

INFORME DE ACTIVIDADES 2024

**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**



GOBIERNO DEL ESTADO
2022 | 2027

CJPE

**CONSEJERÍA
JURÍDICA**

DEL PODER EJECUTIVO

CONTENIDO

- Antecedentes
- Marco normativo
- Sesiones Ordinarias y Extraordinarias.
- Programa Anual de Trabajo 2024.
- Apartado del COEPCI en la Página Web de la Consejería.
- Correo electrónico del COEPCI.
- Medidas correctivas y/o afirmativas en favor de la cultura de ética;
- Medidas de difusión del COEPCI.
- Cuestionario diagnóstico.
- Recepción de delaciones.

DIRECTORIO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. VERÓNICA MAY VILLANUEVA
PRESIDENTA DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. FANNY GUADALUPE ESPINOSA GONZÁLEZ
SECRETARIA EJECUTIVA DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. SERGIO ARTURO RAMÍREZ MOXCA
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. CARLOS GARCÍA TORRES
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. LUIS ARMANDO HIDALGO GUILLEN
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. ERICK ANDRÉS DE LA CRUZ XOOL
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. LIC. VERONICA CAMPOS SOLÍS
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO



C. JULIO CÉSAR SALGADO SANGRI
INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

ANTECEDENTES

- En cumplimiento con los Lineamientos establecidos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, se procede a comunicar que, a partir del 18 de septiembre de 2023, se ha formalmente constituido e instalado el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo. Este Comité tiene como propósito primordial velar por el cumplimiento de los principios éticos y prevenir posibles situaciones de conflicto de interés dentro del ámbito de sus competencias, asegurando así la transparencia y la integridad en la toma de decisiones y en el ejercicio de las funciones públicas.



MARCO NORMATIVO

- Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.
- Bases para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica.
- Estrategia para la Difusión Interna del Código de Ética y los Códigos de Conducta.
- Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo

FUNCIONES

- Enriquecer y validar la propuesta del Código de Conducta, para ser presentada a la persona Titular de la institución, para su aprobación.
- Fortalecer y validar la propuesta del PROEI de la Institución, considerando los señalamientos por desvíos de recursos recibidos, para ser puestos a consideración de la persona Titular de la dependencia o entidad, para su aprobación.
- Supervisar la operación del PROEI, y emitir las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.
- Proponer controles y actividades para administrar adecuadamente los riesgos por actos de corrupción en la dependencia o entidad.
- Establecer, difundir y operar líneas de atención a los señalamientos por incumplimientos a los Códigos de ética, de Conducta y Lineamientos específicos o protocolos en materia de ética e integridad para el ejercicio de la función pública.
- Recibir y dar tratamiento a los señalamientos por incumplimiento a los Códigos de Ética, de Conducta y Lineamientos específicos o protocolos en materia de ética e integridad, acorde al procedimiento de determine la Secretaría.
- Establecer las bases para su integración y funcionamiento del Comité, en términos de lo previsto en los Lineamientos Generales.
- Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo que contendrá cuando menos: los objetivos, metas y actividades específicas que tenga previsto realizar, así como enviar una copia del mismo a la Unidad, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.
- Vigilar la aplicación y cumplimiento del Código de Ética y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- Determinar conforme los criterios que establezca la Unidad los indicadores de cumplimiento de los Códigos de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad, así como el método para medir y evaluar anualmente los resultados obtenidos. Los resultados y su evaluación se difundirán en la página de internet de la dependencia o entidad
- Participar con la Unidad en la evaluación de cumplimiento del Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad.
- Establecer y difundir el procedimiento de recepción y atención de los incumplimientos al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública.
- Formular observaciones y recomendaciones en el caso de acusación o denuncia derivadas del incumplimiento al Código de Ética, de Conducta y las Reglas de Integridad, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y que se harán del conocimiento del o los servidores públicos involucrados y de sus superiores jerárquicos.
- Formular sugerencias al COCODI, o su equivalente, para modificar proceso o tramos de control en las unidades administrativas o áreas, en la que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- Difundir y promover los contenidos del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta.
- Fomentar acciones permanentes para impulsar el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, y los demás principios y valores contenidos en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta, que permitan a los servidores públicos identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deban observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- Promover en coordinación con la Unidad, programas de capacitación y sensibilización en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, entre otras.
- Dar vista al órgano interno de control o su equivalente de la dependencia o entidad de las conductas de los servidores públicos que puedan constituir responsabilidades administrativas en términos de la normatividad aplicable en la materia
- Otorgar reconocimiento a premios a instituciones, áreas o personas que promuevan acciones o que realicen aportaciones que puedan implementarse para reforzar la cultura de la ética y la integridad entre los servidores públicos.
- Preservar en el mes de enero al titular de la dependencia o entidad y a la Unidad, así como al COCODI durante la primera sesión del ejercicio fiscal siguiente, un informe anual de actividades.
- El Comité proveerá acciones a favor de la integridad, para desalentar la incidencia de conductas discriminatorias, no éticas, conflictos de interés y actos de corrupción.

1º Sesión Ordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las diez horas con diez minutos, del día martes veinte de febrero del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, convocados, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Primera Sesión Ordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión
2. Aprobación del orden del día
3. Ratificación del Acta de la Tercera Sesión Ordinaria 2023
4. Seguimiento de acuerdos
5. Seguimiento a delaciones
6. Presentación y validación del Informe Anual 2023
7. Presentación y aprobación del Programa Anual de Trabajo 2024
8. Presentación del Programa de Ética e Integridad
9. Asuntos generales
10. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión
11. Clausura de la Sesión

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Primera Sesión Ordinaria 2024; menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

Al finalizar, sede el uso de la voz a la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para el desahogo del siguiente punto del orden del día.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INSTALACIÓN DE LA SESIÓN.

En uso de la voz la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, por lo que solicita a la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de

2º Sesión Ordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las once horas con dos minutos, del día miércoles catorce de agosto del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, convocados, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Segunda Sesión Ordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Declaración de quórum legal e inicio de sesión
- II. Aprobación del orden del día
- III. Ratificación del Acta de la Primera Sesión Ordinaria 2023
- IV. Seguimiento de acuerdos
- V. Seguimiento a delaciones
- VI. Avances del Programa 2024
- VII. Avances del Programa de Ética e Integridad.
- VIII. Resultados de la Encuesta de Conocimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo
- IX. Asuntos generales
- X. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión
- XI. Clausura de la Sesión.

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Segunda Sesión Ordinaria 2024; menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

Al finalizar, sede el uso de la voz a la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para el desahogo del siguiente punto del orden del día.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INSTALACIÓN DE LA SESIÓN.

En uso de la voz la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, por lo que solicita a la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de

3° Sesión Ordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las diez horas con diez minutos, del día miércoles veinte de noviembre del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, convocados, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Tercera Sesión Ordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Declaración de quórum legal e inicio de sesión
- II. Aprobación del orden del día
- III. Ratificación del Acta de la Segunda Sesión Ordinaria 2024
- IV. Seguimiento de acuerdos
- V. Seguimiento a delaciones
- VI. Avances del Programa 2024
- VII. Avances del Programa de Ética e Integridad
- VIII. Resultados del Diagnóstico de Riesgos.
- IX. Asuntos generales
- X. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión
- XI. Clausura de la Sesión

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Tercera Sesión Ordinaria 2024; menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

Al finalizar, sede el uso de la voz a la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para el desahogo del siguiente punto del orden del día.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INSTALACIÓN DE LA SESIÓN.

En uso de la voz la C. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, por lo que solicita a la C. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, tenga a bien realizar la declaratoria de quórum legal e instalación de la sesión.

4º Sesión Ordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las once horas, del día viernes seis de diciembre del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Segunda Sesión Extraordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión.
2. Aprobación del orden del día.
3. Presentación de la renuncia de la Licda. Janete Pérez Garrido.
4. Presentación de la Licda. Verónica May Villanueva como Presidenta del Comité.
5. Presentación del modelo de Carta Compromiso del Código de Conducta.
6. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión.

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Segunda Sesión Extraordinaria 2024; así mismo, menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INICIO DE SESIÓN.

En uso de la voz la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, procede a declarar formalmente instalada la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, siendo las once horas con diez minutos del día viernes seis de diciembre del dos mil veinticuatro, manifestando que los acuerdos que emanen de esta sesión tendrán plena validez.

PUNTO NÚMERO DOS. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

A continuación, la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, da lectura al orden del día:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión.
2. Aprobación del orden del día.

1º Sesión Extraordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las diez horas, del día lunes veinte de mayo del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Primera Sesión Extraordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión.
2. Aprobación del orden del día.
3. Cambio de empleo del C. Julio César Uh Samos, integrante del COEPCI.
4. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión.
5. Clausura de la sesión.

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la Licda. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Primera Sesión Extraordinaria 2024; así mismo, menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INICIO DE SESIÓN.

En uso de la voz la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, por lo que solicita a la Licda. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, tenga a bien realizar la declaratoria de quórum legal e instalación de la sesión.

La Licda. Janete Pérez Garrido, Presidenta del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, procede a declarar formalmente instalada la Primera Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, siendo las diez horas con dos minutos del día del día lunes veinte de mayo del dos mil veinticuatro, manifestando que los acuerdos que emanen de esta sesión tendrán plena validez.

PUNTO NÚMERO DOS. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

A continuación, la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, da lectura al orden del día:

2º Sesión Extraordinaria

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las once horas, del día viernes seis de diciembre del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Segunda Sesión Extraordinaria 2024, convocada por la Presidenta del Comité en mención, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión.
2. Aprobación del orden del día.
3. Presentación de la renuncia de la Licda. Janete Pérez Garrido.
4. Presentación de la Licda. Verónica May Villanueva como Presidenta del Comité.
5. Presentación del modelo de Carta Compromiso del Código de Conducta.
6. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la sesión.

BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Segunda Sesión Extraordinaria 2024; así mismo, menciona que esta sesión está enmarcada en las disposiciones previstas en los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

PUNTO NÚMERO UNO. DECLARACIÓN DEL QUÓRUM LEGAL E INICIO DE SESIÓN.

En uso de la voz la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, informa al pleno de la reunión, que habiéndose efectuado el registro de asistencia de todas las personas integrantes de este Comité, se cuenta con Quórum Legal para llevar a cabo la sesión, procede a declarar formalmente instalada la Segunda Sesión Extraordinaria del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, siendo las once horas con diez minutos del día viernes seis de diciembre del dos mil veinticuatro, manifestando que los acuerdos que emanen de esta sesión tendrán plena validez.

PUNTO NÚMERO DOS. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

A continuación, la Mtra. Fanny Guadalupe Espinoza González, Secretaria Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica, da lectura al orden del día:

ORDEN DEL DÍA

1. Declaración de quórum legal e inicio de sesión.
2. Aprobación del orden del día.

1era Reunión de la Comisión Redactora

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las nueve horas con un minuto, del miércoles cuatro de diciembre del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran la Comisión Redactora del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, convocados conforme al punto tres de la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Primera Reunión de Trabajo de la Comisión Redactora, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Bienvenida y exposición de motivos.
- II. Presentación de los aspectos relevantes para la elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.
- III. Presentación de los resultados del Diagnóstico de Riesgos.
- IV. Integración del borrador del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.
- V. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la reunión de trabajo.
- VI. Clausura de la reunión.

PUNTO NÚMERO UNO. BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz el Licdo. Luis Armando Hidalgo Guillen, vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Primera Reunión de Trabajo de la Comisión Redactora; menciona que esta reunión está enmarcada en las disposiciones previstas en la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo. Al terminar, cede el uso de la voz a la Licda. Claudia Verónica Campos Solís, vocal Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo para el desahogo del siguiente punto del orden del día.

PUNTO NÚMERO DOS. PRESENTACIÓN DE LOS ASPECTOS RELEVANTES PARA LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO.

A continuación, la Licda. Claudia Verónica Campos Solís, vocal Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo procede a realizar la presentación de la Guía, explicando detalladamente a las y los integrantes de la Comisión Redactora los aspectos fundamentales relacionados con el contenido, la estructura y los procedimientos que deben seguirse para la correcta presentación del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.

PUNTO NÚMERO TRES. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE RIESGOS.

2da Reunión de la Comisión Redactora

En la ciudad de Chetumal, capital del Estado de Quintana Roo, siendo las once, del miércoles nueve de diciembre del dos mil veinticuatro, reunidos en la Sala de Juntas de la Consejería Jurídica, quienes integran la Comisión Redactora del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, convocados conforme al punto tres de la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo, para llevar a cabo la Segunda Reunión de Trabajo de la Comisión Redactora, de conformidad con el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

- I. Bienvenida y exposición de motivos.
- II. Presentación de la propuesta del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.
- III. Lectura y aprobación de los acuerdos tomados durante la reunión de trabajo.
- IV. Clausura de la reunión.

PUNTO NÚMERO UNO. BIENVENIDA Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

En uso de la voz el Licdo. Luis Armando Hidalgo Guillen, vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, ofrece palabras de bienvenida a las y los integrantes que asistieron a esta Primera Reunión de Trabajo de la Comisión Redactora; menciona que esta reunión está enmarcada en las disposiciones previstas en la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo. Al terminar, cede el uso de la voz a la Licda. Claudia Verónica Campos Solís, vocal Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo para el desahogo del siguiente punto del orden del día.

PUNTO NÚMERO DOS. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO.

La Licenciada Claudia Verónica Campos Solís, en su calidad de Vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, informa que, en cumplimiento de los procedimientos establecidos, se envió por correo electrónico a los miembros de la Comisión el borrador del Código de Conducta. Asimismo, en cumplimiento del acuerdo COEPCICJPE/IISE2024/ACUERDO 3, el Comité aprobó la Carta Compromiso del Código de Conducta, la cual fue remitida para su inclusión como Anexo 1. Una vez transcurrido el plazo para la recepción de comentarios y observaciones, se procedió al análisis exhaustivo de las sugerencias recibidas e incorporaron los ajustes correspondientes. Como resultado, se presenta la versión final del documento, enriquecida con las observaciones y recomendaciones de los miembros de la Comisión, garantizando así un Código de Conducta revisado y alineado con los más altos estándares éticos.

Acto seguido, el Licdo. Luis Armando Hidalgo Guillen, vocal del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, solicita a quienes integran el Comité manifestar comentario u observación a lo antes expuesto y al no haber más intervenciones se procede con el siguiente punto del orden del día.

PLAN ANUAL DE TRABAJO 2024

El Plan Anual de Trabajo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés contempló un total de siete actividades programadas, de las cuales una se encuentra en estatus de cumplimiento parcial. Esta actividad corresponde a la elaboración del Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo. Sin embargo, cabe destacar que se ha atendido rigurosamente cada una de las etapas delineadas en la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo. En este sentido, durante la cuarta sesión ordinaria del Comité, se presentó el referido Código de Conducta, el cual fue debidamente discutido y aprobado bajo el acuerdo COEPCICJPE/IVSO2024/ACUERDO7. Dicho acuerdo formalizó la versión final del proyecto, la cual será remitida a la Coordinación de Situación Patrimonial de la Secretaría de la Contraloría y Evaluación del Sector Público (SECOES) para su correspondiente revisión.



Elaborar el Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.



Indicador	Eficacia					
Objetivo	Atender las delaciones presentadas ante el COEPCI.					
Meta	Atender oportunamente las delaciones que se presente ante el COEPCI durante el año 2024.					
Clave de la actividad	Actividad	Fecha		Medio de verificación	Factores de riesgo	Avances
		Inicio	Fin			
1.1	Registrar las denuncias que se reciban en el COEPCI, conforme a los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.	08/01/2024	31/12/2024	Formulario de registro de denuncias.	Ninguno	Concluido
1.2	Aplicar una encuesta digital de conocimiento y comprensión del Código de Ética a las personas servidoras públicas adscritas a la Consejería Jurídica.	24/06/2024	28/06/2024	Acta de la Sesión en la que se presenten los resultados del Diagnóstico.	Ninguno	Concluido

Indicador	Eficacia					
Objetivo	Activar el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica					
Meta	Realizar las actividades sustantivas del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Consejería Jurídica.					
Clave de la actividad	Actividad	Fecha		Medio de verificación	Factores de riesgo	Avances
		Inicio	Fin			
2.1	Llevar a cabo 4 sesiones ordinarias del COEPCI.	08/01/2024	31/12/2024	Acta de cada sesión que celebre el COEPCI 1era Sesión Ordinaria (15/01/2024) 2da Sesión Ordinaria (29/03/2024) 3era Sesión Ordinaria (31/07/2024) 4ta Sesión Ordinaria (29/11/2024)	Ninguno	Concluido
2.2	Aprobar el Programa de Trabajo Anual 2024	08/01/2024	29/03/2024	Programa Anual de Trabajo 2024 Acta de la Sesión de aprobación del Programa de Trabajo 2024	Ninguno	Concluido

Indicador	Eficacia					
Objetivo	Contar con el Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.					
Meta	Aprobar el Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo					
Clave de la actividad	Actividad	Fecha		Medio de verificación	Factores de riesgo	Avances
		Inicio	Fin			
3.1	Elaborar el Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.	08/01/2024	29/03/2024	Acta de la sesión en la que se apruebe Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo. Publicación en el Periódico Oficial del Estado.	Ninguno	En proceso de validación

Indicador	Eficacia					
Objetivo	Contar con un Programa de Ética e Integridad 2024 de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.					
Meta	Las personas servidoras públicas de la Consejería Jurídica conocen el Código de Ética.					
Clave de la actividad	Actividad	Fecha		Medio de verificación	Factores de riesgo	Avances
		Inicio	Fin			
4.1	Realizar las gestiones necesarias para que el 100% de las personas servidoras públicas adscritas a la Consejería Jurídica tomen el Curso de Ética en la Administración Pública del Poder Ejecutivo, ofertado en la Página de capacitación de SEFIPLAN.	01/03/2024	31/12/2024	Constancias de participación del Curso de Ética en la Administración Pública del Poder Ejecutivo de las personas servidoras públicas adscritas a la Consejería Jurídica.	Ninguno	Concluido
4.2	Estrategia de difusión de contenido gráfico o visual del Programa de Ética y Código de Conducta.	01/03/2024	31/12/2024	Publicación en la página web de la Consejería Jurídica.	Ninguno	Concluido

APARTADO DEL COEPCI EN LA PÁGINA WEB.

Se gestionó un apartado del COEPCI en la Página Web de la Consejería con el propósito de difundir entre los colaboradores y a la ciudadanía en general, todas las actividades e información que se llevan a cabo por parte del Comité en el período de su gestión.

The screenshot displays the website interface with three main navigation tabs: TRÁMITES Y SERVICIOS, NOTICIAS CGC, and TRANSPARENCIA. Under TRÁMITES Y SERVICIOS, there is a link for 'Presupuestal con base en la MML' and 'FESIPPRES 2023'. The NOTICIAS CGC tab is active, showing four columns of news items:

- Comité de Control y Desempeño Institucional COCODI:**
 - Acta de reinstalación del COCODI
 - Acta de la primera sesión ordinaria del COCODI
 - Acta primera sesión extraordinaria COCODI
 - Programa anual de trabajo 2023 COCODI
 - Lineamientos para la Integración y Funcionamiento del Comité
 - Estrategia de Capacitación en Materia de Control Interno y Riesgos
 - Metodología para determinar el estado que guarda el Sistema de Control Interno
 - Normas Generales de Control Interno
 - Políticas de la Administración de Riesgos
- Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés COEPCI:**
 - Actas de sesión del COEPCI
 - Acta de la primera sesión extraordinaria del COEPCI
 - Formato Delación
 - Directorio del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
 - Posicionamiento de Cero Tolerancia a Actos de Corrupción
 - Acta de la Primera Sesión Ordinaria
 - Acta segunda sesión extraordinaria 2023
 - Programa anual de trabajo 2023
 - Código de Ética
- Comité Institucional para la Igualdad de Género CIIG y Subcomité Interno contra el Hostigamiento y Acoso Sexual SIHAS:**
 - Pronunciamento CERO TOLERANCIA
- Comité de Transparencia:**
 - Integrantes del Comité de Transparencia

CARTAS COMRPOMISO

A fin de cumplir con la suscripción de las Cartas Compromiso del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Se compilaron, se recibieron un total de 28 cartas compromiso de cumplimiento.



CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL PODER EJECUTIVO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS.

Enterado(a) que el ejercicio de la función pública debe apegarse a los Principios de Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Economía, Disciplina, Profesionalismo, Objetividad, Rendición de Cuentas, Competencia por Mérito, Integridad, Equidad e Igualdad, así como los Valores Éticos de Respeto, Liderazgo, Cooperación, Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico, Interés Público, Igualdad y no discriminación, Equidad de género, Principios y Valores que se definan en el Código de Ética, así como los Compromisos previstos y Reglas de Integridad establecidas en el mismo, manifiesto que me desempeño como persona servidora pública en la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo y que he leído íntegramente el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al que he tenido acceso a través de diferentes medios impresos o electrónicos y que comprendo cabalmente el alcance y contenido del mismo.

Dicho Código establece el marco ético y la guía de actuación que estoy obligado(a) a cumplir en el desarrollo consuetudinario de mis funciones y mis relaciones con la ciudadanía, con todos mis compañeros y todas mis compañeras, con independencia del nivel jerárquico, para que prevalezca una conducta digna y responsable apegada a los valores humanos en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en la adecuada atención de las demandas de la sociedad quintanarroense.

Manifiesto mi compromiso de cumplir y vigilar la plena observancia de los Principios, Valores, Compromisos y Reglas de Integridad, señalados en el Código de Ética que será el instrumento de trabajo que utilizaré y consultaré en mi actuación cotidiana para crear un mejor ambiente de trabajo dentro de esta Institución.

Nombre: Ana Luisa Parrao Guzmán

Cargo: Secretaria Técnica Director Social



GOBIERNO DEL ESTADO
2022 | 2027

CJPE
CONSEJERÍA
JURÍDICA
DEL PODER EJECUTIVO

CORREO INSTITUCIONAL

El correo electrónico institucional del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (COEPCI) es coepci.cjpe@qroo.gob.mx, el cual fue habilitado con el propósito explícito de recibir y atender cualquier delación relacionada con conductas de los miembros del personal que pudieran contravenir el Código de Ética y de Conducta, las Reglas de Integridad y demás normas que rigen las actividades de dicho Comité.

Este canal de comunicación se mantuvo abierto y disponible durante todo el año, con el compromiso de garantizar que cualquier persona pudiera hacer uso del mismo para reportar posibles infracciones o irregularidades de manera confidencial. A pesar de la apertura constante de este medio y su disponibilidad continua, se informa que no se recibió ninguna delación a lo largo del periodo en cuestión. Esta situación refleja, en principio, la ausencia de reportes relacionados con posibles faltas éticas o de conducta dentro del personal bajo la jurisdicción del Comité, lo cual es indicativo, en gran medida, del cumplimiento de los estándares establecidos.



MEDIDAS AFIRMATIVAS, CORRECTIVAS EN FAVOR DE Y/O LA CULTURA DE ÉTICA

El 07 de diciembre de 2023 se solicitó a la Dirección de Administración y Finanzas a través del Oficio Número **CJPE/COEPCI/027/XII/2023**;

la solicitud para la adquisición e instalación de 1 buzón para quejas y sugerencias al COEPCI; mismo que deberán ubicarse en espacios de alta afluencia de paso de los trabajadores para mejor visibilidad. EN PROCESO.

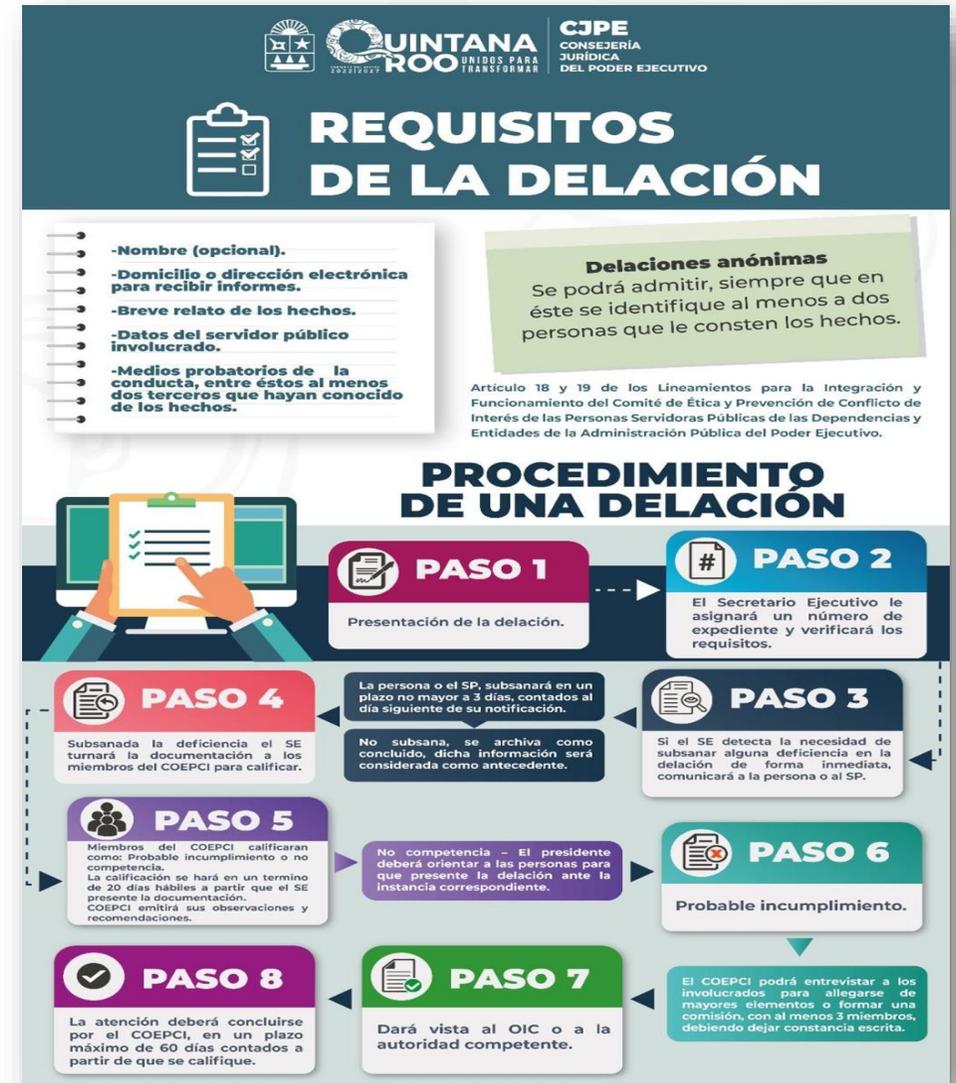


MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL COEPCI

Con el objetivo de facilitar el proceso de emisión de delaciones, se diseñó y publicó un **flujograma visual** detallado que explica de manera clara y accesible los pasos a seguir para presentar una denuncia.

Este flujograma estuvo disponible en la página web oficial, ofreciendo así una herramienta gráfica que orienta a los usuarios sobre el procedimiento adecuado para reportar conductas que contravengan el Código de Ética, las Reglas de Integridad y las normas aplicables al Comité.

Enlace: <https://cjpe.qroo.gob.mx/comite-de-etica-y-prevencion-de-conflicto-de-interes-coepci-2/>

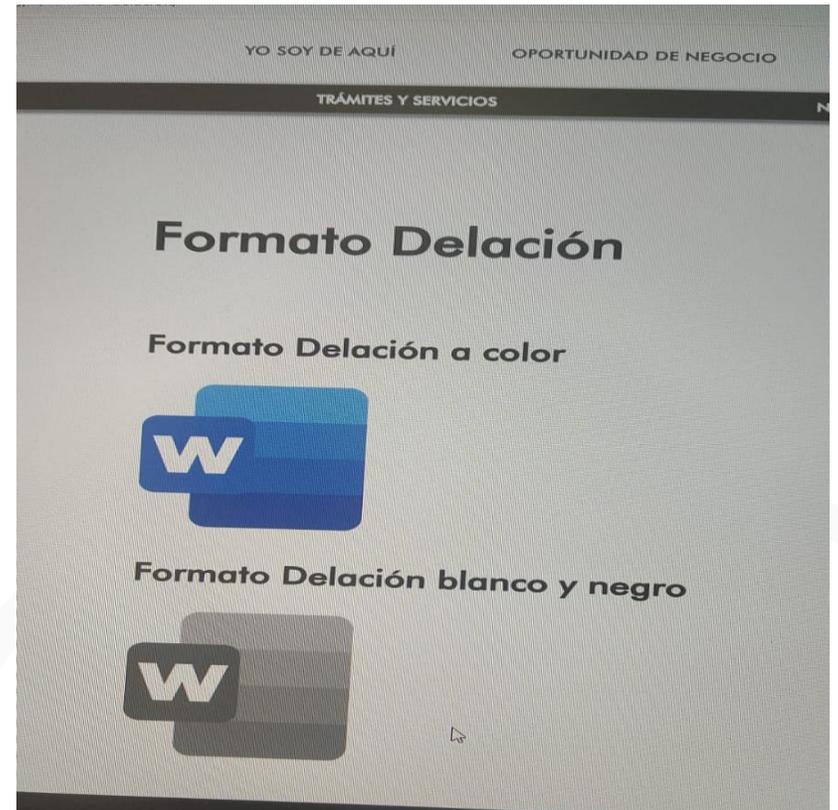


MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL COEPCI

Además, en la misma página web se publicó información relevante respecto al procedimiento para presentar delaciones, asegurando que el proceso fuera lo más transparente y sencillo posible para cualquier persona que deseara hacer uso de este canal.

Este esfuerzo refleja el compromiso del Comité con la accesibilidad, la claridad y el fortalecimiento de los mecanismos de rendición de cuentas dentro de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.

Enlace:
<https://cjpe.qroo.gob.mx/formato-delacion/>



MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL COEPCI

Se implementó una **campana anual de difusión** del **Código de Ética** con el objetivo de promover, difundir y afianzar los principios, valores y reglas de integridad establecidos en dicho código entre todo el personal de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo. Para garantizar la efectividad y alcance de esta campaña, se diseñó un **cronograma mensual** de actividades de difusión, el cual contempló una serie de acciones periódicas orientadas a reforzar el conocimiento y cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código.



MEDIDAS DE DIFUSIÓN DEL COEPCI

CAMPAÑAS



RENDICIÓN DE CUENTAS

Campaña de Difusión 2024 Cronograma

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Principios	Respeto a los derechos Humanos	Legalidad	Honradez	Lealtad	Imparcialidad	Eficiencia	Eficacia	Transparencia	Economía	Profesionalismo Objetividad	Rendición de Cuentas Competencia por mérito	Integridad y Equidad
Valores	Respeto	Liderazgo	Cooperación	Cuidado del entorno cultural y ecológico	Interés Público	Igualdad y no discriminación	Equidad de Género					
Reglas de integridad	Actuación, desempeño y cooperación con la integridad	Trámites y servicios	Recursos Humanos	Información Pública	Contrataciones Públicas	Programas Gubernamentales	Licencias, permisos, autorizaciones y concesiones	Administración de bienes muebles e inmuebles	Control Interno	Procesos de Evaluación	Procedimiento administrativo	



INFORME EJECUTIVO

Resultados de la Encuesta de Conocimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Presentación

Con el fin de dar cumplimiento al Plan Anual de Trabajo 2024, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, del 18 al 31 de diciembre del año 2024, invitó al personal a participar en la Encuesta de Conocimiento del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo.



Objetivo

Comprender el grado de apego del personal de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo respecto a los Principios, Valores y Compromisos del Servicio Público, así como a las reglas de Integridad contenidas en el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo. Para identificar tanto fortalezas como áreas de mejora que permitan el diseño de estrategias y acciones específicas para la internalización de una cultura ética y de responsabilidad en el ámbito del servicio público.

Integración



DATOS PERSONALES
7 REACTIVOS



GENERALIDADES
9 Preguntas



EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO
6 PREGUNTAS



EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO.
6 PREGUNTAS



DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO
4 PREGUNTAS



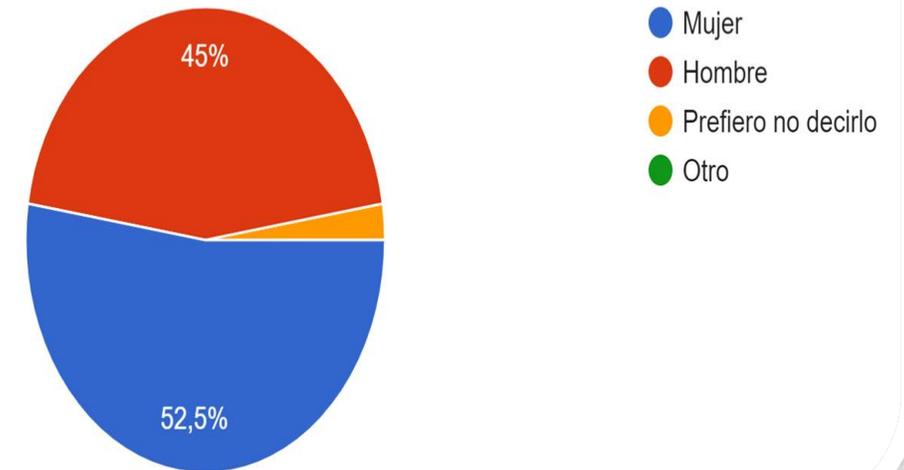


DATOS PERSONALES

DE 40 PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS, ES DECIR, EL 85% PARTICIPÓ EN LA ENCUESTA, 21 MUJERES (52.5%) Y 18 HOMBRES (45%). LO QUE REPRESENTA UN NIVEL DE CONFIANZA DE 90%, CON UN MARGEN DE ERROR DE 5%, POR LO QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS SON EXPLICATIVOS.

Sexo o género

40 respuestas

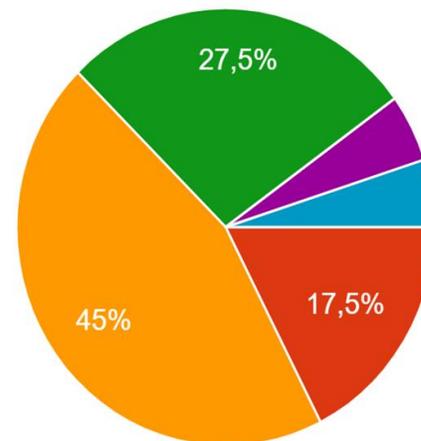




SE OBSERVAN LA PROLIFERACIÓN DE POBLACIÓN ADULTO JOVEN, DADO QUE LOS TRES GRANDES RANGOS DE EDAD PREDOMINANTES SON: 1. DE 31 A 40 AÑOS (45% DE LA POBLACIÓN TOTAL); 2. DE 41 A 50 AÑOS (27.5%) Y 3. DE 21 A 30 AÑOS (17.5%).

Edad

40 respuestas



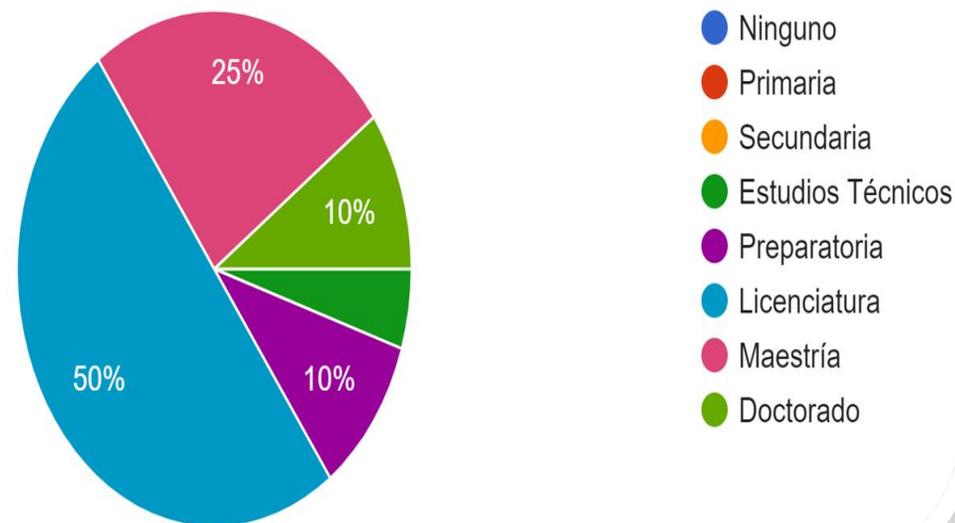
- 18 a 20 años
- 21 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años
- 51 a 60 años
- 61 a 70 años



PREDOMINA UN ALTO NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN, 50% DEL PERSONAL CUENTA CON NIVEL DE LICENCIATURA, 25% CUENTA CON ESTUDIOS DE MAESTRÍA, 10 CON ESTUDIOS DE DOCTORADO, EN TANTO 5% CON ESTUDIOS TÉCNICOS.

¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?

40 respuestas



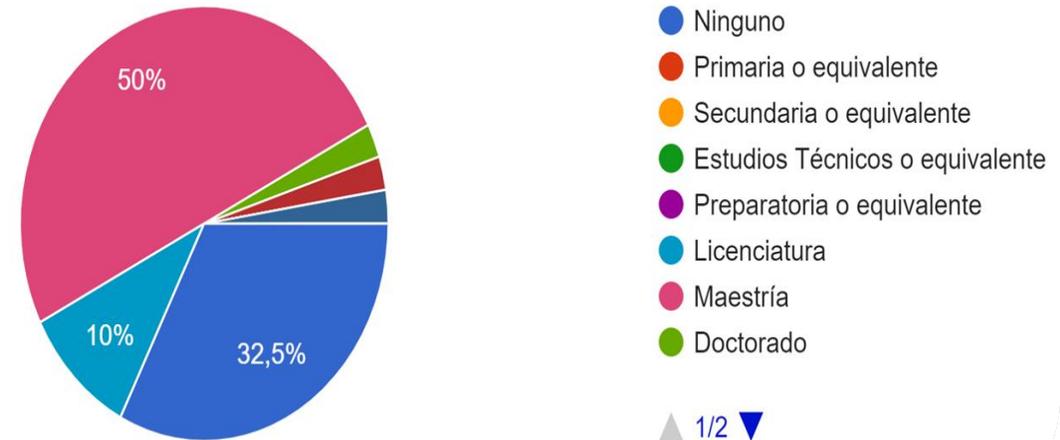


ACTUALMENTE 67.5% DEL PERSONAL SE ENCUENTRA REALIZANDO ALGÚN TIPO DE ESTUDIO. EN CONCORDANCIA CON LA PREGUNTA ANTERIOR, SE OBSERVA LA IMPORTANCIA QUE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS LE ASIGNAN A LA PROFESIONALIZACIÓN, ANTES Y DURANTE EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO PÚBLICO QUE LES PERMITAN ACTUAR CON EL MAYOR NIVEL DE EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD.

EN ESTE CONTEXTO, SE OBSERVA QUE 50% DEL PERSONAL SE ENCUENTRA CURSANDO EL GRADO DE MAESTRÍA Y 10% A NIVEL LICENCIATURA.

¿Qué tipo de estudios realiza actualmente?

40 respuestas

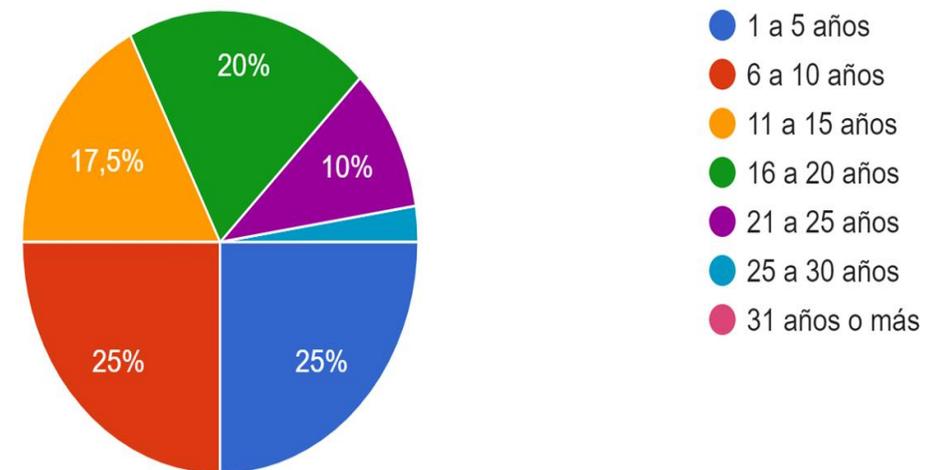


▲ 1/2 ▼

EXISTE UNA CONVERGENCIA GENERACIONAL ENTRE EL PERSONAL DE NUEVO INGRESO Y EL PERSONAL CON EXPERIENCIA PREVIA EN EL SERVICIO PÚBLICO, A PESAR DE QUE EXISTE UN PORCENTAJE IGUALITARIO DE 25%, ENTRE EL PERSONAL QUE CUENTA CON 1 A 5 AÑOS DE EXPERIENCIA Y DE 6 A 10 AÑOS, SE CUENTA CON PERSONAL DE EXPERIENCIA DE 16 A 10 AÑOS (20%), DE 11 A 15 AÑOS (17.5) Y DE 21 A 25 AÑOS (10%)

En total, ¿Cuántos años ha trabajado en el servicio público?

40 respuestas

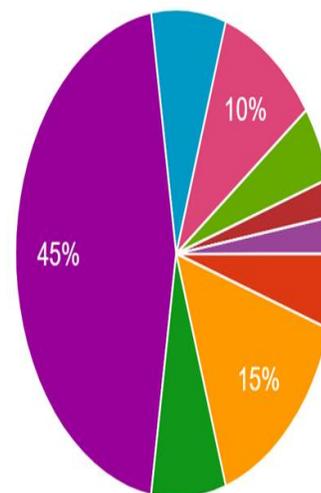




45% DEL PERSONAL OCUPA JEFATURAS DE DEPARTAMENTO, SEGUIDO LOS NIVELES DE DIRECCIONES CON UN 15% Y 10% A NIVEL DE ANALISTA PROFESIONAL.

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

40 respuestas



- Titular de la Consejería Jurídica del P...
- Viceconsejera (o)
- Director (a) de área u homólogo
- Secretario (a) Técnico (a) u homólogo
- Jefe (a) de Departamento u homólogo
- Asistente Ejecutivo (a)
- Analista Profesional
- Asistente Administrativo

▲ 1/2 ▼

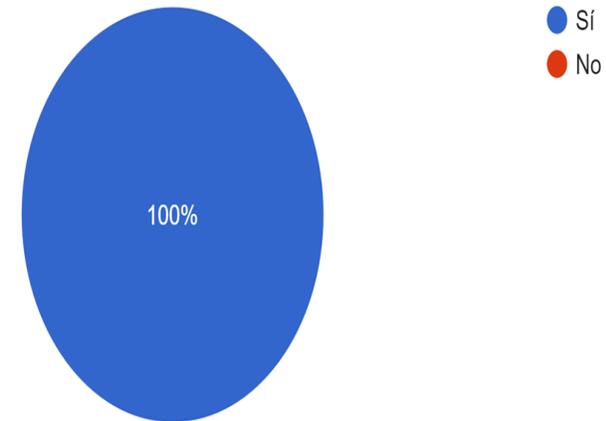


100% DEL PERSONAL ENCUESTADO
CONOCE EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS
PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE
LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE
LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL
PODER EJECUTIVO.

GENERALIDADES

1. ¿Conoce el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo?

40 respuestas

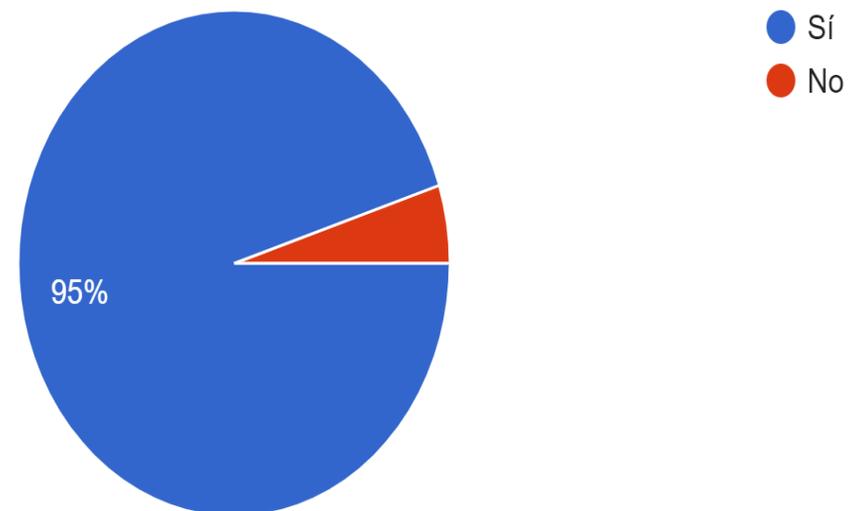


95% DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS CONSIDERAN QUE EL CÓDIGO DE ÉTICA ES CLARO, ENTENDIBLE Y UTILIZA UN LEGUAJE SENCILLO.

GENERALIDADES

2. ¿El Código de Ética es claro, entendible y con un lenguaje sencillo?

40 respuestas



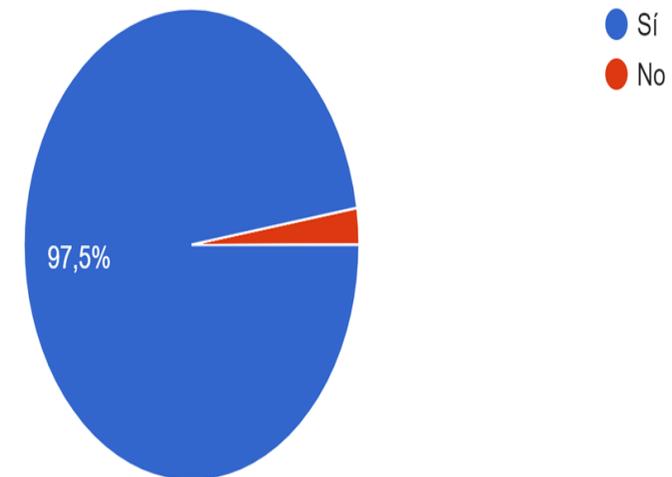


97.5% DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS RECONOCEN QUE EL CÓDIGO DE ÉTICA LES AYUDA A RECORDAR LOS PRINCIPIOS, VALORES Y COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO

GENERALIDADES

3. ¿El Código de Ética le ayuda a recordar los Principios, Valores y Compromisos del Servicio Público de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo?

40 respuestas



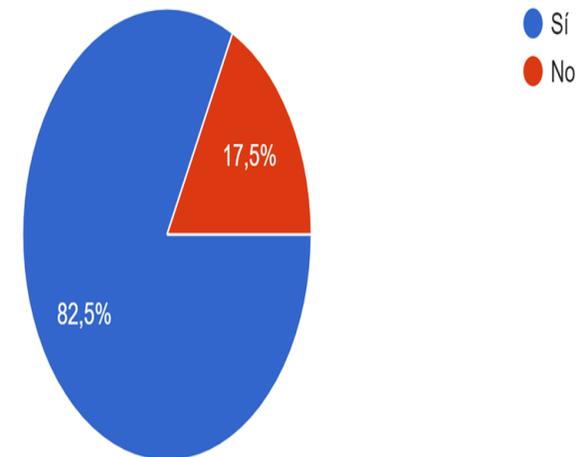


33 PERSONAS (82.5%) HAN FIRMADO LA CARTA COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA, ENTANTO 7 PERSONAS RECONOCEN NO HABERLO FIRMADO.

GENERALIDADES

4. ¿ Ha firmado la carta compromiso de cumplimiento del "Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Poder Ejecutivo?

40 respuestas



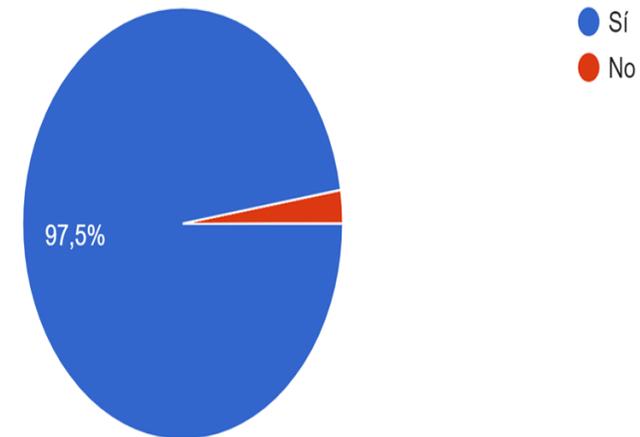


SE OBSERVA LA COHERENCIA DE CONTROL CON LA PREGUNTA 2, YA QUE 97.5% CONSIDERA QUE EL CÓDIGO DE ÉTICA ES APLICABLES EN SUS LABORES DEL SERVICIO PÚBLICO.

GENERALIDADES

5. ¿Considera que el Código de Ética es aplicable a sus labores diarias como persona servidora pública de la Administración Pública del Estado de Quintana Roo?

40 respuestas

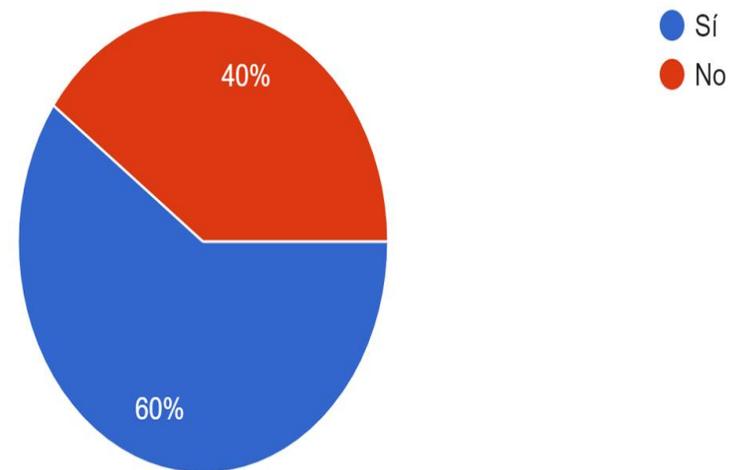


24 PERSONAS (60%) HA RECIBIDO CAPACITACIÓN EN MATERIA DE ÉTICA EN EL SERVICIO PÚBLICO, 16 PERSONAS (40%) SEÑALAN NO HABER RECIBO CAPACITACIÓN.

GENERALIDADES

6. ¿ Se le ha impartido capacitación en materia de ética en el servicio público?

40 respuestas



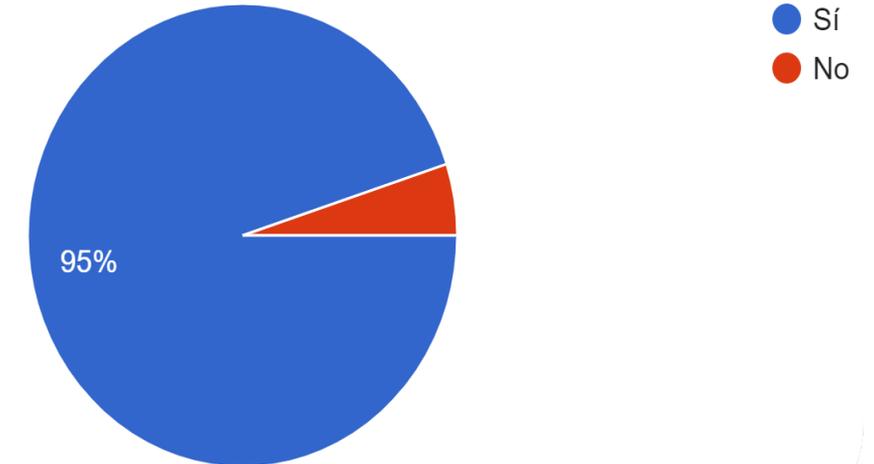


95% DEL PERSONAL SABE QUE EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE ENCUENTRA CONSTITUÍDO EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

GENERALIDADES

7. ¿ En su institución se encuentra constituido un Comité de Ética?

40 respuestas

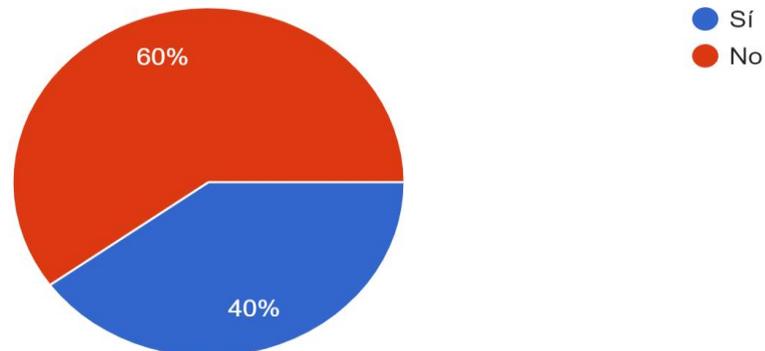


GENERALIDADES

LAS PREGUNTAS 8 Y 9 DE CONTROL, PUEDEN INFERIR CONFUSIÓN RESPECTO AL CÓDIGO DE ÉTICA, DADO QUE ACTUALMENTE SE TRABAJA EN LA ELABORACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ACORDE A LOS PROCESOS DE LA GUÍA PARA SU ELABORACIÓN.

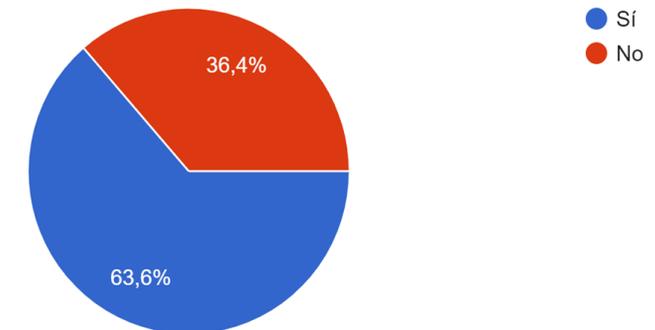
8. ¿En su Dependencia existe un Código de Conducta?

40 respuestas



9. ¿En caso de que la respuesta sea sí, ¿ el Código de Conducta le ayuda a recordar los compromisos que se deben seguir en su Dependencia o Entidad?

33 respuestas



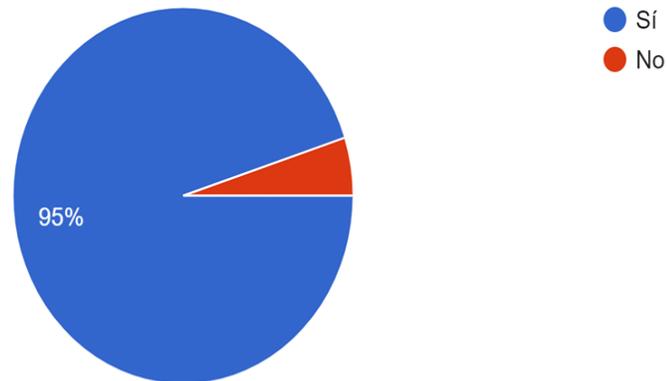


GENERALIDADES

EL 95% DE LAS PERSONAS CONSIDERAN QUE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO PLASMADOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA SON UNA GUÍA PARA CONOCER LAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LOS MISMOS, POR LO QUE DICHAS CONDUCTAS SE DEBEN EVITAR EN TODO MOMENTO.

10. ¿ Los Principios del Servicio Público plasmados en el Código de Ética son una guía para conocer las conductas contrarias a los mismos, p...ichas conductas se deben evitar en todo momento?

40 respuestas

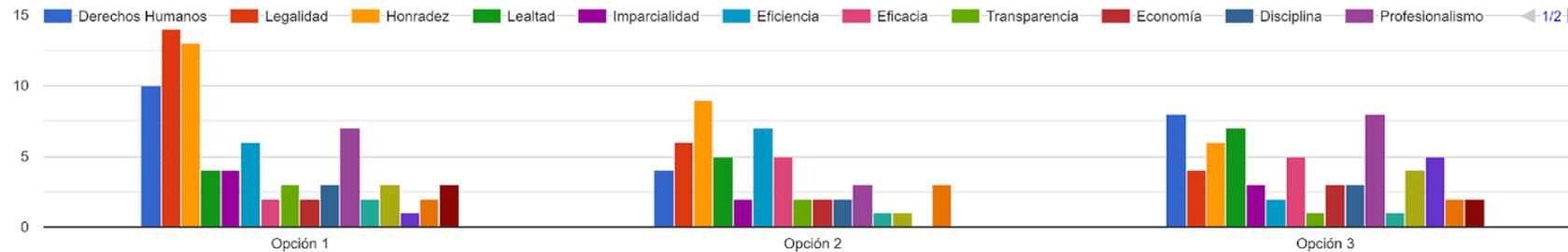




EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

96.9% DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA CONSIDERA QUE LOS PRINCIPIOS PLASMADOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA SON UNA GUÍA PARA CONOCER LAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LOS MISMOS Y LES ORIENTAN PARA EVITARLAS EN TODO MOMENTO. ASÍ, DETERMINARON QUE LOS PRINCIPIOS MÁS FRECUENTES APLICADOS EN SUS LABORES COTIDIANAS SON LA LEGALIDAD, HONRADEZ, LOS DERECHOS HUMANOS Y EL PROFESIONALISMO.

11. Del Código de Ética, indique 3 de los Principios del Servicio Público en función de la frecuencia que usted los aplica en sus labores cotidianas, en donde 1 es es más frecuente y 3 el de menor frecuencia.



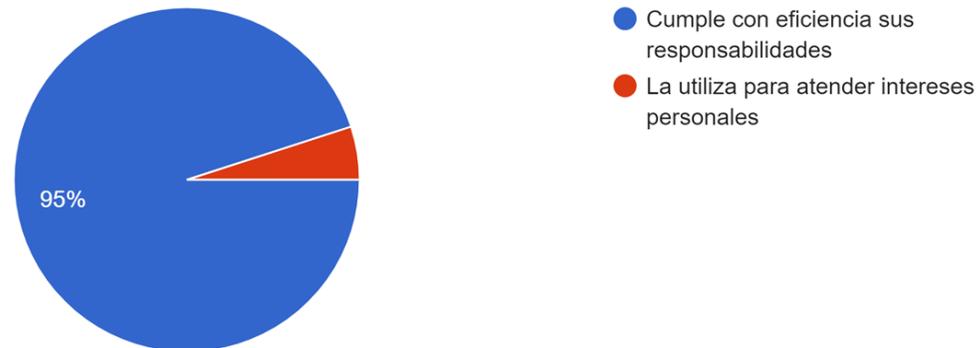


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

95% DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA CONSIDERA QUE EL PERSONAL DE SU DEPENDENCIA UTILIZA SU JORNADA LABORAL PARA CUMPLIR CON EFICIENCIA SUS RESPONSABILIDADES, UN 1% CONSIDERA QUE EL PERSONAL UTILIZA SU JORNADA LABORAL PARA ATENDER INTERESES PERSONALES.

12. ¿ Considera que el personal de su Dependencia utiliza su jornada laboral para cumplir con el eficiencia sus responsabilidades o la utiliza para atender intereses personales?

40 respuestas



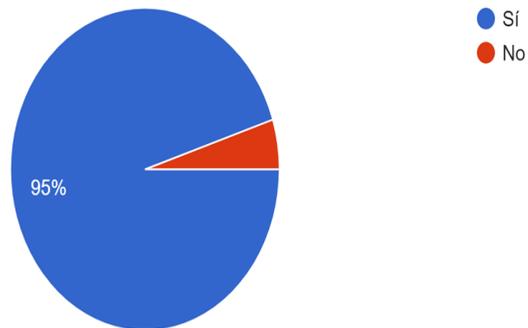


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

95% DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS CONSIDERA QUE EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE ACTÚA CON TRANSPARENCIA Y CON ESTRICTO APEGO A LAS LEYES, REGLAMENTOS Y DEMÁS DISPOSICIONES JURÍDICAS APLICABLES. EN TANTO, QUINCE PERSONAS (37.5%) SEÑALA TENER CONOCIMIENTO DE ALGÚN INCIDENTE EN EL QUE SE LE HA OTORGADO TRATO PREFERENCIAL A ALGUNA PERSONA INCUMPLIENDO EL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD.

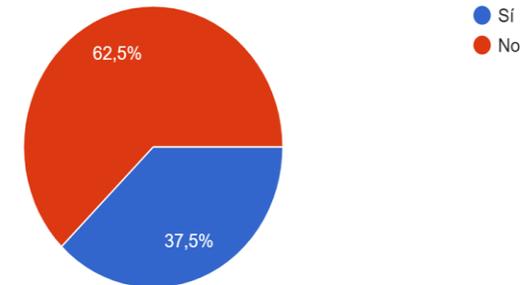
13. ¿Considera que en su dependencia se actúa con transparencia y con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas aplicables?

40 respuestas



14. ¿Tiene conocimiento de algún incidente en su Dependencia en el cual se haya otorgado un trato preferencial y privilegiado a una persona u or...iendo de esta manera el principio de imparcialidad?

40 respuestas



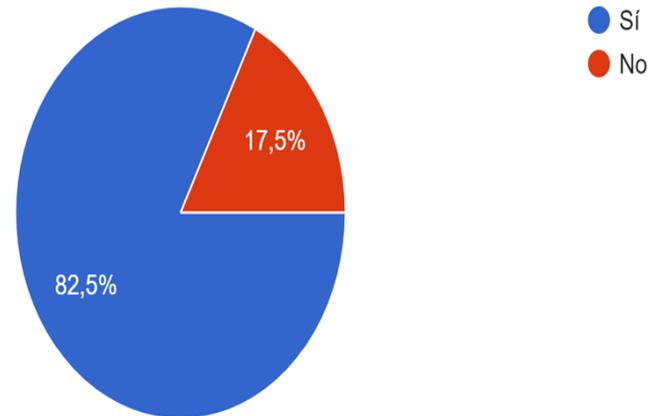


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

EN CONTRASTE, 82.5% INFIERE QUE EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE UTILIZAN LOS RECURSOS PÚBLICOS DE MANERA CORRECTA PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

15. ¿Considera que en su Dependencia se utilizan los recursos públicos de manera correcta para lograr los objetivos y metas de la administración pública del Estado de Quintana Roo?

40 respuestas



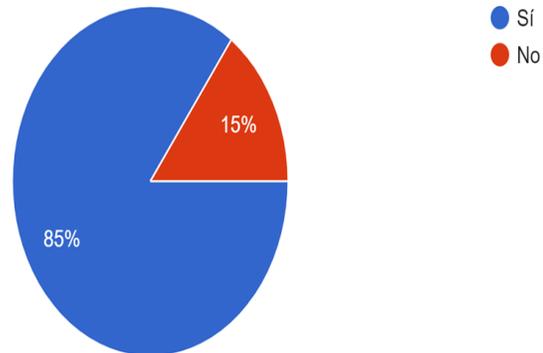


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO.

RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LOS VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA, 15% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE NO SON APLICADOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO. EN CONTRASTE, 95% CONSIDERA QUE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO SE APLICAN EN EL ÁREA DE TRABAJO EN LA EN EL QUE SE DESEMPEÑAN EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA.

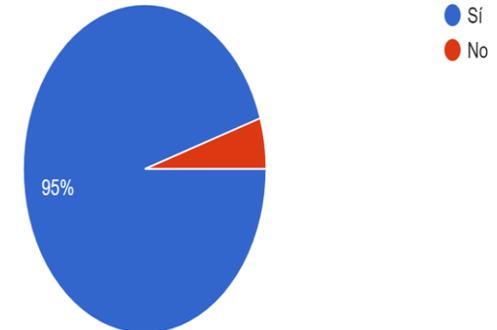
16. ¿ Los valores del Servicio Público plasmados en el Código de Ética se aplican en la administración pública de Quintana Roo?

40 respuestas



17. ¿Los valores del Servicio Público plasmados en el Código de Ética se aplican en su área de trabajo?

40 respuestas



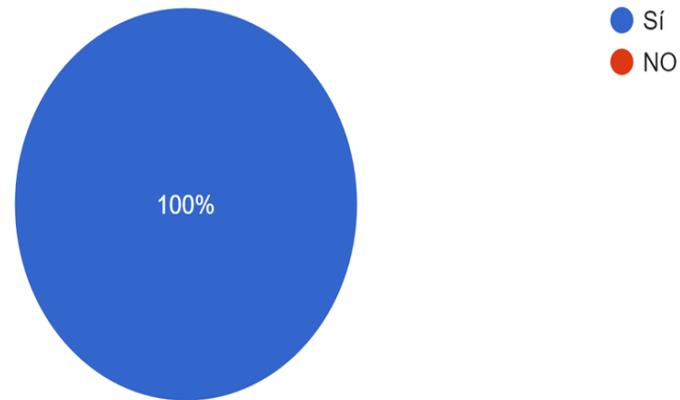


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO.

EL 100% DEL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑAN EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA APLICAN LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO PLASMADOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA.

18. ¿ En general en su desempeño laboral, usted aplica los valores del Servicio Público plasmados en el Código de Ética?

40 respuestas

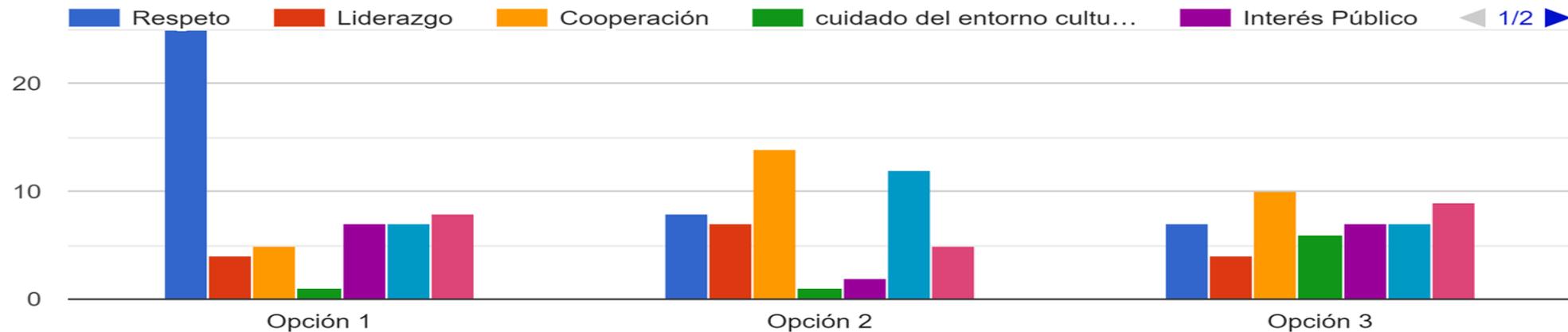




EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO.

EN CONCORDANCIA, 96.9% SEÑALA QUE EN SU DESEMPEÑO LABORAL APLICA LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO PLASMADOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA, Y SEÑALAN QUE LOS VALORES DE MAYOR FRECUENCIA APLICADOS CON EL RESPETO, LA COOPERACIÓN Y LA EQUIDAD DE GÉNERO.

19. Del Código de Ética, indique 3 de los 7 Valores del Servicio Público en función de la frecuencia que usted los aplica en sus labores cotidianas, en ... 1 es el más frecuente y 3 el de menor frecuencia.



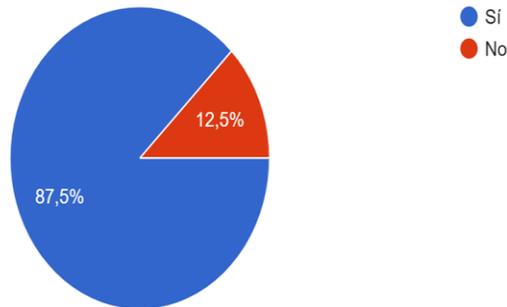


EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO.

87.5% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE ACTÚA BUSCANDO SIEMPRE ATENDER LAS NECESIDADES DE LA SOCIEDAD POR ENCIMA DE LOS INTERESES PARTICULARES. NO OBSTANTE, EL 90% DEL PERSONAL, CONSIDERA QUE EN EL ÁMBITO DE COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES SE GARANTIZA EL ACCESO IGUALITARIO PARA HOMBRES Y MUJERES A SERVICIOS, A LAS MISMAS CONDICIONES, POSIBILIDADES Y OPORTUNIDADES A LOS BIENES Y SERVICIOS PÚBLICOS, PROGRAMAS INSTITUCIONALES, Y A LOS EMPLEOS, CARGOS O COMISIONES GUBERNAMENTALES.

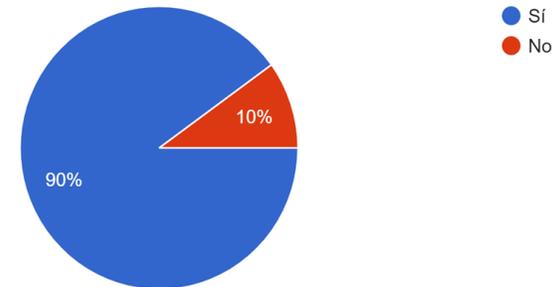
20. ¿ Considera que en su Dependencia se actúa buscando siempre atender las necesidades de la sociedad por encima de los intereses particulares?

40 respuestas



21. ¿ En su Dependencia, en el ámbito de sus competencias y atribuciones se garantiza que tanto mujeres como hombres accedan a las mismas con...empleos, cargos o comisiones gubernamentales?

40 respuestas



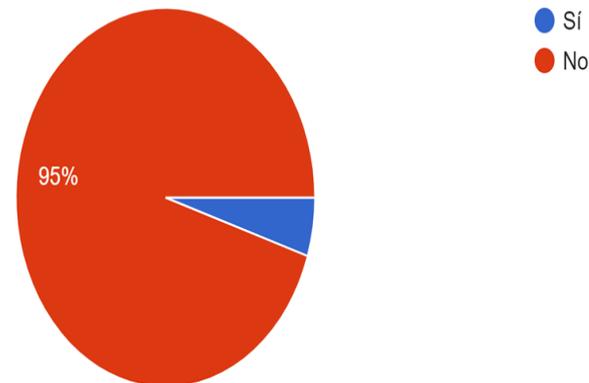


DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO.

POR CUANTO, A LAS DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO, 95% SEÑALAN DESCONOCER SI EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA SE HA PRESENTADO ALGUNA DENUNCIA POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA, EN TANTO 2 PERSONAS SEÑALAN CONOCER DE LA PRESENTACIÓN DE ALGUNA DENUNCIA, AUNQUE DESDE LA CREACIÓN DE LA INSTALACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS NO SE HAN RECIBIDO DELACIONES O DENUNCIAS AL RESPECTO.

22. ¿ Conoce si en su Dependencia se ha presentado alguna denuncia por incumplimiento al Código de Ética?

40 respuestas



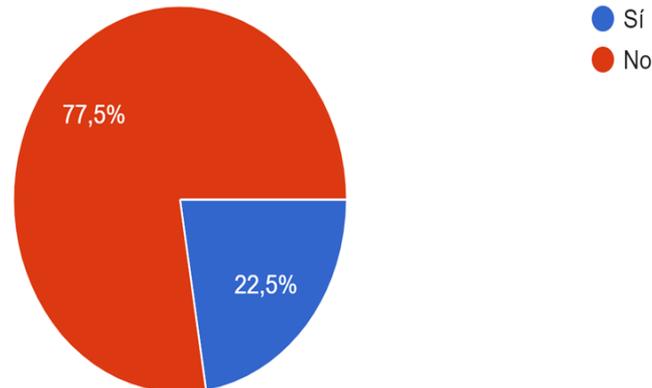


DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO.

77.5% DEL PERSONAL SEÑALARON DESCONOCER SI SE HAN PRESENTADO CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL O CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA, EN TANTO 9 PERSONAS (22.5%) SEÑALARON CONOCER DE DICHS CASOS. ES IMPORTANTE SEÑALAR, QUE, DESDE LA CREACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS, DEL COMITÉ INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DEL SUBCOMITÉ INTERNO DE HOSTIGAMENTO Y ACOSO SEXUAL, NO SE HAN PRESENTADO NINGÚN TIPO DE DENUNCIAS AL RESPECTO.

23. ¿ Tiene conocimiento si en su Dependencia, se han presentado casos de hostigamiento o acoso sexual, acoso laboral o cualquier forma de discriminación?

40 respuestas



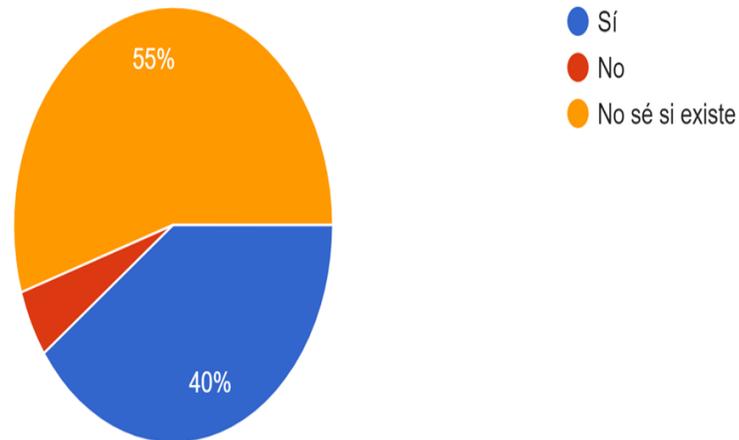


DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO.

EN CONTRASTE, 55% DEL PERSONAL ENCUESTADO SEÑALA NO SABER SI EXISTEN MECANISMOS FORMALES PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIA RELACIONADAS CON INFRACCIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA O DE CONDUCTA, EN TANTO 40% SEÑALANA CONOCER DE SU INSTALACIÓN, Y 5% SEÑALA QUE EN LA CONSEJERÍA JURÍDICA NO SE CUENTAN CON DICHS MECANISMOS.

24. ¿ La Dependencia ha establecido mecanismos formales para la presentación de denuncia relacionadas con infracciones al Código de Ética o al Código de Conducta?

40 respuestas



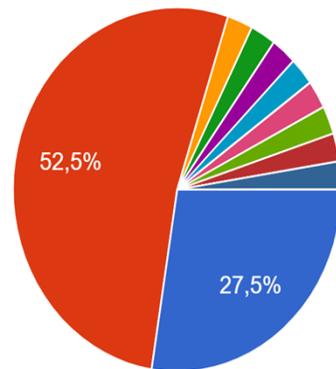


DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO.

EN RELACIÓN A PROPUESTAS DE MEJORA O SUGERENCIAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE CONDUCTA, 52.5% SEÑALAN COMO PREMISA PRINCIPAL LA MEJORA EN EL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN, SEGUIDA DEL 27.5% QUE CONSIDERA IMPROTANTE HACERLOS MÁS CLAROS Y SENCILLOS, 2.5% SEÑALA QUE NO SE DEBEN REALIZAR MODIFICACIONES, PLASMAR LOS PRINCIPIOS EN UN LUGAR VISIBLE, EN TANTO 2.5% SE DEBEN PLASMAR LOS PRINCIPIOS EN UN LUGAR MÁS VISIBLE EN EL ÁREA DE TRABAJO Y, EL MISMO PORCENTAJE CONSIDERA QUE CADA DETERMINADO TIEMPO SE DEBE RETOMAR REUNIONES PARA QUE CADA PARTICIPANTE EXPONGA SUS DUDAS.

25. ¿ Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para difundir el contenido del Código de Ética y Código de Conducta?

40 respuestas



- Hacerlo más claro y sencillo
- Mejorar el procedimiento de evaluación
- Difundirlo mediante infografías de fácil...
- ninguno
- Ninguna propuesta
- cursos
- Creo que debería ser más claro y sen...
- Agregar QR DE ACCESO en los oficios

▲ 1/2 ▼



INFORME EJECUTIVO

Resultados de la Encuesta de Conocimiento
Encuesta de Conocimiento de la Misión y
Visión de la Consejería Jurídica del Poder
Ejecutivo.

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Presentación

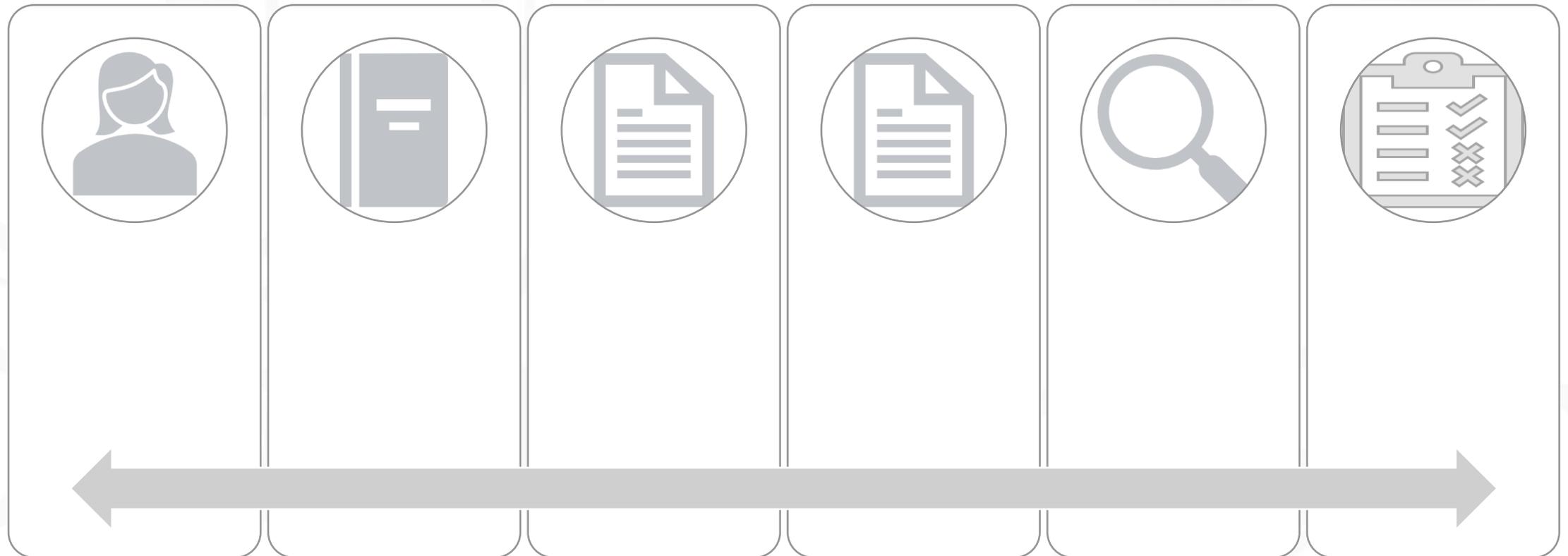
Con el fin de dar cumplimiento al Plan Anual de Trabajo 2023, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, del 18 al 31 de diciembre del año 2024, invitó al personal a participar en la Encuesta de Conocimiento de Conocimiento de la misión y visión de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.



OBJETIVO

El propósito de la encuesta es evaluar el nivel de conocimiento y comprensión que tiene el personal de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo sobre la Misión y Visión de la institución, con el objetivo de identificar áreas de oportunidad para fortalecer la alineación del equipo con los objetivos estratégicos y el propósito institucional. Esta evaluación permitirá detectar posibles brechas en la comunicación y comprensión de dichos elementos clave, con miras a implementar acciones que favorezcan una mayor integración de la misión y visión en el desempeño cotidiano, contribuyendo así a una mayor eficiencia y efectividad en el cumplimiento de las responsabilidades dentro del ámbito público.

Integración



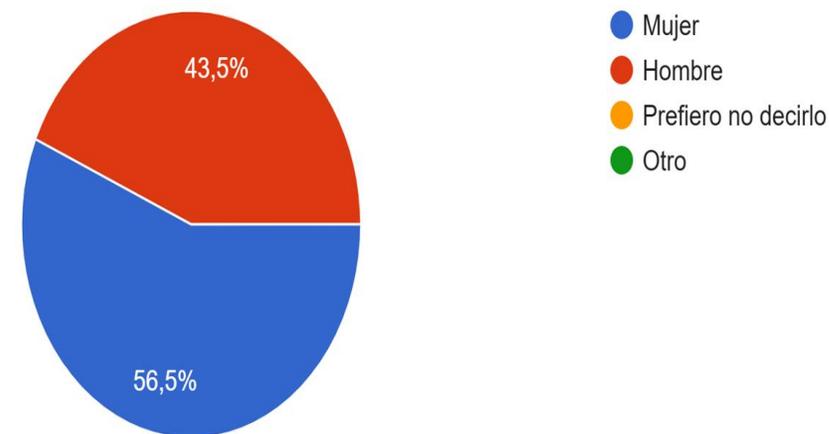


DATOS PERSONALES

DEL TOTAL DEL PERSONAL INVOLUCRADO EN LA ACTIVIDAD, SE CONTÓ CON LA PARTICIPACIÓN DE 23 PERSONAS, DE LAS CUALES EL 43.5% CORRESPONDIERON A MUJERES Y EL 56.5% A HOMBRES. ESTA DISTRIBUCIÓN REFLEJA UNA PRESENCIA NOTABLEMENTE EQUILIBRADA ENTRE AMBOS GÉNEROS, LO QUE PUEDE SER INDICATIVO DE UN ENFOQUE INCLUSIVO Y DIVERSO DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJO.

Sexo o género

23 respuestas





EN RELACIÓN CON LA DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE EDAD, LA MAYOR PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA SE REGISTRÓ EN EL GRUPO ETARIO DE 31 A 40 AÑOS, CON UN PORCENTAJE DEL 34.8%. ESTE RANGO DE EDAD MUESTRA UN NIVEL DESTACABLE DE IMPLICACIÓN, LO QUE PODRÍA ESTAR RELACIONADO CON UNA ETAPA PROFESIONAL EN LA QUE LAS PERSONAS SUELEN TENER UNA COMBINACIÓN DE EXPERIENCIA CONSOLIDADA Y UNA MAYOR ESTABILIDAD EN SUS ROLES LABORALES.

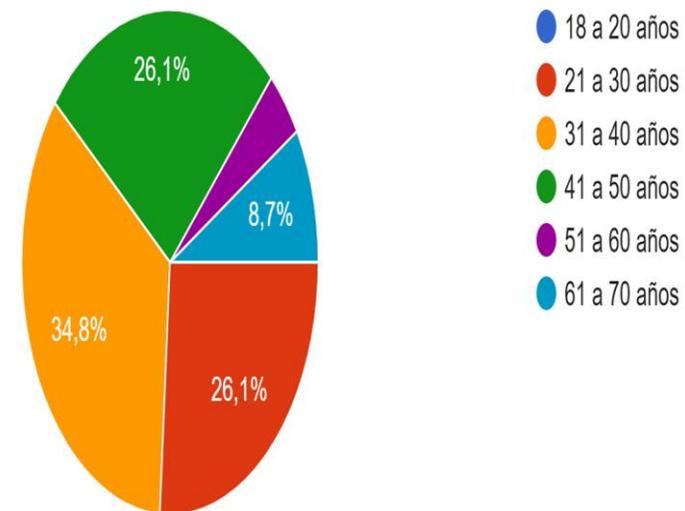
ASIMISMO, SE OBSERVÓ UNA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DEL 26.1% EN LOS RANGOS DE EDAD DE 41 A 50 AÑOS Y DE 21 A 30 AÑOS, LO QUE INDICA UN INTERÉS DISTRIBUIDO ENTRE LOS PROFESIONALES TANTO EN ETAPAS MÁS AVANZADAS DE SU CARRERA COMO AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN EN LAS PRIMERAS ETAPAS DE SU DESARROLLO LABORAL.

ESTE EQUILIBRIO EN LA PARTICIPACIÓN ENTRE DIFERENTES GRUPOS DE EDAD SUGIERE QUE LA ENCUESTA HA LOGRADO CAPTAR LA ATENCIÓN Y EL INTERÉS DE UNA MUESTRA AMPLIA Y DIVERSA, LO QUE APORTA UNA VISIÓN MÁS REPRESENTATIVA DE LAS OPINIONES Y PERSPECTIVAS DE LOS EMPLEADOS DE LA ORGANIZACIÓN.

DATOS PERSONALES

Edad

23 respuestas





EN CUANTO AL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA, SE OBSERVA UN EMPATE ENTRE LOS NIVELES DE LICENCIATURA Y MAESTRÍA, AMBOS CON UN 34.8% DE PARTICIPACIÓN, LO QUE SUGIERE QUE UNA PROPORCIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS ENCUESTADOS POSEE FORMACIÓN ACADÉMICA SUPERIOR. ESTE EMPATE REFLEJA LA PRESENCIA DE PROFESIONALES TANTO EN ETAPAS INTERMEDIAS DE SU DESARROLLO EDUCATIVO COMO AQUELLOS CON UNA ESPECIALIZACIÓN MÁS AVANZADA, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA DIVERSIDAD DE PERFILES DENTRO DE LA MUESTRA.

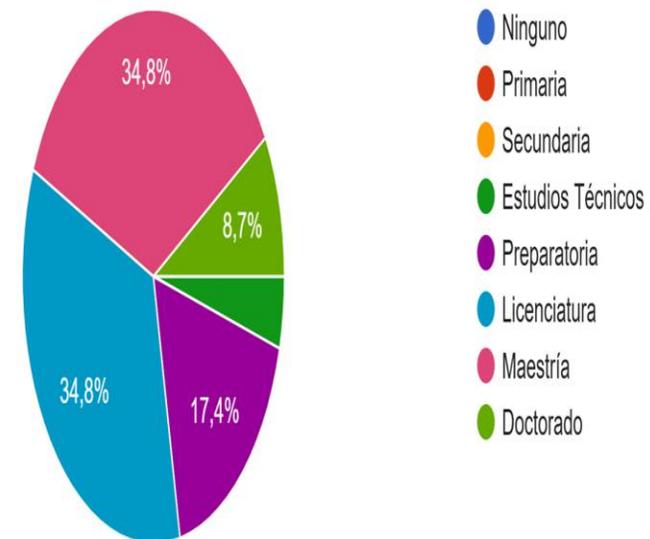
A CONTINUACIÓN, SE ENCUENTRA EL NIVEL DE PREPARATORIA, CON UN 17.4% DE PARTICIPACIÓN, LO QUE REPRESENTA A AQUELLOS INDIVIDUOS QUE, AUNQUE NO CUENTAN CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, TIENEN UNA PREPARACIÓN BÁSICA SÓLIDA Y, POSIBLEMENTE, SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE CONTINUAR SU EDUCACIÓN O CAPACITACIÓN PROFESIONAL. EL 8.7% DE LOS ENCUESTADOS POSEE ESTUDIOS DE DOCTORADO, LO QUE REFLEJA UNA PRESENCIA MENOR PERO RELEVANTE DE PERSONAS CON UN NIVEL ACADÉMICO ALTAMENTE ESPECIALIZADO. ESTE GRUPO PUEDE APORTAR UNA VISIÓN MÁS PROFUNDA Y TÉCNICA SOBRE LOS TEMAS ABORDADOS EN LA ENCUESTA, GRACIAS A SU EXPERIENCIA Y FORMACIÓN AVANZADA.

LA DISTRIBUCIÓN DE ESTOS NIVELES EDUCATIVOS MUESTRA UNA DIVERSIDAD EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS PARTICIPANTES, LO CUAL PERMITE OBTENER UNA PERSPECTIVA AMPLIA Y REPRESENTATIVA DE LOS DISTINTOS SECTORES DE LA POBLACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ESTA VARIEDAD EN LOS NIVELES DE ESCOLARIDAD TAMBIÉN REFLEJA LA POSIBILIDAD DE QUE DIFERENTES GRADOS DE CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA ESTÉN INFLUYENDO EN LAS RESPUESTAS OBTENIDAS, LO QUE ENRIQUECE LA INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

ESCOLARIDAD

¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?

23 respuestas





EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL QUE PARTICIPÓ EN LA ENCUESTA, SE OBSERVA UNA MAYOR REPRESENTACIÓN DE LAS JEFATURAS DE DEPARTAMENTO, CON UN 39.1% DE PARTICIPACIÓN. ESTE GRUPO, COMPUESTO POR LÍDERES DE EQUIPOS Y ÁREAS ESPECÍFICAS, REFLEJA UN ALTO GRADO DE INVOLUCRAMIENTO EN LOS PROCESOS ORGANIZACIONALES, LO QUE PUEDE INDICAR SU INTERÉS POR APORTAR SU PERSPECTIVA SOBRE LOS TEMAS TRATADOS EN LA ENCUESTA.

A CONTINUACIÓN, CON UN 17.4% DE PARTICIPACIÓN, SE ENCUENTRAN LOS DIRECTORES DE ÁREA, QUIENES OCUPAN CARGOS DE RESPONSABILIDAD ESTRATÉGICA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. SU PARTICIPACIÓN PODRÍA ESTAR RELACIONADA CON SU ROL DE TOMA DE DECISIONES Y SUPERVISIÓN, LO QUE LES OTORGA UN PANORAMA MÁS AMPLIO DE LA SITUACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.

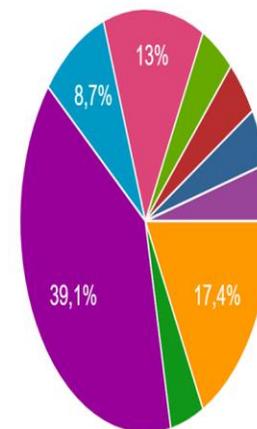
EL 13% DE LOS ENCUESTADOS CORRESPONDE A ANALISTAS PROFESIONALES, QUIENES DESEMPEÑAN UN PAPEL CLAVE EN EL ANÁLISIS Y LA INTERPRETACIÓN DE DATOS, Y CUYA PARTICIPACIÓN RESULTA ESENCIAL PARA COMPRENDER LAS DINÁMICAS INTERNAS DESDE UN ENFOQUE MÁS TÉCNICO Y DETALLADO.

FINALMENTE, EL 8.7% DE LOS PARTICIPANTES SON ASISTENTES EJECUTIVOS, QUIENES, AUNQUE EN UN ROL DE APOYO ADMINISTRATIVO, CONTRIBUYEN DE MANERA SIGNIFICATIVA AL FUNCIONAMIENTO OPERATIVO DE LA ORGANIZACIÓN Y APORTAN UNA VISIÓN VALIOSA DESDE LA GESTIÓN DIARIA. ESTA DISTRIBUCIÓN DE CARGOS REFLEJA UNA AMPLIA PARTICIPACIÓN DE DIFERENTES NIVELES JERÁRQUICOS DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, LO QUE SUGIERE UN INTERÉS DIVERSO Y REPRESENTATIVO DE LAS DISTINTAS ÁREAS Y RESPONSABILIDADES EN LA EMPRESA.

NIVEL DE PUESTO

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

23 respuestas



- Titular de la Consejería Jurídica del P...
- Viceconsejera (o)
- Director (a) de área u homólogo
- Secretario (a) Técnico (a) u homólogo
- Jefe (a) de Departamento u homólogo
- Asistente Ejecutivo (a)
- Analista Profesional
- Asistente Administrativo

▲ 1/2 ▼



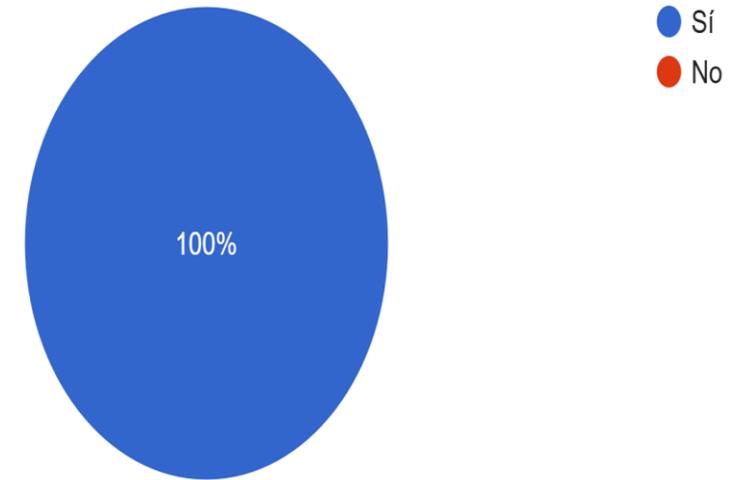
EN RELACIÓN CON EL CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO, SE OBSERVÓ QUE EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES AFIRMARON CONOCERLA. ESTE RESULTADO ES ALTAMENTE POSITIVO, YA QUE REFLEJA UN NIVEL DE FAMILIARIDAD COMPLETO DE LOS ENCUESTADOS CON LOS OBJETIVOS Y EL PROPÓSITO FUNDAMENTAL DE LA INSTITUCIÓN.

ESTE ALTO GRADO DE CONOCIMIENTO PODRÍA ESTAR VINCULADO CON UNA ADECUADA COMUNICACIÓN INTERNA Y CON ESFUERZOS EFECTIVOS PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL COMPRENDAN LA DIRECCIÓN Y LOS VALORES INSTITUCIONALES. ADEMÁS, ESTE CONOCIMIENTO GENERALIZADO ES CRUCIAL PARA ALINEAR LAS ACCIONES Y DECISIONES DEL EQUIPO CON LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN LA MISIÓN INSTITUCIONAL, LO QUE PUEDE FORTALECER LA COHESIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

1. ¿Conoces la misión de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo?

23 respuestas





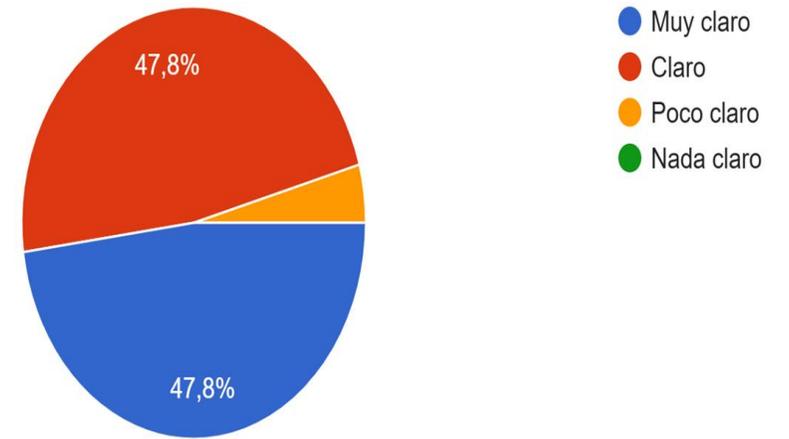
EN CUANTO A LA CLARIDAD DEL PROPÓSITO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL, SE REGISTRÓ UN EMPATE ENTRE LOS PARTICIPANTES QUE CONSIDERAN QUE LA MISIÓN ES CLARA, ALCANZANDO UN 47.8% DE LAS RESPUESTAS, Y AQUELLOS QUE PERCIBEN QUE SU PROPÓSITO ES POCO CLARO, CON UN 4.3%. ESTE EMPATE SUGIERE QUE, AUNQUE LA MAYORÍA DE LOS ENCUESTADOS TIENEN UNA COMPRESIÓN POSITIVA DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL, EXISTE UNA PEQUEÑA PROPORCIÓN DE PERSONAS QUE CONSIDERA QUE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA NO ES LO SUFICIENTEMENTE EXPLÍCITA O COMPRENSIBLE.

ESTE HALLAZGO PODRÍA INDICAR LA NECESIDAD DE REFORZAR LOS ESFUERZOS COMUNICACIONALES PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL TENGAN UNA INTERPRETACIÓN UNÍVOCA Y PRECISA DE LA MISIÓN, PROMOVRIENDO UNA MAYOR CLARIDAD EN SU TRANSMISIÓN Y ASEGURANDO QUE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN ESTÉN ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS Y VALORES FUNDAMENTALES.

CLARIDAD DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

2. ¿Qué tan claro es para ti el propósito de la misión de la Consejería Jurídica?

23 respuestas



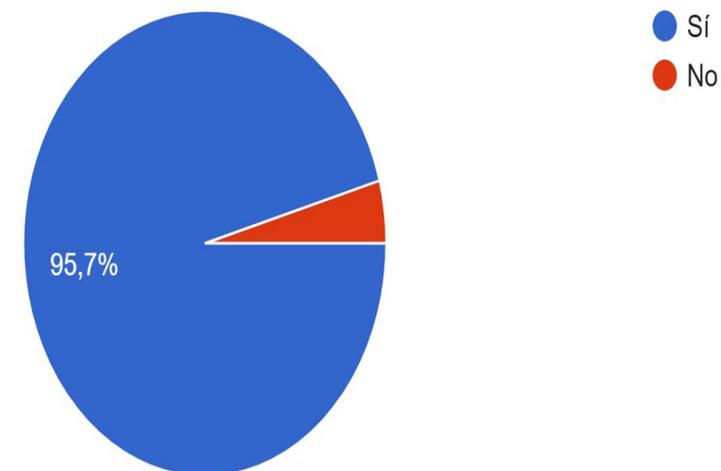
EL 95.7% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA MISIÓN INSTITUCIONAL ESTÁ BIEN DEFINIDA. ESTE RESULTADO ES ALTAMENTE POSITIVO Y REFLEJA UNA FUERTE PERCEPCIÓN DE CLARIDAD Y PRECISIÓN EN LA FORMULACIÓN DE LA MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

LA MAYORÍA DE LOS ENCUESTADOS SIENTE QUE LOS OBJETIVOS Y EL PROPÓSITO DE LA INSTITUCIÓN ESTÁN CLARAMENTE ESTABLECIDOS, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR ALINEACIÓN Y ENFOQUE EN LAS ACCIONES Y DECISIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ESTE ALTO PORCENTAJE SUGIERE QUE LA MISIÓN INSTITUCIONAL ES PERCIBIDA COMO UN REFERENTE CLARO PARA TODOS LOS MIEMBROS, LO QUE FAVORECE LA COHESIÓN Y LA ORIENTACIÓN EN LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS Y METAS INSTITUCIONALES.

DEFINICIÓN DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

3. En tu opinión, ¿la misión de la Consejería Jurídica está bien definida?

23 respuestas



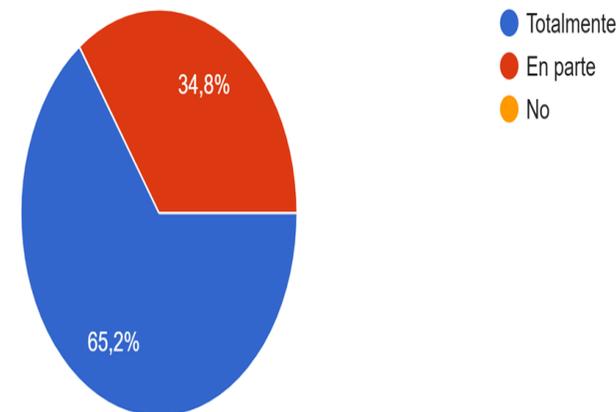
EL 65.2% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA MISIÓN DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA REFLEJA ADECUADAMENTE LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA, LO QUE INDICA QUE UNA AMPLIA MAYORÍA PERCIBE QUE LA MISIÓN INSTITUCIONAL ESTÁ ALINEADA CON LAS ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES REALES DE LA ORGANIZACIÓN. ESTE RESULTADO SUGIERE UNA CLARA CONEXIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN LA MISIÓN Y LAS FUNCIONES COTIDIANAS DE LA CONSEJERÍA, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR COHERENCIA Y EFECTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

POR OTRO LADO, EL 34.8% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERA QUE LA MISIÓN REFLEJA SOLO EN PARTE LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS. ESTA PERCEPCIÓN PODRÍA SEÑALAR ÁREAS EN LAS QUE LA MISIÓN PODRÍA SER MÁS PRECISA O ABARCATIVA, PARA INCLUIR ASPECTOS DE LA LABOR INSTITUCIONAL QUE NO ESTÁN COMPLETAMENTE REFLEJADOS EN EL ENUNCIADO ACTUAL. ESTA INFORMACIÓN PODRÍA SERVIR COMO BASE PARA UNA REVISIÓN O AJUSTE DE LA MISIÓN, CON EL FIN DE ASEGURAR QUE CUBRA DE MANERA INTEGRAL TODAS LAS FUNCIONES CLAVE DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA.

REFLEJO DE LAS FUNCIONES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

4. ¿Consideras que la misión de la Consejería Jurídica refleja adecuadamente las funciones que desempeñas?

23 respuestas





No	Observaciones
1	Correcta
2	Correcta
3	Incorrecta
4	Incorrecta
5	Incorrecta
6	Incorrecta
7	Incorrecta
8	Correcta
9	Incorrecta
10	Correcta
11	Correcta
12	Incorrecta
13	Correcta
14	Correcta
15	Correcta
16	Incorrecta
17	Incorrecta
18	Incorrecta
19	Correcta

ESCRIBE LA MISIÓN DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO

AUNQUE EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES AFIRMARON CONOCER LA MISIÓN DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO, AL ANALIZAR SUS RESPUESTAS, SE OBSERVÓ QUE SOLO 9 DE ELLAS LOGRARON REDACTAR CORRECTAMENTE DICHA MISIÓN. ESTE DATO SUGIERE QUE, AUNQUE HAY UN RECONOCIMIENTO GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA MISIÓN, LA COMPRESIÓN DETALLADA Y PRECISA DE LA MISMA ES LIMITADA ENTRE LA MAYORÍA DE LOS PARTICIPANTES.



EL 95.7% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES CONFIRMARON CONOCER LA VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA ORGANIZACIÓN, LO QUE INDICA UN ALTO NIVEL DE FAMILIARIDAD CON LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO Y LOS VALORES FUNDAMENTALES DE LA INSTITUCIÓN.

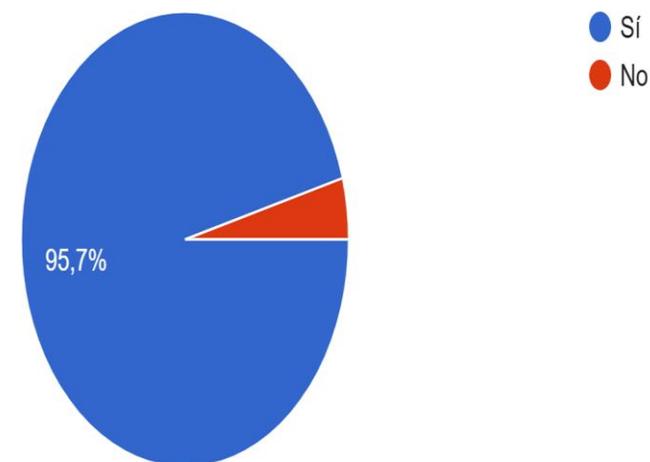
POR OTRO LADO, UN 4.3% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ NO TENER CONOCIMIENTO DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL, LO QUE SUGIERE QUE, AUNQUE LA MAYORÍA TIENE CLARIDAD SOBRE ESTE ASPECTO, EXISTE UN PEQUEÑO PORCENTAJE DE PERSONAS QUE AÚN NO HAN INTERNALIZADO O COMPRENDIDO COMPLETAMENTE LA VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

ESTE CONTRASTE PODRÍA SEÑALAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA REFORZAR LA COMUNICACIÓN Y EL ENTENDIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.

CONOCIMIENTO DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL

6. ¿Conoces la visión de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo?

23 respuestas





EL 52% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL ES CLARA, LO QUE REFLEJA UNA PERCEPCIÓN POSITIVA SOBRE LA COMPRESIÓN DE LOS OBJETIVOS Y PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN.

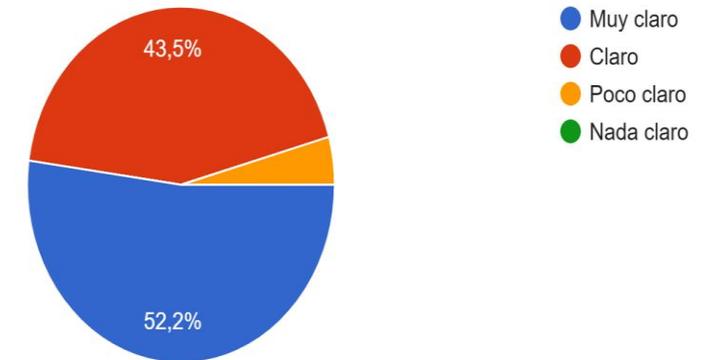
SIN EMBARGO, UN 43.5% TAMBIÉN LA PERCIBE COMO CLARA, LO QUE INDICA QUE, AUNQUE HAY UN ALTO NIVEL DE COMPRESIÓN, UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS PARTICIPANTES AÚN PODRÍA BENEFICIARSE DE UNA COMUNICACIÓN MÁS PRECISA O DETALLADA DE LA VISIÓN. POR OTRO LADO, UN 4.3% CONSIDERA QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL ES POCO CLARA, LO QUE SEÑALA QUE EXISTE UN PEQUEÑO GRUPO DE PERSONAS QUE NO LOGRAN IDENTIFICAR O ENTENDER COMPLETAMENTE LOS ELEMENTOS CLAVE DE LA VISIÓN.

ESTE PORCENTAJE PODRÍA SUGERIR LA NECESIDAD DE FORTALECER LOS MECANISMOS DE DIFUSIÓN Y EXPLICACIÓN DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL, ASEGURANDO QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN TENGAN UNA COMPRESIÓN UNIFORME Y PROFUNDA.

CLARIDAD DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL

7. ¿Qué tan claro es para ti el objetivo de la visión de la Consejería Jurídica?

23 respuestas



EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL REFLEJA DE MANERA ADECUADA Y PRECISA LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA INSTITUCIÓN.

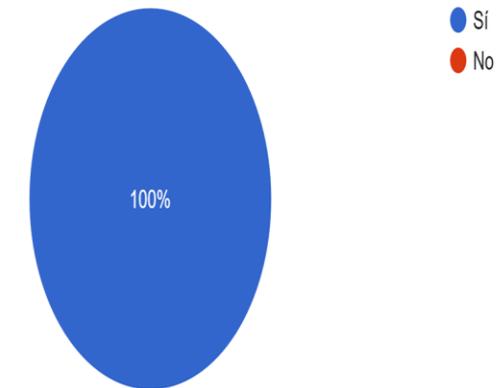
ESTE RESULTADO REFLEJA UNA TOTAL COINCIDENCIA EN LA PERCEPCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA ALINEACIÓN DE LA VISIÓN CON LAS METAS ESTRATÉGICAS DE LA INSTITUCIÓN.

LA UNANIMIDAD EN ESTA APRECIACIÓN SUGIERE QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL HA SIDO COMUNICADA DE MANERA EFECTIVA Y ESTÁ BIEN ENTENDIDA POR TODOS LOS INVOLUCRADOS, LO QUE PUEDE SER UN INDICATIVO DE UNA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA CLARA Y COHERENTE CON LAS ASPIRACIONES FUTURAS DE LA ORGANIZACIÓN.

PROYECCIÓN A LARGO PLAZO DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL

8. En tu opinión, ¿la visión de la Consejería Jurídica refleja correctamente los objetivos a largo plazo de la institución?

23 respuestas



EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA VISIÓN INSTITUCIONAL ESTÁ COMPLETAMENTE ALINEADA CON LAS PRIORIDADES DEL GOBIERNO DEL ESTADO. ESTE CONSENSO SUGIERE QUE LOS OBJETIVOS Y PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN NO SOLO ESTÁN BIEN DEFINIDOS, SINO QUE TAMBIÉN SE AJUSTAN Y RESPONDEN DE MANERA EFECTIVA A LAS METAS Y DIRECTRICES ESTABLECIDAS POR EL GOBIERNO ESTATAL.

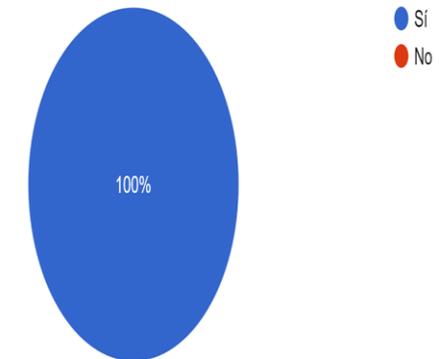
ESTA COINCIDENCIA ES UN INDICATIVO DE QUE LA ORGANIZACIÓN OPERA EN SINTONÍA CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y LAS NECESIDADES DEL ENTORNO GUBERNAMENTAL, LO QUE REFUERZA SU RELEVANCIA Y CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DE LAS PRIORIDADES DEL ESTADO.

LA PERCEPCIÓN DE ESTA ALINEACIÓN TOTAL TAMBIÉN PUEDE REFLEJAR UNA INTEGRACIÓN SÓLIDA ENTRE LA MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y LAS INICIATIVAS GUBERNAMENTALES, LO CUAL ES CLAVE PARA EL ÉXITO Y LA COHERENCIA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ALINEACIÓN DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL.

9. ¿Consideras que la visión de la Consejería Jurídica está alineada con las prioridades del gobierno del Estado?

23 respuestas





No	Observaciones
1	Correcta
2	Correcta
3	Incorrecta
4	Incorrecta
5	Correcta
6	Incorrecta
7	Correcta
8	Incorrecta
9	Incorrecta
10	Correcta
11	Correcta
12	Correcta
13	Correcta
14	Correcta
15	Incorrecta
16	Incorrecta
17	correcta
18	Correcta
19	Correcta

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

AUNQUE EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES AFIRMARON CONOCER LA VISIÓN DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO, AL ANALIZAR SUS RESPUESTAS, SE OBSERVÓ QUE SOLO 12 DE ELLAS LOGRARON REDACTAR CORRECTAMENTE DICHA VISIÓN. ESTE DATO SUGIERE QUE, AUNQUE HAY UN RECONOCIMIENTO GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LA VISIÓN, LA COMPRENSIÓN DETALLADA Y PRECISA DE LA MISMA ES LIMITADA ENTRE LA MAYORÍA DE LOS PARTICIPANTES.

APLICACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL EN EL TRABAJO DIARIO

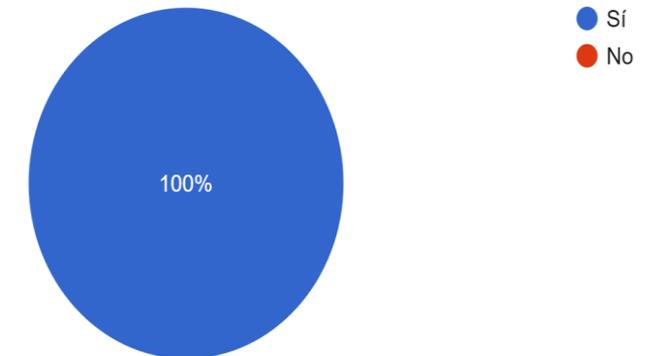
EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES AFIRMARON QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES SON ELEMENTOS FUNDAMENTALES EN SU TRABAJO DIARIO. ESTE CONSENSO REFLEJA UN PROFUNDO NIVEL DE INTEGRACIÓN DE LOS VALORES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS DE TODOS LOS MIEMBROS.

LA TOTAL IMPLICACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN ESTE SENTIDO SUGIERE QUE LA MISIÓN Y VISIÓN NO SOLO SON CONOCIDAS, SINO QUE SE APLICAN DE MANERA EFECTIVA EN LA TOMA DE DECISIONES Y EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS DIARIAS, LO QUE INDICA UNA FUERTE ALINEACIÓN ENTRE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES Y LAS PRÁCTICAS LABORALES.

ESTA RELACIÓN DIRECTA CON LAS FUNCIONES DIARIAS DE LOS EMPLEADOS PUEDE CONTRIBUIR A UN MAYOR SENTIDO DE PROPÓSITO Y COMPROMISO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN, YA QUE CADA PERSONA PERCIBE SU TRABAJO COMO UNA CONTRIBUCIÓN SIGNIFICATIVA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS A LARGO PLAZO DE LA ORGANIZACIÓN.

11. ¿Aplicar los principios de la misión y visión es parte de tu trabajo diario?

23 respuestas



INFLUENCIA DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

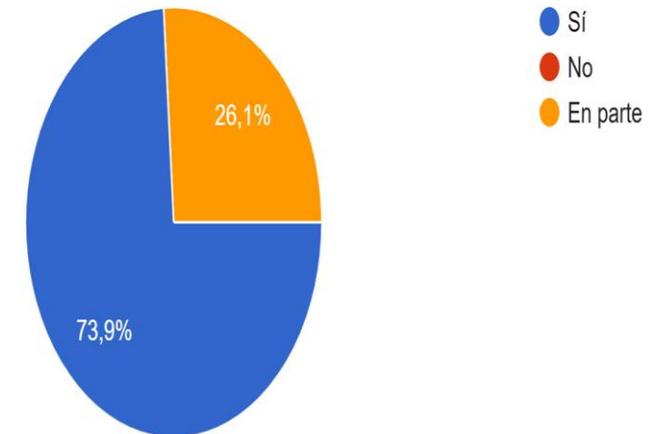
EL 73.9% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES TIENEN UNA INFLUENCIA SIGNIFICATIVA EN LAS DECISIONES QUE TOMAN EN SU TRABAJO. ESTO INDICA QUE UNA GRAN MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN RECONOCE LA IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN A LA HORA DE GUIAR SU COMPORTAMIENTO Y ORIENTAR SUS ACCIONES DENTRO DEL ENTORNO LABORAL.

POR OTRO LADO, EL 28.1% DE LOS PARTICIPANTES OPINA QUE LA INFLUENCIA DE LA MISIÓN Y VISIÓN EN SUS DECISIONES ES PARCIAL. ESTA OPINIÓN SUGIERE QUE, AUNQUE ESTOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS SON RECONOCIDOS COMO RELEVANTES, SU IMPACTO DIRECTO PUEDE NO SER TAN PRONUNCIADO PARA UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS EMPLEADOS, POSIBLEMENTE DEBIDO A FACTORES CONTEXTUALES O ESPECÍFICOS DEL ROL QUE DESEMPEÑAN.

ESTE PORCENTAJE TAMBIÉN PODRÍA INDICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA REFORZAR LA CONEXIÓN ENTRE LA MISIÓN, VISIÓN Y LAS DECISIONES DIARIAS DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN, GARANTIZANDO QUE SU IMPACTO SEA MÁS UNIFORME EN TODOS LOS NIVELES Y ÁREAS DE TRABAJO.

12. ¿Sientes que la misión y visión influyen en las decisiones que tomas en tu trabajo?

23 respuestas



REGLEJO DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

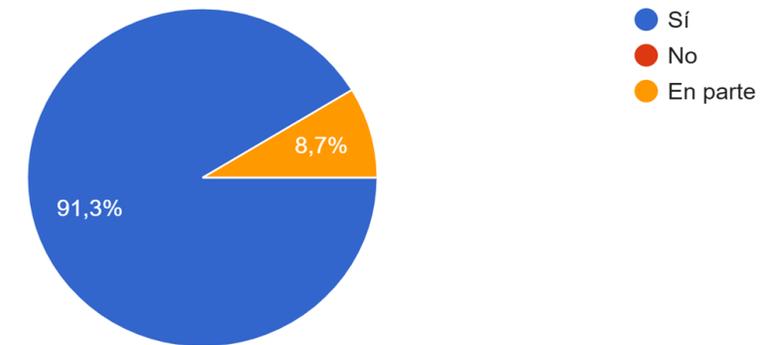
EL 91.3% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LAS ACCIONES DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO REFLEJAN DE MANERA FIEL Y CONSISTENTE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES. ESTE ALTO PORCENTAJE DE APROBACIÓN SUGIERE QUE LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN PERCIBEN QUE LAS ACTIVIDADES Y DECISIONES DE LA CONSEJERÍA ESTÁN ALINEADAS CON LOS OBJETIVOS Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN.

POR OTRO LADO, EL 8.7% DE LOS PARTICIPANTES OPINA QUE LAS ACCIONES DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA REFLEJAN SOLO PARCIALMENTE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL. AUNQUE ESTE PORCENTAJE ES RELATIVAMENTE BAJO, SEÑALA QUE EXISTE UNA PERCEPCIÓN DE DESCONEXIÓN PARCIAL ENTRE LAS ACCIONES DE LA CONSEJERÍA Y LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, LO QUE PODRÍA ESTAR RELACIONADO CON ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA IMPLEMENTACIÓN O CON LA INTERPRETACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN EN DETERMINADAS ÁREAS.

ESTE DATO SUGIERE QUE HAY MARGEN PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA INTEGRACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS EN TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA CONSEJERÍA, ASEGURANDO QUE TODAS LAS ACCIONES REFLEJEN DE MANERA INTEGRAL LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN.

13. Las acciones de la Consejería Jurídica reflejan la misión y visión institucional?

23 respuestas



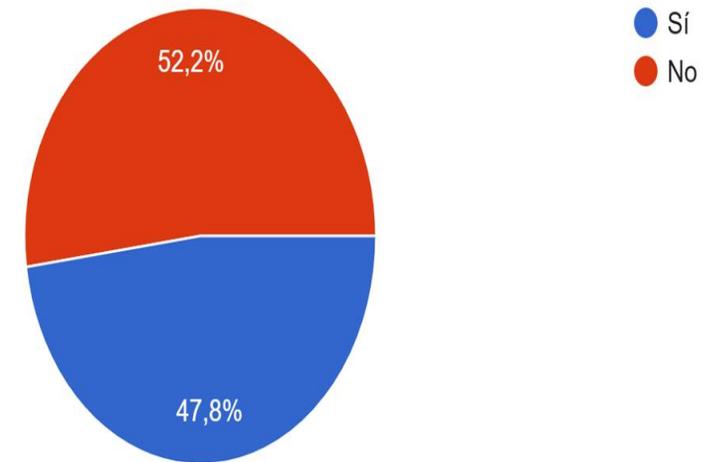
CAPACITACIÓN EN MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

EL 47.8% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES INDICÓ HABER RECIBIDO CAPACITACIÓN SOBRE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL, LO QUE SUGIERE QUE CASI LA MITAD DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN HAN TENIDO LA OPORTUNIDAD DE PROFUNDIZAR EN LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS QUE GUÍAN A LA INSTITUCIÓN. ESTA CAPACITACIÓN PUEDE HABER PROPORCIONADO UNA COMPRENSIÓN MÁS CLARA DE CÓMO ESTOS ELEMENTOS DEBEN INFLUIR EN SU TRABAJO DIARIO Y EN LA TOMA DE DECISIONES, FORTALECIENDO ASÍ SU ALINEACIÓN CON LOS VALORES Y METAS ORGANIZACIONALES.

POR OTRO LADO, EL 52.2% DE LOS PARTICIPANTES MANIFESTÓ QUE NO HA RECIBIDO FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL. ESTE PORCENTAJE SIGNIFICATIVO INDICA UNA POSIBLE ÁREA DE OPORTUNIDAD EN LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN INTERNA, YA QUE LA FALTA DE FORMACIÓN PODRÍA LIMITAR LA COMPRENSIÓN Y LA INTEGRACIÓN DE ESTOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LOS EMPLEADOS. ESTO RESALTA LA NECESIDAD DE DESARROLLAR E IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN MÁS ACCESIBLES Y EFECTIVOS, QUE ASEGUREN QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN ESTÉN COMPLETAMENTE INFORMADOS Y COMPROMETIDOS CON LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES.

14. ¿Recibiste capacitación formal sobre la misión y visión de la Consejería Jurídica?

23 respuestas



REFUERZO DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

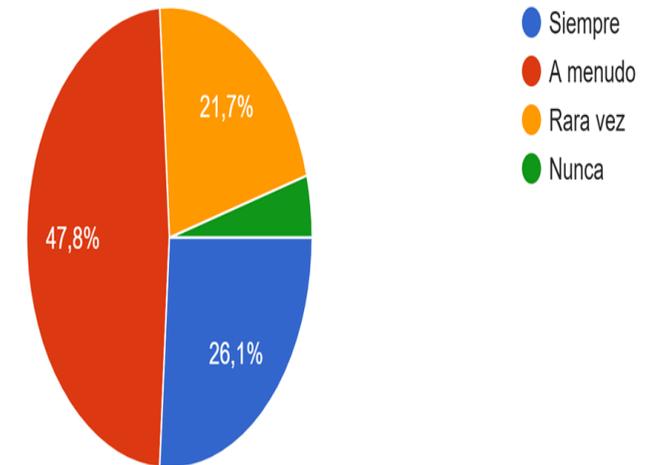
SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA, EL 47.8% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES SE REFUERZAN CON FRECUENCIA, LO QUE SUGIERE QUE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS EMPLEADOS PERCIBE ESFUERZOS REGULARES PARA MANTENER ESTOS PRINCIPIOS PRESENTES EN EL DÍA A DÍA DE LA ORGANIZACIÓN.

POR OTRO LADO, EL 26.1% OPINA QUE LA MISIÓN Y VISIÓN SIEMPRE SON REFORZADAS, LO QUE INDICA UN ALTO NIVEL DE CONSISTENCIA EN LA COMUNICACIÓN DE ESTOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS.

EN CONTRASTE, EL 21.7% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALÓ QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES RARA VEZ SON REFORZADAS, LO QUE PODRÍA REFLEJAR UNA OPORTUNIDAD PARA INCREMENTAR LA VISIBILIDAD Y LA INTEGRACIÓN DE ESTOS PRINCIPIOS EN LAS ACTIVIDADES COTIDIANAS. FINALMENTE, EL 4.3% INDICÓ QUE NUNCA SE REFUERZAN, LO QUE SEÑALA UNA BRECHA EN LA DIFUSIÓN Y LA INTERNALIZACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN EN LA ORGANIZACIÓN, SUGIRIENDO LA NECESIDAD DE REVISAR Y MEJORAR LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA.

15. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan la misión y visión de la Consejería Jurídica en tus comunicaciones internas?

23 respuestas



EL 82.6% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LOS DOCUMENTOS INTERNOS, COMO CORREOS ELECTRÓNICOS, COMUNICADOS Y OTROS MATERIALES INSTITUCIONALES, SON HERRAMIENTAS EFECTIVAS PARA COMPRENDER LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

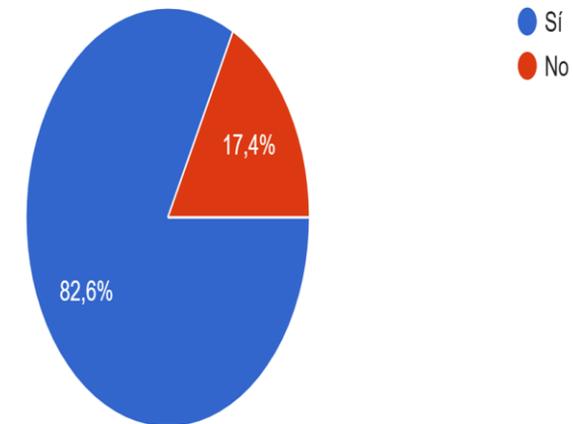
ESTE ALTO PORCENTAJE REFLEJA QUE UNA GRAN MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS PERCIBE QUE ESTOS CANALES DE COMUNICACIÓN CONTRIBUYEN SIGNIFICATIVAMENTE A LA CLARIDAD Y COMPRENSIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN. LA UTILIZACIÓN CONSTANTE DE ESTOS DOCUMENTOS PARECE SER UN MEDIO EFICAZ PARA MANTENER A LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN ALINEADOS CON LA MISIÓN Y VISIÓN, ASEGURANDO QUE TODOS ESTÉN INFORMADOS SOBRE LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES.

POR OTRO LADO, EL 17.4% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE ESTOS DOCUMENTOS NO AYUDAN A ENTENDER LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES. ESTE GRUPO PODRÍA ESTAR EXPERIMENTANDO DIFICULTADES PARA CONECTAR LOS CONTENIDOS DE LOS COMUNICADOS Y CORREOS CON LOS VALORES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN, LO QUE SUGIERE QUE LA FORMA EN QUE SE PRESENTA ESTA INFORMACIÓN PODRÍA MEJORARSE. ESTE RESULTADO RESALTA LA IMPORTANCIA DE OPTIMIZAR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA, ASEGURANDO QUE LOS MENSAJES SOBRE LA MISIÓN Y VISIÓN SEAN MÁS CLAROS, ACCESIBLES Y RELEVANTES PARA TODOS LOS EMPLEADOS.

ENTENDIMIENTO DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

16. ¿Consideras que los documentos internos (como comunicados, correos, etc.) ayudan a entender la misión y visión de la Consejería Jurídica?

23 respuestas



EL 87% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES ESTÁN PRESENTADAS DE MANERA SUFICIENTEMENTE CLARA EN LOS MATERIALES DE TRABAJO QUE SE LES PROPORCIONAN.

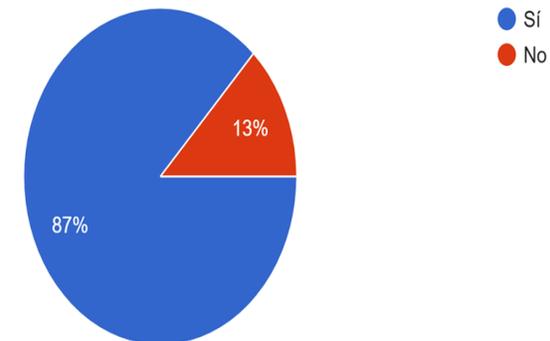
ESTE ALTO PORCENTAJE INDICA QUE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS PERCIBE QUE LA INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN ES COMPRESIBLE Y ACCESIBLE A TRAVÉS DE LOS RECURSOS QUE SE LES ENTREGAN, LO QUE FACILITA SU INTEGRACIÓN Y APLICACIÓN EN LAS TAREAS DIARIAS. LA CLARIDAD EN ESTOS MATERIALES CONTRIBUYE A UN MEJOR ENTENDIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y VALORES INSTITUCIONALES, FAVORECIENDO LA ALINEACIÓN DE LOS ESFUERZOS INDIVIDUALES CON LAS METAS ORGANIZACIONALES.

POR OTRO LADO, EL 13% DE LOS PARTICIPANTES MANIFESTÓ QUE LA MISIÓN Y VISIÓN NO ESTÁN LO SUFICIENTEMENTE CLARAS EN LOS MATERIALES DE TRABAJO. ESTA CIFRA SUGIERE QUE EXISTE UN GRUPO DE EMPLEADOS QUE ENCUENTRA DIFICULTADES PARA COMPRENDER O CONECTAR LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES CON LOS RECURSOS QUE SE LES BRINDAN. ESTE FEEDBACK PODRÍA INDICAR LA NECESIDAD DE REVISAR Y MEJORAR LA PRESENTACIÓN DE ESTOS ELEMENTOS EN LOS MATERIALES DE TRABAJO, ASEGURANDO QUE SEAN AÚN MÁS ACCESIBLES, ESPECÍFICOS Y COMPRESIBLES PARA TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.

CLARIDAD DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

17. ¿La misión y visión de la Consejería Jurídica son suficientemente claras en los materiales de trabajo que se te proporcionan?

23 respuestas



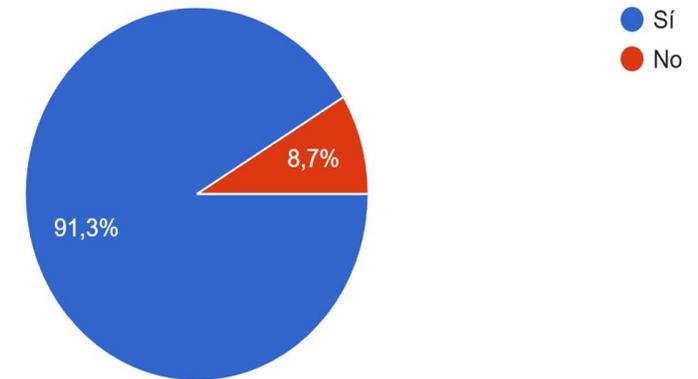
EL 91.3% DE LOS PARTICIPANTES EXPRESÓ SENTIRSE IDENTIFICADO CON LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES, LO QUE INDICA UN ALTO NIVEL DE ALINEACIÓN Y COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN. ESTE RESULTADO REFLEJA QUE LA MAYORÍA DE LOS EMPLEADOS NO SOLO COMPRENDEN LA MISIÓN Y VISIÓN, SINO QUE TAMBIÉN SE SIENTEN PARTE INTEGRAL DE ELLAS, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UN MAYOR SENTIDO DE PERTENENCIA Y MOTIVACIÓN EN SU TRABAJO DIARIO. LA IDENTIFICACIÓN CON ESTOS VALORES FUNDAMENTALES FORTALECE LA COHESIÓN INTERNA Y PROMUEVE UN ENTORNO DE TRABAJO ENFOCADO EN LOS MISMOS OBJETIVOS Y METAS A LARGO PLAZO.

POR OTRO LADO, EL 8.7% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALÓ NO SENTIRSE IDENTIFICADO CON LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES. AUNQUE ESTE PORCENTAJE ES RELATIVAMENTE BAJO, SUGIERE QUE EXISTE UN GRUPO PEQUEÑO DE EMPLEADOS QUE NO PERCIBE UNA CONEXIÓN FUERTE CON LOS PRINCIPIOS QUE GUÍAN A LA ORGANIZACIÓN. ESTE DATO PODRÍA SEÑALAR LA NECESIDAD DE EXPLORAR LAS RAZONES DETRÁS DE ESTA FALTA DE IDENTIFICACIÓN, COMO LA POSIBLE FALTA DE COMUNICACIÓN, DE INVOLUCRAMIENTO O DE CLARIDAD SOBRE CÓMO LA MISIÓN Y VISIÓN SE RELACIONAN CON SU LABOR DIARIA. ABORDAR ESTE ASPECTO PODRÍA SER CLAVE PARA AUMENTAR EL NIVEL DE COMPROMISO Y ALINEACIÓN DE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.

IDENTIFICACIÓN CON LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES

18. ¿Te sientes identificado con la misión y visión de la Consejería Jurídica?

23 respuestas



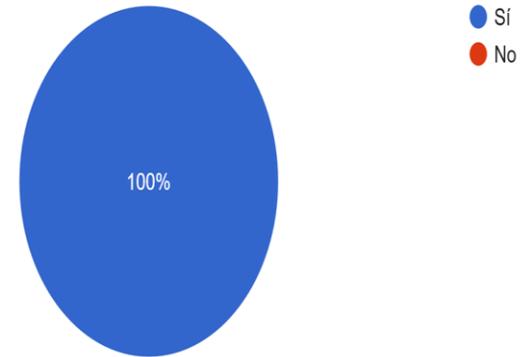
EL 100% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA CONSIDERA QUE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES CONTRIBUYEN DE MANERA SIGNIFICATIVA AL ÉXITO Y DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN. ESTE RESULTADO DESTACA LA PERCEPCIÓN UNÁNIME DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN SOBRE LA RELEVANCIA DE ESTOS PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS EN LA ORIENTACIÓN DE LAS ACCIONES Y DECISIONES QUE FAVORECEN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

LA TOTAL COINCIDENCIA EN ESTE PUNTO REFLEJA QUE TODOS LOS PARTICIPANTES RECONOCEN LA MISIÓN Y VISIÓN COMO ELEMENTOS CLAVE PARA ALCANZAR EL ÉXITO A LARGO PLAZO Y MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN EN SU CONJUNTO. ESTA UNANIMIDAD TAMBIÉN SUGIERE QUE LA INSTITUCIÓN HA LOGRADO TRANSMITIR EFICAZMENTE SU PROPÓSITO Y METAS, GENERANDO UN SENTIDO COMPARTIDO DE DIRECCIÓN Y COMPROMISO ENTRE LOS EMPLEADOS.

CONTRIBUCIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

19. ¿Consideras que la misión y visión de la Consejería Jurídica contribuyen al éxito y desempeño de la institución?

23 respuestas



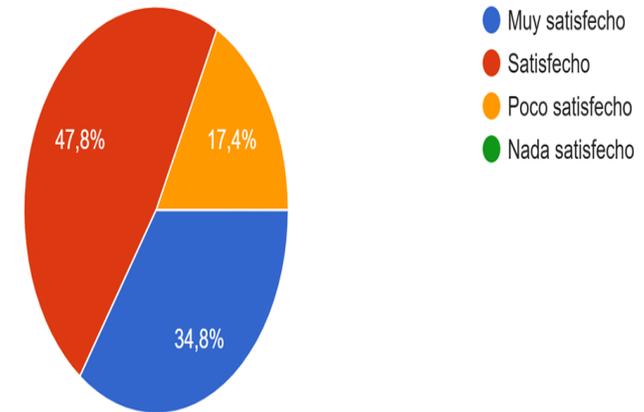
SATISFACCIÓN CON LA CLARIDAD Y DIFUSIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES

SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA, EL 47.8% DE LOS PARTICIPANTES SE MOSTRÓ SATISFECHO CON LA CLARIDAD DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES, LO QUE INDICA UNA PERCEPCIÓN POSITIVA DE ESTOS ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. ADEMÁS, UN 34.8% EXPRESÓ ESTAR MUY SATISFECHO, LO QUE REFLEJA UNA ALTA VALORACIÓN DE LA CLARIDAD Y COMPRENSIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN POR PARTE DE LOS EMPLEADOS.

SIN EMBARGO, UN 17.4% DE LOS PARTICIPANTES SE MOSTRÓ POCO SATISFECHO CON LA CLARIDAD DE ESTOS PRINCIPIOS, SUGIRIENDO QUE UN PEQUEÑO GRUPO DE EMPLEADOS PODRÍA ESTAR EXPERIMENTANDO DIFICULTADES PARA COMPRENDER PLENAMENTE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES. ESTE DATO SEÑALA UNA POSIBLE ÁREA DE MEJORA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA, CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN TENGAN UNA COMPRENSIÓN CLARA Y ACCESIBLE DE ESTOS ELEMENTOS FUNDAMENTALES.

20. En general, ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de claridad y difusión de la misión y visión institucional?

23 respuestas



EL 60.9% DE LOS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA CONSIDERA QUE ES NECESARIO MEJORAR LA COMUNICACIÓN SOBRE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO. ESTE RESULTADO SUGIERE QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA PERCIBE QUE, AUNQUE LA MISIÓN Y VISIÓN ESTÁN PRESENTES, SU DIFUSIÓN O CLARIDAD PODRÍA MEJORARSE PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN LAS COMPRENDAN Y APLIQUEN DE MANERA MÁS EFECTIVA EN SU TRABAJO DIARIO.

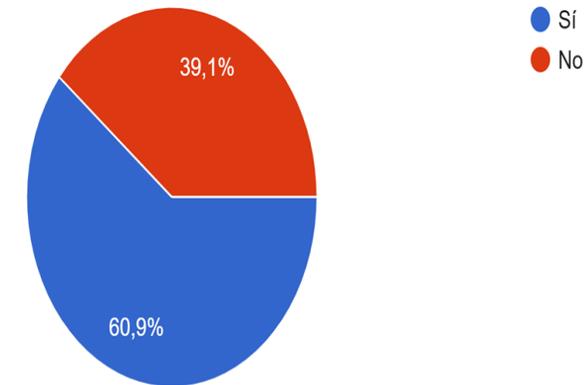
POR OTRO LADO, EL 39.1% DE LOS PARTICIPANTES OPINA QUE NO ES NECESARIO REALIZAR MEJORAS EN LA COMUNICACIÓN SOBRE ESTOS PRINCIPIOS, LO QUE INDICA QUE UNA PARTE CONSIDERABLE DE LOS EMPLEADOS CONSIDERA QUE LA INFORMACIÓN ACTUAL ES SUFICIENTE Y CLARA. ESTE CONTRASTE DESTACA LA OPORTUNIDAD DE EVALUAR LOS MÉTODOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS, CON EL FIN DE SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS QUE REQUIEREN UNA MAYOR CLARIDAD Y VISIBILIDAD EN RELACIÓN CON LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES.

COMUNICACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

21. ¿Consideras que es necesario mejorar la comunicación sobre la misión y visión de la Consejería

Jurídica?

23 respuestas



SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA, EL 30.4% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA MEJORA EN LA COMPRESIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES, LO QUE SUGIERE QUE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS EMPLEADOS ESTÁ SATISFECHA CON SU NIVEL ACTUAL DE ENTENDIMIENTO SOBRE ESTOS PRINCIPIOS ESTRATÉGICOS.

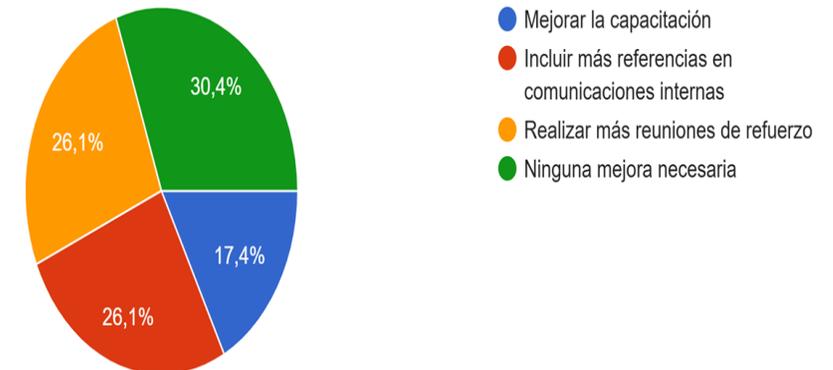
SIN EMBARGO, UN 26.1% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE SERÍA ÚTIL INCLUIR MÁS REFERENCIAS A LA MISIÓN Y VISIÓN EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS, MIENTRAS QUE OTRO 26.1% OPINA QUE SE DEBERÍAN REALIZAR REUNIONES DE REFUERZO PARA ASEGURAR UNA MAYOR CLARIDAD. AMBAS SUGERENCIAS REFLEJAN LA PERCEPCIÓN DE QUE, AUNQUE LA MISIÓN Y VISIÓN ESTÁN PRESENTES, SU ÉNFASIS EN LOS CANALES DE COMUNICACIÓN PODRÍA SER MÁS FRECUENTE O DETALLADO.

POR OTRO LADO, EL 17.4% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE SERÍA NECESARIO MEJORAR LA CAPACITACIÓN EN TORNO A LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES. ESTE GRUPO SUGIERE QUE UNA MAYOR FORMACIÓN ESPECÍFICA PODRÍA AYUDAR A QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN COMPRENDAN MÁS A FONDO ESTOS PRINCIPIOS Y SU APLICACIÓN EN EL TRABAJO DIARIO. ESTOS RESULTADOS INDICAN QUE, AUNQUE HAY UNA BASE SÓLIDA DE COMPRESIÓN, EXISTEN DIVERSAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA FORTALECER LA INTERNALIZACIÓN Y APLICACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

SUGERENCIA DE MEJORA PARA COMPRESIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

22. ¿Qué áreas sugieres mejorar para lograr un mayor conocimiento y comprensión de la misión y visión institucional?

23 respuestas





INFORME EJECUTIVO

Resultados de la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Despacho).

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, del 18 al 31 de diciembre del año 2024, invitó al personal a participar en la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Despacho).



OBJETIVO

El propósito de la encuesta fue evaluar el nivel de conocimiento y comprensión sobre las metas y objetivos institucionales correspondientes a las áreas staff y Secretarías Técnicas, adscritas al Despacho de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para conocer la percepción de la claridad y el grado de conocimiento sobre las metas, objetivos y los indicadores programados que guían el trabajo, así como el impacto en las labores diarias del personal.

Integración





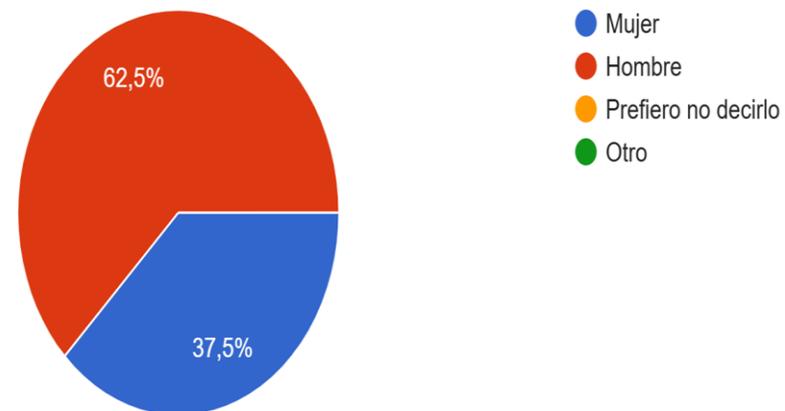
DATOS PERSONALES

DE ACUERDO CON LOS DATOS RECOLECTADOS, UN TOTAL DE 8 PERSONAS PARTICIPARON EN LA ACTIVIDAD. DEL TOTAL DE PARTICIPANTES, EL 37.5% (3 PERSONAS) CORRESPONDIERON A MUJERES, MIENTRAS QUE EL 62.5% (5 PERSONAS) FUERON HOMBRES.

ESTE DESGLOSE REFLEJA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN MASCULINA EN COMPARACIÓN CON LA FEMENINA. EL ANÁLISIS DE ESTOS RESULTADOS PODRÍA SER ÚTIL PARA FUTURAS ACTIVIDADES, A FIN DE FOMENTAR UNA REPRESENTACIÓN MÁS EQUITATIVA DE GÉNERO SI ASÍ SE CONSIDERA NECESARIO.

Sexo o género

8 respuestas





EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES POR RANGOS DE EDAD, SE OBSERVAN LAS SIGUIENTES PROPORCIONES:

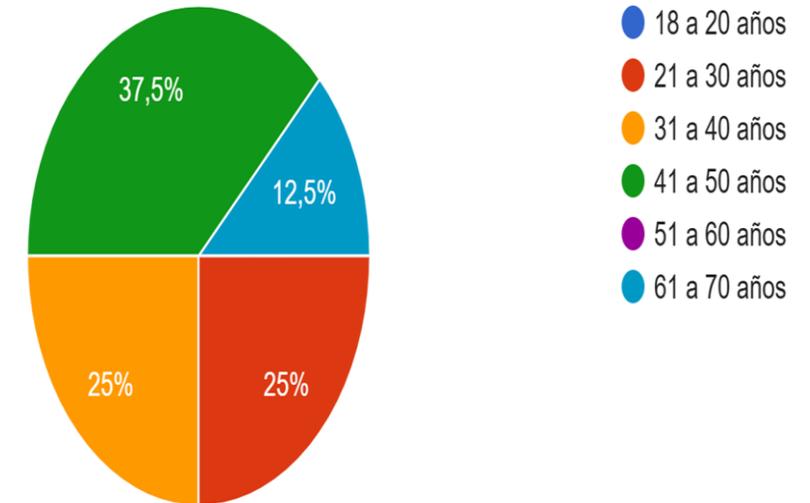
- EL 37.5% DE LOS PARTICIPANTES SE ENCUENTRA EN EL RANGO DE 41 A 50 AÑOS.
- EXISTE UN EMPATE ENTRE LOS RANGOS DE 21 A 30 AÑOS Y 31 A 40 AÑOS, CON UN 25% DE LOS PARTICIPANTES EN CADA UNO DE ESTOS RANGOS.
- FINALMENTE, EL 12.5% DE LOS PARTICIPANTES PERTENECE AL RANGO DE 51 A 70 AÑOS.

ESTE PATRÓN DE DISTRIBUCIÓN SUGIERE UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE LAS EDADES MÁS JÓVENES (21 A 40 AÑOS) Y LAS PERSONAS DE MAYOR EDAD (41 A 70 AÑOS), CON UNA LIGERA CONCENTRACIÓN EN EL RANGO DE 41 A 50 AÑOS. LA VARIEDAD EN LOS RANGOS DE EDAD PUEDE SER UN INDICADOR DE LA DIVERSIDAD GENERACIONAL DENTRO DEL GRUPO DE PARTICIPANTES, LO CUAL PODRÍA INFLUIR EN LAS DINÁMICAS Y PERSPECTIVAS DENTRO DE LA ACTIVIDAD.

RANGO DE EDAD

Edad

8 respuestas





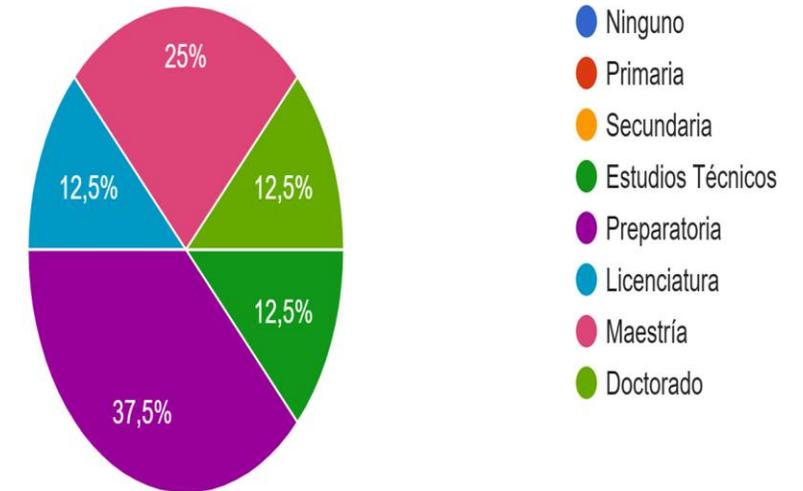
EN RELACIÓN CON EL NIVEL EDUCATIVO DE LOS PARTICIPANTES, SE OBTUVO LA SIGUIENTE DISTRIBUCIÓN:

- EL 37.5% DE LOS PARTICIPANTES CUENTA CON PREPARATORIA COMO NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA.
- EL 25% TIENE MAESTRÍA, LO QUE INDICA UN ALTO NIVEL DE ESPECIALIZACIÓN ENTRE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DE LOS ENCUESTADOS.
- ADEMÁS, EXISTE UN EMPATE ENTRE LOS PARTICIPANTES CON DOCTORADO Y AQUELLOS CON ESTUDIOS TÉCNICOS, CADA UNO REPRESENTANDO UN 12.5% DEL TOTAL DE ENCUESTADOS.

ESTOS RESULTADOS REFLEJAN UNA VARIEDAD DE NIVELES EDUCATIVOS ENTRE LOS PARTICIPANTES, CON UNA MAYOR CONCENTRACIÓN DE PERSONAS CON FORMACIÓN A NIVEL PREPARATORIA, SEGUIDA POR UNA PROPORCIÓN CONSIDERABLE CON ESTUDIOS DE MAESTRÍA. LA PRESENCIA DE PARTICIPANTES CON DOCTORADO Y ESTUDIOS TÉCNICOS INDICA TAMBIÉN UNA MUESTRA DIVERSA EN CUANTO A ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN, LO QUE PODRÍA ENRIQUECER LAS PERSPECTIVAS Y OPINIONES DENTRO DE LA ACTIVIDAD EN CUESTIÓN.

¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?

8 respuestas





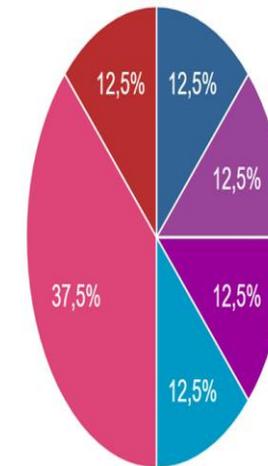
EN CUANTO A LA OCUPACIÓN DE LOS PARTICIPANTES, LOS RESULTADOS MUESTRAN UNA DIVERSIDAD DE ROLES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN. EL 37.5% DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS SE DESEMPEÑA COMO ANALISTA PROFESIONAL, UN CARGO QUE GENERALMENTE ESTÁ RELACIONADO CON LA TOMA DE DECISIONES BASADAS EN ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE DATOS. ADEMÁS, SE OBSERVA UN EMPATE ENTRE VARIAS FUNCIONES, YA QUE UN 12.5% DE LOS PARTICIPANTES OCUPA LOS ROLES DE SECRETARIAS, JEFES DE DEPARTAMENTO, ASISTENTES EJECUTIVOS E INTENDENTES. CADA UNO DE ESTOS CARGOS CUMPLE CON FUNCIONES CLAVE DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, ABARCANDO TAREAS ADMINISTRATIVAS, DE SUPERVISIÓN, COORDINACIÓN Y APOYO EJECUTIVO.

ESTA DISTRIBUCIÓN SUGIERE UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE PERFILES LABORALES, QUE VARÍAN EN NIVELES JERÁRQUICOS Y RESPONSABILIDADES, LO QUE PODRÍA HABER INFLUIDO EN LA DIVERSIDAD DE OPINIONES Y ENFOQUES DURANTE LA ACTIVIDAD.

DESEMPEÑO DE FUNCIONES

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

8 respuestas



- Titular de la Consejería Jurídica del P...
- Viceconsejera (o)
- Director (a) de área u homólogo
- Secretario (a) Técnico (a) u homólogo
- Jefe (a) de Departamento u homólogo
- Asistente Ejecutivo (a)
- Analista Profesional
- Asistente Administrativo

▲ 1/2 ▼



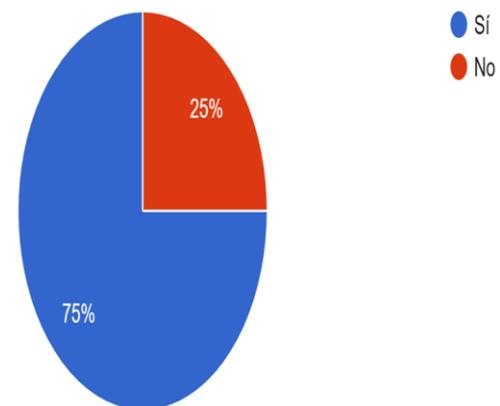
EN CUANTO AL CONOCIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, EL 75% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES INDICÓ ESTAR FAMILIARIZADO CON LOS LINEAMIENTOS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS PARA LAS ÁREAS STAFF ADSCRITAS AL DESPACHO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO. ESTA ALTA PROPORCIÓN SUGIERE QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA DEL PERSONAL ESTÁ BIEN INFORMADO Y ALINEADO CON LAS METAS INSTITUCIONALES, LO CUAL PUEDE CONTRIBUIR A UNA EJECUCIÓN MÁS EFECTIVA DE LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN.

POR OTRO LADO, EL 25% RESTANTE DE LOS PARTICIPANTES SEÑALÓ NO ESTAR COMPLETAMENTE FAMILIARIZADO CON DICHS OBJETIVOS, LO QUE PODRÍA INDICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD EN CUANTO A LA COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN. ESTE DATO SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE FORTALECER LOS CANALES DE INFORMACIÓN Y ASEGURARSE DE QUE TODOS LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO TENGAN ACCESO A LOS MISMOS CONOCIMIENTOS CLAVE, CON EL FIN DE GARANTIZAR UNA MAYOR COHERENCIA EN LAS ACCIONES Y DECISIONES INSTITUCIONALES.

FAMILIRIZACIÓN CON LAS METAS Y OBJETIVOS DEL ÁREA DE ADSCRIBCIÓN

1. ¿Estás familiarizado con las metas y objetivos institucionales que corresponden como área staff adscrita al despacho de la Consejería Jurídica ?

8 respuestas





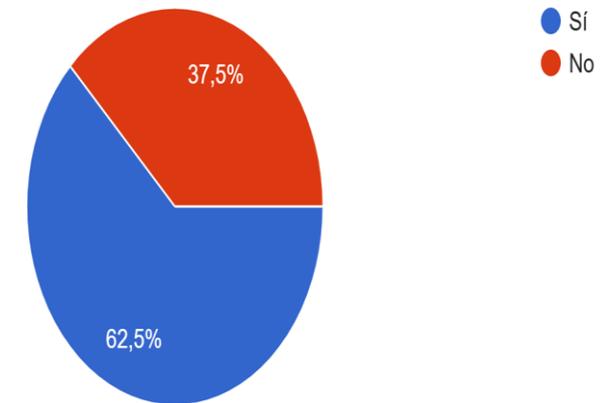
EN RELACIÓN CON EL CONOCIMIENTO DE LOS INDICADORES Y METAS PROGRAMADAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, EL 62.5% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE ESTÁ FAMILIARIZADO CON ESTOS INDICADORES DENTRO DE LAS ÁREAS STAFF ADSCRITAS AL DESPACHO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECUTIVO. ESTO SUGIERE QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA TIENE CLARIDAD SOBRE LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS PARA MEDIR EL PROGRESO Y ÉXITO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

SIN EMBARGO, EL 37.5% RESTANTE DE LOS ENCUESTADOS SEÑALÓ NO CONOCER LOS INDICADORES Y METAS PROGRAMADAS, LO QUE PODRÍA SEÑALAR UNA BRECHA EN LA COMUNICACIÓN O EN EL ACCESO A LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA ALINEAR DE MANERA EFECTIVA EL TRABAJO DIARIO CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN. ESTE RESULTADO RESALTA LA NECESIDAD DE MEJORAR LA DIFUSIÓN Y COMPRENSIÓN DE LAS METAS E INDICADORES ENTRE TODO EL PERSONAL, PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES ESTÉN IGUALMENTE INFORMADOS Y COMPROMETIDOS CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

CONOCIMIENTO DE INDICADORES Y METAS

2. ¿Conoces los indicadores y metas programadas para cumplir con los objetivos institucionales como área staff adscrita al despacho de la Consejería Jurídica ?

8 respuestas





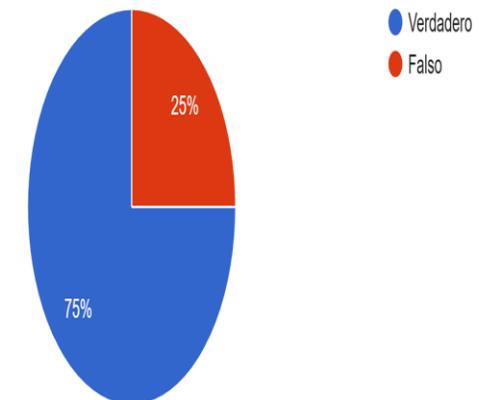
EN CUANTO AL CONOCIMIENTO DEL FIN INSTITUCIONAL DE SU ÁREA DE ADSCRIPCIÓN, SOLO EL 25% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE TIENE CLARIDAD SOBRE EL PROPÓSITO Y LOS OBJETIVOS FUNDAMENTALES DE SU ÁREA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN. POR EL CONTRARIO, EL 75% RESTANTE SEÑALÓ NO IDENTIFICAR DE MANERA CLARA EL FIN INSTITUCIONAL DE SU ÁREA.

ESTE RESULTADO SUGIERE UNA IMPORTANTE DESCONEXIÓN O FALTA DE COMUNICACIÓN SOBRE EL PROPÓSITO GLOBAL DE LAS ÁREAS DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, LO QUE PODRÍA AFECTAR LA ALINEACIÓN DE LAS TAREAS Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL. LA ALTA PROPORCIÓN DE RESPUESTAS QUE INDICAN DESCONOCIMIENTO SOBRE ESTE ASPECTO SUBRAYA LA NECESIDAD DE REFORZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO COMPRENDAN EL PAPEL QUE DESEMPEÑAN EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.

IDENTIFICACIÓN DEL FIN INSTITUCIONAL

3. El Fin institucional es "Contribuir a consolidar la Gestión para Resultados como un modelo de cultura organizacional, directiva y de gestión que ...itación para el cumplimiento de metas sustantivas."

8 respuestas





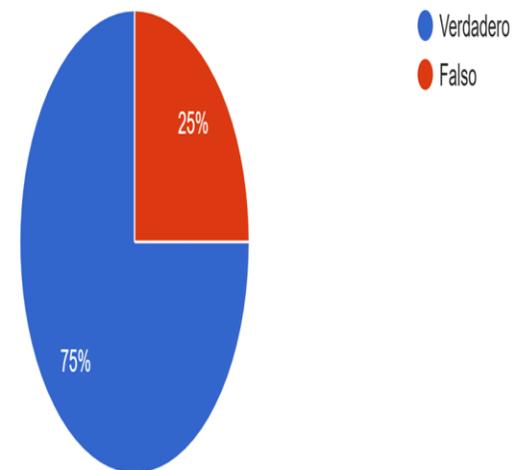
EN RELACIÓN CON EL PROPÓSITO INSTITUCIONAL DE SU UNIDAD DE ADSCRIPCIÓN, SOLO EL 25% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ TENER CLARO EL PROPÓSITO Y LOS OBJETIVOS QUE RIGEN SU UNIDAD DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. POR OTRO LADO, EL 75% RESTANTE EXPRESÓ DESCONOCER ESTE PROPÓSITO INSTITUCIONAL. ESTE RESULTADO RESALTA UNA BRECHA SIGNIFICATIVA EN LA COMPRENSIÓN DEL OBJETIVO GENERAL DE CADA UNIDAD, LO QUE PODRÍA GENERAR DESALINEACIÓN EN LAS ACCIONES Y TAREAS DEL PERSONAL.

LA FALTA DE CLARIDAD SOBRE EL PROPÓSITO INSTITUCIONAL DENTRO DE LAS UNIDADES DE ADSCRIPCIÓN PUEDE DIFICULTAR LA COHERENCIA EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES Y EN LA TOMA DE DECISIONES. ES FUNDAMENTAL ABORDAR ESTA DESCONEXIÓN, PROMOVRIENDO UNA COMUNICACIÓN MÁS EFECTIVA SOBRE LOS OBJETIVOS Y LA MISIÓN DE CADA ÁREA, PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO DEL EQUIPO CON LOS FINES INSTITUCIONALES.

IDENTIFICACIÓN DEL PROPÓSITO INSTITUCIONAL

4. El Propósito Institucional es que "La Administración Pública Estatal mejora la calidad del gasto público y promueve una adecuada rendición de cuentas".

8 respuestas



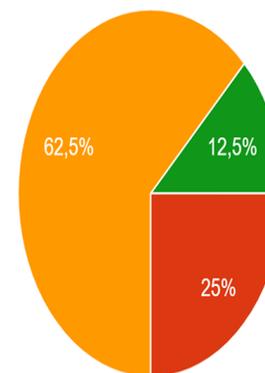
EN CUANTO AL CONOCIMIENTO DE LOS COMPONENTES INSTITUCIONALES QUE CORRESPONDEN A SU ÁREA DE ADSCRIPCIÓN, EL 62.5% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE IDENTIFICA LOS ELEMENTOS CLAVE QUE CONFORMAN SU ÁREA DENTRO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA. ESTO SUGIERE QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA DEL PERSONAL TIENE UNA COMPRESIÓN CLARA DE LOS COMPONENTES Y FUNCIONES ASOCIADAS A SU UNIDAD DE TRABAJO. SIN EMBARGO, EL 37.5% RESTANTE EXPRESÓ NO PODER IDENTIFICAR ESTOS COMPONENTES, LO QUE PODRÍA REFLEJAR UNA FALTA DE FAMILIARIZACIÓN CON LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL O UNA DEFICIENCIA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA.

ESTE RESULTADO SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE MEJORAR LA DIFUSIÓN Y COMPRESIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS QUE COMPONEN CADA ÁREA DE TRABAJO, PARA GARANTIZAR QUE TODO EL PERSONAL ESTÉ ALINEADO CON LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES INSTITUCIONALES, Y ASÍ OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO GENERAL.

IDENTIFICACIÓN DE COMPONENTE

5. ¿Cuál de las siguientes opciones corresponde al componente C01 - Actividades de facilitación (apoyo) desarrolladas para el cumplimiento de metas de las áreas sustantivas?

8 respuestas



- C01.A02 - Proyectos de iniciativas de creación, reforma, adición y derogación de Leyes Estatales revisadas por la C...
- C03.A01 - Coordinación, supervisión y seguimiento procesal de juicios, procedimientos y asuntos jurídicos co...
- C01.A01 - Asistencia a las áreas sustantivas en funciones administrativ...



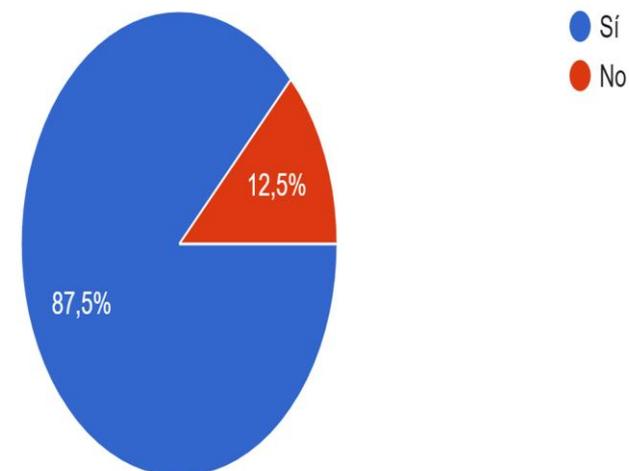
APLICACIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

EN RELACIÓN CON LA APLICABILIDAD DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN EL TRABAJO DIARIO, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALÓ QUE CONSIDERA QUE ESTOS SON APLICABLES EN SUS TAREAS COTIDIANAS. ESTE ALTO PORCENTAJE SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE QUE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES ESTÁN ALINEADOS CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR COHERENCIA Y EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ORGANIZACIONALES.

POR OTRO LADO, EL 12.5% RESTANTE INDICÓ QUE NO CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS SEAN APLICABLES A SU TRABAJO DIARIO, LO QUE PODRÍA SEÑALAR UNA DESCONEXIÓN ENTRE LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES Y LAS TAREAS ESPECÍFICAS DE CIERTOS ROLES. ESTE RESULTADO PONE DE MANIFIESTO LA NECESIDAD DE REVISAR Y, EN SU CASO, AJUSTAR LA ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON LAS FUNCIONES DE TODAS LAS ÁREAS, GARANTIZANDO QUE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO PUEDA VER CÓMO SU TRABAJO CONTRIBUYE DIRECTAMENTE AL LOGRO DE LAS METAS GLOBALES DE LA INSTITUCIÓN.

6. ¿Consideras que las metas y objetivos de se aplican en tu trabajo diario?

8 respuestas





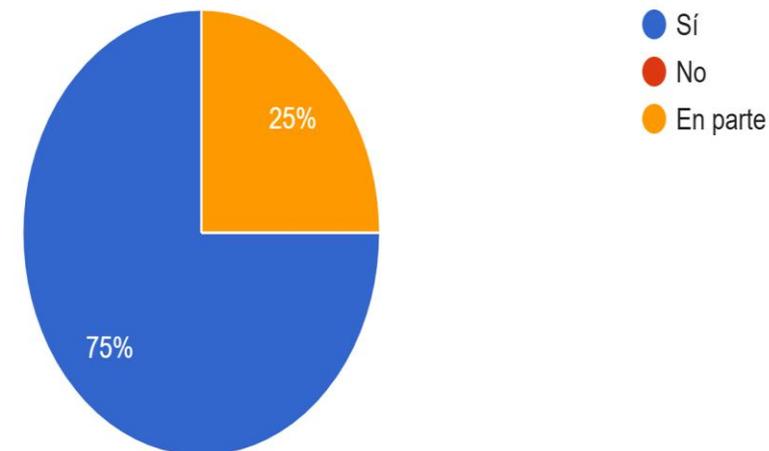
EN CUANTO A LA RELACIÓN ENTRE LAS ACCIONES REALIZADAS Y LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, EL 75% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO EN SU ENTORNO DE TRABAJO REFLEJAN ADECUADAMENTE LOS OBJETIVOS Y METAS DE LA INSTITUCIÓN. ESTE RESULTADO INDICA QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE QUE SUS ACTIVIDADES DIARIAS ESTÁN ALINEADAS CON LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS DE LA ORGANIZACIÓN, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR COHESIÓN Y EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES INSTITUCIONALES.

SIN EMBARGO, EL 25% RESTANTE DE LOS ENCUESTADOS SEÑALÓ QUE NO CONSIDERA QUE LAS ACCIONES QUE REALIZAN ESTÉN REFLEJANDO DE MANERA ADECUADA LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA FALTA DE CLARIDAD O UNA DESCONEXIÓN ENTRE LAS TAREAS COTIDIANAS Y LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS. ESTE DATO RESALTA LA NECESIDAD DE REVISAR Y MEJORAR LA COMUNICACIÓN SOBRE CÓMO CADA ACCIÓN CONTRIBUYE AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, ASÍ COMO DE AJUSTAR AQUELLAS ÁREAS DONDE PUEDA HABER UN DESFASE EN LA ALINEACIÓN ENTRE AMBOS.

REFLEJO DE LAS ACCIONES INSTITUCIONALES

7. ¿Las acciones reflejan las metas y objetivos institucionales?

8 respuestas





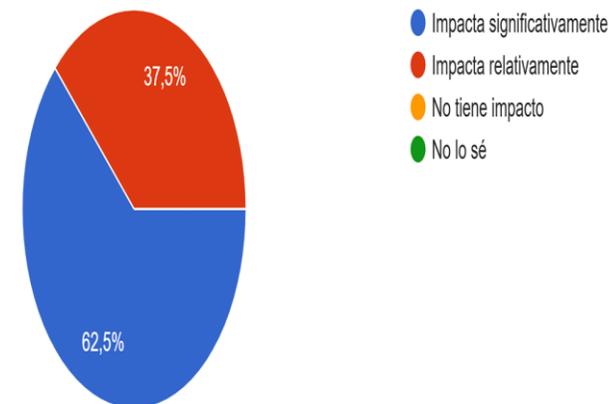
EN RELACIÓN CON EL IMPACTO DE LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS ENTREGADOS EN EL TRABAJO DIARIO SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, EL 67.5% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE LA CALIDAD DE SU DESEMPEÑO SÍ TIENE UN IMPACTO DIRECTO EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES. ESTE RESULTADO REFLEJA QUE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DEL PERSONAL RECONOCE LA IMPORTANCIA DE SU TRABAJO Y SU CONTRIBUCIÓN AL ÉXITO GLOBAL DE LA INSTITUCIÓN.

POR OTRO LADO, EL 37.5% RESTANTE INDICÓ QUE NO CONSIDERA QUE LA CALIDAD DE SUS RESULTADOS INFLUYA DIRECTAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES. ESTE GRUPO PODRÍA ESTAR PERCIBIENDO UNA DESCONEXIÓN ENTRE SUS ESFUERZOS INDIVIDUALES Y LOS OBJETIVOS MÁS AMPLIOS DE LA INSTITUCIÓN, LO QUE SUGIERE LA NECESIDAD DE MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA PERCEPCIÓN DE CÓMO CADA TAREA CONTRIBUYE A LOS LOGROS INSTITUCIONALES. ESTO TAMBIÉN PODRÍA IMPLICAR LA NECESIDAD DE EVALUAR Y REFORZAR LOS PROCESOS Y LA FORMACIÓN PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO COMPRENDAN EL IMPACTO DE SU TRABAJO EN LOS RESULTADOS GENERALES.

RELACIÓN DE LOS RESULTADOS CON EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

8. ¿En qué medida consideras la calidad de los resultados que entregas en tu trabajo impacta en el cumplimiento de las metas y objetivos?

8 respuestas





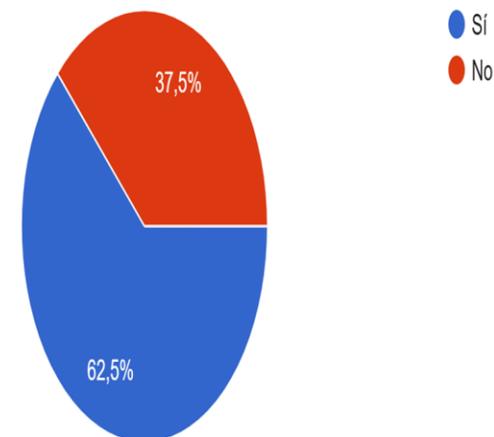
EN RELACIÓN CON EL CONOCIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS, EL 82.5% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE TODAS LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DE SU UNIDAD ESTÁN FAMILIARIZADAS CON DICHS OBJETIVOS. ESTE ALTO PORCENTAJE SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE UN BUEN NIVEL DE COMUNICACIÓN INTERNA RESPECTO A LOS FINES Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE SUS EQUIPOS DE TRABAJO.

SIN EMBARGO, EL 37.5% RESTANTE INDICÓ QUE NO CREE QUE TODOS LOS MIEMBROS DE SU UNIDAD CONOZCAN ESTAS METAS Y OBJETIVOS. ESTA DIFERENCIA PODRÍA REFLEJAR CIERTOS DESAFÍOS EN LA DIFUSIÓN O COMPRESIÓN DE LOS OBJETIVOS DENTRO DE ALGUNOS EQUIPOS, LO QUE PODRÍA GENERAR DESALINEACIÓN O FALTA DE COHESIÓN EN LA CONSECUCCIÓN DE LAS METAS INSTITUCIONALES. ESTE RESULTADO SUBRAYA LA IMPORTANCIA DE SEGUIR FORTALECIENDO LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES DE CADA UNIDAD ESTÉN COMPLETAMENTE INFORMADOS Y COMPROMETIDOS CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN.

CONOCIMIENTO GENERAL DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

9. ¿Consideras que todas las personas que forman parte de la unidad administrativa a la que estás adscrito(a) conocen las metas y objetivos institucionales?

8 respuestas





REFUERZO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

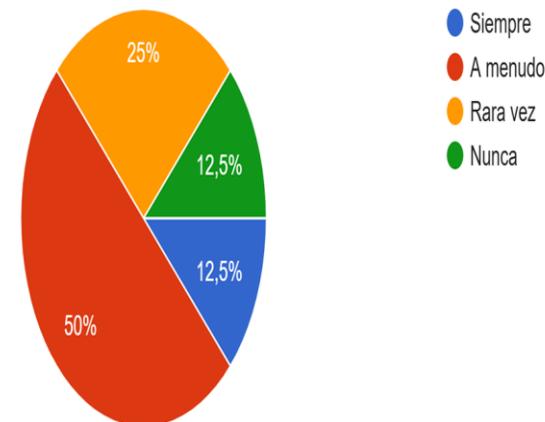
EN CUANTO A LA FRECUENCIA CON LA QUE SE REFUERZAN INTERNAMENTE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA, EL 50% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE ESTOS OBJETIVOS SE REFUERZAN A MENUDO EN SU UNIDAD. ESTE PORCENTAJE SUGIERE QUE, PARA LA MITAD DEL PERSONAL, EXISTE UN ESFUERZO REGULAR POR MANTENER EL ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS Y METAS INSTITUCIONALES, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR ALINEACIÓN Y CLARIDAD EN EL TRABAJO DIARIO.

POR OTRO LADO, EL 25% DE LOS ENCUESTADOS INDICÓ QUE ESTE REFUERZO OCURRE RARAS VECES, LO QUE PODRÍA REFLEJAR UNA FALTA DE COMUNICACIÓN O DE ESTRATEGIAS PARA MANTENER AL EQUIPO ENFOCADO EN LAS METAS A LARGO PLAZO.

ADEMÁS, SE OBSERVA UN EMPATE ENTRE EL 12.5% DE LOS PARTICIPANTES QUE CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS SE REFUERZAN SIEMPRE, Y EL 12.5% QUE AFIRMA QUE NUNCA SE REFUERZAN, LO QUE DESTACA UNA GRAN VARIABILIDAD EN LAS PERCEPCIONES SOBRE LA COMUNICACIÓN Y EL ÉNFASIS QUE SE PONE EN ESTOS ASPECTOS DENTRO DE LAS UNIDADES. ESTE RESULTADO SUGIERE LA NECESIDAD DE MEJORAR LA CONSISTENCIA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA, GARANTIZANDO QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD RECIBAN RECORDATORIOS REGULARES SOBRE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y SU RELEVANCIA EN EL TRABAJO COTIDIANO.

10. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan internamente las metas y objetivos de la unidad administrativa a la que estás adscrito(a)?

8 respuestas





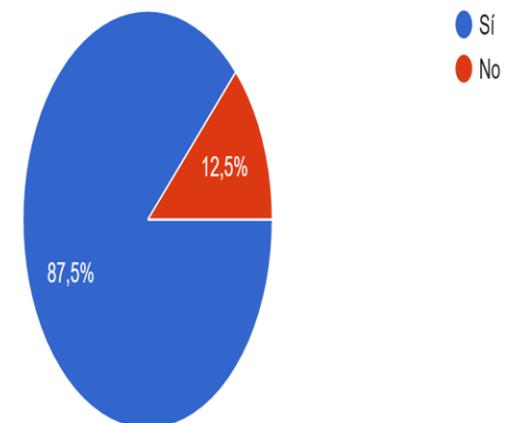
EN RELACIÓN CON LA NECESIDAD DE MEJORAR LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE ESTÁN ADSCRITOS, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE SÍ ES NECESARIO REALIZAR MEJORAS EN LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS. ESTE ALTO PORCENTAJE REFLEJA UN CONSENSO GENERALIZADO SOBRE LA IMPORTANCIA DE REVISAR Y POSIBLEMENTE AJUSTAR LAS METAS PARA OPTIMIZAR SU EFICACIA Y ALINEACIÓN CON LAS NECESIDADES Y REALIDADES DE LA UNIDAD.

POR OTRO LADO, EL 12.5% RESTANTE OPINÓ QUE NO ES NECESARIO REALIZAR CAMBIOS, LO QUE PODRÍA INDICAR QUE ALGUNOS MIEMBROS DEL EQUIPO PERCIBEN QUE LAS METAS ACTUALES SON ADECUADAS O BIEN COMPRENDIDAS. ESTE RESULTADO RESALTA LA NECESIDAD DE EVALUAR Y POSIBLEMENTE REDEFINIR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES PARA ASEGURAR QUE SEAN MÁS RELEVANTES, ALCANZABLES Y ESTÉN ALINEADOS CON LAS EXPECTATIVAS DEL PERSONAL, LO QUE PODRÍA CONTRIBUIR A UNA MAYOR MOTIVACIÓN Y COMPROMISO CON EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES.

DIFUSIÓN DE METAS Y OBJETIVOS

11. En tu opinión, ¿es necesario mejorar la difusión de las metas y objetivos institucionales dentro de la unidad administrativa a la que estás adscrito(a) ?

8 respuestas





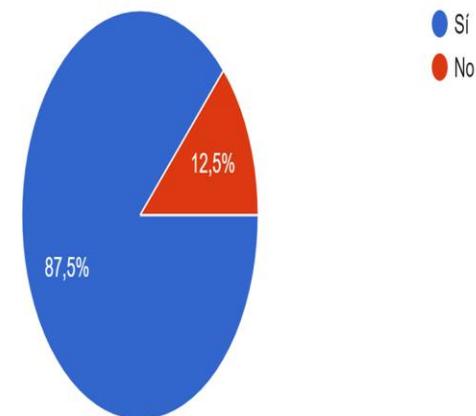
EN RELACIÓN CON LA ALINEACIÓN DEL TRABAJO DIARIO CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE ESTÁN ADSCRITOS, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE SU TRABAJO SÍ ESTÁ ALINEADO CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES CORRESPONDIENTES. ESTE RESULTADO INDICA QUE UNA GRAN MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE UNA CLARA CONEXIÓN ENTRE SUS TAREAS DIARIAS Y LAS METAS ORGANIZACIONALES, LO QUE PUEDE CONTRIBUIR A UNA MAYOR COHERENCIA EN EL DESEMPEÑO Y EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS A NIVEL INSTITUCIONAL.

POR OTRO LADO, EL 12.5% RESTANTE SEÑALÓ QUE NO CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÉ ALINEADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE PODRÍA INDICAR ÁREAS DE MEJORA EN LA COMUNICACIÓN O EN LA DEFINICIÓN DE RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA UNIDAD. ESTE DATO DESTACA LA IMPORTANCIA DE ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO COMPRENDAN CÓMO SU TRABAJO CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ORGANIZACIÓN, PARA GARANTIZAR UNA MAYOR EFICACIA Y COHESIÓN EN EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

ALINEACIÓN A LAS METAS Y OBJETIVOS

12. ¿Consideras que tu trabajo diario se encuentra alineado con las metas y objetivos institucionales que corresponden a la unidad administrativa a la que te encuentras adscrito (a)?

8 respuestas





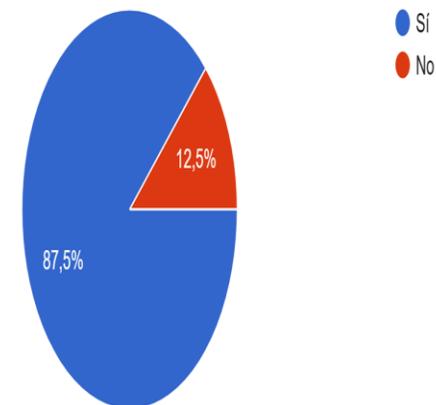
EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR LA UNIDAD ADMINISTRATIVA, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES CONSIDERA QUE SU UNIDAD ESTÁ CUMPLIENDO ADECUADAMENTE CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES FIJADOS. ESTE RESULTADO SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE QUE LA UNIDAD ESTÁ TRABAJANDO DE MANERA EFECTIVA HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA GESTIÓN ADECUADA Y UN ENFOQUE ALINEADO CON LAS METAS INSTITUCIONALES.

ESTE ALTO PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS REFLEJA UNA PERCEPCIÓN POSITIVA SOBRE EL DESEMPEÑO GENERAL DE LA UNIDAD. SIN EMBARGO, LA ENCUESTA NO REVELA INFORMACIÓN SOBRE EL 12.5% RESTANTE, POR LO QUE ES IMPORTANTE SEGUIR MONITOREANDO LAS POSIBLES ÁREAS DE MEJORA PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO COMPARTAN LA MISMA PERCEPCIÓN SOBRE EL PROGRESO HACIA LOS OBJETIVOS.

CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

13. ¿Consideras que la unidad administrativa a la que estás adscrito(a) está cumpliendo adecuadamente con las metas y objetivos establecidos?

8 respuestas



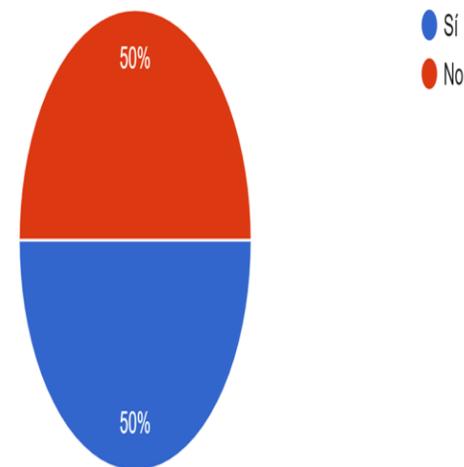
EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN FORMAL RECIBIDA SOBRE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, SE OBSERVA UN EMPATE DEL 50% ENTRE LOS PARTICIPANTES. LA MITAD DE LOS ENCUESTADOS INDICÓ HABER RECIBIDO CAPACITACIÓN FORMAL SOBRE ESTOS TEMAS, LO QUE SUGIERE QUE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DEL PERSONAL HA TENIDO ACCESO A FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA COMPRENDER Y ALINEARSE CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

POR OTRO LADO, EL OTRO 50% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALÓ QUE NO HA RECIBIDO ESTE TIPO DE CAPACITACIÓN, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y ASEGURARSE DE QUE TODO EL PERSONAL ESTÉ ADECUADAMENTE INFORMADO Y PREPARADO PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ORGANIZACIONALES. ESTE EMPATE RESALTA LA NECESIDAD DE REVISAR Y REFORZAR LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN, CON EL FIN DE GARANTIZAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCIÓN CUENTEN CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES DE MANERA ALINEADA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

CAPACITACIÓN DE METAS Y OBJETIVOS

14. ¿Recibiste capacitación formal sobre las metas y objetivos institucionales que corresponden a la unidad administrativa a la que te encuentras adscrito (a)?

8 respuestas





EN CUANTO AL REFUERZO INTERNO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DENTRO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA A LA QUE ESTÁN ADSCRITOS, EL 37.5% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE, DE MANERA INTERNA, LAS METAS Y OBJETIVOS SE REFUERZAN A MENUDO. ESTE RESULTADO SUGIERE QUE UNA PORCIÓN SIGNIFICATIVA DEL PERSONAL PERCIBE QUE EXISTE UN ESFUERZO REGULAR POR MANTENER EL ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS DENTRO DE SU UNIDAD.

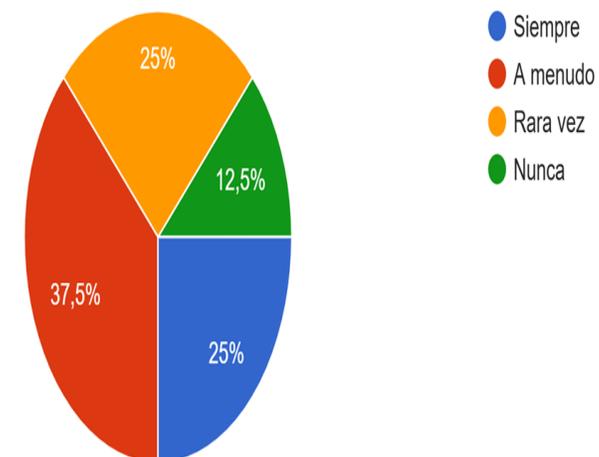
SIN EMBARGO, TAMBIÉN SE OBSERVAN OPINIONES DIVIDIDAS, YA QUE UN 25% CONSIDERA QUE ESTE REFUERZO OCURRE RARAS VECES, MIENTRAS QUE OTRO 25% SEÑALA QUE SE REFUERZAN SIEMPRE, LO QUE REFLEJA UNA PERCEPCIÓN POSITIVA CONSTANTE.

POR ÚLTIMO, EL 12.5% DE LOS ENCUESTADOS INDICÓ QUE LAS METAS Y OBJETIVOS NUNCA SE REFUERZAN INTERNAMENTE, LO QUE SUGIERE LA EXISTENCIA DE UNA BRECHA EN LA COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO DENTRO DE ALGUNAS ÁREAS. ESTE PATRÓN DE RESPUESTAS INDICA QUE, AUNQUE ALGUNOS EQUIPOS RECIBEN REFUERZOS REGULARES, OTROS PODRÍAN BENEFICIARSE DE UN ENFOQUE MÁS CONSISTENTE Y SISTEMÁTICO PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD ESTÉN ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

REFUERZO DE LAS METAS Y OBJETIVOS

15. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan internamente las metas y objetivos que corresponden a la unidad administrativa en la que te encuentras adscrito (a)?

8 respuestas





EN RELACIÓN CON LAS ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y LA COMPRESIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LOS PARTICIPANTES SUGIEREN DIFERENTES ENFOQUES. EL 50% CONSIDERA QUE SE DEBEN INCLUIR REFERENCIAS EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS PARA FACILITAR UNA MAYOR COMPRESIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE SUGIERE QUE MEJORAR LA VISIBILIDAD Y EL ACCESO A ESTA INFORMACIÓN PODRÍA SER CLAVE PARA UNA MEJOR ALINEACIÓN.

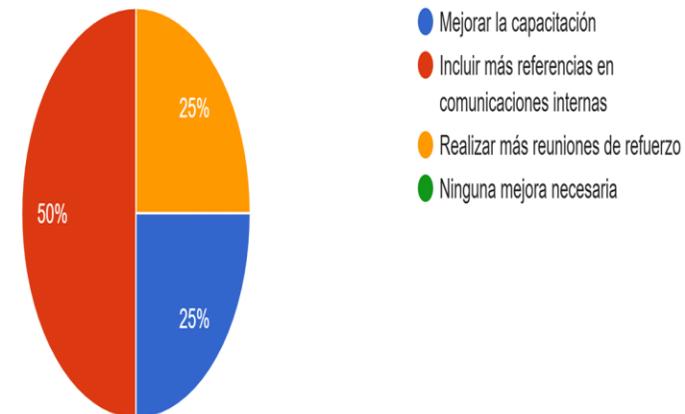
POR OTRO LADO, EL 25% OPINA QUE SE DEBEN REALIZAR MÁS REUNIONES DE REFUERZO, LO QUE INDICA LA NECESIDAD DE ENCUENTROS REGULARES PARA REVISAR Y RECALCAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y ASEGURAR QUE TODOS ESTÉN ENFOCADOS EN LAS MISMAS METAS.

FINALMENTE, EL 25% RESTANTE CONSIDERA QUE ES NECESARIO MEJORAR LA CAPACITACIÓN, LO QUE IMPLICA UN ENFOQUE EN LA FORMACIÓN CONTINUA PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA UNIDAD COMPRENDAN PROFUNDAMENTE LOS OBJETIVOS Y SEPAN CÓMO ALCANZARLOS EN SU TRABAJO DIARIO. ESTOS RESULTADOS SUBRAYAN LA IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR UNA COMBINACIÓN DE ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN, REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y CAPACITACIÓN PARA REFORZAR EL CONOCIMIENTO Y LA ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

SUGERENCIAS DE MEJORA

16. ¿Qué áreas sugieres mejorar para lograr un mayor conocimiento y comprensión de las metas y objetivos que corresponden a la unidad administrativa a la que te encuentras adscrito (a)?

8 respuestas





INFORME EJECUTIVO

Resultados de la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria).

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, del 18 al 31 de diciembre del año 2024, invitó al personal a participar en la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria).



OBJETIVO

El propósito de la encuesta fue evaluar el nivel de conocimiento y comprensión sobre las metas y objetivos institucionales correspondientes a la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria, de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para conocer la percepción de la claridad y el grado de conocimiento sobre las metas, objetivos y los indicadores programados que guían el trabajo de la Viceconsejería, así como el impacto en las labores diarias del personal.

Integración



CJPE
CONSEJERÍA
JURÍDICA
DEL PODER EJECUTIVO



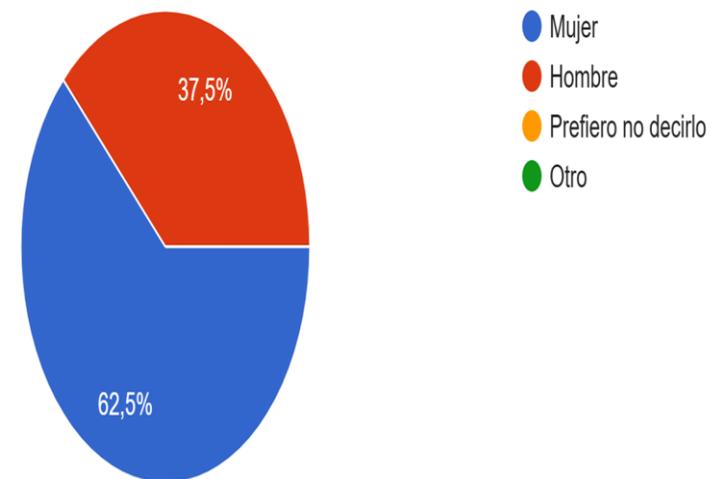
DATOS PERSONALES

DE ACUERDO CON LOS DATOS RECOLECTADOS, UN TOTAL DE 8 PERSONAS PARTICIPARON EN LA ACTIVIDAD. DEL TOTAL DE PARTICIPANTES, EL 62.5% CORRESPONDIÓ A MUJERES Y EL 37.5% A HOMBRES.

ESTA DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO MUESTRA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN COMPARACIÓN CON LA MASCULINA, LO QUE PODRÍA REFLEJAR UNA DIVERSIDAD DE PERSPECTIVAS DENTRO DEL GRUPO DE PARTICIPANTES.

Sexo o género

8 respuestas





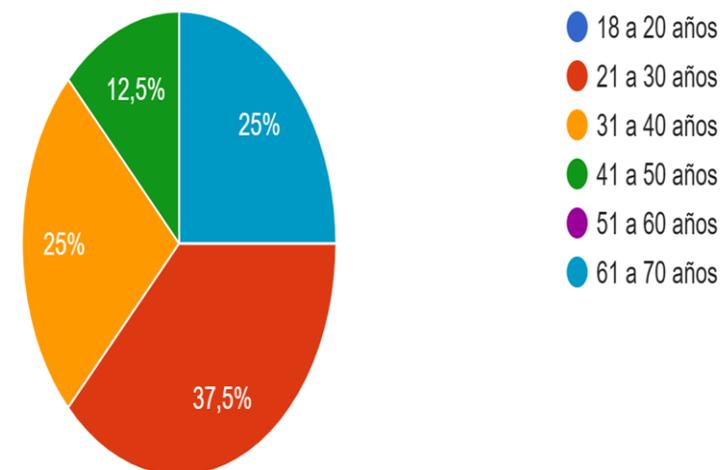
EN CUANTO A LA DISTRIBUCIÓN POR EDAD DE LOS PARTICIPANTES, EL 37.5% SE ENCUENTRA EN EL RANGO DE 21 A 30 AÑOS, LO QUE REPRESENTA EL GRUPO DE EDAD MÁS NUMEROSO DENTRO DE LA MUESTRA. ADEMÁS, EXISTE UN EMPATE DE 25% ENTRE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN LOS RANGOS DE 31 A 40 AÑOS Y 41 A 50 AÑOS, LO QUE INDICA UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA ENTRE ESTOS DOS GRUPOS.

POR ÚLTIMO, EL 25% RESTANTE CORRESPONDE A PERSONAS EN EL RANGO DE 61 A 70 AÑOS, LO QUE APORTA UNA REPRESENTACIÓN INTERGENERACIONAL EN LOS RESULTADOS, CON DIVERSIDAD EN LAS EDADES DE LOS PARTICIPANTES. ESTE PATRÓN REFLEJA UNA AMPLIA VARIEDAD DE EXPERIENCIAS Y PERSPECTIVAS DENTRO DEL GRUPO, LO QUE PODRÍA ENRIQUECER LAS CONCLUSIONES OBTENIDAS DE LA ACTIVIDAD.

RANGO DE EDAD

Edad

8 respuestas





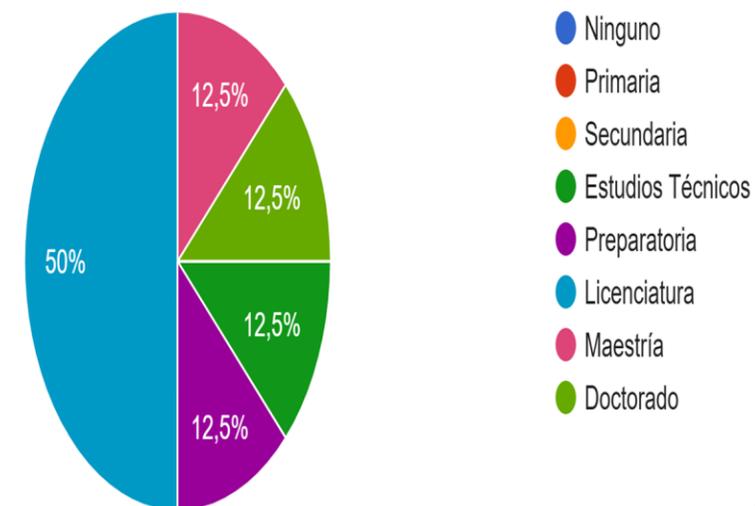
EN RELACIÓN CON EL NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS PARTICIPANTES, EL 50% POSEE LICENCIATURA, LO QUE REPRESENTA LA MAYOR PROPORCIÓN DENTRO DEL GRUPO. ADEMÁS, EXISTE UN EMPATE DE 12.5% ENTRE LOS PARTICIPANTES CON MAESTRÍA, DOCTORADO, ESTUDIOS TÉCNICOS Y PREPARATORIA.

ESTO INDICA UNA DIVERSIDAD EN LOS NIVELES EDUCATIVOS DEL GRUPO, LO QUE PODRÍA APORTAR UNA AMPLIA GAMA DE PERSPECTIVAS Y HABILIDADES EN FUNCIÓN DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS PARTICIPANTES. ESTE RANGO DE NIVELES DE ESCOLARIDAD REFLEJA UN BALANCE ENTRE FORMACIÓN TÉCNICA, UNIVERSITARIA Y DE POSGRADO, LO QUE PODRÍA INFLUIR EN LA VARIEDAD DE ENFOQUES PRESENTADOS DURANTE LA ACTIVIDAD.

ESCOLARIDAD

¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?

8 respuestas





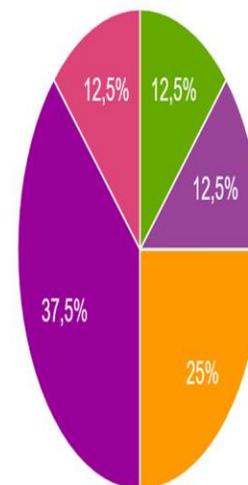
EN CUANTO A LOS ROLES LABORALES DE LOS PARTICIPANTES, EL 37.5% SE DESEMPEÑA COMO JEFE DE DEPARTAMENTO, LO QUE REPRESENTA EL GRUPO MÁS GRANDE DENTRO DE LA MUESTRA. UN 25% OCUPA EL CARGO DE DIRECTOR, DESTACÁNDOSE EN UN NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR.

ADEMÁS, SE OBSERVA UN EMPATE ENTRE LOS PARTICIPANTES QUE OCUPAN LOS ROLES DE ANALISTA PROFESIONAL, ANALISTA EJECUTIVA Y ASISTENTE ADMINISTRATIVO, CON UN 12.5% DE PERSONAS EN CADA UNO DE ESTOS PUESTOS. ESTA DISTRIBUCIÓN DE ROLES REFLEJA UNA MEZCLA DE FUNCIONES DE LIDERAZGO Y TÉCNICAS, LO QUE SUGIERE QUE LA ACTIVIDAD CONTÓ CON UNA REPRESENTACIÓN DIVERSA EN TÉRMINOS DE NIVELES JERÁRQUICOS Y ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN.

DESEMPEÑO DE FUNCIONES

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

8 respuestas



- Titular de la Consejería Jurídica del P...
- Viceconsejera (o)
- Director (a) de área u homólogo
- Secretario (a) Técnico (a) u homólogo
- Jefe (a) de Departamento u homólogo
- Asistente Ejecutivo (a)
- Analista Profesional
- Asistente Administrativo

▲ 1/2 ▼



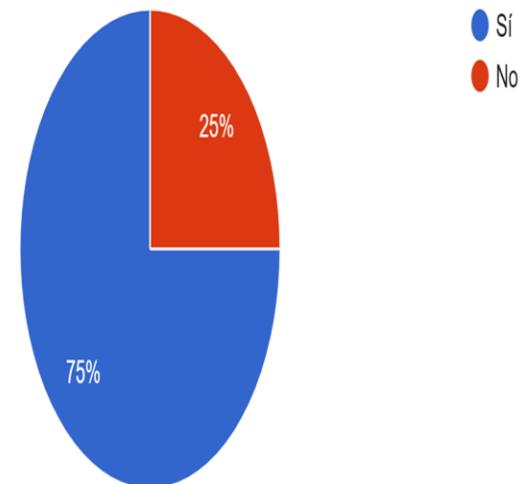
EN RELACIÓN CON EL CONOCIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS CORRESPONDIENTES A LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, EL 75% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ ESTAR FAMILIARIZADO CON ESTOS OBJETIVOS, LO QUE REFLEJA UN ALTO NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ALINEACIÓN CON LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS DE LA VICECONSEJERÍA.

POR OTRO LADO, EL 25% RESTANTE SEÑALÓ NO ESTAR FAMILIARIZADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE SUGIERE QUE EXISTE UNA BRECHA EN LA COMUNICACIÓN O COMPRESIÓN DE LAS DIRECTRICES DENTRO DE ESTE GRUPO. ESTE DATO RESALTA LA IMPORTANCIA DE REFORZAR LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA VICECONSEJERÍA ESTÉN PLENAMENTE INFORMADOS Y COMPROMETIDOS CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

FAMILIARIZACION CON METAS Y OBJETIVOS

1. ¿Estás familiarizado con las metas y objetivos institucionales que corresponden a la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria?

8 respuestas





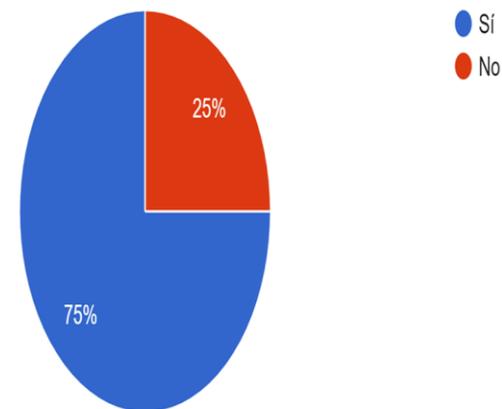
EN RELACIÓN CON EL CONOCIMIENTO DE LOS INDICADORES Y METAS PROGRAMADAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES QUE CORRESPONDEN A LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, EL 75% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE TIENE CONOCIMIENTO DE ESTOS INDICADORES Y METAS. ESTE ALTO PORCENTAJE SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL ESTÁ FAMILIARIZADO CON LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS PARA MEDIR EL PROGRESO HACIA LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE FAVORECE UNA ALINEACIÓN EFECTIVA CON LAS METAS ORGANIZACIONALES.

SIN EMBARGO, EL 25% RESTANTE SEÑALÓ QUE NO TIENE CONOCIMIENTO DE ESTOS INDICADORES Y METAS, LO QUE PODRÍA SEÑALAR LA NECESIDAD DE REFORZAR LA COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE LOS OBJETIVOS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA. ESTO DESTACA LA IMPORTANCIA DE GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO ESTÉN COMPLETAMENTE INFORMADOS SOBRE LAS METAS Y CÓMO SE MEDIRÁN LOS AVANCES.

CONOCIMIENTO DE INDICADORES Y METAS

2. ¿Conoces los indicadores y metas programadas para cumplir con los objetivos institucionales de la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria?

8 respuestas





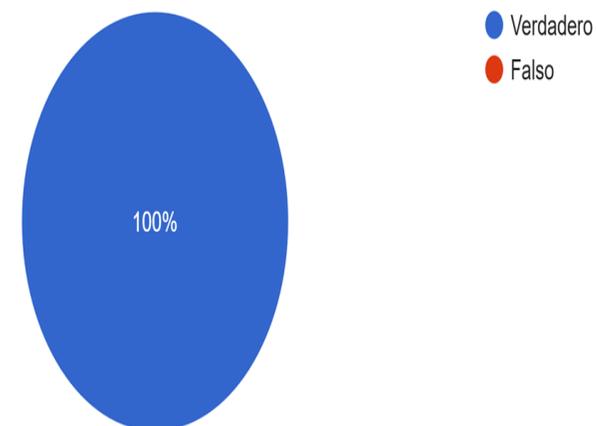
EN CUANTO AL CONOCIMIENTO DEL FIN INSTITUCIONAL QUE CORRESPONDE A LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, EL 100% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ ESTAR FAMILIARIZADO CON ESTE OBJETIVO.

ESTE RESULTADO REFLEJA UN ALTO NIVEL DE COMPRESIÓN SOBRE LA MISIÓN Y PROPÓSITO DE LA VICECONSEJERÍA, LO QUE SUGIERE UNA ALINEACIÓN CLARA Y UN COMPROMISO GENERALIZADO DEL PERSONAL CON LOS FINES INSTITUCIONALES. ESTE NIVEL DE CONOCIMIENTO ES POSITIVO, YA QUE PERMITE QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TRABAJEN DE MANERA COHERENTE HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESTABLECIDOS.

CONOCIMIENTO DE INDICADORES Y METAS

3. El Fin institucional es Contribuir a garantizar un gobierno eficiente, en el que el diálogo con los diferentes sectores de la sociedad, fortalezcan la c...e riesgo y violencia de género contra las mujeres.

8 respuestas





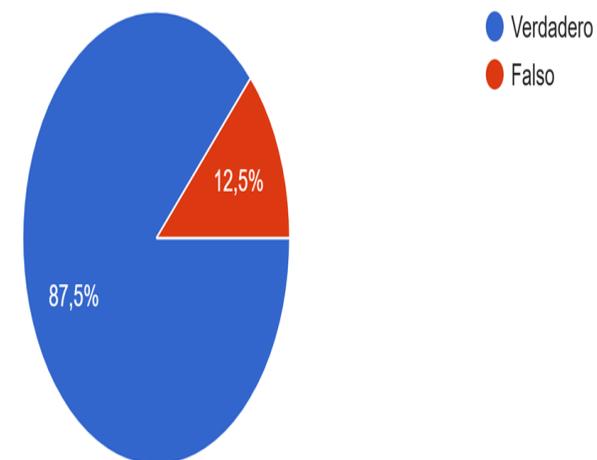
EN RELACIÓN CON EL PROPÓSITO AL QUE CONTRIBUYE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE CONOCE DICHO PROPÓSITO, LO QUE SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL ESTÁ ALINEADO CON LA MISIÓN Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA VICECONSEJERÍA A LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

SIN EMBARGO, EL 12.5% RESTANTE SEÑALÓ QUE DESCONOCE ESTE PROPÓSITO, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y ASEGURARSE DE QUE TODOS LOS MIEMBROS DE LA VICECONSEJERÍA COMPRENDAN CLARAMENTE SU ROL Y CÓMO SU TRABAJO CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES ORGANIZACIONALES.

PROPÓSITO INSTITUCIONAL

4. El Propósito Institucional es que las personas del Estado de Quintana Roo participan y confían en las instituciones públicas a través del diálogo y apego a la legalidad. .

8 respuestas





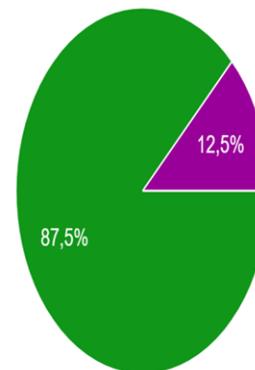
EN CUANTO A LA CAPACIDAD DE IDENTIFICAR LAS ACCIONES DE LOS COMPONENTES DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES INDICÓ QUE PUEDE IDENTIFICAR DICHAS ACCIONES. ESTE PORCENTAJE REFLEJA UN ALTO NIVEL DE FAMILIARIDAD CON LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA, LO QUE SUGIERE UNA BUENA COMPRESIÓN DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS DIFERENTES COMPONENTES.

SIN EMBARGO, EL 12.5% RESTANTE SEÑALÓ QUE NO IDENTIFICA ESTAS ACCIONES, LO QUE PODRÍA INDICAR LA NECESIDAD DE MEJORAR LA CLARIDAD Y LA COMUNICACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA, PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO TENGAN UN CONOCIMIENTO COMPLETO DE SU FUNCIONAMIENTO.

CONOCIMIENTO DE LOS COMPONENTES

5. ¿Cuál de las siguientes opciones corresponde al Componente C02 - Iniciativas de Reformas y Creación de Leyes, ante el Congreso Local presentadas?

8 respuestas



- C02.A01 - Proyectos de iniciativas de creación, reforma, adición y derogación...
- C04.A01 - Coordinación, supervisión y seguimiento procesal de juicios, procesos...
- C04.A01 - Asuntos jurídicos remitidos por las Dependencias, Entidades y Órganos...



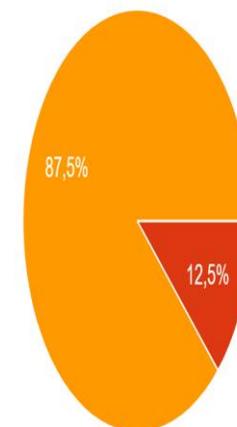
EL 87.5% DE LOS PARTICIPANTES IDENTIFICA CORRECTAMENTE LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES A LOS COMPONENTES DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, LO QUE REFLEJA UN NIVEL DE CONOCIMIENTO SIGNIFICATIVO SOBRE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE ESTA ENTIDAD. ESTE PORCENTAJE INDICA QUE UNA AMPLIA MAYORÍA COMPRENDE LA IMPORTANCIA DE LAS TAREAS REALIZADAS POR LA VICECONSEJERÍA, COMO LA ASESORÍA EN MATERIA LEGISLATIVA, LA EVALUACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE Y LA PROMOCIÓN DE LA MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS REGULATORIOS.

POR OTRO LADO, EL 12.5% RESTANTE NO LOGRA IDENTIFICAR ADECUADAMENTE LAS ACCIONES RELACIONADAS CON LA VICECONSEJERÍA, LO QUE PODRÍA SUGERIR UNA FALTA DE FAMILIARIDAD O COMPRENSIÓN DE SUS OBJETIVOS Y ACTIVIDADES. ESTE PORCENTAJE, AUNQUE MENOR, INDICA UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y LA DIFUSIÓN DE LAS FUNCIONES DE LA VICECONSEJERÍA, DE MANERA QUE MÁS PERSONAS, TANTO DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO COMO EN LA SOCIEDAD EN GENERAL, PUEDAN CONOCER Y VALORAR SU LABOR.

CONOCIMIENTO DE LAS ACCIONES

6. ¿Cuál de las siguientes opciones corresponde al componente C02 - Disposiciones Jurídicas-Administrativas visadas por la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo?

8 respuestas



- C01.A01 - Proyectos de iniciativas de creación, reforma, adición y derogación de Leyes Estatales revisadas por la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.
- C03.A01 - Coordinación, supervisión y seguimiento procesal de juicios, procedimientos y asuntos jurídicos contenciosos donde se señale la inter...
- C02.A01 - Disposiciones Jurídicas-Administrativas, validadas por la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.



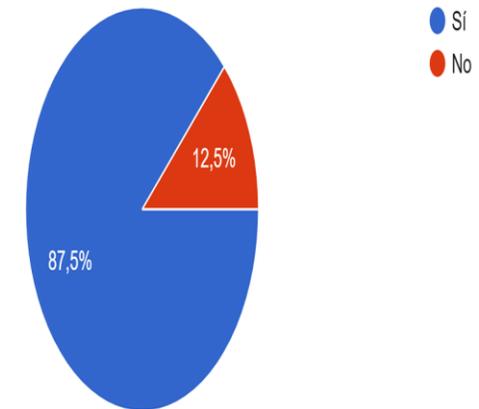
APLICACIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS Y OBJETIVOS

EL 87.5% DE LOS MIEMBROS DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS POR ESTA ENTIDAD SE APLICAN DE MANERA EFECTIVA EN SU TRABAJO DIARIO. ESTE ALTO PORCENTAJE REFLEJA UN FUERTE ALINEAMIENTO ENTRE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y LAS TAREAS COTIDIANAS DEL PERSONAL, LO QUE SUGIERE QUE LAS DIRECTRICES DE LA VICECONSEJERÍA SON CLARAMENTE ENTENDIDAS Y SE TRADUCEN EN ACCIONES CONCRETAS DENTRO DE SUS FUNCIONES. ESTO INDICA QUE LA VICECONSEJERÍA HA LOGRADO INTEGRAR SUS METAS DE MEJORA LEGISLATIVA Y REGULATORIA EN LOS PROCESOS OPERATIVOS DEL DÍA A DÍA, PROMOVRIENDO LA EFICIENCIA, LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES Y LA ACTUALIZACIÓN CONSTANTE DEL MARCO NORMATIVO.

POR OTRO LADO, EL 12.5% DE LOS MIEMBROS CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS NO SE APLICAN PLENAMENTE EN SU LABOR DIARIA. ESTE PORCENTAJE MENOR PODRÍA SEÑALAR ÁREAS DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN O COMUNICACIÓN DE LAS METAS INSTITUCIONALES, ASÍ COMO POSIBLES DESAFÍOS OPERATIVOS QUE DIFICULTAN LA INTEGRACIÓN COMPLETA DE ESTOS OBJETIVOS EN EL TRABAJO COTIDIANO. ESTO PODRÍA ESTAR RELACIONADO CON LA FALTA DE RECURSOS, LA COMPLEJIDAD DE LAS TAREAS ASIGNADAS O LA NECESIDAD DE UNA MAYOR COORDINACIÓN ENTRE LOS DIFERENTES COMPONENTES DE LA VICECONSEJERÍA.

7. ¿Consideras que las metas y objetivos de la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria se aplican en tu trabajo diario?

8 respuestas



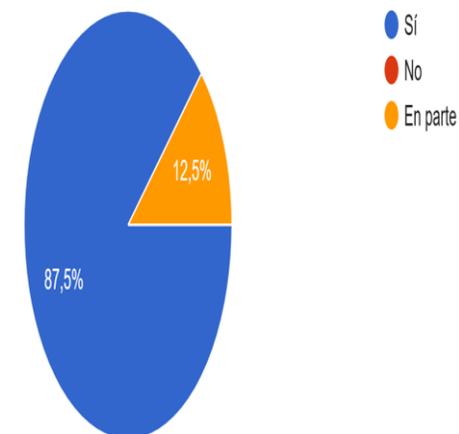
EL 87.5% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERA QUE LAS ACCIONES DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA REFLEJAN ADECUADAMENTE SUS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE INDICA UNA CLARA ALINEACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS Y LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS, COMO LA MEJORA DE LA LEGISLACIÓN Y LA OPTIMIZACIÓN DEL MARCO REGULATORIO.

POR OTRO LADO, EL 12.5% CONSIDERA QUE LAS ACCIONES NO ESTÁN SUFICIENTEMENTE ALINEADAS CON LAS METAS INSTITUCIONALES, LO QUE PODRÍA DEBERSE A FACTORES COMO LA FALTA DE RECURSOS, LA COMPLEJIDAD DE LOS PROCESOS O LA NECESIDAD DE MEJORAR LA COORDINACIÓN INTERNA.

REFLEJO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

8. ¿Las acciones de la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria reflejan las metas y objetivos institucionales?

8 respuestas





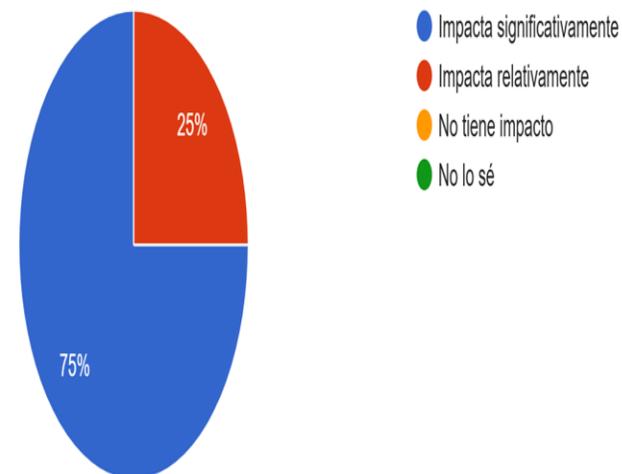
EL 75% DE LOS ENCUESTADOS CONSIDERA QUE LOS RESULTADOS DE SU TRABAJO DIARIO IMPACTAN POSITIVAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, REFLEJANDO ADECUADAMENTE SUS METAS INSTITUCIONALES. ESTE PORCENTAJE INDICA UNA PERCEPCIÓN MAYORITARIA DE QUE LAS TAREAS REALIZADAS CONTRIBUYEN DE MANERA EFECTIVA A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA VICECONSEJERÍA.

EN CAMBIO, EL 25% OPINA QUE SU TRABAJO DIARIO NO IMPACTA DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS INSTITUCIONALES, LO QUE SUGIERE POSIBLES ÁREAS DE MEJORA EN LA ALINEACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS Y LOS OBJETIVOS GENERALES, O BIEN EN LA COMUNICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS MISMOS.

IMPACTO DE LOS RESULTADOS EN LAS METAS Y OBJETIVOS

9. ¿En qué medida consideras la calidad de los resultados que entregas en tu trabajo impacta en el cumplimiento de las metas y objetivos de la Viceco...va de Legislación y Mejora Regulatoria impacta?

8 respuestas





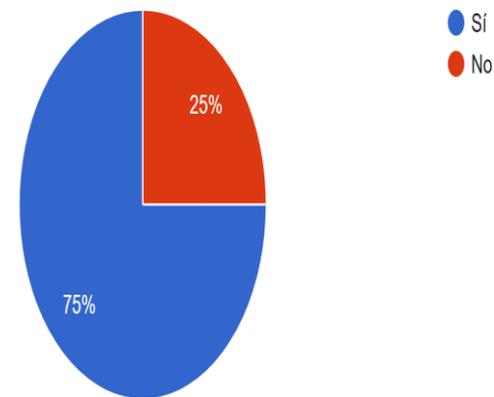
EL 75% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES SON CONOCIDOS POR TODOS LOS MIEMBROS DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, LO QUE SUGIERE UN BUEN NIVEL DE COMUNICACIÓN Y ENTENDIMIENTO DENTRO DEL EQUIPO SOBRE LAS DIRECTRICES ESTRATÉGICAS DE LA INSTITUCIÓN.

SIN EMBARGO, EL 25% CONSIDERA QUE NO TODOS LOS MIEMBROS CONOCEN ESTAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE PODRÍA INDICAR ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA DIFUSIÓN INTERNA Y ASEGURAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES ESTÉN COMPLETAMENTE ALINEADOS CON LAS METAS INSTITUCIONALES.

CONOCIMIENTO GENERAL DE LAS METAS Y OBJETIVOS

10. ¿Consideras que las metas y objetivos institucionales son conocidos por todos los miembros de la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria?

8 respuestas





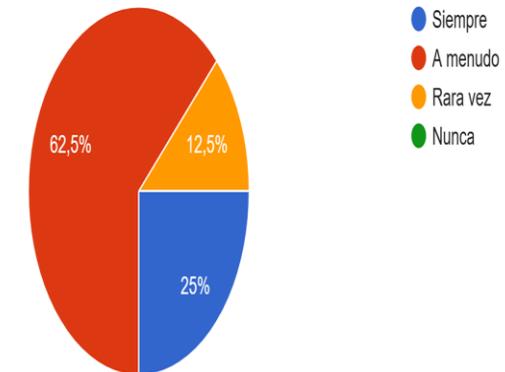
EL 62.5% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE A MENUDO SE REFUERZAN LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATIVA EN SUS COMUNICACIONES INTERNAS, LO QUE INDICA QUE, EN SU MAYORÍA, LAS METAS INSTITUCIONALES SON RECORDADAS Y DESTACADAS CON REGULARIDAD.

EL 25% OPINA QUE SIEMPRE SE REFUERZAN ESTAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE REFLEJA UNA COMUNICACIÓN INTERNA CONSTANTE Y EFECTIVA EN ESTE ASPECTO. POR OTRO LADO, EL 12.5% CONSIDERA QUE RARA VEZ SE REFUERZAN, LO QUE SUGIERE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA FRECUENCIA O LA CLARIDAD CON QUE SE COMUNICAN LOS OBJETIVOS DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA.

REFUERZO DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

11. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan las metas y objetivos de la Consejería Jurídica en tus comunicaciones internas?

8 respuestas



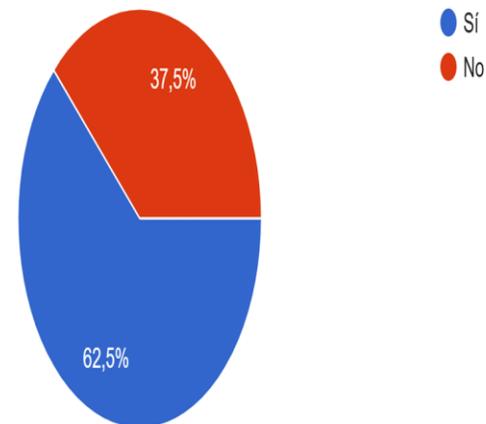
EL 62.5% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE ES NECESARIO MEJORAR LA DIFUSIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA, LO QUE SUGIERE QUE, A PESAR DE LOS ESFUERZOS REALIZADOS, AÚN HAY ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA OPTIMIZAR LA COMUNICACIÓN INTERNA Y ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS ESTÉN PLENAMENTE INFORMADOS Y ALINEADOS CON LAS METAS DE LA INSTITUCIÓN.

POR OTRO LADO, EL 37.5% OPINA QUE NO ES NECESARIO MEJORAR LA DIFUSIÓN, LO QUE INDICA QUE, PARA UNA PARTE DEL PERSONAL, LAS ESTRATEGIAS ACTUALES DE COMUNICACIÓN SON ADECUADAS O SUFICIENTES PARA CUMPLIR CON ESTE PROPÓSITO.

DIFUSIÓN DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

12. En tu opinión, ¿es necesario mejorar la difusión de las metas y objetivos institucionales dentro de la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria?

8 respuestas





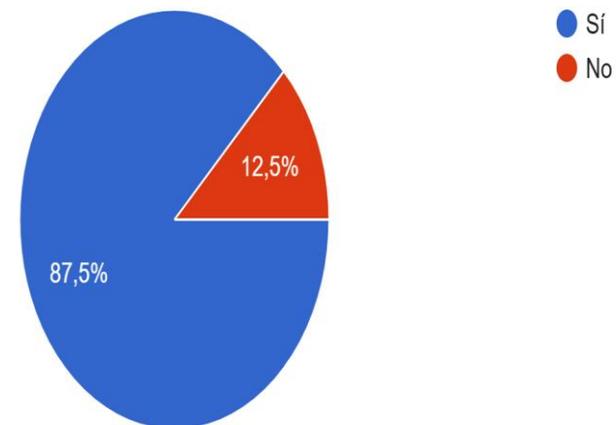
EL 87.5% DEL PERSONAL SE SIENTE ALINEADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN SU TRABAJO, LO QUE INDICA QUE UNA GRAN MAYORÍA PERCIBE QUE SUS TAREAS Y RESPONSABILIDADES ESTÁN EN CONSONANCIA CON LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA.

SIN EMBARGO, EL 12.5% CONSIDERA QUE NO ESTÁ ALINEADO CON DICHAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE SEÑALA LA NECESIDAD DE IDENTIFICAR Y ABORDAR LAS POSIBLES BARRERAS QUE IMPIDEN UNA COMPLETA INTEGRACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES DIARIAS Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

ALINEACIÓN CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

13. ¿Te sientes alineado con las metas y objetivos institucionales en tu trabajo?

8 respuestas



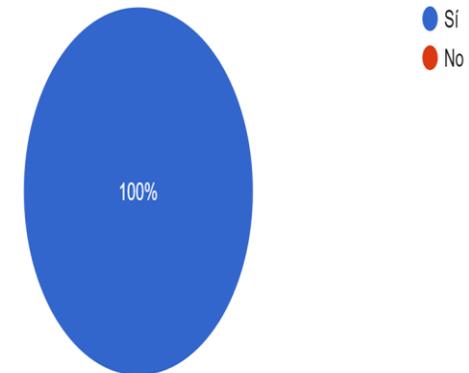


EL 100% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA ESTÁ CUMPLIENDO ADECUADAMENTE CON LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS. ESTE RESULTADO REFLEJA UN ALTO NIVEL DE SATISFACCIÓN Y RECONOCIMIENTO DENTRO DEL EQUIPO, LO QUE INDICA QUE LAS ACCIONES Y ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS POR LA VICECONSEJERÍA ESTÁN ALINEADAS DE MANERA EFECTIVA CON SUS METAS INSTITUCIONALES Y ESTÁN CONTRIBUYENDO AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.

CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

14. ¿Consideras que la Viceconsejería Consultiva de Legislación y Mejora Regulatoria está cumpliendo adecuadamente con las metas y objetivos establecidos?

8 respuestas





EL 75% DEL PERSONAL SEÑALA HABER RECIBIDO CAPACITACIÓN RESPECTO A LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA, LO QUE INDICA QUE UNA MAYORÍA HA SIDO INFORMADA Y PREPARADA PARA ENTENDER Y TRABAJAR EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

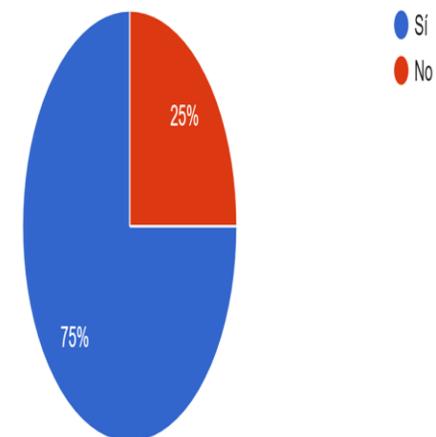
SIN EMBARGO, EL 25% CONSIDERA QUE NO HA RECIBIDO DICHA CAPACITACIÓN, LO QUE SUGIERE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA COBERTURA Y EL ACCESO A PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE ASEGUREN QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO ESTÉN ALINEADOS CON LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA.

CAPACITACIÓN EN METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

15. ¿Recibiste capacitación formal sobre las metas y objetivos institucionales de la Consejería

Jurídica?

8 respuestas





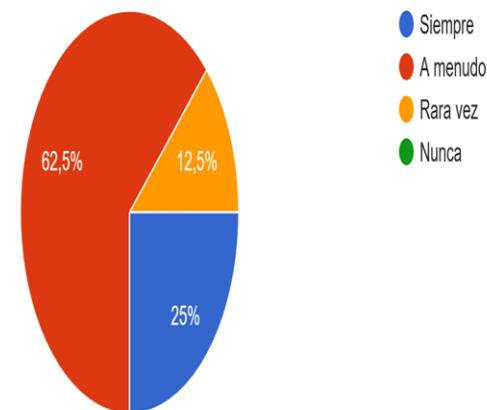
EL 62.5% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE A MENUDO SE REFUERZAN LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS, LO QUE SUGIERE UNA PRÁCTICA REGULAR DE RECORDAR Y DESTACAR LOS OBJETIVOS DENTRO DEL EQUIPO. EL 25% SEÑALA QUE SIEMPRE SE REFUERZAN ESTAS METAS, LO QUE INDICA UNA COMUNICACIÓN CONSTANTE Y EFECTIVA.

POR OTRO LADO, EL 12.5% OPINA QUE RARA VEZ SE REFUERZAN, LO QUE PODRÍA INDICAR UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA FRECUENCIA O CLARIDAD CON LA QUE SE COMUNICAN LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DENTRO DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA.

CAPACITACIÓN EN METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

16. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan las metas y objetivos de la Consejería Jurídica en tus comunicaciones internas?

8 respuestas





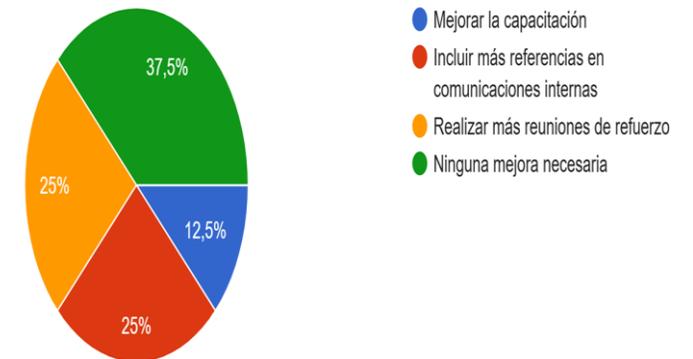
EL 37.5% DEL PERSONAL CONSIDERA QUE NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA MEJORA PARA LOGRAR UN MAYOR CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE SUGIERE QUE UNA PARTE SIGNIFICATIVA DEL EQUIPO SIENTE QUE LAS ESTRATEGIAS ACTUALES SON SUFICIENTES.

POR OTRO LADO, SE OBSERVA UN EMPATE DEL 25% DE LAS PERSONAS QUE CONSIDERAN QUE SE DEBE INCLUIR MÁS REFERENCIAS EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS Y QUE SE DEBEN REALIZAR MÁS REUNIONES DE REFUERZO PARA ASEGURAR UNA MAYOR ALINEACIÓN CON LAS METAS. FINALMENTE, EL 12.5% OPINA QUE SE DEBERÍA MEJORAR LA CAPACITACIÓN, LO QUE RESALTA LA NECESIDAD DE REFORZAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN SOBRE LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES.

SUGERENCIAS DE MEJORA

17. ¿Qué áreas sugieres mejorar para lograr un mayor conocimiento y comprensión de las metas y objetivos institucionales?

8 respuestas





INFORME EJECUTIVO

Resultados de la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso).

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



Presentación

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, del 18 al 31 de diciembre del año 2024, invitó al personal a participar en la Encuesta de Conocimiento de las Metas y Objetivos de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo (Despacho).



OBJETIVO

Con el objetivo de evaluar el nivel de conocimiento y comprensión sobre las metas y objetivos institucionales correspondientes a la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo, para conocer la percepción de la claridad y el grado de conocimiento sobre las metas, objetivos y los indicadores programados que guían el trabajo de la Viceconsejería, así como el impacto en las labores diarias del personal.

Integración



DATOS PERSONALES
4 REACTIVOS



CONOCIMIENTO GENERAL DE LAS METAS Y
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.
6 PREGUNTAS



APLICACIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS EN EL
TRABAJO DIARIO
3 PREGUNTAS



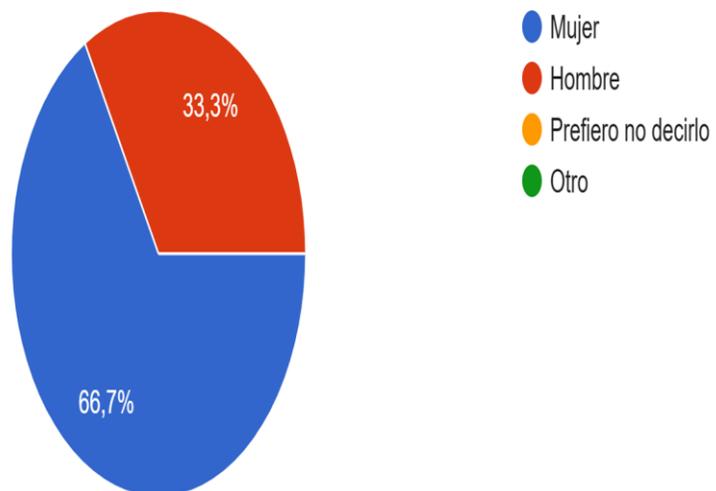
EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y
SATISFACCIÓN GENERAL.
8 PREGUNTAS





Sexo o género

3 respuestas



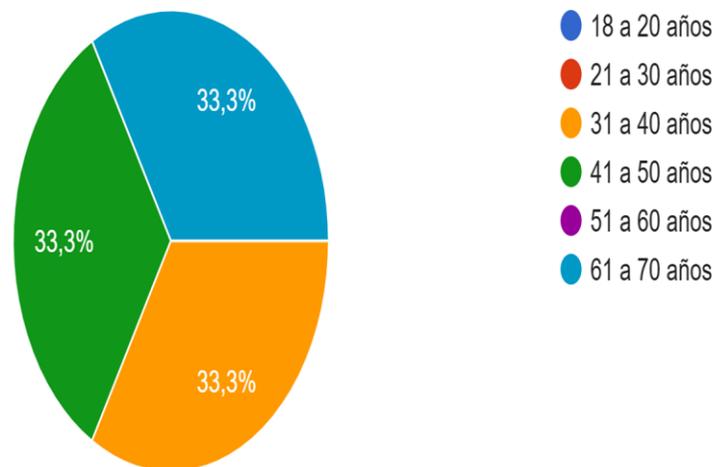
EL 66.7% DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES FUERON MUJERES, MIENTRAS QUE EL 33.3% FUERON HOMBRES. ESTO REFLEJA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL PROCESO, LO QUE PODRÍA SER INDICATIVO DE UNA MAYOR REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN EL ÁMBITO EVALUADO.



RANGO DE EDAD

Edad

3 respuestas



EXISTE UN EMPATE DEL 33.3% DE PERSONAS EN LOS RANGOS DE EDAD DE 61 A 70 AÑOS, 41 A 50 AÑOS Y 18 A 20 AÑOS, LO QUE INDICA UNA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA ENTRE ESTOS GRUPOS DE EDAD EN LA MUESTRA. ESTO SUGIERE QUE LOS PARTICIPANTES PROVIENEN DE DIFERENTES GENERACIONES, LO QUE PODRÍA APORTAR UNA VARIEDAD DE PERSPECTIVAS Y EXPERIENCIAS EN EL ANÁLISIS O EVALUACIÓN.



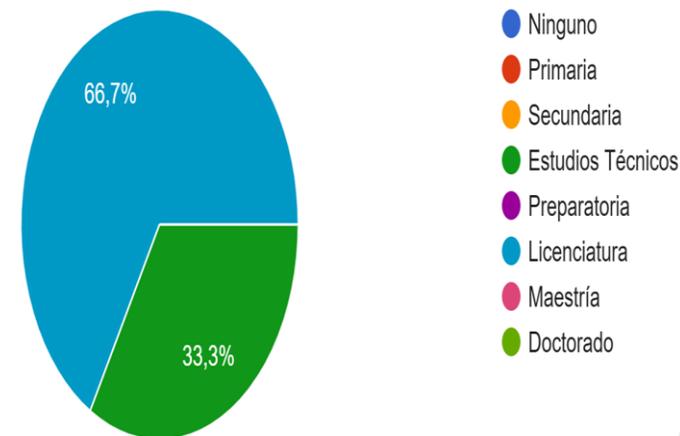
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES CUENTA CON LICENCIATURA, LO QUE INDICA QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA POSEE FORMACIÓN ACADÉMICA DE NIVEL SUPERIOR, GENERALMENTE EN ÁREAS ESPECIALIZADAS O PROFESIONALES. ESTE NIVEL EDUCATIVO PROPORCIONA UNA BASE SÓLIDA PARA EL DESEMPEÑO EN TAREAS QUE REQUIEREN CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y HABILIDADES ESPECÍFICAS, ASÍ COMO PARA ABORDAR DESAFÍOS RELACIONADOS CON LA LEGISLACIÓN Y LA MEJORA REGULATORIA.

POR OTRO LADO, EL 33.3% DE LOS PARTICIPANTES POSEE DOCTORADO, LO QUE REFLEJA UNA PROPORCIÓN CONSIDERABLE DE INDIVIDUOS CON UN NIVEL ACADÉMICO AVANZADO. EL TÍTULO DE DOCTORADO GENERALMENTE IMPLICA UNA FORMACIÓN PROFUNDA EN INVESTIGACIÓN, ANÁLISIS CRÍTICO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COMPLEJOS, LO CUAL PUEDE APORTAR UNA VISIÓN ESPECIALIZADA Y DETALLADA SOBRE LOS PROCESOS LEGISLATIVOS Y REGULATORIOS. ESTA PROPORCIÓN SUGIERE QUE UNA PARTE DEL EQUIPO ESTÁ ALTAMENTE CUALIFICADA EN TÉRMINOS DE ESTUDIOS DE POSGRADO, LO QUE PODRÍA ENRIQUECER LA CALIDAD DE LAS DECISIONES Y PROPUESTAS DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA CONSULTIVA DE LEGISLACIÓN Y MEJORA REGULATORIA.

ESCOLARIDAD

¿Cuál es su nivel máximo de escolaridad?

3 respuestas



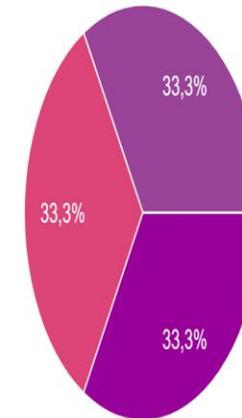


EXISTE UN EMPATE ENTRE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN COMO ANALISTA PROFESIONAL, JEFE DE DEPARTAMENTO Y ANALISTA EJECUTIVA, CON UN 33.3% DE PARTICIPACIÓN PARA CADA UNO DE ESTOS ROLES. ESTA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA SUGIERE UNA PRESENCIA BALANCEADA DE DIFERENTES NIVELES DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, LO QUE PODRÍA OFRECER UNA VISIÓN DIVERSA SOBRE LAS OPERACIONES Y ACTIVIDADES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO.

PUESTO QUE DESEMPEÑA

¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

3 respuestas



- Titular de la Consejería Jurídica del P...
- Viceconsejera (o)
- Director (a) de área u homólogo
- Secretario (a) Técnico (a) u homólogo
- Jefe (a) de Departamento u homólogo
- Asistente Ejecutivo (a)
- Analista Profesional
- Asistente Administrativo

▲ 1/2 ▼

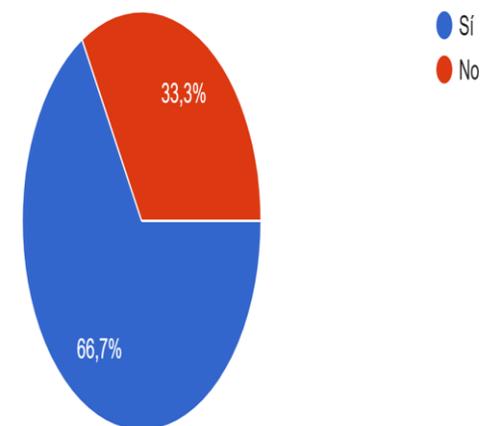
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALA ESTAR FAMILIARIZADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS QUE CORRESPONDEN A LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO, LO QUE INDICA UN NIVEL SIGNIFICATIVO DE COMPRENSIÓN Y ALINEACIÓN CON LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES EN ESTE ÁMBITO. ESTA FAMILIARIDAD PUEDE REFLEJAR UNA ADECUADA DIFUSIÓN INTERNA DE LOS OBJETIVOS, LO QUE FACILITA LA INTEGRACIÓN DE ESTAS METAS EN EL TRABAJO DIARIO DE LOS MIEMBROS DE LA VICECONSEJERÍA.

POR OTRO LADO, EL 33.3% DE LOS PARTICIPANTES NO ESTÁ FAMILIARIZADO CON ESTAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE SUGIERE QUE HAY ÁREAS DE MEJORA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA O EN LA CAPACITACIÓN, PARA GARANTIZAR QUE TODOS LOS MIEMBROS COMPRENDAN PLENAMENTE LAS METAS Y PUEDAN ALINEARSE CON ELLAS DE MANERA MÁS EFECTIVA.

FAMILIARIDAD CON METAS Y OBJETIVOS

1. ¿Estás familiarizado con las metas y objetivos institucionales que corresponden a la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso ?

3 respuestas



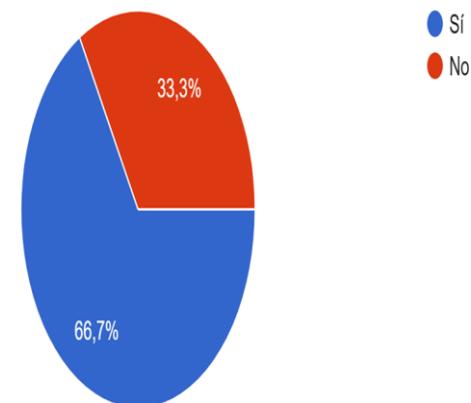
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES SEÑALA QUE CONOCE LAS METAS Y OBJETIVOS PROGRAMADOS PARA LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO, LO QUE INDICA UN BUEN NIVEL DE CONOCIMIENTO Y ALINEACIÓN CON LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES DENTRO DE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA DEL EQUIPO. ESTE CONOCIMIENTO ES CRUCIAL PARA ASEGURAR QUE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS POR LA VICECONSEJERÍA ESTÉN ORIENTADAS HACIA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

SIN EMBARGO, EL 33.3% SEÑALA QUE NO ESTÁ FAMILIARIZADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS PROGRAMADOS, LO QUE SUGIERE QUE HAY UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA O LAS ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN, CON EL FIN DE ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO COMPRENDAN CLARAMENTE LAS METAS A SEGUIR Y CÓMO SUS ESFUERZOS CONTRIBUYEN A LOGRARLAS.

CONOCIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

2. ¿Conoces los indicadores y metas programadas para cumplir con los objetivos institucionales de la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso ?

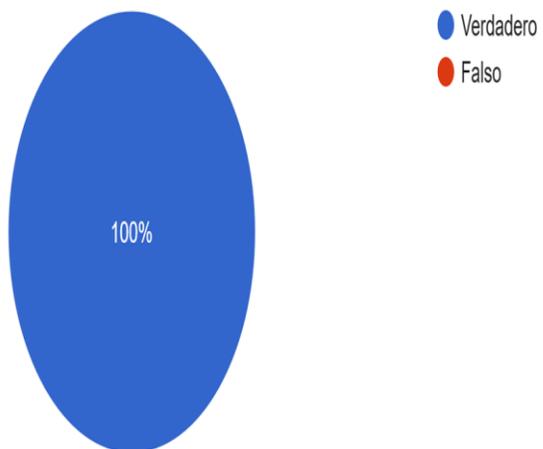
3 respuestas





3. El Fin institucional es Contribuir a reestructurar la administración pública estatal para construir y renovar relaciones con los diferentes niveles de g... de los compromisos establecidos con la sociedad.

3 respuestas



FIN INSTITUCIONAL

EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO IDENTIFICA CORRECTAMENTE EL FIN INSTITUCIONAL.

ESTE RESULTADO REFLEJA UN NIVEL TOTAL DE COMPRENSIÓN SOBRE LA MISIÓN Y LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA VICECONSEJERÍA, LO QUE INDICA UNA ALINEACIÓN COMPLETA DEL PERSONAL CON LA FINALIDAD Y PROPÓSITO DE LA INSTITUCIÓN. ESTE NIVEL DE CLARIDAD ES CRUCIAL PARA GARANTIZAR QUE TODAS LAS ACTIVIDADES Y ESFUERZOS DEL EQUIPO ESTÉN ORIENTADOS HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL DE MANERA EFECTIVA Y COHERENTE.

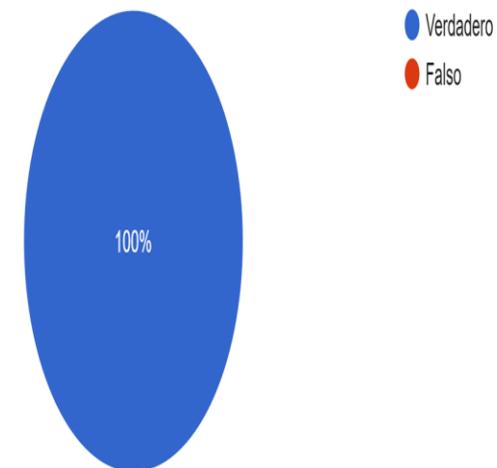
EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO IDENTIFICA CORRECTAMENTE EL PROPÓSITO INSTITUCIONAL. ESTE RESULTADO REFLEJA UNA COMPRESIÓN TOTAL Y UN ALINEAMIENTO COMPLETO DEL PERSONAL CON LOS OBJETIVOS Y LA MISIÓN CENTRAL DE LA VICECONSEJERÍA.

ESTE NIVEL DE CONOCIMIENTO ES FUNDAMENTAL PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS TRABAJEN DE MANERA COORDINADA Y ENFOCADA EN ALCANZAR LOS FINES Y METAS INSTITUCIONALES, CONTRIBUYENDO ASÍ AL CUMPLIMIENTO DE SU PROPÓSITO A NIVEL ESTRATÉGICO Y OPERATIVO.

PROPÓSITO INSTITUCIONAL

4. El Propósito Institucional es que los habitantes del Estado de Quintana Roo cuentan con un Gobierno de Resultados.

3 respuestas





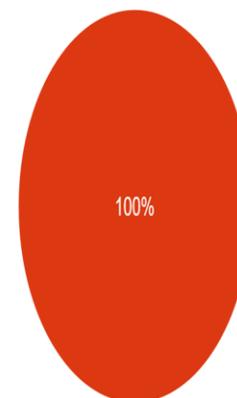
EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO IDENTIFICA CORRECTAMENTE LAS ACCIONES QUE CORRESPONDEN AL COMPONENTE ASIGNADO. ESTE RESULTADO INDICA QUE TODO EL PERSONAL TIENE UNA COMPRESIÓN CLARA DE LAS TAREAS Y RESPONSABILIDADES QUE LES HAN SIDO ASIGNADAS, LO QUE SUGIERE UNA ALINEACIÓN EFECTIVA CON LOS OBJETIVOS Y FUNCIONES ESPECÍFICAS DE LA VICECONSEJERÍA.

ESTA CLARIDAD ES ESENCIAL PARA GARANTIZAR QUE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO CONTRIBUYA DE MANERA ADECUADA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES Y AL ÉXITO GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN.

IDENTIFICACIÓN DE COMPONENTES

5. ¿Cuál de las siguientes opciones corresponde al componente C03 - Actos legales del ejecutivo Estatal representados?

3 respuestas



- C01.A01 - Proyectos de iniciativas de creación, reforma, adición y derogación de Leyes Estatales revisadas por la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.
- C03.A01 - Coordinación, supervisión y seguimiento procesal de juicios, procedimientos y asuntos jurídicos contenciosos donde se señale la inter...
- C04.A01 - Asuntos jurídicos remitidos por las Dependencias, Entidades y Órganos Desconcentrados, Autónomo...



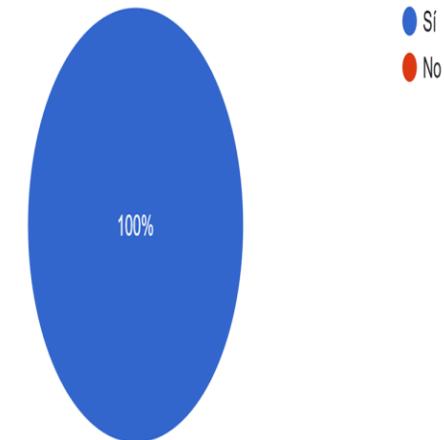
EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS SE APLICAN EN SU TRABAJO DIARIO.

ESTE RESULTADO REFLEJA UN ALTO NIVEL DE ALINEACIÓN ENTRE LAS TAREAS DIARIAS DEL EQUIPO Y LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE SUGIERE QUE TODOS LOS MIEMBROS COMPRENDEN CÓMO SUS ACTIVIDADES CONTRIBUYEN DIRECTAMENTE AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS ESTRATÉGICAS DE LA VICECONSEJERÍA. ESTE NIVEL DE INTEGRACIÓN ES FUNDAMENTAL PARA LA EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD OPERATIVA, YA QUE GARANTIZA QUE EL TRABAJO REALIZADO ESTÉ ENFOCADO Y ORIENTADO HACIA LOS FINES INSTITUCIONALES.

APLICACIÓN DE METAS Y OBJETIVOS

7. ¿Consideras que las metas y objetivos de la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso se aplican en tu trabajo diario?

3 respuestas





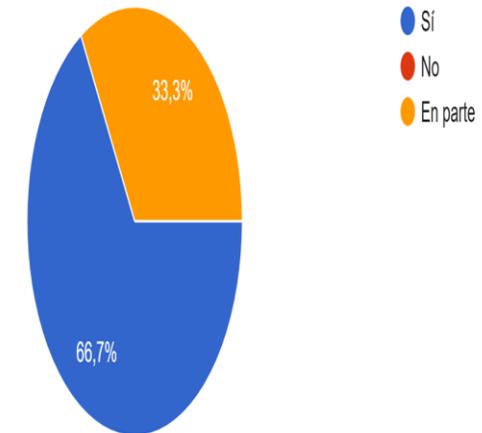
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE LAS ACCIONES DE LA VICECONSEJERÍA REFLEJAN LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE MANERA EFECTIVA, LO QUE INDICA UNA ALINEACIÓN CLARA ENTRE LAS ACTIVIDADES DIARIAS Y LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESTABLECIDOS. ESTE PORCENTAJE SUGIERE QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL PERCIBE QUE LAS ACCIONES EMPRENDIDAS ESTÁN BIEN ENCAMINADAS PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

POR OTRO LADO, EL 33.3% CONSIDERA QUE LAS ACCIONES REFLEJAN LAS METAS Y OBJETIVOS SOLO EN PARTE, LO QUE SEÑALA LA EXISTENCIA DE ÁREAS EN LAS QUE AÚN PODRÍA MEJORARSE LA ALINEACIÓN O LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS METAS. ESTA RETROALIMENTACIÓN PROPORCIONA UNA OPORTUNIDAD PARA AJUSTAR PROCESOS O ESTRATEGIAS, ASEGURANDO UNA MAYOR COHERENCIA ENTRE LAS ACCIONES REALIZADAS Y LOS FINES INSTITUCIONALES.

REFLEJO DE METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

8. ¿ Las acciones de la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso reflejan las metas y objetivos institucionales?

3 respuestas





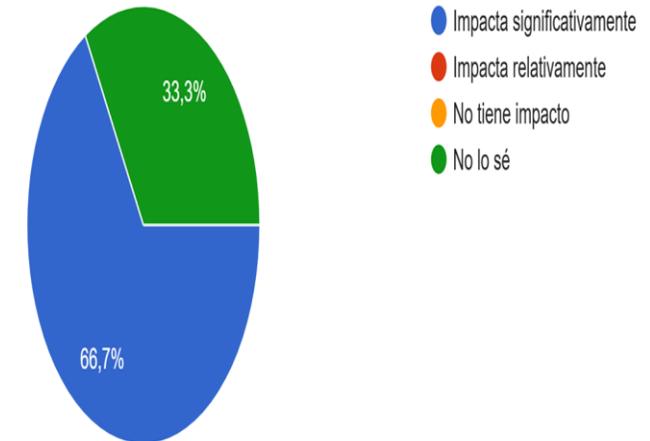
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS DE SU TRABAJO IMPACTA POSITIVAMENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE SUGIERE QUE LA MAYORÍA PERCIBE QUE SUS ESFUERZOS CONTRIBUYEN DE MANERA EFECTIVA AL LOGRO DE LAS METAS ESTABLECIDAS. ESTE RESULTADO REFLEJA UN COMPROMISO CON LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS.

SIN EMBARGO, EL 33.3% OPINA QUE NO VE UN IMPACTO SIGNIFICATIVO DE LA CALIDAD DE SU TRABAJO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS, LO QUE PODRÍA INDICAR LA NECESIDAD DE MEJORAR CIERTOS PROCESOS O RECURSOS PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS RESULTADOS ENTREGADOS ESTÉN COMPLETAMENTE ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. ESTE FEEDBACK PROPORCIONA UNA OPORTUNIDAD PARA REVISAR Y FORTALECER LAS ESTRATEGIAS DE TRABAJO, GARANTIZANDO QUE TODOS LOS ESFUERZOS CONTRIBUYAN DE MANERA MÁS DIRECTA AL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS DE LA VICECONSEJERÍA.

IMPACTO DE LA CALIDAD DE LOS RESULTADOS

9. ¿En qué medida consideras la calidad de los resultados que entregas en tu trabajo impacta en el cumplimiento de las metas y objetivos de la Viceco... Control Constitucional y Jurídico Contencioso ?

3 respuestas





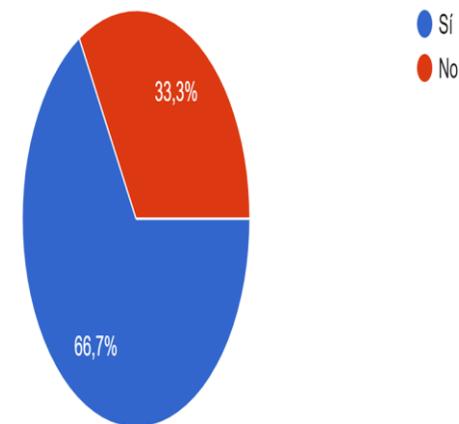
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES SON CONOCIDOS POR TODOS LOS MIEMBROS, LO QUE SUGIERE UN BUEN NIVEL DE COMUNICACIÓN Y ENTENDIMIENTO EN RELACIÓN CON LOS FINES ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN.

SIN EMBARGO, EL 33.3% OPINA QUE NO TODOS LOS MIEMBROS ESTÁN FAMILIARIZADOS CON LAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE INDICA QUE EXISTE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA DIFUSIÓN INTERNA Y GARANTIZAR QUE TODOS LOS INTEGRANTES ESTÉN PLENAMENTE INFORMADOS Y ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. ESTE PORCENTAJE MENOR PODRÍA SEÑALAR ÁREAS DONDE LA COMUNICACIÓN O LA CAPACITACIÓN PODRÍAN FORTALECERSE PARA ASEGURAR UNA MAYOR COHERENCIA EN EL EQUIPO.

CONOCIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS

10. ¿Consideras que las metas y objetivos institucionales son conocidos por todos los miembros de la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso?

3 respuestas





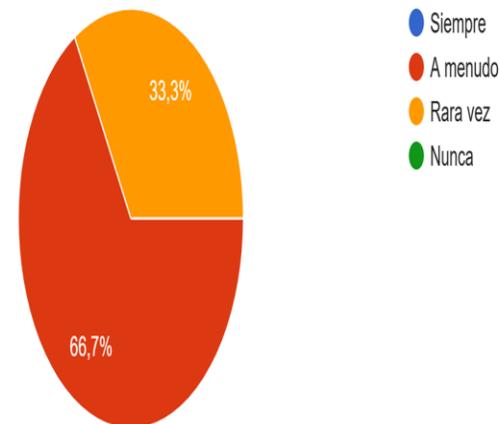
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE A MENUDO SE MENCIONAN O SE REFUERZAN LAS METAS Y OBJETIVOS EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS, LO QUE INDICA QUE EXISTE UNA PRÁCTICA REGULAR DE RECORDAR Y DESTACAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, FACILITANDO SU INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO DIARIO.

SIN EMBARGO, EL 33.3% OPINA QUE NO SE REFUERZAN CON FRECUENCIA EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS, LO QUE SUGIERE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA VISIBILIDAD Y LA REITERACIÓN DE ESTAS METAS EN LAS INTERACCIONES DENTRO DEL EQUIPO. ESTO PODRÍA IMPLICAR LA NECESIDAD DE INTENSIFICAR LOS ESFUERZOS PARA ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL PERSONAL ESTÉN CONSTANTEMENTE ALINEADOS CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA VICECONSEJERÍA.

REFUERZO DE LAS METAS Y OBJETIVOS

11. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan las metas y objetivos de la Consejería Jurídica en tus comunicaciones internas?

3 respuestas





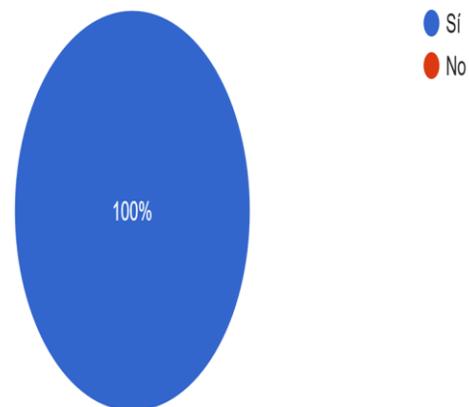
EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE ES NECESARIO MEJORAR LA DIFUSIÓN DE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES. ESTE RESULTADO UNÁNIME REFLEJA UNA PERCEPCIÓN GENERALIZADA DE QUE, AUNQUE LAS METAS Y OBJETIVOS PUEDEN SER CONOCIDOS POR ALGUNOS, AÚN HAY MARGEN PARA FORTALECER SU COMUNICACIÓN Y ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO ESTÉN COMPLETAMENTE ALINEADOS Y COMPROMETIDOS CON ELLOS.

MEJORAR LA DIFUSIÓN PODRÍA INVOLUCRAR ESTRATEGIAS COMO REUNIONES PERIÓDICAS DE REFUERZO, MÁS MATERIALES INFORMATIVOS O UN ENFOQUE MÁS VISIBLE Y CONSTANTE EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS, LO QUE FACILITARÍA UNA MAYOR INTEGRACIÓN Y ENFOQUE EN LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

SUGERENCIAS DE MEJORA

12. En tu opinión, ¿es necesario mejorar la difusión de las metas y objetivos institucionales dentro de la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso?

3 respuestas





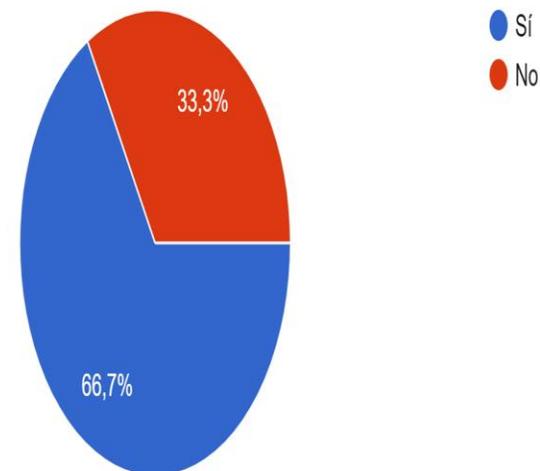
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO SE SIENTE ALINEADO CON LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES EN SU TRABAJO, LO QUE SUGIERE QUE UNA MAYORÍA SIGNIFICATIVA PERCIBE QUE SUS TAREAS Y RESPONSABILIDADES ESTÁN EN CONCORDANCIA CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA VICECONSEJERÍA.

SIN EMBARGO, EL 33.3% SIENTE QUE NO ESTÁ COMPLETAMENTE ALINEADO, LO QUE PODRÍA INDICAR ÁREAS DE MEJORA EN LA COMUNICACIÓN O EN LA INTEGRACIÓN DE LAS METAS INSTITUCIONALES EN EL TRABAJO DIARIO DE TODOS LOS MIEMBROS. ESTA RETROALIMENTACIÓN DESTACA LA OPORTUNIDAD DE FORTALECER LA CLARIDAD Y EL COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.

ALINEACIÓN CON LAS METAS Y OBJETIVOS

13. ¿Te sientes alineado con las metas y objetivos institucionales en tu trabajo?

3 respuestas



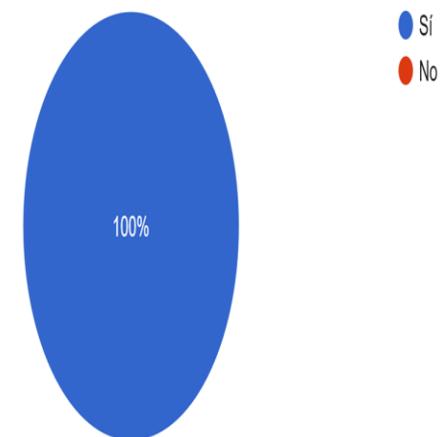


EL 100% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO CONSIDERA QUE ESTÁ CUMPLIENDO ADECUADAMENTE CON LAS METAS Y OBJETIVOS ESTABLECIDOS. ESTE RESULTADO REFLEJA UN ALTO NIVEL DE SATISFACCIÓN Y RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL EQUIPO, LO QUE INDICA QUE TODOS LOS MIEMBROS PERCIBEN QUE SUS ESFUERZOS Y ACTIVIDADES CONTRIBUYEN DE MANERA EFECTIVA AL LOGRO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES. ESTE NIVEL DE ALINEACIÓN Y COMPROMISO ES FUNDAMENTAL PARA GARANTIZAR EL ÉXITO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y METAS DE LA VICECONSEJERÍA.

CUMPLIMIENTO CON LAS MEGTAS Y

14. ¿Consideras que la Viceconsejería de Control Constitucional y Jurídico Contencioso está cumpliendo adecuadamente con las metas y objetivos establecidos?

3 respuestas





EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO SEÑALA HABER RECIBIDO CAPACITACIÓN FORMAL SOBRE LAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE INDICA QUE UNA MAYORÍA HA SIDO PREPARADA ADECUADAMENTE PARA COMPRENDER Y ALINEARSE CON LAS METAS INSTITUCIONALES. ESTE TIPO DE CAPACITACIÓN ES CRUCIAL PARA GARANTIZAR QUE EL PERSONAL TENGA EL CONOCIMIENTO NECESARIO PARA DESEMPEÑAR SU ROL DE MANERA EFECTIVA EN RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA VICECONSEJERÍA.

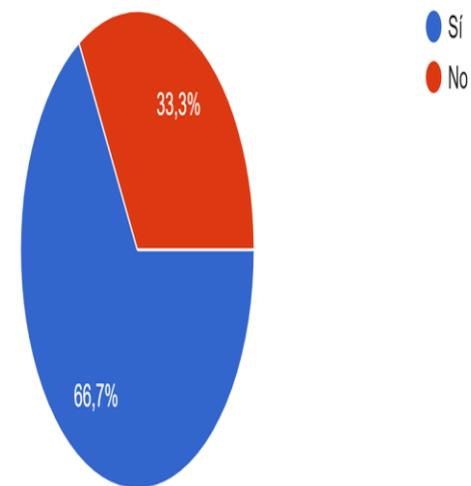
SIN EMBARGO, EL 33.3% CONSIDERA QUE NO HA RECIBIDO DICHA CAPACITACIÓN, LO QUE SUGIERE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA COBERTURA DE LA FORMACIÓN EN ESTE ÁMBITO. ASEGURAR QUE TODOS LOS MIEMBROS RECIBAN UNA CAPACITACIÓN COMPLETA Y CONTINUA SOBRE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES PODRÍA FORTALECER EL ALINEAMIENTO Y LA EFICACIA DEL EQUIPO.

CAPACITACIÓN

15. ¿Recibiste capacitación formal sobre las metas y objetivos institucionales de la Consejería

Jurídica?

3 respuestas





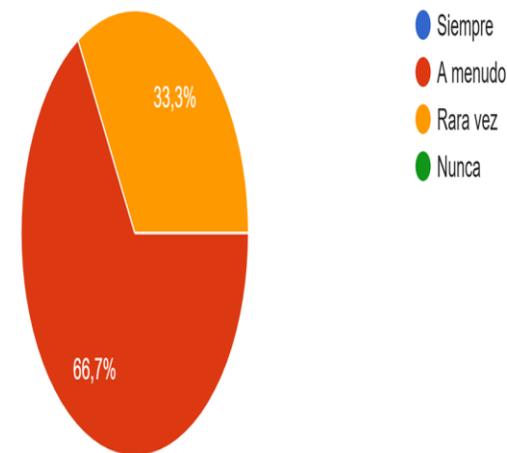
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO SEÑALA QUE A MENUDO SE REFUERZAN LAS METAS Y OBJETIVOS, LO QUE INDICA QUE LA MAYORÍA DEL PERSONAL RECIBE RECORDATORIOS FRECUENTES SOBRE LAS METAS INSTITUCIONALES, FAVORECIENDO SU ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

SIN EMBARGO, EL 33.3% OPINA QUE ESTO SUCEDE RARAS VECES, LO QUE SUGIERE QUE EXISTE UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LA FRECUENCIA CON LA QUE SE REFUERZAN LAS METAS Y OBJETIVOS DENTRO DE LA VICECONSEJERÍA. AUMENTAR LA VISIBILIDAD Y RECORDATORIO DE ESTAS METAS PODRÍA CONTRIBUIR A UNA MAYOR COHESIÓN Y ENFOQUE EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS A NIVEL ORGANIZACIONAL.

REFUERZO DE METAS Y OBJETIVOS

16. ¿Con qué frecuencia se mencionan o se refuerzan las metas y objetivos de la Consejería Jurídica en tus comunicaciones internas?

3 respuestas





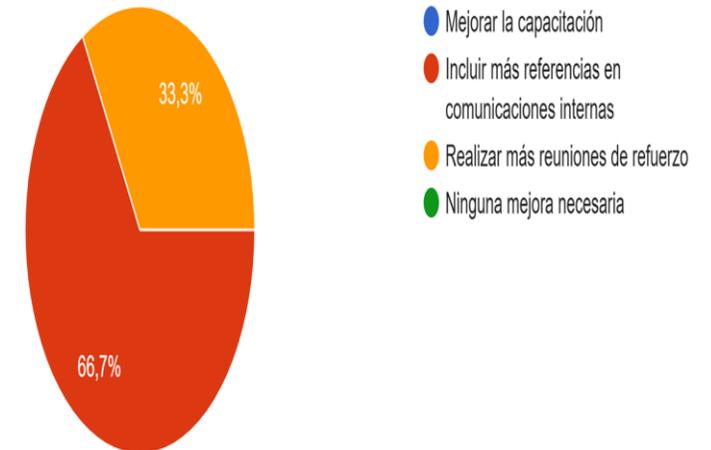
EL 66.7% DE LOS PARTICIPANTES DE LA VICECONSEJERÍA DE CONTROL CONSTITUCIONAL Y JURÍDICO CONTENCIOSO SUGIERE INCLUIR MÁS REFERENCIAS EN LAS COMUNICACIONES INTERNAS SOBRE LAS METAS Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LO QUE INDICA QUE UNA MAYORÍA CONSIDERA QUE REFORZAR LA COMUNICACIÓN CONSTANTE Y VISIBLE SOBRE ESTOS TEMAS CONTRIBUIRÍA A UNA MAYOR ALINEACIÓN Y ENFOQUE EN EL TRABAJO DIARIO.

POR OTRO LADO, EL 33.3% PROPONE REALIZAR MÁS REUNIONES DE REFUERZO, LO QUE REFLEJA LA IMPORTANCIA DE ENCUENTROS PERIÓDICOS PARA DISCUTIR Y RECALCAR LAS METAS Y OBJETIVOS, ASÍ COMO PARA RESOLVER DUDAS O ASEGURAR QUE TODOS ESTÉN ALINEADOS CON LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES. AMBAS SUGERENCIAS SON COMPLEMENTARIAS Y APUNTAN A FORTALECER LA CLARIDAD Y EL COMPROMISO DEL EQUIPO CON LOS OBJETIVOS DE LA VICECONSEJERÍA.

ÁREAS DE MEJORA

17. ¿Qué áreas sugieres mejorar para lograr un mayor conocimiento y comprensión de las metas y objetivos institucionales?

3 respuestas





**QUINTANA
ROO** UNIDOS PARA
TRANSFORMAR
GOBIERNO DEL ESTADO
2022|2027

PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDAD



CJPE
CONSEJERÍA
JURÍDICA
DEL PODER EJECUTIVO
GOBIERNO DEL ESTADO
2022|2027



PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

EQUIDAD

Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

INTEGRIDAD

Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

RENDICIÓN DE CUENTAS

Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

COMPETENCIA POR MÉRITO

Las personas públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.





PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

OBJETIVIDAD

Las personas servidoras públicas deberán presentar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

ECONOMÍA

Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

PROFESIONALISMO

Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y resto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con lo que llegare a tratar.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

TRANSPARENCIA

Toda la información generada por las personas servidoras públicas en ejercicio de la función pública, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normativa aplicable.





PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

EFICACIA

Todas las personas servidoras públicas deben desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales de la Dependencias o Entidades a la que se encuentren adscritas y con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

IMPARCIALIDAD

Las personas servidoras públicas deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

EFICIENCIA

Todas las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con austeridad, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

HONRADEZ

Las personas servidoras públicas deben distinguirse por actuar con rectitud, sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas.





PRINCIPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO

PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

LEALTAD

En el ejercicio de su deber, las personas servidoras públicas deben corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés público.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

LEGALIDAD

Las personas servidoras públicas deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando solo conforme a ellas.



PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de las dependencias y entidades, conforme a sus atribuciones sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas.



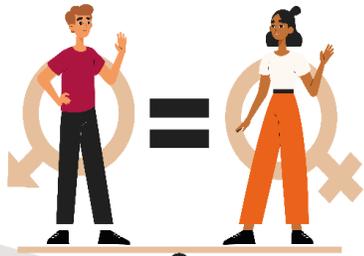


VALORES

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

EQUIDAD DE GÉNERO

Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

INTERÉS PÚBLICO

Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

CUIDADO DEL ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO

Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra.



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, economía, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.





VALORES

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

COOPERACIÓN

Las personas servidoras públicas deben colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad.



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

RESPECTO

Las personas servidoras públicas deberán otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todo s los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva.



VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

LIDERAZGO

Las personas servidoras públicas deben ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentran a su cargo.





REGLAS DE INTEGRIDAD

REGLAS DE INTEGRIDAD

ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los Principios, Valores y Compromisos del Servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.



REGLAS DE INTEGRIDAD

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Estatal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.



REGLAS DE INTEGRIDAD

PROCESOS DE EVALUACIÓN

Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.



REGLAS DE INTEGRIDAD

ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES

A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las Dependencias y Entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos.





REGLAS DE INTEGRIDAD

REGLAS DE INTEGRIDAD

LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES

Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del Interés público.



REGLAS DE INTEGRIDAD

CONTRATACIONES PÚBLICAS

Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad y transparencia.



REGLAS DE INTEGRIDAD

CONTROL INTERNO

Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas.



REGLAS DE INTEGRIDAD

PROGRAMAS GUBERNAMENTALES

Para la implementación y operación de los programas gubernamentales, deberán sujetarse a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Estatal de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.





REGLAS DE INTEGRIDAD

REGLAS DE INTEGRIDAD

RECURSOS HUMANOS

Para impulsar un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promoverán en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.



REGLAS DE INTEGRIDAD

TRÁMITES Y SERVICIOS

Con el propósito de atender los trámites y servicios que demande la población, actuarán con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial.



REGLAS DE INTEGRIDAD

ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD

Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los Principios, Valores y Compromisos del Servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.



REGLAS DE INTEGRIDAD

INFORMACIÓN PÚBLICA

A fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en los términos que fijen las normas correspondientes.





CRONOGRAMA DE DIFUSIÓN

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Principios	Respeto a los derechos Humanos	Legalidad	Honradez	Lealtad	Imparcialidad	Eficiencia	Eficacia	Transparencia	Economía	Profesionalismo Objetividad	Rendición de Cuentas Competencia por mérito	Integridad y Equidad
Valores	Respeto	Liderazgo	Cooperación	Cuidado del entorno cultural y ecológico	Interés Público	Igualdad y no discriminación	Equidad de Género					
Reglas de integridad	Actuación, desempeño y cooperación con la integridad	Trámites y servicios	Recursos Humanos	Información Pública	Contrataciones Públicas	Programas Gubernamentales	Licencias, permisos, autorizaciones y concesiones	Administración de bienes muebles e inmuebles	Control Interno	Procesos de Evaluación	Procedimiento administrativo	

FIRMA DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA



C. VERÓNICA MAY VILLANUEVA

PRESIDENTA DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO

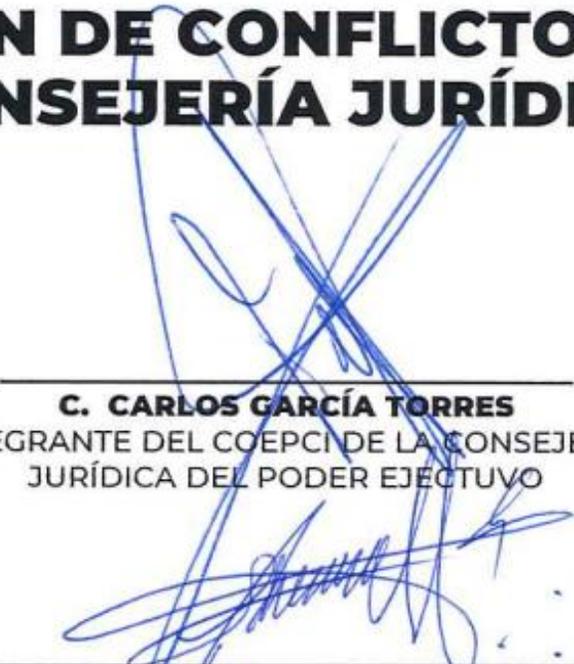
C. FANNY GUADALUPE ESPINOZA GONZÁLEZ

SECRETARIA EJECUTIVA DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO



C. SERGIO ARTURO RAMÍREZ MOXCA

INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO

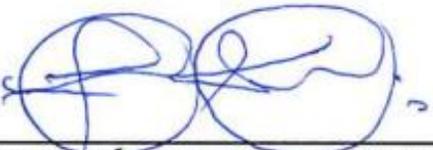


C. CARLOS GARCÍA TORRES

INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO

C. LUIS ARMANDO HIDALGO GUILLEN

INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO



C. ERICK ANDRÉS DE LA CRUZ XOOL

INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO



C. CLAUDIA VERÓNICA CAMPOS SOLÍS

INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO

C. JULIO CÉSAR SALGADO SANGRI



INTEGRANTE DEL COEPCI DE LA CONSEJERÍA JURÍDICA DEL PODER EJECTIVO