

# INFORME DE RESULTADOS

## EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL CUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN DEL ESTADO

---

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

SECRETARÍA EJECUTIVA

DICIEMBRE 2024



# ANTECEDENTES



- En el Programa Anual de Trabajo de este Comité, correspondiente al ejercicio fiscal 2024, aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del presente año, se determinó implementar una evaluación de la percepción al cumplimiento a los siguientes instrumentos:
  - Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.
  - Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado.
- Con la finalidad de privilegiar el uso de medios electrónicos dentro de esta Dependencia, dicha evaluación se realizó a través de un formulario de la plataforma de uso libre *Google Forms*, misma que fue difundida a todas las unidades administrativas de esta Dependencia mediante el **Oficio Circular SG/CEPCI/0018-BIS/2024.**



# METODOLOGÍA APLICADA

- **Objetivo General:** Evaluar cuantitativamente la percepción en la Dependencia sobre el cumplimiento a los instrumentos rectores en materia de ética institucional, con el propósito de identificar áreas de fortaleza y mejora.
- **Población Objetivo:** Todas las personas servidoras públicas que conforman la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla.
- **Difusión:** Oficio Circular enviado a través de canales oficiales.
- **Instrumento de Evaluación:** Formulario digital de *Google Forms*
- **Estructura del formulario:** Compuesto por un total de 20 reactivos divididos en dos apartados:  
 Apartado 1: Percepción del Cumplimiento al Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas del Estado de Puebla.  
 Apartado 2: Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación.
- **Escala de evaluación:** Numérica, acorde a los siguientes parámetros:

Número	Valor	Calificación
1	Totalmente en desacuerdo	Negativa
2	En desacuerdo	Negativa
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Neutral
4	De acuerdo	Positiva
5	Totalmente de acuerdo	Positiva





# METODOLOGÍA APLICADA

## Indicadores y Métricas:

- Nivel de Percepción por Reactivo (NPR):

$$NPR = \frac{\text{Número de respuestas con un valor específico en determinado reactivo}}{\text{Número de respuestas al mismo reactivo}} \times 100$$

- Percepción Positiva por Reactivo (PPpR):

$$PPpR = \frac{\text{Respuestas con calificación positiva en determinado reactivo}}{\text{Total de respuestas al mismo reactivo}} \times 100$$

- Percepción Negativa por Reactivo (PNpR):

$$PNpR = \frac{\text{Respuestas con calificación negativa en determinado reactivo}}{\text{Total de respuestas al mismo reactivo}} \times 100$$

- Percepción Positiva por Apartado (PPpA):

$$PPpA = \frac{\text{Respuestas con calificación positiva en determinado apartado}}{\text{Total de respuestas al mismo apartado}} \times 100$$

- Percepción Negativa por Apartado (PNpA):

$$PNpA = \frac{\text{Respuestas con calificación negativa en determinado apartado}}{\text{Total de respuestas al mismo apartado}} \times 100$$

- Percepción General de Cumplimiento (PGC):

$$PGC = \frac{(PPpA1 - PNpA1) + (PPpA2 - PNpA2)}{200}$$

- Recolección de datos:** Monitoreo por un plazo de 10 días hábiles.
- Análisis de datos:** Base de datos y cálculo de indicadores cuantitativos.
- Informe de Resultados:** Detalle de los resultados generales y específicos.





# INDICADORES EVALUADOS

No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
1	Cumplimiento del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal	¿Considera que el Código de Ética ha sido suficientemente difundido en su unidad administrativa de adscripción?	Se busca identificar el grado de conocimiento y acceso que las personas servidoras públicas tienen respecto del Código de Ética, así como la efectividad de las estrategias de difusión implementadas.
2		¿Considera que el Código de Ética ha fomentado un comportamiento profesional entre las personas servidoras públicas de su adscripción?	Pretende evaluar si los valores y principios éticos establecidos en el Código influyen de manera positiva en las conductas laborales en la Dependencia.
3		¿Considera que en su área de adscripción se respetan los principios de legalidad, integridad y transparencia?	Atiende a medir la efectividad de las prácticas administrativas y conductuales en alinearse con los valores éticos establecidos en el Código de Ética.
4		¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción actúan con imparcialidad y equidad?	Evaluar si las conductas de las personas servidoras públicas están alineadas con los principios éticos establecidos en el Código, con el fin de identificar áreas de oportunidad.
5		¿Considera que en su entorno laboral se promueve el respeto a la dignidad humana?	Medir el grado en que los valores de respeto, igualdad y trato digno son fomentados y practicados en las relaciones laborales dentro de la Secretaría.





# INDICADORES EVALUADOS

No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
6	Cumplimiento del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal	¿Percibe que el Código de Ética se aplica de manera consistente para todas las personas, sin favoritismos?	Medir si los principios y normas éticas son implementados de manera imparcial para todo el personal servidor público, con la finalidad de promover la justicia y la igualdad laboral.
7		¿Considera que las difusiones de contenido en materia de ética institucional han sido suficientes?	Busca evaluar la efectividad de las estrategias de comunicación implementadas para promover el conocimiento, la comprensión y la aplicación del Código.
8		¿Cree que en su unidad administrativa existe un compromiso real con la rendición de cuentas?	Pretende dimensionar si las prácticas administrativas dentro de la Dependencia reflejan transparencia y responsabilidad, con la finalidad de identificar áreas de mejora.
9		¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción actúan con imparcialidad y equidad?	Determinar si las decisiones y acciones realizadas en las unidades administrativas de la Secretaría se llevan a cabo sin sesgos, favoritismos o discriminación.
10		¿Considera que se han establecido mecanismos efectivos para denunciar incumplimientos al Código de Ética?	Atiende a evaluar si los canales de denuncia en la materia son accesibles, confiables y adecuados para garantizar la su atención oportuna y seguimiento.





# INDICADORES EVALUADOS

No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
1	Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla	¿Considera que el Código de Conducta se encuentra alineado con los valores previstos en el Código de Ética?	Identificar si el personal servidor público considera que las normas de conducta adoptadas por la Secretaría de Gobernación están alineadas con principios éticos fundamentales establecidos en el Código de Ética.
2		¿Considera que las normas previstas en el Código de Conducta son aplicables a las situaciones laborales diarias?	Determinar si los servidores públicos consideran que las directrices y normas ética describas en el Código de Conducta son prácticas y efectivas para guiar su actuar.
3		¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción respetan las reglas y principios previstos en Código de Conducta?	Evaluar si las personas servidoras públicas de la Secretaría consideran que sus compañeros de trabajo actúan de acuerdo con las normas éticas establecidas.
4		¿Considera que las políticas de integridad se reflejan en las acciones de sus superiores jerárquicos?	Busca medir el nivel en el que se ha implementado una cultura basada en la integridad, respeto y responsabilidad dentro de las áreas laborales de la Dependencia.
5		¿Percibe que los procedimientos para evitar y/o abordar conflictos de interés son debidamente aplicados?	Pretende determinar si los mecanismos diseñados para identificar, evitar y resolver conflictos de interés son implementados de manera adecuada y consistente.





# RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

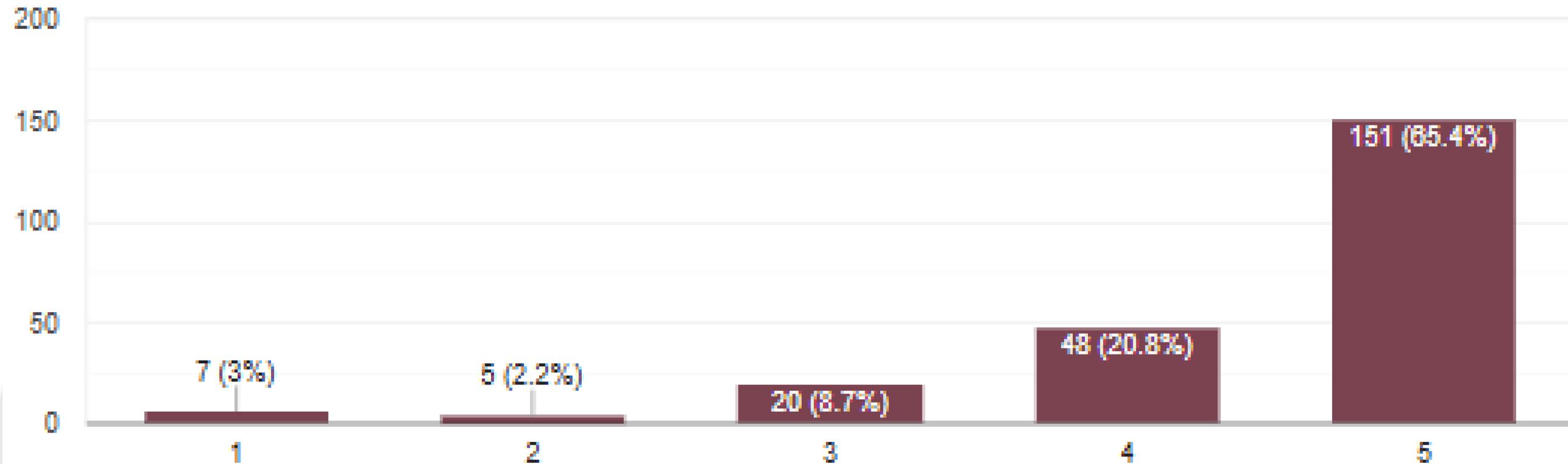
No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
6	Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla	¿Considera que el Código de Conducta promueve la responsabilidad social y el respeto por el entorno?	Determinar si los empleados consideran que el Código de Conducta promueve valores relacionados con la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental.
7		¿Considera que se toman medidas adecuadas ante comportamientos contrarios al Código de Conducta?	Evaluar si existe una percepción positiva sobre la aplicación de acciones apropiadas y proporcionales para abordar presuntas vulneraciones al Código de Conducta.
8		¿Percibe que el Código de Conducta fomenta un ambiente laboral libre de discriminación y acoso?	Identificar si el Código contribuye a la creación de un ambiente laboral seguro y equitativo, en el que se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas.
9		¿Considera que cuenta con herramientas suficientes para comprender y cumplir con el Código de Conducta?	Medir el nivel en el que las personas servidoras públicas de la Dependencia consideran que tienen acceso a información, formación y orientación para identificar principios éticos.
10		¿Considera que el cumplimiento del Código de Conducta contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en la Secretaría?	Proporcionar una visión clave sobre la relación entre el comportamiento ético del personal servidor público y la percepción externa de la Secretaría.





# INDICADORES EVALUADOS

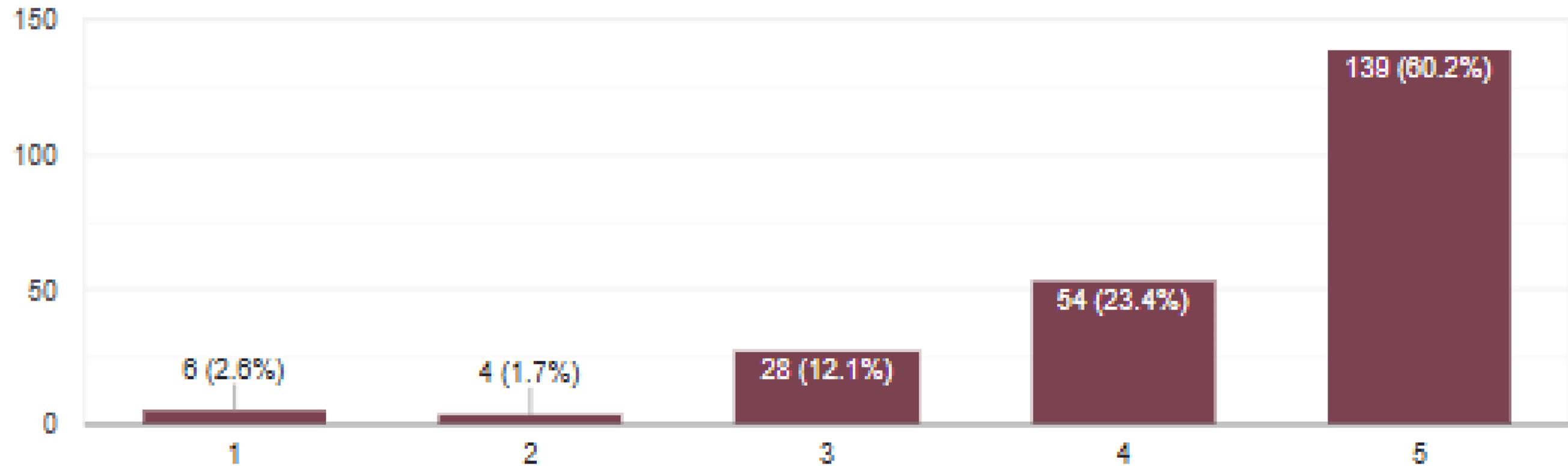
**1.1.** ¿Considera que el Código de Ética ha sido suficientemente difundido en su unidad administrativa de adscripción?





# INDICADORES EVALUADOS

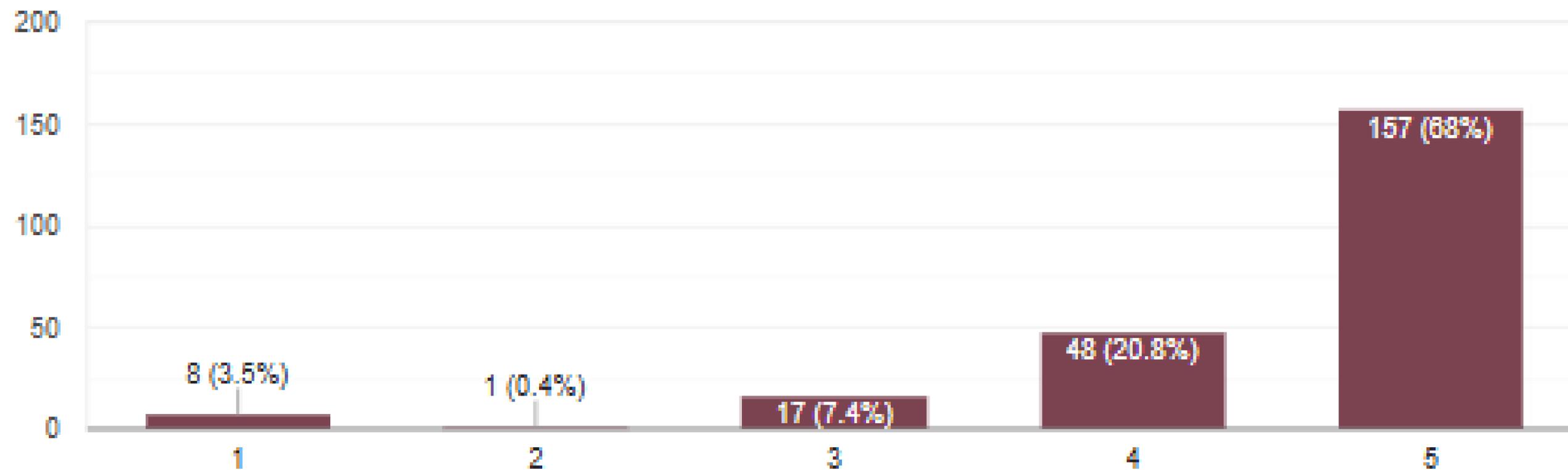
**1. 2.** ¿Considera que el Código de Ética ha fomentado un comportamiento profesional entre las personas servidoras públicas de su adscripción?





# INDICADORES EVALUADOS

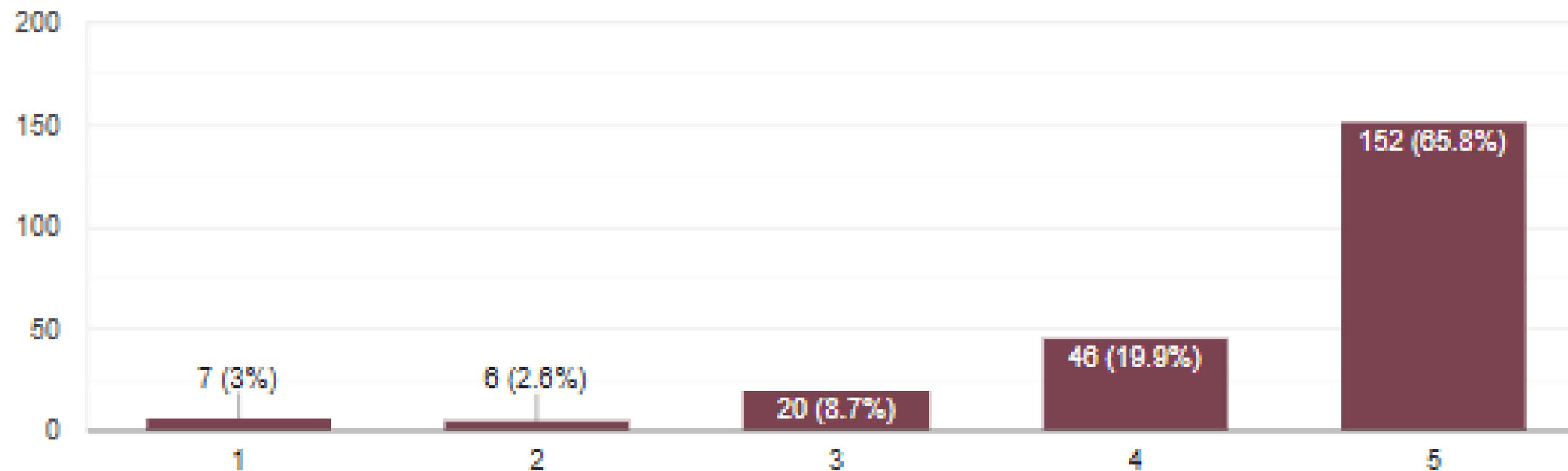
**1. 3.** ¿Considera que en su área de adscripción se respetan los principios de legalidad, integridad y transparencia?





# INDICADORES EVALUADOS

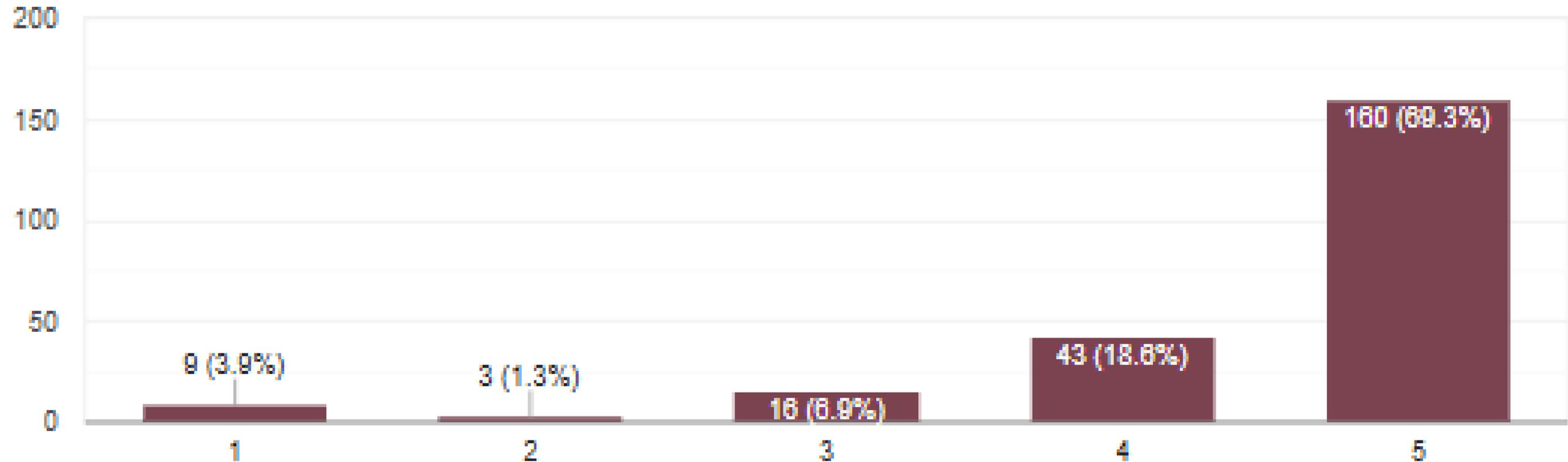
**1. 4.** ¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción actúan con imparcialidad y equidad?





# INDICADORES EVALUADOS

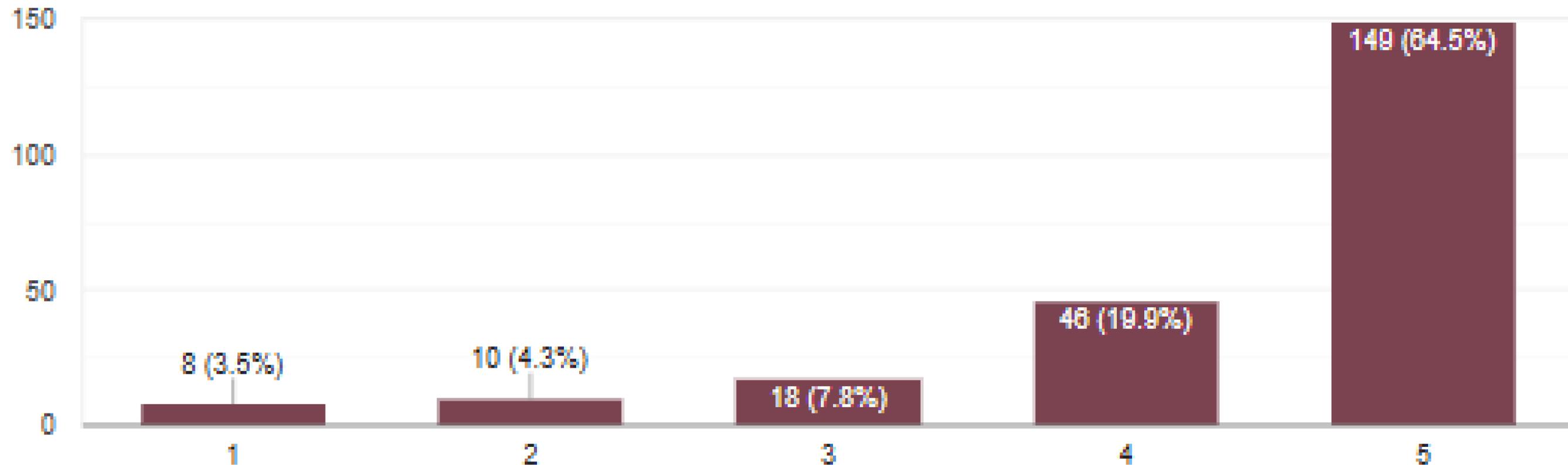
**1.5.** ¿Considera que en su entorno laboral se promueve el respeto a la dignidad humana?





# INDICADORES EVALUADOS

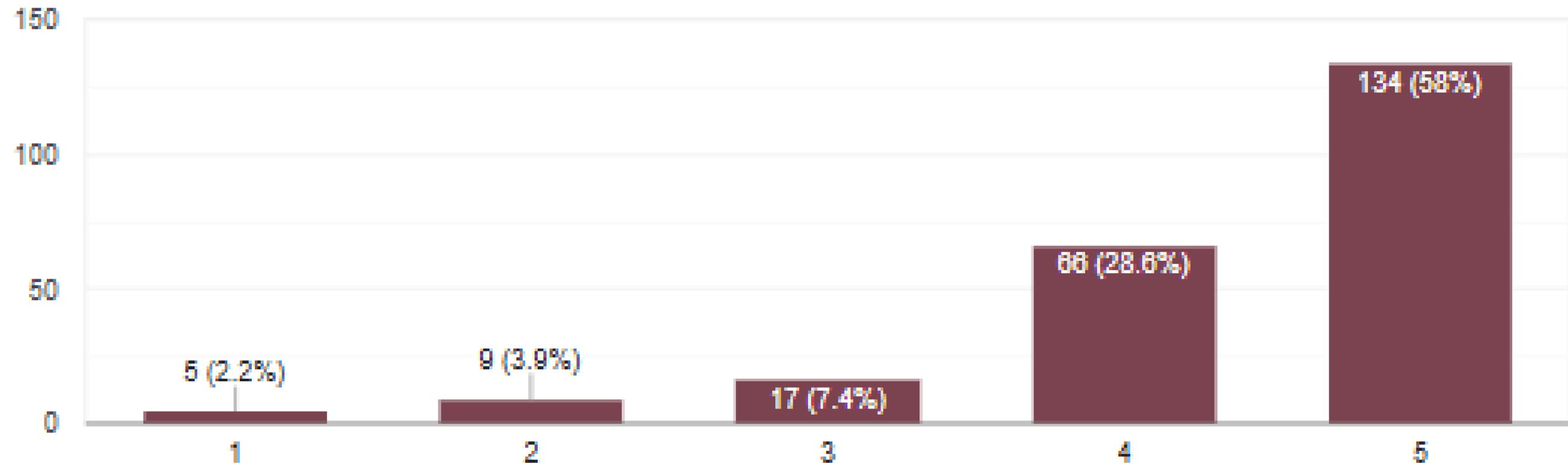
**1. 6.** ¿Percibe que el Código de Ética se aplica de manera consistente para todas las personas servidoras públicas, sin favoritismos?





# INDICADORES EVALUADOS

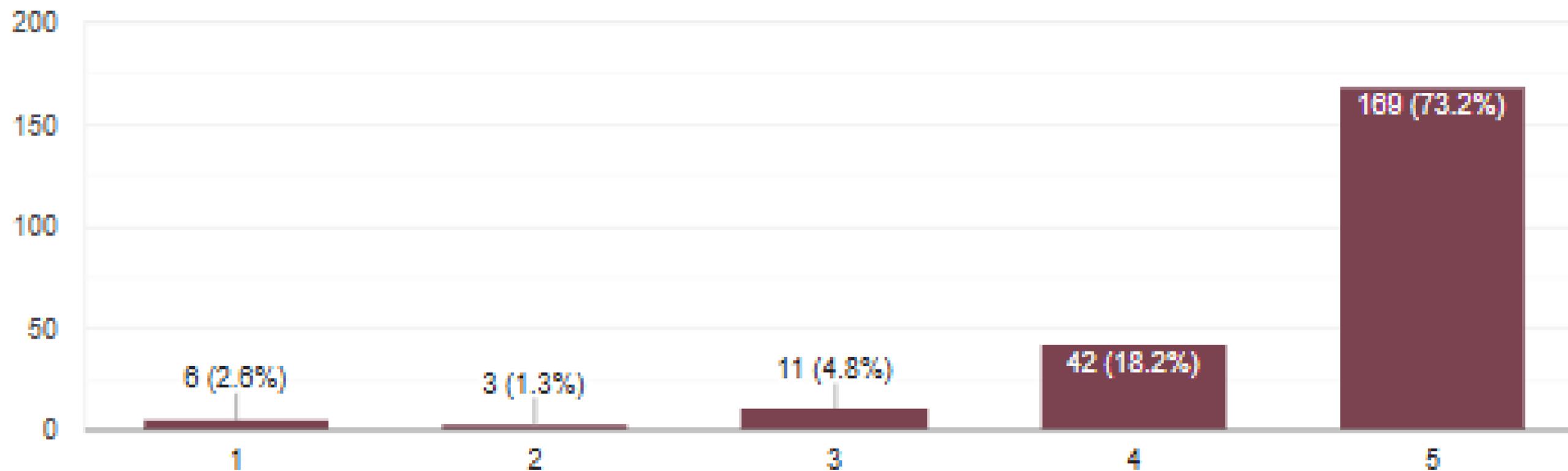
**1.7.** ¿Considera que las difusiones de contenido en materia de ética institucional han sido suficientes?





# INDICADORES EVALUADOS

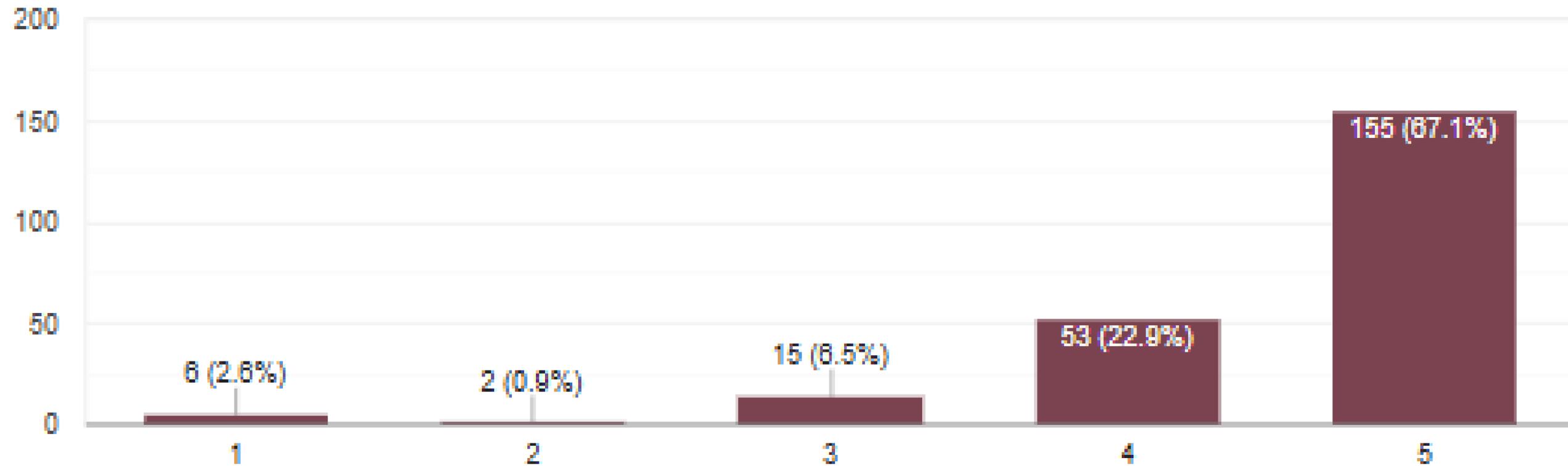
**1.8.** ¿Cree que en su unidad administrativa existe un compromiso real con la rendición de cuentas?





# INDICADORES EVALUADOS

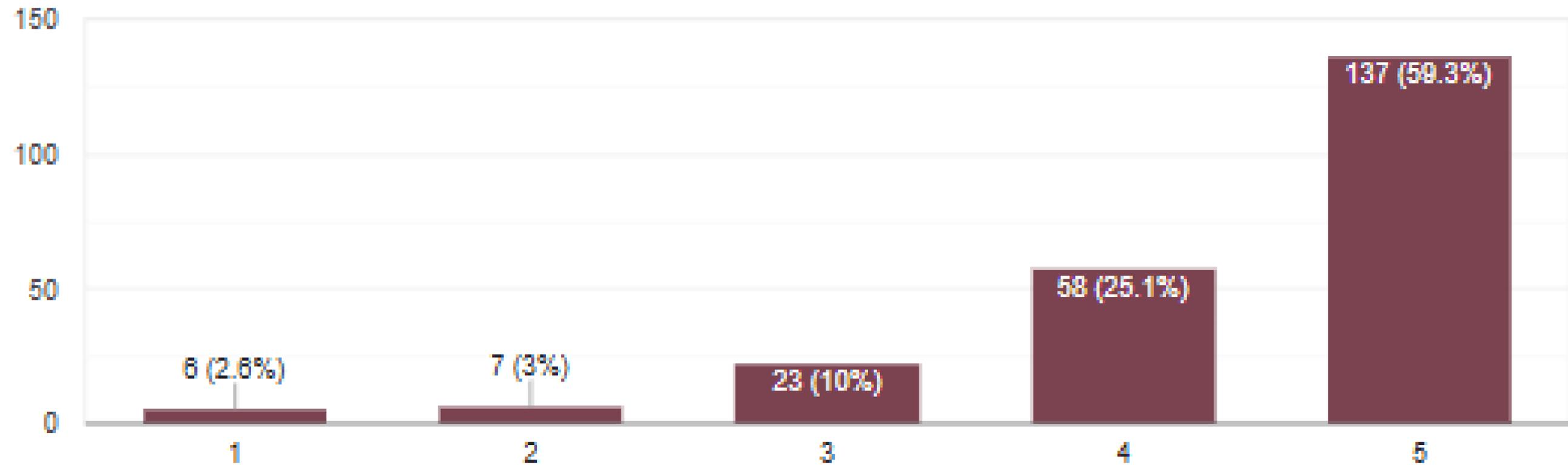
**1.9.** ¿Percibe que el cumplimiento del Código de Ética ha impactado positivamente en el servicio que se brinda a la ciudadanía?





# INDICADORES EVALUADOS

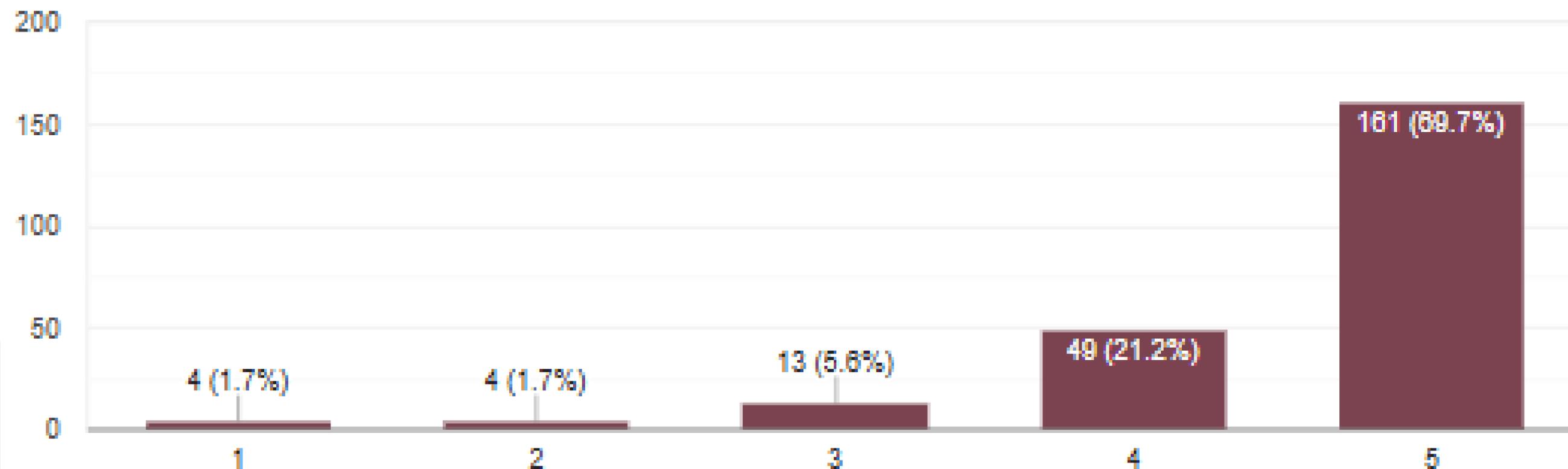
**1. 10.** ¿Considera que se han establecido mecanismos efectivos para denunciar incumplimientos al Código de Ética?





# INDICADORES EVALUADOS

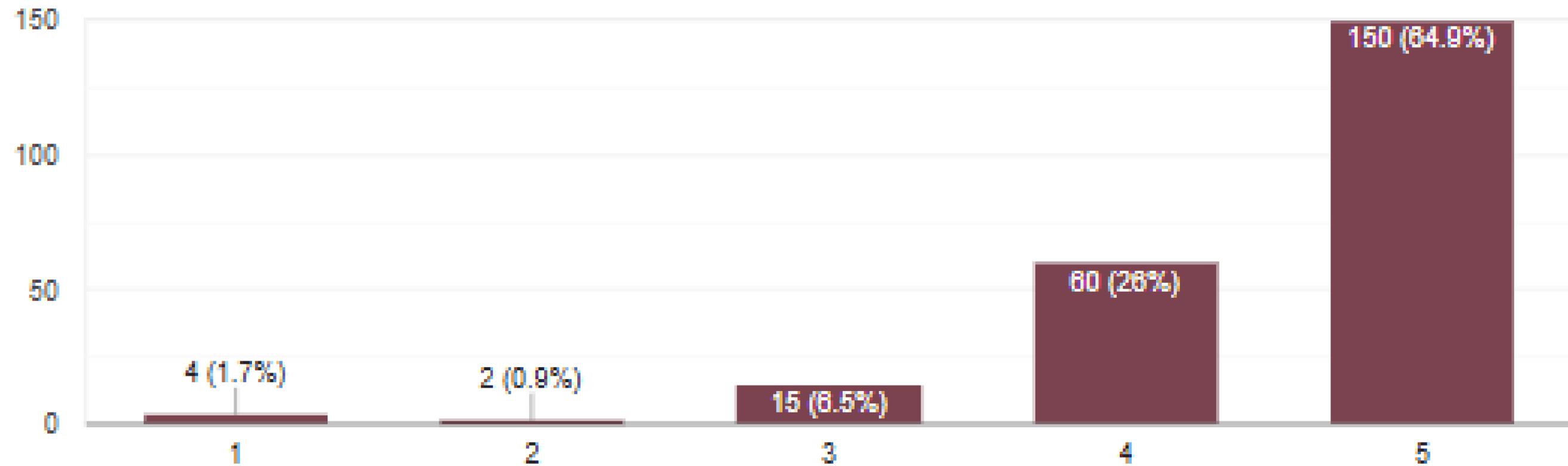
**2. 1.** ¿Considera que el Código de Conducta se encuentra alineado con los valores previstos en el Código de Ética?





# INDICADORES EVALUADOS

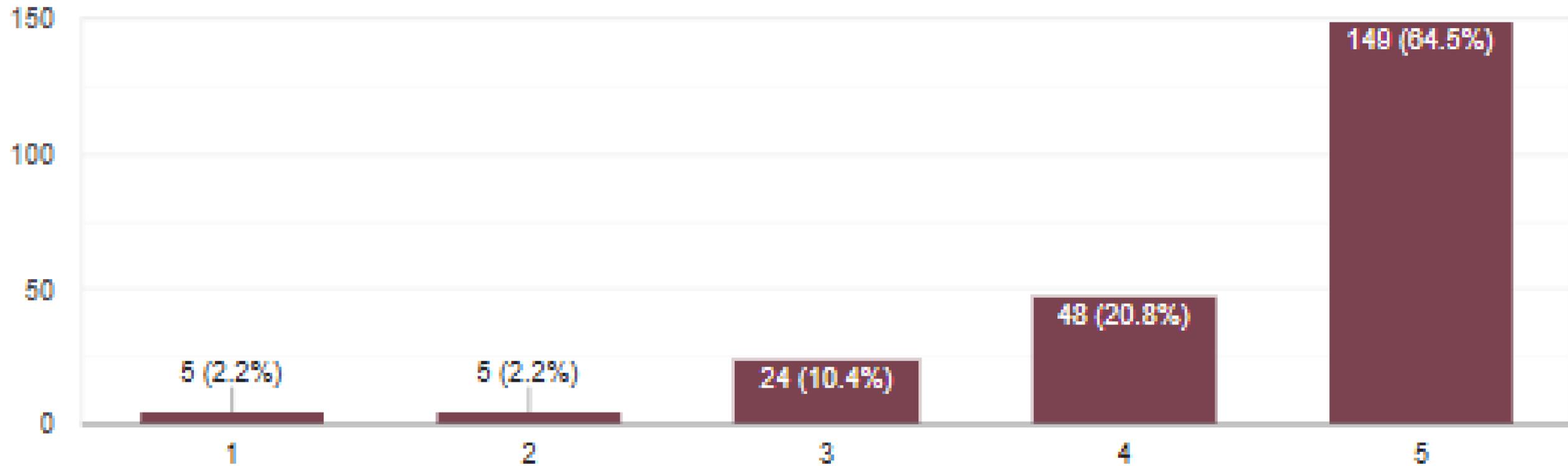
**2. 2.** ¿Considera que las normas previstas en el Código de Conducta son aplicables a las situaciones laborales diarias?





## INDICADORES EVALUADOS

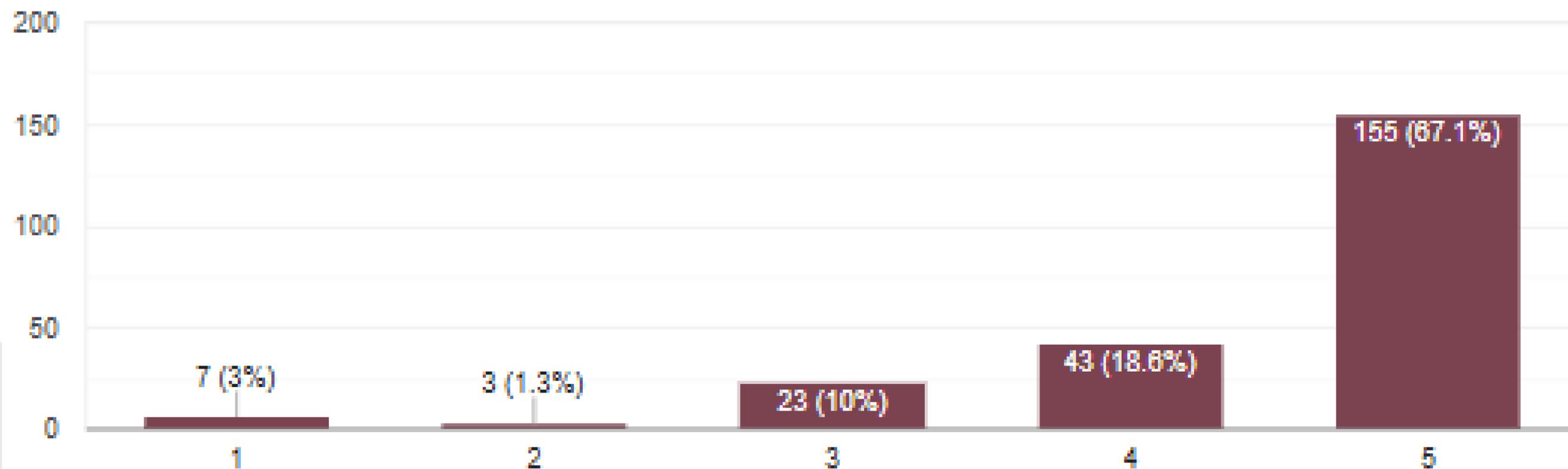
**2. 3.** ¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción respetan las reglas y principios previstos en el Código de Conducta de la Dependencia?





## INDICADORES EVALUADOS

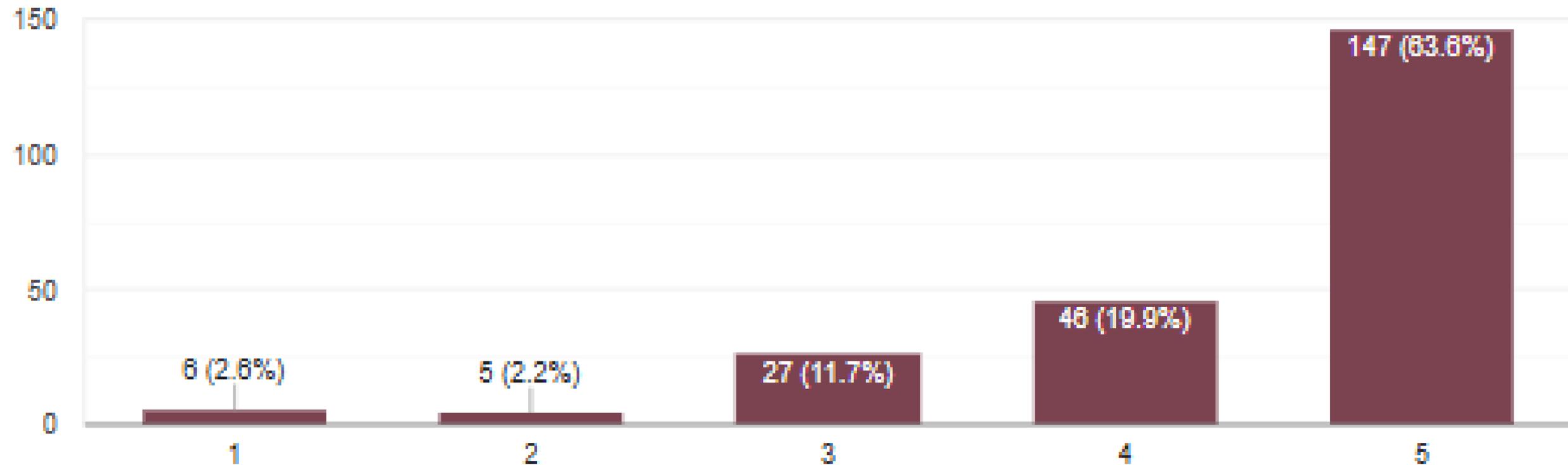
**2.4.** ¿Considera que las políticas de integridad se reflejan en las acciones de sus superiores jerárquicos?





# INDICADORES EVALUADOS

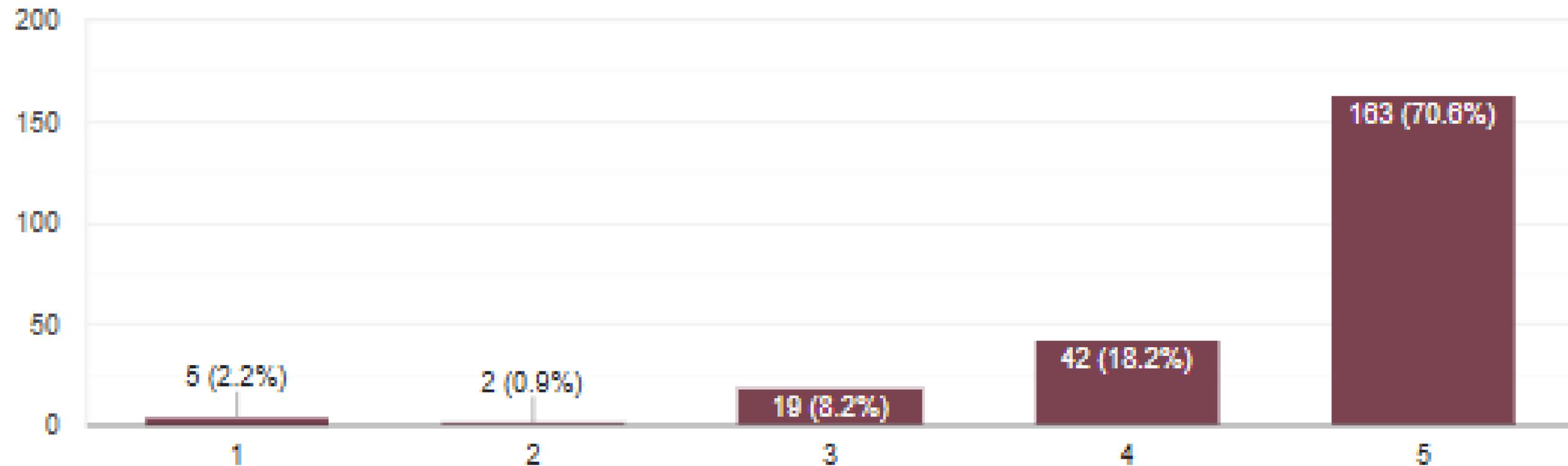
**2. 5.** ¿Percibe que los procedimientos para evitar y/o abordar conflictos de interés son debidamente aplicados en la Secretaría?





## INDICADORES EVALUADOS

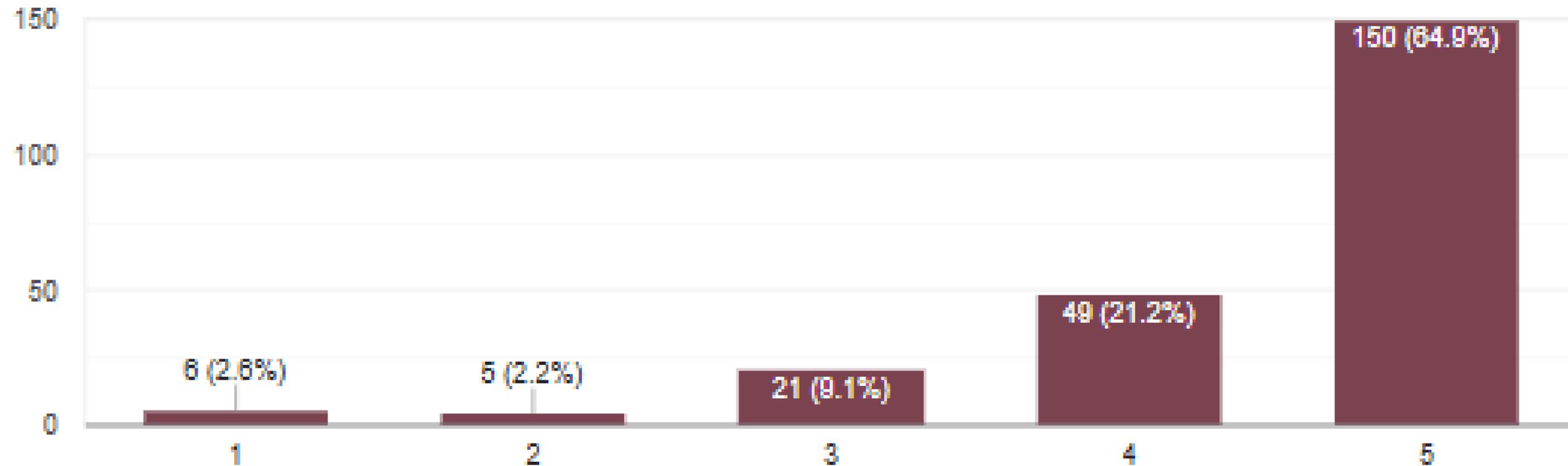
**2. 6.** ¿Considera que el Código de Conducta promueve la responsabilidad social y el respeto por el entorno medioambiental?





## INDICADORES EVALUADOS

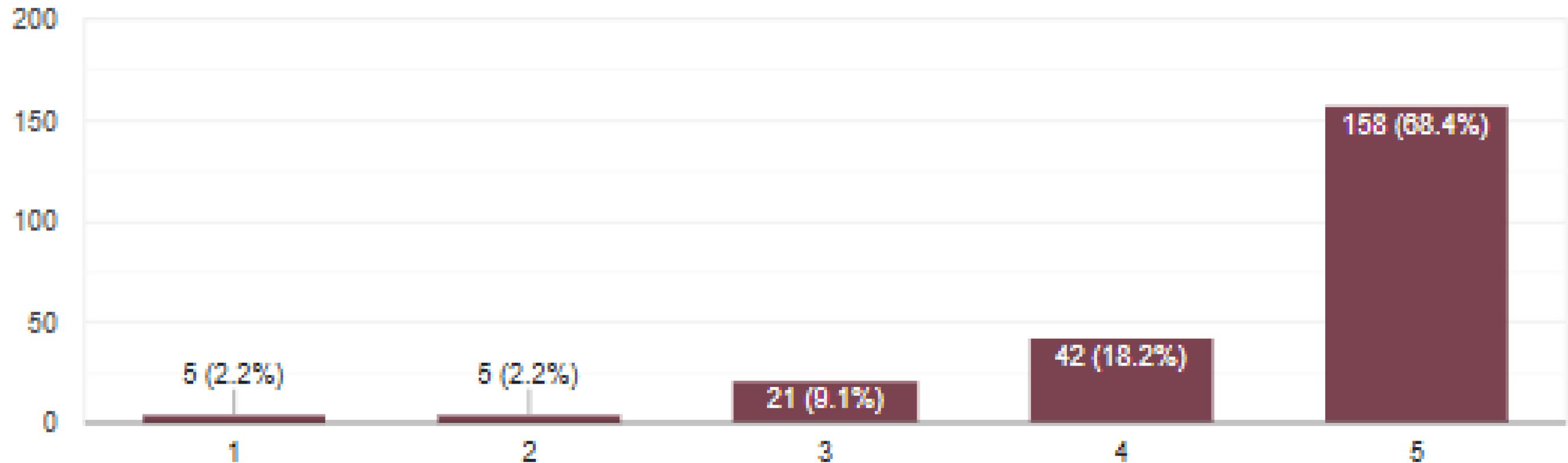
**2.7.** ¿Considera que se toman medidas adecuadas ante comportamientos contrarios al Código de Conducta de la Dependencia?





# INDICADORES EVALUADOS

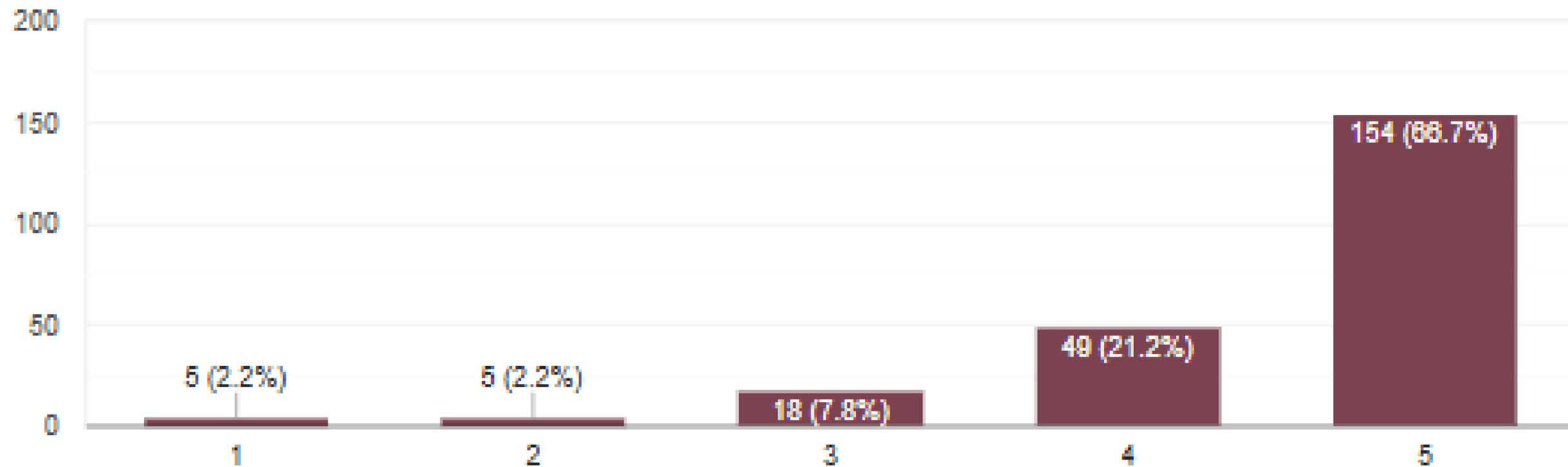
**2.8.** ¿Percibe que el Código de Conducta fomenta un ambiente laboral libre de discriminación y acoso?





# INDICADORES EVALUADOS

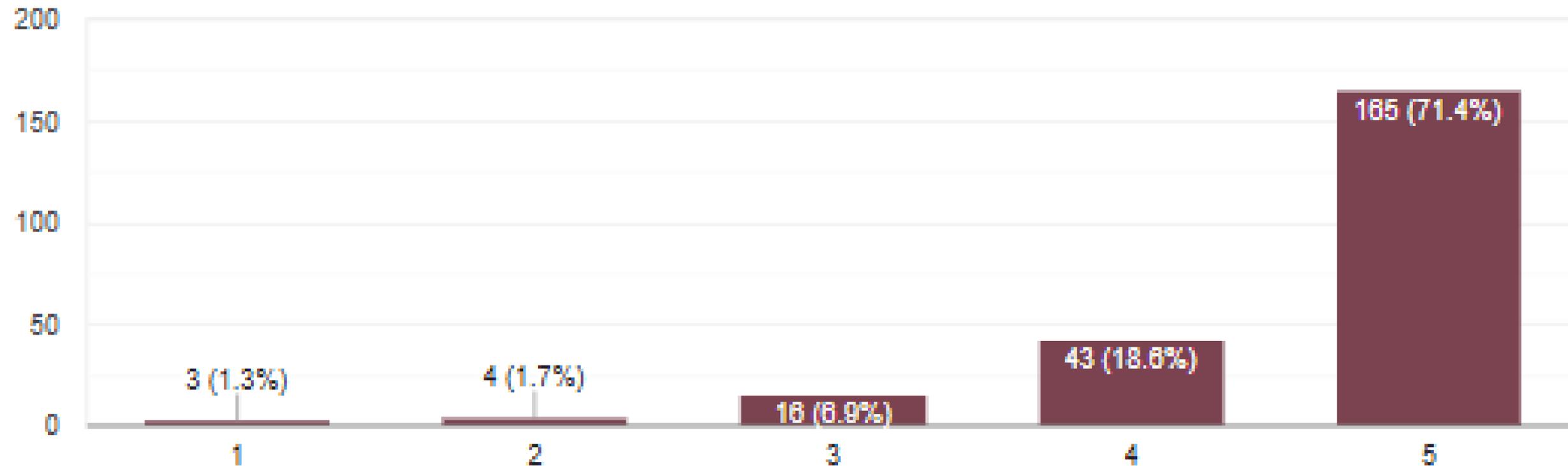
**2.9.** ¿Considera que cuenta con herramientas suficientes para comprender y cumplir con el Código de Conducta de la Secretaría?





# INDICADORES EVALUADOS

**2. 10.** ¿Considera que el cumplimiento del Código de Conducta contribuye a fortalecer la confianza ciudadana en la Secretaría?





# ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS INDICADORES

APARTADO	REACTIVO	PPpR	PNpR	PPpA	PNpA	PgC
Cumplimiento del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas del Estado de Puebla	1.1	86.1%	5.2%	<b>86.9%</b>	<b>5.1%</b>	<b>82.2%</b>
	1.2	83.5%	4.3%			
	1.3	88.7%	3.9%			
	1.4	85.7%	5.6%			
	1.5	87.9%	5.2%			
	1.6	84.4%	7.8%			
	1.7	86.6%	6.1%			
	1.8	91.3%	3.9%			
	1.9	90.0%	3.5%			
	1.10	84.4%	5.6%			
Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla	2.1	90.9%	3.5%	<b>87.6%</b>	<b>3.9%</b>	<b>82.2%</b>
	2.2	90.9%	2.6%			
	2.3	85.3%	4.3%			
	2.4	85.7%	4.3%			
	2.5	83.5%	4.8%			
	2.6	88.7%	3.0%			
	2.7	86.1%	4.8%			
	2.8	86.6%	4.3%			
	2.9	87.9%	4.3%			
	2.10	90.0%	3.0%			

## RESULTADOS FINALES

- **Participación Total:** 231 personas servidoras públicas.
- **Percepción Positiva de Cumplimiento al Código de Ética:** 86.9%
- **Percepción Negativa de Cumplimiento al Código de Ética:** 5.1%
- **Percepción Positiva de Cumplimiento al Código de Conducta:** 87.6%
- **Percepción Negativa de Cumplimiento al Código de Conducta:** 3.9%
- **Percepción de Cumplimiento de los Instrumentos Rectores en materia de ética institucional:** 82.2%





## CONCLUSIONES

- **Alto Nivel de Percepción Positiva:** La alta percepción positiva indica que las personas servidoras públicas de la Dependencia consideran que tanto el Código de Ética como el Código de Conducta son efectivos y se cumplen adecuadamente. Esto sugiere que los valores y principios establecidos en estos códigos están bien integrados en la cultura organizacional.

Una percepción positiva alta **refuerza la confianza en los procesos y políticas de la Secretaría**, lo que promueve un ambiente ético y transparente, además de aumentar la moral y el compromiso del personal servidor público.

- **Bajo Nivel de Percepción Negativa:** El bajo nivel de percepción negativa refleja que pocas personas servidoras públicas tienen desacuerdos significativos con la aplicación interna de las codificaciones en materia de ética institucional. Lo anterior, nos permite concluir que las políticas y directrices en la materia son aceptadas de manera general y consideradas justas.

- **Percepción General de Cumplimiento:** Acorde a los resultados, las personas servidoras públicas perciben que los instrumentos normativos en materia de ética institucional se aplican de manera efectiva, así como que las políticas al respecto se implementan y monitorean adecuadamente.
- Esta percepción **consolida la credibilidad y la legitimidad de la Secretaría**, tanto internamente entre empleados como externamente hacia la población en general, lo que reafirma su compromiso en el fomento a la cultura de ética institucional, así como en el combate a posibles conflictos de interés.





# ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y ACCIONES DE MEJORA

**1. Mejorar la Comunicación y Capacitación:** La percepción neutra significativa en algunos reactivos sugiere la existencia de áreas en donde la comprensión de los Códigos podría mejorarse.

- **Acción de Mejora:** Implementar programas de capacitación más frecuentes y detallados, utilizando ejemplos prácticos y casos de estudios para ilustrar principios éticos.

**2. Fortalecer la Cultura Ética:** Aunque la percepción positiva es alta, siempre hay margen para fortalecer la cultura ética.

- **Acción de Mejora:** Promover campañas internas que refuercen los valores éticos y conductuales, y reconocer públicamente a aquellos que demuestren un comportamiento ejemplar.

**3. Evaluación Continua y Retroalimentación:** La evaluación actual representa un gran ejercicio que debe implementarse de manera continua para la generación de un historial de métricas que permita conocer el progreso.

- **Acción de Mejora:** Consolidar el sistema de evaluación y retroalimentación continua para monitorear el cumplimiento en la materia y hacer ajustes necesarios en tiempo real.

**4. Involucrar a todo el personal:** Asegurar que todos los niveles de organización de la Dependencia estén involucrados en los procesos de evaluación y mejora en materia de ética institucional.

- **Acción de Mejora:** Promover la creación de Comisiones o grupos de trabajo que incluyan a representantes de los diferentes niveles jerárquicos y unidades administrativas para impulsar la cultura ética.



**Gobernación**  
Secretaría de Gobernación

**POR AMOR A  
PUEBLA**

## CONTACTO

TITULAR DE LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA  
Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

**Juan Manuel Arriaga Arriaga.**

CORREO ELECTRÓNICO

**juan.arriaga@puebla.gob.mx**

TELÉFONO

**(222) 229 70 00 ext. 2029**

SECRETARÍA EJECUTIVA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y  
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CORREO ELECTRÓNICO

**cepci.segob@puebla.gob.mx**

TELÉFONO

**(222) 255 1491**

**Pensar  
en Grande**

