



GOBIERNO
DE TODOS

**INFORME DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SOBRE EL
CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
ESTADO Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA AL QUE DEBERÁN
SUJETARSE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA
CONSEJERÍA JURÍDICA**

2024



CJ
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

Handwritten notes in blue ink on the right margin, including the word "Código" and other illegible scribbles.



PRESENTACIÓN

En apego a los "Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética" publicados en el Periódico Oficial del Estado de Campeche el 13 de agosto de 2021 y en cumplimiento al Programa Anual de Trabajo 2024 del Comité de Ética de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado aprobado dentro de la Primera Sesión Ordinaria del mismo, se elaboró el informe de resultados de la Evaluación sobre el Código de Ética de la Administración Pública del Estado y el Código de Conducta al que deberán sujetarse las personas servidoras públicas de esta Dependencia.

En el presente informe se muestran los resultados obtenidos en cada una de las secciones establecidas en dicha *Evaluación*, mismas que se enlistan a continuación:

1. **CONOCIMIENTO BÁSICO:** Comprensión y acceso al contenido de los códigos.
2. **APLICACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS EN EL TRABAJO:** Implementación práctica en el área de trabajo.
3. **CAPACITACIÓN Y COMPRENSIÓN:** Evaluación de la capacitación y claridad del contenido de los códigos.
4. **PROCEDIMIENTOS Y DENUNCIAS:** Conocimiento sobre cómo actuar ante incumplimientos.
5. **TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN:** Difusión interna y comunicación de los códigos al personal.
6. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Percepción sobre la influencia de los códigos en el ambiente laboral y la responsabilidad.

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.

CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Conocimiento Básico
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí, conozco los principios"; "Sí"; "Sí sé donde encontrarlos".
Neutras	"He escuchado algunos, pero no los conozco a fondo"; "No sé, no recuerdo"; "No, pero sé que existen".
Negativas	"No, no estoy familiarizado con ellos"; "No sabía que existía un Código de Ética"; "No sabía que existía un Código de Conducta"; "No"; "No, no sé dónde se encuentran".



CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Aplicación de los principios y compromisos en el trabajo
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Siempre trato de seguir los principios en cada situación"; "Sí los conozco"; "Sí mucho".
Neutras	"A veces los tengo en cuenta, dependiendo de la situación"; "No conozco todos"; "Algo".
Negativas	"No estoy seguro/a de cómo aplicarlos"; "Nunca he considerado los principios en mi trabajo"; "Nunca he considerado los compromisos en mi trabajo"; "Poco"; "No, en absoluto".

CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Capacitación y comprensión de los Códigos
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí, fue suficiente"; "Sí".
Neutras	"Recibí capacitación hace tiempo"; "Fue útil, pero me gustaría más información".
Negativas	"Fue insuficiente"; "No me interesa recibir información al respecto"; "No he recibido capacitación, pero he revisado el Código por mi cuenta"; "Sí me han invitado pero no he asistido a ninguna capacitación"; "No"; "No sé, no lo he leído".

CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Procedimiento y denuncias
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí, conozco el procedimiento"; "Sí, totalmente".
Neutras	"No estoy seguro/a porque conozco parcialmente el procedimiento"; "Son algo seguros, pero podrían mejorar".
Negativas	"No, no sé como proceder"; "No estoy seguro/a de si existe un procedimiento"; "No me siento seguro denunciando"; "No sabía que existía un mecanismo de denuncia".

CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Transparencia y comunicación del Código
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí, fue muy claro"; "Sí, regularmente".
Neutras	"Fue algo claro"; "De vez en cuando".
Negativas	"Fue poco claro"; "No se me ha comunicado"; "Rara vez"; "No, nunca he visto".

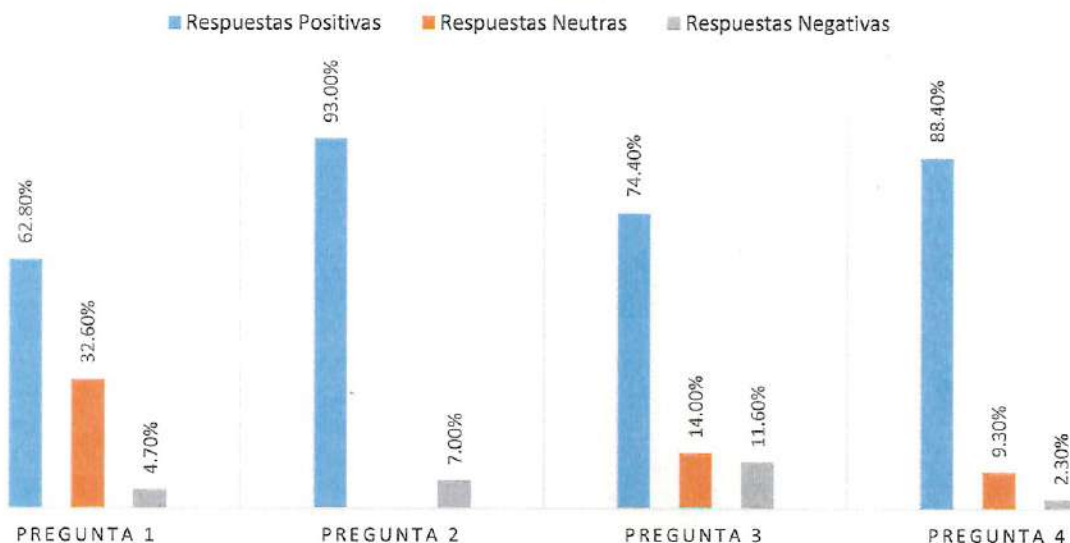
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Evaluación de Impacto
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí, definitivamente".
Neutras	"Algo, pero puede mejorar"; "Poco no ha cambiado mucho"; "Poco, no es suficiente".
Negativas	"No, no ha mejorado el ambiente"; "No, para nada".



ANÁLISIS CUANTITATIVO POR PREGUNTA.

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

SECCIÓN: CONOCIMIENTO BÁSICO



PREGUNTA 1: De un total de 43 personas participantes, el 62.8% equivalente a 27 personas conoce los principios rectores del servicio público; el 32.6% equivalente a 14 personas declaró que ha escuchado de algunos principios, pero no los conoce a fondo; y sólo 4.7% equivalente a 2 personas contestó que no y no está familiarizados con los mismos.

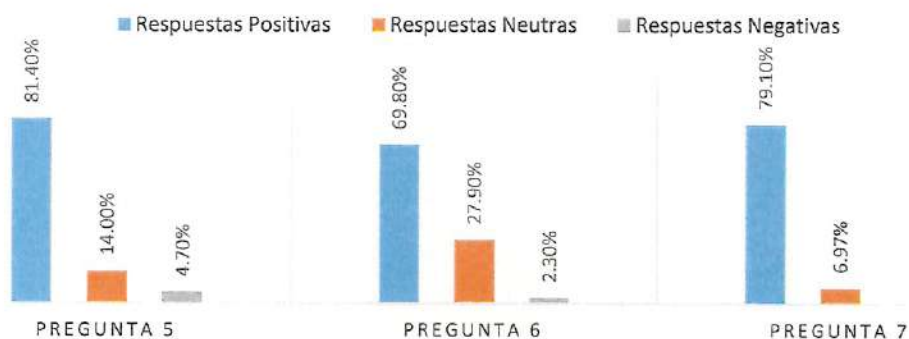
PREGUNTA 2: De un total de 43 personas participantes, el 93% equivalente a 40 personas contestó que sí se le dio a conocer el Código de Conducta de la Dependencia; y el 7% equivalente a 3 personas contestó que no se le dio a conocer y no sabía que existía dicho Código.

PREGUNTA 3: De un total de 43 personas participantes, el 74.4% equivalente a 32 personas declararon haber firmado la carta compromiso que se encuentra como Anexo Único al Código de Conducta; el 14% equivalente a 6 personas contestó que no recuerda haber firmado; y el 11.60% equivalente a 5 personas contestaron que no firmaron.

PREGUNTA 4: De un total de 43 personas participantes, el 88.4% equivalente a 38 personas contestó que sí sabe dónde encontrarlos; el 9.3% equivalente a 4 personas contestó que no sabe dónde pero tiene conocimiento que existen dichos Códigos; y solo el 2.3% equivalente a 1 persona contestó que no sabe dónde se encuentran.



SECCIÓN: APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS EN EL TRABAJO



PREGUNTA 5: De un total de 43 personas participantes, el 81.4% equivalente a 35 personas contestó que siempre trata de seguir con los principios rectores en cada situación que se presente; el 14% equivalente a 6 personas contestó que, dependiendo de la situación, a veces los tiene en cuenta; y sólo el 4.7% equivalente a 2 personas contestó que no tiene la seguridad de cómo aplicarlos.

PREGUNTA 6: De un total de 43 personas participantes, el 69.8% equivalente a 30 personas contestó que si conoce los compromisos que deben aplicarse con sus compañeras y compañeros de trabajo; el 27.9% equivalente a 12 personas contestó que no conoce todos los compromisos; y sólo el 2.3% equivalente a 1 persona contestó que no está seguro de cómo aplicarlos.

PREGUNTA 7: De un total de 43 personas participantes, el 79.1% equivalente a 34 personas contestó que sus intereses y objetivos sí (mucho) están armonizados con el objeto de ambos instrumentos; y sólo el 20.9% equivalente a 9 personas contestó que sus intereses y objetivos sólo consideran que están algo armonizados.

SECCIÓN: CAPACITACIÓN Y COMPRENSIÓN DE LOS CÓDIGOS





PREGUNTA 8: De un total de **43** personas participantes, el **55.8%** equivalente a **24 personas** contestó que sí recibió capacitación suficiente sobre el contenido de dicho Código; el **25.5%** equivalente a **11 personas** contestó que recibió capacitación hace tiempo; y el **18.6%** equivalente a **8 personas** manifestó que no recibió capacitación alguna o, en su caso, no asistió a ninguna.

PREGUNTA 9: De un total de **43** personas participantes, el **60.5%** equivalente a **26 personas** contestó que la información recibida fue suficiente para entender ambos Códigos; por su parte, el **37.2%** equivalente a **16 personas** contestó que la información recibida fue útil pero que le gustaría recibir más información de los mismos; y el **2.3%** equivalente a **1 persona** contestó que fue insuficiente la información recibida.

PREGUNTA 10: De un total de **43** personas participantes, el **88.4%** equivalente a **38 personas** considera que sí es claro y sencillo de entender; y el **11.6%** equivalente a **5 personas** contestó que no lo ha leído.

SECCIÓN: PROCEDIMIENTOS Y DENUNCIAS

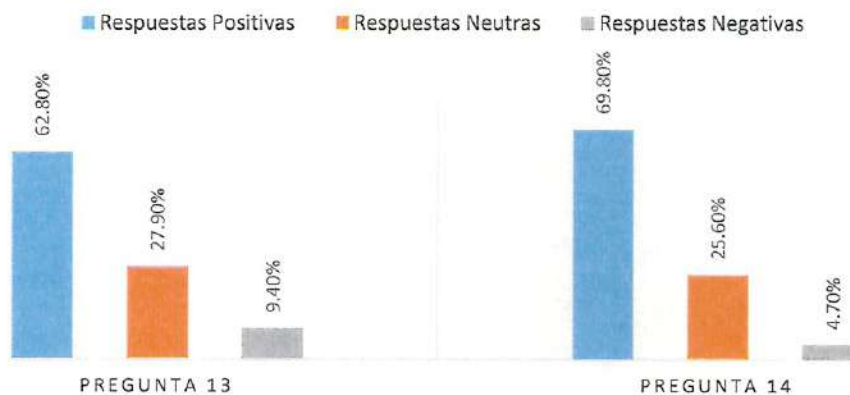


PREGUNTA 11: De un total de **43** personas participantes, el **60.5%** equivalente a **26 personas** contestó que sí conoce el procedimiento en caso de que se vulneren los principios y valores contenidos en ambos instrumentos; el **34.9%** equivalente a **15 personas** contestaron que no están seguras de cómo proceder ya que sólo conocen parcialmente el procedimiento; y el **4.7%** equivalente a **2 personas** contestaron que no saben cómo proceder.

PREGUNTA 12: De un total de **43** personas participantes, el **58.1%** equivalente a **25 personas** contestó que los mecanismos de denuncia sí son totalmente confidenciales y seguros; el **30.2%** equivalente a **13 personas** contestó que son algo seguros pero que podrían mejorar; y el **11.6%** equivalente a **5 personas** contestó que no se siente segura denunciando.



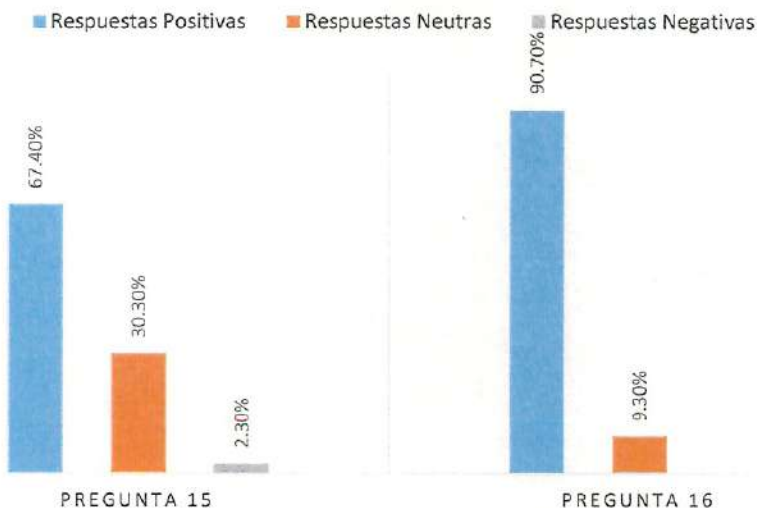
SECCIÓN: TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO



PREGUNTA 13: De un total de **43** personas participantes, el **62.8%** equivalente a **27 personas** contestó que la información proporcionada fue muy clara; el **27.9%** equivalente a **12 personas** contestó que fue algo clara la información; y el **9.4%** equivalente a **4 personas** contestó que no se le ha dado conocer la información.

PREGUNTA 14: De un total de **43** personas participantes, el **69.8%** equivalente a **30 personas** contestó que sí se ha llevado a cabo la difusión de dichos instrumentos, de manera regular, al interior de la Dependencia; el **25.6%** equivalente a **11 personas** contestó que se la difusión se ha realizado de vez en cuando; y el **4.7%** equivalente a **2 personas** contestó que rara vez se ha hecho la difusión de los mismos.

SECCIÓN: EVALUACIÓN DEL IMPACTO



[Handwritten signature and notes in blue ink]



PREGUNTA 15: De un total de 43 personas participantes, el 67.4% equivalente a 29 personas contestó que el contenido del Conducta definitivamente sí mejora el ambiente de trabajo de la Dependencia; el 30.30% equivalente a 13 personas contestó que ha mejorado poco el ambiente; y el 2.3% equivalente a 1 persona considera que no ha mejorado el ambiente de trabajo.

PREGUNTA 16: De un total de 43 personas participantes, el 90.7% equivalente a 39 personas contestó que ambos Códigos definitivamente sí fomentan un sentido de responsabilidad y compromiso en el trabajo; y el 9.3% equivalente a 4 personas contestó que lo fomenta muy poco, por lo que considera que no es suficiente.

ANÁLISIS INTEGRAL DE RESULTADOS OBTENIDOS.

En este apartado, se presenta el análisis de los resultados obtenidos, destacando que, para resaltar el desempeño de la dependencia, se consolidaron las respuestas positivas y neutras en un porcentaje global que refleja el nivel de cumplimiento alcanzado. Por su parte, las respuestas negativas se agruparon como un porcentaje que evidencia las áreas de mejora identificadas.

Esta metodología permite ofrecer una visión equilibrada que no solo subraya los logros obtenidos, sino que también identifica oportunidades de mejora, contribuyendo a la planificación estratégica y al fortalecimiento de las acciones enfocadas en la mejora continua.

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

Conocimiento Básico	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 1	27	15.69%	14	8.13%	2	1.16%
Pregunta 2	40	23.25%			3	1.74%
Pregunta 3	32	18.60%	6	3.48%	5	2.90%
Pregunta 4	38	22.09%	4	2.32%	1	.58%
TOTAL	137	79.63%	24	13.93%	11	6.38%

En la Primera Sección denominada “Conocimiento Básico” compuesta por 4 preguntas, se obtuvieron 137 respuestas positivas de un total de 172, lo que indica que el 79.63% del personal tiene conocimiento de los principios rectores del servicio público, conoce el Código de Conducta de la Consejería por lo que suscribieron la Carta compromiso del mismo y, en su caso, saben dónde pueden consultar ambos instrumentos jurídicos.

El 13.93% equivalente a 24 respuestas calificadas como neutras, no implican desconocimiento ni una connotación negativa; por el contrario, reflejan una postura de prudencia al no tener plena seguridad sobre el contenido de la respuesta. Este enfoque enfatiza la honestidad y el reconocimiento de los límites del conocimiento.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un 6.38% equivalente a 11 respuestas en esta sección.



Por lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de conocimiento básico es de un **93.56%**.

CONOCIMIENTO BÁSICO



Aplicación de los principios y compromisos en el trabajo	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 5	35	27.13%	6	4.65%	2	1.55%
Pregunta 6	30	23.25%	12	9.30%	1	.77%
Pregunta 7	34	26.35%	9	6.97%		
TOTAL	99	76.73%	27	20.92%	3	2.32%

En la siguiente sección denominada “Aplicación de los principios y compromisos en el trabajo” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **99 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **76.73%** del personal aplica los principios rectores del servicio público en el trabajo, además conoce los compromisos del Código de Conducta que debe aplicar con sus compañeros y compañeras y considera que sus intereses y objetivos están armonizados con el contenido de ambos Códigos.

En esta sección, se observa que el **20.92%** equivalente a **27 respuestas** calificadas como neutras, reflejan situaciones en que las personas sí reconocen los principios y compromisos contenidos en ambos instrumentos, pero tienen duda sobre su correcta aplicación o, en su caso, los implementan de una manera ocasional, con lo que se refleja una apertura al cumplimiento ético, que requiere ser orientado.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **2.32%** equivalente a **3 respuestas** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de aplicación de los principios y compromisos en el trabajo es de **97.65%**.



APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y COMPROMISOS EN EL TRABAJO



Capacitación y comprensión de los Códigos	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 8	24	18.60%	11	8.5%	8	6.20%
Pregunta 9	26	20.15%	16	12.40%	1	.77%
Pregunta 10	38	29.45%			5	3.87%
TOTAL	88	68.2%	27	20.9%	14	10.84%

En la sección “**Capacitación y comprensión de los Códigos**” compuesta por 3 preguntas, se obtuvieron **88 respuestas positivas** de un total de 129, lo que indica que el **68.2%** del personal ha recibido capacitación suficiente de ambos Códigos y considera que, el contenido del Código de Conducta es claro y sencillo de entender.

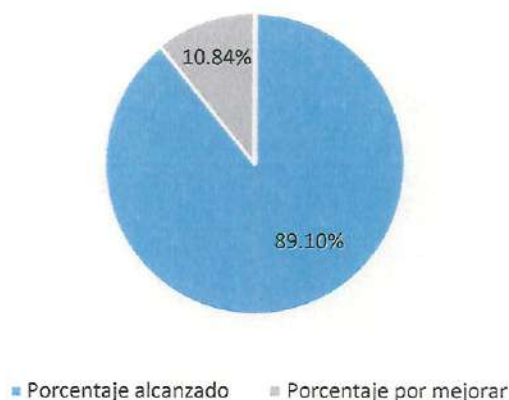
En esta sección, se observa que el **20.9%** equivalente a **27 respuestas calificadas como neutras**, reflejan que las personas participantes sí han recibido capacitación, pero manifiestan su interés para que esa capacitación sea mayor, con lo que se puede evidenciar una valoración positiva de las actividades realizadas y una disposición hacia el fortalecimiento de sus conocimientos.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **10.84%** equivalente a **14 respuestas** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de capacitación y comprensión de los Códigos es de **89.1%**.



CAPACITACIÓN Y COMPRENSIÓN DE LOS CÓDIGOS



Procedimientos y denuncias	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 11	26	30.23%	15	17.44%	2	2.32%
Pregunta 12	25	29.06%	13	15.11%	5	5.81%
TOTAL	51	59.29%	28	32.55%	7	8.13%

En la sección “**Procedimientos y denuncias**” compuesta por 2 preguntas, se obtuvieron **51 respuestas positivas** de un total de 86, lo que indica que el **59.29%** del personal conoce el procedimiento para presentar una denuncia en caso de vulneración de los principios y valores contenidos en los Códigos y, considera que los mecanismos de denuncia son confidenciales y seguros.

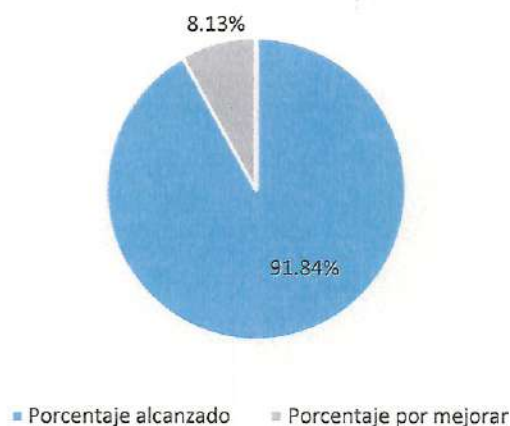
De igual forma, en esta sección se obtuvo un **32.55%** equivalente a **28 respuestas calificadas como neutras**, ya que estas reflejan que se ha dado a conocer el procedimiento, pero existe un conocimiento parcial o insuficiente que dificulta su correcta comprensión y, en su caso, aplicación.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **8.13%** equivalente a **7 respuestas** en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección de Procedimientos y denuncias es de **91.84%**.



PROCEDIMIENTOS Y DENUNCIAS



Transparencia y comunicación del Código	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 13	27	31.39%	12	13.95%	4	4.65%
Pregunta 14	30	34.88%	11	12.79%	2	2.32%
TOTAL	57	66.27%	23	26.74%	6	6.97%

En la sección “Transparencia y comunicación del Código” compuesta por 2 preguntas, se obtuvieron **57 respuestas positivas** de un total de 86, lo que indica que el **66.27%** del personal considera que se le ha comunicado de forma clara el contenido de los Códigos y reconoce que se ha llevado a cabo la difusión de los mismos al interior de la Dependencia.

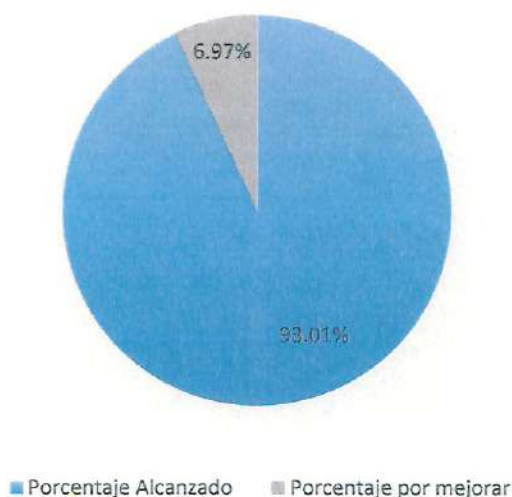
Ahora bien, también se observa que en esta sección se obtuvo un porcentaje del **26.74%** equivalente a **23 respuestas consideradas como neutras** reflejan que sí se recibió la comunicación y difusión en forma clara, pero que sería útil reforzar la periodicidad y continuidad de la misma para garantizar un mayor impacto.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **6.97%** equivalente a 6 respuestas en esta sección.

Por lo anterior, este porcentaje sumado a las respuestas positivas genera un porcentaje del **93.01%** que hace evidente que la mayoría de las personas participantes reconocen los esfuerzos realizados en la difusión, aunque también sugieren la oportunidad de incrementar su frecuencia y alcance.



TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO



Evaluación de impacto	Respuestas					
	Positivas	%	Neutras	%	Negativas	%
Pregunta 15	29	33.72%	13	15.11%	1	1.16%
Pregunta 16	39	45.34%	4	4.62%		
TOTAL	68	79.06%	17	19.73%	1	1.16%

En la sección “**Evaluación de impacto**” compuesta por 2 preguntas, se obtuvieron **68 respuestas positivas** de un total de 86, lo que indica que el **79.06%** del personal considera que el contenido del Código de Conducta mejora el ambiente de trabajo de la Dependencia y que, al mismo tiempo, ambos Códigos fomentan el sentido de responsabilidad y compromiso en el trabajo.

Por otra parte, se observa que se obtuvo un **19.73%** equivalente a **17 respuestas calificadas como neutras**, reflejan que, aunque las personas participantes reconocen cierto impacto positivo, perciben que este pudiera ser más evidente o consistente.

Respecto a las respuestas negativas, únicamente se obtuvo un **1.16%** equivalente a 1 respuesta en esta sección.

Con lo anterior, se determina que la suma de este porcentaje a las respuestas positivas da como resultado que el **98.79%**, es decir la mayoría del personal considera que los Códigos contribuyen en alguna medida a mejorar el entorno laboral y promover los valores fundamentales en el desempeño profesional.



EVALUACIÓN DE IMPACTO



CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos reflejan un alto nivel de conocimiento y compromiso respecto al contenido del Código de Ética y el Código de Conducta, con porcentajes sobresalientes conforme a lo siguiente:

Indicadores de cada Sección	Porcentaje alcanzado
Conocimiento de principios, valores y compromisos	93.56%
Aplicación de los principios y compromisos	97.65%
Capacitación	89.1%
Procedimiento de denuncias	91.84%
Difusión de Códigos	93.01%
Evaluación de impacto de ambos Códigos	98.79%

Es importante resaltar que las respuestas clasificadas como neutras no deben entenderse como negativas, ya que reflejan, en muchos casos, una comprensión parcial o un reconocimiento de la importancia de estos temas, aunque con áreas de oportunidad para profundizar en su conocimiento y aplicación. Esto incluye aspectos como el deseo de mayor capacitación, la percepción de que algunos procedimientos pueden mejorarse, y la necesidad de reforzar la comunicación para lograr una mayor claridad y frecuencia. Estas respuestas demuestran una disposición hacia el fortalecimiento continuo, más que una falta de compromiso.

La tendencia general muestra que los códigos no solo han sido bien recibidos, sino que también son percibidos como herramientas efectivas para fomentar un ambiente laboral más ético, responsable y



comprometido. Para alcanzar un 100% en todas las áreas, será fundamental reforzar la capacitación, asegurar una comunicación más frecuente y accesible, y optimizar los mecanismos de aplicación y evaluación de los códigos. Esto garantizará un impacto aún mayor y fortalecerá el sentido de pertenencia y responsabilidad entre todo el personal.

Carmen Sofia 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

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 Verenice 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