

INFORME DE RESULTADOS

EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN AL 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 2025



ANTECEDENTES



- En el Programa Anual de Trabajo de este Comité, correspondiente al ejercicio fiscal 2025, 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/0034/2024**.



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 Neutra por Reactivo (PNepR):

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

- 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 Neutra por Apartado (PNepA):

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

- Percepción Negativa por Apartado (PNpA):

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

- Percepción General de Cumplimiento (PGC):

$$PGC = \frac{\left((PPpA1 - PNpA1) + \left(\frac{PNepA1}{2} \right) \right) + \left((PPpA2 - PNpA2) + \left(\frac{PNepA2}{2} \right) \right)}{2}$$



- **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

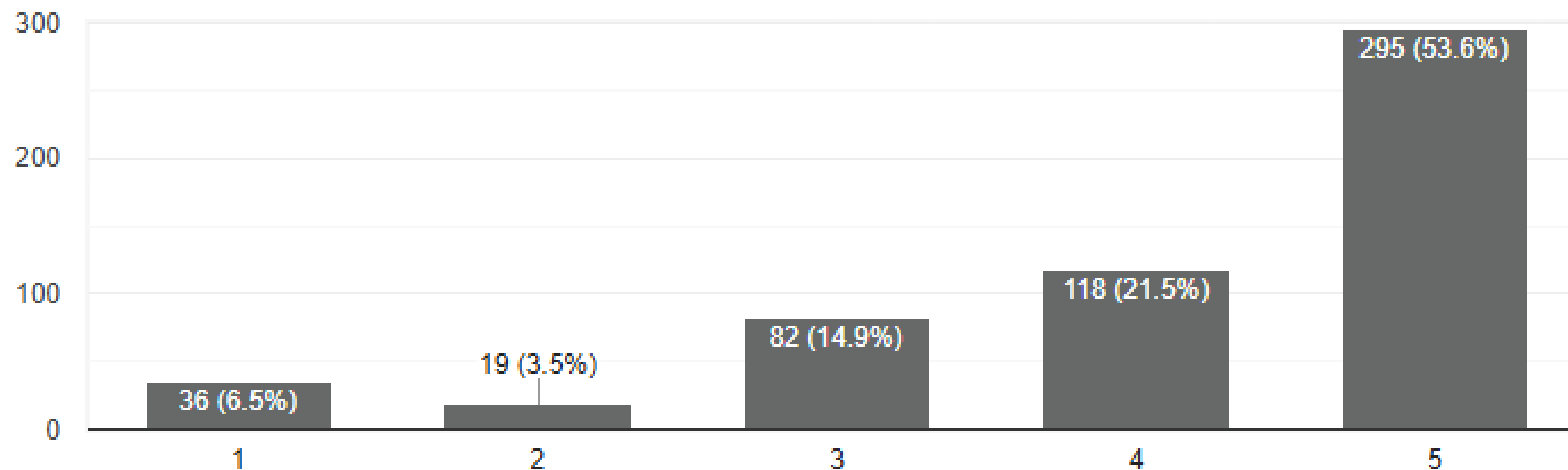
No.	RUBRO	CUESTIONAMIENTO FORMULADO	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR
6	Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla	¿Considera que el Código de Conducta promueve la responsabilidad social y el respeto por el entorno?	Determinar si los empleados consideran que el Código 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

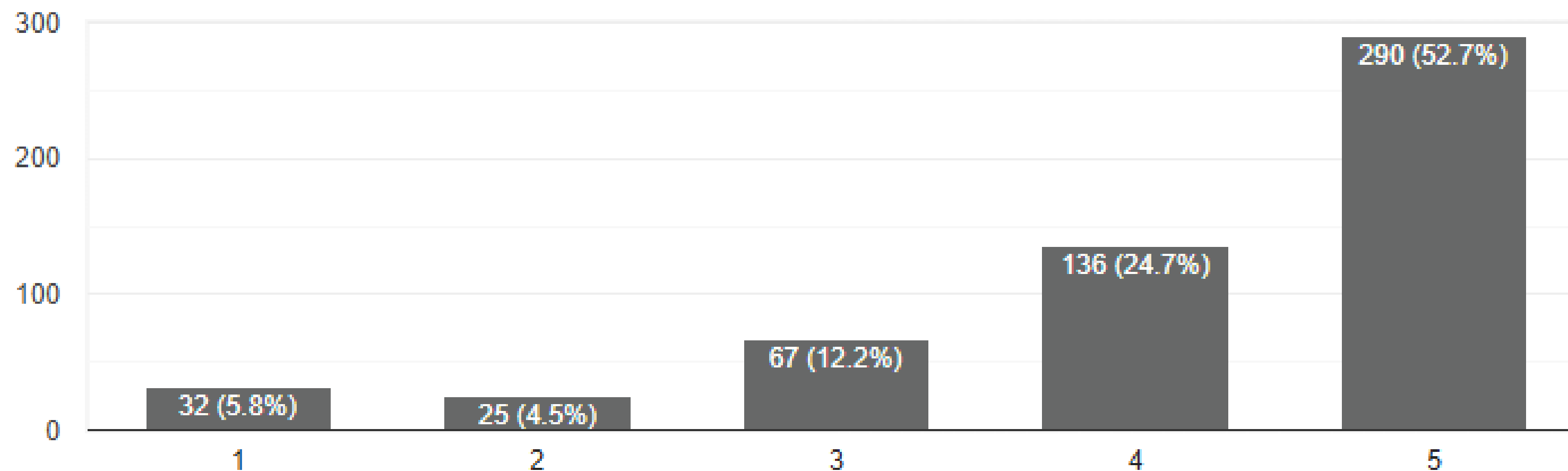
1.1. ¿Considera que el Código de Ética ha sido suficientemente difundido en su unidad administrativa de adscripción?





INDICADORES EVALUADOS

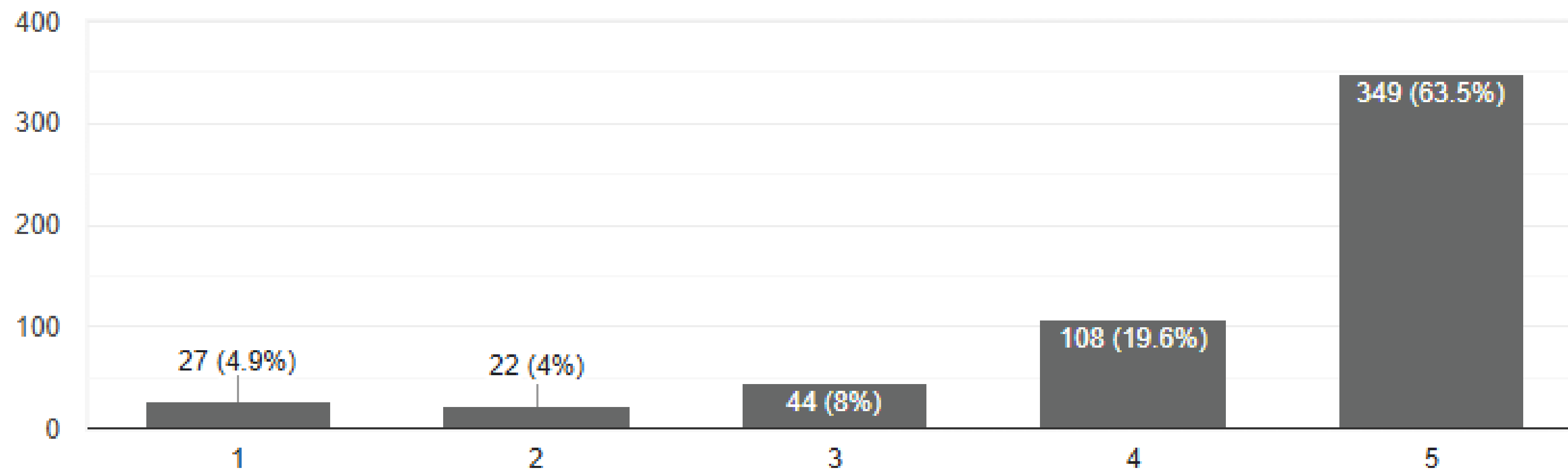
1. 2. ¿Considera que el Código de Ética ha fomentado un comportamiento profesional entre las personas servidoras públicas de su adscripción?





INDICADORES EVALUADOS

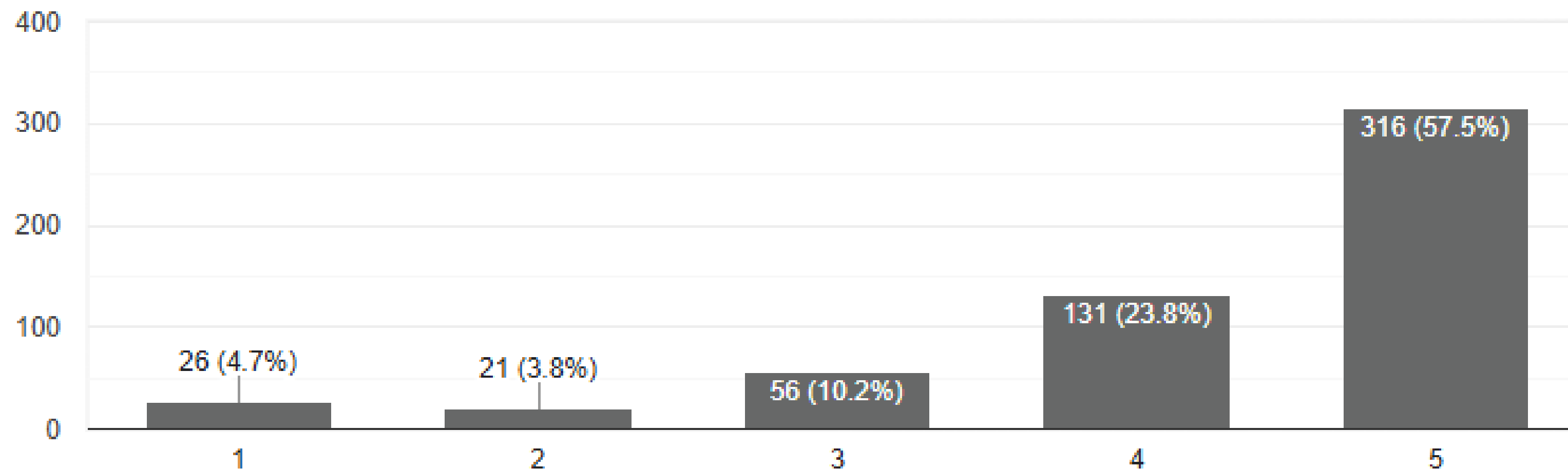
1. 3. ¿Considera que en su área de adscripción se respetan los principios de legalidad, integridad y transparencia?





INDICADORES EVALUADOS

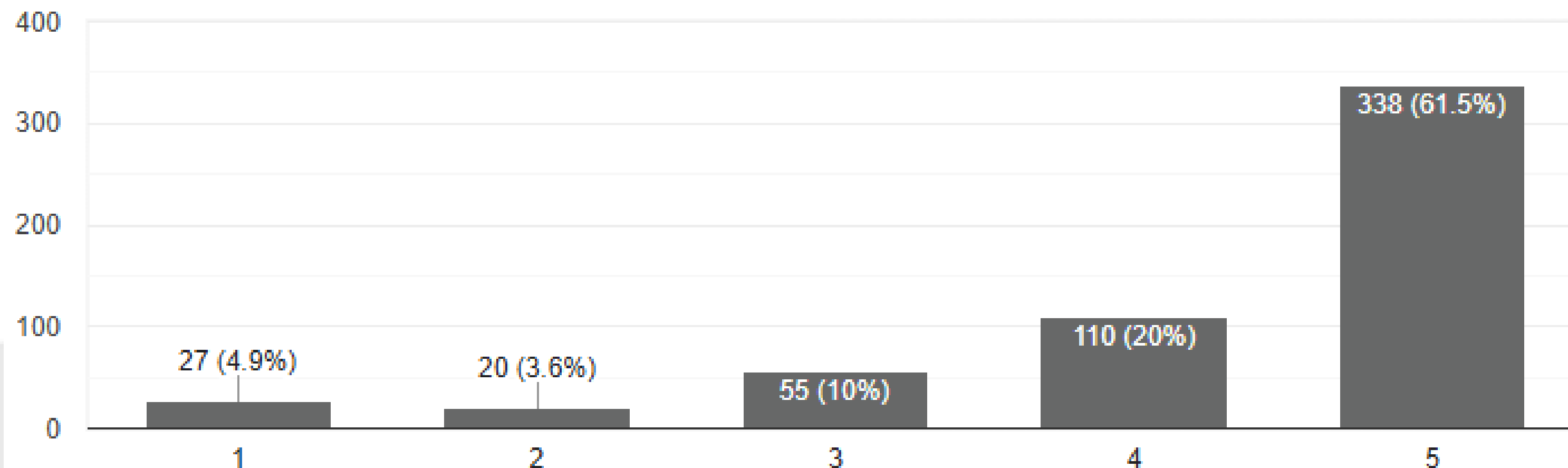
1. 4. ¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción actúan con imparcialidad y equidad?





INDICADORES EVALUADOS

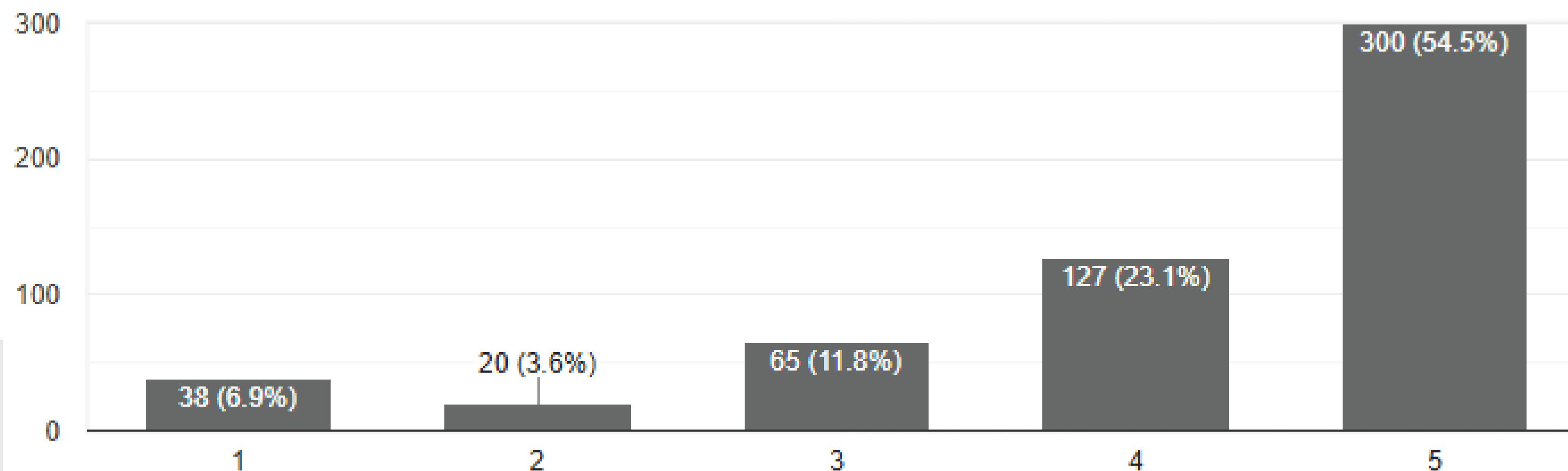
1.5. ¿Considera que en su entorno laboral se promueve el respeto a la dignidad humana?





INDICADORES EVALUADOS

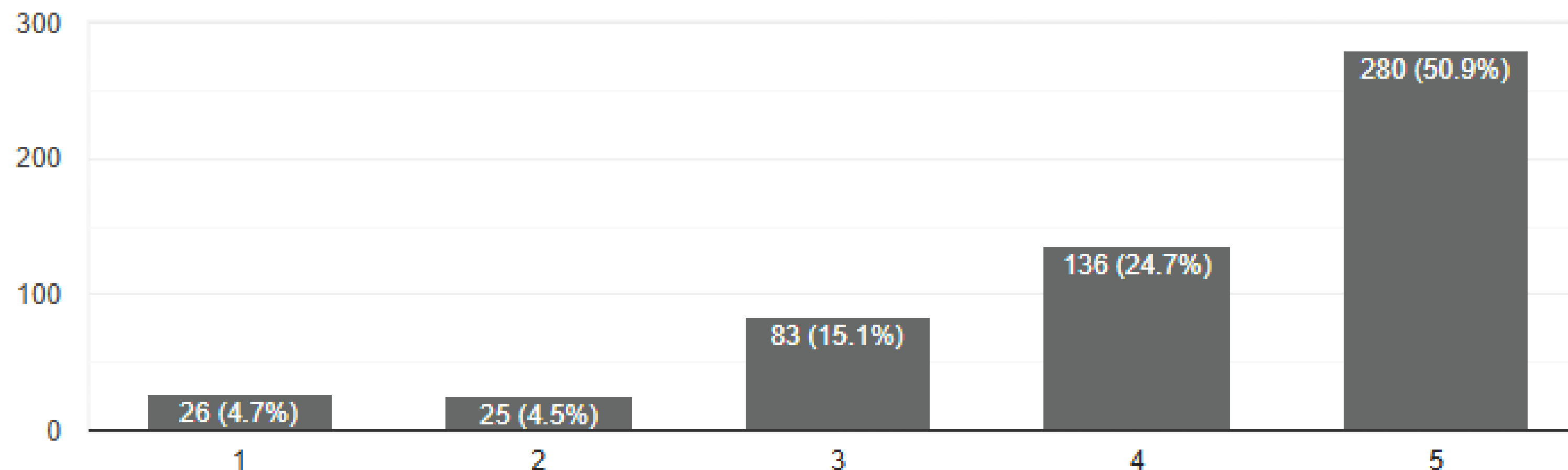
1. 6. ¿Percibe que el Código de Ética se aplica de manera consistente para todas las personas servidoras públicas, sin favoritismos?





INDICADORES EVALUADOS

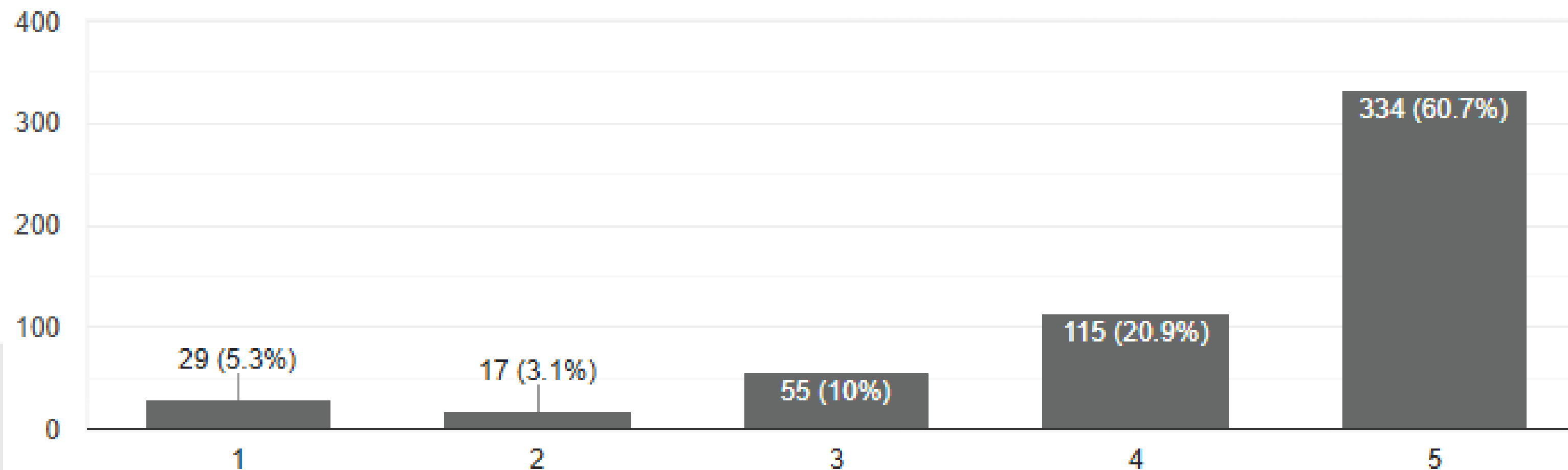
1.7. ¿Considera que las difusiones de contenido en materia de ética institucional han sido suficientes?





INDICADORES EVALUADOS

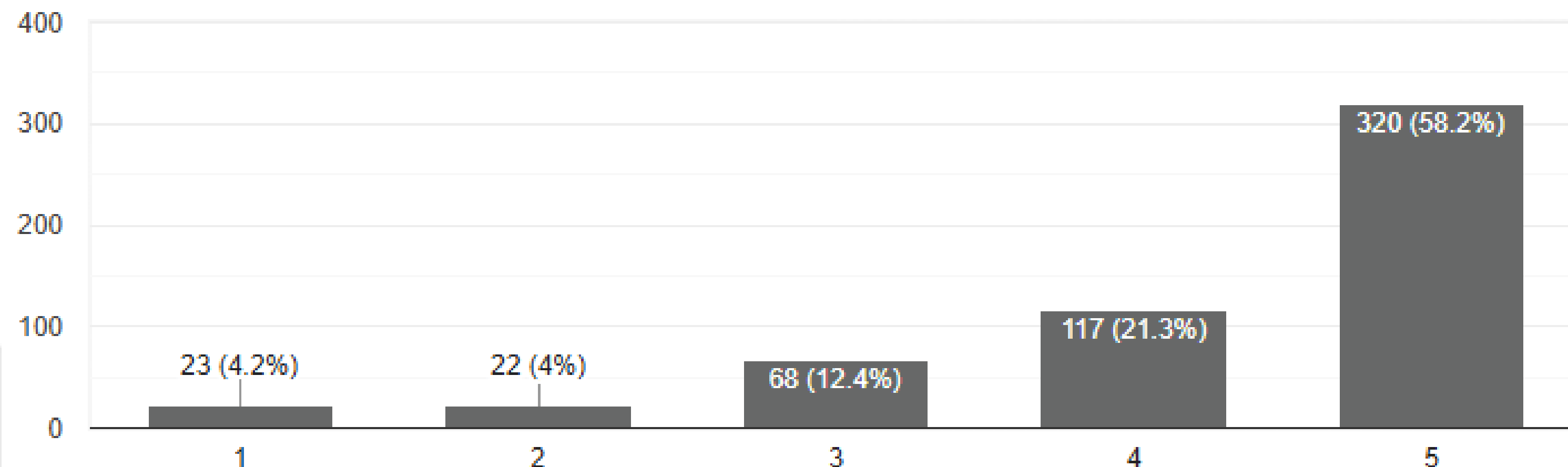
1.8. ¿Cree que en su unidad administrativa existe un compromiso real con la rendición de cuentas?





INDICADORES EVALUADOS

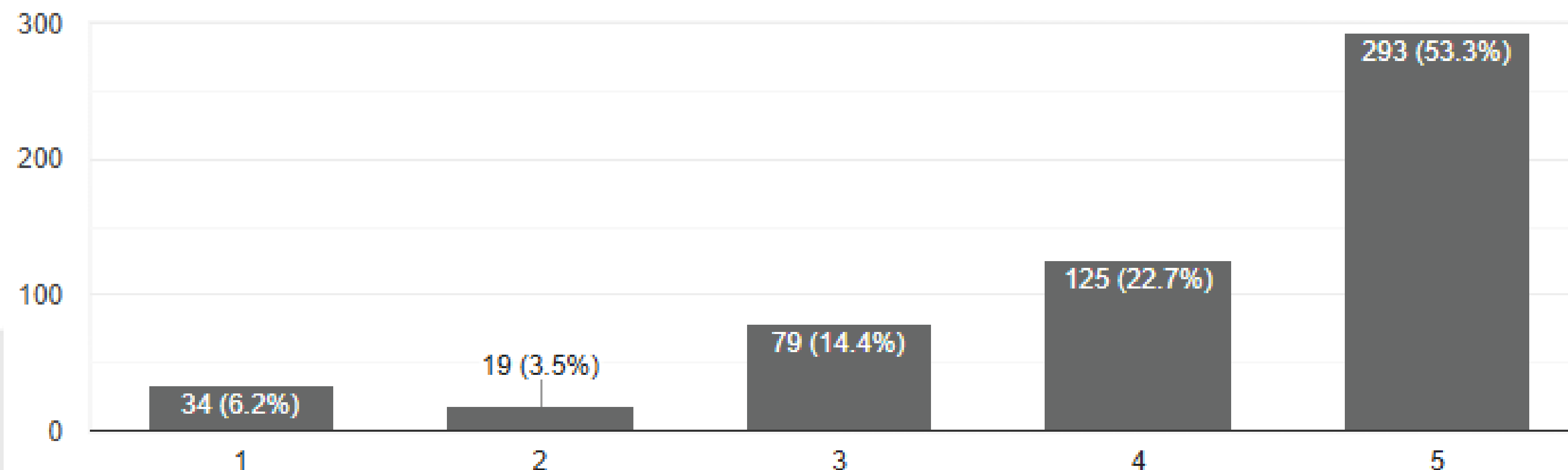
1.9. ¿Percibe que el cumplimiento del Código de Ética ha impactado positivamente en el servicio que se brinda a la ciudadanía?





INDICADORES EVALUADOS

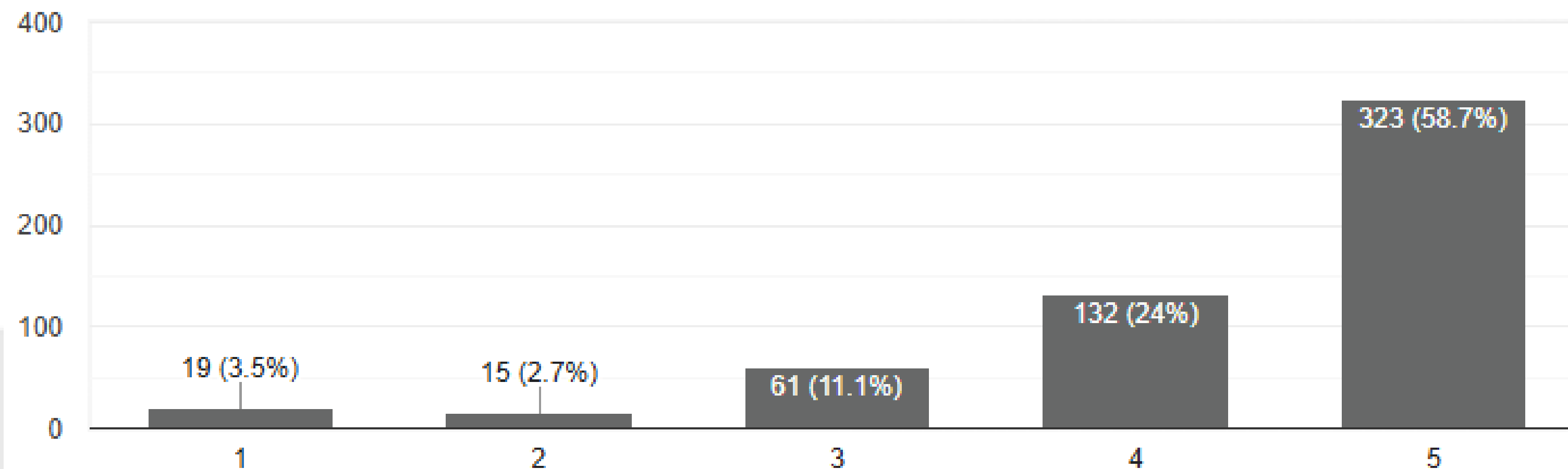
1. 10. ¿Considera que se han establecido mecanismos efectivos para denunciar incumplimientos al Código de Ética?





INDICADORES EVALUADOS

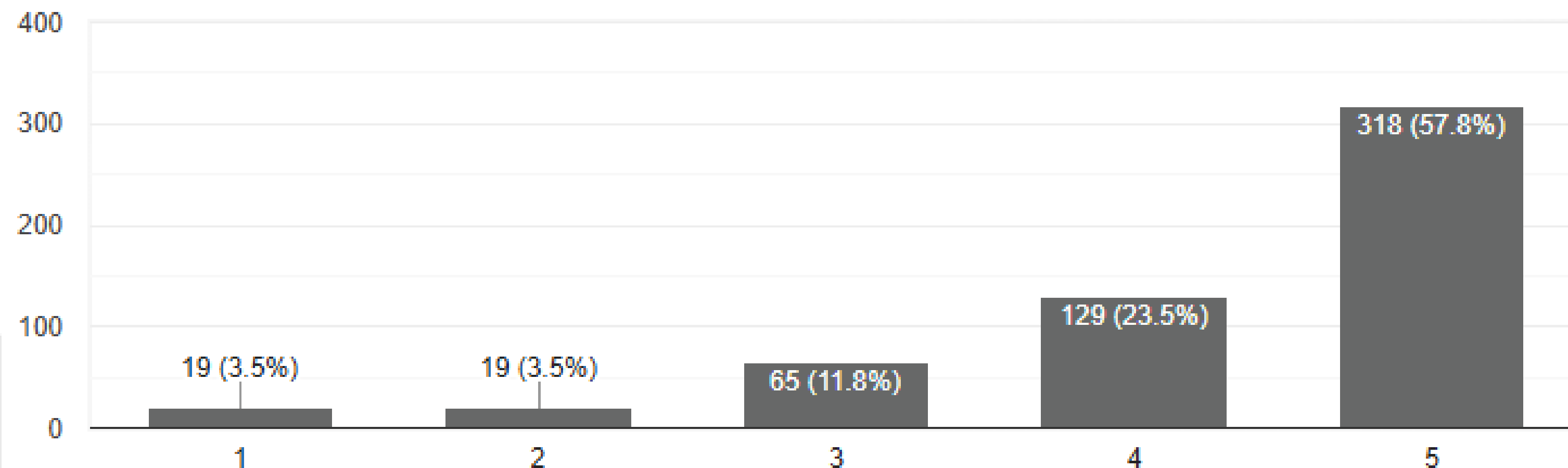
2. 1. ¿Considera que el Código de Conducta se encuentra alineado con los valores previstos en el Código de Ética?





INDICADORES EVALUADOS

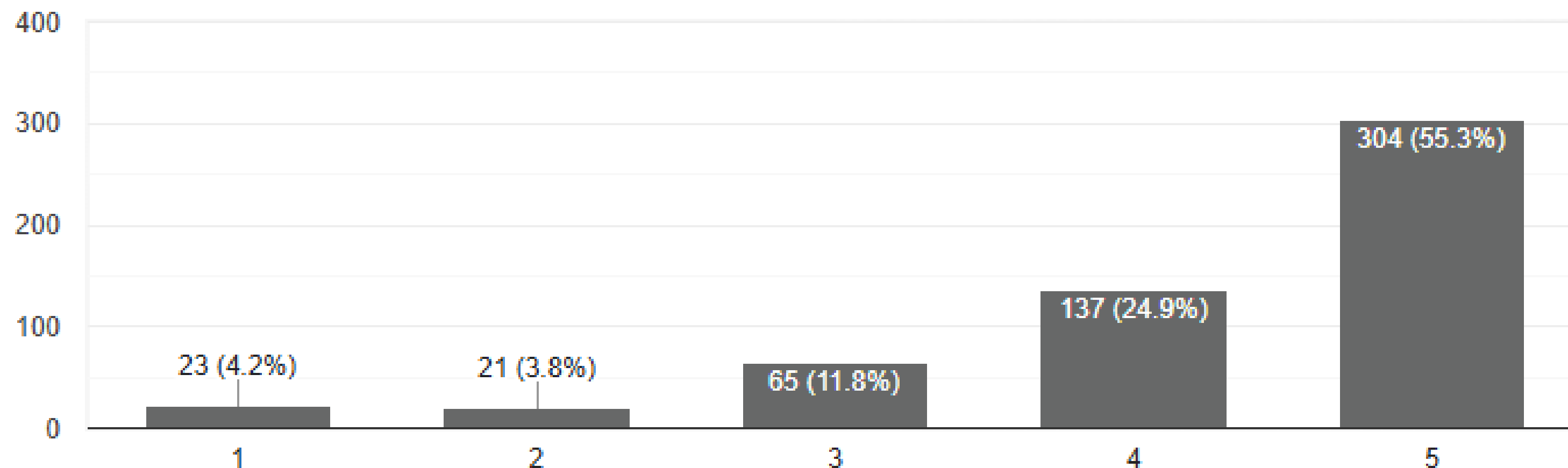
2. 2. ¿Considera que las normas previstas en el Código de Conducta son aplicables a las situaciones laborales diarias?





INDICADORES EVALUADOS

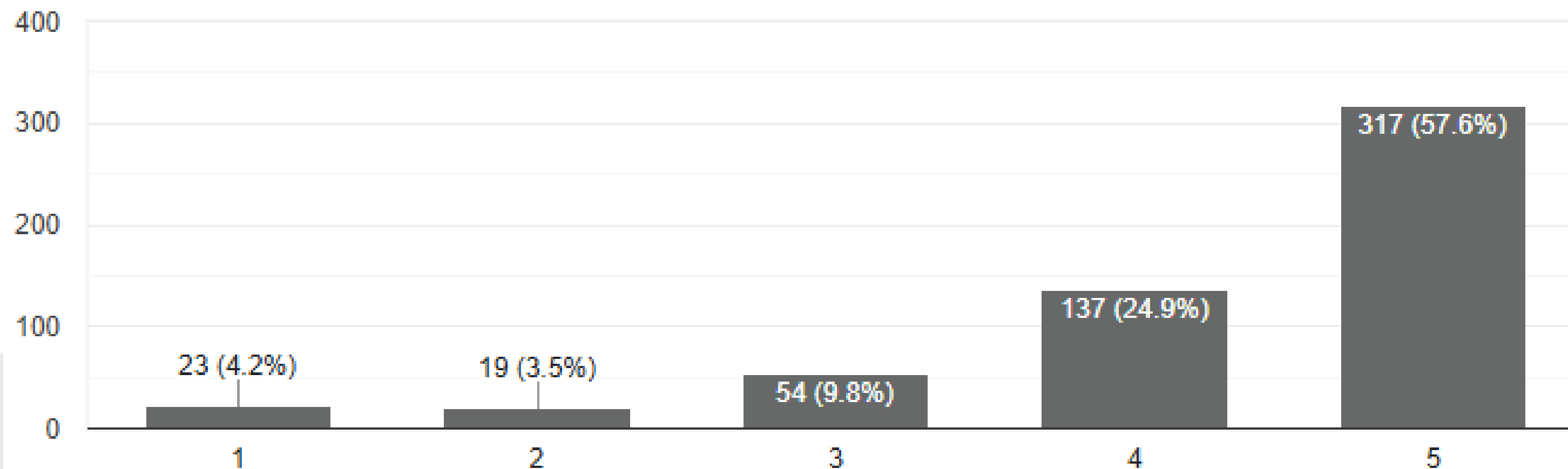
2. 3. ¿Percibe que las personas servidoras públicas de su adscripción respetan las reglas y principios previstos en el Código de Conducta de la Dependencia?





INDICADORES EVALUADOS

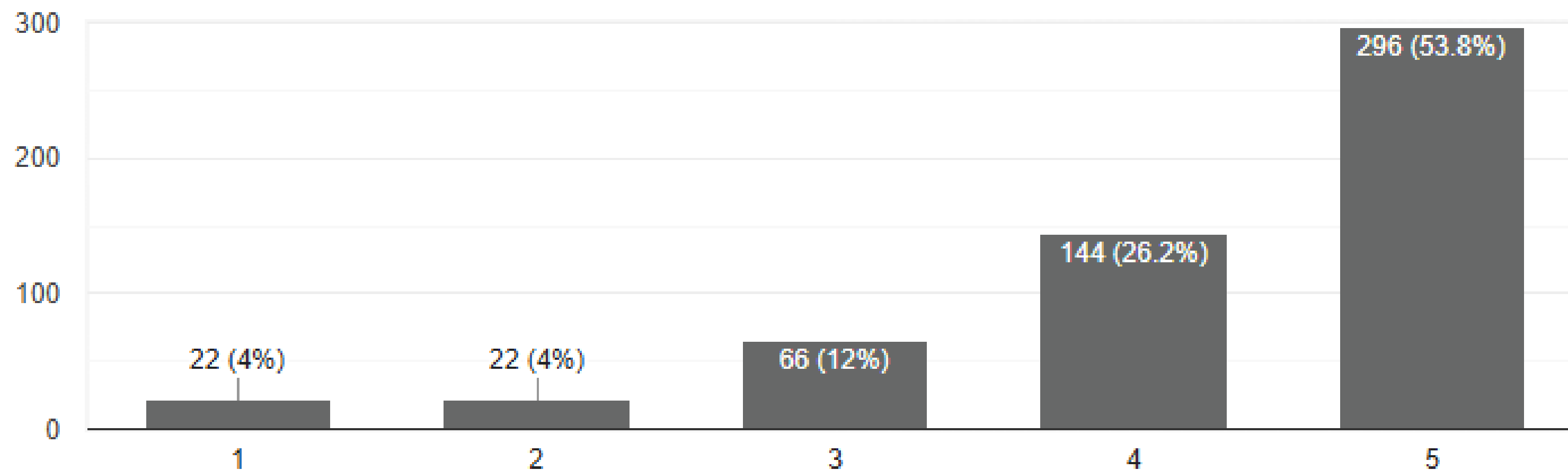
2.4. ¿Considera que las políticas de integridad se reflejan en las acciones de sus superiores jerárquicos?





INDICADORES EVALUADOS

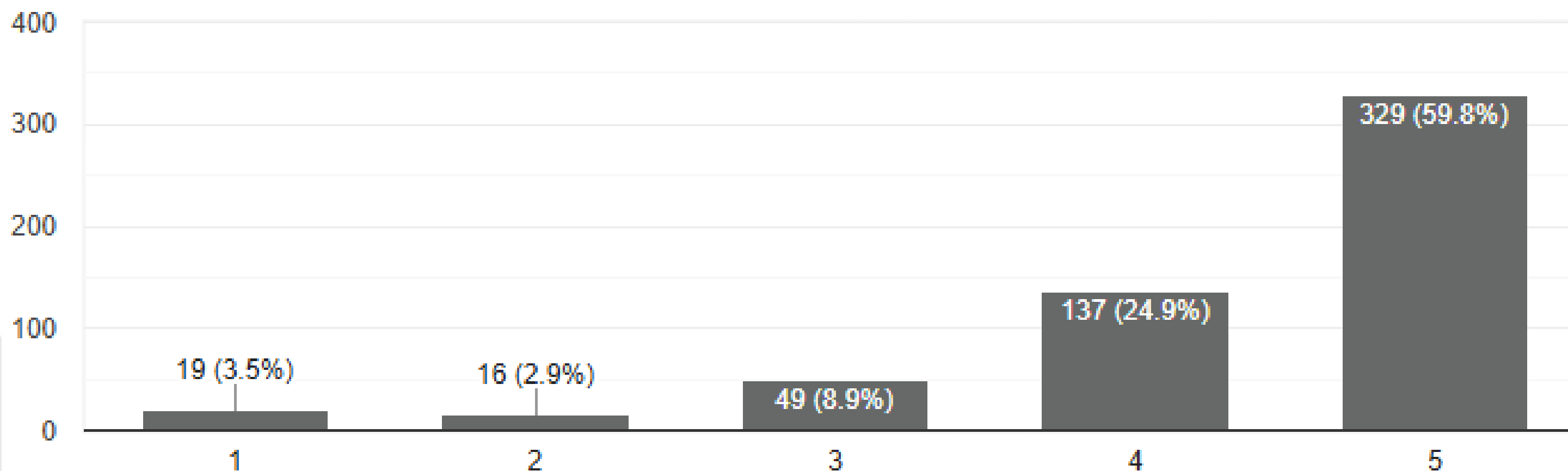
2. 5. ¿Percibe que los procedimientos para evitar y/o abordar conflictos de interés son debidamente aplicados en la Secretaría?





INDICADORES EVALUADOS

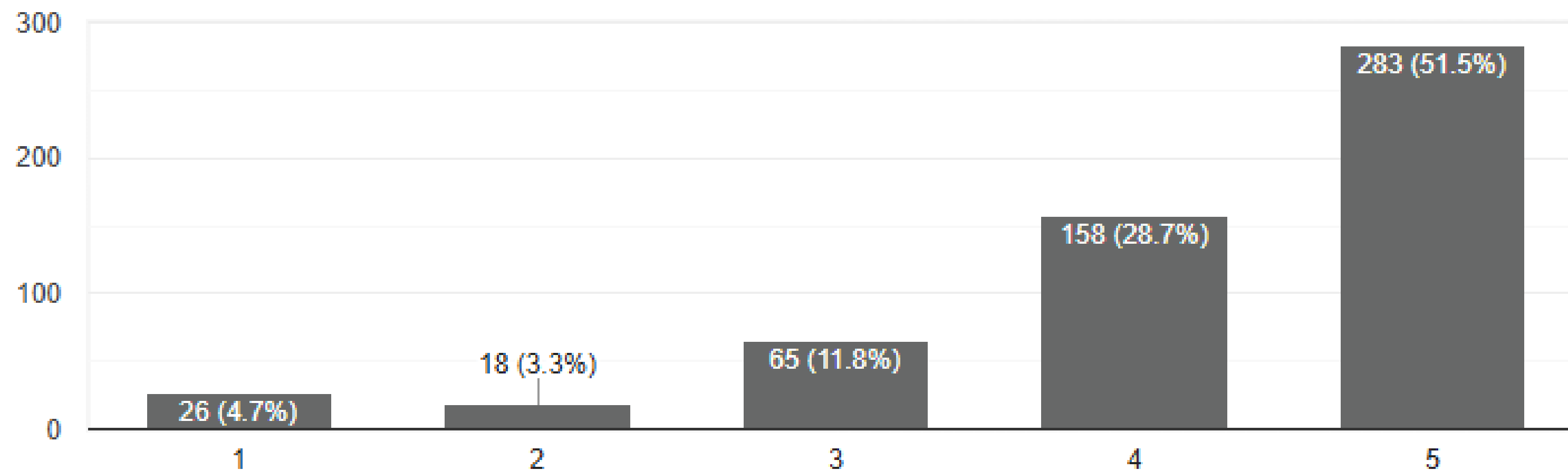
2. 6. ¿Considera que el Código de Conducta promueve la responsabilidad social y el respeto por el entorno medioambiental?





INDICADORES EVALUADOS

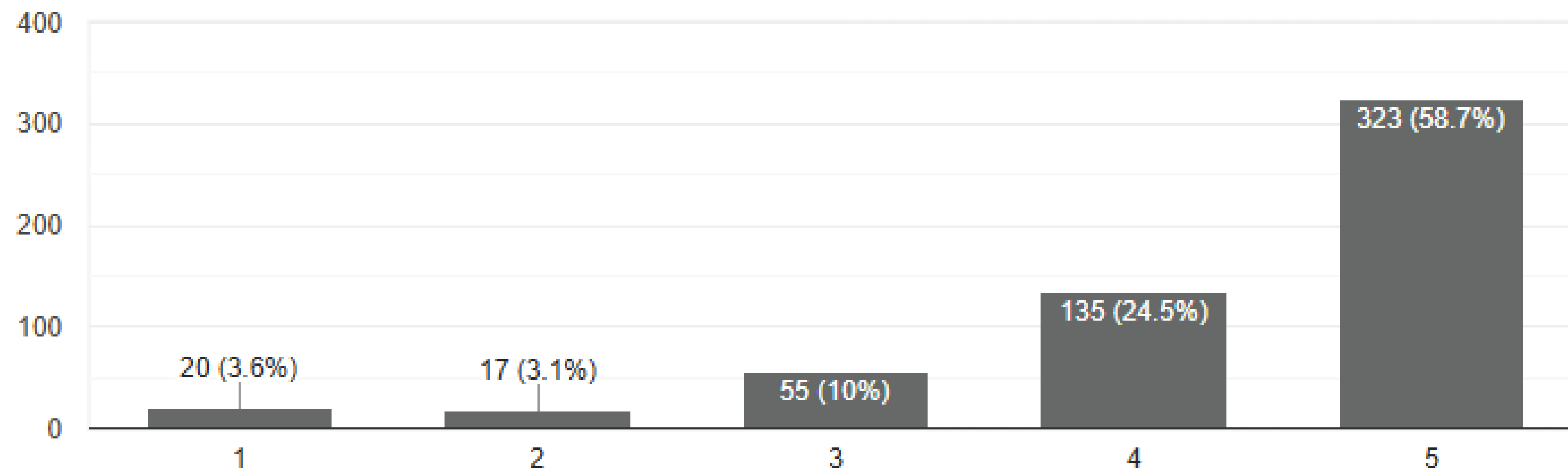
2. 7. ¿Considera que se toman medidas adecuadas ante comportamientos contrarios al Código de Conducta de la Dependencia?





INDICADORES EVALUADOS

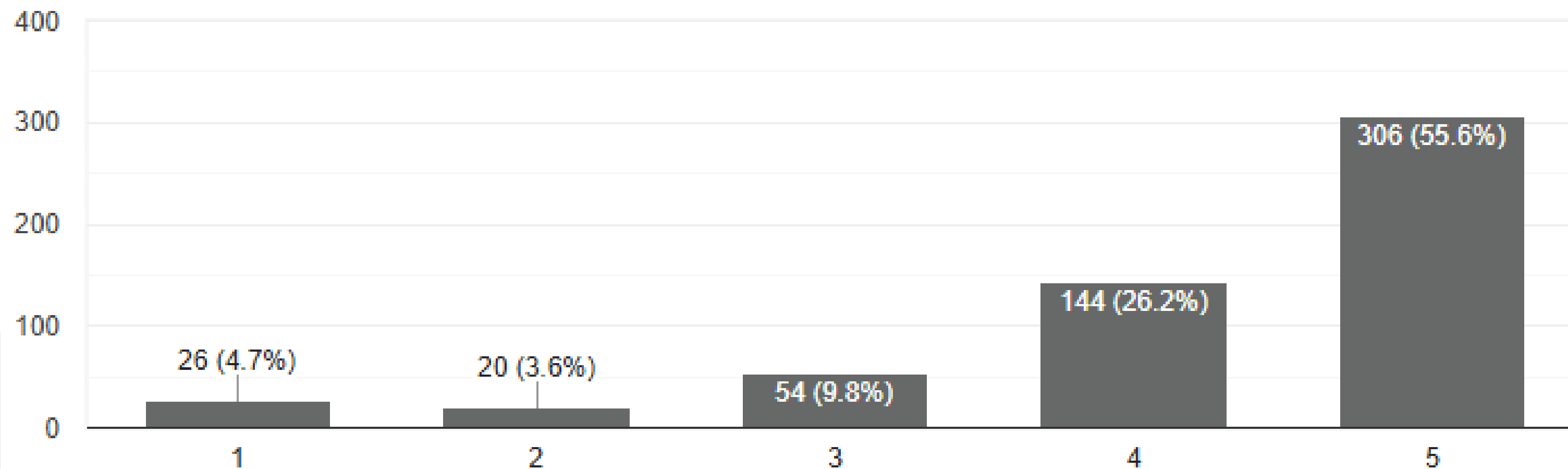
2. 8. ¿Percibe que el Código de Conducta fomenta un ambiente laboral libre de discriminación y acoso?





INDICADORES EVALUADOS

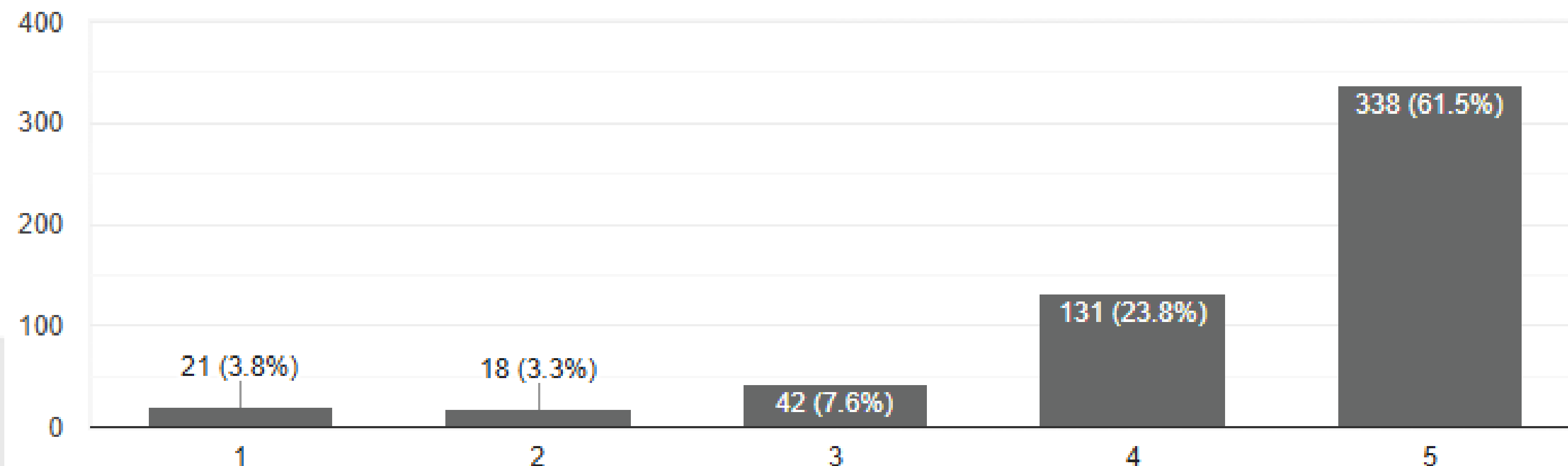
2. 9. ¿Considera que cuenta con herramientas suficientes para comprender y cumplir con el Código de Conducta de la Secretaría?





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	PNepR	PNpR	PPpA	PNepA	PNpA	PGC
Cumplimiento del Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas del Estado de Puebla	1. 1	75.1%	14.9%	10.0%	78.9%	11.9%	9.2%	77.85%
	1. 2	77.5%	12.2%	10.4%				
	1. 3	83.1%	8.0%	8.9%				
	1. 4	81.3%	10.2%	8.5%				
	1. 5	81.5%	10.0%	8.5%				
	1. 6	77.6%	11.8%	10.5%				
	1. 7	75.6%	15.1%	9.3%				
	1. 8	81.6%	10.0%	8.4%				
	1. 9	79.5%	12.4%	8.2%				
	1. 10	76.0%	14.4%	9.6%				
Cumplimiento del Código de Conducta de la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla	2. 1	82.7%	11.1%	6.2%	82.2%	10.5%	7.3%	
	2. 2	81.3%	11.8%	6.9%				
	2. 3	80.2%	11.8%	8.0%				
	2. 4	82.5%	9.8%	7.6%				
	2. 5	80.0%	12.0%	8.0%				
	2. 6	84.7%	8.9%	6.4%				
	2. 7	80.2%	11.8%	8.0%				
	2. 8	83.3%	10.0%	6.7%				
	2. 9	81.8%	9.8%	8.4%				
	2 10	85.3%	7.6%	7.1%				

RESULTADOS FINALES

- **Participación Total:** 550 personas servidoras públicas adscritas a la Dependencia.
- **Percepción Positiva sobre el Cumplimiento al Código de Ética:** 78.9%
- **Percepción Neutra sobre el Cumplimiento al Código de Ética:** 11.9%
- **Percepción Negativa sobre el Cumplimiento al Código de Ética:** 9.2%
- **Percepción Positiva de Cumplimiento al Código de Conducta:** 82.2%
- **Percepción Neutra sobre el Cumplimiento al Código de Conducta:** 10.5%
- **Percepción Negativa de Cumplimiento al Código de Conducta:** 7.3%
- **Percepción General de Cumplimiento a los Códigos en materia de ética institucional:** 77.85%





CONCLUSIONES

- **Alto Nivel de Percepción Positiva:**

- Los resultados obtenidos reflejan un alto nivel de percepción positiva respecto al cumplimiento de los principios, valores y lineamientos éticos institucionales lo que evidencia una valoración favorable de la actuación institucional en materia de ética pública, lo cual indica que las acciones implementadas por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Dependencia han sido comunicadas, comprendidas y asimiladas fortaleciendo la confianza orientada a la integridad, legalidad y transparencia institucional.

- **Bajo Nivel de Percepción Negativa:**

- De manera complementaria se refleja un bajo nivel de percepción negativa lo que sugiere la inexistencia de problemáticas estructurales relevantes relacionadas con el incumplimiento de principios éticos o la presencia de conflictos de interés. Las respuestas negativas se presentan de manera limitada y focalizada lo cual permite conocer las áreas de oportunidad específicas sin comprometer la valoración del desempeño institucional permitiendo implementar acciones preventivas, de mejora continua y de reforzamiento en materia de capacitación y difusión normativa.

- **Percepción General de Cumplimiento:**

- Con base a los resultados obtenidos indican una percepción general favorable del cumplimiento del Código de Ética y Código de Conducta, reflejada en un predominio de valoraciones positivas y en niveles bajos de percepción negativa.
- Este resultado evidencia que la percepción de las personas servidoras públicas reconoce la observancia de los principios éticos y normas de conducta en el quehacer institucional.
- En general, la Secretaría de Gobernación del Estado de Puebla se posiciona en un nivel sólido de cumplimiento ético, que fortalece la confianza interna y contribuye a la cultura organizacional basada en la integridad y prevención de conflictos de interés.





ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y ACCIONES DE MEJORA

1. Fortalecimiento de la difusión normativa

Acción de Mejora:

Difundir de manera continua, clara y accesible los principios éticos, los canales de orientación y los mecanismos de denuncia a través de los medios institucionales, a fin de fortalecer el conocimiento homogéneo del Código de Ética y del Código de Conducta entre el personal.

2. Implementación de programas de capacitación focalizada

Acción de Mejora:

Desarrollar programas de capacitación periódicos, presenciales o virtuales, orientados a casos prácticos en materia de ética pública y prevención de conflictos de interés.

3. Consolidación de la cultura de denuncia

Acción de Mejora:

Fortalecer la confianza en los canales institucionales de orientación y denuncia, garantizando su conocimiento, accesibilidad y confidencialidad, así como incrementar la claridad práctica para la identificación, declaración y atención de posibles conflictos de interés en situaciones cotidianas.

4. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación

Acción de Mejora:

Dar seguimiento periódico a los resultados de percepción, con el objetivo de medir avances, identificar áreas críticas y ajustar oportunamente las estrategias institucionales.





Gobernación
Secretaría de Gobernación

POR **AMOR**A
PUEBLA

CONTACTO

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

Jesús Francisco Juárez Parra.

CORREO ELECTRÓNICO

jesus.juarezp@puebla.gob.mx

TELÉFONO

(222) 229 70 00 ext. 2029

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

Daniela Guillermo Vázquez.

CORREO ELECTRÓNICO

**daniela.guillermo@puebla.gob.mx /
cepci.segob@puebla.gob.mx**

TELÉFONO

(233) 101 4912

**Pensar
en Grande**