la evidencia a los lugares de resguardo o análisis	48.8%	18.2%	15.0%	5.9%	12.1%
Ausencia de equipo de protección personal para manipular evidencia (guantes, mascarillas, lentes)	30.8%	15.0%	24.0%	21.2%	8.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Por otro lado, aspectos relacionados con capacidades técnicas e institucionales, como la falta de capacitación, protocolos o apoyo pericial, presentan menor incidencia sistemática, aunque entre una cuarta y una tercera parte del personal reporta que ocurren al menos ocasionalmente. En conjunto, los resultados indican que, si bien no predominan fallas generalizadas en los procesos, persisten deficiencias importantes en insumos básicos y condiciones de trabajo que pueden afectar la correcta cadena de custodia.

Los principales obstáculos para la obtención de información de testigos se concentran en factores externos y operativos. Destaca el temor a represalias, que es el problema más extendido: el 60.8% del personal señala que los testigos se niegan a declarar al menos a veces, incluyendo un 16.6% que lo enfrenta de manera constante. Asimismo, la dificultad para localizarlos por falta de datos de contacto afecta al 41.2% al menos ocasionalmente, lo que evidencia limitaciones en los procesos de identificación y seguimiento (ver Gráfica 2.20).

Gráfica 2.20. Problemáticas para la obtención de información de testigos.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Los testigos se niegan a declarar por temor a represalias	12.6%	21.7%	44.2%	16.6%	4.8%
Limitado acceso a tecnologías (teléfono institucional, internet, medios para llamadas o videollamadas)	36.5%	18.9%	22.9%	16.2%	5.6%
Falta de condiciones adecuadas para realizar entrevistas (espacios privados, seguros, cómodos)	34.5%	21.0%	24.6%	15.2%	4.8%
Falta de acompañamiento o apoyo de personal especializado (psicología, trabajo social, traductores)	36.5%	20.0%	22.8%	14.2%	6.4%
Dificultades para localizar a los testigos por falta de datos de contacto	23.9%	30.2%	34.5%	6.7%	4.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

En cuanto a las condiciones institucionales, entre el 37% y el 40% del personal reporta problemas relacionados con la falta de espacios adecuados para entrevistas, el acceso limitado a tecnologías y la ausencia de apoyo especializado. En estos casos, aunque la mayoría señala que no son problemas recurrentes, una proporción relevante indica que se presentan de forma intermitente, lo que puede afectar la calidad y oportunidad de la información recabada.

En conjunto, los resultados muestran que los principales retos no solo dependen de capacidades institucionales, sino también de la disposición y seguridad de los testigos. La combinación de barreras externas —como el miedo a represalias— y limitaciones operativas —entre ellas, la insuficiencia de condiciones y recursos— configura un entorno complejo para el desarrollo de las funciones de investigación.

Finalmente, en lo relativo a la relación con otras áreas, las personas encuestadas declararon mayoritariamente (69.0%) tener una muy buena relación con áreas como

periciales; 21.5% describió la relación como regular, con desacuerdos ocasionales, 6.1% manifestó no tener interacción con otras áreas y únicamente 1.6% declaró tener una mala relación. En cuanto a las causas de los conflictos, cuando estos existen, el 37.1% lo adjudicó a falta de comunicación efectiva, mientras que la misma proporción declaró desconocer su origen. Asimismo, la diferencia en los protocolos de trabajo fue señalada por el 12.5% del personal, los problemas en la distribución de recursos o responsabilidades por el 9.6 %, y la rivalidad entre equipos de trabajo por el 3.8 %.

Por último, al indagar sobre la percepción de la discriminación por razón de género como una práctica frecuente dentro de la institución, el 70.3 % del personal expresó estar en total o llano desacuerdo con dicha afirmación. Sin embargo, el 15.4% manifestó estar total o parcialmente de acuerdo, lo que indica la persistencia de percepciones diferenciadas al respecto.

Custodio

Entre el personal de custodia, los problemas en el trato con personas privadas de la libertad se concentran en carencias estructurales y operativas significativas. Destaca el número insuficiente de custodios por turno, ya que el 79.8% del personal señala que este problema ocurre a veces o siempre. Asimismo, se identifican deficiencias relevantes en infraestructura y equipamiento. Más del 60% del personal reporta que las condiciones físicas deterioradas y la falta de herramientas no letales para el manejo de crisis se presentan al menos ocasionalmente (ver Gráfica 2.21).

Gráfica 2.21. Problemáticas en el trato con personas privadas de la libertad.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Número insuficiente de custodios por turno	8.1%	9.5%	21.0%	58.8%	2.6%
Falta de herramientas no letales para el manejo de crisis	23.3%	14.3%	22.8%	35.1%	4.5%
Falta de articulación con áreas técnicas (psicología, trabajo social, educación)	32.2%	16.9%	23.2%	22.0%	5.6%
Escasez de actividades efectivas de reinserción dentro del centro	36.8%	16.2%	17.6%	22.6%	6.8%
Condiciones físicas deterioradas (puertas, rejas, iluminación, zonas ciegas)	20.8%	13.8%	25.4%	36.6%	3.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Por otro lado, los problemas vinculados a la articulación institucional y la reinserción social muestran una incidencia moderada, pero persistente. Entre 39% y 45% del personal reporta falta de coordinación con áreas técnicas y escasez de actividades de reinserción al menos a veces.

En cuanto a los problemas relacionados con el resguardo del centro y el control al interior, las respuestas revelan una incidencia elevada en aspectos de infraestructura y equipamiento. Destaca el equipamiento de seguridad deficiente o inservible, que el 59.9% del personal reporta enfrentar al menos a veces. Los espacios deteriorados afectan al 60.2% al menos ocasionalmente. Asimismo, las limitaciones en recursos logísticos son significativas. El 53.7% del personal señala que los vehículos de traslado son insuficientes o se encuentran en mal estado al menos a veces, con una cuarta parte indicando que esta situación es permanente. Estas carencias impactan directamente en la capacidad de respuesta y movilidad operativa dentro y fuera del centro (ver Gráfica 2.22).

Gráfica 2.22. Problemáticas relacionadas con el resguardo del centro y el control del entorno.

	Nunca	Rara vez	A veces	Siempre	NS/NR
Vehículos de traslado en mal estado o insuficientes	26.0%	16.1%	25.5%	28.2%	4.1%
Mala coordinación con policías externos, escoltas o personal médico	38.8%	19.1%	19.3%	17.0%	5.8%
Espacios deteriorados (torres, accesos a salas de control)	23.2%	13.4%	23.6%	36.6%	3.2%
Equipamiento de seguridad deficiente o inservible (cámaras, radios, detectores)	22.0%	16.0%	27.1%	32.4%	2.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Por último, en cuanto a la coordinación institucional, aunque la mayoría no identifica problemas constantes, el 36.3% reporta mala articulación con actores externos al menos de manera ocasional. Sobre las relaciones con actores internos, el 48% del personal operativo reportó tener una muy buena relación con el personal administrativo, el 34% la describió como regular con desacuerdos ocasionales, únicamente el 5.2% reportó una mala relación con conflictos constantes y falta de comunicación, el 10.4% no tiene interacción con otras áreas, y 2.3% no respondió.

Equipamiento e infraestructura para el desempeño policial

Uniformes y accesorios

La **provisión de uniformes y accesorios muestra una cobertura parcial y desigual entre tipos de prendas y corporaciones**. En general, los elementos básicos operativos (botas, camisas y pantalones tácticos) son proporcionados por la institución, con proporciones superiores al 70% en varios casos dentro de la policía estatal como en custodios. Sin embargo, incluso en estos rubros persiste una proporción no menor de personal que reporta haberlos adquirido por cuenta propia, principalmente sin reembolso (entre 10 y 13%).

Gráfica 2.23. Obtención de uniforme y accesorios para el personal de la policía estatal.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Bota táctica	5.7%	73.9%	6.8%	0.9%	11.8%	0.3%	0.1%	0.5%
Calcetas	23.6%	10.6%	1.8%	2.8%	59.2%	0.5%	0.5%	1.1%
Camisa proximidad	28.8%	50.8%	4%	1.1%	12.9%	0.6%	0.2%	1.6%
Camisa táctica	19.1%	59.9%	5%	1%	13.5%	0.4%	0.2%	0.9%
Camisa comando	36%	43.9%	3.8%	0.8%	11.8%	0.9%	0.2%	2.4%
Chaleco táctico	19.2%	58.9%	6.9%	0.8%	12.7%	0.4%	0.2%	1%
Chaleco térmico	65.6%	18.8%	2.6%	0.8%	7.5%	1.2%	0.3%	3.2%
Chamarra versátil	25.8%	58.9%	3.8%	0.6%	8.7%	0.6%	0.2%	1.4%
Chanchomón	61.2%	21.5%	2%	0.6%	5.1%	2.7%	0.3%	6.6%
Gorra beisbolera	16.4%	67.6%	5.1%	0.7%	8.1%	0.5%	0.1%	1.4%
Impermeable	28%	57.1%	5.6%	0.6%	6.5%	0.4%	0.2%	1.6%
Kepí	48.9%	37.4%	3.2%	0.6%	5.9%	1.2%	0.2%	2.6%
Pantalón proximidad	39%	46.2%	3.3%	0.6%	8%	0.7%	0.2%	2.1%
Pantalón táctico	18.3%	64.2%	4.9%	0.7%	10.3%	0.4%	0.1%	1.1%
Pantalón comando	42.5%	40.4%	3.1%	0.8%	9.4%	0.9%	0.2%	2.6%
Playera tipo polo	42.5%	32.6%	2.8%	1.2%	18.1%	0.7%	0.3%	1.9%
Playera interior	34.7%	30.7%	2.9%	1.6%	27.4%	0.7%	0.3%	1.6%
T-shirt	62.3%	13.5%	1.5%	1%	17.5%	0.9%	0.3%	2.9%
Sombrero de jungla	73.6%	9.8%	1.1%	0.7%	9.4%	1.3%	0.3%	3.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Las mayores carencias se observan en prendas complementarias o especializadas. En la policía estatal, artículos como **chaleco térmico, chanchomón o sombrero de jungla** presentan altos niveles de no disponibilidad (entre 69% y 74%). Un patrón similar se observa en policía ministerial y custodios en prendas como **conjunto deportivo, calzado específico o vestimenta formal**, donde más de la mitad del personal señala no contar con estos insumos. Esto sugiere que la dotación institucional se concentra en lo estrictamente operativo, dejando vacíos en equipamiento complementario.

Gráfica 2.24. Obtención de uniforme y accesorios para el personal de la policía ministerial.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Camisa	9.9%	74.8%	4.2%	0.6%	8.8%	0.9%	0.3%	0.3%
Conjunto deportivo	68.4%	9.2%	0.8%	1%	14.7%	1.6%	0.9%	3.5%
Corbata	66.9%	12.8%	0.8%	0.9%	12.3%	1.7%	0.9%	3.7%
Fornitura	33.8%	39.7%	1.7%	0.9%	20.3%	1.5%	0.5%	1.6%
Funda para pistola	20.9%	38.2%	1.6%	1.7%	33.9%	2%	0.5%	1.2%
Pantalón táctico	7.9%	76.7%	3.9%	0.7%	9.2%	0.8%	0.2%	0.5%
Playera	23.4%	55%	2.4%	1%	15.7%	1%	0.4%	1%
Traje de vestir	56.8%	18.4%	1%	1.1%	17.4%	1.4%	1%	2.9%
Zapato tipo choclo	51.2%	24.1%	1.3%	1.1%	17.5%	1.5%	0.8%	2.4%
Zapato deportivo	59.7%	8.9%	0.8%	1.3%	23.7%	1.9%	0.9%	2.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Asimismo, destaca la **recurrencia de gasto de bolsillo por parte del personal**. En las distintas corporaciones, **entre 10% y hasta 30% reporta haber comprado ciertos artículos sin reembolso**, especialmente en prendas de uso cotidiano como calcetas, playeras o calzadas.

Gráfica 2.25. Obtención de uniforme y accesorios para el personal custodio.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Botas	4%	74.7%	5.5%	1.1%	13.3%	0.7%	0.1%	0.8%
Camisola	6%	77.4%	6%	0.6%	8.3%	0.9%	0.1%	0.7%
Chamarra	14.4%	68.5%	5%	0.6%	9.2%	1.1%	0.2%	0.9%
Conjunto deportivo	62.1%	17.9%	1.8%	1.1%	11%	2%	0.5%	3.6%
Fornitura	28.4%	45.1%	6.2%	0.8%	16.9%	1.2%	0.2%	1.1%
Gorra	7.2%	75.8%	5.3%	0.7%	9%	0.9%	0.2%	0.9%
Pantalón comando	7%	73.9%	5.3%	0.7%	10.9%	1%	0.2%	0.9%
Zapato tipo choclo	59.1%	22.7%	1.7%	1%	8.7%	2.2%	0.4%	4.2%
Zapato deportivo	63.8%	15.4%	1.3%	1.2%	11.4%	2.3%	0.5%	4.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Equipamiento

Policía Estatal

De acuerdo con el 40.5% del personal de la policía estatal, su equipo (chalecos, radios, armas y vehículos) es revisado o sujeto a mantenimiento de forma periódica y suficiente, aunque casi la mitad de las personas reportó que esto sucede de forma esporádica (25.3%) o rara vez (20.1%). Asimismo, respecto a la participación que pueda tener el personal operativo en las adquisiciones de equipamiento, únicamente el 27.7% del personal reportó alguna vez haber sido consultado sobre el tipo de equipamiento que necesitan. Más allá de la consulta directa, **55.2% del personal considera que nunca (37.7%) o rara vez (17.5%) se toma en cuenta la experiencia del personal operativo al decidir que equipamiento adquirir**; el 38% considera que sucede a veces (19.2%) o siempre (18.7%).

La información sobre la forma de obtención del equipamiento confirma una cobertura desigual entre distintos insumos. Entre el personal estatal, **la institución proporciona mayoritariamente bajo resguardo botas tácticas, gorra beisbolera, pantalón táctico, chaleco y placas balísticos**; sin embargo, en varios artículos complementarios una proporción relevante del personal debe adquirirlos por cuenta propia o simplemente no contar con ellos. Destacan los casos de linternas, donde 32.8% reporta haberla comprado sin reembolso y 40.4% no tenerla, así como *goggles* tácticos y *goggle* balístico, ausentes para más de la mitad del personal. También sobresalen bastones PR-24 y candados de nylon, que más de la mitad señaló no tener disponibles (ver Gráfica 2.26).

Gráfica 2.26. Obtención de equipamiento para el personal de la policía estatal.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Bastón PR 24	56.1%	25.3%	13.4%	0.3%	3.5%	0.3%	0.1%	1.1%
Candado de mano de nylon	59.4%	19.1%	7.2%	0.7%	11.2%	0.6%	0.2%	1.6%
Candado de mano metálico	26.9%	38.4%	11.5%	1%	20.7%	0.4%	0.2%	0.9%
Cinturón táctico	17.2%	53.9%	4.3%	1%	22.2%	0.4%	0.2%	0.8%
Fornitura termoformada	24%	49.9%	4.1%	0.9%	19.3%	0.5%	0.1%	1%
Funda lateral	32%	40.3%	2.9%	0.9%	21.6%	0.5%	0.2%	1.5%
Goggles tácticos	57.4%	16.6%	3.2%	1%	19.6%	0.5%	0.3%	1.4%
Linterna	40.4%	21%	2.5%	1.6%	32.8%	0.5%	0.2%	1.1%
Casco balístico nivel III-A	31.2%	42.8%	15.4%	0.6%	8.3%	0.4%	0.2%	1.1%
Chaleco balístico nivel III-A	24.5%	50.3%	16.5%	0.5%	6.5%	0.4%	0.1%	1.2%
Goggle balístico	70.2%	11.9%	5.7%	0.6%	8.5%	0.7%	0.3%	2.2%
Placas balísticas nivel IV	27.7%	50.8%	14.8%	0.4%	4.1%	0.7%	0.2%	1.5%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Policía Ministerial

En la policía ministerial, el **83% del personal cuenta con acceso regular a vehículos oficiales para realizar diligencias** de campo. Sin embargo, **la disponibilidad de materiales suficientes para el manejo de evidencia es heterogénea**. El 44.9% del personal declara contar con este equipo rara vez o nunca, y el 50.2% declara contar con él a veces o siempre. En cambio, **la mayoría del personal (65%) nunca cuenta con kit de primeros auxilios** y únicamente el 15.9% siempre cuenta con uno.

En cuanto a los mecanismos de obtención del equipamiento, existe una **alta cobertura institucional en equipo esencial** como arma corta (83.1%), chaleco balístico (76.1%), municiones (73.5%) y arma larga (72.1%). No obstante, **persisten brechas en equipamiento complementario**: una quinta parte no cuenta con esposas y 23.5% tuvo que comprarlas sin reembolso, mientras que 37.3% carece de accesorios de apoyo táctico. **El equipo especializado, como el de rappel, prácticamente no está disponible para la mayoría del personal (80.2%)**, lo que refleja capacidades operativas diferenciadas según el tipo de función desempeñada (ver Gráfica 2.27).

Gráfica 2.27. Obtención de equipamiento para el personal de la policía ministerial.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Municiones	11.3%	73.5%	7%	0.3%	6.5%	0.6%	0.2%	0.5%
Chaleco balístico	13%	76.1%	3.9%	0.4%	5.4%	0.5%	0.1%	0.5%
Equipo de Rappel	80.2%	6.9%	2.5%	0.3%	2.9%	1.9%	0.7%	4.7%
Esposas	20.5%	50%	2.3%	1.3%	23.5%	1%	0.3%	1%
Accesorios de apoyo táctico	37.3%	31.6%	3.1%	1%	23.6%	1.3%	0.4%	1.7%
Arma corta	12.7%	83.1%	2.8%	0.1%	0.3%	0.3%	0%	0.5%
Arma larga	22.2%	72.1%	4%	0.1%	0.3%	0.5%	0.1%	0.8%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Custodios

La opinión del personal de custodia sobre su equipamiento para el desarrollo de sus funciones es mayoritariamente positiva, el 61.8% del personal considera que es adecuado o muy adecuado; únicamente el 35.1% considera que es poco o nada adecuado. Durante sus labores diarias, el personal utiliza a veces o siempre radios (85.5%) y aros de restricción (50.1%). Por el contrario, la mayoría nunca o rara vez utiliza los inmovilizadores (80.3%), agentes químicos (75%) y bastón PR-24 (66.1%).

En cuanto al uso de armas de fuego en el ejercicio de sus funciones, más de la mitad del personal declaró portarlas a veces (40.4%) o siempre (18.1%); el 40% respondió usarlas rara vez (15.2%) o nunca (24.7%). **No obstante, las situaciones en las que se les permite portarla son acotadas.** La mayoría de las personas encuestadas respondieron siempre portarlas durante **traslados de personas privadas de la libertad (68.3%) y durante labores de vigilancia externa (63.2%)**, mientras que durante situaciones de emergencia dentro del centro penitenciario (53.5%) y labores de custodia internas (63.9%) la mayoría respondió nunca portarlas.

En cuanto a la disponibilidad, la **institución proporciona con mayor frecuencia municiones, armas cortas y largas**, así como equipo anti-motín cuando se requiere. Sin embargo, **persisten carencias importantes en chalecos tácticos antipunta, holsters, porta cargadores y cascos balísticos.** Particularmente notable es la casi inexistencia de armas de descarga eléctrica, que 70.4% señaló no tener (ver Gráfica 2.28).

Gráfica 2.28. Obtención de equipamiento para el personal custodio.

	No lo tengo	Institución (resguardo)	Institución (cuando se requiere)	Compré con reembolso	Compré sin reembolso	Donación compañeros	Otro	NS/NR
Municiones	31.9%	29.1%	35.2%	0.2%	0.7%	0.7%	0.1%	2.2%
Candados de nylon	52.7%	17.6%	22%	0.3%	2.9%	1.2%	0.1%	3.2%
Casco balístico	41.6%	22.2%	30.4%	0.3%	2%	0.8%	0.1%	2.6%
Chaleco balístico	33.5%	24.6%	33.3%	0.5%	5.2%	0.8%	0.1%	2.1%
Chaleco táctico antipunta	45.7%	20%	25.7%	0.5%	4%	0.9%	0.2%	3%
Esposas	25.2%	27.7%	31.3%	0.6%	12.4%	0.9%	0.1%	1.9%
Toilete PR 24	36.8%	24.5%	32.8%	0.3%	2.5%	0.8%	0.1%	2.2%
Equipo anti-motín	30.3%	24.8%	41%	0.4%	0.5%	0.7%	0.2%	2.2%
Arma corta	28.4%	28%	40.6%	0.2%	0.2%	0.6%	0.1%	1.9%
Arma larga	29.4%	26.9%	40.4%	0.3%	0.2%	0.7%	0.2%	2%
Porta cargadores	37.8%	23%	28.1%	0.5%	6.9%	1%	0.3%	2.3%
Holster	41.4%	21.5%	18.7%	0.8%	13.4%	1.5%	0.3%	2.4%
Armas de descarga eléctrica	70.4%	10.2%	11.5%	0.3%	1.4%	1.7%	0.3%	4.2%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Infraestructura

Estado físico de las instalaciones

La **opinión del personal operativo sobre el estado físico de las instalaciones donde opera oscila entre regular y positivo**. El 38.6% de las personas encuestados lo calificaron como regular, sin embargo, el 43.2% lo califica como bueno (34.8%) o muy bueno (8.5%).

A nivel estatal, **las entidades con mejores instalaciones, de acuerdo con la percepción de su personal son¹¹: Querétaro (90.9%), Yucatán (79.4%), Guanajuato (69.3%), Durango (62.2%) y Sonora (61.8%)**. Ahora bien, cabe destacar que la mayor parte de las respuestas en las entidades se concentran en la calificación regular, destacan los casos de Oaxaca (58.3%), Guerrero (48.1%), Puebla (46.7%), Chiapas (45.7%), Baja California (45.4%), Veracruz (45.3%) y Zacatecas (45.1%). Finalmente, **las entidades con más respuestas negativas**—malas o muy malas—son: **Nayarit (42.3%), Quintana Roo (41.8%), Chiapas (31.5%), Baja California Sur (30.3%) y Tabasco (28.9%)** (ver Tabla 2.39).

Tabla 2.39. Estado físico de las instalaciones donde opera el personal.

Entidad	Percepción del estado físico de las instalaciones donde opera				
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Aguascalientes	6.9%	41.7%	38.7%	9.1%	3.7%
Baja California	5.3%	21.6%	45.4%	16.6%	11.1%

¹¹ Sumando las respuestas de Bueno y Muy bueno.



Entidad	Percepción del estado físico de las instalaciones donde opera				
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Baja California Sur	4.7%	22.7%	42.0%	15.7%	14.6%
Campeche	7.2%	42.3%	37.9%	9.7%	2.6%
Chiapas	4.4%	18.3%	45.7%	12.4%	19.0%
Chihuahua	6.9%	32.2%	40.3%	11.0%	7.9%
Ciudad de México	5.9%	52.2%	33.3%	6.8%	1.7%
Coahuila	6.6%	41.5%	38.0%	9.4%	4.3%
Colima	4.0%	26.1%	44.5%	14.7%	10.5%
Durango	13.0%	49.2%	29.4%	6.1%	2.2%
Estado de México	9.8%	46.0%	35.0%	7.4%	1.7%
Guanajuato	21.7%	47.5%	25.0%	4.3%	1.3%
Guerrero	6.6%	26.7%	48.1%	10.2%	8.1%
Hidalgo	8.0%	49.2%	34.9%	5.2%	2.7%
Jalisco	11.7%	42.2%	36.3%	6.5%	3.2%
Michoacán	6.6%	33.5%	42.2%	8.7%	7.4%
Morelos	7.0%	42.9%	37.6%	8.2%	4.3%
Nayarit	4.3%	17.4%	35.1%	19.0%	23.3%
Nuevo León	14.4%	34.2%	36.4%	10.1%	4.7%
Oaxaca	2.3%	28.2%	58.3%	7.0%	3.5%
Puebla	3.5%	28.6%	46.7%	13.7%	7.4%
Querétaro	41.2%	49.7%	8.1%	0.8%	0.2%
Quintana Roo	2.6%	11.5%	44.1%	18.5%	23.3%
San Luis Potosí	6.3%	28.4%	43.3%	12.0%	9.8%
Sinaloa	5.4%	25.2%	42.0%	14.2%	12.5%
Sonora	11.9%	49.9%	28.1%	7.2%	2.6%
Tabasco	3.6%	22.9%	44.1%	16.2%	12.7%
Tamaulipas	5.5%	27.8%	41.8%	14.5%	9.8%
Tlaxcala	4.2%	43.8%	41.1%	8.0%	3.0%
Veracruz	3.8%	22.9%	45.3%	15.7%	12.2%
Yucatán	23.1%	56.4%	16.8%	2.5%	1.1%
Zacatecas	6.5%	23.0%	45.1%	17.2%	7.7%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Sobre el efecto de las instalaciones en las operaciones, a nivel nacional, **casi la mitad (46.6%) del personal operativo de las instituciones de seguridad pública considera que las instalaciones en las que labora le permiten operar de manera eficiente y eficaz**, 37.1% considera que les permiten operar parcialmente y 14.7% que no se los permite.

A nivel subnacional, **los estados mejor evaluados** en cuanto a operatividad son: **Querétaro**, con 85.5% de respuestas positivas, **Yucatán** (82.5%), **Durango** (72.4%), **Estado de México** (69.7%) y **Sonora** (67.9%). En el extremo opuesto, **las entidades con menos respuestas afirmativas son: Quintana Roo** (15.5%), **Nayarit** (21.5%), **Baja California Sur** (25.1%), **Baja California** (25.3%) y **Zacatecas** (31%).

Problemas y limitaciones de las instalaciones

Respecto a problemas específicos relacionados con las instalaciones, las opiniones están divididas, pero inclinadas a una valoración negativa. El 57.2% del personal considera que **falta espacio**, 46.9% que los **espacios están en malas condiciones**, 51.9% que **no hay suficiente capacidad**, y 48.3% que los **espacios no son los adecuados** para la operación.

A nivel subnacional, los **estados con mayor falta de espacio** son: **Nayarit** (79.8%), **Quintana Roo** (79.2%), **Baja California** (78.9%), **Baja California Sur** (75.8%) y **Chiapas** (75.6%). En el caso de **espacios en malas condiciones**, las entidades con mayor incidencia son: **Quintana Roo** (73.3%), **Chiapas** (69.2%), **Veracruz** (66.4%), **Oaxaca** (65.7%), **Zacatecas** (62.2%) y **Baja California Sur** (60.1%). **No hay suficiente capacidad** sobre todo en las instalaciones de: **Quintana Roo** (76.4%), **Nayarit** (72.6%), **Baja California** (71.4%), **Chiapas** (70.2%) y **Baja California Sur** (68.8%). Finalmente, las entidades donde es más frecuente contar con **espacios no adecuados** para la operación son: **Quintana Roo** (72%), **Chiapas** (70.9%), **Nayarit** (70.7%), **Baja California** (65.4%) y **Oaxaca** (64.5%) (ver Tabla 2.40).

Tabla 2.40. Problemas y limitaciones de las instalaciones.

Entidad	Problemática o limitación de las instalaciones			
	Falta de espacio	Espacios en malas condiciones	Insuficiente capacidad	Espacios inadecuados para la operación
Aguascalientes	65.4%	37.1%	52.9%	45.7%
Baja California	78.9%	55.4%	71.4%	65.4%
Baja California Sur	75.8%	60.1%	68.8%	63.0%
Campeche	54.5%	43.9%	46.9%	42.5%
Chiapas	75.6%	69.2%	70.2%	70.9%
Chihuahua	54.2%	47.0%	50.2%	48.5%
Ciudad de México	35.9%	38.9%	29.6%	30.3%
Coahuila	50.7%	45.7%	46.8%	44.8%
Colima	63.7%	53.0%	53.8%	52.7%
Durango	33.7%	30.4%	31.8%	29.6%
Estado de México	42.3%	30.8%	35.0%	31.4%
Guanajuato	46.2%	22.7%	37.1%	31.8%
Guerrero	64.5%	58.3%	60.8%	54.7%
Hidalgo	47.1%	34.0%	40.5%	38.7%
Jalisco	43.6%	36.6%	34.8%	34.8%
Michoacán	54.6%	45.9%	54.1%	48.0%
Morelos	50.4%	48.7%	45.1%	41.1%
Nayarit	79.8%	56.9%	72.6%	70.7%
Nuevo León	48.2%	42.5%	44.5%	41.0%
Oaxaca	68.6%	65.7%	67.8%	64.5%
Puebla	63.4%	55.7%	59.9%	56.8%
Querétaro	29.3%	10.3%	24.6%	19.2%
Quintana Roo	79.2%	73.3%	76.4%	72.0%
San Luis Potosí	58.4%	50.2%	56.7%	49.8%

Entidad	Problemática o limitación de las instalaciones			
	Falta de espacio	Espacios en malas condiciones	Insuficiente capacidad	Espacios inadecuados para la operación
Sinaloa	70.0%	56.0%	59.8%	56.0%
Sonora	55.3%	30.6%	47.6%	39.3%
Tabasco	61.8%	57.5%	57.2%	58.8%
Tamaulipas	58.2%	55.2%	55.6%	55.0%
Tlaxcala	62.5%	42.7%	51.8%	50.8%
Veracruz	65.6%	66.4%	64.3%	60.7%
Yucatán	40.4%	21.4%	35.6%	26.8%
Zacatecas	68.1%	62.2%	65.2%	57.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Mejoras a las instalaciones

La gran mayoría del personal operativo (84.7%) considera que es necesario que se lleven a cabo mejoras, ampliaciones o construcciones a las instalaciones donde labora, de éstos el 33.9% considera que son urgentes y 50.8% que son deseables. Los estados donde la necesidad de mejoras es más latente son: **Baja California Sur** (95%), **Quintana Roo** (93.5%), **Nayarit** (93.1%), **Chiapas** (93.1%) y **Oaxaca** (91%). Cabe destacar el caso de Querétaro, donde únicamente el 56.6% del personal considera que es necesario realizar mejoras, de éstas únicamente el 7.5% considera que son urgentes.

Al preguntarle al personal si se habían realizado mejoras físicas desde el inicio del año a la fecha¹², únicamente el 35.7% respondió de forma afirmativa. Las entidades donde el personal tenía mayor conocimiento de mejoras físicas realizadas durante el año fueron: Querétaro (86.5%), Nuevo León (74.2%), Yucatán (51%), Guanajuato (48.8%) y Coahuila (48.6%). En las que se realizaron menos obras, o bien, no se dieron a conocer al personal fueron: **Quintana Roo** (16.3%), **Oaxaca** (21.9%), **San Luis Potosí** (22.4%), **Tabasco** (24.1%) y **Puebla** (24.1%).

Respecto a la calidad de las mejoras, ampliaciones y construcciones ejecutadas, únicamente el 8.3% del personal operativo respondió que no cumplieron con sus expectativas; el 89.4% del personal considera que cumplieron total (45.2%) o parcialmente (44.2%). Las entidades donde la opinión sobre las mejoras fue más desfavorable son: **Baja California** (19.3%), **Quintana Roo** (18.1%), **Tabasco** (15.6%), **Guerrero** (14.8%) y **Nayarit** (14.7%). Las entidades donde la satisfacción fue sobre todo parcial son: **Oaxaca** (61.1%), **Chiapas** (60.4%), **Michoacán** (59.8%), **Colima** (58.5%) y **Quintana Roo** (58.1%). Finalmente, las entidades en las que la expectativa se cumplió a total cabalidad con mayor frecuencia son: Querétaro (77.8%), Yucatán (67.3%), Campeche (63.7%), Jalisco (60.4%) y Sonora (59.4%).

En cuanto a si las modificaciones realizadas resuelven las necesidades de infraestructura de la institución, la percepción es similar a la que se tiene sobre su

¹² Cabe recordar que el periodo de levantamiento de la encuesta fue del 16 de agosto al 31 de octubre de 2025.



calidad, pues **87.7% del personal encuestado considera que cubre las necesidades**, completa (42.8%) o parcialmente (45%). A nivel estatal, **las entidades con más respuestas negativas son: Baja California (24.8%), Chiapas (20.8%), Quintana Roo (17.1%), Tabasco (16.7%) y Puebla (16.6%)**. De nuevo destaca el estado de Querétaro, donde el 75.9% de las personas encuestadas contestaron que las modificaciones resuelven completamente las necesidades de la institución, le siguen Yucatán (64%), Campeche (60.5%), Durango (59.7%) y Sonora (57%).

Finalmente, **sobre el efecto de las construcciones sobre la mejora de la capacidad operativa, la opinión del personal es positiva**. El 44.2% del personal considera que el efecto es significativo y 42% considera que es relativo; únicamente el 11.7% considera que no tiene efecto. Al desagregar por entidades, **los estados donde menos se percibe una influencia de las mejoras sobre la operatividad coinciden con los peores evaluados en las preguntas anteriores: Baja California (21.7%), Puebla (19.7%), Zacatecas (18.2%), Quintana Roo (17.1%) y Yucatán (16.1%)**.

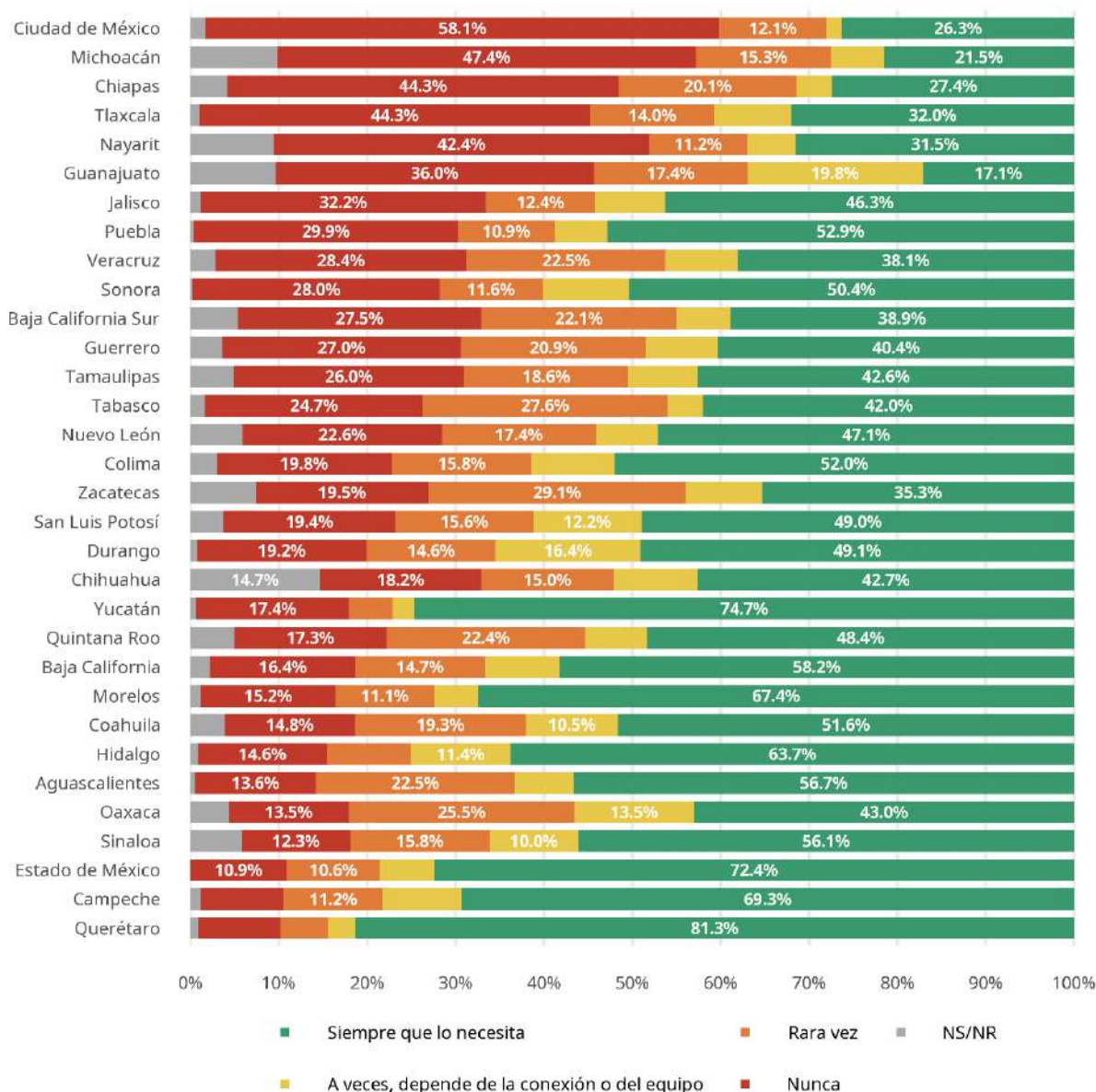
Uso de tecnología

Policía Estatal

Dentro de la policía estatal, el personal tiene acceso a distintos sistemas y bases de datos, por ejemplo, el Registro Nacional de Detenciones (RND), sistemas de videovigilancia (Centros de Control y Comando), Registro Público Vehicular (REPUVE), Registro Nacional de Población (RENAPO), Plataforma México, mapas delictivos y registros de faltas administrativas internas. En el caso del registro de faltas (57.7%), mapas delictivos (56.9) y RENAPO (53.9%), al menos la mitad del personal declaró nunca tener acceso a ellos. Plataforma México, REPUVE y el RND tienen reportes de acceso más elevados, aunque al menos un cuarto del personal contestó nunca utilizarlos.

El acceso a estos sistemas o bases varía profundamente entre entidades. En el caso del RND, las entidades en las que más se registró la respuesta "Nunca" son la Ciudad de México (58.1%), Michoacán (47.4%), Chiapas (44.3%), Tlaxcala (44.3%) y Nayarit (42.4%). Por el contrario, las entidades en las que mayoritariamente el personal contestó que acceden siempre que lo necesitan son: Querétaro (81.3%), Yucatán (74.4%), Estado de México (72.4%), Campeche (69.3%) y Morelos (67.4%). Cabe destacar las entidades donde la posibilidad de acceso depende de la conexión: Guanajuato (19.8%), Durango (16.4%), Oaxaca (13.5%), San Luis Potosí (12.2%) e Hidalgo (11.4%).

Gráfica 2.29. Acceso al Registro Nacional de Detenciones (RND).

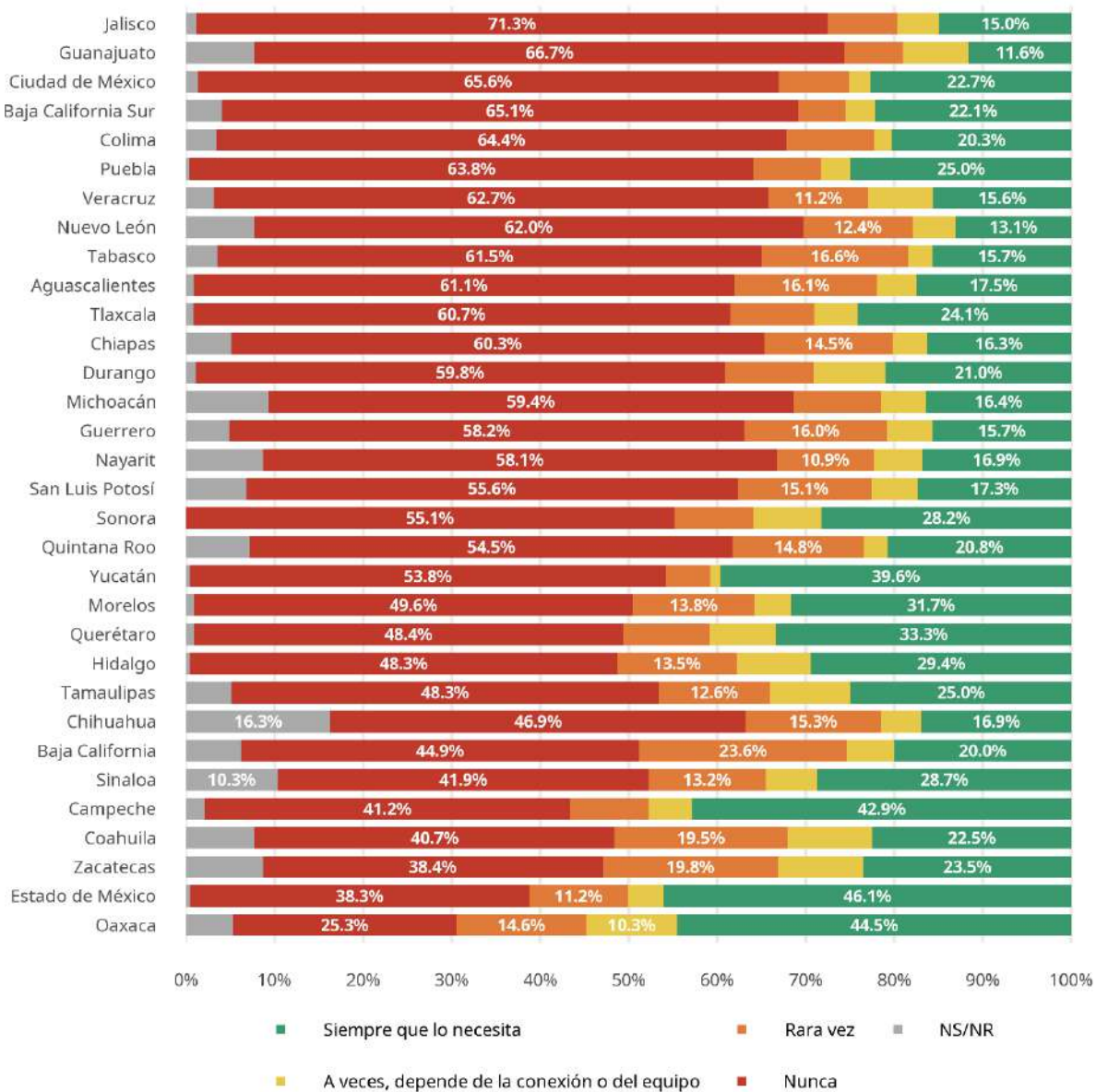


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

El acceso a los sistemas de videovigilancia es menos frecuente (es decir, donde más se respondió que nunca tienen acceso) en: Jalisco (71.3%), Guanajuato (66.7%), Ciudad de México (65.6%), Baja California Sur (65.1) y Colima (64.4%). Las entidades donde el acceso es siempre que se necesita son: Estado de México (46.1%), Oaxaca (44.5%), Campeche (42.9%), Yucatán (39.6%) y Querétaro (33.3%). A diferencia del RND, la conexión no es un factor tan prevalente en el caso de sistemas de videovigilancia, sin embargo, las entidades con el mayor porcentaje son: Oaxaca (10.3%), Zacatecas (9.6%), Coahuila (9.5%), Tamaulipas (9.1%) e Hidalgo (8.4%).

Gráfica 2.30. Acceso al Sistema de videovigilancia o Centro de Control y Comando.

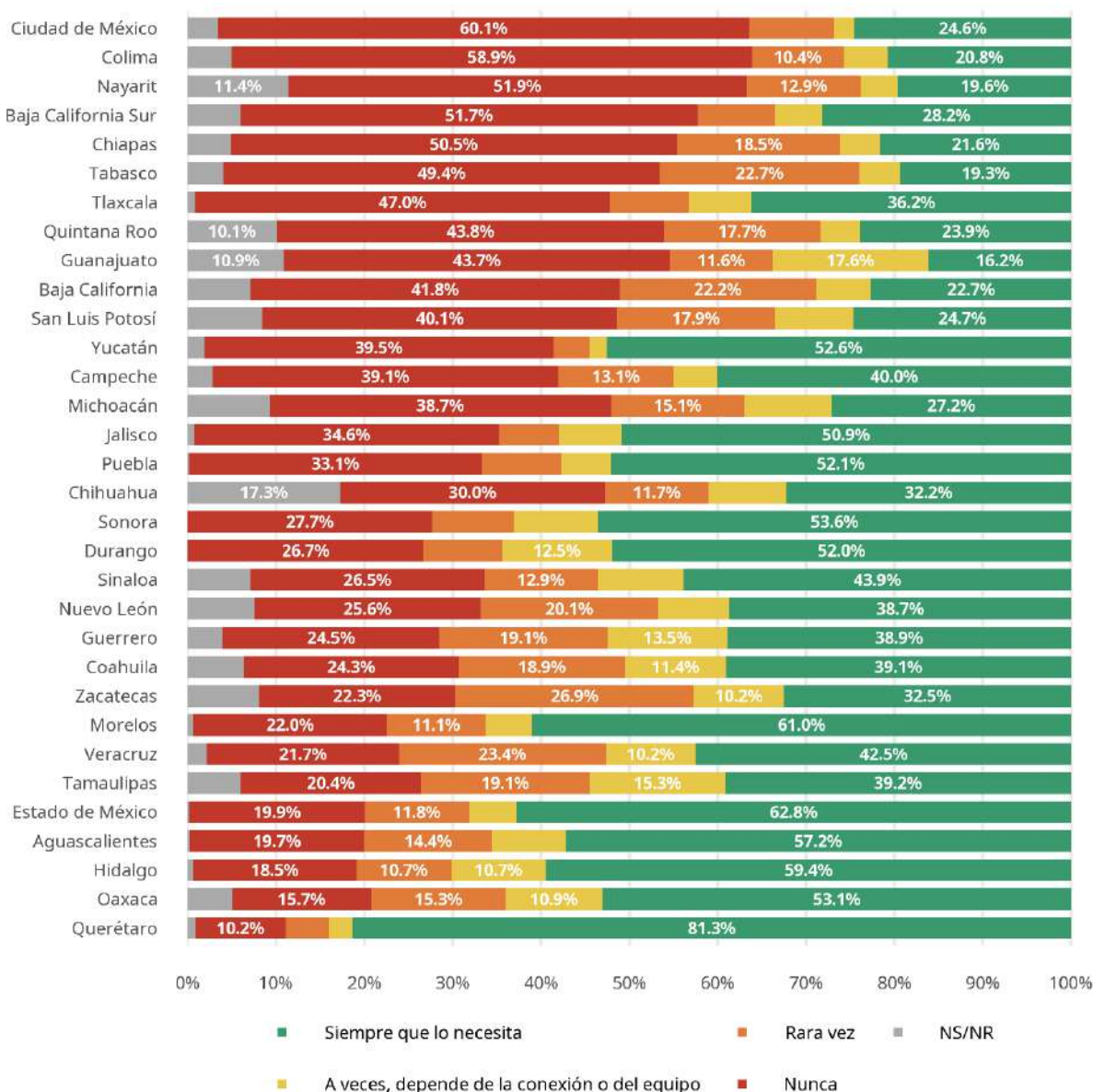


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Las entidades donde los policías estatales reportan nunca tener acceso al REPUVE con mayor frecuencia son: Ciudad de México (60.1%), Colima (58.9%), Nayarit (51.9%), Baja California Sur (51.7%) y Chiapas (50.5%). Por el contrario, donde el acceso está disponible siempre que lo necesitan son: Querétaro (81.3%), Estado de México (62.8%), Morelos (61%), Hidalgo (59.4%) y Aguascalientes (57.2%). El REPUVE tiene porcentajes de dependencia en la conexión ligeramente por encima de los sistemas de videovigilancia, donde las entidades con mayores reportes de esta situación son: Guanajuato (17.6%), Tamaulipas (15.3%), Guerrero (13.5%), Durango (12.5%) y Coahuila (11.4%).

Gráfica 2.31. Acceso al Registro Público Vehicular (REPUVE).

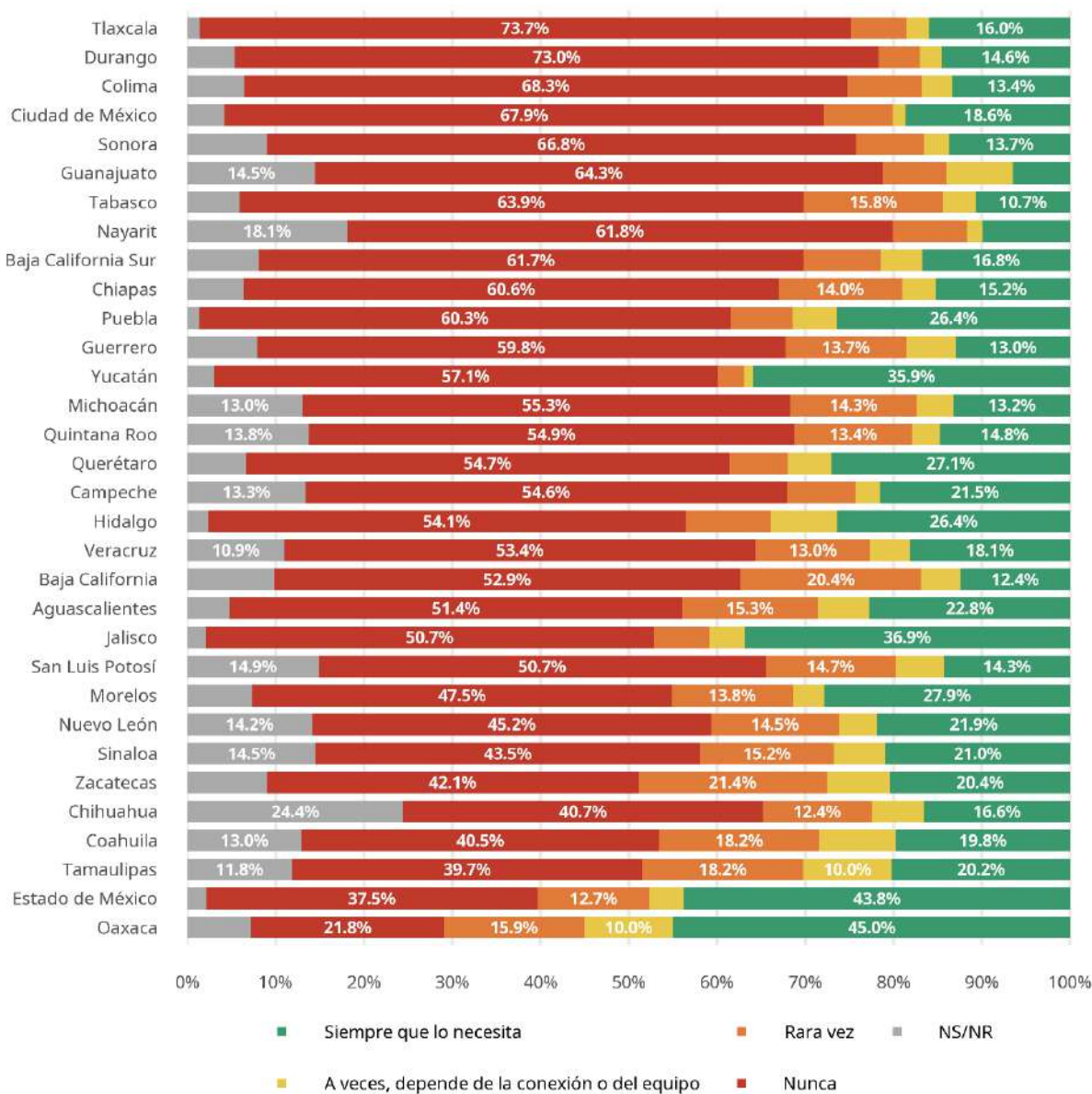


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

El Registro Nacional de Población tiene porcentajes de nulo acceso más elevados que los registros anteriores, donde destacan Tlaxcala con 73.7% de personas que respondieron “nunca”, Durango (73%), Colima (68.3%), Ciudad de México (67.9%) y Sonora (66.8%). Los estados donde el acceso siempre que lo necesitan es frecuente son: Oaxaca (45%), Estado de México (43.8%), Jalisco (36.9%), Yucatán (35.9%), y Morelos (27.9%). Las entidades donde la dependencia en la conexión es más elevada son: Oaxaca (10%), Tamaulipas (10%), Coahuila (8.6%), Hidalgo (7.5%) y Guanajuato (7.5%).

Gráfica 2.32. Acceso al Registro Nacional de Población (RENAPO).

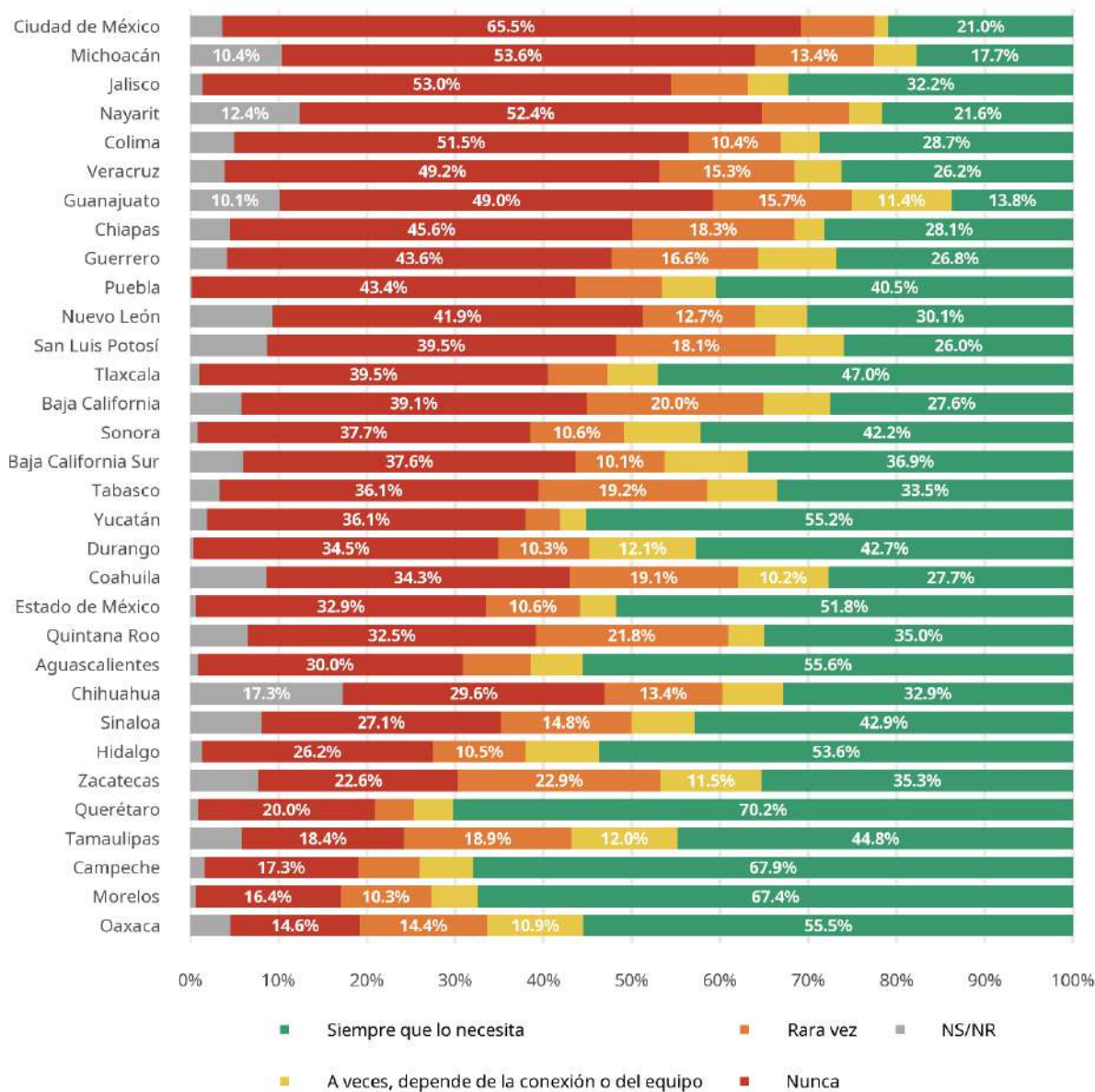


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

El acceso a Plataforma México presenta grandes brechas entre estados. Por un lado, el acceso cuando lo necesitan es más frecuente en Querétaro (70.2%), Campeche (67.9%), Morelos (67.4%), Aguascalientes (55.6%) y Oaxaca (55.5%). Por el otro, el acceso nulo es más frecuente en: Ciudad de México (65.5%), Michoacán (53.6%), Jalisco (53%), Nayarit (52.4%) y Colima (51.5%). La dependencia en la conexión es más frecuente en Durango (12.1%), Tamaulipas (12%), Zacatecas (11.5%), Guanajuato (11.4%) y Oaxaca (10.9%).

Gráfica 2.33. Acceso a Plataforma México.

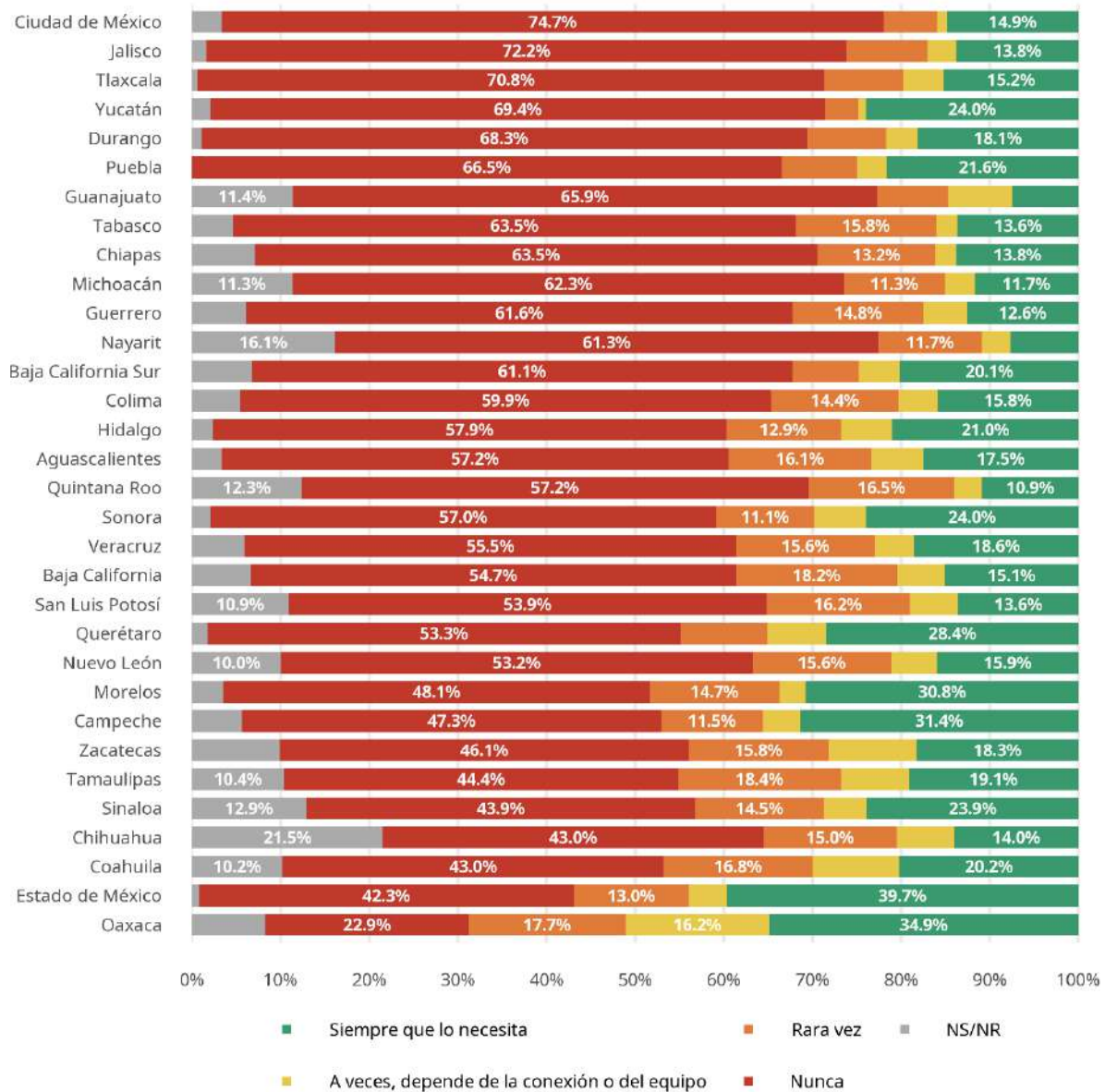


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Los mapas delictivos o herramientas de georreferenciación tienen un porcentaje de acceso menos comparado al de otros sistemas. Las entidades con mayor porcentaje de respuestas de acceso cada vez que lo necesitan no superan el 40%: Estado de México (39.7%), Oaxaca (34.6%), Campeche (31.4%), Morelos (30.8%) y Querétaro (28.4%). Por el contrario, la mayor parte de respuestas se concentran en “Nunca”, y la lista está encabezada por: Ciudad de México (74.7%), Jalisco (72.2%), Tlaxcala (70.8%), Yucatán (69.4%) y Durango (68.3%). La dependencia en la conexión es más frecuente en Oaxaca (16.2%), Zacatecas (9.9%), Coahuila (9.8%), Tamaulipas (7.7%) y Guanajuato (7.2%).

Gráfica 2.34. Acceso a Mapas delictivos o herramientas de georreferenciación.

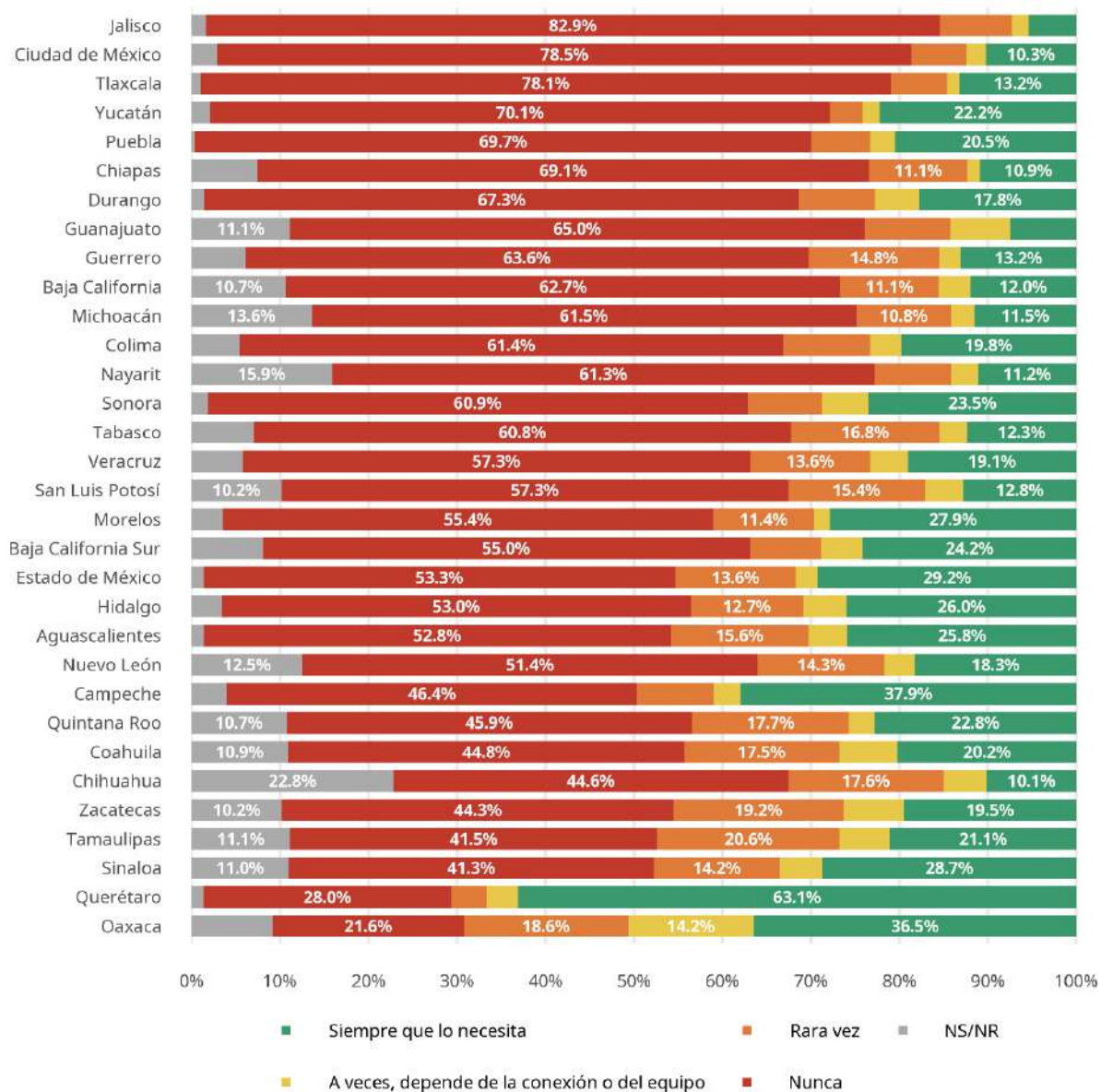


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Por último, los registros de faltas administrativas o infracciones de la institución también tienen un acceso bajo. Entre las entidades donde es más frecuente nunca tener acceso, destacan Jalisco (82.9%), Ciudad de México (78.5%), Tlaxcala (78.1%), Yucatán (70.1%) y Puebla (69.7%). Las entidades que destacan en el acceso conforme a necesidad son: Querétaro (63.1%), Campeche (37.9%), Oaxaca (36.5%), Estado de México (29.2%) y Sinaloa (28.7%). Y la dependencia en la conexión es mayor en: Oaxaca (14.2%), Zacatecas (6.8%), Guanajuato (6.8%), Coahuila (6.6%) y Tamaulipas (5.6%).

Gráfica 2.35. Acceso a registro de faltas administrativas o infracciones de la institución.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

La siguiente gráfica muestra la prevalencia de seis tipos de obstáculos tecnológicos (equipos obsoletos, deficiencias de internet, falta de capacitación, fallas en plataformas institucionales, restricciones jerárquicas de acceso y falta de tiempo para llenar sistemas) reportados por las y los policías estatales de las 32 entidades federativas. El indicador presentado corresponde a la suma de respuestas "a veces" y "siempre" para cada tipo de problema, con el fin de capturar aquellas dificultades que se presentan de forma recurrente en el entorno laboral. Las entidades se ordenan de menor a mayor

índice promedio, de modo que el gradiente de color refleja directamente la distribución de la problemática a nivel nacional.

Gráfica 2.36. Temáticas de las capacitaciones recibidas.

Porcentaje del personal que reporta problema recurrente ("a veces" o "siempre")

	Equipos obsoletos	Fallas internet	Falta capacitación	Fallas plataforma	Restricciones jerárquicas	Poco tiempo
Nacional	36.7%	46%	42.8%	41.4%	32.9%	33.7%
San Luis Potosí	55.9%	60.5%	56.1%	57.5%	49.7%	51.2%
Colima	52.5%	64.9%	56.4%	56.9%	42.6%	46.6%
Quintana Roo	52.9%	56.9%	54.5%	53.2%	44.6%	47.1%
Veracruz	47.5%	60.8%	58.7%	54.5%	39.4%	43%
Guerrero	51.3%	58.8%	55.8%	48.6%	41.4%	44.5%
Baja California Sur	49.6%	63.8%	53.7%	49.6%	43.6%	37.6%
Oaxaca	47.2%	57.6%	50.6%	48%	42.6%	45.2%
Zacatecas	44.3%	51.7%	56.3%	48.3%	43.1%	44.9%
Puebla	43.7%	57.3%	54.4%	49.3%	36.6%	40.3%
Chihuahua	43.6%	50.2%	48.9%	46%	39.1%	39.4%
Baja California	44.4%	44.9%	45.4%	45.3%	42.2%	41.8%
Aguascalientes	43.6%	52.8%	45%	54.2%	33.6%	30.8%
Michoacán	44.2%	51.3%	49%	41.9%	37.1%	36%
Nuevo León	41%	46.9%	46.9%	45.5%	40.5%	38%
Morelos	30.5%	54.5%	46.6%	52.2%	31.7%	36.6%
Chiapas	36.6%	44.1%	44.1%	42.3%	39.8%	39.6%
Tamaulipas	43.5%	45.2%	40.4%	43.6%	35.7%	34.8%
Tabasco	32.7%	39.4%	42%	36.3%	34.8%	35.5%
Nayarit	40.2%	41.5%	42.6%	30.3%	30.3%	32.5%
Hidalgo	29.6%	42.3%	38.5%	41.6%	31.1%	31.5%
Durango	31.6%	45.5%	38.4%	39.1%	20.2%	25.2%
Querétaro	23.1%	46.7%	28.9%	49.7%	25.8%	23.5%
Sinaloa	27.4%	39.3%	33.6%	32%	27.5%	27.8%
Guanajuato	26.6%	36.5%	39.2%	29.2%	25.8%	25.9%
Coahuila	31.4%	36.8%	29.6%	30%	26.2%	28.7%
Campeche	25.3%	36.8%	36.1%	35.3%	23.2%	24.4%
Tlaxcala	28.7%	33%	36.4%	31.8%	25.3%	25.5%
Yucatán	19.3%	29.6%	33.6%	32.4%	29.3%	30.5%
Estado de México	22.8%	34.6%	27.5%	27.4%	17.3%	18.7%
Ciudad de México	24%	26.3%	29.3%	23.6%	18%	20.3%
Sonora	16.6%	30.1%	24%	28.8%	19.5%	16.9%
Jalisco	21.3%	31.3%	25.5%	20.6%	15.7%	15.1%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Los resultados muestran diferencias importantes entre entidades. Sonora, Querétaro, el Estado de México, Durango y Jalisco registran los menores índices promedio de problema recurrente, con valores que en la mayoría de los rubros no superan el 25%. En contraste, Oaxaca, San Luis Potosí, Quintana Roo, Zacatecas y Chiapas presentan los índices más altos, con promedios de entre 45% y 55% dependiendo del tipo de obstáculo.

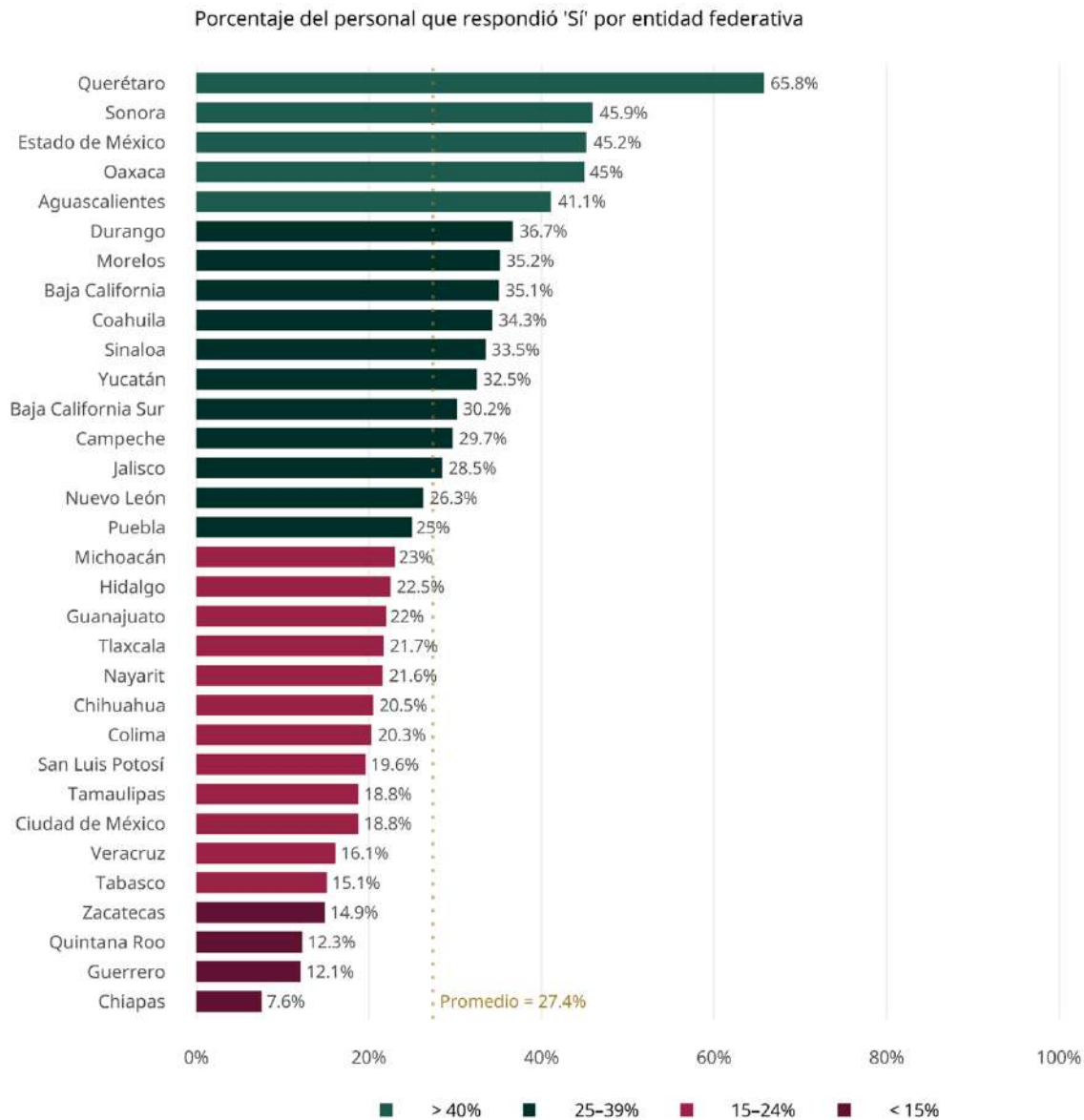


A nivel nacional, las fallas en la conexión a internet o red institucional y las fallas en la plataforma o sistema institucional son los problemas más frecuentes, con promedios de 38% y 37% respectivamente. La falta de acceso por restricciones jerárquicas registra el menor promedio nacional, aunque con una dispersión considerable entre entidades.

Por su parte, la **capacitación sobre el uso ético y legal de la información digital presenta una cobertura limitada entre el personal de las policías estatales**. A nivel general, el **69.1% del personal encuestado señaló no haber recibido este tipo de formación**, mientras que únicamente el 26.0% respondió afirmativamente y el 4.9% no supo o no respondió. Esto evidencia una brecha importante en un tema estratégico, considerando que el manejo de bases de datos, cámaras, registros y otras herramientas digitales exige conocimientos claros sobre privacidad, legalidad, protección de datos y uso responsable de la información.

El análisis por entidad muestra fuertes disparidades territoriales. Querétaro destaca ampliamente como la entidad con mayor proporción de personal capacitado (65.8%), seguida por Sonora (45.9%), Estado de México (45.2%), Oaxaca (45.0%) y Aguascalientes (41.1%). En contraste, diversas entidades registran niveles particularmente bajos de capacitación. Chiapas ocupa el último lugar con apenas 7.6% de respuestas afirmativas, seguido de Guerrero (12.1%), Quintana Roo (12.3%), Zacatecas (14.9%), Tabasco (15.1%) y Veracruz (16.1%). La baja cobertura en estos estados podría traducirse en mayores riesgos operativos y legales vinculados al uso inadecuado de información sensible.

Gráfica 2.37. Capacitación sobre el uso ético y legal de la información digital.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Policía Ministerial

En términos generales, el personal de la policía ministerial reporta niveles relativamente altos de familiaridad con tecnologías de uso cotidiano, aunque persisten brechas importantes en herramientas especializadas para la investigación criminal y en la disponibilidad de recursos materiales.

Respecto al nivel de conocimiento tecnológico, destacan competencias consolidadas en dispositivos y plataformas de uso común. Más de siete de cada diez personas encuestadas reportan conocimientos intermedios o avanzados en teléfono inteligente (70.1%), manejo de internet (71.3%), correo electrónico (68.1%), redes sociales (69.1%) y

computadora (72.0%). También el equipo de radiocomunicación presenta un nivel favorable, con 55.1% que declara manejo intermedio o avanzado.

Sin embargo, el **dominio disminuye en herramientas directamente vinculadas con tareas de investigación**. Solo el 50.3% reporta conocimientos intermedios o avanzados en **bases de datos para realizar investigación**, mientras que en **registros e imágenes para identificar sospechosos** esta proporción baja a 41.5%. El caso más crítico es el **uso de drones**, donde 58.1% reconoce no saber utilizarlos o apenas conocerlos, y únicamente 19% señala un nivel intermedio o avanzado.

Tabla 2.41. Conocimiento sobre uso y operación de tecnologías de información y comunicación.

Tecnologías de información y comunicación	Nivel de conocimiento sobre el uso y operación				
	Desconozco qué es y cómo se usa	Lo conozco, pero no sé cómo se usa	Conocimiento básico de su uso	Conocimiento intermedio de su uso	Conocimiento avanzado de su uso
Equipo de radiocomunicación	2.9%	4.8%	36.2%	27.0%	28.1%
Computadora	1.4%	1.6%	24.4%	32.4%	39.6%
Cámara fotográfica	4.1%	7.8%	32.9%	27.1%	25.6%
Cámara de vídeo	4.6%	8.5%	32.7%	26.7%	24.4%
Tabletas	4.4%	6.2%	27.8%	28.1%	30.2%
Teléfono inteligente	3.1%	3.2%	21.6%	25.3%	44.8%
Manejo del internet	1.7%	2.3%	23.7%	28.3%	43.0%
Redes sociales	2.1%	3.0%	24.6%	28.6%	40.5%
Redes locales (intranet)	7.4%	7.3%	27.0%	25.4%	30.3%
Correo electrónico	2.0%	3.1%	25.8%	27.6%	40.5%
Dron	18.4%	39.7%	18.5%	9.5%	9.5%
Bases de datos para realizar investigación	7.0%	11.9%	28.7%	24.0%	26.3%
Registros e imágenes para identificar sospechosos	12.2%	17.2%	25.5%	20.1%	21.4%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En cuanto a la **disponibilidad de infraestructura y recursos**, los déficits son notorios y heterogéneos entre entidades federativas. A nivel nacional, una proporción relevante del personal reporta no contar con insumos básicos para su labor, como salas para entrevistas, cámaras fotográficas, acceso a bases de datos o canales de coordinación interinstitucional.

Las mayores carencias se observan en estados como Puebla, Chiapas, Quintana Roo, Guerrero y Tabasco, donde coinciden altos porcentajes de personal sin sala de entrevistas, sin cámara fotográficas y sin acceso a registros especializados. Por ejemplo,

en Puebla, 74.2% no cuenta con cámara fotográfica, 69.2% no tiene acceso a registros e imágenes para identificar sospechosos y 65% carece de canales abiertos de comunicación con otras instancias.

En contraste, **Querétaro, Durango, Sonora, y Nuevo León muestran mejores condiciones**, con menores porcentajes de carencia en varios rubros estratégicos.

Gráfica 2.38. Disponibilidad de infraestructura y recursos.

Porcentaje de personal que no cuenta con los siguientes elementos

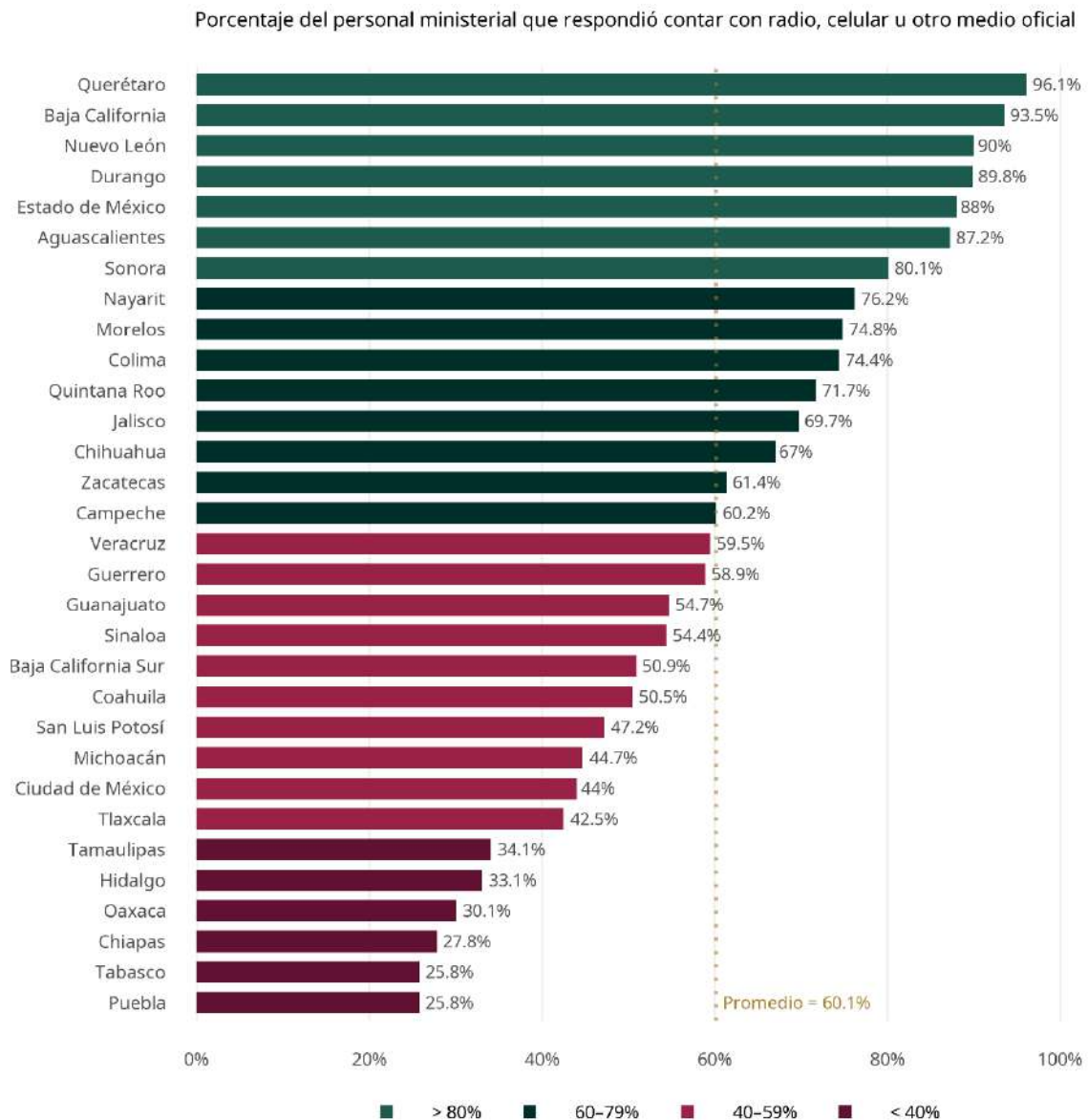
	Sala para entrevistas	Cámara de Gessell	Cámara fotográfica	Acceso a base de datos para investigación	Acceso a registros e imágenes para identificar sospechosos	Canales de comunicación abiertos para colaborar con otras instancias
Nacional	43%	35.6%	49.6%	20.7%	31.4%	36%
Puebla	69.2%	56.7%	74.2%	41.7%	69.2%	65%
Quintana Roo	65.8%	77.5%	73.3%	44.2%	52.5%	51.7%
Guerrero	65.6%	71.1%	62.2%	36.7%	54.4%	54.4%
Chiapas	68.4%	34.2%	68.4%	48.1%	55.7%	60.8%
Tabasco	46.1%	32.6%	51.7%	42.7%	50.6%	62.9%
Baja California	49.5%	67.7%	67.7%	23%	34.4%	41.9%
Oaxaca	58.7%	67.1%	50.3%	25.9%	36.4%	42%
Tamaulipas	51.2%	33.3%	67.5%	27.6%	43.1%	39.8%
Yucatán	12.5%	87.5%	62.5%	12.6%	25%	50%
Baja California Sur	25%	28.6%	49.1%	35.7%	50%	52.7%
Estado de México	31.3%	41%	32.5%	41%	45.8%	34.9%
Jalisco	51.6%	31.6%	57.4%	21.3%	29.7%	32.9%
Michoacán	54.3%	21.3%	55.3%	14.9%	33%	41.5%
Hidalgo	46.6%	55.1%	36.4%	9.3%	28%	33.9%
Nayarit	46.4%	26.5%	52.3%	23.8%	31.1%	23.8%
Chihuahua	49.1%	25.4%	58%	8%	26.3%	35.3%
Zacatecas	40.2%	47.2%	52%	13.8%	22.8%	21.3%
Veracruz	25.3%	59.5%	46.8%	11.4%	24.1%	29.1%
Coahuila	32.7%	13.9%	42.8%	28.8%	31.7%	38%
Sinaloa	37.7%	32.2%	42.3%	18%	23.8%	33.1%
Colima	43.9%	17.1%	47.6%	18.3%	32.9%	26.8%
Tlaxcala	58.9%	23.3%	38.4%	5.5%	21.9%	34.2%
Campeche	41.7%	35.9%	28.2%	11.7%	27.2%	34%
Ciudad de México	38.7%	38.7%	41.3%	13.3%	21.3%	18.7%
Aguascalientes	39.4%	9.6%	53.2%	13.8%	20.2%	30.9%
Morelos	34.4%	6.1%	50.4%	9.9%	14.5%	39.7%
San Luis Potosí	50.9%	7.5%	45.3%	13.2%	17%	20.8%
Durango	14%	51%	33.1%	10.2%	20.4%	22.9%
Guanajuato	31.4%	12.2%	48.8%	11%	21.5%	25.6%
Nuevo León	30%	5.5%	41.8%	14.5%	20.9%	29.1%
Sonora	31.9%	15.3%	44%	8.8%	11.6%	16.2%
Querétaro	34.6%	5.5%	11%	2.4%	6.3%	9.4%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Sobre los **medios de comunicación institucional**, a nivel nacional, en promedio el 60.1% del personal de la policía ministerial reporta contar con un radio, celular u otro medio. Las **mejores coberturas se registran en Querétaro (96.1%), Baja California**

(93.5%) y **Nuevo León** (90%), mientras que **los niveles más bajos aparecen en Puebla** (25.8%), **Tabasco** (25.8%) y **Chiapas** (27.8%).

Gráfica 2.39. Disponibilidad de medio de comunicación institucional (%).



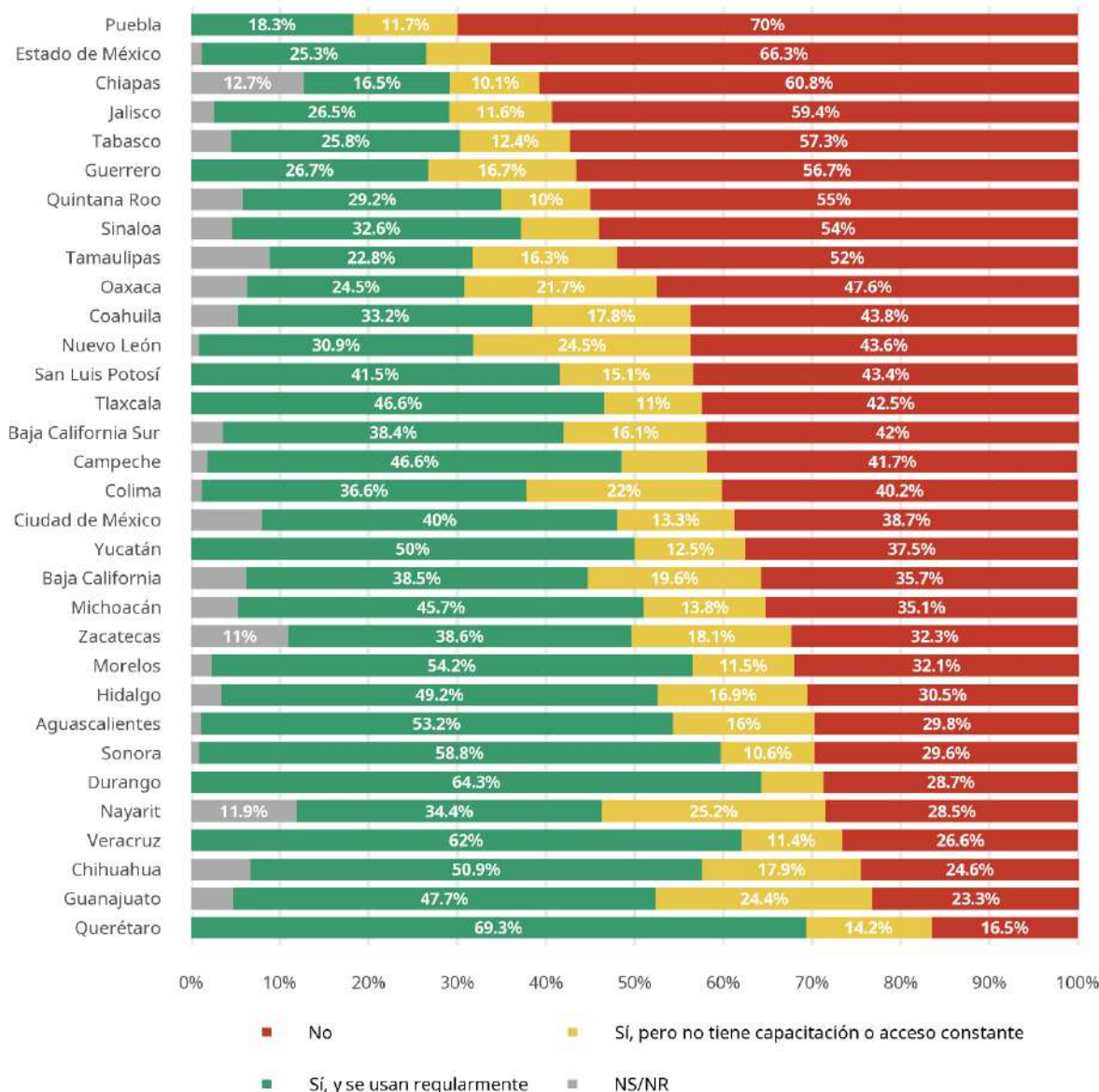
Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Nota: El porcentaje contempla al personal ministerial que respondió “Sí, funciona adecuadamente” o “Sí, pero presenta fallas o limitaciones”.

Respecto al **acceso a plataformas tecnológicas para realizar investigaciones**, como software de análisis criminal, mapas, y geolocalización, únicamente el 40.3% señala utilizarlas regularmente. Otro 15.2% refiere acceso inconstante o falta de capacitación, y 40.3% afirma no contar con acceso alguno. A nivel estatal, **las entidades con menos acceso a estas plataformas son Puebla** (70% sin acceso), **Estado de México** (66.3%), **Chiapas** (60.8%), **Jalisco** (59.4%) y **Tabasco** (57.3%). Por su parte, **las entidades en las**

que se usan con más regularidad son **Querétaro** (69.3%), **Durango** (64.3%). **Veracruz** (62%), **Sonora** (58.8%) y **Morelos** (54.2%). Finalmente, en Nayarit (25.2%), Nuevo León (24.5%), Guanajuato (24.4%), Colima (22%) y Oaxaca (21.7%) alrededor de un cuarto del personal reporta contar con acceso inconstante o no estar capacitados para utilizar estas plataformas.

Gráfica 2.40. Acceso a plataformas tecnológicas para realizar investigaciones.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Finalmente, sobre el **Sistema Nacional de Información** (SNI), casi la mitad del personal (47.3%) indica no contar con equipo para consultarlo en su área de trabajo, el 39.1% reporta sí contar con equipo y 13.6% no sabe o no responde. Las entidades en las que menos se cuenta con equipo de consulta son: Chiapas (79.7%), Puebla (75%), Tabasco (70.8%), Guerrero (70%) y Estado de México (67.5%), mientras que las entidades con más



disponibilidad de equipos son: Tlaxcala (72.6%), Colima (68.3%), Hidalgo (67.8%) y Durango (67.5%).

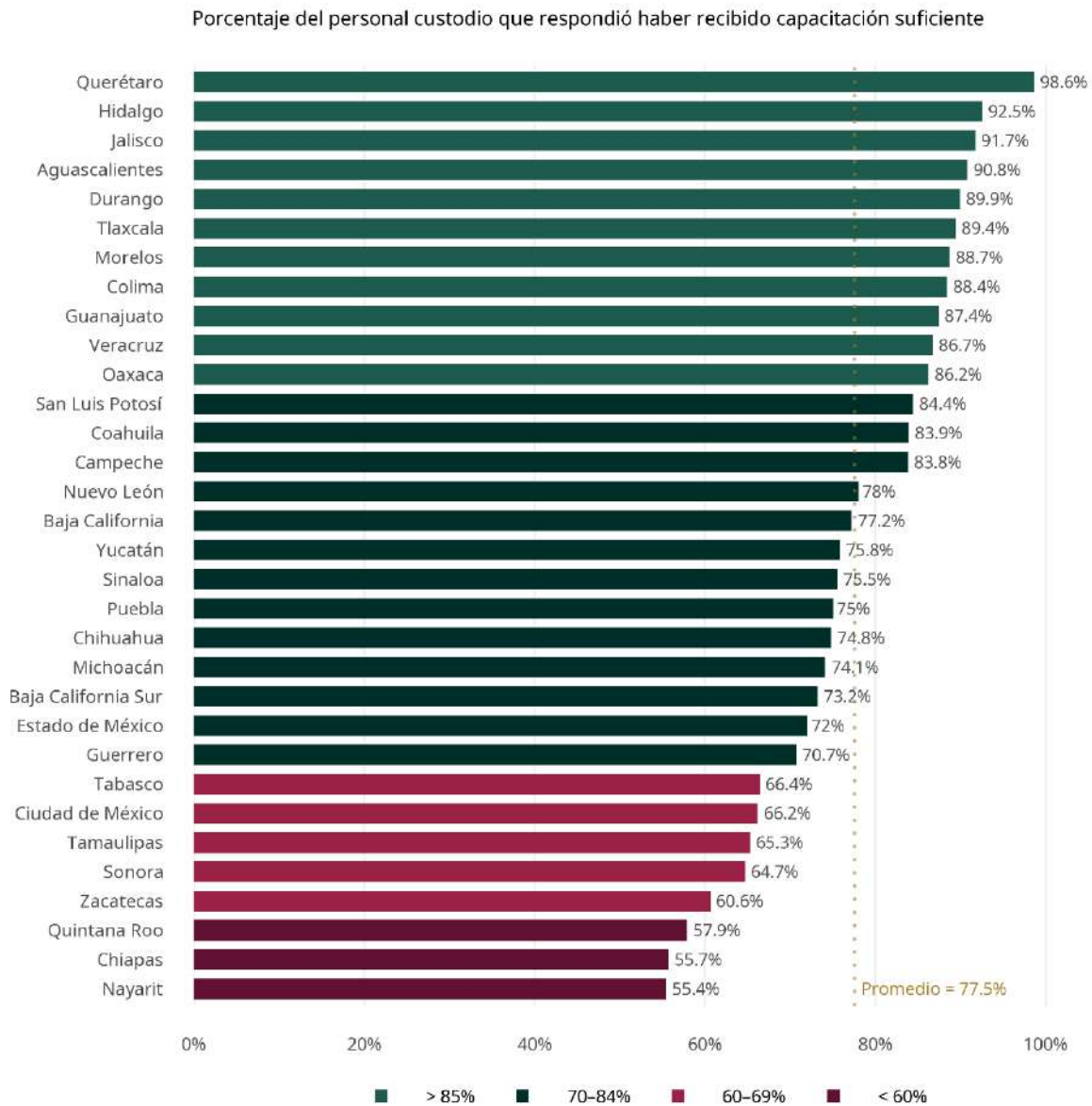
Aun así, más de la mitad (55.9%) del personal encuestado señala haber solicitado información del SNI respecto de vehículos robados, mandamientos judiciales u otra información. El 38% respondió no haber realizado una solicitud y 6.1% no sabe o no responde. A nivel estatal, las entidades en las que más se reporta haber realizado una solicitud de información en el ejercicio de sus funciones son: Tlaxcala (97.3%), Querétaro (95.3%), Durango (84.7%) e Hidalgo (83.9%). Las entidades en las que menos se han realizado estas solicitudes son: Chiapas (68.4%), Guerrero (64.4%), Estado de México (63.9%), Nuevo León (60.9%) y Baja California (56.4%).

Custodio

En materia tecnológica y de seguridad operativa, el personal de custodia reporta avances parciales en capacitación y uso de herramientas básicas, pero también rezagos importantes en sistemas de videovigilancia, identificación biométrica y acceso a plataformas de información penitenciaria. Los resultados reflejan una infraestructura desigual entre entidades y una fuerte percepción de necesidad de modernización tecnológica.

Respecto a la capacitación en equipos de radiocomunicación, los resultados son mayoritariamente positivos. A nivel nacional, el 77.5% del personal señala haber recibido capacitación suficiente para su uso, mientras que 20.3% considera no haberla recibido. Las entidades con mejores niveles de capacitación son Querétaro (98.6%), Hidalgo (92.5%), Jalisco (91.7%) y Aguascalientes (90.8%). En contraste, los porcentajes más bajos se observan en Nayarit (55.4%), Chiapas (55.7%), Quintana Roo (57.9%) y Zacatecas (60.6%).

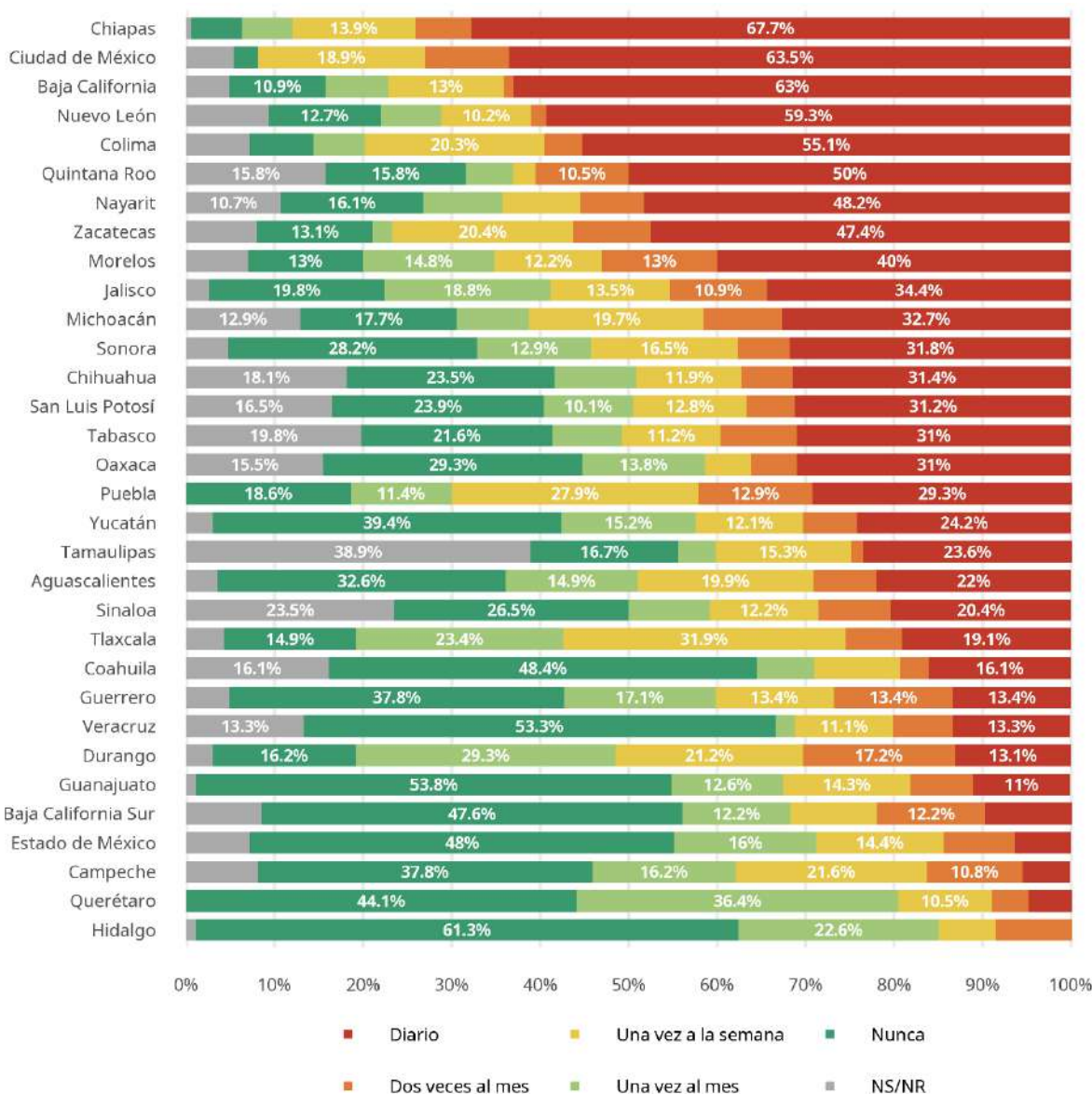
Gráfica 2.41. Capacitación en equipos de radiocomunicación.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

No obstante, la capacitación no necesariamente se traduce en funcionamiento adecuado de los sistemas. **Solo el 25.7% del personal reporta que los sistemas de radiocomunicación nunca presentan fallas, mientras que 41.3% afirma que las fallas ocurren con frecuencia** (14.2% diario, 9.6% semanal, 11.6% una vez al mes y 5.9% dos veces al mes).

Gráfica 2.42. Frecuencia en fallas de los sistemas de radiocomunicación.

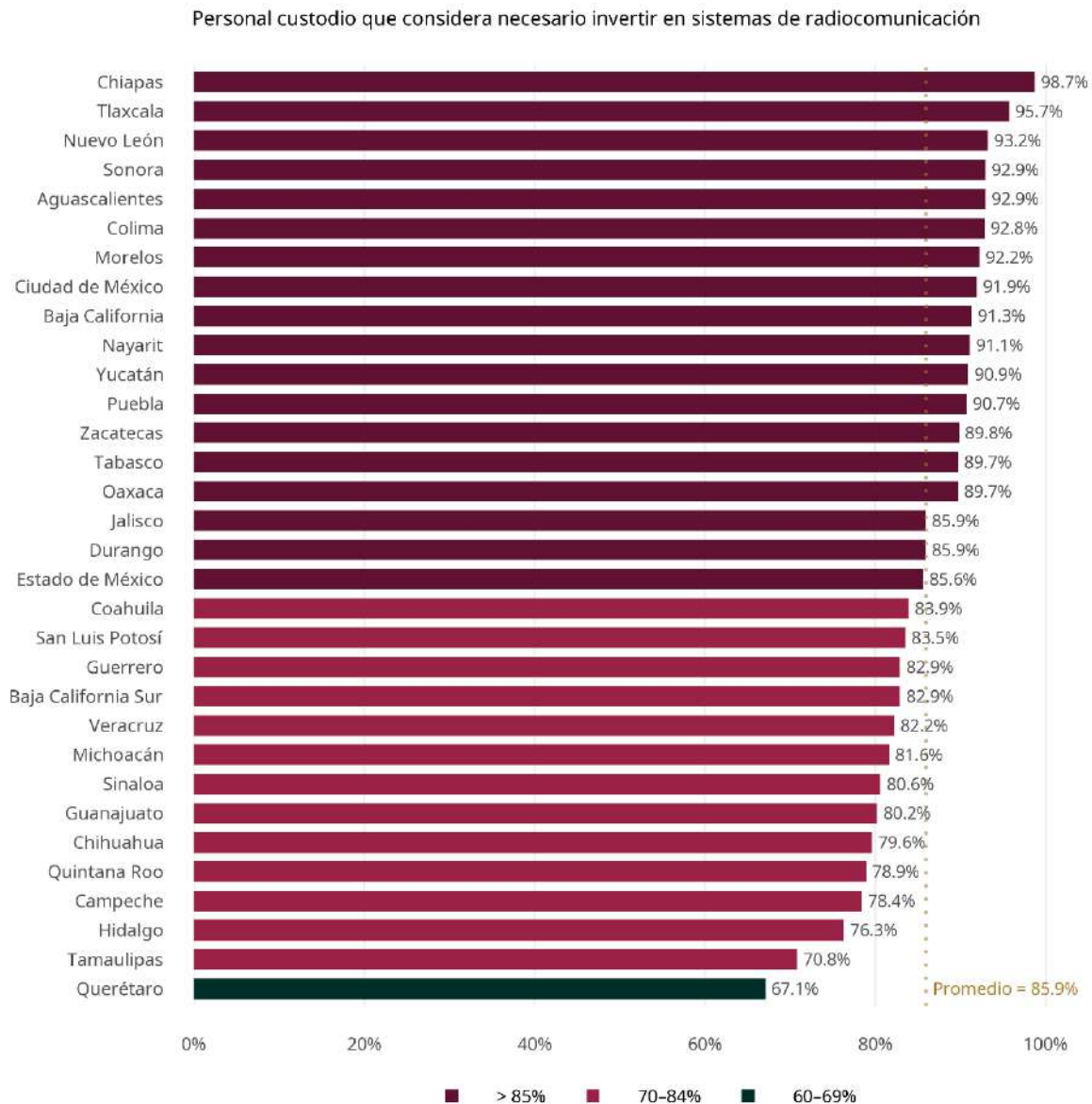


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

Esta situación coincide con una **demanda casi generalizada de mejora: 85.9% considera necesario invertir más en la actualización de estos sistemas**. Las mayores exigencias de inversión se registran en Chiapas (98.7%), Tlaxcala (95.7%), Nuevo León (93.2%), Sonora (92.9%) y Aguascalientes (92.9%).

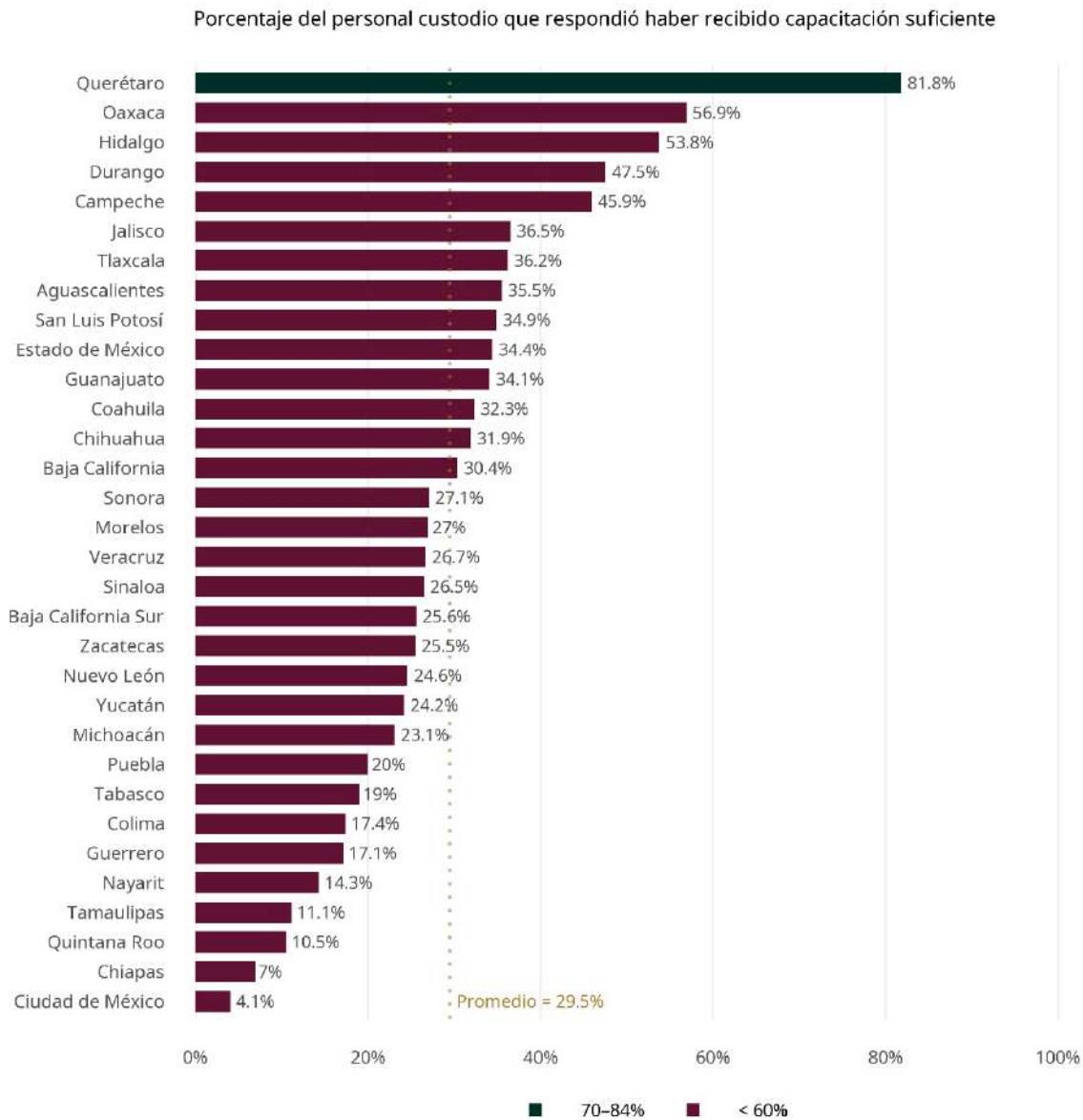
Gráfica 2.43. Importancia de la inversión en la actualización de los sistemas de radiocomunicación.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En el caso de los **equipos de videovigilancia**, el panorama es considerablemente más crítico. Solo 29.5% del personal considera haber recibido capacitación suficiente sobre su uso, mientras que 64.9% respondió negativamente. Las entidades con mejores niveles de capacitación son Querétaro (81.8%), Oaxaca (56.9%) e Hidalgo (53.8%), pero en varios estados los niveles son muy bajos, como Ciudad de México (4.1%), Chiapas (7.0%), Quintana Roo (10.5%) y Tamaulipas (11.1%).

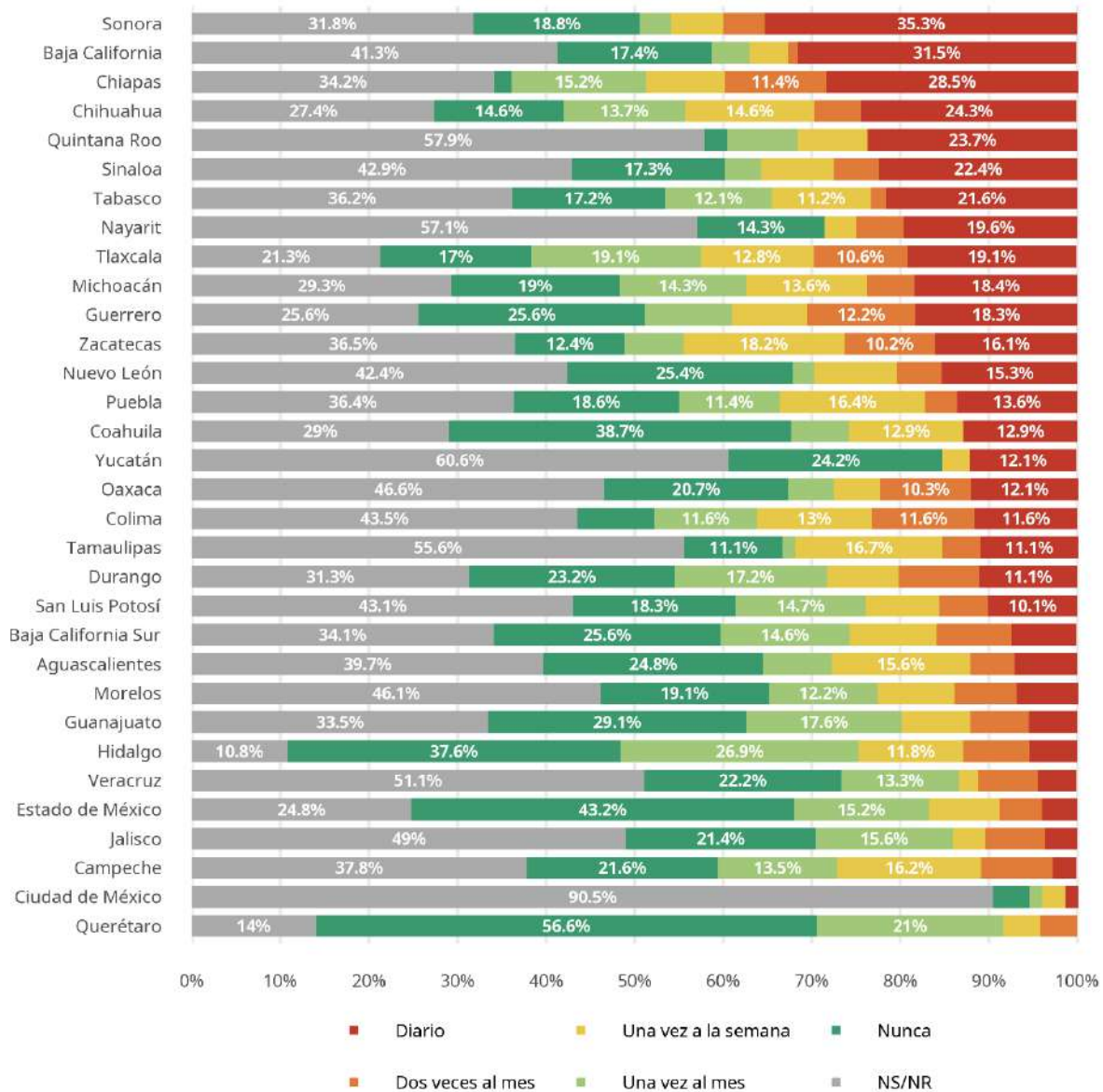
Gráfica 2.44. Suficiencia en capacitación sobre el uso de equipos de videovigilancia.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Además, los sistemas de videovigilancia presentan fallas recurrentes. Solo 21.4% reporta que nunca fallan, mientras que 66% indica fallas frecuentes (31.2 % diarias, 14.7% semanales, 12.4% una vez al mes y 7.7% dos veces al mes). A ello se suma que 37.3% no sabe o no responde, lo que puede reflejar desconocimiento operativo o escasa interacción con el sistema.

Gráfica 2.45. Frecuencia de fallas en los sistemas de videovigilancia.

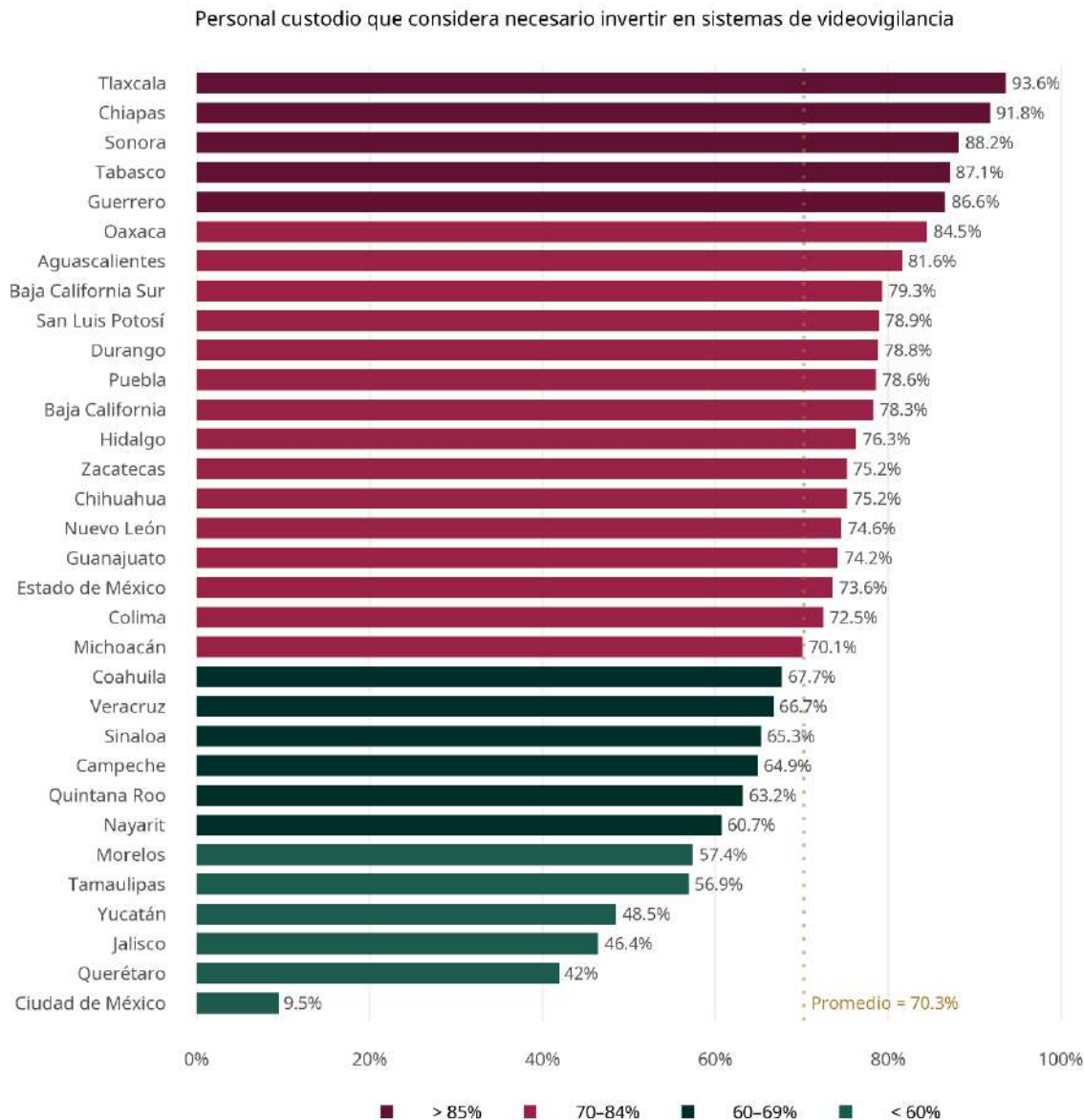


Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

NS/NR: No sabe o no responde.

En consecuencia, 70.3% considera necesario invertir más en la actualización de la videovigilancia, destacando Tlaxcala (93.6%), Chiapas (91.8%), Sonora (88.2%) y Tabasco (87.1%).

Gráfica 2.46. Importancia de la inversión en la actualización de los sistemas de videovigilancia.



Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

En cuanto a los **métodos de identificación de personas privadas de la libertad**, predominan mecanismos tradicionales. Se utilizan principalmente la fotografía de ingreso (87.7%), las huellas dactilares en registro físico (84.7%) y, en menor medida, huellas digitales (69%). Las tecnologías biométricas más avanzadas tienen una presencia reducida: solo 38.7% reporta uso de identificación facial y 21.1% de escaneo de iris. En casi la mitad de los centros no existe esta última tecnología (47.7%).

Tabla 2.42. Métodos de identificación de personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios.

Métodos de identificación	Tipo de uso			
	Se utiliza	Contamos con la tecnología, pero no se utiliza	No contamos con la tecnología	No sabe/no responde
Fotografía de ingreso	87.7%	2.9%	4.2%	5.3%
Huellas dactilares (registro físico)	84.7%	3.7%	5.5%	6.1%
Huellas dactilares (registro digital)	69.0%	5.9%	15.2%	10.0%
Escaneo de iris	21.1%	9.7%	47.7%	21.5%
Identificación facial	38.7%	8.0%	36.2%	17.1%
Identificación odontológica	20.2%	9.2%	46.7%	23.9%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Una tendencia similar se observa en los **métodos de control del personal penitenciario**. Son comunes la credencial institucional con fotografía (86.7%) y la firma en bitácora física (82.6%), mientras que los mecanismos automatizados son menos frecuentes: registro digital con lector de credencial (41.7%), huella dactilar (55.6%), escaneo facial (27.5%) y escaneo de iris (13.4%). En este último caso, 58.9% reporta que no cuentan con la tecnología.

Tabla 2.43. Métodos de control de identificación y registro para ingreso y control del personal en el centro penitenciario.

Métodos de identificación y registro	Tipo de uso			
	Se utiliza	Contamos con la tecnología, pero no se utiliza	Se utiliza	No sabe/no responde
Credencial institucional con fotografía	86.7%	4.5%	3.7%	5.0%
Firma en bitácora física de entrada y salida	82.6%	5.3%	6.4%	5.7%
Registro digital (lector de credencial)	41.7%	10.0%	38.4%	9.9%
Huella dactilar	55.6%	8.9%	27.3%	8.3%
Escaneo facial	27.5%	11.6%	48.4%	12.5%
Escaneo de iris	13.4%	11.9%	58.9%	15.8%

Fuente: Encuesta Institucional FASP 2025.

Finalmente, respecto al **Sistema Nacional de Información Penitenciaria del Sistema Único Criminal**, el acceso es limitado. El 61.9% del personal no cuenta con acceso y 29.7% desconoce si existe equipo para consultarlo, mientras que solo 38.1% refiere contar con él. Incluso dentro de este grupo, 11.3% indica que, aunque existe acceso, no se utiliza. Esto sugiere barreras no solo de infraestructura, sino también de gestión, capacitación o integración operativa.

Conclusiones

- **Perfil sociodemográfico con brechas de género y escolaridad diferenciadas por corporación.** Las instituciones de seguridad pública presentan una composición predominantemente masculina, con brechas que se agudizan en funciones de reacción. La estructura etaria se concentra en rangos productivos intermedios, con perfiles más jóvenes en la policía ministerial y el personal de custodia. En cuanto a escolaridad, la policía ministerial concentra los niveles más altos de formación, mientras que la policía estatal y el personal custodio presentan mayor peso en niveles medios, lo que refleja diferencias funcionales y brechas en la profesionalización entre corporaciones.
- **Condiciones económicas insuficientes y esquema de prestaciones fragmentado.** Los ingresos del personal se ubican en rangos medios y bajos, con desconocimiento generalizado del Salario Digno para Policías. De acuerdo con la percepción del personal, las prestaciones básicas tienen cobertura casi universal, pero las complementarias —guarderías, créditos automotrices, servicios psicológicos, apoyos a viudas— presentan coberturas bajas e inequitativas entre corporaciones. Solo un tercio del personal considera que sus prestaciones son suficientes para garantizar una vida digna, lo que refleja un esquema de bienestar que no responde a la naturaleza de alto riesgo del trabajo.
- **Reclutamiento con brechas de transparencia y motivaciones heterogéneas.** El reclutamiento mediante convocatoria pública y abierta no es universal, con el personal custodio reportando con mayor frecuencia su ausencia. Los motivos de ingreso revelan una tensión estructural: en la policía estatal y el sistema penitenciario predomina la necesidad económica, mientras que en la policía ministerial destaca la vocación. Esta diferencia sugiere perfiles motivacionales distintos con implicaciones sobre la identidad institucional y la retención del personal.
- **Formación inicial con cobertura amplia, pero contenidos desiguales.** La formación inicial tiene una cobertura amplia, aunque el personal custodio reporta con mayor frecuencia relativa no haberla cursado o haberla realizado en menos de un mes. Los contenidos muestran alta cobertura en habilidades operativas básicas, pero rezagos en habilidades analíticas y especializadas como criminalística, criminología y protección civil. La percepción mayoritariamente positiva del personal sobre la utilidad de la formación recibida puede reflejar una adaptación a la norma más que una evaluación crítica de las necesidades reales del puesto.
- **Capacitación continua con alta cobertura general, pero brechas en especialización y homogeneidad.** Cerca del 90% del personal reporta haber recibido algún curso desde su ingreso. Los temas con mayor cobertura transversal son perspectiva de género y derechos humanos, mientras que la capacitación en habilidades especializadas —policía cibernética, medicina táctica, inteligencia— presenta rezagos considerables. Los perfiles de

capacitación varían significativamente entre corporaciones y entre entidades, lo que evidencia ausencia de una estrategia homogénea de profesionalización continua.

- **Evaluación y certificación con avances en control de confianza, pero déficits en desempeño.** El cumplimiento en evaluaciones de control de confianza es alto, con un ligero rezago entre custodios, y la percepción sobre el proceso es positiva en términos materiales. Sin embargo, la evaluación de competencias básicas solo alcanza al 77% del personal y menos de la mitad conoció sus resultados. El panorama más crítico corresponde a la evaluación del desempeño del personal en activo: apenas el 35% del personal ha participado en una, la retroalimentación es escasa y la participación de instancias formales como la Comisión de Honor y Justicia es mínima, lo que compromete la rendición de cuentas y la consolidación del Servicio Profesional de Carrera.
- **Carrera profesional débil, con ascensos poco transparentes e incentivos insuficientes.** Los ascensos mediante concursos públicos y abiertos son la excepción más que la regla, particularmente en la policía ministerial. El favoritismo aparece como factor relevante en la percepción sobre los criterios de promoción, erosionando la meritocracia institucional. La alta concentración de personal con menos de cinco años en el mismo cargo refleja rotación elevada o movilidad interna frecuente, con implicaciones sobre la acumulación de experiencia y la estabilidad operativa.
- **Clima laboral positivo con tensiones organizacionales estructurales.** El clima laboral es percibido como bueno o muy bueno por la mayoría del personal. Sin embargo, los principales problemas institucionales identificados —falta de organización, liderazgo débil, actitud de servicio deficiente y desconfianza entre elementos— son de naturaleza estructural y no individual. La percepción de favoritismo en la aplicación de sanciones, reportada por más de un tercio del personal, debilita la legitimidad del marco disciplinario y la confianza en la estructura jerárquica.
- **Condiciones de bienestar y salud ocupacional que no responden al riesgo del trabajo.** Más de la mitad del personal duerme entre cuatro y seis horas diarias, y las principales afectaciones a la salud atribuidas al trabajo son estrés, variaciones de peso y problemas estomacales. Los servicios psicológicos y médicos en instalaciones no tienen cobertura universal ni uso efectivo generalizado. El entrenamiento físico es irregular en casi un tercio del personal. En conjunto, estas condiciones apuntan a un modelo de gestión que no prioriza el bienestar integral como elemento estratégico de la profesionalización.
- **Equipamiento e infraestructura con cobertura parcial y mantenimiento reactivo.** La provisión de equipamiento muestra una cobertura desigual: los elementos básicos son suministrados institucionalmente en la mayoría de los casos, pero artículos complementarios o especializados son frecuentemente adquiridos de bolsillo por el personal sin reembolso. El mantenimiento del equipo es esporádico o infrecuente para casi la mitad del personal, y su



participación en las decisiones de adquisición es marginal. Más del 84% del personal considera necesarias mejoras a la infraestructura, con disparidades territoriales marcadas entre entidades.

- **Tecnología presente, pero con aprovechamiento efectivo desigual entre corporaciones y entidades.** El acceso a sistemas y bases de datos institucionales es heterogéneo, con fallas de conectividad y en plataformas como los problemas más frecuentes a nivel nacional. En la policía ministerial, los déficits en herramientas especializadas para la investigación contrastan con niveles aceptables de familiaridad con tecnologías cotidianas. En el sistema penitenciario predominan métodos de identificación tradicionales, con penetración limitada de sistemas biométricos avanzados. La capacitación sobre el uso ético y legal de herramientas digitales alcanza apenas al 26% del personal estatal, con disparidades territoriales muy marcadas que evidencian que la tecnología disponible no siempre se traduce en mejoras operativas concreta

3. Situación de las instituciones de seguridad pública y procuración de justicia

Nota metodológica

La información presentada en este informe se construye a partir de los datos reportados por las entidades federativas en el marco de los Informes Estatales de Evaluación del FASP 2025, con corte del 1 de enero al 31 de octubre de 2025. En este sentido, los resultados deben interpretarse considerando diversas limitaciones asociadas a la disponibilidad, consistencia y comparabilidad de la información.

En primer lugar, la ausencia de datos en determinados indicadores —ya sea reflejada como valores no disponibles (NA), ceros o la exclusión de entidades en algunas tablas— no implica necesariamente la inexistencia de acciones, capacidades o resultados. En muchos casos, estas ausencias responden a que las entidades no ejercieron recursos del FASP en el rubro correspondiente, a la falta de desagregación de la información conforme a los criterios solicitados o a limitaciones en los sistemas de registro y reporte. Asimismo, las entidades pudieron haber financiado acciones mediante otras fuentes de recursos, ya sean federales o estatales, lo cual no se refleja en este análisis.

En segundo lugar, se identifican diferencias relevantes en los mecanismos de levantamiento, sistematización y reporte de información entre entidades federativas. Esta heterogeneidad limita la comparabilidad directa de algunos indicadores, particularmente en aquellos relacionados con procesos operativos, formación, régimen disciplinario, asuntos internos y registros administrativos.

Adicionalmente, es importante considerar que no todos los apartados del instrumento hacen referencia exclusivamente al ejercicio de recurso del FASP. En particular, los rubros relacionados con infraestructura, equipamiento y control de confianza fueron respondidos específicamente con base en la utilización o no de recursos FASP durante el periodo de análisis. En contraste, el resto de los apartados se contestó en términos generales sobre la situación institucional, independientemente de la fuente de financiamiento utilizada. En estos casos, la finalidad del instrumento fue conocer el estado general de las capacidades, procesos y condiciones de las instituciones de seguridad pública.

En términos temporales, debe considerarse que la información corresponde a un periodo parcial del ejercicio fiscal (enero–octubre de 2025), por lo que algunos procesos se encontraban aún en curso al momento del levantamiento. Esto es particularmente relevante en rubros como la adquisición de equipamiento, donde se reportaron casos en etapa de licitación, contratación o entrega. Asimismo, en algunas entidades el equipamiento adquirido en ejercicios previos —principalmente en 2024— fue instalado



o puesto en operación durante 2025, lo que puede generar desfases entre la inversión reportada y su manifestación en indicadores de capacidad instalada.

De manera específica, en el ámbito municipal, estas limitaciones se acentúan debido a la autonomía de los gobiernos locales y a la ausencia, en muchos casos, de mecanismos estatales para concentrar o validar información a este nivel. En consecuencia, parte de la información reportada puede derivar de muestras municipales, selecciones específicas de municipios o criterios de agregación como la respuesta más frecuente, lo que introduce restricciones en términos de representatividad.

Finalmente, en algunos casos se identificaron posibles errores de captura o valores atípicos que comprometían la coherencia analítica de los resultados. Cuando fue necesario, estos datos fueron excluidos o ajustados metodológicamente para preservar la consistencia del análisis.

En conjunto, estas consideraciones implican que los hallazgos deben interpretarse con cautela, privilegiando el análisis de tendencias generales y patrones comparativos, más que la lectura categórica de los valores reportados.

Instancias de profesionalización

De conformidad con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública y el Programa Rector de Profesionalización (ambos actualizados durante el 2025), las instancias de profesionalización —academias, institutos y universidades policiales— son responsables de la formación inicial, capacitación y actualización del personal de seguridad pública. Estas instituciones deben cumplir criterios académicos, técnicos y de infraestructura establecidos en el Registro de Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública, administrado por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP).

La presente sección analiza la situación nacional a partir de la información reportada por las entidades federativas considerando tres dimensiones:

- I. Formación inicial y capacitación policial;
- II. Infraestructura y componentes de las instancias de profesionalización; y,
- III. Prioridades de inversión identificadas por las entidades federativas.

Distribución territorial de instancias de profesionalización

De acuerdo con la información de la Dirección General de Apoyo Técnico (DGAT) del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, con corte a 2024, el Mapa 3.1 muestra las instancias de profesionalización certificadas en el país.

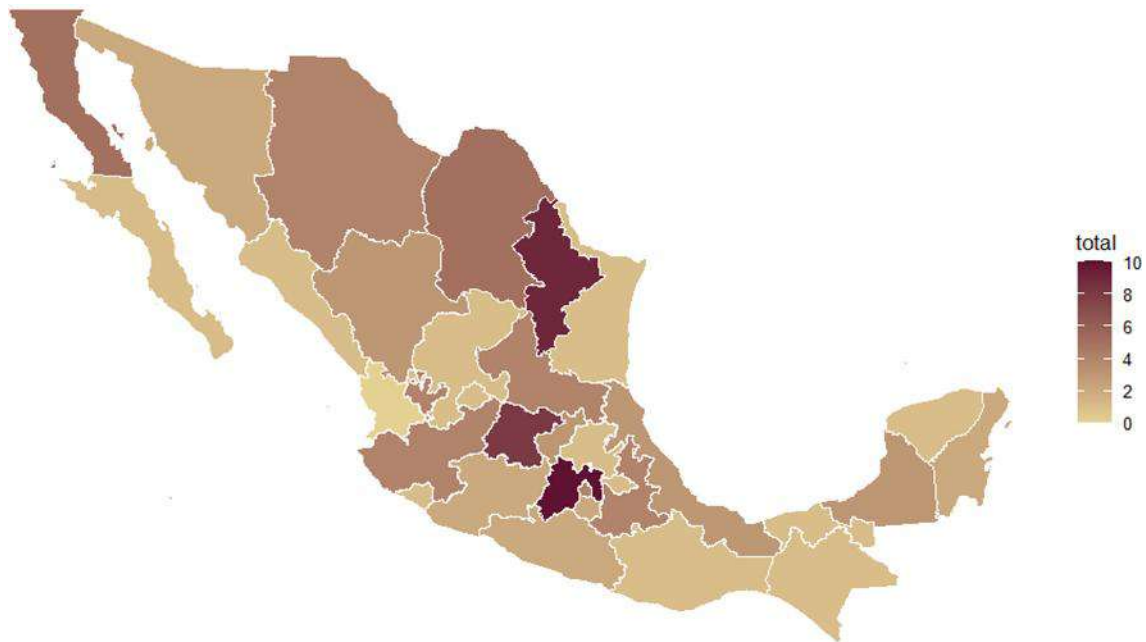
Es importante señalar que esta información no necesariamente refleja la totalidad de la capacidad operativa disponible en cada entidad federativa. El mapa únicamente considera instancias certificadas ante la DGAT y no contempla convenios

interinstitucionales para el uso de instalaciones ni la creación de institutos estatales posteriores al corte de información.

En el Informe Estatal de Evaluación FASP 2025 se identificaron casos que amplían este panorama. Por ejemplo, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco y Tamaulipas reportaron contar con convenios con otras instituciones —dentro o fuera de su entidad— para el uso de instalaciones de formación. Asimismo, aunque Nayarit no aparece en el registro DGAT enero 2024, la entidad reporta la operación de un Instituto Estatal de Estudios en Seguridad desde 2024 (ver Anexo 1).

En consecuencia, el mapa debe interpretarse como una aproximación a la infraestructura certificada y no como una medida exhaustiva de la capacidad formativa estatal.

Mapa 3.1. Instancias de profesionalización certificadas por la DGAT (corte 2024).



Fuente: Elaboración propia con datos de DGAT.¹³

Formación inicial: ingreso y egreso

La formación inicial constituye el primer filtro institucional para el ingreso al servicio profesional de carrera policial. Su análisis permite observar no solo la capacidad de reclutamiento, sino también la eficiencia en la retención y culminación de los procesos formativos.

¹³ Puede consultarse el listado completo en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/882746/Listado_de_instancias_de_profesionalizaci_n_en_seguridad_p_blica_registradas.pdf

Durante el periodo analizado, a nivel nacional fueron seleccionadas 10,836 personas aspirantes para ingresar a cursos de formación inicial. De este total, el 30.7% correspondió a mujeres y el 59.3% a hombres, lo que evidencia que la participación femenina continúa siendo minoritaria en los procesos de ingreso (Tabla 3.1).

Tabla 3.1. Aspirantes seleccionados y egresados de formación inicial por sexo.

Aspirantes seleccionados		Aspirantes egresados	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
6,418 (59.3%)	4,418 (30.7%)	3,384 (58.6%)	2,387 (41.3%)
10,836		5,771 (53%)	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto a la conclusión de los cursos, el 53% de las personas aspirantes egresó satisfactoriamente. Este porcentaje sugiere que, si bien existe una capacidad relevante de captación, alrededor de la mitad de quienes inician el proceso no concluye la formación inicial. Esto puede estar asociado a factores académicos, condición física o exigencias del entrenamiento, administrativos o presupuestales, y constituye un ámbito potencial de mejora en términos de eficiencia formativa. Desde una perspectiva institucional, estos datos indican que el desafío no se limita al reclutamiento, sino también a fortalecer mecanismos de acompañamiento, permanencia y conclusión efectiva de los cursos.

Cursos de capacitación

Más allá de la formación inicial, la capacitación continua representa un componente central para la actualización y especialización del personal en activo. En el periodo reportado se impartieron **833 cursos** a nivel nacional: **88 de formación inicial** y **745 de capacitación continua** (Tabla 3.2). Este predominio de cursos de actualización refleja una orientación hacia el fortalecimiento de capacidades ya instaladas más que hacia la expansión de nuevo personal.

Del total de cursos, **33% fueron impartidos por instancias externas** — instituciones federales, de otras entidades o no gubernamentales—, mientras que el **67% restante fue desarrollado por las propias instancias estatales**. En conjunto, estas acciones permitieron capacitar a 70,920 policías a nivel nacional.

En cuanto a la participación de instancias externas, **Campeche** registra el mayor número de cursos bajo esta modalidad (**58**), seguido por **Quintana Roo (43)**, **Nuevo León (36)** y **Guerrero (29)**. Asimismo, la mayor concentración de personal que realizó su formación en instituciones distintas a las de su entidad de adscripción se registró principalmente en la **Universidad de la Policía del Estado de Sinaloa (UNIPOL Sinaloa)** y la **Universidad de Seguridad Pública del Estado de Sonora (UNIPOL Sonora)**.

Tabla 3.2. Resumen de cursos y personal capacitado por entidad federativa.

Estado	Cursos totales	Formación inicial	Capacitación continua	Personal capacitado
Aguascalientes	41	8	33	2,351
Baja California	31	3	28	989
Baja California Sur	56	0	56	1,929
Campeche	98	2	96	3,833
Chiapas	14	3	11	1,986
Chihuahua	1	1	0	96
Ciudad de México	34	6	28	15,012
Coahuila	6	0	6	857
Colima	16	1	15	650
Durango	31	3	28	1,222
Estado de México	49	0	49	5,425
Guanajuato	6	0	6	431
Guerrero	57	7	50	2,941
Hidalgo	4	3	1	369
Jalisco	9	2	7	1,200
Michoacán	13	8	5	1,863
Morelos	6	0	6	646
Nayarit	8	0	8	550
Nuevo León	61	2	59	4,474
Oaxaca	14	1	13	1,716
Puebla	1	0	1	30
Querétaro	41	2	39	1,999
Quintana Roo	44	3	41	1,059
San Luis Potosí	10	3	7	1,782
Sinaloa	36	9	27	2,954
Sonora	8	1	7	1,191
Tabasco	39	4	35	4,595
Tamaulipas	13	5	8	1,589
Tlaxcala	48	3	45	1,604
Veracruz	9	2	7	2,484
Yucatán	13	0	13	1,805
Zacatecas	16	6	10	1,015
Nacional	833	88	745	70,920

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Infraestructura de las instancias de profesionalización

El desempeño de las instancias de profesionalización depende no solo de la oferta de cursos, sino de las condiciones materiales e institucionales que permiten su operación. De acuerdo con los criterios de clasificación vigentes durante el ejercicio fiscal 2025, estas instituciones deben contar con 13 componentes mínimos de infraestructura, entre los que se incluyen aulas para matrícula, aulas de cómputo, dormitorios para

alumnos de pernocta, pista de prueba física, stand de tiro, servicio médico, sala de juicios orales, áreas de entrenamiento, entre otros.¹⁴

Con el objetivo de identificar el estado de estas capacidades, se consultó a las entidades federativas si realizaron inversiones destinadas a la construcción, mantenimiento, mejora o modernización de alguno de estos componentes en el periodo.

De las 32 entidades federativas, **18 reportaron haber realizado inversiones** en al menos uno de los componentes señalados, mientras que **14 no registraron inversión durante el periodo analizado**. La Tabla 3.3 presenta la relación de las entidades que efectuaron inversiones, así como el número de componentes intervenidos en cada caso.

Tabla 3.3. Número de componentes de infraestructura intervenidos por entidad federativa.

Estado	Componentes intervenidos
Baja California	1
Ciudad de México	1
Colima	1
Durango	2
Guanajuato	1
Guerrero	6
Hidalgo	1
Michoacán	10
Morelos	10
Puebla	13
Querétaro	13
Quintana Roo	11
San Luis Potosí	13
Sonora	4
Tamaulipas	1
Tlaxcala	1
Veracruz	9
Yucatán	4

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

El componente que registró mayor incidencia de inversión fue el de **aulas para matrícula (34.4%)**, seguido por **aulas de cómputo y dormitorios para alumnos de pernocta (31.2% cada uno)**. Las acciones reportadas incluyen, entre otras, la adquisición de literas, rehabilitación de espacios (resane y pintura de muros), renovación de equipo, y ampliación de infraestructura.

¹⁴ Anexo del acuerdo 11/XLIX/2023 en el que se emiten los Criterios de clasificación de las Instancias de Profesionalización en Seguridad Pública. Disponible en el siguiente enlace: https://dof.gob.mx/2023/SSPC/SSPC_221223_VES.pdf



Prioridades de inversión

En relación con las prioridades de inversión identificadas por las entidades federativas, se observa una clara concentración en componentes materiales básicos de las instancias de profesionalización (ver Gráfica 3.1).

El **78.1% de las entidades** señaló el **Mejoramiento de la infraestructura física** como la necesidad más urgente, posicionándola como el principal rubro de atención. En segundo lugar, el **65.6%** priorizó la **Actualización y adquisición de equipamiento**, lo que refleja la importancia de mantener y fortalecer las capacidades ya instaladas.

En contraste, rubros como el **Fortalecimiento de plataformas tecnológicas de capacitación** (40.6%) y la **Capacitación y formación** (25%) registran menores niveles de prioridad, lo que evidencia un desplazamiento hacia estas componentes una vez atendidas las necesidades más inmediatas.

Adicionalmente, destaca que el **Fortalecimiento de plataformas tecnológicas de capacitación** aparece en más de un nivel de prioridad. Esto sugiere que, si bien no constituye una necesidad urgente para la mayoría de las entidades, sí se mantiene como un componente recurrente dentro de la agenda de inversión. En este sentido, su reiteración refleja una prioridad transversal que, aunque no dominante, permanece presente en distintos niveles de planeación.

En conjunto, el orden de prioridades evidencia un enfoque predominantemente orientado a la consolidación de capacidades materiales —particularmente infraestructura y equipamiento—, mientras que los aspectos relacionados con el fortalecimiento del capital humano tienden a ocupar un lugar secundario en la agenda de inversión.



Gráfica 3.1. Necesidad prioritaria identificada por nivel de clasificación.

	NP 1	NP 2	NP 3	NP 4	NP 5
Mejoramiento de la infraestructura física	78.1%	15.6%			9.4%
Actualización y adquisición de equipamiento	9.4%	65.6%	6.2%	9.4%	
Fortalecimiento de plataformas tecnológicas de capacitación	3.1%	3.1%	40.6%	21.9%	18.8%
Capacitación y formación	3.1%	12.5%	37.5%	25.0%	3.1%
Sistemas de gestión y control académico			3.1%	9.4%	15.6%
Impulso a la coordinación interinstitucional				3.1%	12.5%
Servicios de apoyo para instructores y alumnos			3.1%	6.2%	12.5%
Vinculación con otras instituciones	3.1%		3.1%	9.4%	9.4%
Dignificación de las condiciones del personal	3.1%	3.1%	6.2%	6.2%	6.2%
Evaluación de desempeño y mecanismos de seguimiento				6.2%	3.1%
Incorporación de perspectiva de género					3.1%
Otra (especifique)				3.1%	6.2%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Seguridad Pública Estatal

Ingreso y proceso de formación

El ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal se realiza a través de distintas modalidades de convocatoria, las cuales varían en su periodicidad y alcance. A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que la modalidad predominante es el proceso permanente con convocatoria abierta, adoptado por 14 estados, lo que representa la estrategia de reclutamiento continuo más extendida a nivel nacional (Tabla 3.4).

En términos generales, 27 de las 32 entidades operan bajo esquemas de convocatoria abierta —ya sea de forma permanente, semestral o anual—, lo que evidencia una tendencia hacia la apertura institucional en el acceso a la carrera policial.

Tabla 3.4. Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal.

Frecuencia/Estrategia	Convocatoria abierta	Reingreso	Otro	Total
Una vez al año	8	1	0	9
Cada 6 meses	2	0	0	2
Proceso permanente	14	0	2	16
No se realiza de forma periódica	1	0	0	1
Otra	2	1	1	4
Total	27	2	3	32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Sin embargo, la periodicidad de estas convocatorias no es homogénea. Nueve estados realizan procesos de ingreso una vez al año y dos cada seis meses, mientras que una entidad reporta no contar con una periodicidad definida. Asimismo, se identifican cuatro entidades que operan bajo esquemas alternativos, los cuales combinan convocatorias abiertas con procesos de reingreso u otras estrategias no estandarizadas.

Personal incorporado

Una vez definidos los mecanismos de ingreso, es relevante analizar la capacidad efectiva de incorporación de personal en las instituciones de policía estatal. Durante el periodo de análisis, se integraron un total de 8,590 policías a nivel nacional, lo que representa el 60.2% de los 14,260 requeridos (Tabla 3.5). Esta diferencia evidencia una brecha importante entre la demanda institucional de personal y la capacidad real de reclutamiento e incorporación.

En cuanto a la composición por sexo, el 33.8% de los policías incorporados correspondió a mujeres, mientras que el 66.2% fueron hombres, lo que refleja una participación femenina aún limitada en el ingreso a las instituciones.

Respecto a la distribución por nivel jerárquico, el personal operativo concentró la gran mayoría de las incorporaciones, con 8,059 policías, equivalente al 93.8% del total. En contraste, los mandos representaron el 5.44% (468 policías) y los jefes superiores apenas el 0.73% (63 policías), lo que confirma que el ingreso se concentra principalmente en los niveles iniciales de la estructura policial.

Tabla 3.5. Personal incorporado a las instituciones de seguridad pública estatal por sexo y nivel jerárquico.

	Incorporados		Personal requerido
	Mujeres	Hombres	
Jefes superiores	8	55	2
Mandos	90	378	886
Operativos	2,814	5,245	13,372
Total	2,912	5,678	14,260

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

La participación de las mujeres presenta variaciones importantes según el nivel jerárquico. En el ámbito operativo, las mujeres representaron el 34.9% de los ingresos, proporción cercana al promedio general. Sin embargo, su presencia disminuye en los niveles superiores: en mandos, alcanzaron el 19.2%, mientras que en jefes superiores fue de apenas el 12.7%. Este patrón sugiere la persistencia de brechas de género en el acceso a posiciones de mayor jerarquía dentro de las instituciones de seguridad pública estatal.

Nivel educativo

El perfil educativo del personal de las policías estatales muestra una clara concentración en la educación media superior, la cual constituye el nivel predominante a nivel nacional. Como se observa en la Tabla 3.6, el 67.4% del personal se ubica en este nivel, mientras que el 19.22% cuenta con educación básica (considerando el nivel de secundaria como el mínimo) y el 13.37% restante con educación superior, que incluye licenciatura, maestría y doctorado.

A nivel estatal, se identifican diferencias relevantes en la composición educativa del personal. Por un lado, Querétaro destaca por tener la mayor proporción de personal con educación media superior (86.11%), lo que refuerza el predominio de este nivel como estándar de ingreso o permanencia. Por otro lado, entidades como Michoacán (36.48%), Chiapas (35.17%) y Guanajuato (34.33%) presentan los porcentajes más altos de personal con educación superior. En contraste, estados como San Luis Potosí (1.39%), Sonora (0.29%) y Querétaro (0%) registran una presencia mínima o nulo de personal con educación superior, lo que evidencia brechas importantes en la cualificación del capital humano entre entidades.

Tabla 3.6. Distribución del personal de las policías estatales por nivel educativo y entidad federativa.

Estado	Básica	Media superior	Superior
Aguascalientes	24.06%	72.37%	3.55%
Baja California Sur	29.8%	65.20%	4.97%
Campeche	20.08%	78.26%	1.65%
Chiapas	21.47%	43.34%	35.17%
Chihuahua	24.51%	62.30%	13.17%
Ciudad de México	17.61%	76.64%	5.73%
Coahuila	19.57%	75.41%	5%
Colima	20.10%	57.16%	22.72%
Durango	21.18%	67.91%	10.89%
Estado de México	17.08%	64.06%	18.84%
Guanajuato	14.59%	51.07%	34.33%
Guerrero	15.67%	69.83%	14.49%
Hidalgo	14.44%	76.33%	9.22%
Jalisco	22.05%	69.91%	8.03%
Michoacán	20.32%	43.19%	36.48%
Morelos	17.16%	78.94%	3.88%
Nayarit	14.69%	77.49%	7.80%
Nuevo León	17.57%	48.43%	33.99%
Puebla	19.68%	57.71%	22.60%
Querétaro	13.88%	86.11%	0%
Quintana Roo	18.37%	74.27%	7.34%
San Luis Potosí	22.62%	75.98%	1.39%
Sinaloa	25.60%	64%	10.38%
Sonora	31.45%	68.25%	0.29%
Tabasco	5.53%	62.92%	31.54%
Tlaxcala	23.13%	74.03%	2.83%
Veracruz	8.08%	79.82%	12.08%
Yucatán	15.13%	67.83%	17.03%
Zacatecas	21.85%	65.78%	12.34%
Nacional¹⁵	19.22%	67.4%	13.37%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación inicial

La **formación inicial** constituye el primer nivel del proceso de profesionalización del personal de las instituciones de seguridad pública. Su propósito es dotar al personal de nuevo ingreso de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones, bajo los principios de legalidad, eficiencia, ética y respeto a los derechos humanos.

Este proceso se organiza a través de **trayectos formativos**, que estructuran los contenidos curriculares y orientan la preparación de las y los aspirantes en los aspectos conceptuales, técnicos y operativos de la función policial, con énfasis en la proximidad

¹⁵ El valor nacional corresponde al promedio del personal reportado por las entidades federativas. Los porcentajes se calcularon con base en la información disponible y excluyen a las entidades que no reportaron datos.

social y la vinculación con la ciudadanía. Dichos trayectos se encuentran alineados al **Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica**, incorporando de manera transversal el enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y la justicia cívica.

El programa contempla **13 trayectos formativos** dirigidos a los perfiles de policía de proximidad y policía investigador. No obstante, algunos contenidos se repiten entre perfiles —como **Desarrollo humano para la función policial**—, por lo que en la tabla de resultados se presentan **11 trayectos diferenciados**. En consecuencia, cuando se indica que una entidad impartió, por ejemplo, **6 de 11 trayectos**, ello no implica una reducción del programa, sino que responde a la agrupación de contenidos equivalentes impartidos a distintos perfiles policiales.

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se elaboró un análisis sobre la impartición de cursos de **formación inicial a nivel de policía estatal** (ver Tabla 3.7). En términos de cobertura temática, los trayectos formativos **Ética y responsabilidad policial** y **Prevención y proximidad social** fueron los más impartidos a nivel nacional, al registrarse en **27 de las 32 entidades federativas**. En contraste, el trayecto **Ética y responsabilidad de policía investigador** presentó la menor cobertura, al reportarse únicamente en **9 entidades federativas**.

Tabla 3.7. Cobertura nacional de los trayectos formativos de formación inicial.

No.	Trayecto formativo	Proporción de estados que impartieron
1	Ética y responsabilidad policial	27/32
2	Prevención y proximidad social	27/32
3	Desarrollo humano para la función policial	26/32
4	Actuación policial en los procesos de investigación	26/32
5	Técnicas y tácticas policiales	25/32
6	Desarrollo de habilidades para la función policial	23/32
7	Derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas	15/32
8	Fundamentos. Protocolos y gestión de la investigación	12/32
9	Principios, técnicas y habilidades de investigación	11/32
10	Desarrollo de habilidades del policía investigador	10/32
11	Ética y responsabilidad del policía investigador	9/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Además, se identificó el número total de trayectos formativos impartidos, así como el personal capacitado desagregado por sexo para cada entidad federativa (ver Tabla 3.8).

Tabla 3.8. Alcance de la formación inicial: trayectos impartidos y personal capacitado por entidad federativa.

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	438	438	6/11
Baja California	231	308	11/11
Baja California Sur	138	122	7/11
Campeche	138	312	6/11

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Chiapas	803	671	2/11
Chihuahua	316	460	11/11
Ciudad de México	2,098	7,584	8/11
Colima	132	33	11/11
Estado de México	2,211	3,322	11/11
Guerrero	280	255	5/11
Hidalgo	440	616	11/11
Jalisco	240	588	6/11
Michoacán	1,120	1,200	5/11
Morelos	190	130	5/11
Nayarit	176	264	11/11
Nuevo León	2,620	6,730	10/11
Puebla	342	390	6/11
Querétaro	96	312	6/11
Quintana Roo	312	322	6/11
San Luis Potosí	77	476	7/11
Sinaloa	75	122	4/11
Sonora	495	1,033	6/11
Tamaulipas	642	1,046	11/11
Tlaxcala	137	258	6/11
Veracruz	264	642	6/11
Yucatán	15	130	5/11
Zacatecas	66	187	11/11
Nacional	42,888		

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que **cinco estados —Coahuila, Durango, Guanajuato, Oaxaca y Tabasco— no reportaron la impartición de cursos de formación inicial** durante el periodo analizado. Asimismo, las entidades de **Aguascalientes, Estado de México, Sonora y Tlaxcala** señalaron haber impartido cursos de formación inicial distintos a los establecidos en el Programa Rector de Profesionalización.

En cuanto al alcance de la capacitación, **a nivel nacional se formaron 42,888 policías estatales en cursos de formación inicial**. De este total, **14,431 (33.6%) correspondieron a mujeres y 28,457 (66.3%) a hombres**.

Formación continua

La **capacitación continua** comprende acciones de formación orientadas a la actualización, especialización y desarrollo de habilidades para mandos dentro de las instituciones de seguridad pública. Estas capacitaciones abarcan diversos temas, entre los que destacan competencias básicas de la función policial, justicia cívica, aplicación del Protocolo de Estambul, tiro policial, diplomados para mandos medios, atención a víctimas, así como cursos de inteligencia y contrainteligencia, por mencionar algunos.

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que **la mayoría de los cursos de capacitación continua se concentran en actividades de actualización de conocimientos**, lo cual sugiere un énfasis en el fortalecimiento de capacidades previamente adquiridas por el personal policial.

No obstante, es importante señalar que **la forma en que algunas entidades reportaron la información presenta diferencias**, particularmente en el registro del número de cursos impartidos y del personal capacitado. En varios casos, los estados reportaron únicamente el **total de personal capacitado**, sin especificar el número de capacitaciones correspondientes. Por esta razón, y con el fin de **evitar la presentación de cifras inconsistentes**, se optó por no incluir un consolidado del número total de capacitaciones por tipo de curso. En consecuencia, **los hallazgos sobre la distribución de los tipos de capacitación son parciales**.¹⁶

Como se muestra en la Tabla 3.9, a nivel nacional y para el ámbito de las policías estatales, se reportó un total de **52,857 personas capacitadas** en actividades de capacitación continua. Destaca el caso de la **Ciudad de México**, con **14,950 personas capacitadas**, seguida por el **Estado de México** con **7,298** y **Tabasco** con **3,047**. En contraste, algunas entidades reportaron cifras significativamente menores, como **Colima**, con **36 personas capacitadas**, y **Puebla**, con **20**.

Tabla 3.9. Personal de policías estatales capacitado en actividades de capacitación continua por entidad federativa.

Estado	Personal capacitado
Aguascalientes	2,902
Baja California	182
Baja California Sur	245
Campeche	942
Chiapas	1,474
Chihuahua	1,780
Ciudad de México	14,950
Coahuila	863
Colima	36
Durango	142
Estado de México	7,298
Guanajuato	2,329
Guerrero	1,343
Hidalgo	324
Michoacán	370
Morelos	589
Nayarit	550
Nuevo León	1,862
Oaxaca	1,165
Puebla	20
Querétaro	2,093

¹⁶ El Anexo 2 incluye una tabla con la distribución de cursos de capacitación continua por tipo.

Estado	Personal capacitado
San Luis Potosí	283
Sinaloa	1,046
Sonora	1,608
Tabasco	3,047
Tamaulipas	1,287
Tlaxcala	339
Veracruz	1,568
Yucatán	1,740
Zacatecas	480
Nacional	52,857

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación Especializada

Género

De acuerdo con la información reportada por las instituciones de seguridad pública estatales, en materia de **capacitación especializada en género**, a nivel nacional se programaron 1,141 acciones formativas, de las cuales se implementaron 1,032, lo que representa un cumplimiento del 90.44% respecto de lo planeado (ver Tabla 3.10). Este nivel de ejecución refleja una alta capacidad operativa de las entidades federativas para llevar a cabo las actividades programadas en esta materia. El mayor número de capacitaciones implementadas correspondió al rubro **Derechos humanos y perspectiva de género**, que concentró el 55.6% del total ejecutado (574 cursos).

Tabla 3.10. Capacitaciones en sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Derechos humanos y perspectiva de género	588	574	2,922	1,743
Violencia de género	163	96	5,402	5,863
Perspectiva de género	149	178	3,771	2,086
Actuación policial con perspectiva de género	82	81	1,174	644
Marco jurídico nacional e internacional	82	53	1,168	1,266
Equidad de Género	77	50	598	367
Nacional	1,141	1,032	27,504	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En conjunto, estas acciones se tradujeron en la capacitación de 27,504 policías estatales a nivel nacional. El mayor volumen de personal capacitado se registró en los cursos sobre **Violencia de género**, con 11,265 policías formados, lo que indica una priorización operativa hacia la atención de esta problemática. No obstante, se identifican diferencias relevantes entre lo planeado y lo implementado en algunos temas. Mientras que en el

rubro de **Perspectiva de género** se impartieron más cursos de los inicialmente programados (178 frente a 149), en **Violencia de género** el cumplimiento fue menor al previsto (96 de 163).

En conjunto, los resultados reflejan un nivel elevado de cumplimiento programático, aunque con una concentración temática que sugiere áreas de oportunidad para diversificar y equilibrar la oferta de capacitación especializada.

Investigación e Inteligencia

En el eje de investigación e inteligencia se programaron 605 capacitaciones; sin embargo, se implementaron 1,165, lo que representa una ejecución equivalente al 192.6% respecto a lo planeado (ver Tabla 3.11). Este incremento considerable sugiere que, durante el ejercicio, las entidades federativas reforzaron de manera significativa las acciones formativas en este ámbito, posiblemente como respuesta a necesidades operativas vinculadas con la investigación criminal y el análisis de información.

Los mayores incrementos respecto de lo programado se observan en los rubros de **Inteligencia y contrainteligencia**, **Investigación criminal** y **Ciclo de inteligencia y análisis de la información**. En contraste, los cursos dirigidos a **Alto mando** y **Operaciones especiales** mantuvieron niveles de ejecución cercanos a lo previsto, lo que sugiere una planeación más acotada y focalizada en perfiles estratégicos.

Tabla 3.11. Capacitaciones en investigación e inteligencia: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Inteligencia policial básica	329	368	964	209
Inteligencia y contrainteligencia	75	212	298	137
Investigación criminal	44	151	365	119
Protocolo de investigación policial	35	55	111	119
Técnicas de investigación del delito	33	96	562	260
Ciclo de inteligencia y análisis de la información	32	123	289	87
Técnicas de Investigación de campo policial	30	92	298	69
Criminalística	16	57	278	39
Operaciones especiales	6	5	285	47
Alto mando	5	4	56	4
Nacional	605	1,165	4,596	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En conjunto, estas acciones derivaron en la capacitación de 4,596 policías de las instituciones estatales. La participación masculina es mayoritaria en todos los rubros, particularmente en áreas operativas y técnicas; no obstante, se observa una presencia

femenina significativa en **Protocolo de investigación policial**, lo que podría indicar una inserción progresiva de mujeres en funciones sustantivas de investigación. En términos generales, los resultados muestran que la capacitación en investigación e inteligencia no solo superó lo programado, sino que se consolidó como una línea prioritaria dentro del proceso de profesionalización policial.

Control de Confianza

El cumplimiento de las metas en materia de evaluaciones de control de confianza presenta diferencias relevantes entre el personal aspirante y el personal en activo (permanencia). A nivel nacional, el **cumplimiento para aspirantes** alcanzo el **92.56%** de lo convenido, lo que refleja, en términos generales, una ejecución cercana a lo programada en los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal (ver Tabla 3.12).

En contraste, para el personal de **permanencia el cumplimiento fue considerablemente menor (65.29%)**. Esta diferencia sugiere que, si bien las evaluaciones de nuevo ingreso mantienen un nivel relativamente alto de atención, los procesos de evaluación continua del personal en funciones enfrentan mayores rezagos. Este resultado es particularmente relevante si se considera que las evaluaciones de control de confianza son un requisito indispensable para la obtención y renovación del Certificado Único Policial (CUP). En este sentido, un menor nivel de cumplimiento en el personal en activo podría incidir en la vigencia de la certificación y, por tanto, en la regularización del estado de fuerza.

A nivel estatal, se observan variaciones importantes. En el caso de aspirantes, destacan entidades como Quintana Roo (262.9%), Nuevo León (179%) y Nayarit (168.5%), que superaron ampliamente las metas establecidas. Por el contrario, estados como Aguascalientes (42.67%), Tlaxcala (44.6%) y Colima (48.9%) presentan niveles de cumplimiento considerablemente por debajo de lo programado.

Tabla 3.12. Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).

Estado	Aspirantes	Permanencia
Aguascalientes	42.67%	121.1%
Baja California	89.7%	90.7%
Baja California Sur	92.5%	76%
Campeche	95.5%	62.7%
Chiapas	88.8%	39.5%
Chihuahua	100%	65.3%
Ciudad de México	83.5%	57.8%
Coahuila	107.2%	3.5%
Colima	48.9%	71.7%
Durango	Sin meta programada	Sin meta programada
Estado de México	92.3%	62.9%
Guanajuato	50.8%	74.4%

Estado	Aspirantes	Permanencia
Guerrero	87.4%	109.6%
Hidalgo	114.4%	94.9%
Jalisco	100%	66.61
Michoacán	71.5%	46.8%
Morelos	Realizadas sin meta programada	Realizadas sin meta programada
Nayarit	168.5%	69%
Nuevo León	179%	39.9%
Oaxaca	Sin meta programada	106.3%
Puebla	NA	NA
Querétaro	100%	83.5%
Quintana Roo	262.9%	90.2%
San Luis Potosí	82%	92.3%
Sinaloa	76.7%	75.6%
Sonora	66.3%	74.9%
Tabasco	Sin meta programada	56.5%
Tamaulipas	100%	99%
Tlaxcala	44.6%	73.1%
Veracruz	76.75%	78.6%
Yucatán	99.6%	70.2%
Zacatecas	Realizadas sin meta programada	88.5%
Nacional	92.56%	65.29%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: “Sin meta programada” refiere a los casos en los que las entidades reportaron valores de cero tanto en metas convenidas como en evaluaciones realizadas. “Realizadas sin meta programada” corresponde a aquellos casos en los que, pese a no haberse establecido una meta, se reportó la realización de evaluaciones. “NA” indica que la información no aplica, ya sea por la ausencia de recursos del FASP destinados a este rubro u otras razones reportadas por la entidad.

En cuanto al personal de permanencia, únicamente algunas entidades superaron el 100% de cumplimiento, como Aguascalientes (121.1%), Guerrero (109.6%) y Oaxaca (106.3%). Sin embargo, en la mayoría de los estados los niveles de cumplimiento son bajos, destacando casos como Coahuila (3.5%), Chiapas (39.5%) y Nuevo León (39.9%), lo que refuerza la evidencia de una menor atención relativa a los procesos de evaluación continua.

Adicionalmente, se identificaron casos en los que no se establecieron metas programadas o bien se realizaron evaluaciones sin una meta previamente definida. Estas situaciones limitan la posibilidad de evaluar el desempeño en términos de cumplimiento, y sugieren áreas de mejora en los procesos de planeación y seguimiento de las metas institucionales.

En conjunto, los resultados evidencian que, aunque el control de confianza en aspirantes presenta niveles de cumplimiento por encima de lo programado inicialmente, persisten desafíos importantes en la evaluación del personal en activo, así como en la estandarización de los procesos de planeación y reporte a nivel estatal.

Evaluación de competencias básicas y desempeño

Como parte del análisis de los procesos de profesionalización policial, se identificó si las entidades federativas cuentan con un **proceso formal para la evaluación de competencias y del desempeño del personal operativo**, así como las instancias responsables de su implementación. Para ello, se elaboró un mapa que muestra la distribución de estos procesos a nivel nacional (ver Mapa 3.2).

De acuerdo con la información reportada, la mayoría de las entidades federativas cuentan con un proceso formal de evaluación de competencias y desempeño del personal operativo. Únicamente dos estados —Baja California y Campeche— señalaron no contar con este tipo de procesos.

En el caso de Campeche, la entidad indicó explícitamente que no implementa evaluaciones de desempeño ni de competencias para el personal operativo, y que no dispone de información al respecto. Por su parte, Baja California no proporcionó una justificación sobre la ausencia de estos procesos.

Esta situación resulta relevante si se considera que las evaluaciones de competencias básicas y del desempeño forman parte de los procesos asociados al Certificado Único Policial (CUP). En este sentido, la ausencia de procesos formales o de información en estas entidades podría representar un área de oportunidad para el fortalecimiento de los mecanismos de evaluación y certificación del personal policial.

Mapa 3.2 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño policial por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Desarrollo de carrera policial

Ascensos

A nivel nacional se registraron 2,341 ascensos en instituciones policiales estatales, de los cuales el 20.8% correspondieron a mujeres y 79.1% a hombres, lo que evidencia una marcada brecha de género en los procesos de promoción.

La Ciudad de México destaca como la entidad con mayor número de ascensos, siendo también la que otorgó más promociones a mujeres. En contraste, Yucatán registra el mayor número de ascensos en personal masculino (ver Tabla 3.13).

Es importante señalar que únicamente 18 entidades reportaron haber otorgado ascensos durante el periodo analizado, mientras que el resto indicó no haber realizado promociones.

Tabla 3.13 Ascensos otorgados al personal de policía estatal por entidad federativa y sexo.

Estado	Mujeres	Hombres	Total
Campeche	0	2	2
Chiapas	22	37	59
Ciudad de México	115	288	403
Guanajuato	6	18	24
Hidalgo	18	25	43
Jalisco	41	136	177
Estado de México	3	2	5
Michoacán	18	27	45
Nuevo León	58	297	355
Oaxaca	36	246	282
Puebla	60	153	213
Querétaro	0	2	2
Quintana Roo	7	11	18
San Luis Potosí	3	35	28
Sinaloa	14	28	42
Tamaulipas	15	111	126
Veracruz	21	113	134
Yucatán	51	322	373
Nacional	488	1,853	2,341

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Incentivos y reconocimientos

El 75% de las entidades federativas reportó contar con un sistema formal, documentado y en operación para el otorgamiento de incentivos y reconocimientos al desempeño policial, con criterios definidos y convocatorias abiertas. Por su parte, el 6.2% se encuentra en proceso de desarrollo, el 9.3% realiza reconocimientos de manera informal o esporádica, y el 3.1% no cuenta con ningún mecanismo.

En términos de cobertura, destacan Puebla, Ciudad de México y Guerrero como las entidades con mayor número de policías beneficiados. Asimismo, el incentivo más frecuente corresponde al reconocimiento por años de servicio (perseverancia), otorgado en 13 entidades y que benefició a 7,244 policías (ver Tabla 3.14).

Tabla 3.14 Personal de policía estatal beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.

Estado	Personal beneficiado	Años de servicio	Acciones en beneficio de la comunidad	Desempeño	Valor policial	Post-mortem	Otro
Aguascalientes	45	X					
Baja California Sur	113	X					
Campeche	194	X				X	
Chihuahua	127				X		
Ciudad de México	5,783	X		X	X	X	X
Coahuila	58		X				
Colima	800	X		X			
Durango	79	X					
Estado de México	5					X	
Guerrero	5,564	X		X			X
Hidalgo	10	X		X			
Jalisco	44	X					
Nuevo León	19	X			X	X	X
Puebla	6,336	X		X		X	X
Quintana Roo	25	X	X	X	X		
Tlaxcala	117		X	X			
Veracruz	426	X	X	X	X		
Zacatecas	63		X	X	X	X	
Nacional	19,808	13	5	9	6	6	4

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Barreras de género en las instancias de profesionalización

En relación con la identificación de barreras de género en los procesos de profesionalización, las entidades federativas reportan la implementación de distintos mecanismos institucionales. El más extendido corresponde a los canales internos de quejas y denuncias, seguido por la revisión de expedientes administrativos y, en menor medida, la aplicación de encuestas sobre el clima institucional (ver Tabla 3.15).

No obstante, se observa una implementación desigual entre entidades, ya que algunas no reportan ningún mecanismo para identificar este tipo de barreras —Baja California Sur, Campeche, Michoacán, Puebla, Tlaxcala y Yucatán—, lo que limita la capacidad institucional para detectar y atender posibles desigualdades en el acceso a la formación y desarrollo profesional.

En conjunto, estos resultados sugieren que, si bien existen avances en la incorporación de herramientas para identificar brechas de género, aún persisten áreas de oportunidad para consolidar estrategias sistemáticas y homogéneas a nivel nacional.

Tabla 3.15 Mecanismos institucionales para la identificación de barreras de género en la profesionalización policial por entidad federativa.

Estado	Canales de quejas y denuncias internas	Encuestas sobre el clima institucional	Revisión y análisis de expedientes
Aguascalientes	Sí	Sí	No
Baja California	Sí	No	Sí
Baja California Sur	No	No	No
Campeche	No	No	No
Chiapas	Sí	No	Sí
Chihuahua	Sí	Sí	Sí
Ciudad De México	Sí	No	No
Coahuila	Sí	No	No
Colima	Sí	Sí	Sí
Durango	Sí	No	Sí
Estado De México	Sí	No	Sí
Guanajuato	Sí	Sí	Sí
Guerrero	Sí	No	Sí
Hidalgo	No	Sí	Sí
Jalisco	Sí	No	No
Michoacán	No	No	No
Morelos	Sí	No	Sí
Nayarit	Sí	Sí	Sí
Nuevo León	Sí	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	Sí	Sí
Puebla	No	No	No
Querétaro	Sí	Sí	Sí
Quintana Roo	Sí	Sí	Sí
San Luis Potosí	Sí	Sí	Sí
Sinaloa	Sí	Sí	Sí
Sonora	Sí	Sí	Sí
Tabasco	Sí	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	Sí	Sí
Tlaxcala	No	No	No
Veracruz	Sí	No	No
Yucatán	No	No	No
Zacatecas	Sí	No	No

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Régimen disciplinario y control interno

Marco normativo del régimen disciplinario

El régimen disciplinario constituye el conjunto de disposiciones que regulan la conducta del personal policial, así como los procedimientos para la imposición de sanciones y correctivos, garantizando el debido proceso al interior de las instituciones.

A nivel nacional, se observa un alto grado de formalización en el diseño de estos instrumentos. La mayoría de las entidades cuentan con un régimen disciplinario que incorpora objetivos, metas, estrategias o líneas de acción, lo que refleja la existencia de marcos orientadores para su implementación. No obstante, persisten casos aislados en los que estos elementos no están definidos, lo que puede limitar la claridad en la aplicación de los mecanismos disciplinarios (ver Tabla 3.16).

En cuanto a su alineación normativa, la gran mayoría de los estados reporta que su régimen disciplinario se encuentra homologado con la legislación estatal en materia de seguridad pública. Sin embargo, algunas entidades aún no han realizado este proceso de armonización, lo que podría generar inconsistencias entre la normativa interna y el marco jurídico vigente.

Por su parte, la existencia de códigos de ética o conducta específicos para el personal policial presenta mayores rezagos. Aproximadamente una cuarta parte de las entidades no cuenta con este tipo de instrumentos, lo que representa un área de oportunidad relevante, considerando su papel en la definición de estándares de comportamiento institucional.

Tabla 3.16 Elementos normativos del régimen disciplinario en las instituciones de seguridad pública estatal por entidad federativa.

Estado	¿Cuenta con un objetivo, meta, estrategia o línea de acción?	¿Está homologado a la ley estatal de seguridad pública?	¿Contiene un código de ética o de conducta específico para los policías?
Aguascalientes	Sí	No	No
Baja California	Sí	Sí	No
Baja California Sur	Sí	Sí	Sí
Campeche	Sí	Sí	Sí
Chiapas	Sí	Sí	Sí
Chihuahua	Sí	Sí	No
Ciudad De México	Sí	Sí	Sí
Coahuila	Sí	Sí	Sí
Colima	Sí	Sí	Sí
Durango	Sí	Sí	Sí
Estado De México	Sí	Sí	Sí
Guanajuato	Sí	Sí	Sí
Guerrero	Sí	Sí	No
Hidalgo	No	No	Sí
Jalisco	Sí	Sí	Sí
Michoacán	Sí	Sí	No
Morelos	Sí	Sí	Sí
Nayarit	Sí	Sí	Sí
Nuevo León	Sí	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	Sí	Sí
Puebla	Sí	Sí	No
Querétaro	Sí	Sí	Sí

Estado	¿Cuenta con un objetivo, meta, estrategia o línea de acción?	¿Está homologado a la ley estatal de seguridad pública?	¿Contiene un código de ética o de conducta específico para los policías?
Quintana Roo	Sí	No	Sí
San Luis Potosí	No	Sí	No
Sinaloa	Sí	Sí	Sí
Sonora	Sí	Sí	Sí
Tabasco	Sí	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	Sí	Sí
Tlaxcala	Sí	Sí	Sí
Veracruz	Sí	Sí	No
Yucatán	No	No	Sí
Zacatecas	Sí	Sí	Sí

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Mecanismos institucionales: unidades de asuntos internos

En el plano operativo, las unidades de asuntos internos constituyen el principal mecanismo para la recepción y atención de quejas y denuncias relacionadas con la actuación policial. En términos generales, la mayoría de las entidades federativas dispone de áreas específicas para la recepción de quejas, tanto por parte de la ciudadanía como de integrantes de la propia corporación (ver Tabla 3.17).

No obstante, se identifican excepciones puntuales. Únicamente dos entidades —Nayarit y Baja California— reportaron no contar con áreas para la recepción de quejas ni de la ciudadanía ni de miembros de la corporación. Esta ausencia representa una limitación significativa, ya que implica la falta de mecanismos formales para canalizar denuncias, lo que puede obstaculizar la detección de irregularidades y debilitar los procesos de control interno.

Tabla 3.17 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos internos por entidad federativa.

Estado	Área de recepción de quejas ciudadanas	Área de recepción de quejas de miembros de la corporación
Aguascalientes	Sí	No
Baja California	No	No
Baja California Sur	Sí	Sí
Campeche	Sí	Sí
Chiapas	Sí	Sí
Chihuahua	Sí	Sí
Ciudad De México	Sí	Sí
Coahuila	Sí	Sí
Colima	Sí	No
Durango	Sí	Sí
Estado De México	Sí	Sí
Guanajuato	Sí	Sí
Guerrero	Sí	Sí

Estado	Área de recepción de quejas ciudadanas	Área de recepción de quejas de miembros de la corporación
Hidalgo	Sí	Sí
Jalisco	Sí	Sí
Michoacán	Sí	Sí
Morelos	Sí	Sí
Nayarit	No	No
Nuevo León	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	Sí
Puebla	Sí	Sí
Querétaro	Sí	Sí
Quintana Roo	Sí	Sí
San Luis Potosí	Sí	Sí
Sinaloa	Sí	Sí
Sonora	Sí	Sí
Tabasco	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	Sí
Tlaxcala	Sí	Sí
Veracruz	Sí	Sí
Yucatán	No	Sí
Zacatecas	Sí	Sí

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Denuncias, investigaciones y capacidad de respuesta institucional

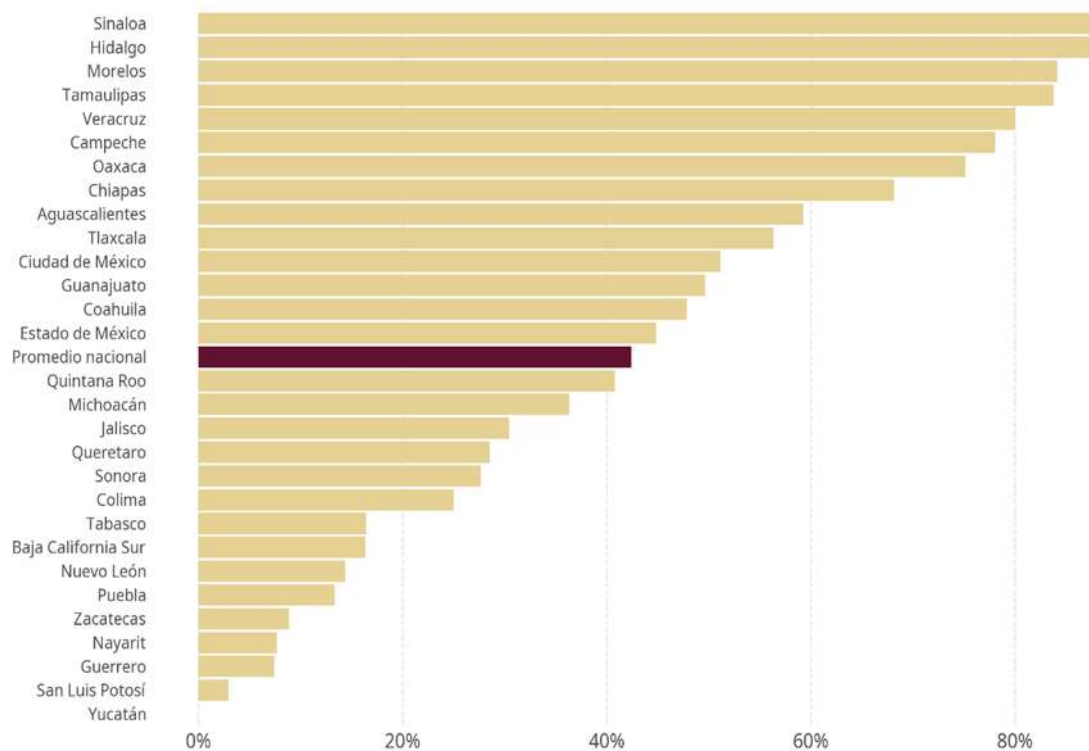
El análisis de las denuncias y su seguimiento permite evaluar la capacidad operativa de las instituciones para procesar y resolver posibles faltas disciplinarias. En términos generales, se observa que un alto porcentaje de las denuncias derivó en la apertura de investigaciones (80.51%), lo que indica una capacidad relevante de respuesta institucional en la etapa inicial del proceso.

No obstante, al examinar la conclusión de las investigaciones, se identifica una reducción importante: únicamente el 42.42% de las investigaciones iniciadas fueron concluidas. Esta brecha evidencia posibles limitaciones en términos de capacidades operativas, carga de trabajo o tiempos de resolución.

La Gráfica 3.2 presenta el porcentaje de resolución de casos por parte de las unidades de asuntos internos a nivel estatal. En ella se observan diferencias significativas entre entidad federativas, tanto en el volumen de denuncias como en la proporción de casos atendidos, lo que evidencia una implementación y funcionamiento heterogéneos de estos mecanismos.¹⁷

¹⁷ Se excluyeron en el gráfico 2 los estados de Baja California, Chihuahua y Durango. En el caso de Baja California, se registraron valores de 0 en todos los rubros, por lo que la información se consideró no aplicable. Por su parte, Chihuahua y Durango presentaron porcentajes de resolución superiores al 100%, lo cual indica inconsistencias en los datos reportados.

Gráfica 3.2. Porcentaje de resolución de casos en unidades de asuntos internos por entidad.



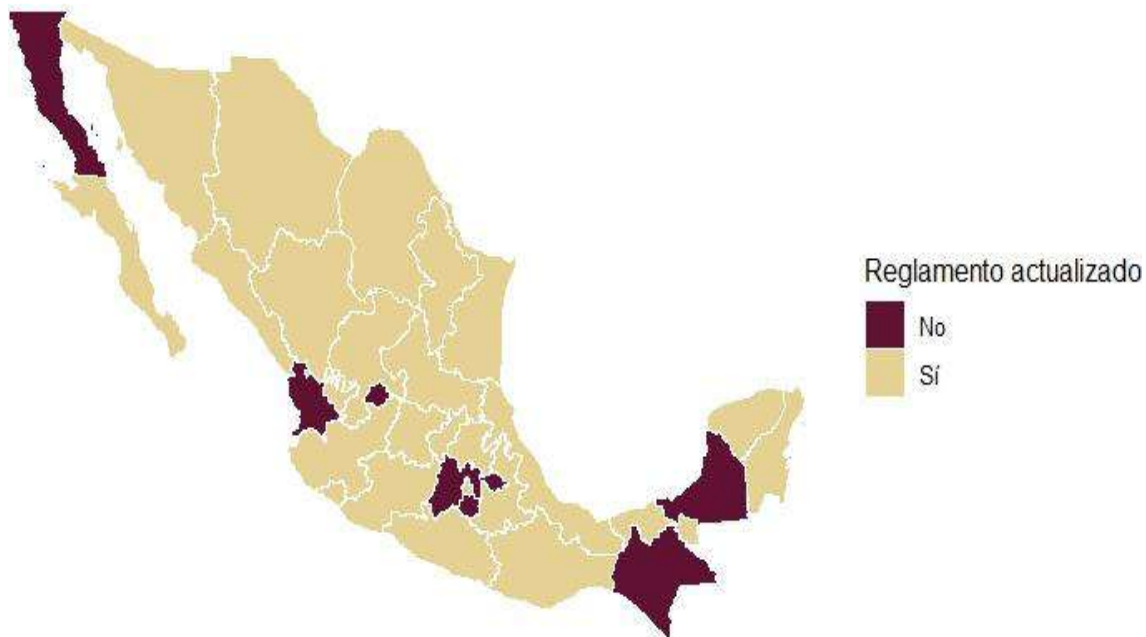
Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Comisión de Honor y Justicia

Las Comisiones de Honor y Justicia desempeñan un papel central en la resolución de los procedimientos disciplinarios, al ser las instancias encargadas de analizar los casos y determinar las sanciones correspondientes.

En este ámbito, la mayoría de las entidades federativas cuenta con un reglamento interno actualizado que regula su funcionamiento y procedimientos. No obstante, aún existen entidades que no cuentan con este instrumento, no lo han actualizado o se encuentra en proceso de elaboración, lo que puede generar vacíos en la operación de los procesos disciplinarios y afectar la certeza jurídica de las resoluciones (ver Mapa 3.3).

Mapa 3.3 Existencia de reglamento interno actualizado en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia

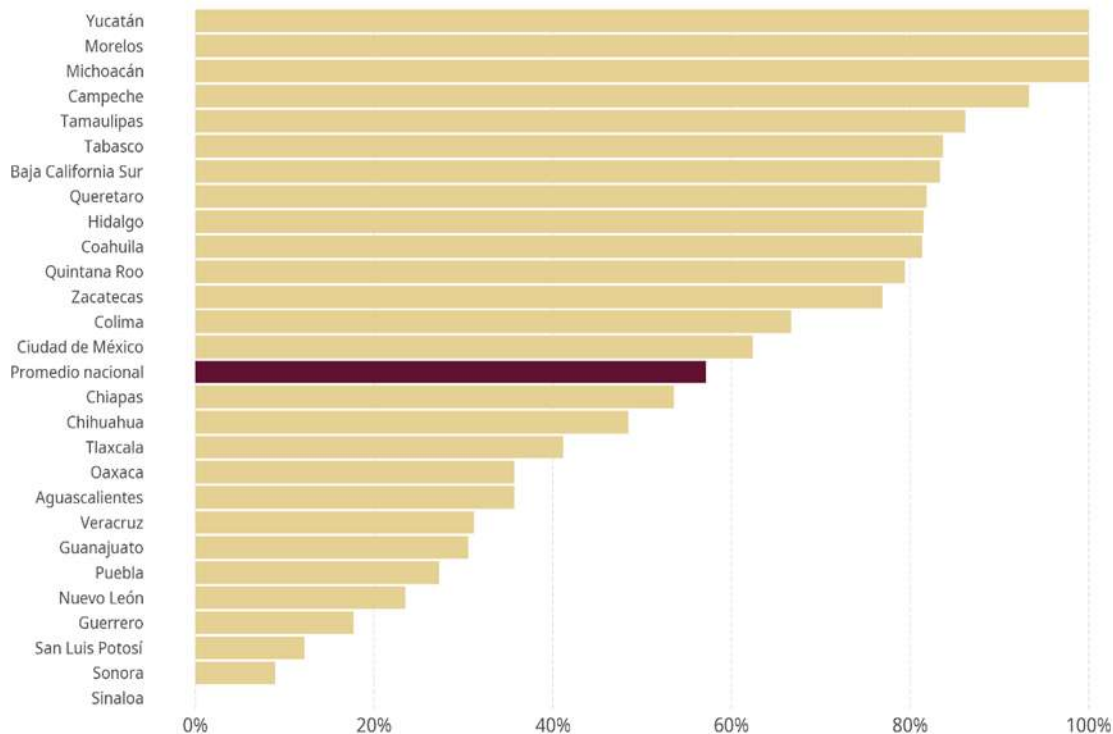
El análisis de la resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia permite evaluar la etapa final del proceso disciplinario, es decir, la capacidad institucional para emitir resoluciones sobre las investigaciones iniciadas.

Como se observa en la Gráfica 3.3., existe una alta variabilidad entre entidades federativas en el porcentaje de resolución de casos. Mientras algunas entidades alcanzan niveles elevados de resolución, otras presentan rezagos importantes, lo que evidencia diferencias significativas en la eficacia operativa de estas instancias. En este contexto, el promedio nacional se ubica en 57.12%, lo que sirve como punto de referencia para dimensionar el desempeño relativo de cada entidad.

Destacan entidades como Yucatán, Morelos y Michoacán con porcentajes de resolución del 100%, lo que sugiere una gran capacidad para dar cierre a los procedimientos disciplinarios. En contraste, otras entidades presentan niveles considerablemente bajos o nulos —como Sinaloa, Sonora y San Luis Potosí—, lo que podría reflejar limitaciones en recursos, capacidades institucionales o alta carga de trabajo.

Asimismo, se identifican casos particulares que deben considerarse en la interpretación de los resultados. Nayarit no cuenta con una Comisión de Honor y Justicia, mientras que Durango no proporcionó información y Baja California reportó datos no disponibles.

Gráfica 3.3. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Marco normativo y fortalecimiento institucional

En el periodo se impulsaron en 11 estados reformas o creación de leyes relacionadas con el servicio profesional de carrera, de las cuales al corte de la información 31 de octubre de 2025, el 63% de estas estaban en trámite y el restante 37% ya habían sido publicadas. Mientras que durante el periodo se impulsó la creación o modificación de leyes especiales sobre el régimen disciplinario de las instituciones policiales en 8 entidades, todas en trámite al corte de la información.

Condiciones laborales y recursos institucionales

Disponibilidad de recursos para nómina y operación

La disponibilidad de recursos constituye un elemento fundamental para garantizar la sostenibilidad de las instituciones de seguridad pública, particularmente en lo relativo al pago de nómina, el equipamiento y la formación continua del personal operativo.

A nivel nacional, el 46.8% de las entidades federativas reportó contar con recursos suficientes para cubrir estos rubros con apoyo de recursos federales, mientras que el 28.1% señaló que esta capacidad se sostiene exclusivamente con recursos estatales. Por su parte, el 9.3% indicó no contar con recursos suficientes, y el 15.6% reportó no disponer de información al respecto.

Apoyos a las familias del personal policial

Los apoyos dirigidos a las familias del personal policial representan un componente relevante de las condiciones laborales, particularmente en contextos de riesgo asociados a la función policial.

A nivel nacional, se observa una implementación heterogénea de estos apoyos. El más extendido es el apoyo económico directo o en especie en caso de fallecimiento o incapacidad del policía, presente como programa normado y activo en 16 de las 32 entidades federativas. Le siguen las becas para hijos e hijas, con presencia en 13 entidades.

Otros apoyos, como vales de despensa y acceso a servicios psicológicos, presentan una cobertura intermedia, mientras que beneficios como ayuda para transporte, orientación legal y servicios de cuidado infantil tienen una presencia más limitada (ver Tabla 3.18).

En términos de integralidad, destacan entidades como Yucatán y Morelos, que reportan la implementación de los ocho apoyos considerados. En contraste, entidades como Coahuila, Tabasco, San Luis Potosí, Oaxaca, Nayarit, Baja California y Estado de México no reportan la provisión de ninguno de estos apoyos.

Tabla 3.18 Apoyos institucionales dirigidos a las familias del personal policial por tipo de apoyo y nivel de formalización.

Apoyo/normativa	No se otorgan	No existe programa institucional, pero se brinda ocasionalmente	Programa formalizado, pero se entrega esporádicamente	Normado y forma parte de un programa activo
Becas para hijos/as	19	0	0	13
Ayuda para útiles escolares	22	1	1	8
Vales de despensa	19	0	1	12
Ayuda para transporte	27	0	1	4
Servicio de cuidado infantil	24	0	1	7
Acceso a servicios psicológicos o atención emocional	15	4	1	12
Orientación legal	26	1	0	5
Apoyo económico directo o en especie en caso de fallecimiento o incapacidad del policía	13	2	1	16

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Equipamiento

La provisión de equipamiento en las instituciones de seguridad pública estatales se caracteriza por una alta heterogeneidad y una limitada estandarización en sus procesos. En primer lugar, destaca un porcentaje considerable de no respuesta en varios rubros, particularmente en licencias, equipo de cómputo y materiales de seguridad, lo que sugiere posibles debilidades en los mecanismos de registro, planeación o seguimiento. Asimismo, se observa que el principal criterio de adquisición es la necesidad operativa, lo que evidencia un enfoque predominantemente reactivo en la gestión del equipamiento, con una limitada incorporación de criterios estratégicos o normativos (ver Tabla 3.19).

En cuanto a la frecuencia de entrega, no se identifican patrones homogéneos, coexistiendo esquemas anuales con adquisiciones de carácter único o sin periodicidad definida, lo que apunta a la ausencia de ciclos sistemáticos de renovación. Finalmente, **se advierte que los bienes tradicionales, como vestuario y vehículos, presentan mayor grado de estructuración en comparación con el equipamiento tecnológico, el cual muestra mayores rezagos.** En conjunto, estos hallazgos reflejan una gestión fragmentada del equipamiento, con predominio de decisiones reactivas y limitadas bases institucionales para su planificación y evaluación.

Tabla 3.19 Frecuencia de provisión y criterios de adquisición de equipamiento en las instituciones de seguridad pública estatal.

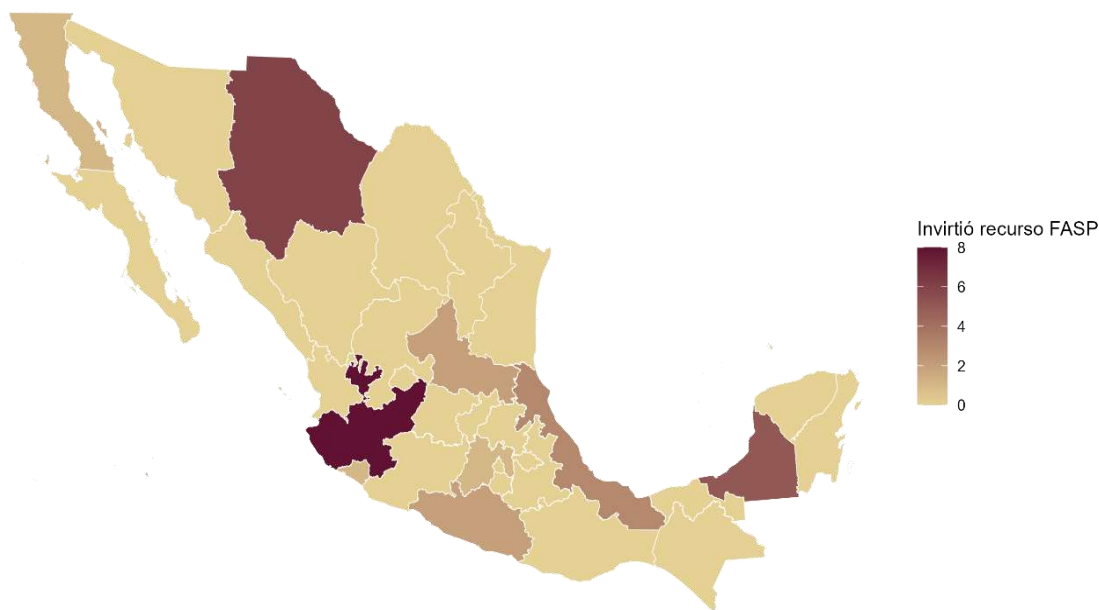
Equipamiento	Frecuencia	Criterio de adquisición
Vestuario y uniformes	46.8% anual 25% una sola vez 25% no respondió	59.3% por necesidad operativa 6.2% por prioridad estratégica 6.2% por mandato normativo
Materiales de seguridad pública	59.3% no respondió 18.7% anual 9.3% una sola vez	31.2% por necesidad operativa 12.5% no está definido 3.1% por mandato normativo
Prendas de protección para seguridad pública nacional	40.6% anual 31.2% no respondió 18.7% una sola vez 9.3% otra frecuencia	50% por necesidad operativa 25% no respondió 12.5% por prioridad estratégica 9.3% no está definido
Equipo de cómputo	56.2% no respondió 21.8% anual 12.5% una sola vez 6.2% otra frecuencia	46.8% no respondió 37.5% por necesidad operativa 12.5% no está definido 3.1% por mandato normativo
Vehículos	40.6% anual 31.2% una sola vez 25% no respondió 3.1% bienal	56.2% por necesidad operativa 25% no respondió 15.6% por prioridad estratégica 3.1% no está definido
Licencias	78.1% no respondió 9.3% anual 6.2% otra frecuencia	65.6% no respondió 18.7% por necesidad operativa 15.6% no está definido

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Infraestructura

El Mapa 3.4 muestra las entidades federativas que destinaron recursos del FASP a la intervención de más de un espacio de infraestructura. De acuerdo con los informes estatales de evaluación, el catálogo de opciones contempló hasta 17 tipos de espacios (incluyendo la categoría “otro”); sin embargo, el número máximo de espacios efectivamente intervenidos fue de ocho en el caso de Jalisco, seguido por Chihuahua con seis. En contraste, 22 entidades no reportaron inversión en mantenimiento o modernización de infraestructura.

Mapa 3.4 Número de espacios de infraestructura intervenidos con recursos FASP por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto a los componentes específicos, los espacios en los que se concentró un mayor número de intervenciones fueron las *Bases de operación* y *Cuarteles regionales* (cuatro entidades), seguidos de los *Centros estatales de prevención social* (tres entidades). Para el resto de los componentes, como los Centros de Control de Confianza (C3), los Centros de Control y Comando, así como las comandancias, entre otros, la inversión se distribuyó de manera más limitada, con apenas dos entidades en cada caso. En conjunto, estos resultados reflejan una baja cobertura y una distribución dispersa de las inversiones en infraestructura estatal con recurso FASP.

Seguridad Pública Municipal

Ingreso y proceso de formación

El ingreso a las instituciones de seguridad pública municipales se realiza a través de distintas modalidades de convocatoria, las cuales varían en su periodicidad y alcance. A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que la modalidad predominante es el proceso permanente con convocatoria abierta, adoptado por 15 estados, lo que representa la estrategia de reclutamiento continuo más extendida a nivel nacional (ver Tabla 3.20).

En términos generales, 28 de las 32 entidades operan bajo esquemas de convocatoria abierta —ya sea de forma permanente, anual, semestral o irregular.

Tabla 3.20. Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública municipal.

Frecuencia/Estrategia	Convocatoria abierta	Otro	Total
Una vez al año	9	0	9
Cada 6 meses	1	0	1
Proceso permanente	15	1	16
No se realiza de forma periódica	3	0	3
Otra	0	1	1
No responde	0	2	2
Total	28	4	32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nueve estados realizan procesos de ingreso una vez al año y uno cada seis meses, mientras que tres entidades reportan no contar con una periodicidad definida. Asimismo, se identifican cuatro entidades que operan bajo esquemas alternativos, los cuales combinan estrategias no estandarizadas con procesos permanentes o alternos.

Personal incorporado

Una vez definidos los mecanismos de ingreso, es relevante analizar la capacidad efectiva de incorporación de personal en las instituciones de policía municipal. Durante el periodo de análisis, se integraron un total de 9,466 policías a nivel nacional, lo que representa el 71.3% de los 13,264 requeridos (ver Tabla 3.21). Esta diferencia evidencia una brecha importante entre la demanda institucional de personal y la capacidad real de reclutamiento e incorporación.

En cuanto a la composición por sexo, el 30.9% de los policías incorporados correspondió a mujeres (2,926), mientras que el 69.1% fueron hombres (6,540), lo que refleja una participación femenina aún limitada en el ingreso a las instituciones.

Respecto a la distribución por nivel jerárquico, el personal operativo concentró la gran mayoría de las incorporaciones, con 8,739 policías, equivalente al 92.3% del total. En contraste, los jefes superiores representaron el 4.53% y los mandos apenas el 3.14%, lo

que confirma que el ingreso se concentra principalmente en los niveles iniciales de la estructura policial.

Tabla 3.21 Personal incorporado a las instituciones de seguridad pública municipal por sexo y nivel jerárquico.

	Incorporados		Personal requerido
	Mujeres	Hombres	
Jefes superiores	100	329	268
Mandos	52	246	407
Operativos	2,774	5,965	12,589
Total	2,926	6,540	13,264

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

La participación de las mujeres presenta variaciones importantes según el nivel jerárquico. En el ámbito operativo, las mujeres representaron el 31.7% de los ingresos, proporción cercana al promedio general. Sin embargo, su presencia disminuye en los niveles superiores: en jefes superiores, alcanzaron el 23.3%, mientras que en mandos fue de apenas 17.4%. Este patrón muestra la persistencia de brechas de género en el acceso a posiciones de mayor jerárquica dentro de las instituciones de seguridad pública estatal.

Nivel educativo

El perfil educativo del personal de las policías municipales muestra una clara concentración en la educación media superior, que constituye el nivel predominante a nivel nacional. Como se observa en la Tabla 3.22, el 60.34% del personal se ubica en este nivel, mientras que el 19.71% cuenta con educación básica y el 17.22% con educación superior.

A nivel estatal, se observan diferencias relevantes entre los municipios en la distribución del personal por nivel educativo. En el caso de la educación media superior, los municipios de Campeche concentran la mayor proporción de personal con educación media superior (89.86%), muy por encima del resto de las entidades.

Por su parte, en educación superior, destacan Zacatecas (64.21%) y el Estado de México (49.32%), que registran los porcentajes más altos de personal en este nivel de estudios en las corporaciones municipales. En contraste, entidades como Durango (0%) y Coahuila (5.47%) presentan una presencia mínima de personal con educación superior, lo que evidencia brechas importantes en la cualificación del personal entre corporaciones municipales.

Tabla 3.22. Distribución del personal de las policías municipales por nivel educativo y entidad federativa.

Estado	Educación básica	Educación media superior	Educación superior
Aguascalientes	19.8%	65.82%	13.98%

Estado	Educación básica	Educación media superior	Educación superior
Baja California Sur	22.8%	50.08%	15.19%
Campeche	0%	89.86%	10.13%
Chiapas	34.72%	52.77%	12.50%
Chihuahua	0.52%	73.67%	25.79%
Coahuila	15.26%	79.25%	5.47%
Colima	20.51%	63.21%	16.26%
Durango	77.77%	22.22%	0%
Estado de México	17.58%	18.48%	49.32%
Hidalgo	11.51%	75.80%	12.40%
Jalisco	8.71%	69.64%	21.63%
Michoacán	47.81%	40.49%	11.69%
Morelos	2.66%	79.2%	18.13%
Nayarit	12.61%	73.19%	14.18%
Nuevo León	36%	55.78%	8.20%
Puebla	27.80%	56.73%	14.96%
Querétaro	1.24%	64.79%	7.91%
Quintana Roo	19.30%	57.36%	23.33%
San Luis Potosí	13.82%	73.24%	12.92%
Sinaloa	2.84%	84.62%	12.40%
Sonora	4.27%	75.16%	19.93%
Tabasco	26.66%	63.69%	9.64%
Tlaxcala	46.97%	33.85%	18.13%
Yucatán	11.60%	63.81%	12.15%
Zacatecas	9.95%	25.85%	64.21%
Nacional	19.71%	60.34%	17.22%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: La información corresponde al personal municipal reportado por cada entidad e incluye niveles educativos en curso, concluidos o trancos.

Capacitación inicial

A partir de la información reportada por las entidades federativas sobre sus corporaciones municipales, se analizó la impartición de cursos de formación inicial para el personal de las policías municipales, considerando el número de trayectos formativos y el personal capacitado por sexo.

En términos generales, la mayoría de las entidades reportaron la implementación de cursos de formación inicial durante el periodo analizado; únicamente Hidalgo no reportó personal capacitado, debido a que los cursos se encontraban en proceso al momento del levantamiento de la información (ver Tabla 3.23). Asimismo, diversas entidades señalaron haber impartido cursos adicionales a los establecidos en el Programa Rector de Profesionalización.

Tabla 3.23 Personal de policías municipales capacitado en formación inicial por entidad federativa y sexo, y proporción de trayectos formativos impartidos.

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	366	252	6/11
Baja California	238	420	7/11
Baja California Sur	525	662	8/11
Campeche	2	238	6/11
Chiapas	759	2,929	11/11
Chihuahua	266	675	3/11
Coahuila	829	1,697	11/11
Colima	220	66	11/11
Durango	0	4	2/11
Estado de México	4,783	7,956	11/11
Guanajuato	210	390	6/11
Guerrero	96	339	8/11
Jalisco	1,623	2,206	11/11
Michoacán	1,161	1,996	11/11
Morelos	79	261	11/11
Nayarit	374	363	11/11
Nuevo León	287	483	7/11
Oaxaca	128	272	8/11
Puebla	359	496	11/11
Querétaro	1,160	1,927	11/11
Quintana Roo	126	192	6/11
San Luis Potosí	192	568	8/11
Sinaloa	426	666	11/11
Sonora	1,648	2,797	11/11
Tabasco	247	939	11/11
Tamaulipas	78	102	6/11
Tlaxcala	69	227	5/11
Veracruz	168	360	6/11
Yucatán	56	119	7/11
Zacatecas	390	835	11/11
Nacional	47,302		

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto al alcance de la capacitación, **a nivel nacional se capacitó a 47,302 policías municipales en cursos de formación inicial**. De este total, **16,865 (35.6%) correspondieron a mujeres y 30,437 (64.3%) a hombres**.

Respecto a la cobertura temática, los trayectos formativos **Ética y responsabilidad policial, Prevención y proximidad social, Técnicas y tácticas policiales y Desarrollo de habilidades para la función policial** fueron los más difundidos, al impartirse en 28 de las 32 entidades federativas (ver Tabla 3.24).

Tabla 3.24. Trayectos formativos de formación inicial impartidos en policías municipales y proporción de entidades que los implementaron.

No.	Trayecto formativo	Proporción de estados que impartieron
1	Ética y responsabilidad policial	28/32
2	Prevención y proximidad social	28/32
3	Técnicas y tácticas policiales	28/32
4	Desarrollo de habilidades para la función policial	28/32
5	Actuación policial en los procesos de investigación	27/32
6	Desarrollo humano para la función policial	26/32
7	Derechos humanos, perspectiva de género y atención a víctimas	24/32
8	Fundamentos, protocolos y gestión de la investigación	18/32
9	Ética y responsabilidad del policía investigador	15/32
10	Principios, técnicas y habilidades de investigación	15/32
11	Desarrollo de habilidades del policía investigador	15/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Formación continua

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que la capacitación continua del personal de las policías municipales se concentra principalmente en actividades de actualización de conocimientos, lo que refleja un énfasis en el fortalecimiento de capacidades previamente adquiridas.

Como se muestra en la Tabla 3.25, a nivel nacional y para el ámbito de las policías municipales, se reportó un total de **31,231 personas capacitadas** en actividades de capacitación continua. Destaca el caso de Querétaro, con **7,241 personas capacitadas**, seguida por **Jalisco** con **3,781** y **Tabasco** con **2,765**. En contraste, algunas entidades reportaron cifras significativamente menores, como **Chihuahua**, con **0 personas capacitadas**, y **Estado de México** con **6**.

Tabla 3.25. Personal de seguridad municipal capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.

Estado	Actualización	Especialización	Mandos	Personal capacitado
Aguascalientes	33	2	1	1,026
Baja California	64	0	0	282
Baja California Sur	44	0	0	1,383
Campeche	9	2	0	830
Chiapas	17	0	0	561
Chihuahua	0	0	0	0
Coahuila	8	0	0	124
Colima	29	0	0	474
Durango	8	0	0	8
Estado de México	2	0	0	6
Guanajuato	3	0	0	540
Guerrero	6	0	0	428
Hidalgo	NA	0	0	252

Estado	Actualización	Especialización	Mandos	Personal capacitado
Jalisco	380	0	0	3,781
Michoacán	94	3	1	2,528
Morelos	17	0	0	147
Nayarit	3	0	0	495
Nuevo León	43	3	4	1,083
Oaxaca	14	0	0	341
Puebla	91	0	0	482
Querétaro	160	39	0	7,241
Quintana Roo	NA	0	0	143
San Luis Potosí	27	0	0	617
Sinaloa	254	5	0	1,320
Sonora	30	0	0	977
Tabasco	74	5	0	2,765
Tamaulipas	30	5	0	1,287
Tlaxcala	17	0	1	613
Veracruz	NA	0	0	677
Yucatán	3	2	0	127
Zacatecas	8	0	0	693
Nacional	1,468	66	7	31,231

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación especializada

Género

De acuerdo con la información reportada por las entidades federativas, en materia de capacitación especializada en género se programaron 2,205 acciones formativas, de las cuales se implementaron 2,139, lo que representa un cumplimiento del 97%. Este nivel de ejecución refleja una alta capacidad operativa para llevar a cabo las actividades programadas (ver Tabla 3.26).

El mayor número de capacitaciones se concentró en el tema de **Derechos humanos y perspectiva de género**, con 420 cursos (19% del total), lo que evidencia un enfoque transversal orientado al fortalecimiento de estándares de derechos humanos.

Tabla 3.26. Capacitaciones en materia de sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Derechos humanos y perspectiva de género	420	420	2,259	1,022
Conceptos básicos en materia de violencia contra las mujeres y derechos de las víctimas	388	389	2,343	1,051
Actuación policial en casos de violencia contra las mujeres	331	316	1,791	1,067
Perspectiva de género	306	327	1,982	1,065

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Actuación policial en casos de feminicidio	288	252	830	503
Criterios de la intervención policial en casos de violencia contra las mujeres	224	231	1,109	623
Tratamiento de grupos vulnerables	103	100	676	356
Atención policial diferencial	75	40	255	97
Marco jurídico nacional e internacional	70	64	964	383
Nacional	2,205	2,139	18,376	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Inteligencia e investigación

En materia de inteligencia e investigación, se reportaron 383 capacitaciones, con un total de 4,723 policías municipales capacitados. Los temas con mayor presencia fueron Inteligencia policial básica y el Protocolo de investigación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica (ver Tabla 3.27). No obstante, estas cifras deben interpretarse con cautela, ya que algunas entidades no reportaron información completa al vincular la respuesta únicamente con el ejercicio de recursos FASP en este rubro durante el periodo analizado, pese a tratarse de un apartado de carácter general. Asimismo, entidades como Baja California, Campeche, Coahuila, Guanajuato y Jalisco reportaron capacitaciones adicionales no incluidas en la tabla, como diplomados en investigación criminal y análisis delictivo.

Tabla 3.27. Capacitaciones en investigación e inteligencia: implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
		Hombres	Mujeres
Inteligencia policial básica	207	832	538
Protocolo de investigación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	178	854	477
Investigación e identificación de vehículos robados	78	316	212
Análisis criminal y productos de investigación	54	467	306
Inteligencia y contrainteligencia	44	457	264
Nacional	383	4,723	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica

En materia de justicia cívica, se programaron 1,729 acciones formativas, de las cuales se implementaron 1,500, lo que representa un cumplimiento del 86.7%. En cuanto a

temática, el tema con mayor número de capacitaciones fue **Derechos humanos en justicia cívica**, con 31.5% del total (ver Tabla 3.28).

Tabla 3.28. Capacitaciones en materia de Justicia Cívica: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Derechos humanos en Justicia Cívica	502	473	1,801	882
Objetivos y generalidad del sistema de justicia cívica	318	283	2,018	1,085
Tratamiento de grupos vulnerables	255	218	1,523	1,165
Mediación comunitaria	248	187	1,176	674
Resolución de conflictos in situ	173	140	1,131	529
Justicia procedimental	122	109	1,234	645
Cultura de la legalidad	111	90	829	592
Nacional	1,729	1,500	15,284	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Control de confianza

El cumplimiento de las metas en materia de evaluaciones de control de confianza presenta diferencias relevantes entre el personal aspirante y el personal en activo de las policías municipales. A nivel nacional, el cumplimiento en aspirantes alcanzó el 87.89%, lo que refleja una ejecución cercana a lo programado en los procesos de ingreso. En contraste, para el personal de permanencia el cumplimiento fue de 80.17%, evidenciando mayores rezagos en la evaluación continua del personal en funciones (ver Tabla 3.29).

Esta diferencia resulta relevante considerando que las evaluaciones de control de confianza son un requisito para la obtención y renovación del Certificado Único Policial (CUP), por lo que un menor cumplimiento en el personal en activo puede afectar la vigencia de la certificación y la regularización del estado de fuerza.

A nivel de las policías municipales, se observan variaciones importantes entre entidades. En aspirantes, destacan casos como Guanajuato, que superó ampliamente su meta, mientras que otros como Oaxaca y Yucatán presentan niveles de cumplimiento considerablemente bajos. En el caso del personal de permanencia, sólo algunas entidades superan el 100%, como Guerrero, Aguascalientes y Oaxaca, mientras que en la mayoría se registran niveles menores, con casos como Colima, Campeche y Yucatán.

Tabla 3.29 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).

Estado	Aspirantes	Permanencia
Aguascalientes	81.5%	141.5%
Baja California	90.9%	67.1%
Baja California Sur	86%	48.5%
Campeche	Sin meta programada	30.3%
Chiapas	78.7%	88.7%
Chihuahua	100%	54.1%
Ciudad de México	NA	NA
Coahuila	Sin meta programada	Sin meta programada
Colima	53.3%	26.4%
Durango	Sin meta programada	Sin meta programada
Estado de México	Sin meta programada	Sin meta programada
Guanajuato	156.2%	89.2%
Guerrero	91.8%	177.7%
Hidalgo	Sin meta programada	83.5%
Jalisco	NA	NA
Michoacán	92.1%	80.5%
Morelos	Realizadas sin meta programada	Realizadas sin meta programada
Nayarit	72.3%	87.89%
Nuevo León	100%	51%
Oaxaca	25.2%	129.3%
Puebla	NA	NA
Querétaro	100%	94.5%
Quintana Roo	75.3%	61.6%
San Luis Potosí	Sin meta programada	Sin meta programada
Sinaloa	52%	69%
Sonora	Sin meta programada	Sin meta programada
Tabasco	Sin meta programada	73.7%
Tamaulipas	NA	NA
Tlaxcala	97.6%	76.1%
Veracruz	100%	99.7%
Yucatán	39%	39.9%
Zacatecas	Sin meta programada	78.4
Nacional	87.89%	80.17%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: “Sin meta programada” refiere a los casos en los que las entidades reportaron valores de cero tanto en metas convenidas como en evaluaciones realizadas. “Realizadas sin meta programada” corresponde a aquellos casos en los que, pese a no haberse establecido una meta, se reportó la realización de evaluaciones. “NA” indica que la información no aplica, ya sea por la ausencia de recursos del FASP destinados a este rubro u otras razones reportadas por la entidad.

En conjunto, los resultados muestran avances en la evaluación de aspirantes, pero evidencian retos en la evaluación del personal en activo y en la estandarización de los procesos de planeación y reporte en el ámbito municipal.

Evaluación de competencia y desempeño

En el ámbito de las policías municipales, la mayoría de las entidades federativas reportaron contar con **procesos formales de evaluación de competencias y desempeño del personal operativo**. No obstante, cuatro entidades —Baja California, Guanajuato, Quintana Roo y Veracruz— señalaron no contar con estos procesos o no disponer de información al respecto (ver Mapa 3.5).

Esta situación puede reflejar tanto la ausencia de mecanismos formales de evaluación como limitaciones en el reporte de información, lo que representa un área de oportunidad para fortalecer estos procesos en el ámbito municipal.

Mapa 3.5 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño policial por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Desarrollo de carrera policial

Ascensos

A nivel nacional se registraron 2,624 ascensos en las policías municipales, de los cuales 669 (25.5%) correspondieron a mujeres y 1,955 (74.5%) a hombres, lo que evidencia una brecha de género en los procesos de promoción (ver Tabla 3.30).

Entre las entidades, destaca el Estado de México como la que concentró el mayor número de ascensos (947), así como el mayor volumen de promociones otorgadas a mujeres.

Asimismo, se observa que únicamente 21 entidades reportaron haber otorgado ascensos durante el periodo analizado, mientras que el resto señaló no haber realizado

promociones, lo que sugiere una implementación desigual de estos procesos a nivel municipal.

Tabla 3.30 Ascensos otorgados al personal de las policías municipales por entidad federativa y sexo.

Estado ¹⁸	Mujeres	Hombres	Total
Aguascalientes	0	3	3
Chiapas	89	217	306
Chihuahua	29	129	158
Coahuila	16	9	25
Colima	6	9	15
Durango	1	0	1
Hidalgo	31	138	169
Jalisco	17	80	97
Estado de México	280	667	947
Michoacán	23	89	112
Nayarit	16	28	44
Nuevo León	13	60	73
Puebla	2	16	18
Querétaro	7	29	36
Quintana Roo	2	7	9
San Luis Potosí	14	27	41
Sinaloa	26	70	96
Sonora	79	306	385
Tlaxcala	12	45	57
Yucatán	0	4	4
Zacatecas	6	22	28
Nacional	669	1,955	2,624

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Incentivos y reconocimientos

En el ámbito de las policías municipales, se observa una implementación heterogénea de mecanismos de incentivos y reconocimientos. El 31.2% de las entidades reportaron no contar con mecanismos formales o informales, mientras que el 25% señaló disponer de un sistema formal, documentado y en operación. Por su parte, el 18.7% indicó realizar reconocimientos de manera informal o esporádica, y en menor proporción se identifican entidades con mecanismos sin reglas claras o con aplicación irregular. El resto corresponde a casos sin información o no aplicables.

Como se muestra en la Tabla 3.31, el número de policías municipales beneficiados presenta variaciones importantes entre entidades, destacando Nuevo León y Sonora con los mayores registros. El tipo de incentivo más frecuente fue el relacionado con el desempeño, reportado por 19 entidades, con un total de 5,111 policías beneficiados.

¹⁸ La información correspondiente a Tamaulipas no se incluye, ya que coincide con la reportada en el apartado estatal.

Tabla 3.31 Personal de las policías municipales beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.

Estado	Personal beneficiado	Años de servicio	Acciones en beneficio de la comunidad	Desempeño	Valor policial	Post-mortem	Otro
Aguascalientes	197			X	X		X
Campeche	10			X			
Chiapas	422	X		X	X		X
Chihuahua	1	X					
Coahuila	588	X	X	X	X	X	X
Colima	206	X		X		X	
Durango	9			X			
Hidalgo	497	X	X	X	X	X	X
Jalisco	197	X	X	X	X	X	X
Michoacán	97	X	X	X		X	
Nuevo León	2,190	X	X	X	X		
Puebla	122	X		X	X		
Querétaro	551	X	X	X	X		X
Quintana Roo	593	X	X	X	X	X	
San Luis Potosí	207	X		X	X		
Sinaloa	80	X		X		X	
Sonora	1,361	X	X	X	X	X	X
Tabasco	906	X		X			
Tlaxcala	62	X	X	X			X
Yucatán	56	X			X		
Zacatecas	778						X
Nacional	9,130	17	10	18	12	8	9

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Condiciones laborales y recursos institucionales

Disponibilidad de recursos para nómina y operación

La disponibilidad de recursos es un elemento clave para la sostenibilidad de las policías municipales, particularmente en el pago de nómina, el equipamiento y la capacitación del personal operativo.

A nivel nacional, el 62.5% de las entidades federativas reportó que los municipios cuentan con recursos suficientes para cubrir estos rubros con apoyo de recursos federales, mientras que el 12.5% señaló que esta capacidad se sostiene exclusivamente con recursos propios. Por su parte, el 3.1% indicó no contar con recursos suficientes y el 21.8% reportó no disponer de información al respecto.

Cabe señalar que la disponibilidad de recursos no se limita al Fondo de Aportaciones para la Seguridad Pública (FASP), sino que en varios casos depende de otras fuentes de financiamiento, como el Fondo de Aportaciones para el Fortalecimiento de los Municipios (FORTAMUN), mencionado explícitamente por algunas entidades.

Equipamiento

La provisión de equipamiento en las policías municipales se caracteriza por una alta heterogeneidad y una limitada estandarización en sus procesos. Destaca un porcentaje elevado de no respuesta en diversos rubros —particularmente en licencias, equipo de cómputo y materiales de seguridad—, lo que sugiere debilidades en los mecanismos de registro y seguimiento (ver Tabla 3.32).

En términos de gestión, el principal criterio de adquisición es la **necesidad operativa**, lo que evidencia un enfoque predominantemente reactivo, mientras que los criterios estratégicos o normativos tienen una presencia menor. Asimismo, no se identifican patrones homogéneos en la frecuencia de entrega, coexistiendo esquemas anuales con adquisiciones únicas o sin periodicidad definida.

En conjunto, estos elementos apuntan a la ausencia de procesos sistemáticos de planeación y renovación del equipamiento en el ámbito municipal.

Tabla 3.32 Frecuencia y criterios de adquisición de equipamiento en policías municipales.

Equipamiento	Frecuencia	Criterio de adquisición
Vestuario y uniformes	50% no respondió 31.25% anual 6.2% una sola vez 6.2% semestral	28.12% no respondió 21.8% no está definido 18.7% por necesidad operativa 12.5% por prioridad estratégica
Materiales de seguridad pública	59.3% no respondió 25% anual 6.2% semestral	34.3% no respondió 25% por necesidad operativa 21.8% no está definido
Prendas de protección para seguridad pública nacional	46.8% no respondió 34.3% anual 6.2% semestral	28.1% por necesidad operativa 21.8% no está definido 21.8% no respondió 12.5% por prioridad estratégica
Equipo de cómputo	75% no respondió 18.7% anual	50% no respondió 18.7% no está definido 15.6% por necesidad operativa
Vehículos	40.6% no respondió 37.5% anual 15.6% una sola vez	34.3% por necesidad operativa 18.7% por prioridad estratégica 18.7% no respondió 15.6% no está definido
Licencias	78.1% no respondió 9.3% anual 6.2% otra frecuencia	46.8% no respondió 25% no está definido 12.5% por necesidad operativa

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Infraestructura

El Mapa 3.6 muestra las entidades federativas que destinaron recursos del FASP a la intervención de espacios de infraestructura en el ámbito de las policías municipales. De acuerdo con la información reportada, el catálogo consideró hasta ocho tipos de espacios (incluyendo la categoría “otro”).

El mayor número de intervenciones se registró en Coahuila, con ocho espacios, seguido de Campeche con cuatro. En contraste, 21 entidades no reportaron inversión en mantenimiento o modernización de infraestructura con recursos del FASP.

En cuanto a los componentes específicos, las intervenciones se concentraron principalmente en comandancias (seis entidades) y juzgados cívicos (cinco entidades), mientras que otros espacios —como subcomandancias, casetas o módulos— presentaron una cobertura más limitada.

En conjunto, los resultados evidencian una baja cobertura y una distribución dispersa de la inversión en infraestructura municipal financiada con recursos del FASP.

Mapa 3.6 Distribución de entidades federativas que reportaron intervención en infraestructura municipal con recursos del FASP.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Sistema penitenciario

Ingreso y proceso de formación

El ingreso del personal de seguridad penitenciaria, particularmente custodios, se realiza mediante distintas modalidades de convocatoria que varían en periodicidad y alcance. A partir de la información reportada, se observa que la modalidad predominante es el **proceso permanente con convocatoria abierta**, adoptado por 11 entidades, lo que refleja una estrategia de reclutamiento continuo (ver Tabla 3.33).

En conjunto, 28 de las 32 entidades operan bajo esquemas de convocatoria abierta —ya sea permanente, anual o trimestral.

Tabla 3.33 Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones del sistema penitenciario.

Frecuencia/Estrategia	Convocatoria abierta	Reingreso	Otro	Total
Una vez al año	9	0	0	9
Cada 6 meses	0	0	0	0
Cada 3 meses	2	0	0	2
Proceso permanente	11	1	1	13
No se realiza de forma periódica	2	1	0	3
Otra	4	0	1	5
Total	28	2	2	32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Personal incorporado

Durante el periodo de análisis, se incorporaron 1,858 policías al sistema penitenciario, lo que representa el 37.85% de las 4,908 plazas requeridas (Tabla 3.34). Esta diferencia evidencia una brecha importante entre la demanda institucional y la capacidad de reclutamiento.

En cuanto a la composición por sexo, el 40.3% del personal incorporado correspondió a mujeres y el 59.6% a hombres, lo que refleja una participación femenina aún limitada.

Respecto a la distribución por nivel jerárquico, el personal operativo concentró la gran mayoría de las incorporaciones, con 1,662 policías, equivalente al 89.4% del total. En contraste, los mandos representaron el 8.6%, y los jefes superiores apenas el 1.7% lo que confirma que el ingreso se concentra principalmente en los niveles iniciales de la estructura policial.

Tabla 3.34 Personal incorporado a las instituciones de sistema penitenciario por sexo y nivel jerárquico.

	Incorporados		Personal requerido
	Mujeres	Hombres	
Jefes superiores	8	24	54
Mandos	49	115	190
Operativos	693	969	4,664
Total	750	1,108	4,908

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Asimismo, la participación de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico: representan el 41.6% en el nivel operativo, pero su presencia se reduce a 29.8% en mandos y a 25% en jefes superiores. Este patrón sugiere la persistencia de brechas de género en el acceso a posiciones de mayor responsabilidad dentro del sistema penitenciario.

Nivel educativo

El perfil educativo del personal de seguridad penitenciaria muestra una clara concentración en la educación media superior, que constituye el nivel predominante a

nivel nacional. Como se observa en la Tabla 3.35, el 61.68% del personal se ubica en este nivel, mientras que el 22.48% cuenta con educación básica (secundaria como mínimo) y el 15.83% restante con educación superior (incluyen tanto estudios en curso como concluidos, truncos o titulados).

A nivel de las entidades federativas, se identifican diferencias relevantes en la composición educativa. Por un lado, Nayarit (95.44%) y Sinaloa (92.85%) destacan por la alta proporción de personal con educación media superior, lo que refuerza este nivel como estándar predominante de ingreso o permanencia.

Por otro lado, entidades como Querétaro (41.95%) y Colima (33.93%) presentan los mayores porcentajes de personal con educación superior. En contraste, estados como Baja California (3.92%) y Nayarit (4.27%) registran una presencia mínima en este nivel, lo que evidencia brechas importantes en la cualificación del personal entre entidades.

Tabla 3.35 Distribución del personal de las policías custodio por nivel educativo y entidad federativa.

Estado	Educación básica	Educación media superior	Educación superior
Aguascalientes	16.13%	63.9%	19.95%
Baja California	69%	27%	3.92%
Baja California Sur	35.23%	51.95%	12.81%
Campeche	17%	70.85%	12.41%
Chiapas	25.47%	64.80%	9.72%
Chihuahua	44.53%	42.24%	13.21%
Ciudad de México	19.48%	63.28%	17.22%
Coahuila	3.53%	86.28%	10.17%
Colima	8.59%	57.46%	33.93%
Durango	3.94%	82%	13.97%
Estado de México	16.81%	54.58%	28.59%
Guanajuato	33.97%	53.28%	12.74%
Guerrero	21.56%	59.53%	18.89%
Hidalgo	20.38%	66.15%	13.46%
Jalisco	14.80%	69.31%	15.88%
Michoacán	41.84%	47.67%	10.47%
Morelos	13%	64.26%	22.73%
Nayarit	0.28%	95.44%	4.27%
Nuevo León	71.79%	9.34%	18.86%
Puebla	12.72%	63.19%	24.08%
Querétaro	0%	54.04%	41.95%
Quintana Roo	7.59%	79.11%	13.29%
San Luis Potosí	0.70%	80.94%	18.35%
Sinaloa	0	92.85%	7.14%
Sonora	59.29%	32.70%	8%
Tabasco	38.70%	52.55%	8.73%
Tamaulipas	26.46%	56.18%	17.35%
Tlaxcala	0.82%	89.25%	9.91%
Zacatecas	28.25	54.74	16.99

Estado	Educación básica	Educación media superior	Educación superior
Nacional ¹⁹	22.48%	61.68%	15.83%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación inicial

A diferencia de las policías preventivas, la formación inicial del personal penitenciario se estructura en seis trayectos formativos. A partir de la información reportada, se observa una alta variabilidad en la impartición de estos cursos entre entidades federativas, tanto en cobertura como en número de personas capacitadas.

A partir de los datos reportados, se identifica que varias entidades no impartieron cursos de formación inicial durante el periodo analizado, mientras que otras reportaron la implementación parcial de los trayectos formativos (ver Tabla 3.36). Asimismo, entidades como Aguascalientes, Chihuahua, Guerrero, Puebla, Sinaloa y Tabasco señalaron haber impartido cursos adicionales a los establecidos en el Programa Rector de Profesionalización, incluyendo temas como derechos humanos en el ámbito penitenciario, control de motines y manejo de emociones.

Tabla 3.36 Personal de seguridad penitenciaria capacitado en formación inicial por entidad federativa y sexo, y proporción de trayectos formativos impartidos.

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	138	174	6/6
Baja California	12	7	6/6
Baja California Sur	60	60	6/6
Chiapas	52	41	2/6
Chihuahua	56	36	2/6
Ciudad de México	48	105	5/6
Colima	24	36	6/6
Estado de México	39	143	5/6
Guanajuato	126	504	6/6
Guerrero	278	565	3/6
Hidalgo	30	84	6/6
Michoacán	120	210	6/6
Morelos	90	72	6/6
Nuevo León	360	438	6/6
Puebla	2,995	1,937	6/6
Querétaro	140	200	6/6
San Luis Potosí	138	174	6/6
Sinaloa	70	30	5/6
Tabasco	26	93	5/6
Tamaulipas	132	114	6/6
Tlaxcala	74	126	5/6
Yucatán	63	21	2/6

¹⁹ El valor nacional corresponde al promedio del personal reportado por las entidades federativas. Los porcentajes se calcularon con base en la información disponible y excluyen a las entidades que no reportaron datos.

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Zacatecas	92	102	6/6
Nacional	42,888		

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En términos de cobertura temática, el trayecto **Técnicas, tácticas de la operación penitenciaria** fue el más impartido a nivel nacional, al registrarse en 22 entidades. Le siguen **Desarrollo humano para la función penitenciaria** y **Marco normativo en el ámbito penitenciario**, presentes en 20 entidades. En contraste, los trayectos de **Ética y responsabilidad en el ámbito penitenciario** y **Desarrollo de habilidades para la función del policía penitenciario** presentaron la menor cobertura (ver Tabla 3.37).

Tabla 3.37 Cobertura de los trayectos formativos de formación inicial en el sistema penitenciario por entidad federativa.

No.	Trayecto formativo	Proporción de estados que impartieron
1	Técnicas, tácticas de la operación penitenciaria	22/32
2	Desarrollo humano para la función penitenciaria	20/32
3	Marco normativo en el ámbito penitenciario	20/32
4	Actuación policial en el ámbito penitenciario	20/32
5	Ética y responsabilidad en el ámbito penitenciario	18/32
6	Desarrollo de habilidades para la función del policía penitenciario	18/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto al alcance, a nivel nacional se formaron 10,435 personas en cursos de formación inicial. De este total, 49.4% correspondió a mujeres y 50.5% a hombres, lo que refleja una participación prácticamente paritaria en este tipo de capacitación.

Capacitación continua

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que la capacitación continua del personal de seguridad penitenciaria se concentra principalmente en actividades de **actualización de conocimientos**, lo que sugiere un énfasis en el fortalecimiento de capacidades previamente adquiridas.

No obstante, la información presenta inconsistencias en su registro. En particular, Hidalgo, Quintana Roo y Sonora reportaron el total de capacitaciones como la suma del personal masculino y femenino capacitado, por lo que, para evitar duplicidades, el análisis se centra únicamente en el número de personas capacitadas. En consecuencia, los resultados deben interpretarse con cautela.

Como se muestra en la Tabla 3.38, a nivel nacional se reportaron 27,858 personas capacitadas en actividades de formación continua. Destacan entidades como Querétaro, Puebla y Jalisco, mientras que otras registran niveles considerablemente menores o nulos, como Chihuahua y Coahuila.

Tabla 3.38 Personal de seguridad penitenciaria capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.

Estado	Actualización	Especialización o mandos	Personal capacitado
Aguascalientes	10	2	276
Baja California	4	0	153
Baja California Sur	14	1	302
Campeche	2	2	97
Chiapas	25	17	1,969
Chihuahua	0	0	0
Ciudad de México	4	0	79
Coahuila	1	0	12
Colima	1	0	98
Durango	12	1	479
Estado de México	9	0	545
Guanajuato	7	0	795
Guerrero	27	1	1,008
Hidalgo	132	0	132
Jalisco	30	2	2,056
Michoacán	1	1	229
Morelos	48	0	48
Nayarit	3	1	360
Nuevo León	5	0	97
Oaxaca	6	0	160
Puebla	200	0	6,206
Querétaro	45	5	10,501
Quintana Roo	29	0	29
San Luis Potosí	26	0	55
Sinaloa	6	0	341
Sonora	700	2	702
Tabasco	3	1	53
Tamaulipas	0	3	50
Tlaxcala	10	2	200
Veracruz	3	0	179
Yucatán	5	0	88
Zacatecas	39	0	36
Nacional	1,407	41	27,858

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación especializada

Género

En materia de capacitación especializada en género, se observa un alto nivel de implementación respecto a lo programado. A nivel nacional, se registraron 133 capacitaciones planeadas y 136 implementadas, lo que refleja un cumplimiento superior al 100% (ver Tabla 3.39).

Los temas con mayor personal capacitado fueron **Derechos humanos y perspectiva de género**, así como contenidos complementarios, como acoso y hostigamiento sexual,

violencia de género en el ámbito policial, masculinidades con perspectiva de género, por mencionar algunos.

Tabla 3.39 Capacitaciones en materia de sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Derechos humanos y perspectiva de género	51	47	788	712
Otro	24	32	697	747
Equidad de género	16	15	311	239
Protocolo de actuación en materia de violencia de género	16	17	301	259
Perspectiva de género en centros penitenciarios	15	15	284	334
Marco jurídico nacional e internacional	11	10	493	245
Nacional	133	136	5,410	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Inteligencia

En materia de inteligencia penitenciaria, se reportaron 98 capacitaciones, con un total de 3,412 policías capacitados. El tema predominante fue **Seguridad y control de centros penitenciarios**, que concentró la mayor proporción del personal capacitado. En menor medida, se impartieron capacitaciones en investigación penitenciaria y otros temas complementarios, lo que refleja una oferta más limitada en estos rubros.

Tabla 3.40 Capacitaciones en investigación e inteligencia: implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
		Hombres	Mujeres
Seguridad y control de centros penitenciarios	67	1,317	1,443
Otro	19	200	255
Investigación penitenciaria	12	114	83
Nacional	98	3,412	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Control de confianza

El cumplimiento de las metas en materia de evaluaciones de control de confianza presenta diferencias relevantes entre el personal aspirante y el personal en activo. A nivel nacional, el cumplimiento para aspirantes alcanzo el **96.6%**, lo que indica una ejecución cercana a lo programada en los procesos de ingreso al sistema penitenciario (ver Tabla 3.41).

En contraste, para el personal en activo el cumplimiento fue de **66.29%**, evidenciando rezagos en los procesos de evaluación continua. Esta brecha resulta relevante, ya que estas evaluaciones son un requisito para la obtención y renovación del Certificado Único Policial (CUP), por lo que un menor cumplimiento puede afectar la vigencia de la certificación del personal custodio.

A nivel estatal, se observan variaciones importantes. En aspirantes, destaca Nuevo León (134%), que superó ampliamente su meta establecida, mientras que entidades como Yucatán (0%) y Guerrero (10%) presentan niveles de cumplimiento nulos o por debajo de lo programado.

Tabla 3.41 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y permanencia).

Estado	Aspirantes	Permanencia
Aguascalientes	124.2%	127.6%
Baja California	100%	0.3%
Baja California Sur	81.6%	39.2%
Campeche	97.7%	58.8%
Chiapas	100%	98.1%
Chihuahua	99.3%	69%
Ciudad de México	Sin meta programada	49%
Coahuila	Sin meta programada	Sin meta programada
Colima	Realizadas sin meta programada	75%
Durango	Sin meta programada	Sin meta programada
Estado de México	Sin meta programada	Sin meta programada
Guanajuato	73.7%	89.5%
Guerrero	10%	128%
Hidalgo	100%	90.7%
Jalisco	Sin meta programada	22.8%
Michoacán	78.1%	94.2%
Morelos	Realizadas sin meta programada	Realizadas sin meta programada
Nayarit	105.3%	82.6%
Nuevo León	134%	26.4%
Oaxaca	Sin meta programada	66.6%
Puebla	NA	NA
Querétaro	100%	95.8%
Quintana Roo	Sin meta programada	100%
San Luis Potosí	Realizadas sin meta programada	81.1%
Sinaloa	121.6%	85.9%
Sonora	88%	84%
Tabasco	Sin meta programada	174.4%
Tamaulipas	100%	99%
Tlaxcala	100%	80%
Veracruz	Realizadas sin meta programada	Realizadas sin meta convenida
Yucatán	0%	0%
Zacatecas	Realizadas sin meta programada	62.5%
Nacional	96.6%	66.29%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: “Sin meta programada” refiere a los casos en los que las entidades reportaron valores de cero tanto en metas convenidas como en evaluaciones realizadas. “Realizadas sin meta programada” corresponde a aquellos casos en los que, pese a no haberse establecido una meta, se reportó la realización de evaluaciones. “NA” indica que la información no aplica, ya sea por la ausencia de recursos del FASP destinados a este rubro u otras razones reportadas por la entidad.

En el caso del personal en permanencia, sólo algunas entidades superaron el 100%, como **Aguascalientes (127.6%), Guerrero (128%) y Tabasco (174.4%)**. No obstante, en la mayoría de los estados los niveles de cumplimiento son bajos, con casos críticos como **Baja California (0.3%) y Yucatán (0%)**, lo que confirma una menor atención a la evaluación del personal custodio en funciones.

Evaluación de competencia y desempeño

La información reportada por las entidades federativas muestra que **tres entidades — Campeche, Yucatán y Veracruz— no cuentan con un proceso formal de evaluación de competencias y desempeño** para su personal custodio. En Yucatán no se dispone de un mecanismo definido; en Campeche, aunque existen registros operativos como bitácoras de servicios diarios, estos no constituyen un proceso formal de evaluación; mientras que Veracruz no proporcionó información al respecto.

Estos casos contrastan con el resto de las entidades, que sí reportan la implementación de algún tipo de proceso formal, lo que sugiere una adopción generalizada de estos mecanismos, aunque con áreas de oportunidad en su estandarización y formalización.

Mapa 3.7 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño del personal custodio por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Desarrollo de carrera policial

Ascensos

A nivel nacional se registraron **229 ascensos para el personal custodio**, de los cuales **93 (40.6%) correspondieron a mujeres y 136 (59.3%) a hombres**, lo que evidencia una brecha de género en los procesos de promoción.

La distribución de los ascensos es altamente concentrada. **Nuevo León** destaca con el mayor número de promociones (86), mientras que el **Estado de México** sobresale por el volumen de ascensos otorgados a mujeres.

Un elemento particularmente relevante es que **sólo ocho entidades reportaron haber realizado ascensos** durante el periodo analizado. Esto implica que, en la mayoría de los sistemas penitenciarios estatales, **no se registraron movimientos de promoción**, lo que puede estar asociado a limitaciones estructurales, restricciones presupuestales o a la ausencia de mecanismos sistemáticos de desarrollo de carrera.

Tabla 3.42 Ascensos otorgados al personal custodio por entidad federativa y sexo.

Estado	Mujeres	Hombres	Total
Estado de México	33	23	56
Guanajuato	0	3	3
Jalisco	13	21	34
Nuevo León	24	62	86
Puebla	0	1	1
Quintana Roo	18	8	26
Sonora	2	12	14
Tamaulipas	3	6	9
Nacional	3	10	13

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Incentivos y reconocimientos

En materia de incentivos, **el 50% de las entidades reportó contar con un sistema formal, documentado y en operación**, mientras que el 15.6% señaló no contar con ningún mecanismo. Asimismo, 9.3% indicó que, aunque existen mecanismos, no cuentan con reglas claras, y otro 9.3% reportó la existencia de reconocimientos informales o esporádicos.

En términos de alcance, **San Luis Potosí y Ciudad de México concentran el mayor número de personal beneficiado por incentivos o reconocimientos** en el periodo. Mientras que el incentivo más frecuente y con mayor personal beneficiado fue el de **años de servicio** (reportado por 11 entidades con 666 beneficiados).

Tabla 3.43 Personal custodio beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.

Estado	Personal beneficiado	Años de servicio	Acciones en beneficio de la comunidad	Desempeño	Valor policial
Campeche	38	X			
Chiapas	5			X	X
Chihuahua	23				X
Ciudad de México	206	X		X	
Coahuila	3		X		
Colima	41	X		X	
Durango	8	X			
Guerrero	3				X
Jalisco	12	X			
Puebla	341				
Querétaro	131	X	X	X	X
Quintana Roo	18	X		X	
San Luis Potosí	533			X	
Sonora	77	X			
Tabasco	140	X			
Tamaulipas	1	X			
Tlaxcala	43	X			
Zacatecas	25		X	X	
Total	1,307	11	3	7	4

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Régimen disciplinario y control interno

Mecanismos institucionales: unidades de asuntos internos

En el ámbito penitenciario, las unidades de asuntos internos constituyen el principal mecanismo para la recepción y atención de quejas y denuncias relacionadas con la actuación del personal custodio.

La información reportada muestra que **la gran mayoría de las entidades federativas cuenta con áreas específicas para la recepción de quejas**, tanto por parte de la ciudadanía como de integrantes de las propias instituciones. Esto sugiere la existencia de **canales formales de denuncia** que permiten dar cauce a posibles irregularidades y fortalecer los mecanismos de control interno (ver Tabla 3.44).

No obstante, se identifican excepciones relevantes. **Tres entidades —Estado de México, Nayarit y Yucatán— reportaron no contar con áreas de recepción de quejas**, ni para la ciudadanía ni para el personal. Esta ausencia representa una limitación importante, ya que implica la falta de mecanismos institucionales para canalizar denuncias, lo que puede dificultar la detección de conductas indebidas y debilitar la supervisión interna.

Tabla 3.44 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos interna por entidad federativa.

Estado	Área de recepción de quejas ciudadanas	Área de recepción de quejas de miembros de la corporación
Aguascalientes	Sí	Sí
Baja California	Sí	Sí
Baja California Sur	Sí	Sí
Campeche	Sí	Sí
Chiapas	Sí	Sí
Chihuahua	Sí	Sí
Ciudad De México	Sí	Sí
Coahuila	Sí	Sí
Colima	Sí	Sí
Durango	Sí	Sí
Estado De México	No	No
Guanajuato	Sí	Sí
Guerrero	Sí	Sí
Hidalgo	Sí	Sí
Jalisco	Sí	Sí
Michoacán	Sí	Sí
Morelos	Sí	Sí
Nayarit	No	No
Nuevo León	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	Sí
Puebla	Sí	Sí
Querétaro	Sí	Sí
Quintana Roo	Sí	Sí
San Luis Potosí	Sí	Sí
Sinaloa	Sí	Sí
Sonora	Sí	Sí
Tabasco	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	Sí
Tlaxcala	Sí	Sí
Veracruz	Sí	Sí
Yucatán	No	No
Zacatecas	Sí	Sí

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

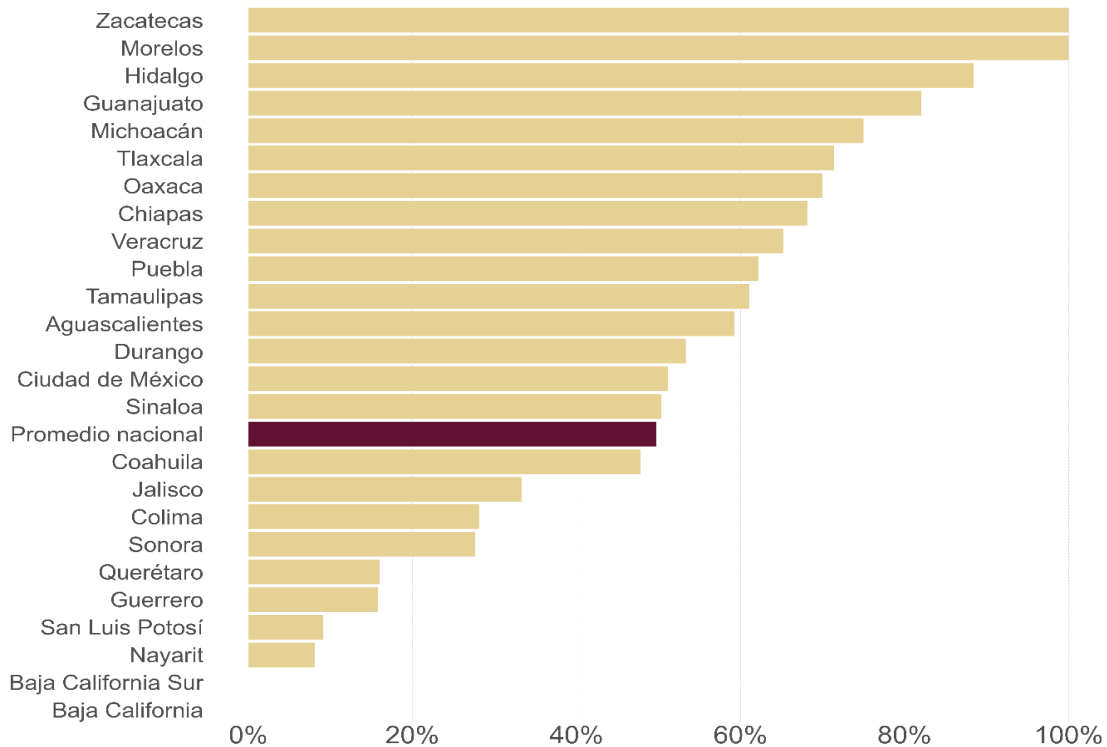
Denuncias, investigaciones y capacidad de respuesta institucional

El análisis de las denuncias y su seguimiento permite evaluar la capacidad operativa de las instituciones para procesar y resolver posibles faltas disciplinarias.

A nivel nacional, el 71.03% de las denuncias—tanto internas como ciudadanas—derivaron en la apertura de investigaciones. Sin embargo, esta capacidad se reduce en fases posteriores: únicamente el 49.73% de las investigaciones iniciadas fueron concluidas (ver Gráfica 3.4). Esta brecha entre apertura y conclusión apunta a posibles

limitaciones en términos de capacidades operativas, carga de trabajo o tiempos de resolución.

Gráfica 3.4. Porcentaje de denuncias en unidades de asuntos internos por entidad.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: Se omitieron las entidades cuyos valores fueron cero en todos los apartados (tratados como no disponibles). Asimismo, Chihuahua fue omitida debido a inconsistencias en la captura de los datos.

Comisión de Honor y Justicia

Las Comisiones de Honor y Justicia desempeñan un papel central en la resolución de los procedimientos disciplinarios, al ser las instancias encargadas de analizar los casos y determinar las sanciones correspondientes.

En este ámbito, la mayoría de las entidades federativas cuenta con un reglamento interno actualizado que regula su funcionamiento y procedimientos. No obstante, aún persisten entidades que no disponen de este instrumento, lo que puede generar vacíos en la operación de los procesos disciplinarios y afectar la certeza jurídica de las resoluciones.

Mapa 3.8 Existencia de reglamento interno actualizado en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

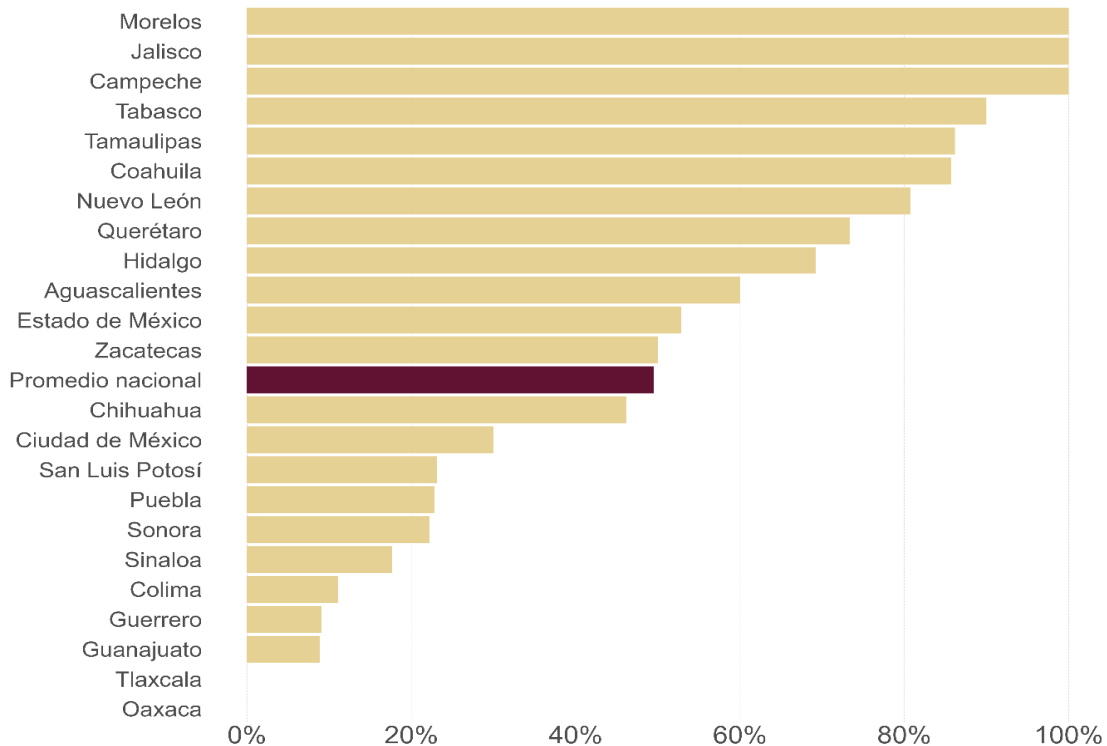
Resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia

El análisis de la resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia permite evaluar la etapa final del proceso disciplinario, es decir, la capacidad institucional para emitir resoluciones sobre las investigaciones iniciadas.

Como se observa en la Gráfica 3.5. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa., existe una alta variabilidad entre entidades federativas en el porcentaje de resolución de casos. Mientras algunas entidades alcanzan niveles elevados de resolución, otras presentan rezagos importantes, lo que evidencia diferencias significativas en la eficacia operativa de estas instancias. En este contexto, el promedio nacional se ubica en 49.51%, lo que sirve como punto de referencia para dimensionar el desempeño relativo de cada entidad.

Destacan entidades como Morelos, Jalisco y Campeche con porcentajes de resolución del 100%, lo que sugiere una mayor capacidad para dar cierre a los procedimientos disciplinarios. En contraste, Tlaxcala y Oaxaca registraron porcentajes de resolución del 0%, lo que implica que, aun cuando se iniciaron procedimientos, estos no fueron concluidos durante el periodo de análisis lo que podría reflejar limitaciones en recursos, capacidades institucionales o carga de trabajo.

Gráfica 3.5. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Condiciones laborales y recursos institucionales

Disponibilidad de recursos para nómina y operación

La disponibilidad de recursos es un elemento clave para garantizar la sostenibilidad del sistema penitenciario, particularmente en lo relativo al pago de nómina, el equipamiento y la formación continua del personal custodio.

A nivel nacional, **el 65% de las entidades reportó contar con recursos suficientes** para cubrir estos rubros, mientras que **el 18.7% señaló que los recursos son parcialmente suficientes**. En contraste, **tres entidades indicaron no contar con los recursos necesarios**, y **dos más señalaron no disponer de información**, al no haber realizado una evaluación al respecto.

En conjunto, estos resultados muestran que, si bien la mayoría de las entidades cuenta con condiciones financieras relativamente favorables, **persisten casos donde la disponibilidad de recursos es limitada o incierta**, lo que puede afectar la operación cotidiana y el fortalecimiento de capacidades del personal penitenciario.

Equipamiento

La provisión de equipamiento en el sistema penitenciario se caracteriza por una **alta heterogeneidad y una limitada estandarización en sus procesos de adquisición y renovación**. En primer lugar, destaca un **alto porcentaje de no respuesta en la mayoría de los rubros**, particularmente en software, licencias y equipos audiovisuales, lo que sugiere debilidades en los mecanismos de registro, seguimiento o sistematización de la información (ver Tabla 3.45).

En cuanto a los criterios de adquisición, predomina la **ausencia de definiciones claras**, seguida por la adquisición basada en la **necesidad operativa**, lo que evidencia un enfoque mayormente reactivo. Los criterios estratégicos o normativos tienen una presencia marginal, lo que apunta a una gestión del equipamiento poco alineada con esquemas de planeación de mediano o largo plazo.

Respecto a la frecuencia de adquisición, no se identifican patrones homogéneos. Si bien en algunos casos se reportan esquemas anuales —principalmente en vestuario, uniformes y prendas de protección—, en la mayoría de los rubros predominan adquisiciones de carácter único, irregular o sin periodicidad definida. Esto sugiere la **ausencia de ciclos sistemáticos de renovación**, lo que puede incidir en la obsolescencia o insuficiencia del equipamiento disponible.

En conjunto, estos resultados reflejan un modelo de provisión de equipamiento **fragmentado y reactivo**, con amplias áreas de oportunidad en la estandarización de criterios, la planeación de adquisiciones y el fortalecimiento de los sistemas de información para la toma de decisiones.

Tabla 3.45 Frecuencia y criterios de adquisición de equipamiento en instituciones del sistema penitenciario.

Equipamiento	Frecuencia	Criterio de adquisición
Vestuario y uniformes	37.5% anual 34.3% no respondió 21.8% una sola vez 6.2% otra frecuencia	56.2% por necesidad operativa 31.2% no está definido 9.3% por mandato 3.1% por prioridad estratégica
Materiales de seguridad pública	75% no respondió 12.5% anual 9.3% una sola vez	56.2% no está definido 18.7% por necesidad operativa 9.3% otro
Prendas de protección para seguridad pública nacional	50% no respondió 31.2% anual 15.6% una sola vez 3.1 otra frecuencia	43.7% no está definido 37.5% por necesidad operativa 12.5% por mandato 6.2% por prioridad estratégica
Equipo de computo	40.6% no respondió 21.8% anual 21.8% una sola vez	46.8% por necesidad operativa 31.2% no está definido 9.3% por prioridad estratégica
Equipo de defensa y seguridad	75% no respondió 9.3% una sola vez 6.2% otra frecuencia	62.5% no está definido 12.5% por necesidad operativa 9.3% otro

Equipamiento	Frecuencia	Criterio de adquisición
Cámaras fotográficas y de video	50% no respondió 18.7% una sola vez 12.5% otra frecuencia 9.3% anual	37.5% no está definido 37.5% por necesidad operativa 9.3% otro 9.3% por mandato normativo
Equipo médico y de laboratorio	75% no respondió 9.3% una sola vez 6.2% anual	56.2% no está definido 18.7% por necesidad operativa 12.5% otro
Equipos y aparatos audiovisuales	84.3% no respondió 6.2% otra frecuencia 6.2% una sola vez	68.7% no está definido 12.5% otro 9.3% por mandato
Servicios de telecomunicaciones y satélites	75% no respondió 12.5% otra frecuencia 6.2% una sola vez	62.5% no está definido 15.6% por necesidad operativa 9.3% por mandato
Vehículos	53.1% no respondió 25% una sola vez 9.3% anual	43.7% no está definido 31.2% por necesidad operativa 9.3% por mandato normativo
Software	87.5% no respondió 6.2% otra frecuencia 3.1% anual	71.8% no está definido 12.5% otro 9.3% por mandato
Licencias	87.5% no respondió 6.2% otra frecuencia 3.1% anual	68.7% no está definido 12.5% otro 9.3% por mandato

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Infraestructura

El siguiente mapa muestra el número de **espacios penitenciarios intervenidos con recursos del FASP por entidad federativa**, considerando el tipo de instalación atendida (por ejemplo, centros de reinserción social varoniles, femeniles, entre otros). De acuerdo con los informes estatales de evaluación, el catálogo contempló hasta siete tipos de espacios (incluida la categoría “otro”). El mayor número de intervenciones se registró en Jalisco (seis espacios), seguido por Baja California, Colima y Quintana Roo (tres cada uno).

En contraste, **19 entidades no reportaron inversión en mantenimiento o modernización de infraestructura con recursos del FASP**, lo que evidencia una participación limitada de este fondo en el fortalecimiento de la infraestructura penitenciaria a nivel nacional.

Mapa 3.9 Número de espacios penitenciarios intervenidos con recursos del FASP, por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto a los tipos de espacios intervenidos, las acciones se concentraron principalmente en centros de reinserción social varoniles (ocho entidades), seguidos de centros de reinserción social femeniles y centros penitenciarios varoniles (cinco entidades cada uno). Para el resto de los componentes —como centros penitenciarios femeniles y centros tutelares—, la inversión fue más limitada, con presencia en entre una y tres entidades.

Por su parte, el Mapa 3.10 presenta el número de **intervenciones en infraestructura penitenciaria con recursos del FASP**, entendidas como obras físicas específicas —como bardas perimetrales, torres de vigilancia, talleres u otras acciones de construcción, rehabilitación o mantenimiento—. A diferencia del mapa anterior, que contabiliza el tipo de espacio penitenciario atendido, este refleja la diversidad de acciones ejecutadas en materia de infraestructura.

En este caso, se observa una mayor dispersión de las intervenciones, con presencia en 24 entidades federativas; sin embargo, una parte importante de estas acciones se concentra en espacios no identificados en el IEE, debido a la falta de especificación por parte de las entidades. En términos de volumen de obras, Yucatán registra el mayor número de intervenciones (seis), seguido de San Luis Potosí (cinco).

Mapa 3.10 Número de intervenciones en infraestructura penitenciaria con recursos del FASP, por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Procuración de justicia

Ingreso y proceso de formación

El ingreso a las instituciones de Procuración de justicia se realiza a través de distintas modalidades de convocatoria, las cuales varían en su periodicidad y alcance. A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que la modalidad predominante es el proceso una vez al año con convocatoria abierta, adoptado por 12 estados, lo que representa la estrategia de reclutamiento continuo más extendida a nivel nacional.

En términos generales, 27 de las 32 entidades operan bajo esquemas de convocatoria abierta, lo que evidencia una tendencia hacia la apertura institucional en el acceso a la carrera policial.

Tabla 3.46 Distribución de las modalidades y frecuencia de los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal.

Frecuencia/Estrategia	Convocatoria abierta	Reingreso	Otro	Total
Una vez al año	12	0	0	12
Cada 6 meses	1	0	0	1
Proceso permanente	8	1	4	13
No se realiza de forma periódica	3	0	0	3
Otra	2	0	0	2
No responde	1	0	0	1

Frecuencia/Estrategia	Convocatoria abierta	Reingreso	Otro	Total
Total	27	1	4	32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Personal incorporado

Durante el periodo de análisis, se integraron un total de 1,756 policías a nivel nacional, lo que representa el 53.68% de los 3,271 requeridos (ver Tabla 3.47). Esta diferencia evidencia una brecha importante entre la demanda institucional de personal y la capacidad real de reclutamiento e incorporación.

En cuanto a la composición por sexo, el 37.8% de los policías incorporados correspondió a mujeres, mientras que el 62.1% fueron hombres, lo que refleja una participación femenina aún limitada en el ingreso a las instituciones.

Respecto a la distribución por nivel jerárquico, el personal operativo concentró la gran mayoría de las incorporaciones, con 1,688, equivalente al 96% del total. En contraste, los mandos representaron el 2% y los jefes superiores apenas el 1.87%, lo que confirma que el ingreso se concentra principalmente en los niveles iniciales de la estructura policial.

Tabla 3.47 Personal incorporado a las instituciones de procuración de justicia por sexo y nivel jerárquico.

	Incorporados	Personal requerido	
	Mujeres	Hombres	
Jefes superiores	3	30	165
Mandos	7	28	439
Operativos	654	1,034	2,667
Total	664	1,092	3,271

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

La participación de las mujeres presenta variaciones importantes según el nivel jerárquico. En el ámbito operativo, las mujeres representaron el 38.7% de los ingresos. Sin embargo, su presencia disminuye en los niveles superiores: en mandos, alcanzaron el 20%, mientras que en jefes superiores fue de apenas el 9%. Este patrón sugiere la persistencia de brechas de género en el acceso a posiciones de mayor jerarquía dentro de las instituciones de seguridad pública estatal.

Nivel educativo

El perfil educativo del personal de las policías ministeriales muestra una clara concentración en la educación superior, la cual constituye el nivel predominante a nivel nacional. Como se observa en la Tabla 3.48, el 77.5% del personal se ubica en este nivel (considerando licenciatura, maestría y doctorado), mientras que el 19.52% cuenta con educación media superior y el 2.96% restante con educación básica, que incluye solo la secundaria.

A nivel estatal, se identifican diferencias relevantes en la composición educativa del personal. Por un lado, Baja California, Morelos y Querétaro destacan por tener el 100% de su personal reportado con educación superior, lo que refuerza el predominio de este nivel como estándar de ingreso o permanencia. Por otro lado, entidades como Coahuila (77.65%), Oaxaca (54.88%) y Chiapas (45.85%) presentan los porcentajes más altos de personal con educación media superior. En contraste Nayarit (17.05%), Chiapas (9.10%) y Durango (8.68%) son los que tienen el porcentaje más alto en educación básica.

Tabla 3.48 Distribución del personal de las policías ministeriales por nivel educativo y entidad federativa.

Estado	Básica	Media superior	Superior
Aguascalientes	1.17%	17.58%	81.23%
Baja California	0%	0%	100%
Campeche	3.82%	24.94%	71.22%
Chiapas	9.10%	45.85%	47.04%
Chihuahua	0.07%	0.07%	99.85%
Ciudad de México	0.05%	9.17%	90.76%
Coahuila	4.78%	77.65%	17.56%
Colima	7.57%	30.31%	62.10%
Durango	8.68%	18%	73.31%
Guanajuato	0.29%	2.47%	97.23%
Guerrero	0%	1.16%	98.83%
Hidalgo	7.23%	34.64%	58.11%
Michoacán	2.53%	19.82%	77.64%
Morelos	0%	0%	100%
Nayarit	17.05%	37.45%	45.48%
Nuevo León	0.51%	2.06%	97.42%
Oaxaca	3.87%	54.88%	41.23%
Puebla	1.24%	5.63%	93.12%
Querétaro	0%	0%	100%
San Luis Potosí	2.51%	30.57%	66.90%
Sinaloa	0.93%	4.18%	94.87%
Sonora	0%	6.07%	93.92%
Tabasco	5.69%	30.15%	64.14%
Tamaulipas	1.44%	8.16%	90.39%
Tlaxcala	0%	18.93%	81.06%
Yucatán	0.27%	4.99%	94.72%
Zacatecas	1.07%	42.39%	56.53%
Nacional²⁰	2.96%	19.52%	77.50%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación inicial

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se analizó la impartición de cursos de formación inicial para el personal de las policías ministeriales,

²⁰ El valor nacional corresponde al promedio del personal reportado por las entidades federativas. Los porcentajes se calcularon con base en la información disponible y excluyen a las entidades que no reportaron datos.

considerando el número de trayectos formativos y el personal capacitado por sexo (ver Tabla 3.49). En esta tabla se identificó que 14 entidades no impartieron cursos de formación inicial durante el periodo analizado, mientras que otras reportaron la implementación parcial de los trayectos formativos.

Tabla 3.49 Alcance de la formación inicial: trayectos impartidos y personal capacitado por entidad federativa.

Estado	Personal capacitado		Proporción de cursos
	Mujeres	Hombres	
Aguascalientes	156	84	12/12
Baja California	325	397	12/12
Baja California Sur	32	48	4/12
Ciudad de México	745	2,189	8/12
Coahuila	72	328	8/12
Durango	180	0	12/12
Guanajuato	1,324	1,682	6/12
Guerrero	72	156	12/12
Jalisco	156	168	12/12
Michoacán	317	247	12/12
Morelos	45	55	5/12
Nuevo León	108	152	12/12
Querétaro	80	234	12/12
Sinaloa	40	78	3/12
Tabasco	160	96	8/12
Tamaulipas	90	171	9/12
Yucatán	189	81	9/12
Zacatecas	72	138	6/12
Nacional	10,467		

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En términos de cobertura temática, el trayecto formativo **Perspectiva de género y la función ministerial** fue el más impartidos a nivel nacional, al registrarse en **19 de las 32 entidades federativas**. Les siguen **Derechos humanos** y **Procedimiento penal acusatorio**, impartidos en **18 entidades**. En contraste, los trayectos **Delitos Federales y Amparo** presentaron la menor cobertura, al reportarse únicamente en **11 entidades federativas**.

Tabla 3.50 Cobertura nacional de los trayectos formativos de formación inicial.

No.	Trayecto formativo	Proporción de estados que impartieron
1	Perspectiva de género y la función ministerial	19/32
2	Derechos humanos	18/32
3	Procedimiento penal acusatorio	18/32
4	Ética profesional y responsabilidad en la actuación ministerial	16/32
5	Teoría del delito	15/32
6	Sistema integral de justicia penal para adolescentes	14/32
7	Criminología	14/32

No.	Trayecto formativo	Proporción de estados que impartieron
8	Estructura y organización de la procuraduría o fiscalía	13/32
9	Mecanismos alternativos de solución de controversias	13/32
10	Delitos en particular	12/32
11	Delitos federales	11/32
12	Amparo	11/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto al alcance de la capacitación, **a nivel nacional se formaron 10,467 policías ministeriales en cursos de formación inicial**. De este total, **4,163 (39.7%) correspondieron a mujeres y 6,304 (60.2%) a hombres**, lo que evidencia una mayor participación masculina en este tipo de procesos formativos.

Formación continua

A partir de la información reportada por las entidades federativas, se observa que **la mayoría de los cursos de capacitación continua se concentran en actividades de actualización de conocimientos**, lo cual sugiere un énfasis en el fortalecimiento de capacidades previamente adquiridas por el personal policial.

Como se muestra en la Tabla 3.51, a nivel nacional y para el ámbito de las policías ministeriales, se reportó un total de **43,063 personas capacitadas** en actividades de capacitación continua. Destaca el caso de Guanajuato, con **10,475 personas capacitadas**, seguido por Tamaulipas con **8,571** y Nuevo León con **7,209**. En contraste, algunas entidades reportaron cifras significativamente menores, como Tlaxcala, con **0 personas capacitadas**, y Morelos, con **30**.

Tabla 3.51 Personal custodio capacitado en formación continua por entidad federativa, tipo de capacitación y total de personas capacitadas.

Estado	Actualización	Especialización	Mandos	Personal capacitado
Aguascalientes	47	11	3	2,080
Baja California	36	0	0	313
Baja California Sur	26	0	0	541
Campeche	88	0	0	2,876
Chiapas	7	0	0	210
Chihuahua	11	0	0	275
Ciudad de México	13	7	0	939
Coahuila	4	0	0	185
Colima	4	1	0	72
Durango	31	0	0	1,150
Estado de México	30	0	0	619
Guanajuato	205	7	0	10,475
Guerrero	29	0	0	764
Hidalgo	1	0	0	208
Jalisco	29	0	1	1,035
Michoacán	0	4	0	110
Morelos	1	0	0	30

Estado	Actualización	Especialización	Mandos	Personal capacitado
Nayarit	8	0	0	480
Nuevo León	71	0	0	7,209
Oaxaca	0	387	0	390
Puebla	13	0	0	408
Querétaro	40	5	0	1,114
Quintana Roo	30	0	0	600
San Luis Potosí	3	0	0	60
Sinaloa	21	0	0	200
Sonora	4	2	0	128
Tabasco	50	0	0	1,465
Tamaulipas	63	0	0	8,571
Tlaxcala ²¹	0	0	0	0
Veracruz	6	0	0	236
Yucatán	6	0	0	240
Zacatecas	1	1	0	80
Nacional	878	425	4	43,063

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Capacitación especializada

Género

En materia de capacitación especializada en género, se observa un alto nivel de implementación respecto a lo programado. A nivel nacional, se registraron 328 capacitaciones planeadas y 341 implementadas, lo que refleja un cumplimiento superior al 100%.

Los temas con mayor número de personas capacitadas correspondieron a contenidos complementarios —como atención presencial de primer contacto a mujeres víctimas de violencia de género, masculinidades, igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, por mencionar algunos—, seguidos por las capacitaciones en violencia de género.

Tabla 3.52 Capacitaciones en sensibilización en violencia por razones de género: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Otro	99	95	1,791	1,355
Violencia de género	73	75	552	512
Derechos humanos y perspectiva de género	69	72	899	649
Perspectiva de género	33	46	1,106	816
Marco jurídico nacional e internacional	27	26	524	275

²¹ No se llevaron a cabo cursos de formación continua, debido a que no fueron contemplados en el presupuesto ni se dispuso de recursos para su implementación.

Tema	Capacitaciones planeadas	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
			Hombres	Mujeres
Actuación policial en investigación con perspectiva de género	16	16	428	285
Protocolo de actuación policial ante casos de violencia de género	11	11	253	208
Nacional	328	341	9,653	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Investigación e Inteligencia

En materia de inteligencia e investigación, se reportaron 330 capacitaciones, con un total de 7,277 policías ministeriales capacitados. Los temas con mayor presencia correspondieron a rubros complementarios, tales como Fundamentos del análisis criminal y técnicas de investigación de campo, Estadística descriptiva aplicada al análisis criminal, Herramientas Digitales para Recopilación de Información, Desarrollo de Productos de Inteligencia, Análisis y Redes y Vínculos (PDI), entre otros. Posteriormente, destacó el tema de **Investigación criminal conjunta**.

Tabla 3.53 Capacitaciones en investigación e inteligencia: programación, implementación y personal capacitado por sexo.

Tema	Capacitaciones implementadas	Personal capacitado	
		Hombres	Mujeres
Otro	135	775	1,089
Investigación criminal conjunta	34	315	227
Investigación con enfoque de género e inclusión social	25	445	557
Investigación del delito de feminicidio	24	321	273
Técnicas de investigación en el procedimiento penal	24	317	282
Protocolo Homologado de investigación para los Delitos de desaparición forzada y desaparición cometida por particulares	19	292	156
Dirección de investigación ministerial	17	171	169
Elaboración, ejecución y seguimiento del plan de investigación	13	175	74
Investigación del delito de trata de personas	13	349	258
La etapa de investigación inicial y complementaria del proceso penal acusatorio	11	109	96
Integración de la carpeta de investigación	10	375	332
Protocolo de la investigación del Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica	5	93	27
Nacional	330	7,277	

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Control de Confianza

El cumplimiento de las metas en materia de evaluaciones de control de confianza presenta diferencias relevantes entre el personal aspirante y el personal en activo (permanencia). A nivel nacional, el cumplimiento para aspirantes alcanza el 89.8% de lo convenido, lo que refleja, en términos generales, una ejecución cercana a lo programada en los procesos de ingreso a las instituciones de seguridad pública estatal.

En contraste, para el personal de permanencia el cumplimiento fue considerablemente menor, con un 61.06% a nivel nacional. Esta diferencia sugiere que, si bien las evaluaciones de nuevo ingreso mantienen un nivel relativamente alto de atención, los procesos de evaluación continua del personal en funciones enfrentan mayores rezagos. Este resultado es particularmente relevante si se considera que las evaluaciones de control de confianza son un requisito indispensable para la obtención y renovación del Certificado Único Policial (CUP). En este sentido, un menor nivel de cumplimiento en el personal en activo podría incidir en la vigencia de la certificación y, por tanto, en la regularización del estado de fuerza.

A nivel estatal, se observan variaciones importantes. En el caso de aspirantes, destacan entidades como Guerrero (220%), Querétaro (217.74%), Chiapas (166.36%) y Aguascalientes (161.90%), que superaron ampliamente las metas establecidas. Por el contrario, estados como Yucatán (0%), Quintana Roo (22.22%) y Colima (31.44%) presentan niveles de cumplimiento considerablemente por debajo de lo programado (ver Tabla 3.54).

Tabla 3.54 Cumplimiento de metas de evaluación de control de confianza por entidad federativa (aspirantes y personal en permanencia).

Estado	Aspirantes	Permanencia
Aguascalientes	161.9%	100%
Baja California	93.8%	36.5%
Baja California Sur	140%	32.5%
Campeche	54.6%	65%
Chiapas	166.3%	95.7%
Chihuahua	47%	100%
Ciudad de México	Sin meta programada	23.6%
Coahuila	75.1%	0.5%
Colima	31.4%	35%
Durango	Sin meta programada	Sin meta programada
Estado de México	89%	55.2%
Guanajuato	NA	NA
Guerrero	220%	105.3%
Hidalgo	125%	64.3%
Jalisco	Realizadas sin meta programada	74.5%
Michoacán	76.6%	97.2%
Morelos	Sin meta programada	Sin meta programada
Nayarit	81.1%	31.4%
Nuevo León	Sin meta programada	Sin meta programada

Estado	Aspirantes	Permanencia
Oaxaca	Sin meta programada	127.4%
Puebla	85.8%	90%
Querétaro	217.7%	85.4%
Quintana Roo	22.22%	93%
San Luis Potosí	Sin meta programada	Sin meta programada
Sinaloa	93.1%	37.4%
Sonora	100%	71%
Tabasco	Sin meta programada	75.5%
Tamaulipas	100%	97.6%
Tlaxcala	33.11%	68.7%
Veracruz	Sin meta programada	Sin meta programada
Yucatán	0%	0%
Zacatecas	Realizadas sin meta programada	78.4%
Nacional	89.8%	61.06%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: “Sin meta programada” refiere a los casos en los que las entidades reportaron valores de cero tanto en metas convenidas como en evaluaciones realizadas. “Realizadas sin meta programada” corresponde a aquellos casos en los que, pese a no haberse establecido una meta, se reportó la realización de evaluaciones. “NA” indica que la información no aplica, ya sea por la ausencia de recursos del FASP destinados a este rubro u otras razones reportadas por la entidad.

En cuanto al personal de permanencia, únicamente algunas entidades superaron el 100% de cumplimiento, como Oaxaca (127.41%) y Guerrero (105.3%). Sin embargo, en la mayoría de los estados los niveles de cumplimiento son bajos, destacando casos como Yucatán (0%), Coahuila (0.55%) y Ciudad de México (23.6%), lo que refuerza la evidencia de una menor atención relativa a los procesos de evaluación continua.

En conjunto, los resultados evidencian que, aunque el control de confianza en aspirantes presenta niveles de cumplimiento por encima de lo programado inicialmente, persisten desafíos importantes en la evaluación del personal en activo, así como en la estandarización de los procesos de planeación y reporte a nivel estatal.

Evaluación de competencias básicas y desempeño

En el caso del personal ministerial, la información reportada por las entidades federativas muestra que únicamente Veracruz no cuenta con un proceso formal de evaluación de competencias y desempeño. En contraste, el resto de las entidades sí dispone de estos mecanismos, los cuales resultan fundamentales para el adecuado funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera y el cumplimiento de los criterios para la obtención del CUP.

Mapa 3.11 Existencia de procesos formales de evaluación de competencias y desempeño del personal custodio por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Desarrollo de carrera policial

Ascensos

A nivel nacional se registraron 881 ascensos en instituciones policiales ministeriales, de los cuales el 33.48% correspondieron a mujeres y 66.5% a hombres, lo que evidencia una marcada brecha de género en los procesos de promoción (ver Tabla 3.55).

El Estado de México destaca como la entidad con mayor número de ascensos, siendo también el que otorgó más promociones a personal masculino. En contraste, Guanajuato registra el mayor número de ascensos en personal femenino.

Es importante señalar que únicamente 16 entidades reportaron haber otorgado ascensos durante el periodo analizado, mientras que el resto indicó no haber realizado promociones.

Tabla 3.55 Ascensos otorgados al personal de policía estatal por entidad federativa y sexo.

Estado	Mujeres	Hombres	Total
Aguascalientes	2	14	16
Campeche	11	5	16
Chiapas	7	26	33
Chihuahua	10	17	27
Colima	4	1	5
Guanajuato	110	174	284
Guerrero	0	3	3

Estado	Mujeres	Hombres	Total
Hidalgo	3	13	16
Jalisco	0	10	10
Estado de México	99	204	303
Nayarit	7	35	42
Querétaro	2	23	25
Sonora	0	5	5
Tamaulipas	18	28	46
Yucatán	18	23	41
Zacatecas	4	5	9
Nacional	295	586	881

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Incentivos y reconocimientos

El 40.6% de las entidades federativas reportó contar con un sistema formal, documentado y en operación para el otorgamiento de incentivos y reconocimientos al desempeño policial, con criterios definidos y convocatorias abiertas.

Por su parte, el 18.7% dispone de un sistema documentado que no se aplica de manera regular, mientras que el 12.5% señaló contar con un sistema de incentivos cuyos lineamientos y procedimientos no están claramente definidos. Asimismo, el 18.7% de las entidades no cuenta con ningún mecanismo en la materia.

Adicionalmente, una entidad reportó encontrarse en proceso de desarrollo de su sistema, y otra indicó que, si bien no cuenta con un esquema formal, realiza la entrega de incentivos de manera esporádica. Finalmente, una entidad (Quintana Roo) no proporcionó información al respecto.

En términos de cobertura, destacan Hidalgo, Puebla, Querétaro y Guerrero como las entidades con mayor número de policías beneficiados con incentivos y/o reconocimientos. Asimismo, el incentivo más frecuente corresponde al reconocimiento por años de servicio (perseverancia), otorgado en 10 entidades y que benefició a 945 policías (ver Tabla 3.56).

Tabla 3.56 Personal de policía ministerial beneficiado con incentivos y reconocimientos por entidad federativa.

Estado	Personal beneficiado	Años de servicio	Acciones en beneficio de la comunidad	Desempeño	Valor policial	Post-mortem
Aguascalientes	92	X		X		
Campeche	23	X				
Chihuahua	120			X		
Ciudad de México	65		X	X	X	
Coahuila	13			X		
Colima	48	X				

Estado	Personal beneficiado	Años de servicio	Acciones en beneficio de la comunidad	Desempeño	Valor policial	Post-mortem
Durango	195	X				X
Estado de México	6					X
Guerrero	223	X				
Hidalgo	264	X	X	X	X	
Michoacán	2					X
Nayarit	11			X		X
Nuevo León	94	X				
Puebla	236	X				
Querétaro	229	X		X		
San Luis Potosí	20	X				
Sonora	27			X		
Tamaulipas	36			X		
Nacional	1,704	10	2	9	2	4

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Régimen disciplinario y control interno

Marco normativo del régimen disciplinario

El régimen disciplinario constituye el conjunto de disposiciones que regulan la conducta del personal policial, así como los procedimientos para la imposición de sanciones y correctivos, garantizando el debido proceso al interior de las corporaciones.

A nivel nacional, se observa un alto grado de formalización en el diseño de estos instrumentos (ver Tabla 3.57). La mayoría de las entidades cuentan con un régimen disciplinario que incorpora objetivos, metas, estrategias o líneas de acción, lo que refleja la existencia de marcos orientadores para su implementación. No obstante, persisten casos aislados en los que estos elementos no están definidos, lo que puede limitar la claridad en la aplicación de los mecanismos disciplinarios.

En cuanto a su alineación normativa, la gran mayoría de los estados reporta que su régimen disciplinario se encuentra homologado con la legislación estatal en materia de seguridad pública. Sin embargo, algunas entidades aún no han realizado este proceso de armonización, lo que podría generar inconsistencias entre la normativa interna y el marco jurídico vigente.

Por su parte, la existencia de códigos de ética o conducta específicos para el personal policial presenta mayores rezagos. Aproximadamente una cuarta parte de las entidades no cuenta con este tipo de instrumentos, lo que representa un área de oportunidad relevante, considerando su papel en la definición de estándares de comportamiento institucional.

Tabla 3.57 Elementos normativos del régimen disciplinario en las instituciones de procuración de justicia por entidad federativa.

Estado	¿Cuenta con un objetivo, meta, estrategia o línea de acción?	¿Está homologado a la ley estatal de seguridad pública?	¿Contiene un código de ética o de conducta específico para los policías?
Aguascalientes	No	No	No
Baja California	Sí	Sí	Sí
Baja California Sur	Sí	No	Sí
Campeche	No	No	No
Chiapas	No	No	No
Chihuahua	Sí	Sí	Sí
Ciudad De México	Sí	Sí	Sí
Coahuila	Sí	No	Sí
Colima	Sí	No	No
Durango	Sí	Sí	No
México	Sí	Sí	Sí
Guanajuato	Sí	Sí	No
Guerrero	Sí	Sí	No
Hidalgo	Sí	Sí	Sí
Jalisco	Sí	Sí	Sí
Michoacán	Sí	Sí	Sí
Morelos	Sí	Sí	Sí
Nayarit	Sí	Sí	Sí
Nuevo León	Sí	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	No	Sí
Puebla	Sí	Sí	Sí
Querétaro	Sí	Sí	Sí
Quintana Roo	Sí	Sí	Sí
San Luis Potosí	No	Sí	No
Sinaloa	No	No	No
Sonora	Sí	No	Sí
Tabasco	Sí	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	No	Sí
Tlaxcala	Sí	No	Sí
Veracruz	No	No	No
Yucatán	Sí	Sí	Sí
Zacatecas	Sí	Sí	Sí

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Mecanismos institucionales: unidades de asuntos internos

En el plano operativo, las unidades de asuntos internos constituyen el principal mecanismo para la recepción y atención de quejas y denuncias relacionadas con la actuación policial.

En términos generales, la mayoría de las entidades federativas dispone de áreas específicas para la recepción de quejas, tanto por parte de la ciudadanía como de

integrantes de la propia institución. Esto sugiere la existencia de canales institucionales formales para la denuncia de conductas indebidas (ver Tabla 3.58).

No obstante, se identifican excepciones puntuales. Únicamente siete entidades — Chiapas, Guanajuato, Guerrero, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa y Veracruz— reportaron no contar con áreas para la recepción de quejas ni de la ciudadanía ni de miembros de la corporación. Esta ausencia representa una limitación significativa, ya que implica la falta de mecanismos formales para canalizar denuncias, lo que puede obstaculizar la detección de irregularidades y debilitar los procesos de control interno.

Tabla 3.58 Mecanismos de recepción de quejas en las unidades de asuntos interna por entidad federativa.

Estado	Área de recepción de quejas ciudadanas	Área de recepción de quejas de miembros de la corporación
Aguascalientes	Sí	Sí
Baja California	Sí	Sí
Baja California Sur	Sí	No
Campeche	Sí	Sí
Chiapas	No	No
Chihuahua	Sí	Sí
Ciudad De México	Sí	Sí
Coahuila	Sí	Sí
Colima	Sí	Sí
Durango	Sí	Sí
México	Sí	Sí
Guanajuato	No	No
Guerrero	No	No
Hidalgo	Sí	Sí
Jalisco	Sí	Sí
Michoacán	Sí	Sí
Morelos	Sí	Sí
Nayarit	Sí	Sí
Nuevo León	Sí	Sí
Oaxaca	Sí	Sí
Puebla	No	No
Querétaro	Sí	Sí
Quintana Roo	No	No
San Luis Potosí	Sí	Sí
Sinaloa	No	No
Sonora	Sí	Sí
Tabasco	Sí	Sí
Tamaulipas	Sí	Sí
Tlaxcala	Sí	Sí
Veracruz	No	No
Yucatán	Sí	Sí
Zacatecas	Sí	No

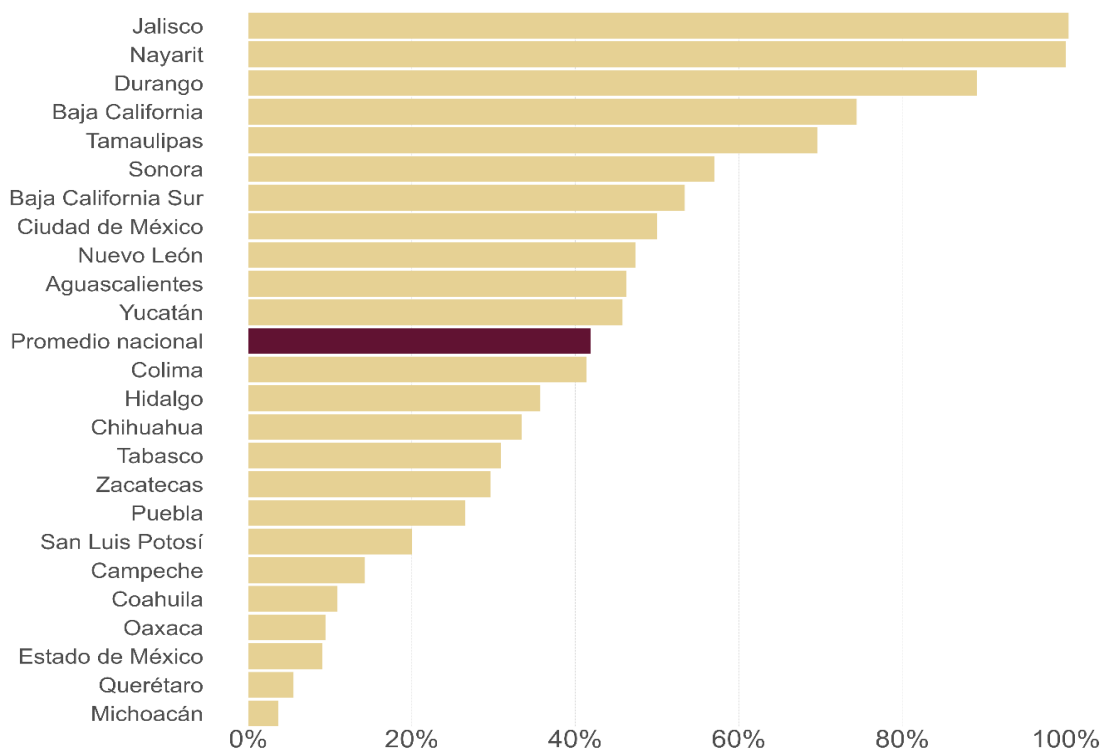
Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Denuncias, investigaciones y capacidad de respuesta institucional

El análisis de las denuncias y su seguimiento permite evaluar la capacidad operativa de las instituciones para procesar y resolver posibles faltas disciplinarias.

A nivel nacional, el 89.26% de las denuncias—tanto internas como ciudadanas—derivaron en la apertura de investigaciones. Sin embargo, esta capacidad se reduce en fases posteriores: únicamente el 41.82% de las investigaciones iniciadas fueron concluidas (ver Gráfica 3.6). Esta brecha entre apertura y conclusión apunta a posibles limitaciones en términos de capacidades operativas, carga de trabajo o tiempos de resolución.

Gráfica 3.6. Porcentaje de resolución de casos en unidades de asuntos internos por entidad.



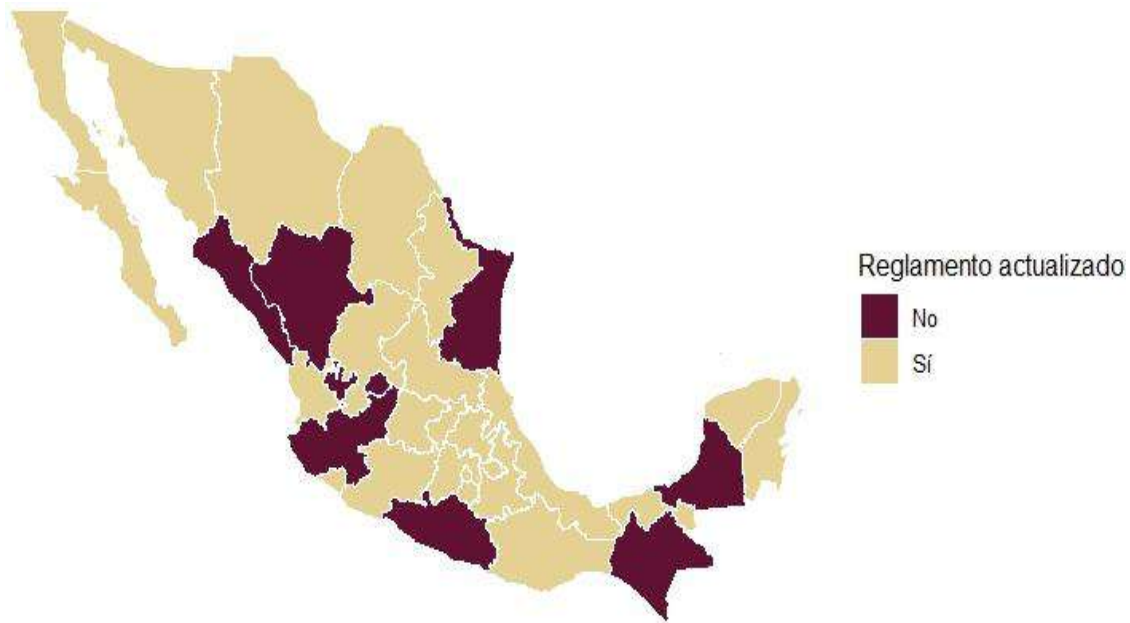
Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Comisión de Honor y Justicia

Las Comisiones de Honor y Justicia desempeñan un papel central en la resolución de los procedimientos disciplinarios, al ser las instancias encargadas de analizar los casos y determinar las sanciones correspondientes.

En este ámbito, la mayoría de las entidades federativas cuenta con un reglamento interno actualizado que regula su funcionamiento y procedimientos. No obstante, aún persisten entidades que no disponen de este instrumento (ver Mapa 3.12), lo que puede generar vacíos en la operación de los procesos disciplinarios y afectar la certeza jurídica de las resoluciones.

Mapa 3.12 Existencia de reglamento interno en las Comisiones de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

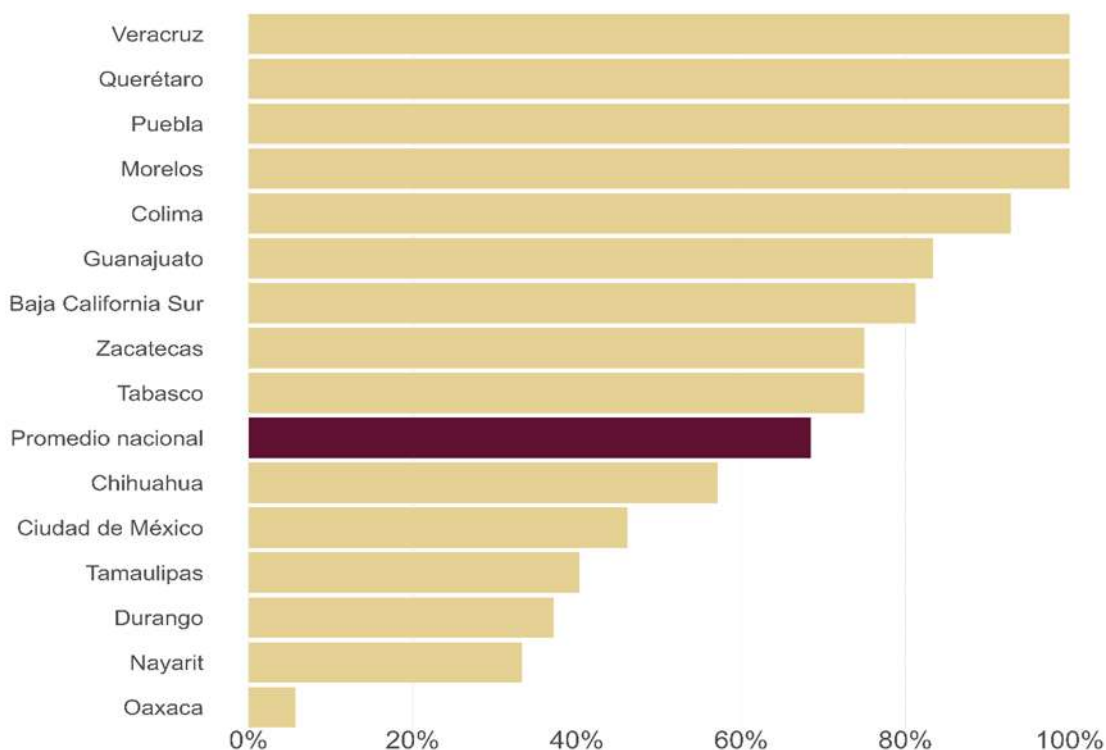
Resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia

El análisis de la resolución de casos en las Comisiones de Honor y Justicia permite evaluar la etapa final del proceso disciplinario, es decir, la capacidad institucional para emitir resoluciones sobre las investigaciones iniciadas.

Como se observa en la Gráfica 3.7, existe una alta variabilidad entre entidades federativas en el porcentaje de resolución de casos. Mientras algunas entidades alcanzan niveles elevados de resolución, otras presentan rezagos importantes, lo que evidencia diferencias significativas en la eficacia operativa de estas instancias. En este contexto, el promedio nacional se ubica en 68.48%, lo que sirve como punto de referencia para dimensionar el desempeño relativo de cada entidad.

Destacan entidades como Veracruz, Querétaro, Puebla y Morelos con porcentajes de resolución del 100%, lo que sugiere una gran capacidad para dar cierre a los procedimientos disciplinarios. En contraste, Oaxaca registra el porcentaje de resolución más bajo (5.7%), lo que implica que, aun cuando se iniciaron procedimientos, estos no fueron concluidos durante el periodo de análisis lo que podría reflejar limitaciones en recursos, capacidades institucionales o carga de trabajo.

Gráfica 3.7. Porcentaje de resolución de casos de la Comisión de Honor y Justicia por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Condiciones laborales y recursos institucionales

Disponibilidad de recursos para nómina y operación

La disponibilidad de recursos constituye un elemento fundamental para garantizar la sostenibilidad de las instituciones de seguridad pública, particularmente en lo relativo al pago de nómina, el equipamiento y la formación continua del personal operativo.

A nivel nacional, el 50% de las entidades federativas reportó contar con recursos suficientes para cubrir estos rubros, mientras que el 31.2% respondió parcialmente. Por su parte, el 6.2% indicó no contar con recursos suficientes, y el 12.5% reportó no disponer de información al respecto.

Equipamiento

La provisión de equipamiento en las instituciones de seguridad pública estatales se caracteriza por una alta heterogeneidad y una limitada estandarización en sus procesos. En primer lugar, destaca un porcentaje considerable de no respuesta en varios rubros, particularmente en materiales de seguridad y prendas de protección para seguridad pública nacional, lo que sugiere posibles debilidades en los mecanismos de registro, planeación o seguimiento (ver Tabla 3.59). En lo que respecta a los criterios

de adquisición, prevalece la necesidad operativa como principal mecanismo de decisión, aunque una proporción significativa de entidades señala que dichos criterios no están definidos, lo que evidencia debilidades en la planeación del equipamiento.

En cuanto a la frecuencia de entrega, predomina la asignación anual y, en menor medida, la entrega por única ocasión. No obstante, se observa una proporción relevante de entidades que no reportaron información, lo que limita la trazabilidad de los procesos de provisión.

Tabla 3.59 Frecuencia de provisión y criterios de adquisición de equipamiento en las instituciones de Procuración de Justicia.

Equipamiento	Frecuencia	Criterio de adquisición
Vestuario y uniformes	40.6% anual 37.5% no respondió 12.5% una sola vez	50% por necesidad operativa 40.6% no está definido 6.2% por prioridad estratégica
Materiales de seguridad pública	43.7% no respondió 37.5% anual 15.6% una sola vez	43.7% no está definido 43.7% por necesidad operativa 6.2% por prioridad estratégica
Prendas de protección para seguridad pública nacional	46.8% no respondió 25% anual 12.5% una sola vez 9.3% otra frecuencia	50% por necesidad operativa 43.7% no está definido 3.1% otro 3.1% por prioridad estratégica
Equipo de computo	37.5% anual 37.5% no respondió 15.6% una sola vez 9.3% otra frecuencia	43.7% por necesidad operativa 40.6% no está definido 9.3% por mandato normativo 6.2% por prioridad estratégica
Vehículos	40.6% anual 28.1% no respondió 18.7% una sola vez 9.3% otra frecuencia	53.1% por necesidad operativa 34.3% no está definido 6.2% por mandato normativo 6.2% por prioridad estrategia
Licencias	46.8% anual 34.3% no respondió 12.5% una sola vez 6.2% otra frecuencia	50% por necesidad operativa 34.3% no está definido 9.3% por mandato normativo 6.2% por prioridad estratégica

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Infraestructura

El siguiente mapa muestra las entidades federativas que destinaron recursos del FASP a la intervención de más de un espacio de infraestructura. De acuerdo con los informes estatales de evaluación, el catálogo de opciones contempló hasta 27 tipos de espacios (incluyendo la categoría "otro"); sin embargo, el número máximo de espacios efectivamente intervenidos fue de nueve en el caso de Nayarit y Chihuahua, seguido por Chiapas con ocho. En contraste, 23 entidades no reportaron inversión en mantenimiento o modernización de infraestructura, lo que evidencia una limitada priorización de este rubro a nivel nacional.

Mapa 3.13 Número de espacios de infraestructura intervenidos con recursos FASP por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En cuanto a los componentes específicos, los espacios en los que se concentró un mayor número de intervenciones fueron las *Agencias de investigación, Centros de justicia para las mujeres, Laboratorios forenses, Procuradurías o fiscalías estatales, Servicio médico forense y Unidades de servicios periciales* (cuatro entidades). En total se intervinieron 46 espacios repartidos en 9 entidades.

Centros de Comando y Control

Los Centros de Comando y Control²² son instalaciones de seguridad pública y atención de emergencias que integran tecnologías de videovigilancia, identificación vehicular, análisis de datos y coordinación operativa. Su función principal es centralizar el monitoreo de cámaras de videovigilancia, sistemas de comunicación y alerta ciudadanas, entre otros, lo que permite una toma de decisiones oportuna, mejora la capacidad de reacción ante emergencias y apoya la investigación criminal mediante la colaboración interinstitucional entre Instituciones de Seguridad Pública.

En este marco, el fortalecimiento de los sistemas de información constituye un componente central, particularmente a través del desarrollo del Sistema Único de Reporte de Incidencia Delictiva, la integración de la Red Nacional de Radiocomunicaciones y la estandarización de los sistemas de videovigilancia y registro

²² Para fines de este documento se usará “Centro de Comando y Control” para referirse indistintamente a aquellos Centros que cumplan funciones similares en cada entidad, tales como C4, C5, C5i o C7.

de incidentes, orientados a mejorar la interoperabilidad, la calidad de los datos y la capacidad de respuesta institucional.

Inversión

En cuanto a la inversión en bases de datos estratégicas, se observa una participación diferenciada de las entidades federativas. Los registros con mayor número de entidades que destinaron recursos del FASP fueron el Registro Nacional de Detenciones y el Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública, con 16 de 32 entidades cada uno. Les siguen el Informe Policial Homologado con 14 entidades, así como el Registro Nacional de Vehículos Robados y Recuperados y el Registro Nacional de Mandamientos Judiciales, ambos con 13 entidades (ver Tabla 3.60).

Por su parte el Registro Nacional de Información Penitenciaria registró inversión en 12 entidades, mientras que las bases de datos de Licencias de Conducir y el Registro Nacional de Armamento y Equipo fueron atendidas por 11 entidades cada una.

No obstante, destaca que 13 entidades —Aguascalientes, Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Nuevo León, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Yucatán— no reportaron inversión en ninguno de los registros nacionales, lo que evidencia brechas relevantes en la consolidación de sistemas de información a nivel nacional.

Tabla 3.60 Entidades federativas que destinaron recursos del FASP a registros nacionales de información en materia de seguridad pública.

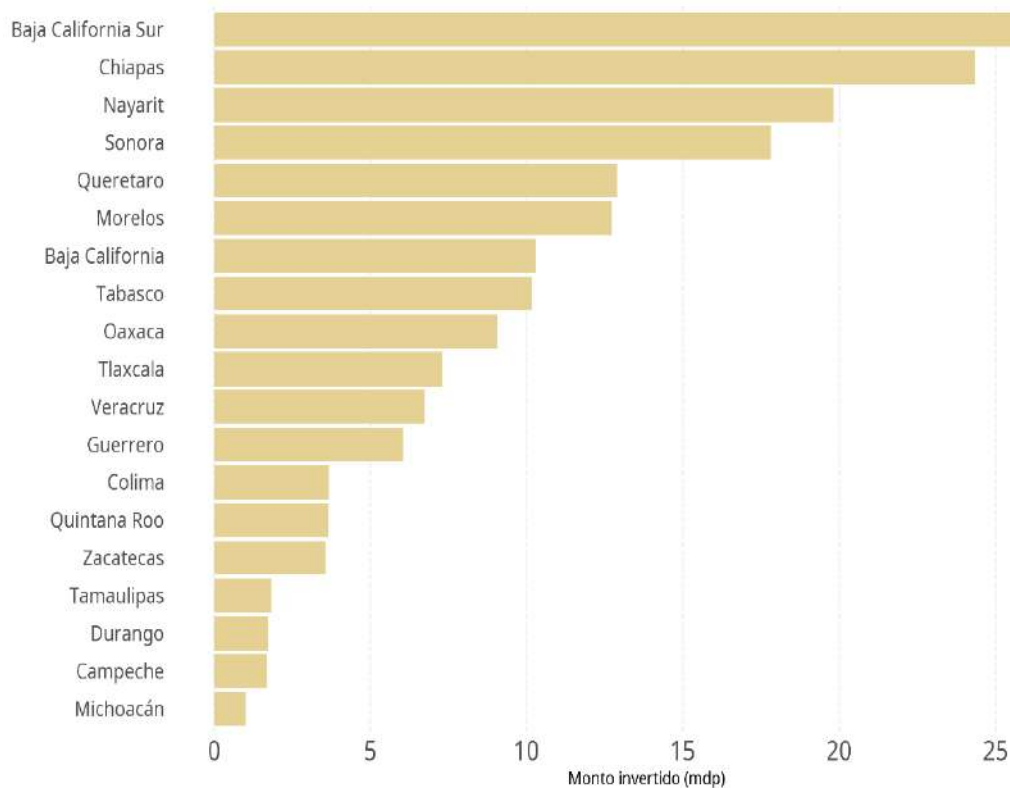
Base de datos	Estados que invirtieron
Registro Nacional de Detenciones (RND)	16/32
Registro Nacional de Personal de Seguridad Pública (RNPS)	16/32
Informe Policial Homologado (IPH)	14/32
Registro Nacional de Vehículos Robados y Recuperados (RNVRyR)	13/32
Registro Nacional de Mandamientos Judiciales (RNMJ)	13/32
Registro Nacional de Información Penitenciaria (RNIP)	12/32
Licencias de Conducir (LC)	11/32
Registro Nacional de Armamento y Equipo (RNAE)	11/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

En términos de monto de inversión, Baja California Sur registró el mayor gasto en este rubro, con 27.7 millones de pesos, seguido por Chiapas con 24.3 millones. Asimismo, se identifican casos como Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo y Michoacán donde la inversión se concentró en un solo registro, lo que sugiere estrategias focalizadas más que integrales.

La Gráfica 3.8 muestra la distribución del monto invertido por entidad federativa según tipo de base de datos, donde se observa tanto la concentración de recursos en ciertas entidades como la diversidad de registros atendidos.

Gráfica 3.8. Distribución del monto de inversión del FASP en bases de datos de seguridad pública por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Prioridades de inversión

En relación con las prioridades de inversión identificadas por las entidades federativas, se observa una clara concentración en componentes de carácter tecnológico y operativo (ver Gráfica 3.9).

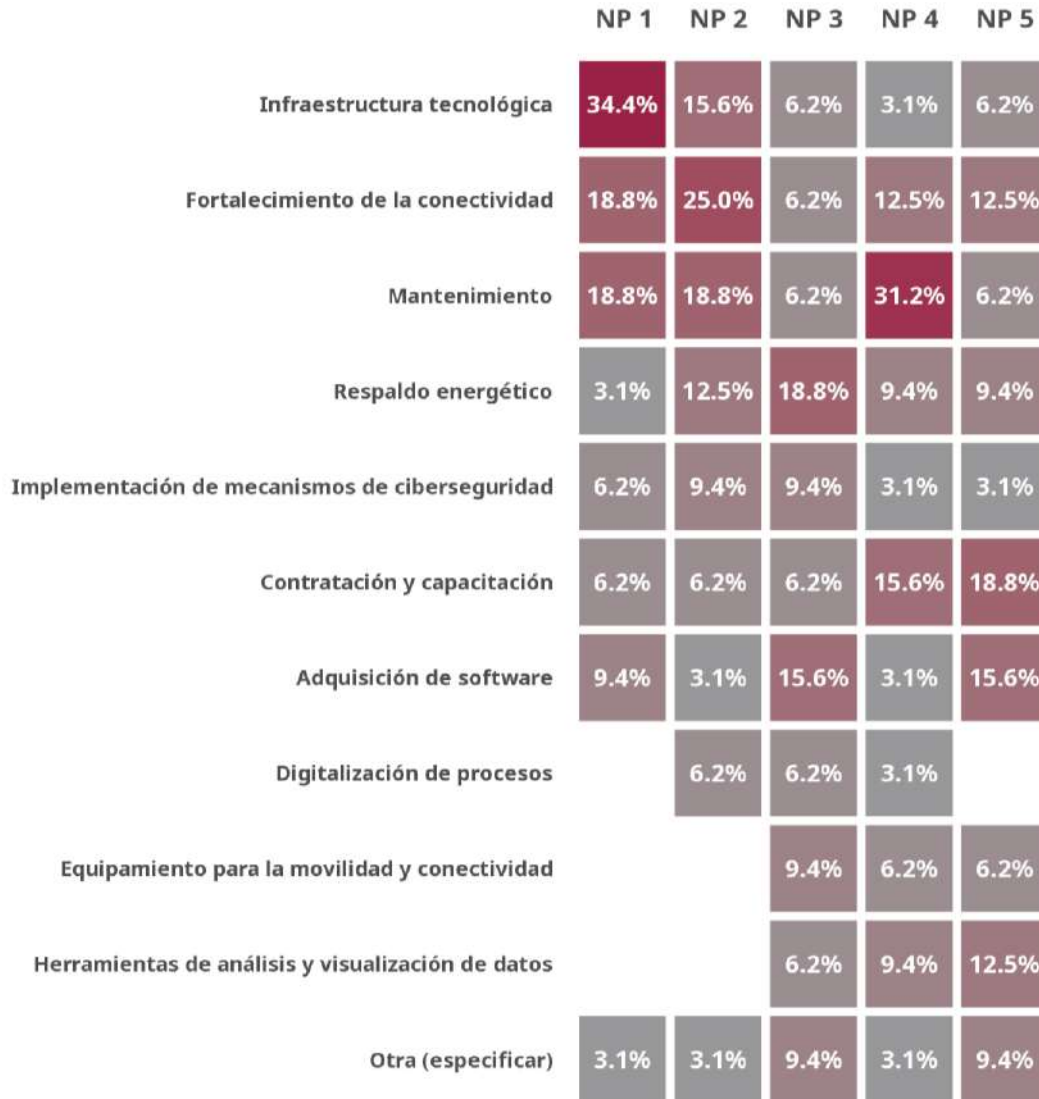
El 34.4% de las entidades señaló a la Infraestructura tecnológica como la necesidad más urgente, posicionándola como el principal rubro de atención. En segundo lugar, el 31.2% priorizó el mantenimiento de los sistemas, lo que refleja la importancia de sostener y optimizar las capacidades ya instaladas. Por su parte, el 25% de las entidades identificó el fortalecimiento de la conectividad como una necesidad crítica, evidenciando retos en la interconexión y transmisión eficiente de la información.

En contraste, el respaldo energético y la contratación y capacitación de personal registran menores niveles de prioridad, con 18.8% cada uno. Este patrón sugiere que, si bien existen avances en la consolidación de infraestructura y sistemas, persiste una menor atención relativa a los componentes humanos y de sostenibilidad operativa.

En conjunto, el orden de prioridades refleja un enfoque predominantemente orientado a la consolidación de capacidades materiales —como infraestructura, conectividad y

mantenimiento—, mientras que los aspectos relacionados con el fortalecimiento del capital humano tienden a ocupar un lugar secundario en la agenda de inversión.

Gráfica 3.9. Distribución de las necesidades de inversión reportadas por las entidades federativas (%).



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

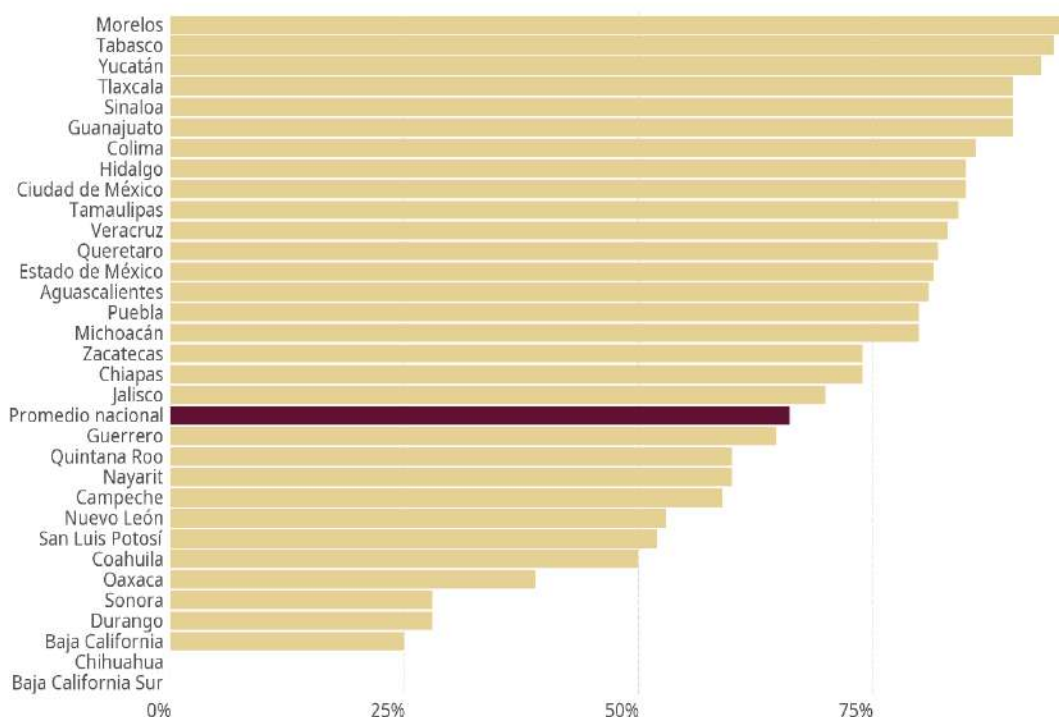
Red de Radiocomunicaciones

La red de radiocomunicaciones permite integrar los sistemas de comunicación estatales y municipales en una infraestructura interoperable y segura. Su objetivo es fortalecer las capacidades operativas y de respuesta de las instituciones de seguridad pública mediante el equipamiento con terminales portátiles y móviles, así como a través del desarrollo y mantenimiento de infraestructura que garantice comunicaciones seguras, oportunas y eficientes.

En términos de cobertura territorial, las entidades federativas reportan un promedio nacional de 66.19% del territorio cubierto por esta red. No obstante, se observa una variabilidad importante entre entidades. En particular, 16 entidades presentan niveles de cobertura superiores al 75%, lo que sugiere avances significativos en la consolidación de esta infraestructura (ver Gráfica 3.10).

Destaca el caso de Morelos, que registra el mayor nivel de cobertura a nivel nacional, alcanzando el 96% de su territorio. En contraste, otras entidades presentan niveles considerablemente más bajos, lo que sugiere brechas en la consolidación de esta infraestructura estratégica, con posibles implicaciones en la capacidad de coordinación y respuesta ante incidentes de seguridad.

Gráfica 3.10. Cobertura territorial de la Red de Radiocomunicaciones por entidad federativa (%).



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Nota: En los casos de Baja California Sur y Chihuahua, si bien se reportó información sobre cobertura territorial, los valores resultaron inconsistentes y poco plausibles. Por ello, y con el fin de no distorsionar la interpretación de la gráfica, dichos casos fueron ajustados a 0%.

Capacidades de personal en la Red de Radiocomunicaciones

El funcionamiento de la red de radiocomunicaciones no solo depende de la infraestructura tecnológica, sino también de la disponibilidad de personal especializado encargado de su operación, mantenimiento y soporte técnico. En este sentido, la distribución del recurso humano muestra diferencias relevantes entre entidades federativas (ver Tabla 3.61).

La Ciudad de México concentra la mayor cantidad de personal asignado exclusivamente a la operación del sistema de radiocomunicación, con 54 personas. Por su parte, Chiapas destaca por contar con el mayor número de personal dedicado a actividad de soporte técnico y mantenimiento.

A nivel nacional se contabilizan 384 personas asignadas exclusivamente a la operación del sistema, frente a 280 dedicadas a soporte técnico y mantenimiento. Esta diferencia indica una mayor orientación hacia la operación directa de la red, aunque también evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades de mantenimiento para asegurar su funcionamiento a largo plazo.

Tabla 3.61 Personal asignado exclusivamente a la operación y soporte técnico de la Red de Radiocomunicaciones por entidad federativa.

Estado	Personal asignado al sistema de radiocomunicación	Personal asignado a actividades de soporte técnico y mantenimiento
Ciudad de México	54	6
Chiapas	51	51
Estado de México	42	24
Hidalgo	25	20
Michoacán	21	10
Durango	15	11
Quintana Roo	15	9
Tlaxcala	15	9
Yucatán	13	15
Jalisco	11	5
Campeche	10	8
Guerrero	10	10
Sinaloa	9	6
Oaxaca	8	8
Morelos	8	7
Coahuila	8	7
Sonora	7	5
Tamaulipas	6	4
Chihuahua	6	5
Nuevo León	6	6
Tabasco	5	4
Baja California	5	5
San Luis Potosí	5	3
Veracruz	5	18
Querétaro	5	4

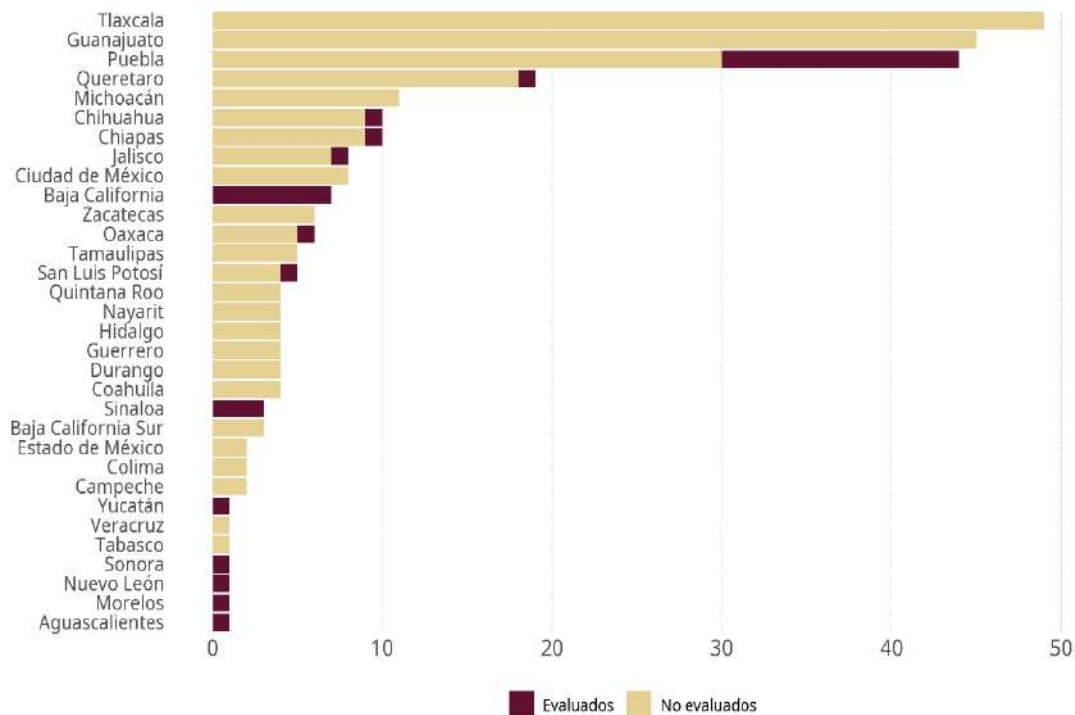
Estado	Personal asignado al sistema de radiocomunicación	Personal asignado a actividades de soporte técnico y mantenimiento
Aguascalientes	4	4
Zacatecas	3	3
Puebla	3	4
Nayarit	3	3
Colima	3	3
Baja California Sur	2	2
Guanajuato	1	1
Nacional	384	280

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Evaluaciones

El análisis del número de Centros de Control y Comando y su evaluación muestra diferencias importantes entre entidades federativas, tanto en la cantidad de centros como en el grado de avance en sus procesos de evaluación y certificación (ver Gráfica 3.11).

Gráfica 3.11. Centros de control y comando evaluados y no evaluados por entidad federativa.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Tlaxcala destaca por concentrar el mayor número de centros (49); sin embargo, no reportó evaluaciones en ninguno de ellos, lo que evidencia una ausencia total de estos procesos. Por su parte, Puebla es la entidad que reporta el mayor número de

evaluaciones (14); no obstante, esta cifra representa únicamente el 31% de su total, ya que 30 centros no fueron evaluados, lo que refleja una cobertura parcial en sus mecanismos de evaluación.

En contraste, un grupo de entidades — Aguascalientes, Baja California, Morelos, Nuevo León, Sinaloa, Sonora y Yucatán— reportó haber evaluado la totalidad de sus centros.

Actualización de procesos operativos

En cuanto a la actualización de procesos operativos en los Centros de Control y Comando, el 71.8% de las entidades federativas reportó haber actualizado, elaborado o documentado nuevos procesos durante el periodo de referencia. Este resultado refleja un avance relevante en la formalización y mejora de los procedimientos operativos.

Al desagregar por tipo de procesos, se observa que la mayoría de las actualizaciones se concentraron en funciones sustantivas de atención ciudadana, tales como la atención de llamadas de emergencias y el despacho de unidades, representando el 60.8% de los casos. En menor medida, el 17.3% de las unidades reportó actualizaciones en procesos de gestión interna, como la administración de incidencias y el escalamiento de casos (ver Tabla 3.62).

Por otro lado, 9 entidades señalaron no haber realizado ninguna actualización en sus procesos operativos, lo que sugiere rezagos en la adaptación y mejora continua de los mecanismos de operación. Adicionalmente, Tabasco reportó encontrarse en procesos de actualización de su Sistema de Gestión de Calidad, así como de un protocolo específico de denuncias de extorsión, lo que indica avances en curso, aunque aún no consolidados al momento del levantamiento de la información.

Tabla 3.62 Tipo de procesos operativos actualizados en los Centros de Control y Comando por entidad federativa.

Tipo de procesos operativo	Entidades que reportaron actualización
Atención ciudadana	14/32
Gestión interna	4/32
Interoperabilidad	1/32
Coordinación interinstitucional	1/32
Todas las anteriores	2/32
Otro	1/32
Ninguna	9/32

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

REPUVE

El Registro Público Vehicular (REPUVE) es un instrumento del Sistema Nacional de Seguridad Pública que tiene como propósito otorgar seguridad pública y jurídica a los actos que se realicen con vehículos. Tiene por objeto la identificación y control vehicular; en la que consten las inscripciones o altas, bajas, emplacamientos,



infracciones, pérdidas, robos, recuperaciones y destrucción de vehículos que se fabrican, ensamblan, importan o circulan en el territorio nacional, así como brindar servicios de información al público.

La Federación y las Entidades Federativas, utilizarán el Registro con el fin de compartir e intercambiar la información disponible sobre el origen, destino, actos y hechos jurídicos y, en general, cualquier operación relacionada con los vehículos mencionados.

A través de este sistema, es posible conocer la situación legal de los vehículos —como reportes de robo, recuperación o irregularidades—, lo que contribuye tanto a la prevención del delito como a la procuración de justicia y la protección patrimonial de la población.

Criterios para la asignación de recursos

En cuanto a los mecanismos mediante los cuales las entidades federativas determinaron la adquisición de equipamiento y software con recursos del FASP, se observa que el 43.7% lo hizo a partir de un diagnóstico técnico, lo que sugiere un enfoque basado en necesidades operativas identificadas.

Por su parte, el 28.1% reportó que la decisión se tomó mediante criterios directivos internos, mientras que el 12.5% siguió recomendaciones de la federación. El resto de las entidades no realizó adquisiciones en este rubro, ya sea porque no se determinó como prioridad o porque los recursos fueron destinados a otros componentes.

Inversión en módulos de verificación vehicular MIV

En materia de infraestructura, 13 entidades reportaron inversión de recursos del FASP para el Mantenimiento o modernización de módulos de identificación física vehicular. Estas entidades fueron: Baja California, Baja California Sur, Campeche, Colima, Guerrero, Hidalgo, Nayarit, Oaxaca, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Zacatecas (ver Mapa 3.14). Lo anterior refleja una participación limitada en este tipo de infraestructura, lo que puede incidir en la capacidad de identificación física y control vehicular en el territorio.

Mapa 3.14 Entidades federativas con inversión FASP en módulos de verificación vehicular MIV.

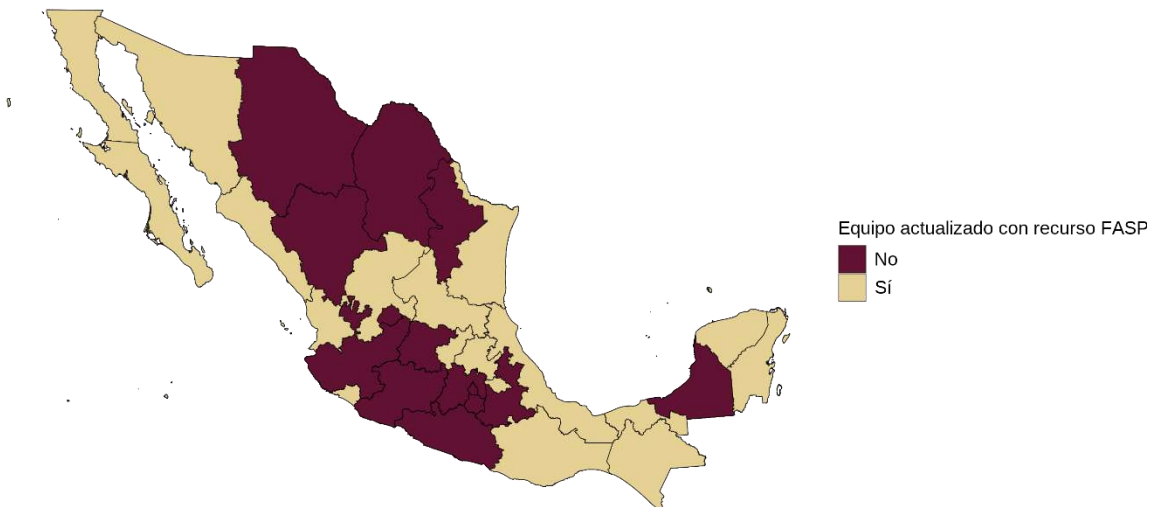


Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Actualización de equipamiento tecnológico

Respecto a la actualización de equipamiento, 19 entidades reportaron haber realizado acciones con recurso del FASP (ver Mapa 3.15). Entre estas, destaca la actualización de software y licenciamiento, presente en 16 de las 19 entidades, lo que indica una mayor orientación hacia el fortalecimiento de capacidades digitales del sistema.

Mapa 3.15 Entidades federativas con actualización de equipamiento REPUVE con recursos FASP.



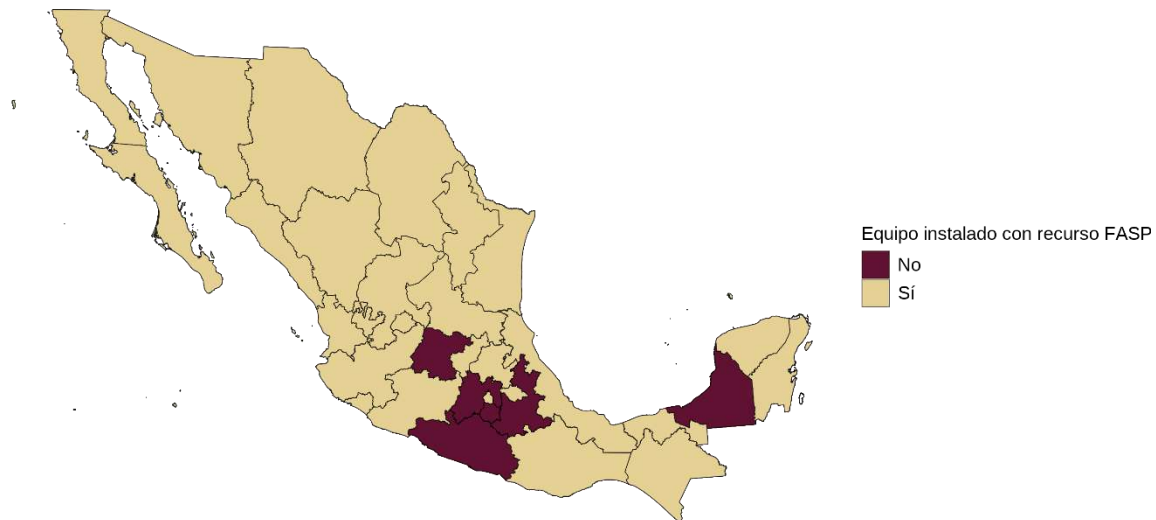
Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Instalación de equipamiento

En cuanto a la instalación de equipamiento tecnológico, 26 entidades federativas reportaron haber realizado algún tipo de implementación (ver Mapa 3.16). El equipamiento más recurrente fue **Terminales digitales portátiles**, instaladas en 20 entidades, seguido por **Puntos de monitoreo vehicular** presente en 19 estados. Adicionalmente, se reportó la instalación de otros componentes como Lectores RFID, Unidades de rastreo móvil con RFID y LPR, software y licenciamiento, chips REPUVE y su encapsulado, y materiales consumibles.

Este patrón evidencia una mayor cobertura en la fase de implementación tecnológica, en contraste con la inversión en infraestructura física, que presenta menor alcance territorial.

Mapa 3.16 Entidades federativas con instalación de equipamiento tecnológico REPUVE.



Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Prioridades de inversión

En relación con las prioridades de inversión en el sistema REPUVE, se observa una concentración clara en la expansión de capacidades operativas y tecnológicas, particularmente en el fortalecimiento de la cobertura territorial (ver Gráfica 3.12).

En el nivel más alto (NP1), la principal necesidad identificada es la **expansión de la cobertura territorial**, lo que refleja la importancia de ampliar el alcance del sistema a nivel nacional. En el segundo nivel (NP2), se mantiene esta misma prioridad, consolidando la cobertura como el eje central de inversión.

En el nivel intermedio (NP3), se observa un empate entre la **capacitación técnico-operativa** y el **fortalecimiento de la interoperabilidad**, lo que indica una doble

necesidad: por un lado, mejorar las capacidades del personal y, por otro, asegurar la integración y comunicación efectiva entre sistemas.

Para el cuarto nivel (NP4), nuevamente se presenta un empate entre estas dos prioridades, lo que refuerza la relevancia de los componentes operativos y de coordinación institucional.

Finalmente, en el nivel más bajo (NP5), destaca la **implementación de nuevos sistemas de inteligencia**, lo que sugiere que los componentes de innovación tecnológica avanzada ocupan un lugar secundario frente a necesidades más inmediatas.

En conjunto, este patrón evidencia que las entidades priorizan la ampliación de cobertura y, en segundo término, el fortalecimiento de capacidades operativas e interoperabilidad, mientras que la incorporación de nuevas herramientas de inteligencia se ubica en un plano menos urgente.

Gráfica 3.12. Distribución de las necesidades de inversión reportadas por las entidades federativas (%).

	NP 1	NP 2	NP 3	NP 4	NP 5
Expansión de la cobertura territorial	31.2%	25.0%	12.5%	9.4%	3.1%
Sustitución o modernización de equipos	18.8%	21.9%	9.4%	3.1%	3.1%
Actualización de software operativa	18.8%	15.6%	6.2%	9.4%	6.2%
Capacitación técnica-operativa	9.4%	6.2%	18.8%	21.9%	15.6%
Fortalecimiento de la interoperabilidad	9.4%	6.2%	18.8%	21.9%	6.2%
Creación o rehabilitación de infraestructura física		12.5%	12.5%	12.5%	21.9%
Desarrollo de protocolos de mantenimiento	3.1%	3.1%	9.4%	15.6%	15.6%
Implementación de nuevos sistemas de inteligencia	3.1%	3.1%	9.4%	3.1%	25.0%
Otra (especificar)	6.2%	6.2%	3.1%	3.1%	3.1%

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.

Conclusiones

- **Brecha estructural en el estado de fuerza a nivel nacional**
En los distintos componentes (policía estatal, municipal, penitenciario y ministerial) persiste una diferencia importante entre el personal requerido y el efectivamente incorporado. Esto refleja limitaciones sistémicas en reclutamiento y retención, con implicaciones directas en cobertura operativa y capacidad de respuesta.
- **Modelo de ingreso centrado en lo operativo y con débil desarrollo de mandos**
El reclutamiento se concentra de manera consistente en niveles operativos, mientras que la incorporación y promoción de mandos es limitada. Esto genera estructuras con menor capacidad de supervisión, coordinación y toma estratégica de decisiones.
- **Brechas de género a lo largo de todo el ciclo profesional**
Aunque hay avances en el acceso de mujeres, su participación disminuye en niveles jerárquicos superiores, ascensos y posiciones de liderazgo en todos los subsistemas. Esto evidencia barreras estructurales persistentes en la carrera policial y de seguridad.
- **Desigualdad en perfiles educativos y profesionalización**
Existen diferencias claras entre subsistemas: mientras policías ministeriales concentran mayor nivel educativo, policías estatales, municipales y personal penitenciario presentan mayor peso en niveles medios. Esto refleja tanto diferencias funcionales como brechas en la profesionalización.
- **Formación inicial y continua con alta cobertura, pero sin estandarización plena**
Aunque la capacitación alcanza a un número considerable de elementos, su implementación es desigual entre entidades. La ausencia de formación inicial en algunos casos y la variabilidad en contenidos evidencian debilidades en la consolidación de las instancias de profesionalización.
- **Rezagos en control de confianza del personal en activo**
De manera consistente, las evaluaciones de aspirantes muestran altos niveles de cumplimiento, pero existe un rezago significativo en el personal en funciones. Esto representa un riesgo para la vigencia del Certificado Único Policial (CUP) y la confiabilidad institucional.
- **Evaluación del desempeño incompleta y poco homogénea**
Aunque la mayoría de las entidades cuenta con mecanismos formales, aún existen instituciones sin procesos definidos o con esquemas poco estandarizados, lo que limita la consolidación del Servicio Profesional de Carrera en todos los niveles.
- **Limitado desarrollo de carrera e incentivos**
Los ascensos son escasos y concentrados en pocas entidades, mientras que los sistemas de incentivos son desiguales o inexistentes en varios casos. Esto reduce los incentivos para la permanencia, el desempeño y la profesionalización del personal.
- **Suficiencia financiera con alta dependencia federal**
La mayoría de las entidades cuentan con la capacidad para cubrir nómina,



equipamiento y formación continua de su institución de seguridad pública estatal; sin embargo, cerca de la mitad depende en buena medida del apoyo de recursos federales, más que de una suficiencia financiera propia a nivel estatal, lo que representa un área de oportunidad para fortalecer la autosuficiencia financiera estatal.

- **Gestión de recursos y equipamiento con enfoque reactivo**
Predomina la adquisición basada en necesidades inmediatas, con escasa planeación estratégica, falta de criterios estandarizados y debilidades en los sistemas de información, tanto en policías como en sistemas penitenciarios.
- **Inversión en infraestructura con baja cobertura y alta concentración**
La información muestra que una parte importante de las entidades no reportó intervenciones en infraestructura con recursos del FASP, mientras que las acciones se concentran en un número reducido de estados. Esto sugiere una cobertura limitada y desigual en el fortalecimiento de infraestructura, más que necesariamente una baja prioridad generalizada.
- **Implementación tecnológica con avances, pero resultados desiguales entre entidades**
En componentes como Centro de Control y Comando y REPUVE, se observa una amplia adopción de herramientas tecnológicas (instalación de equipamiento, bases de datos y sistemas). No obstante, los niveles de evaluación, actualización de procesos y uso efectivo de estos sistemas varían significativamente entre entidades, lo que evidencia diferencias en su grado de consolidación.
- **Prioridad en tecnología sobre capital humano**
Las entidades tienden a priorizar inversión en infraestructura tecnológica, conectividad y sistemas (Centro de Control y Comando, REPUVE), mientras que el fortalecimiento del capital humano —capacitación, evaluación y carrera— recibe menor atención relativa.



Anexos

Anexo 1 Consolidado de Instancias certificadas (DGAT).

Estado	Total de instancias DGAT	Total de instancias IEE	Tipo de instalación IEE	
			Convenio	Propia
Aguascalientes	1	2	0	2
Baja California	5	2	0	2
Baja California Sur	1	2	0	2
Campeche	3	3	0	3
Chiapas	1	1	0	1
Chihuahua	4	1	1	0
Ciudad de México	4	1	0	1
Coahuila	5	1	0	1
Colima	1	1	0	1
Durango	3	2	0	2
Estado de México	10	4	0	4
Guanajuato	8	1	1	0
Guerrero	2	2	0	2
Hidalgo	1	1	0	1
Jalisco	4	2	1	1
Michoacán	2	3	0	3
Morelos	2	1	0	1
Nayarit	0	1	0	1
Nuevo León	9	2	0	2
Oaxaca	1	1	0	1
Puebla	4	1	0	1
Querétaro	3	4	0	4
Quintana Roo	2	1	0	1
San Luis Potosí	4	2	0	2
Sinaloa	1	1	0	1
Sonora	2	1	0	1
Tabasco	1	2	0	2
Tamaulipas	1	2	1	1
Tlaxcala	1	1	0	1
Veracruz	3	1	0	1
Yucatán	1	1	0	1
Zacatecas	1	1	0	1
Nacional	91	52	4	48

Fuente: Listado de instancia de profesionalización en seguridad pública registradas e Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.



Anexo 2 Personal de seguridad estatal capacitado en formación continua por entidad federativa por tipo de capacitación.

Estado	Actualización	Mandos	Especialización
Aguascalientes	88	1	0
Baja California	8	0	0
Baja California Sur	3	1	0
Campeche	28	0	7
Chiapas	22	0	0
Chihuahua	0	0	99
Ciudad de México	17	1	6
Coahuila	6	0	0
Colima	3	0	0
Durango	1	0	0
Estado de México	58	0	0
Guanajuato	16	0	2
Guerrero	43	0	4
Hidalgo	324	0	0
Jalisco	0	0	0
Michoacán	16	0	0
Morelos	589	0	0
Nayarit	8	0	0
Nuevo León	70	0	0
Oaxaca	45	0	0
Puebla	1	0	0
Querétaro	59	0	3
Quintana Roo	0	0	0
San Luis Potosí	4	0	1
Sinaloa	44	0	0
Sonora	37	0	2
Tabasco	12	0	4
Tamaulipas	30	0	5
Tlaxcala	5	1	8
Veracruz	1,489	79	0
Yucatán	30	0	11
Zacatecas	478	0	0
Nacional	3,534	83	152

Fuente: Informe Estatal de Evaluación FASP 2025.