

# Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés CECSNSP

---

*Informe Anual de Actividades 2018*





## Contenido

1. Presentación .....	3
2. Normatividad aplicable .....	4
3. Antecedentes.....	7
4. Seguimiento a los incumplimientos al Código de Ética y de Conducta.....	8
5. Cumplimiento del Programa Anual De Trabajo 2018 .....	9
6. Servidoras públicas y servidores públicos capacitados .....	10
7. Resultados de la Evaluación aplicada para conocer el Clima Organizacional dentro del CECSNSP.....	11

## Anexos

1. Formato para presentar una delación.
2. Formato para presentar una solicitud.
3. Capacitación en temas básicos del Código de Ética y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
4. Resultados de la evaluación aplicada para conocer el clima laboral dentro del CECSNSP.



## **1. Presentación**

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (CECSNSP) llevó a cabo diversos procedimientos para consolidar y mantener una cultura de ética que propicie un profundo compromiso social y vocación de servicio en las y los servidores públicos de este Consejo Estatal, las cuales se presentaron en el Programa Anual de Trabajo 2018.

En dicho programa se establecieron objetivos y metas a alcanzar con la principal finalidad de que prevalezca en las y los servidores públicos del CECSNSP una conducta digna, con apego a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en cada una de las actividades que les fueron asignadas.

En ese contexto, el objetivo principal fue llevar a cabo acciones para fortalecer el conocimiento y promoción del contenido del Código de Ética y las Reglas de Integridad, promocionando y evaluando el cumplimiento de los mismos, así como del Código de Conducta, de igual manera se llevaron a cabo diferentes cursos de capacitación en materia de ética y no discriminación.

El informe anual de actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CECSNSP presenta, de manera detallada los logros obtenidos en el ejercicio 2018.



## **2. Normatividad aplicable**

### **Constituciones:**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.

### **Tratados y Convenios Internacionales:**

Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”.

Carta Democrática Interamericana.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.

### **Leyes:**

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.

Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Puebla.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla.

Ley de Protección de Datos Personales del Estado de Puebla.

Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Puebla.

Ley de Medios Alternativos en Materia Penal para el Estado de Puebla.



**Códigos:**

Código de Ética de los Servidores Públicos.

Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla.

Código de Procedimientos Civiles para el Estado Libre y Soberano de Puebla.

Código Penal del Estado Libre y Soberano de Puebla.

Código de Procedimientos Penales para el Estado Libre y Soberano de Puebla.

**Reglamento:**

Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.

**Decretos:**

Decreto del Ejecutivo del Estado, por el que crea el Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Decreto del Ejecutivo del Estado, por el que crea el Centro Único de Evaluación y Control de Confianza.

Decreto del Ejecutivo del Estado, que crea la Academia de Formación y Desarrollo Policial Puebla-Iniciativa Mérida “General Ignacio Zaragoza”.

**Acuerdos:**

Acuerdo del Secretario de la Contraloría del Gobierno del Estado, por el que se expide el Código de Ética, Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la Integridad de los Servidores Públicos y para Implementar Acciones Permanentes que Favorezcan su Comportamiento Ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.

**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS  
DE INTERÉS DEL CONSEJO ESTATAL DE COORDINACIÓN DEL  
SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA.  
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018**



**Lineamientos:**

Lineamientos Generales del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

CECSNSP.



### **3. Antecedentes**

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del CECSNSP, en adelante el Comité de Ética, quedó formalmente instalado en la Sesión de Instalación realizada el día 7 de Septiembre del 2017 en el salón Ex Gobernadores del CECSNSP con dirección en reforma 711 de igual manera con esa fecha se realizó su Primera Sesión Ordinaria.

El Programa Anual de Trabajo 2017, fue aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria del Comité de Ética celebrada el 30 de Octubre de 2017.

El Programa Anual de Trabajo 2018, fue aprobado en la Primera Sesión Ordinaria del Comité de Ética celebrada el 16 de Marzo de 2018.



#### **4. Seguimiento a los incumplimientos al Código de Ética y de Conducta.**

En la segunda sesión ordinaria del Comité de Ética del 2017 se sometió a aprobación los Lineamientos Generales del Comité de Ética y el Manual de Procedimientos del Comité de Ética, en éste último se protocolizó el Procedimiento para presentar una delación y el procedimiento para presentar una solicitud, la difusión de estos documentos se realizó a través de la página web del CECSNSP y se pueden consultar en el link: <http://cecsnsp.puebla.gob.mx/rendicion-de-cuentas/comite-de-etica-y-prevencion-de-conflictos-de-interes>. Los formatos para presentar una delación y para presentar una solicitud se integran como anexos 1 y 2.

En 2018 no se presentó ningún caso de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta, razón por la cual no se cuenta aún con elementos que permitan sugerir modificaciones a procesos ante el Comité de Control y Desempeño Institucional (COCODI).

De igual manera, a la fecha no se han recibido solicitudes ante el Comité de Ética que contengan recomendaciones, sugerencias, opiniones y peticiones con el fin de que se mejore la correcta aplicación del Código de Ética, del Reglamento de Integración y de los Lineamientos Generales.





## 5. Cumplimiento del programa anual de trabajo 2018

<b>Objetivo</b>	Consolidar el funcionamiento del Comité de Ética mediante una organización eficaz y eficiente que de las condiciones propicias para reforzar las conductas en el CECSNSP.	
<b>Meta 1</b>	1.Reforzar el conocimiento sobre el Código de Conducta y las Reglas de Integridad que orientan el actuar de las y los servidores públicos adscritos al Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.	<b>% Cumplimiento</b>
<b>Indicador</b>	Porcentaje de eficiencia en el reforzamiento sobre el conocimiento del Código de Conducta CECSNSP.	
<b>Actividades</b>	Debido a que con fecha 17/09/2018 se publicó en el Periódico Oficial del Estado el nuevo Código de Conducta y la actualización de la normatividad aplicable, esta acción se postergó para el primer trimestre 2019.	
<b>Meta 2</b>	2.Realizar 2 acciones de difusión que promuevan la identidad institucional, el valor del servicio público y la ética profesional de los servidores públicos, el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género en el CECSNSP.	<b>% Cumplimiento</b>
<b>Indicador</b>	Porcentaje de eficiencia en la realización de acciones de difusión sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género en el CECSNSP	<b>100%</b>
<b>Actividades</b>	1. Entregar a cada Área Administrativa mínimo dos veces al año carteles sobre los temas de derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género. 2. Integrar en la sección de noticias de la página WEB Institucional información relevante obtenida de los resultados de la evaluación al Código de Ética en el periodo 2017.	1.Se entregaron dos carteles a todas las áreas de este Consejo Estatal: 1.1 El primero de ellos contenía los Principios Constitucionales y valores aplicables a todo el servidor público. 1.2 El segundo contenía los resultados obtenidos de la Encuesta del Código de Ética aplicado en 2017. 2.Se publico en la sección de noticias de la página Oficial del Consejo la información obtenida de la aplicación del cuestionario del Código de Ética aplicado en 2017.
<b>Meta 3</b>	3. Propiciar la participación del personal del Consejo en por lo menos 2 cursos de capacitación y sensibilización, en materia de Ética, Integridad, Igualdad de Género, Prácticas de igualdad laboral y no discriminación.	<b>% Cumplimiento</b>
<b>Indicador</b>	Porcentaje de eficiencia en la realización de capacitaciones en materia de Ética, Integridad, Igualdad de Género, Prácticas de igualdad laboral y no discriminación.	<b>150%</b>
<b>Actividades</b>	Se impartirán diversos cursos de capacitación al personal del CECSNSP.	Se impartieron 3 diferentes cursos de Capacitación en modalidad Online a un total de 93 servidores públicos de este Consejo, siendo los siguientes: 1.Las medidas para la igualdad en el marco de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación ( <b>32 Personas</b> ). 2. Claves para la atención pública sin discriminación ( <b>53 Personas</b> ). 3.El ABC de la Igualdad y la no Discriminación ( <b>8 Personas</b> )
<b>Meta 4</b>	4.Integrar por lo menos 2 acciones que atiendan lo establecido en la Norma Mexicana Número NMX-R-025-SCFI-2015.	<b>% Cumplimiento</b>
<b>Indicador</b>	Porcentaje de eficiencia en la realización de acciones que atiendan lo establecido en la Norma Mexicana Número NMX-R-025-SCFI-2015.	<b>100%</b>
<b>Actividades</b>	1. Capacitación de personal. 2. Medición del clima laboral. 3. Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.	Se impartieron 3 diferentes cursos de Capacitación en modalidad Online a un total de 93 servidores públicos de este Consejo, siendo los siguientes : 1. Las medidas para la igualdad en el marco de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación ( <b>32 Personas</b> ). 2. Claves para la atención pública sin discriminación ( <b>53 Personas</b> ). 3.El ABC de la Igualdad y la no Discriminación ( <b>8 Personas</b> )  Se llevo a cabo la aplicación del Instrumento de Clima Laboral en todas las áreas de este Consejo, teniendo una respuesta de 447 servidores.  Se repartieron en el Consejo trípticos de carácter informativo acerca de la Norma Mexicana Número NMX-R-025-SCFI-2015.
<b>Meta 5</b>	5.Fortalecer la actuación del Comité de Ética integrando un documento que garantice la confidencialidad en el actuar de sus integrantes.	<b>Cumplida</b>
<b>Indicador</b>	Miembros del Comité de Ética con documento suscrito que garantice la confidencialidad en su actuar.	
<b>Actividades</b>	Elaborar un documento de confidencialidad, sobre el manejo de datos sensibles para los integrantes del Comité de Ética.	Cada integrante del Comité de Ética firmó el Documento de confidencialidad



## **6. Servidoras públicas y servidores públicos capacitados**

La capacitación continua en temas de fortalecimiento a una cultura de ética y de integridad que fortalezca los valores éticos y genere un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación es de suma importancia para el factor humano del CECSNSP, por lo cual se programaron diversos cursos en Modalidad Online para los servidores públicos de diferentes áreas de este Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

### **1. Capacitación en el tema: Medidas para la igualdad en el marco de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

<b>Personal capacitado</b>	32 Servidores Públicos de diferentes Áreas del CECSNSP
<b>Evidencia: (Anexo 3)</b>	1. Constancia de participación.

### **2. Capacitación en el tema: ABC en Igualdad y no Discriminación**

<b>Personal capacitado</b>	8 Servidores Públicos de diferentes Áreas del CECSNSP
<b>Evidencia: (Anexo 3)</b>	1. Constancia de participación.

### **3. Capacitación en el tema: Claves para la Atención pública sin discriminación**

<b>Personal capacitado</b>	53 Servidores Públicos de diferentes Áreas del CECSNSP
<b>Evidencia: (Anexo 3)</b>	1. Constancia de participación



## **7. Resultados de la Evaluación aplicada para conocer el Clima Organizacional dentro del CECNSP**

Para el buen funcionamiento de la Administración Pública se debe de tener en cuenta un aspecto fundamental, el clima laboral de la Institución, las cuales incluyen: prácticas laborales, relaciones personales, condiciones de trabajo, formación en el trabajo, entre otros aspectos, los cuales propician una motivación laboral favorable y un mayor grado de involucramiento del personal con la consecuente alineación de los objetivos de la institución y los intereses y expectativas del personal.

En el Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (CECSNSP), con la finalidad de garantizar y desarrollar el máximo potencial del capital humano y propiciar un mejor desempeño institucional, como parte integrante del Programa de Trabajo del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI) y el Comité de Ética del CECNSP se determinó llevar a cabo la evaluación del clima organizacional que permitirá medir el nivel de satisfacción del personal y conocer sus comentarios y sugerencias para implementar acciones de mejora.

Las dimensiones que se evaluaron a través del estudio de Clima Organizacional son:

- ✚ Condiciones físicas del área de trabajo.
- ✚ Reconocimiento.
- ✚ Gerencia Efectiva.
- ✚ Conocimiento Estratégico de la Institución.
- ✚ Competencia Laboral.
- ✚ Compromiso e identidad con la Institución.
- ✚ Trabajo en Equipo.
- ✚ Comunicación Organizacional.
- ✚ Motivación por el trabajo.
- ✚ Equidad de género.
- ✚ Valores.
- ✚ Discriminación.

**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS  
DE INTERÉS DEL CONSEJO ESTATAL DE COORDINACIÓN DEL  
SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA.  
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018**



La escala de medición a las respuestas de esta encuesta incluyó cinco opciones:

- Muy de acuerdo;
- De acuerdo;
- Neutral;
- En desacuerdo;
- Muy en desacuerdo.

El estudio se llevó a cabo en el periodo comprendido del 24 al 31 de octubre del 2018, mediante un cuestionario vía online, obteniendo una participación 447 servidores públicos del Consejo, lo que equivale al 77% de la plantilla de personal; por lo cual se considera que se cumplió con el objetivo de participación, ya que la muestra es estadísticamente representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del  $\pm 2\%$ .

Los resultados de este estudio serán utilizados como insumo para que las áreas correspondientes puedan tomar acciones que impacten positivamente en las dimensiones valoradas.

Las fortalezas detectadas con base a los resultados obtenidos fueron las siguientes:

- ✚ El 86.8% del personal conocen el manual de procedimiento de su área ya que lo consideran útil para poder llevar a cabo sus actividades diarias.
- ✚ Los encuestados dictan que están totalmente de acuerdo en que en esta institución se da el respeto tanto a las mujeres como a los hombres.
- ✚ Los funcionarios públicos del CECSNSP conocen el Código de Ética, Código de Conducta y los valores que deben de implementar en sus actividades diarias.
- ✚ La mayoría del Consejo está en acuerdo o total acuerdo en que su jefe(a) se interesa por lograr una buena integración del personal dentro de su área de labores para tener un buen clima en esta.
- ✚ En el departamento que se encuentra cada uno de los que respondieron dicha encuesta la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se realizan reuniones periódicas para intercambiar información favoreciendo la comunicación efectiva.

**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS  
DE INTERÉS DEL CONSEJO ESTATAL DE COORDINACIÓN DEL  
SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA.  
INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018**



Las áreas de oportunidad en base a los resultados obtenidos fueron las siguientes:

- ✚ En la dimensión condiciones físicas de trabajo, se detectó que es necesario contar con los insumos necesarios en el área de los sanitarios, así como mejorar su limpieza periódica.
- ✚ En la dimensión de reconocimiento si bien el porcentaje de 65.45% es muy favorable, se tiene el 23.8% de respuestas neutrales y aun cuando se considera que es muy difícil obtener pleno consenso para este tema, será necesario revisar los mecanismos de reconocimiento al personal.
- ✚ En el tema de competencia laboral, se sugiere implementar y en su caso continuar con la capacitación del personal para lograr una mayor profesionalización. En seguimiento a este tema la capacitación que eligieron los funcionarios para ser implementada fue: metodología para solución de problemas en el ámbito laboral.

En el Anexo 4 se integra el documento completo que detalla los resultados de esta evaluación.



## **Anexo 4: Resultados de la Evaluación aplicada para conocer el Clima Organizacional dentro del CECNSP**

**Estudio**  
**Clima Organizacional 2018**  
**C E C S N S P**



**Noviembre, 2018**

## Índice

Informe de Resultados del Instrumento de Clima Organizacional .....	5
1. Datos Generales.....	5
1.1 Distribución por sexos .....	5
1.2 Edad.....	5
1.3 Escolaridad .....	6
1.4 Cargo .....	6
1.5 Antigüedad.....	7
1.6 Inclusión y discapacidad.....	7
2. Resultados obtenidos del instrumento de Clima Organizacional.....	8
2.1 Condiciones físicas del área de trabajo .....	8
2.2 Reconocimiento .....	8
2.3 Gerencia Efectiva .....	9
2.4 Conocimiento estratégico de la Institución .....	9
2.5 Trabajo en equipo.....	10
2.6 Competencia Laboral.....	10
2.7 Compromiso e identidad con la institución .....	11
2.8 Comunicación Organizacional.....	11
2.9 Motivación por el trabajo .....	12
2.10 Equidad de género .....	12
2.11 Valores .....	13
2.12 Discriminación.....	13
3. Fortalezas .....	14
4. Áreas de Oportunidad.....	13















## Introducción

Para el buen funcionamiento de la Administración Pública se debe de tener en cuenta un aspecto fundamental, el clima laboral de la Institución, las cuales incluyen: prácticas laborales, relaciones personales, condiciones de trabajo, formación en el trabajo, entre otros aspectos, los cuales propician una motivación laboral favorable y un mayor grado de involucramiento del personal con la consecuente alineación de los objetivos de la institución y los intereses y expectativas del personal.

El diagnóstico del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos mencionados y permite identificar las necesidades reales de la institución, para de esta forma desarrollar planes de mejoramiento en el ambiente laboral, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional.

En el Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública (CECSNSP), con la finalidad de garantizar y desarrollar el máximo potencial del capital humano y propiciar un mejor desempeño institucional, como parte integrante del Programa de Trabajo del Comité de Control Interno y Desempeño Institucional (COCODI) y el Comité de Ética del CECSNSP se determinó llevar a cabo la evaluación del clima organizacional que permitirá medir el nivel de satisfacción del personal y conocer sus comentarios y sugerencias para implementar acciones de mejora.

Las dimensiones que se evaluaron a través del estudio de Clima Organizacional son:

-  Condiciones físicas del área de trabajo
-  Reconocimiento
-  Gerencia Efectiva
-  Conocimiento Estratégico de la Institución
-  Competencia Laboral
-  Compromiso e identidad con la Institución
-  Trabajo en Equipo
-  Comunicación Organizacional
-  Motivación por el trabajo
-  Equidad de género
-  Valores
-  Discriminación.

La escala de medición a las respuestas de esta encuesta incluyó cinco opciones:

- Muy de acuerdo;
- De acuerdo;
- Neutral;
- En desacuerdo;
- Muy en desacuerdo.

El estudio se llevó a cabo en el periodo comprendido del 24 al 31 de octubre del 2018, mediante un cuestionario vía online, obteniendo una participación 447 servidores públicos del Consejo, lo que equivale al 77% de la plantilla de personal; por lo cual se considera que se cumplió con el objetivo de participación, ya que la muestra es estadísticamente representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del  $\pm 2$  %.

Los resultados de este estudio serán utilizados como insumo para que las áreas correspondientes puedan tomar acciones que impacten positivamente en las dimensiones valoradas.

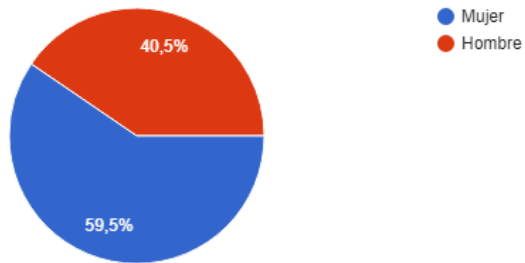
## Informe de Resultados del Instrumento de Clima Organizacional

El instrumento de Clima Organizacional fue aplicado mediante un cuestionario vía online, invitando al personal de esta Institución a responderlo, logrando una participación del 77%, lo que equivale a un total de 447 respuestas, por lo cual se considera que se cumplió con el objetivo de participación y la muestra es representativa, con un nivel de confianza del 95% y un error de muestreo del  $\pm 2\%$ , el instrumento nos muestra los siguientes resultados:

### 1. Datos Generales

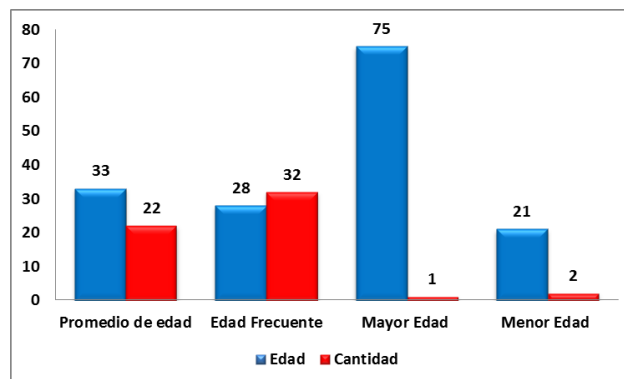
#### 1.1 Distribución por sexos

Esta gráfica muestra el sexo de las personas encuestadas, se indica que de las 447 personas, 266 son de sexo femenino lo que equivale al 59.5% y 181 del sexo masculino lo que equivale al 40.5%. Este factor es de resaltar ya que notamos que el CECSNSP ha mantenido una constante inclusión de las mujeres al ambiente laboral así como una **igualdad de oportunidades**.



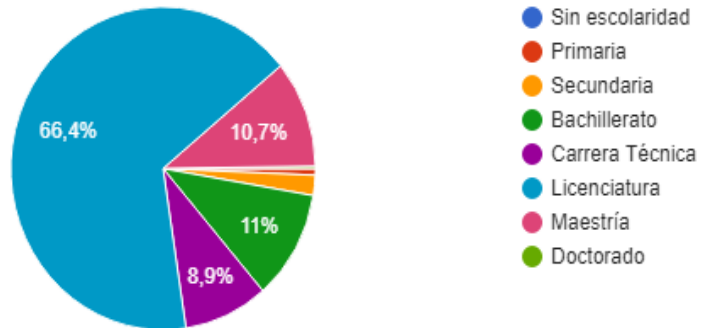
#### 1.2 Edad

La edad promedio del personal que labora en el CECSNSP es de 33 Años, así como la edad más frecuente es de 28 años, por lo cual podemos ver que esta Institución Pública además de ser inclusiva con las mujeres, también lo es con los jóvenes a los cuales les da oportunidad para incorporarse al ambiente laboral, otro dato relevante es contar con 4 servidores públicos de un rango de edad de 70 a 75 años.



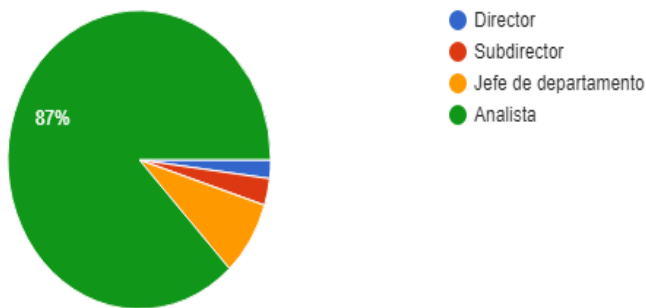
### 1.3 Escolaridad

Como podemos notar la mayoría del personal del CECSNSP cuenta con la preparación necesaria para la realización de sus funciones, 66.4% que equivale a 297 servidores públicos cuentan con Licenciatura; 10.7% lo que equivale a 48 servidores públicos cuentan con Maestría; 11% cuentan con Bachillerato lo que equivale a 49 servidores públicos; 8.9% lo que equivale a 40 servidores públicos con carrera técnica; 2% con Secundaria lo que equivale a 9 servidores públicos y 0.7 % con Doctorado lo que equivale a 1 servidor público. Cabe destacar que se detectaron varias respuestas en las cuales se hacía hincapié en que los servidores públicos se encontraban cursando algún posgrado.



### 1.4 Cargo

El 87% que equivale a 389 son Analistas; el 8.1% que equivale a 36 son Jefes de Departamento; 2.9% que equivale a 13 son Subdirectores y el 2% que equivale a 9

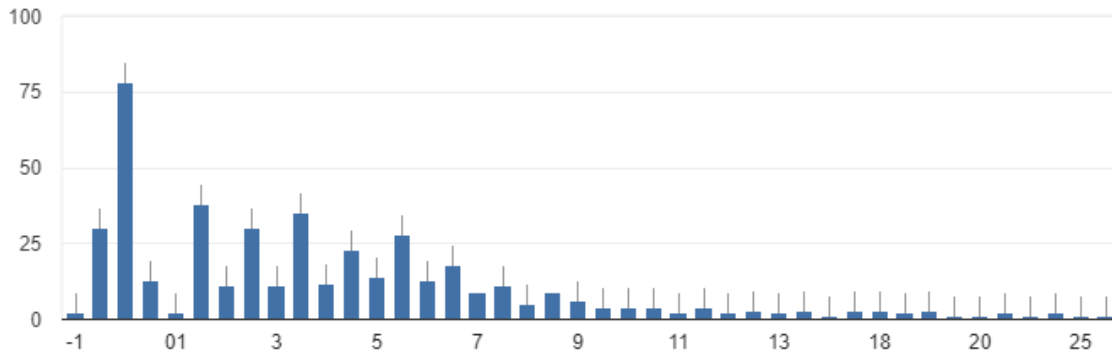


son Directores. Cabe hacer mención que los Directivos de 7 áreas (Dirección de Administración y Finanzas, Dirección de Asuntos Jurídicos y Normatividad, Dirección General de Planeación Vinculación, Seguimiento y Evaluación, Dirección de Planeación, Vinculación y Seguimiento) no

contestaron esta encuesta.

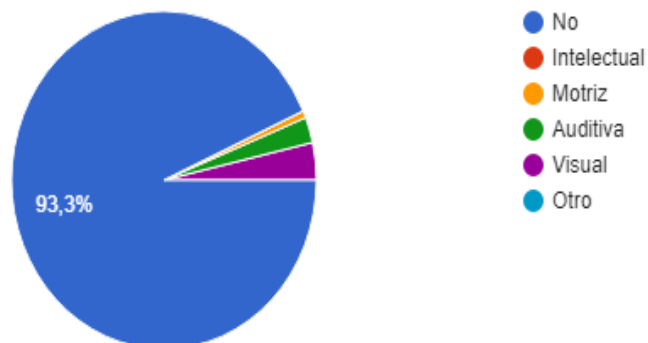
## 1.5 Antigüedad

En referencia a la antigüedad de servicio en el CECSNSP, podemos observar que el promedio de antigüedad es de 4 Años, el valor recurrente es de 1 año de Antigüedad; además cabe resaltar que tres personas cuentan con una antigüedad de 25 años, siendo esta la máxima antigüedad dentro del CECSNSP.



## 1.6 Inclusión y discapacidad

Como parte de la difusión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación específicamente en su punto 5.3.5 Medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, en la cual se establece la integración de personas con algún tipo de discapacidad al centro laboral, se quiso conocer si el personal de este CECSNSP cuenta con algún tipo de discapacidad, para que con base a ello existiera un área de oportunidad, los resultados obtenidos nos indican que el 93.3% del personal que equivale a 417 funcionarios no cuentan con alguna discapacidad, el 3.6% que equivale a 16 funcionarios cuenta con discapacidad Visual, 2.5% que equivale a 11 funcionarios presenta discapacidad auditiva y 0.7% que equivale a 3 funcionarios presentan una discapacidad motriz.



## 2. Resultados obtenidos del instrumento de Clima Organizacional

Se establecieron 12 dimensiones para evaluar el Clima Organizacional dentro del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, dándonos los siguientes resultados:

### 2.1 Condiciones físicas del área de trabajo

El grado de percepción de los funcionarios públicos del CECSNSP, acerca de las condiciones físicas de las instalaciones donde desarrollan el trabajo habitual (espacio, aseo); de las herramientas, materiales y equipos asignados para el desempeño de las tareas, nos muestra que con un porcentaje de 42.75% el personal está de acuerdo con las condiciones físicas de su área de trabajo y 36.48% está totalmente de acuerdo, lo que refleja que más de mitad del personal que integra esta Institución se siente cómodo en el espacio asignado para realizar sus funciones, el área de oportunidad detectada ha sido la limpieza y suministros del área de los sanitarios, sobre todo en las áreas que corresponden a C5 y C3 donde la disponibilidad del servicio es insuficiente en relación con la cantidad de personal adscrito, adicionalmente en C5 refieren que tienen áreas con 3 turnos que cubren 24 horas de servicio, mientras que la limpieza de los sanitarios solo cubre 2 turnos.

<b>Totalmente de acuerdo: 36.48%</b>
<b>De acuerdo: 42.75%</b>
<b>Neutral: 13%</b>
<b>En desacuerdo: 5.95%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 2.25%</b>

### 2.2 Reconocimiento

El tema de reconocimiento laboral es de suma importancia pues produce una satisfacción personal que hace que los servidores públicos desarrollen mejor su trabajo y a su vez crean un ambiente laboral sano, por tal motivo se quiso saber si en el CECSNSP existía una retroalimentación constructiva y un reconocimiento al personal por sus actividades, los resultados nos muestran que el 23.30% está totalmente de acuerdo y el 42.5% está de acuerdo en el reconocimiento de su trabajo y únicamente el 10.80% del personal considera que no ha recibido el debido reconocimiento por su trabajo, siendo esta un área de oportunidad por parte de los Directivos de las diferentes áreas del CECSNSP.

<b>Totalmente de acuerdo: 23.30%</b>
<b>De acuerdo: 42.15%</b>
<b>Neutral: 23.80%</b>
<b>En desacuerdo: 8.30%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 2.50%</b>

### 2.3 Gerencia Efectiva

La gerencia efectiva se ha caracterizado por mantener un equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos de la institución así como el bienestar de los empleados públicos, considerando aspectos de comunicación efectiva, integración al ambiente laboral así como toma de decisiones, esta sinergia dará como resultado el cumplimiento de la Misión y Visión de la Institución, los resultados obtenidos son los siguientes, el 33.42% de los servidores públicos se encuentra totalmente de acuerdo con la gerencia efectiva así como el 39.54% está de acuerdo, sin embargo el 3.30% que equivale a 73 personas se encuentra totalmente en desacuerdo, principalmente en el tema de no sentirse involucrados en las tomas de decisiones y por la percepción de que su jefe no se preocupa por ellos como personas.

<b>Totalmente de acuerdo: 33.42%</b>
<b>De acuerdo: 39.54%</b>
<b>Neutral: 18.60%</b>
<b>En desacuerdo: 5.14%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 3.30%</b>

### 2.4 Conocimiento estratégico de la Institución

El conocimiento estratégico de la Institución es primordial para el buen desempeño de las funciones, en esta dimensión el 81.7% de los integrantes del Consejo afirmaron conocer el manual de procedimientos de sus respectivas áreas, considerándolos de utilidad. De igual manera afirmaron conocer los objetivos del Plan Estatal de Desarrollo que son competencia es esta Institución.

<b>Totalmente de acuerdo: 36.55%</b>
<b>De acuerdo: 45.10%</b>
<b>Neutral: 11.60%</b>
<b>En desacuerdo: 4%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 3 %</b>

## 2.5 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo dentro de una institución se mide mediante la percepción del grado de colaboración y apoyo de los equipos de trabajo que se forman en cada área administrativa, cuando los funcionarios públicos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente, por lo tanto es necesario que se siga fortaleciendo el trabajo en equipo para contribuir a alcanzar los propósitos institucionales, el instrumento de clima organizacional nos indica que el 38.17% de los funcionarios que contestaron la encuesta se encuentran totalmente de acuerdo y el 42.50% se encuentra de acuerdo, con el trabajo en equipo en su área por lo cual más del 60% de los funcionarios que realizaron las encuesta consideran que tienen un equipo de trabajo solido el cual contribuye a los logros del CECSNSP.

<b>Totalmente de acuerdo: 38.17%</b>
<b>De acuerdo: 42.50%</b>
<b>Neutral: 13.53%</b>
<b>En desacuerdo: 3.73%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 2.10 %</b>

## 2.6 Competencia Laboral

Las competencias laborales que busca el CECSNSP de sus funcionarios van más allá de los conocimientos que puedan tener, la institución busca profesionales con un desempeño eficaz y eficiente en la organización, al preguntarles a los encuestados si se consideran aptos para realizar las funciones propias de su área y al mismo tiempo si estas les ayudan a crecer profesionalmente, se obtuvo los siguientes datos, el 47.35% está totalmente de acuerdo y el 31.13% está de acuerdo en contar con las habilidades necesarias para realizar su trabajo adecuadamente, ***un área de oportunidad detectada ha sido la petición de cursos de capacitación para continuar con su desarrollo profesional.***

<b>Totalmente de acuerdo: 47.35%</b>
<b>De acuerdo: 36.13%</b>
<b>Neutral: 11.65%</b>
<b>En desacuerdo: 2.48%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 2.40%</b>



## 2.7 Compromiso e identidad con la institución

El compromiso e identidad con la institución fortalece el sentimiento de que todos somos un equipo y por lo tanto debemos apoyar de igual manera, este mismo sentimiento está presente en el desempeño y entusiasmo al laborar, cuando un funcionario está identificado con la Institución, trabajara en pro de las metas, en esta dimensión se quiso saber que tan orgulloso se siente el personal, los resultados fueron que el 54.80% está totalmente de acuerdo y 36.10% está de acuerdo, lo que significa que el 90% del personal que realizo la encuesta se encuentra orgulloso de pertenecer al CECSNSP.

<b>Totalmente de acuerdo: 54.80%</b>
<b>De acuerdo: 36.10%</b>
<b>Neutral: 6.57%</b>
<b>En desacuerdo: 1%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 1.03%</b>

## 2.8 Comunicación Organizacional

La percepción de sentirse adecuadamente informados acerca de las actividades que se llevan a cabo en la unidad administrativa a la que se pertenece, así como la efectividad de los canales de comunicación existentes y la calidad de la información institucional, no sólo facilitan la actualización de conocimientos, sino que eleva la motivación y desarrolla actitudes y opiniones confiables. Los datos nos muestran que el 29.13% está totalmente de acuerdo y el 42.57% está de acuerdo con la comunicación que existe en sus áreas de igual manera el 17.77% se mostraron neutrales ante el tema, lo que representa un área de oportunidad para que exista mayor comunicación en todos los niveles administrativos.

<b>Totalmente de acuerdo: 29.13%</b>
<b>De acuerdo: 42.57%</b>
<b>Neutral: 17.77%</b>
<b>En desacuerdo: 7.7%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 3.43%</b>

## 2.9 Motivación por el trabajo

La motivación laboral es otro de los factores más importante dentro de una institución, cuando un funcionario está satisfecho y se siente realizado con su puesto de trabajo es más productivo y eficiente, de acuerdo a lo anterior el 37% del personal está totalmente de acuerdo y el 45.03% está de acuerdo con su satisfacción laboral, haciendo hincapié en que consideran un reto constante sus actividades diarias.

<b>Totalmente de acuerdo: 37%</b>
<b>De acuerdo: 45.03%</b>
<b>Neutral: 14.60%</b>
<b>En desacuerdo: 2.70%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 0.77%</b>

## 2.10 Equidad de género

La equidad de género en el ambiente laboral implica que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades y oportunidades de acceder al ambiente laboral sin ningún tipo de prejuicios, *la equidad de género*, fomenta un *ambiente laboral sano*, agradable y libre de discriminación, la percepción acerca del tema fue que el 47.07% está totalmente de acuerdo, a este porcentaje se suma el 30.43 % de opiniones expresadas en desacuerdo a que es más importante el género sobre las habilidades profesionales como criterio de contratación; el 17.17% está de acuerdo en que el CECSNSP se da un respeto tanto a hombres como a mujeres, teniendo ambos las misma oportunidades en su entorno laboral.

<b>Totalmente de acuerdo: 47.07%</b>
<b>De acuerdo: 30.43%</b>
<b>Neutral: 17.17%</b>
<b>En desacuerdo: 3.60%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 1.77 %</b>

## 2.11 Valores

Un factor importante en el logro del correcto funcionamiento de la administración pública, está referido a la necesidad de contar con una implementación eficiente del Código de Ética y Normas de Integridad, cuando se realizó la pregunta si se conocían los valores que rigen al CECSNSP el 92% de los encuestados contestaron que conocen los valores que rigen a la institución y están de acuerdo con ellos.

<b>Totalmente de acuerdo: 50%</b>
<b>De acuerdo: 42.30%</b>
<b>Neutral: 6.60%</b>
<b>En desacuerdo: 0.80%</b>
<b>Totalmente en desacuerdo: 0.40 %</b>

## 2.12 Discriminación

Como parte del Código de Conducta de la institución y de los valores que todos los servidores públicos del Estado de Puebla deben guiarse, se prohíbe la discriminación de cualquier tipo, dichos principios se han difundido en todas las áreas de este consejo por diferentes medios, tanto físicos como electrónicos, al cuestionar a los funcionarios si existe discriminación en su área de trabajo o han presenciado situaciones contrarias al Código de Ética o Código de Conducta el 45.13% respondió estar totalmente en desacuerdo y el 32% estar en desacuerdo, lo que nos indica que ninguna de las situaciones anteriores se han realizado en el CECSNSP, de la misma manera han afirmado que siempre han recibido un trato de respeto.

<b>Totalmente en desacuerdo: 45.13 %</b>
<b>En desacuerdo: 32%</b>
<b>Neutral: 11.08 %</b>
<b>De acuerdo: 8.10 %</b>
<b>Totalmente de acuerdo: 3.70 %</b>

### 3. Fortalezas

Las fortalezas detectadas con base a los resultados obtenidos fueron las siguientes:

- ✚ El 86.8% del personal conocen el manual de procedimiento de su área ya que lo consideran útil para poder llevar a cabo sus actividades diarias.
- ✚ Los encuestados dictan que están totalmente de acuerdo en que en esta institución se da el respeto tanto a las mujeres como a los hombres.
- ✚ Los funcionarios públicos del CECSNSP conocen el Código de Ética, Código de Conducta y los valores que deben de implementar en sus actividades diarias.
- ✚ La mayoría del consejo está en acuerdo o total acuerdo en que su jefe(a) se interesa por lograr una buena integración del personal dentro de su área de labores para tener un buen clima en esta.
- ✚ En el departamento que se encuentra cada uno de los que respondieron dicha encuesta la mayoría está de acuerdo y totalmente de acuerdo en que se realizan reuniones periódicas para intercambiar información favoreciendo la comunicación efectiva.

#### 4. Áreas de oportunidad

En base a las respuestas y el análisis realizado a las mismas se pudieron detectar diferentes áreas de oportunidad dentro del Consejo Estatal de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, las cuales se enlistan a continuación.

- ✚ En la dimensión condiciones físicas de trabajo, se detectó que es necesario contar con los insumos necesarios en el área de los sanitarios, así como mejorar su limpieza periódica.
- ✚ En la dimensión de reconocimiento si bien el porcentaje de 65.45% es muy favorable, se tiene el 23.8% de respuestas neutrales y aun cuando se considera que es muy difícil obtener pleno consenso para este tema, será necesario revisar los mecanismos de reconocimiento al personal.
- ✚ En el tema de competencia laboral, se sugiere implementar y en su caso continuar con la capacitación del personal para lograr una mayor profesionalización. En seguimiento a este tema la capacitación que eligieron los funcionarios para ser implementada fue: metodología para solución de problemas en el ámbito laboral.