



GOBIERNO
DE TODOS

**INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE
CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL Y
EVALUACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE
CAMPECHE Y DEL CÓDIGO DE CONDUCTA AL QUE
DEBERÁN SUJETARSE LAS PERSONAS SERVIDORAS
PÚBLICAS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER**

2025



CJ
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large stylized 'P', a signature, and several initials.



PRESENTACIÓN

En apego a los Lineamientos Generales para la Integración, Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública del Estado de Campeche y en cumplimiento al Programa Anual de Trabajo 2025 del Comité de Ética de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado, aprobado en la Primera Sesión Ordinaria, se elaboró el presente informe de resultados de la Encuesta de Clima Laboral, Cultura Organizacional y Evaluación del Conocimiento del Código de Ética de la Administración Pública del Estado y del Código de Conducta, aplicada durante el mes de diciembre de 2025.

Durante el presente ejercicio, la encuesta tuvo como objetivo principal conocer el nivel de conocimiento de los Códigos, en relación con las actividades de difusión y sensibilización implementadas a lo largo del año. Los resultados reflejan un incremento en el porcentaje de respuestas positivas respecto al conocimiento de dichos instrumentos; no obstante, persiste un porcentaje menor de personas servidoras públicas que manifiestan no conocerlos, lo que evidencia la necesidad de reforzar las estrategias de difusión.

Asimismo, en lo referente al entorno laboral y la percepción sobre el desempeño de las funciones, se identificaron respuestas neutras que indican que, si bien se han generado avances, aún no se consolida plenamente una percepción positiva y homogénea en el desarrollo de las actividades laborales.

La información obtenida constituye un insumo relevante para la toma de decisiones, al permitir identificar áreas de oportunidad y definir acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la apropiación de los valores institucionales y la mejora continua del ambiente laboral en la Dependencia.

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

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

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

CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	Evaluación de los Códigos Preguntas de la 1 a la 7
	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí"
Negativas	"No"



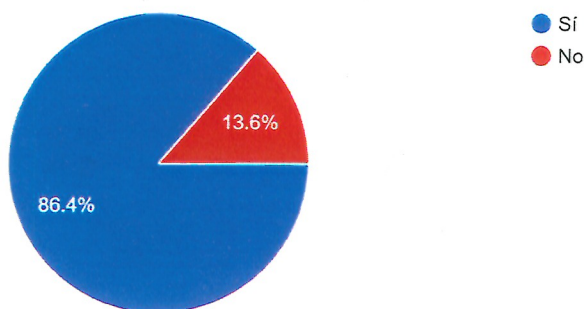
Encuesta de clima laboral y cultura organizacional Preguntas de la 8 a la 28	
CLASIFICACIÓN DE RESPUESTAS	OPCIONES DE RESPUESTAS
Positivas	"Sí"
Neutras	"Casi siempre"
Negativas	"A veces" y "Nunca".

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.

1. ¿Conoce el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Campeche?

22 respuestas

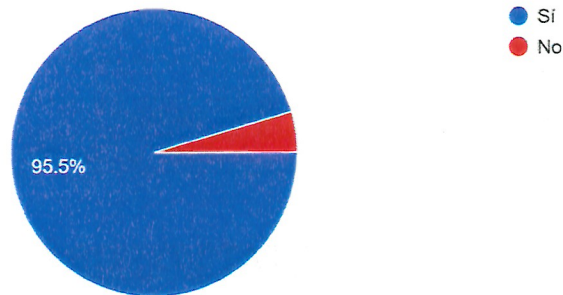


PREGUNTA 1: De un total de **22** personas participantes, el **86.4%** equivalente a **19** personas manifestó que conoce el Código de Ética; y sólo el **13.6%** equivalente a **3** personas contestaron que no lo conocen.



2. ¿Sabes que existe un Comité de Ética en la Consejería Jurídica?

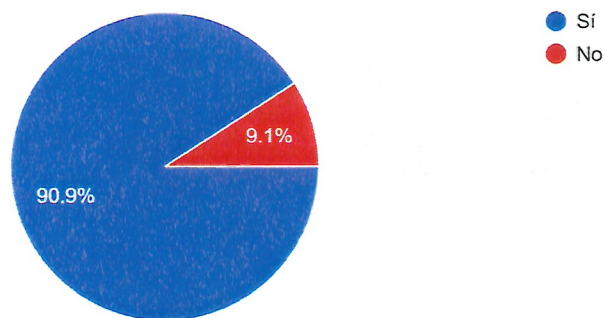
22 respuestas



PREGUNTA 2: De un total de **22** personas participantes, el **95.5%** equivalente a **21** personas sabe que existe un Comité de Ética en la Dependencia; sin embargo, el **4.5%** equivalente a **1** persona desconoce la existencia del Comité.

3. ¿Conoce a las personas integrantes que conforman el Comité de Ética de la Consejería Jurídica?

22 respuestas

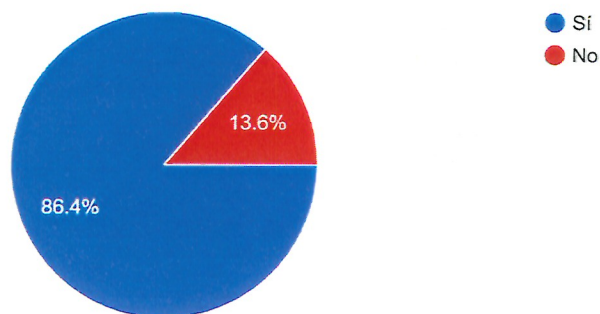


PREGUNTA 3: De un total de **22** personas participantes, el **90.9%** equivalente a **20** personas conoce a quienes integran el Comité de Ética y sólo el **9.1%** equivalente a **2** personas contestó que no los conoce.



4. ¿Conoces el Código de Conducta al que deberán sujetarse las personas servidoras públicas de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado de Campeche?

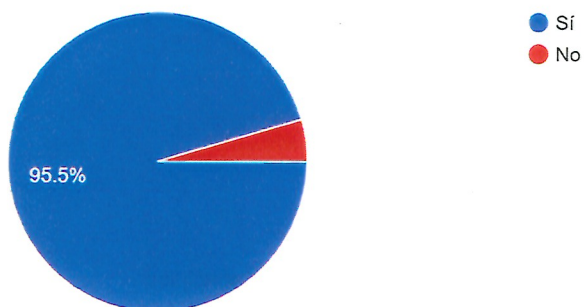
22 respuestas



PREGUNTA 4: De un total de 22 personas participantes, el 86.4% equivalente a 19 personas manifestó que conoce el Código de Conducta institucional; y sólo el 13.6% equivalente a 3 personas contestaron que no lo conocen.

5. ¿El Código de Conducta al que deberán sujetarse las personas servidoras públicas de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado ...cado en la página institucional de la Dependencia?

22 respuestas



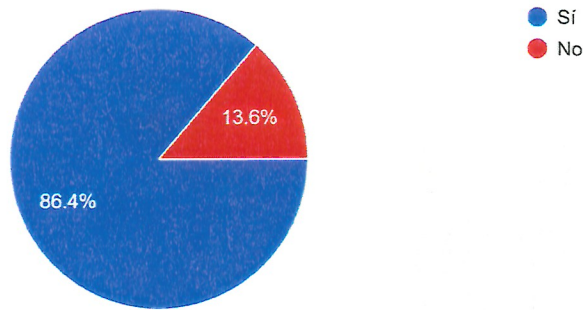
PREGUNTA 5: De un total de 22 personas participantes, el 95.5% equivalente a 21 personas tienen conocimiento que el Código de Conducta institucional se encuentra publicado en la página institucional, mientras que sólo el 4.5% equivalente a 1 persona desconoce que esté disponible en dicha página.

N
P
g
a
p
A



6. ¿El Código de Conducta de la Consejería Jurídica es claro y maneja un lenguaje sencillo?

22 respuestas



PREGUNTA 6: De un total de 22 personas participantes, el 86.4% equivalente a 19 personas considera que el Código de Conducta institucional es claro y maneja un lenguaje sencillo; y sólo el 13.6% equivalente a 3 personas consideran lo contrario.

7. ¿A su criterio, cuáles son los principios rectores del servicio público establecidos en el Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Campeche que consideras más relevantes y por qué?

22 respuestas

Legalidad y imparcialidad
Legalidad para proceder conforme a Derecho.
Imparcialidad para ser justo en todo momento.

No tengo idea.

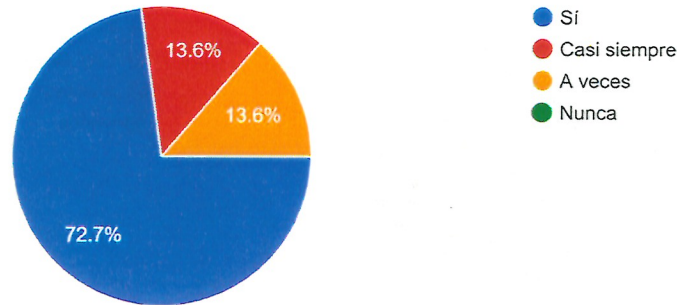
atencion y vocacion de servicio, ya que este impacta los demás principios

EL RESPETO Y LA HONRADEZ, YA QUE VAN DE LA MANO Y ES INDISPENSABLE QUE LAS PERSONAS NOS DIRIJAMOS CON ESTOS DOS PRINCIPIOS

PREGUNTA 7: Se obtuvieron un total de 21 respuestas con un criterio muy diverso, coincidiendo algunas en que los relevantes son la legalidad, el respeto y la honradez, entre otros y sólo 1 respuesta se emitió señalando la falta de conocimiento al respecto de los principios rectores del servicio público.

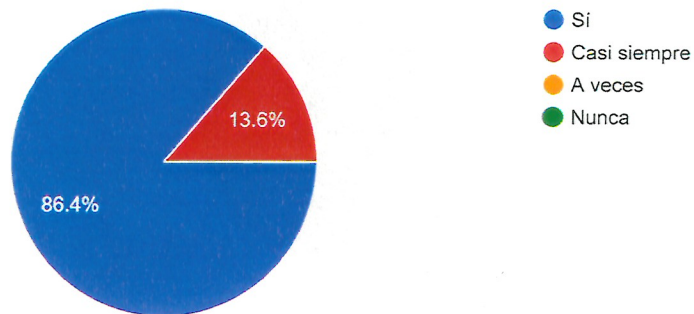


8. ¿En mi área de trabajo se respeta la dignidad de todas las personas, sin distinción alguna?
22 respuestas



PREGUNTA 8: De un total de **22** personas participantes, el **72.7%** equivalente a **16 personas** consideró que sí se respeta la dignidad de las personas en su área de trabajo; por otra parte, un **13.6%** equivalente a **3 personas** contestó que casi siempre se respeta; y el otro **13.6%** equivalente a **3 personas** considera que sólo a veces.

9. ¿Escucho y respeto las opiniones de mis compañeras y compañeros?
22 respuestas



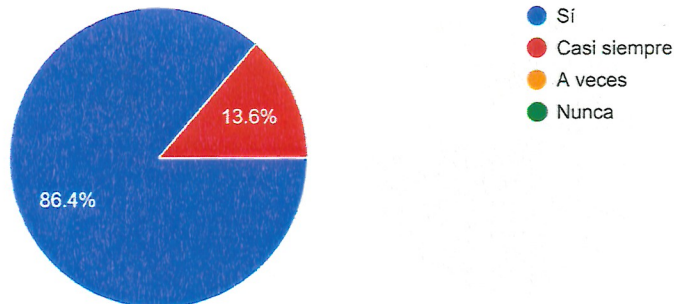
PREGUNTA 9: De un total de **22** personas participantes, el **86.4%** equivalente a **19 personas** afirmó que escucha y respeta las opiniones de las personas con las que se relaciona en la Dependencia; y sólo el **13.6%** equivalente a **3 personas** contestaron casi siempre lo hace.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large 'N' and several illegible signatures.



10. ¿Me conduzco en apego a los intereses de la Dependencia y del servicio público?

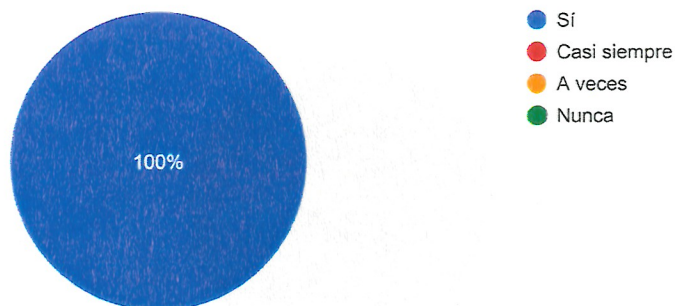
22 respuestas



PREGUNTA 10: De un total de **22** personas participantes, el **86.4%** equivalente a **19** personas se conduce en apego a los intereses institucionales; y sólo el **13.6%** equivalente a **3** personas señalaron que sólo a veces se conducen de esa manera.

11. ¿Realizo mis actividades con compromiso hacia la Dependencia?

22 respuestas

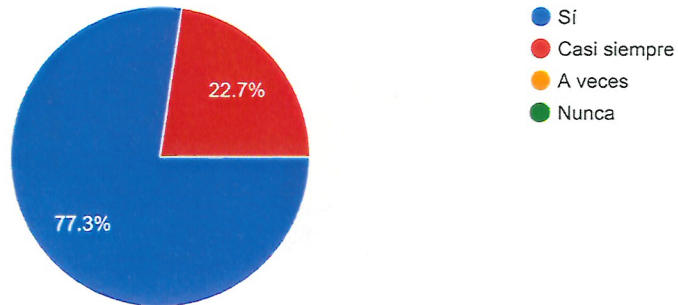


PREGUNTA 11: El **100%** equivalente a **22** personas participantes afirmaron realizar sus actividades con compromiso institucional.



12. ¿El personal realiza sus funciones de manera oportuna y con enfoque de resultados?

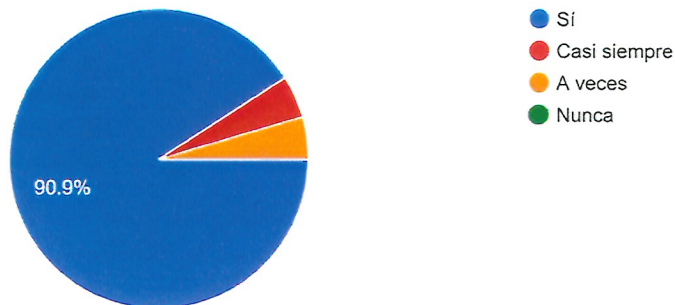
22 respuestas



PREGUNTA 12: De un total de **22** personas participantes, el **77.3%** equivalente a **17** personas se conduce en apego a los intereses institucionales; y sólo el **22.7%** equivalente a **5** personas señalaron que casi siempre se conducen de esa manera.

13. ¿En mi área se aprovechan adecuadamente los recursos públicos asignados?

22 respuestas

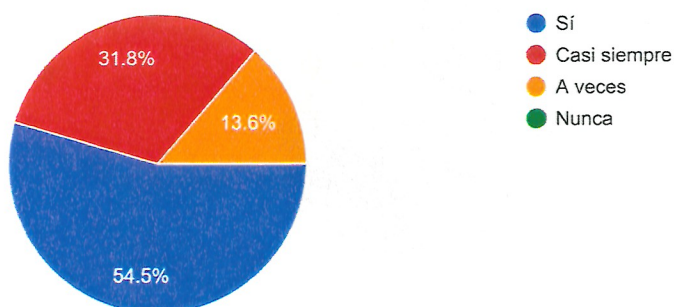


PREGUNTA 13: De un total de **22** personas participantes, el **90.9%** equivalente a **20** personas respondieron que, en su área, se aprovechan de manera adecuada los recursos públicos que se les asigna; sin embargo, 1 persona que representa el **4.5%** considera que casi siempre se aprovechan de manera adecuada en su área y, el otro **4.5%** considera que, en su área, sólo a veces se da un aprovechamiento adecuado.



14. ¿Considero que existe orden y respeto a la jerarquía institucional?

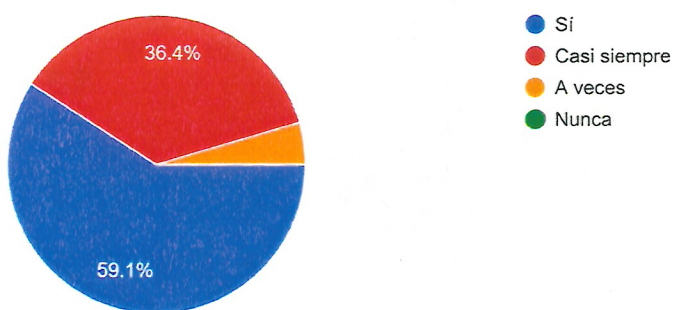
22 respuestas



PREGUNTA 14: De un total de 22 personas participantes, el 54.5% equivalente a 12 personas respondieron, de manera afirmativa que en la Dependencia se respeta el orden y jerarquía institucional; sin embargo, el 31.8% que equivale a 7 personas, opina que casi siempre se respeta esa jerarquía, y sólo el 13.6% que equivale a 3 personas opina que sólo a veces se respeta.

15. ¿El personal atiende las indicaciones de sus superiores de manera responsable?

22 respuestas



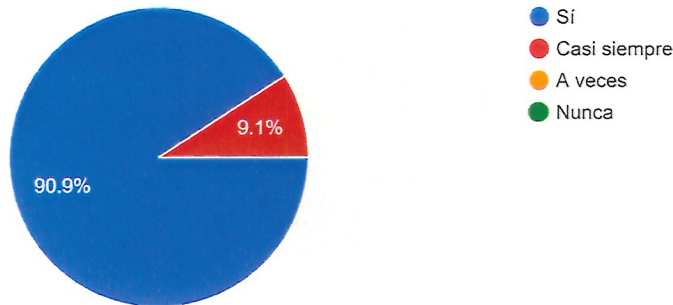
PREGUNTA 15: De un total de 22 personas participantes, el 59.1% equivalente a 13 personas afirman que atienden las indicaciones de sus superiores de manera responsable; el 36.4% que equivale a 8 personas, opina que casi siempre se hace de manera responsable, y sólo 1 persona (4.5%) considera que sólo a veces se atienden de manera responsable.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large '8' and several illegible signatures.



16. En mi área se actúa con responsabilidad y compromiso en el trabajo asignado.

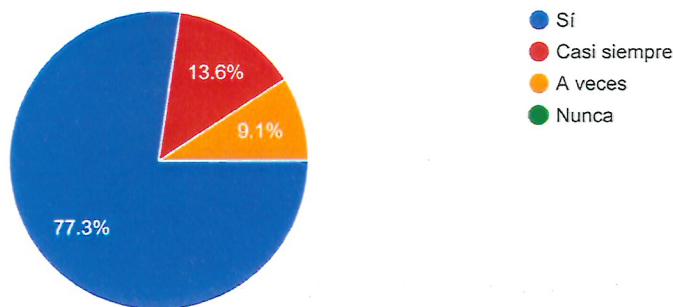
22 respuestas



PREGUNTA 16: De un total de **22** personas participantes, el **90.9%** equivalente a **20** personas respondieron que sí actúan con responsabilidad y compromiso en el trabajo asignado y sólo el **9.1%** que equivale a 2 personas considera que casi siempre actúan de esa manera conforme al trabajo asignado en sus respectivas áreas.

17. El personal demuestra disposición para capacitarse y mejorar sus habilidades.

22 respuestas

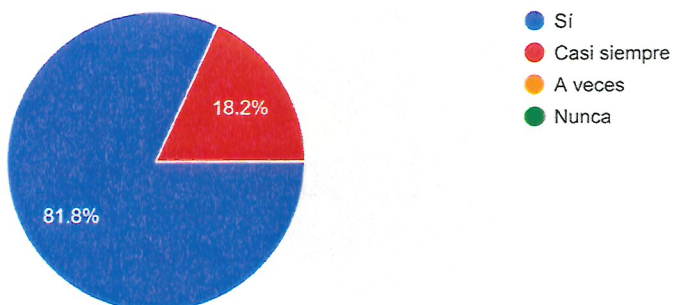


PREGUNTA 17: De un total de **22** personas participantes, el **77.3%** equivalente a **17** personas respondieron que sí tienen disposición para capacitarse y mejorar sus habilidades; el **13.6%** que equivale a 3 personas considera que casi siempre demuestran disposición y el **9.1%** que representa a 2 personas, respondieron que sólo a veces hay la disposición.



18. El personal actúa con honestidad en el desempeño de sus funciones.

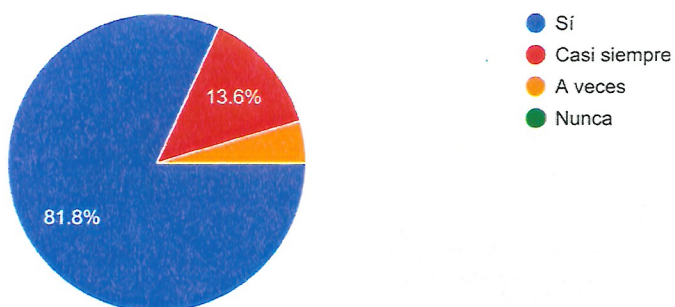
22 respuestas



PREGUNTA 18: De un total de 22 personas participantes, el 81.8% equivalente a 18 personas respondieron que sí actúan con honestidad; y sólo el 18.2% que equivale a 4 personas respondió que casi siempre al desempeñar sus funciones actúan con honestidad.

19. En mi área se rechazan prácticas indebidas como el favoritismo o el uso indebido del cargo

22 respuestas

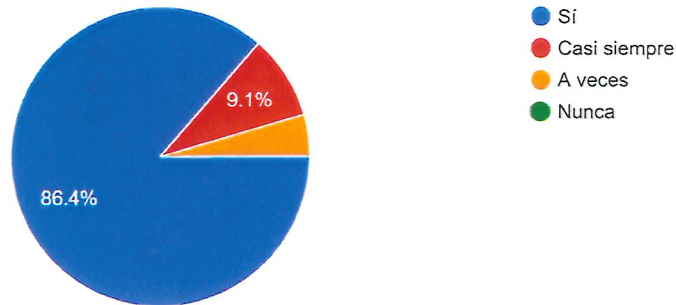


PREGUNTA 19: De un total de 22 personas participantes, el 81.8% equivalente a 18 personas respondieron que, en sus áreas sí se rechazan los favoritismos o uso indebido del cargo; mientras que el 13.6% que equivale a 3 personas consideran que casi siempre se rechazan esas prácticas indebidas en las áreas; y sólo el 4.5% que representa a 1 persona consideró que a veces se rechazan esas prácticas en su área.



20. En mi área de trabajo se promueve un trato respetuoso entre el personal.

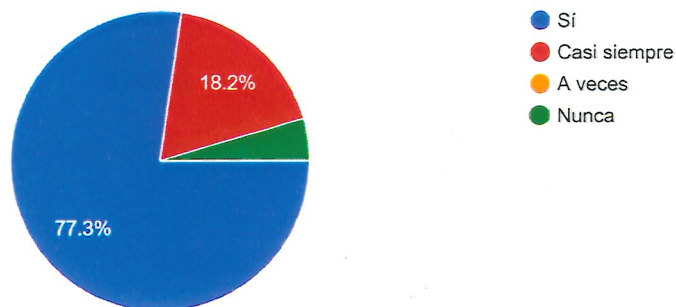
22 respuestas



PREGUNTA 20: De un total de **22** personas participantes, el **86.4%** equivalente a **19** personas respondieron que, en sus áreas de trabajo sí se promueve un trato respetuoso entre el personal; por otra parte, el **9.1%** que equivale a 2 personas consideran que casi siempre se promueve dicho trato; y sólo el **4.5%** que representa a 1 persona consideró que sólo a veces considera que se promueve.

21. Las opiniones y puntos de vista del personal son escuchados y considerados con respeto.

22 respuestas



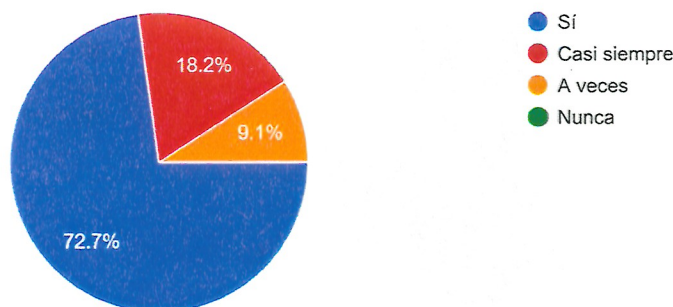
PREGUNTA 21: De un total de **22** personas participantes, el **77.3%** equivalente a **17** personas respondieron que, sí se escuchan y consideran con respeto las opiniones y puntos de vista del personal; el **18.2%** que equivale a 4 personas, considera que casi siempre se consideran, y sólo el **4.5%** que representa a 1 persona consideró que nunca son escuchadas sus opiniones y puntos de vista con respeto.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin.



22. Las personas con funciones de mando actúan con el ejemplo y apego a los valores éticos.

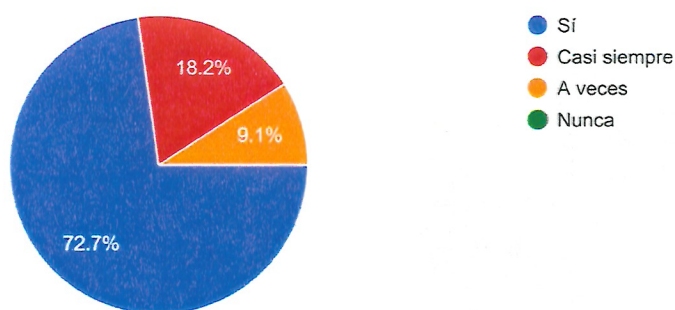
22 respuestas



PREGUNTA 22: De un total de 22 personas participantes, el 72.7% equivalente a 16 personas respondieron que, las personas con funciones de mando sí actúan con el ejemplo y apego a los valores éticos; el 18.2% que equivale a 4 personas, considera que casi siempre actúan de esa forma, y sólo el 9.1% que representa a 2 personas consideran que actúan de esa forma sólo a veces.

23. Considero que quienes ejercen liderazgo promueven un ambiente de confianza y respeto.

22 respuestas

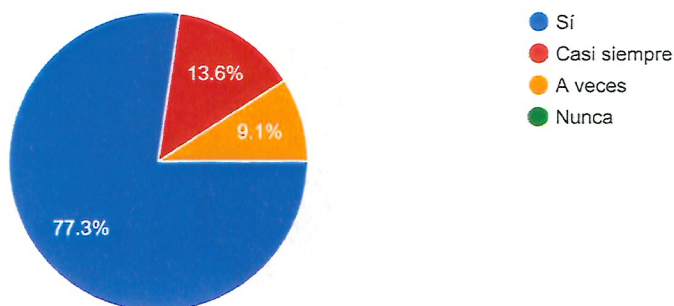


PREGUNTA 23: De un total de 22 personas participantes, el 72.7% equivalente a 16 personas respondieron que, las personas que ejercen liderazgo en la Dependencia sí promueven un ambiente de confianza y respeto; el 18.2% que equivale a 4 personas, considera que casi siempre promueven ese ambiente, y sólo el 9.1% que representa a 2 personas respondió que sólo a veces considera que se suscita ese ambiente.



24. ¿En mi área existe disposición para trabajar de manera colaborativa?

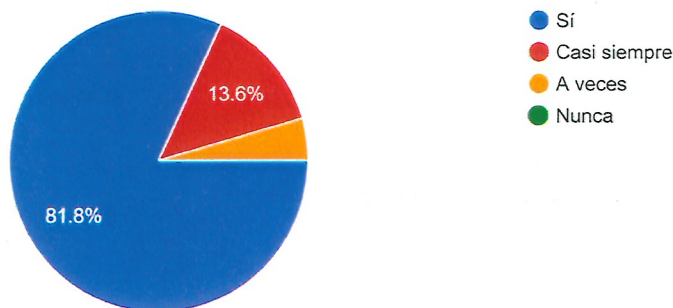
22 respuestas



PREGUNTA 24: De un total de **22** personas participantes, el **77.3%** equivalente a **17** personas respondieron que, en su área sí se tiene disposición para trabajar de manera colaborativa; el **13.6%** que equivale a 3 personas, considera que casi siempre tienen disposición para ello, y sólo el **9.1%** que representa a 2 personas respondió que sólo a veces se da esa disposición para colaborar.

25. ¿El personal apoya a sus compañeras y compañeros para cumplir los objetivos institucionales?

22 respuestas



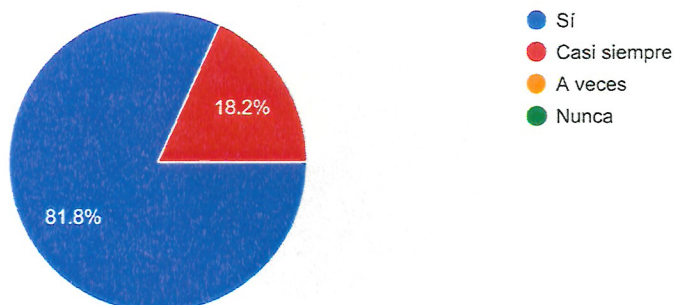
PREGUNTA 25: De un total de **22** personas participantes, el **81.8%** equivalente a **18** personas respondieron que, el personal si se apoya entre sí para cumplir objetivos institucionales; el **13.6%** que equivale a 3 personas, considera que casi siempre existe el apoyo, y sólo el **4.5%** que representa a 1 persona respondió que sólo a veces se apoyan entre sí.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a large 'N' and several illegible signatures.



26. En mi área se toman decisiones con imparcialidad y sin favoritismos.

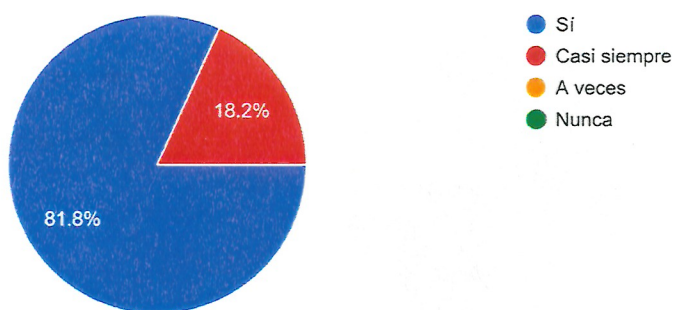
22 respuestas



PREGUNTA 26: De un total de **22** personas participantes, el **81.8%** equivalente a **18** personas respondieron que, las decisiones se toman con imparcialidad y sin favoritismos; y sólo el **18.2%** que equivale a 4 personas, considera que casi siempre las decisiones se toman de esta manera en las áreas.

27. Considero que el personal actúa con honestidad en el desarrollo de sus actividades.

22 respuestas



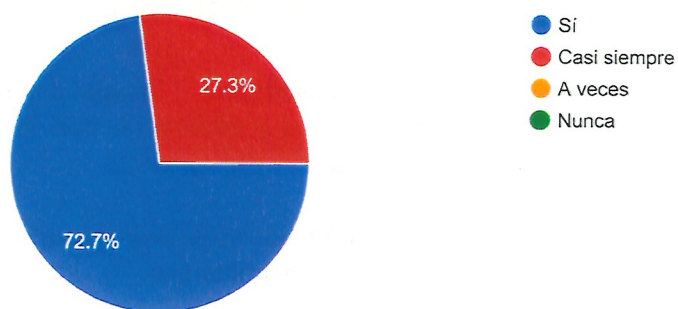
PREGUNTA 27: De un total de **22** personas participantes, el **81.8%** equivalente a **18** personas respondieron que, el personal actúa con honestidad en el desempeño de sus actividades; y sólo el **18.2%** que equivale a 4 personas, considera que casi siempre el personal lleva a cabo sus actividades con honestidad.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including a large 'Z' and several illegible signatures.



28. El desempeño del personal es congruente con los valores y principios establecidos en los códigos.

22 respuestas



PREGUNTA 28: De un total de 22 personas participantes, el 72.7% equivalente a 16 personas respondieron que, el desempeño del personal es congruente con los principios y valores que rigen el servicio público; y sólo el 27.3% que equivale a 6 personas, considera que casi siempre se da dicha congruencia con lo establecido en los códigos.

ANÁLISIS INTEGRAL DE RESULTADOS OBTENIDOS

En este apartado se presenta el análisis de los resultados obtenidos, tanto de la evaluación de los Códigos, como de la encuesta del entorno laboral de la Dependencia, consolidando el porcentaje global de las respuestas positivas con las neutras, ya que no implican una connotación negativa, sino que las mismas enfatizan la honestidad y el reconocimiento de que aún se requiere el fortalecimiento de las acciones enfocadas en la mejora continua.

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, derivados de los 22 formularios resueltos:

Evaluación de los Códigos	POSITIVAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 1	19	86.4	3	13.6
Pregunta 2	21	95.5	1	4.5
Pregunta 3	20	90.9	2	9.1



Pregunta 4	19	86.4	3	13.6
Pregunta 5	21	95.5	1	4.5
Pregunta 6	19	86.4	3	13.6
Pregunta 7	21	95.5	1	4.5
Total	140		14	

En la sección “Evaluación de los Códigos” compuesta por 7 preguntas, se obtuvieron **140 respuestas positivas** de un total de **154**, lo que indica que el **90.90%** del personal manifestó un alto nivel de conocimiento del contenido de ambos Códigos.

Respecto a las respuestas negativas, se obtuvo un **9.09%** equivalente a **14 respuestas** en las que se observa la falta de conocimiento del contenido de dichos instrumentos.

Con lo anterior, se determina que es **mayor el porcentaje de conocimiento alcanzado** en esta sección, aunque con pequeño porcentaje por mejorar.

Clima laboral y cultura organizacional	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 8	16	72.7	3	13.6	3	13.6
Pregunta 9	19	86.4	3	13.6		
Pregunta 10	19	86.4	3	13.6		
Pregunta 11	22	100				
Pregunta 12	17	77.3	5	22.7		
Pregunta 13	20	90.9	1	4.5	1	4.5
Pregunta 14	12	54.5	7	31.8	3	13.6
Pregunta 15	13	59.1	8	36.4	1	4.5
Pregunta 16	20	90.9	2	9.1		
Pregunta 17	17	77.3	3	13.6	2	9.1
Pregunta 18	18	81.8	4	18.2		
Pregunta 19	18	81.8	3	13.6	1	4.5
Pregunta 20	19	86.4	2	9.1	1	4.5
Pregunta 21	17	77.3	4	18.2	1	4.5
Pregunta 22	16	72.7	4	18.2	2	9.1
Pregunta 23	16	72.7	4	18.2	2	9.1
Pregunta 24	17	77.3	3	13.6	2	9.1
Pregunta 25	18	81.8	3	13.6	1	4.5
Pregunta 26	18	81.8	4	18.2		



Clima laboral y cultura organizacional	POSITIVAS	%	NEUTRAS	%	NEGATIVAS	%
Pregunta 27	18	81.8	4	18.2		
Pregunta 28	16	72.7	6	27.3		
Total	366	79.22	76	16.45	20	4.32

En la sección “Clima laboral y cultura organizacional” compuesta por 21 preguntas, se obtuvieron **366 respuestas positivas** de un total de **462**, lo que indica que el **79.22%** del personal percibe un ambiente laboral de colaboración y comunicación entre áreas, reflejando un entorno abierto al diálogo y de libre expresión de ideas.

De igual forma, es preciso señalar que el **16.45%** que se obtuvo equivalente a **76 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 **4.32%** equivalente a **20** respuestas en esta sección.

Con lo anterior, se determina que el porcentaje alcanzado en la sección respecto a un ambiente laboral positivo es de **95.67%**, tomando en cuenta que existe un **4.32%** que deberá mejorarse.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos permiten reconocer avances, así como oportunidades de mejora en la dinámica interna de la Dependencia. En este marco, resulta pertinente impulsar acciones que favorezcan la interacción entre las áreas, fortalezcan el sentido de pertenencia institucional y motiven al personal a profundizar en el conocimiento de los principios y lineamientos que rigen la función pública. Asimismo, la promoción de prácticas que estimulen el liderazgo colaborativo y las relaciones laborales positivas contribuirá a un entorno de trabajo más armónico y eficiente.

Enrique Alberto Mohom Cámara
Presidente Suplente del Comité de Ética
Subdirector de Finanzas

Karla Concepción Cámara Arroyo
Secretaría Ejecutiva
Directora de Compilación Normativa, Archivo
e Igualdad de Género



CJ
GOBIERNO DEL ESTADO
DE CAMPECHE

INFORME RESULTADOS DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DE LOS CÓDIGOS DE ÉTICA Y DE CONDUCTA INSTITUCIONAL 2025

Adriana Enriquez Cú
Secretaría Técnica
Directora de Coordinación y Control de Gestión

Silvia Martina Zazueta Hernández
Primera Miembro Titular
Directora de Estudios Legislativos

Emmanuel Mouret Venegas
Suplente del Segundo Miembro Titular
Director General de lo Contencioso

Tania Verence García Moo
Tercera Miembro Titular
Analista adscrita a la Dirección de
Coordinación y Control de Gestión

Vanessa María Hernández Romero
Encargada del Despacho del Órgano Interno de Control

Estas firmas corresponden al Informe de resultados de la Encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional y Evaluación de los Códigos 2025.