



GOBIERNO  
DE TODOS

INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL  
PODER EJECUTIVO DEL ESTADO

J  
N  
R  
M  
T  
T  
a

2024



CJ  
GOBIERNO DEL ESTADO  
DE CAMPECHE



## PRESENTACIÓN

El clima y la cultura organizacional son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño y la imagen de una institución o dependencia y son el resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de las personas servidoras públicas, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados.

Derivado de lo anterior, se presente el informe de resultados de la encuesta de clima laboral y cultura organizacional realizada en la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche durante el período octubre-noviembre, la cual estuvo dividida en las siguientes secciones: satisfacción laboral, comunicación, ambiente de trabajo y desarrollo y crecimiento.

Adicionalmente, se incluyeron dos preguntas destinadas a recopilar comentarios sobre aspectos que podrían mejorarse dentro de la dependencia, así como aquellas características que los colaboradores valoran y disfrutan al formar parte de esta dependencia.

La información recopilada proporciona una retroalimentación para identificar las necesidades reales, para que se puedan establecer estrategias que fortalezcan la cultura organizacional, promuevan un entorno laboral saludable y mejoren el desempeño general de la dependencia.

A continuación, se exponen los resultados obtenidos conforme a lo siguiente:

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

Se determinó clasificar las respuestas obtenidas en **Positivas**, **Neutras** y **Negativas**, conforme a cada sección.

Satisfacción laboral	
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Muy satisfecho/a"; "Satisfecho/a"; "Siempre"; "La mayoría de las veces"; "Muy Efectiva"; "Efectiva".
Neutras	"Ni satisfecho/a ni Insatisfecho/a"; "A Veces"; "Raramente".
Negativas	"Insatisfecho/a"; "Muy insatisfecho/a"; "Nunca".

Comunicación	
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Muy Efectiva"; "Efectiva"; "Siempre"; "La mayoría de las veces".
Neutrales	"Moderadamente efectiva"; "A veces".
Negativas	"Poco efectiva"; "Nada Efectiva"; "Raramente"; "Nunca".



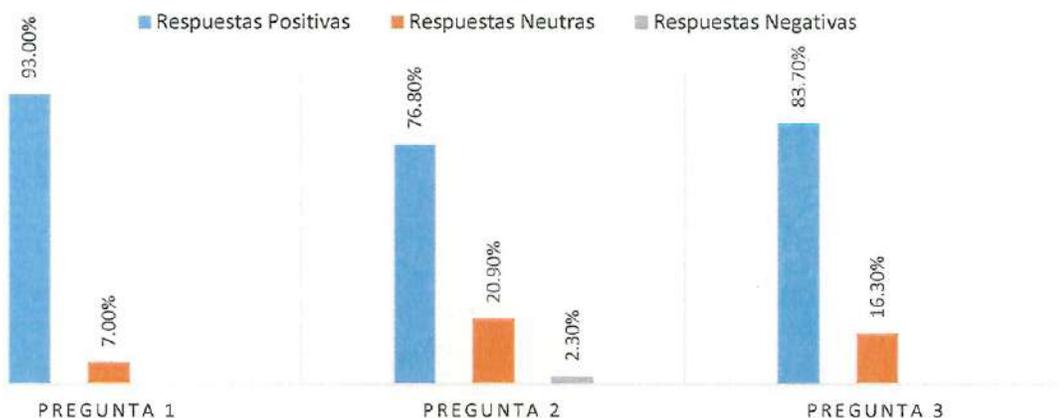
Ambiente de trabajo	
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Muy Positivo"; "Positivo"; "Siempre"; "La mayoría de las veces".
Neutras	"Neutral"; "A veces".
Negativas	"Negativo"; "Muy Negativo"; "Raramente"; "Nunca".

Desarrollo y Crecimiento	
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Siempre"; "La mayoría de las veces".
Neutras	"A veces".
Negativas	"Raramente"; "Nunca".

### ANÁLISIS CUANTITATIVO POR PREGUNTA.

A continuación, se exponen las gráficas de los resultados obtenidos en cada Sección, tomando en cuenta el criterio de clasificación de respuestas.

### SECCIÓN 1: SATISFACCIÓN LABORAL



**PREGUNTA 1:** De un total de 43 personas participantes, el 93% equivalente a 40 personas manifestó un alto nivel de satisfacción con su trabajo; y sólo el 7% equivalente a 3 personas contestó que no se encuentra ni satisfecho/a ni insatisfecho/a.

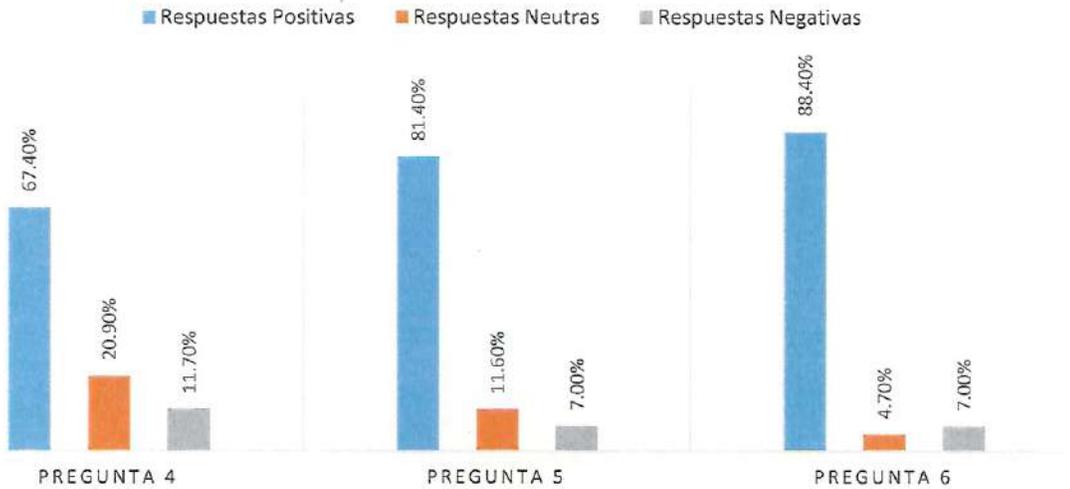
**PREGUNTA 2:** De un total de 33 personas participantes, el 76.80% equivalente a 33 personas percibe que sus habilidades y conocimientos son valorados; el 20.9% equivalente a 9 personas contestó que sólo a veces lo percibe; y el 2.30% equivalente a 1 persona expresó que nunca se ha sentido valorado/a en la dependencia.

**PREGUNTA 3:** De un total de 43 personas participantes, el 83.70% equivalente a 36 personas consideró que la carga de trabajo es manejable; y el 16.30% equivalente a 7 personas contestó que sólo a veces.

*Handwritten notes:*  
N-102/9  
X  
a



## SECCIÓN 2: COMUNICACIÓN



**PREGUNTA 4:** De un total de 43 personas participantes, el 67.40% equivalente a 29 personas consideró que la comunicación entre las diferentes áreas es efectiva; el 20.90% equivalente a 9 personas contestó que es moderadamente efectiva; y el 11.70% equivalente a 5 personas consideró que no es efectiva.

**PREGUNTA 5:** De un total de 43 personas participantes, el 81.40% equivalente a 35 personas consideró que recibe retroalimentación constructiva de sus superiores; el 11.60% equivalente a 5 personas contestó que a veces la recibe; el 7% equivalente a 3 personas manifestó que no recibe.

**PREGUNTA 6:** De un total de 43 personas participantes, el 88.40% equivalente a 38 personas consideró que se puede expresar libremente; el 4.70% equivalente a 2 personas contestó que a veces; y el 7% equivalente a 3 personas expresó que no puede.

## SECCIÓN 3: AMBIENTE DE TRABAJO



*Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a signature and some illegible text.*

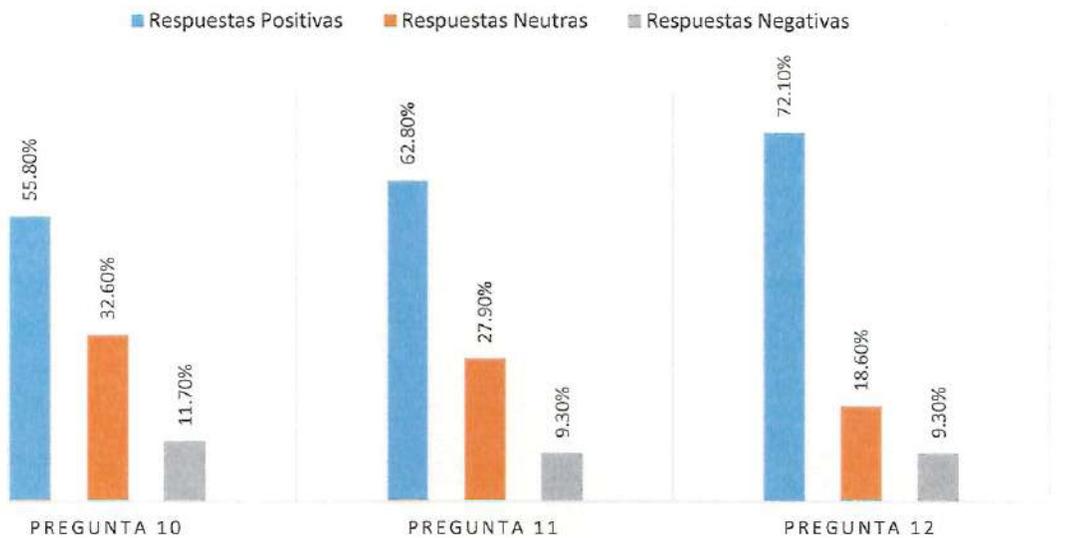


**PREGUNTA 7:** De un total de **43** personas participantes, el **86.10%** equivalente a **37 personas** consideró positivo el ambiente de trabajo; el **11.60%** equivalente a **5 personas** contestó que es neutral; y el **2.30%** equivalente a **1 persona** expresó que es muy negativo.

**PREGUNTA 8:** De un total de **43** personas participantes, el **79.10%** equivalente a **34 personas** consideró que cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo; el **16.30%** equivalente a **7 personas** contestó que sólo a veces; y el **4.70%** equivalente a **2 personas** expresó que raramente cuenta con ello.

**PREGUNTA 9:** De un total de **43** personas participantes, el **76.80%** equivalente a **33 personas** consideró que se siente motivado/a; el **18.60%** equivalente a **8 personas** contestó que sólo a veces; y el **4.70%** equivalente a **2 personas** expresó que raramente lo siente.

## SECCIÓN 4: DESARROLLO Y CRECIMIENTO



**PREGUNTA 10:** De un total de **43** personas participantes, el **55.80%** equivalente a **24 personas** consideró tener oportunidades de crecimiento y desarrollo en la dependencia; el **32.60%** equivalente a **14 personas** declaró que sólo a veces lo siente; y el **11.70%** equivalente a **5 personas** expresó que raramente.

**PREGUNTA 11:** De un total de **43** personas participantes, el **62.80%** equivalente a **27 personas** consideró que recibe suficiente capacitación; el **27.90%** equivalente a **12 personas** contestó que a veces la recibe; y el **9.30%** equivalente a **4 personas** contestó que no la recibe.

**PREGUNTA 12:** De un total de **43** personas participantes, el **72.10%** equivalente a **31 personas** consideró que se fomenta el aprendizaje continuo y desarrollo profesional; el **18.60%** equivalente a **8 personas** contestó que a veces; y el **9.30%** equivalente a **4 personas** contestó negativamente.



**ANÁLISIS INTEGRAL DE RESULTADOS OBTENIDOS.**

En este apartado se presentan el análisis de los resultados obtenidos, donde se refleja la percepción general del entorno laboral de la dependencia, a través del porcentaje de respuestas positivas y neutras, acentuando los aspectos que en cada Sección contribuyen a un ambiente favorable y fortalecen la satisfacción del personal.

Por otro lado, las respuestas negativas se consolidaron como un indicador de las áreas de oportunidad que requieren atención.

A continuación, se presentan las tablas y porcentajes alcanzados por sección:

Satisfacción Laboral	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 1	40	31	3	2.32		
Pregunta 2	33	25.58	9	6.97	1	.77
Pregunta 3	36	27.90	7	5.42		
Total	109	84.48%	19	14.71	1	.77

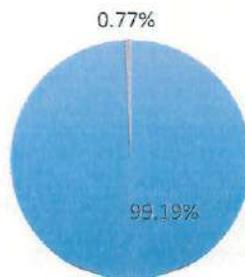
En la sección “Satisfacción Laboral” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **109 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **84.48%** del personal manifestó un alto nivel de satisfacción en el trabajo.

De igual forma, se obtuvo un **14.71%** equivalente a **19 respuestas** calificadas como Neutras que reflejan una posición intermedia en el que, las personas no perciben satisfacción plena, pero tampoco expresan insatisfacción, lo que denota una valoración equilibrada.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **.77%** equivalente a **1 respuesta** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de “Satisfacción Laboral” es de **99.19%** como se muestra en la gráfica.

**SATISFACCIÓN LABORAL**



■ Porcentaje alcanzado ■ Porcentaje por mejorar

*Handwritten notes in blue ink on the right margin, including a signature and some illegible scribbles.*



Comunicación	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 4	29	22.48	9	6.97	5	3.87
Pregunta 5	35	27.13	5	3.87	3	2.32
Pregunta 6	38	29.45	2	1.55	3	2.32
Total	102	79.06	16	12.39	11	8.51

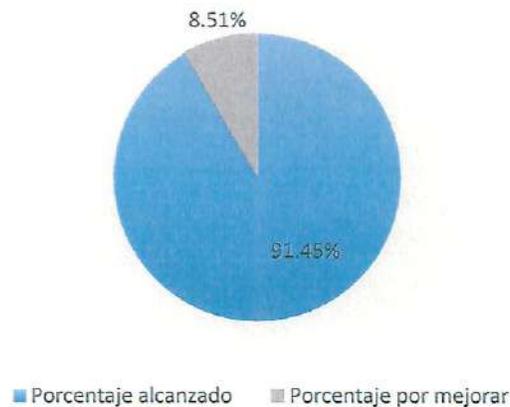
En la sección “Comunicación” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **102 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **79.06%** del personal percibe un nivel adecuado de comunicación entre áreas, reflejando un entorno abierto al diálogo y de libre expresión de ideas.

De igual forma, es preciso señalar que el **12.39%** que se obtuvo equivalente a **16 respuestas calificadas como Neutras** indica que hay aspectos de la comunicación entre áreas que pueden ser optimizados, sin que eso signifique que la situación sea desfavorable; por el contrario, representan un área de mejora en la dependencia.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **8.51%** equivalente a **11 respuestas** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de Comunicación es de **91.45%** como se muestra en la gráfica.

### COMUNICACIÓN



Ambiente de Trabajo	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 7	37	28.68	5	3.87	1	.77
Pregunta 8	34	26.35	7	5.42	2	1.55
Pregunta 9	33	25.58	8	6.20	2	1.55
Total	104	80.61	20	15.49	5	3.87

*Handwritten notes in blue ink:*  
 11  
 12.39  
 8.51  
 91.45



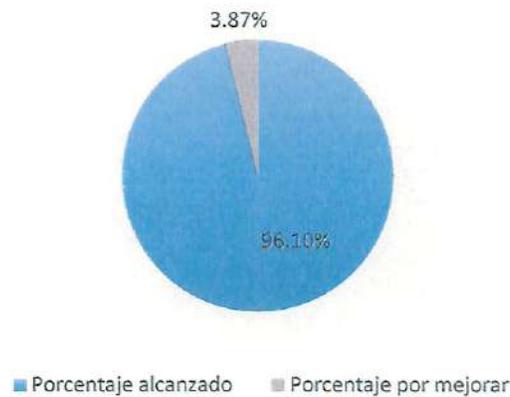
En la sección “**Ambiente de trabajo**” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **104 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **80.61%** del personal percibe su entorno laboral como adecuado y motivador.

Cabe aclarar que, también se obtuvo un **15.49%** equivalente a **20 respuestas calificadas como Neutras**, sin que eso indique que el entorno laboral sea percibido como negativo, pero es necesario implementar acciones que permitan mejorar la percepción.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **3.87%** equivalente a **5 respuestas** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de “Ambiente Laboral” es de **96.1%** como se muestra en la gráfica.

### AMBIENTE DE TRABAJO



Desarrollo y Crecimiento	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 10	24	18.60	14	10.85	5	3.87
Pregunta 11	27	20.93	12	9.30	4	3.10
Pregunta 12	31	24.03	8	6.20	4	3.10
Total	82	63.56	34	26.35	13	10.07

En la sección “**Desarrollo y crecimiento**” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **82 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **63.56%** del personal considera que las oportunidades y la capacitación ofrecida son satisfactorias y positivas.

Respecto del **26.35%** que se obtuvo, equivalente a **34 respuestas calificadas como Neutras** no deben considerarse un porcentaje negativo; por el contrario, indican que el personal reconoce que las oportunidades y capacitaciones dentro de la dependencia no han sido inexistentes, pero que podrían mejorar para alcanzar un mayor nivel de satisfacción.

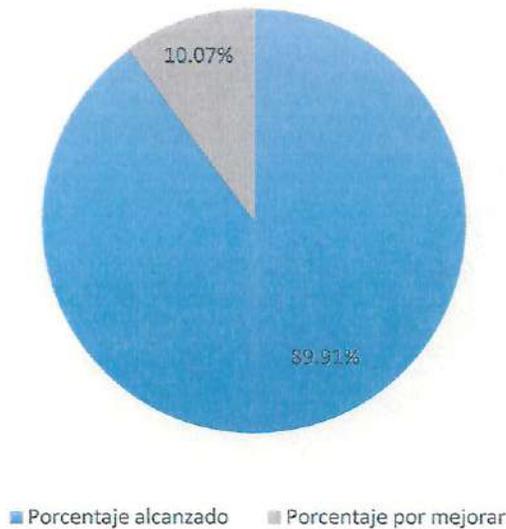
*Handwritten signature and notes in blue ink on the right margin.*



Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un 10.07% equivalente a 13 respuestas en esta sección.

Derivado de lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado respecto al "Desarrollo y crecimiento" en la Consejería es de 89.91%.

## DESARROLLO Y CRECIMIENTO



### GRÁFICA DE RESULTADOS POR SECCIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN.

Sección	Resultado
Satisfacción Laboral	99.19%
Ambiente de Trabajo	96.10%
Comunicación	91.45%
Desarrollo y Crecimiento	89.91%

Comentarios señalados en las respuestas de la pregunta 13 (¿Hay algún aspecto en el que crees que la Dependencia debería mejorar? Por favor, especifica)

ASPECTO	NÚMERO DE RESPUESTAS
Mayor coordinación y comunicación eficiente y asertiva entre las distintas áreas	7
Herramientas de trabajo: mejora en impresoras, internet, vehículos para transportarse	7
Capacitaciones y cursos más seguido y para todo el personal no sólo los de estructura	6
Sin comentarios	6
Horario laboral justo/horario laboral muy pesado	3
Oportunidades de crecimiento/incentivar crecimiento profesional/dotar al personal de estabilidad laboral (plazas)	3
Valorar a todos por igual/entorno más afectivo y de respeto en toda la dependencia	2

*[Handwritten signature and notes in blue ink on the right margin]*



Implementar uniformes institucionales para fortalecer el sentimiento de pertenencia e identidad	1
Apoyo a otras áreas en los eventos de la Consejería	1
Colocar otro barandal en las escaleras	1

Comentarios señalados en las respuestas de la pregunta 14 (¿Qué es lo que más te gusta de trabajar aquí?)

RESPUESTA	NÚMERO DE RESPUESTAS
Ambiente laboral/integración campechana	16
Aprendizaje continuo/experiencia	9
Trabajo en lo que me gusta/pertenecer al poder ejecutivo/materia jurídica que corresponde atender a la Dependencia	6
Compañerismo/equipo de trabajo	3
Oportunidad de diálogo con superiores jerárquicos/poder realizarme en mi área/investigar	3
Que a veces todos son amables/que existe una gran área de crecimiento profesional e intelectual	2
Actividades extras sobre temas de igualdad y violencia a las que tenemos acceso	1
Tamaño de la dependencia	1
Los tiempos de trabajo	1
Sin comentarios	1

## CONCLUSIONES

El análisis de los resultados obtenidos en este ejercicio permitió identificar tanto aspectos que representan fortalezas como áreas de oportunidad dentro de nuestra Dependencia.

Es fundamental atender las áreas de mejora detectadas, particularmente relacionadas con la infraestructura de internet y el equipo de impresión, debido a su impacto en el desempeño y la productividad de las funciones administrativas.

Con lo anterior, se considera importante promover actividades de integración entre las diferentes áreas administrativas, con el fin de fortalecer la colaboración, la empatía y el trabajo en equipo. Adicionalmente, se recomienda priorizar las acciones de capacitación, tanto para mejorar las competencias del personal como para fomentar una comunicación interna más efectiva, contribuyendo así al desarrollo profesional y al logro de mejores resultados.

  
Carmen Sofía Maury Escalante  
Presidenta del Comité de Ética  
Directora Administrativa

  
Karla Concepción Cámara Arroyo  
Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética  
Directora de Compilación Normativa, Archivo e  
Igualdad de Género

*Handwritten notes in blue ink:*  
- Top: A checkmark and some illegible scribbles.  
- Middle: The letters "MT" written vertically.  
- Bottom: A large "X" and the number "2" written vertically.



INFORME RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE EL CÓDIGO DE  
ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEL CÓDIGO DE  
CONDUCTA INSTITUCIONAL

**Mario de la Cruz Moo Reyes**  
Secretario Técnico del Comité de Ética  
Director de Coordinación y Control de Gestión

**Rosa Icela Arguelles Aviles**  
Primera Miembro Titular del Comité de Ética  
Directora de Servicios Legales

**María José Guadalupe Campos Arcos**  
Segunda Miembro Titular del Comité de Ética  
Directora de Estudios Jurídicos

**Tania Verónica García Moo**  
Tercera Miembro Titular del Comité de Ética  
Analista adscrita a la Dirección de Coordinación  
y Control de Gestión

**Vanessa María Hernández Romero**  
Encargada del Despacho del Órgano Interno de Control de la Consejería Jurídica

Estas firmas corresponden al Informe de resultados de la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado.