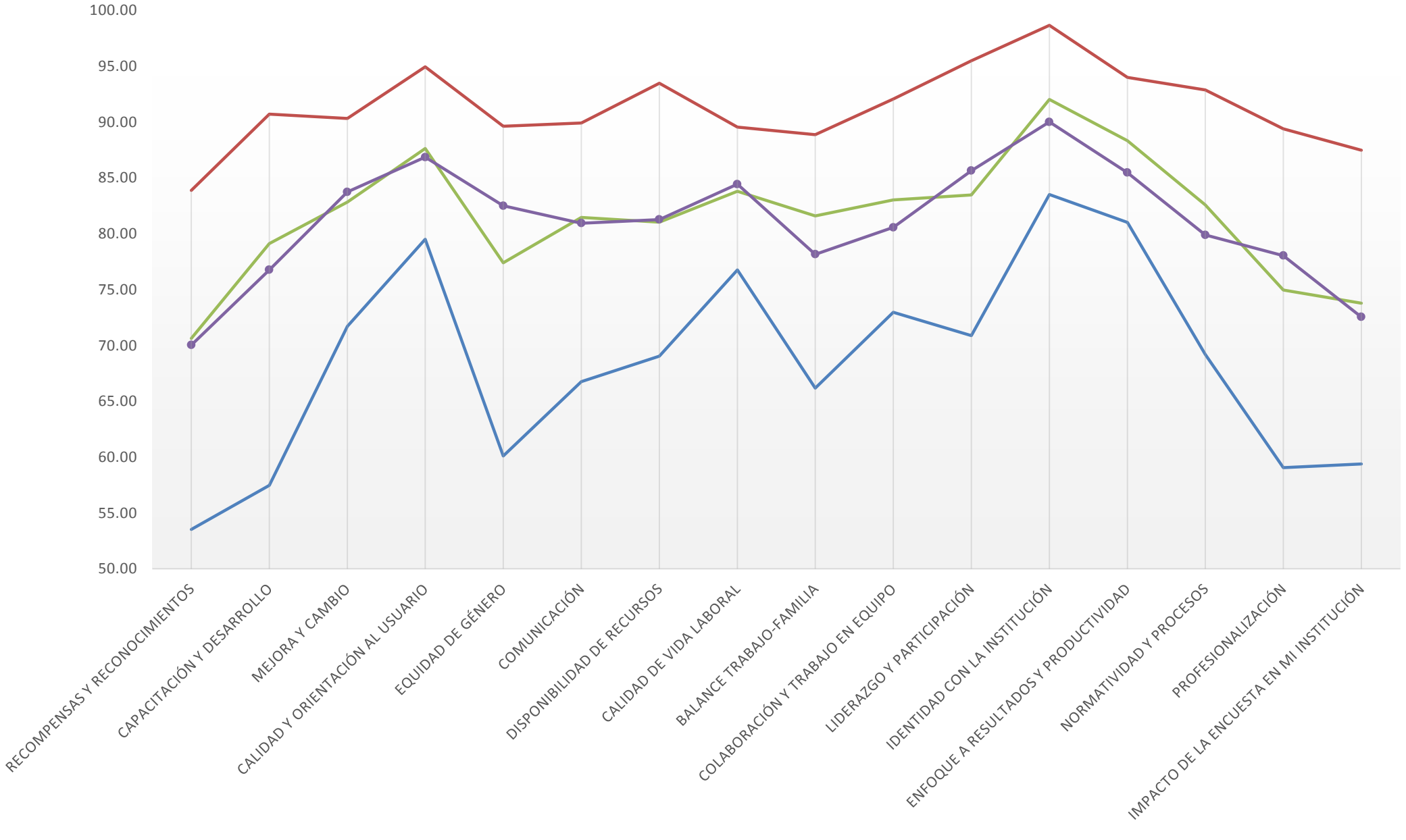
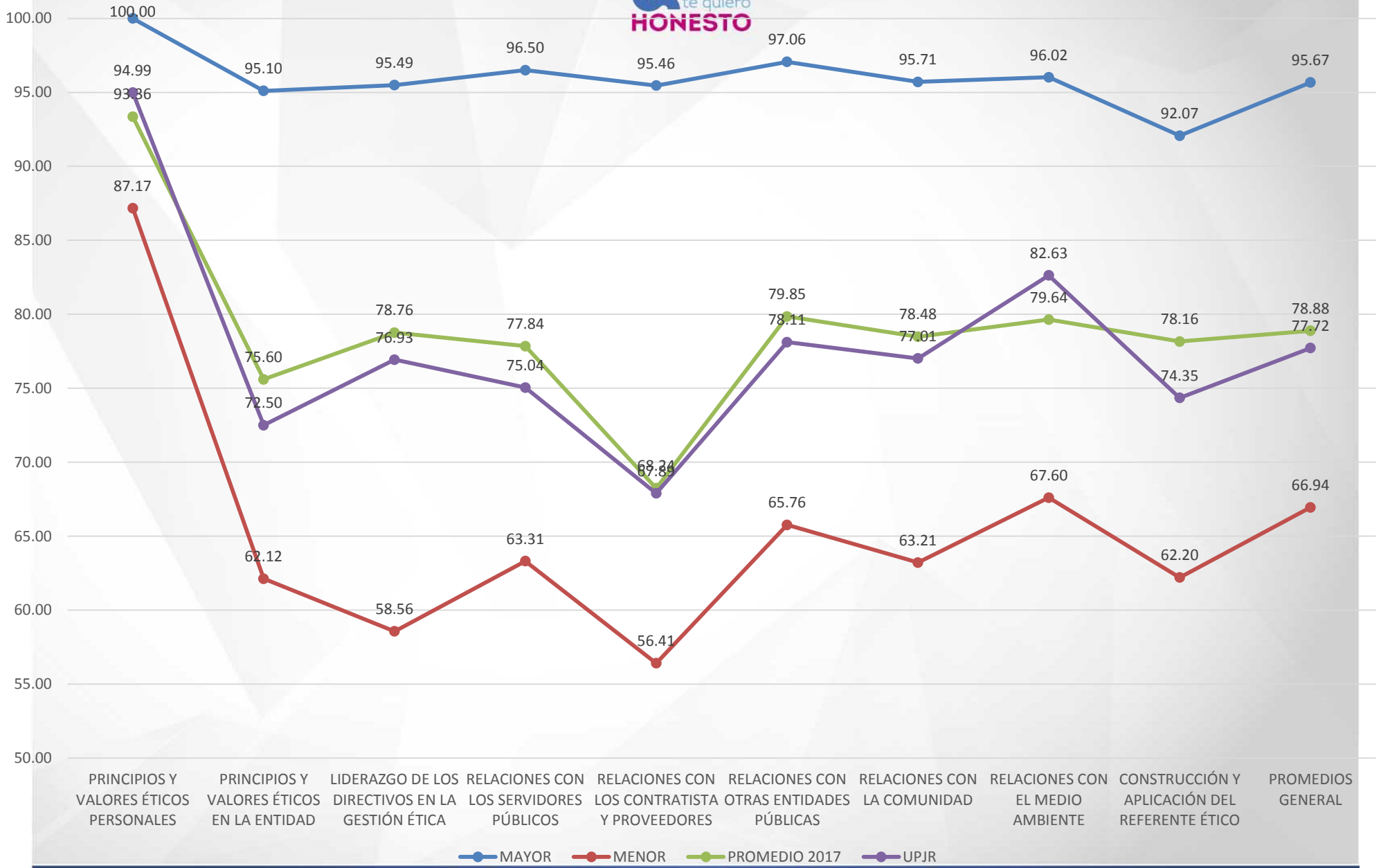
Reporte de Resultados de Clima Laboral, Encuesta de Ética y Modelo Sigue de Calidad Total para la Universidad Politécnica de Juventino Rosas

Junio de 2017

Comparativo Organización VS Gobierno del Edo.
Clima Laboral: UPJR



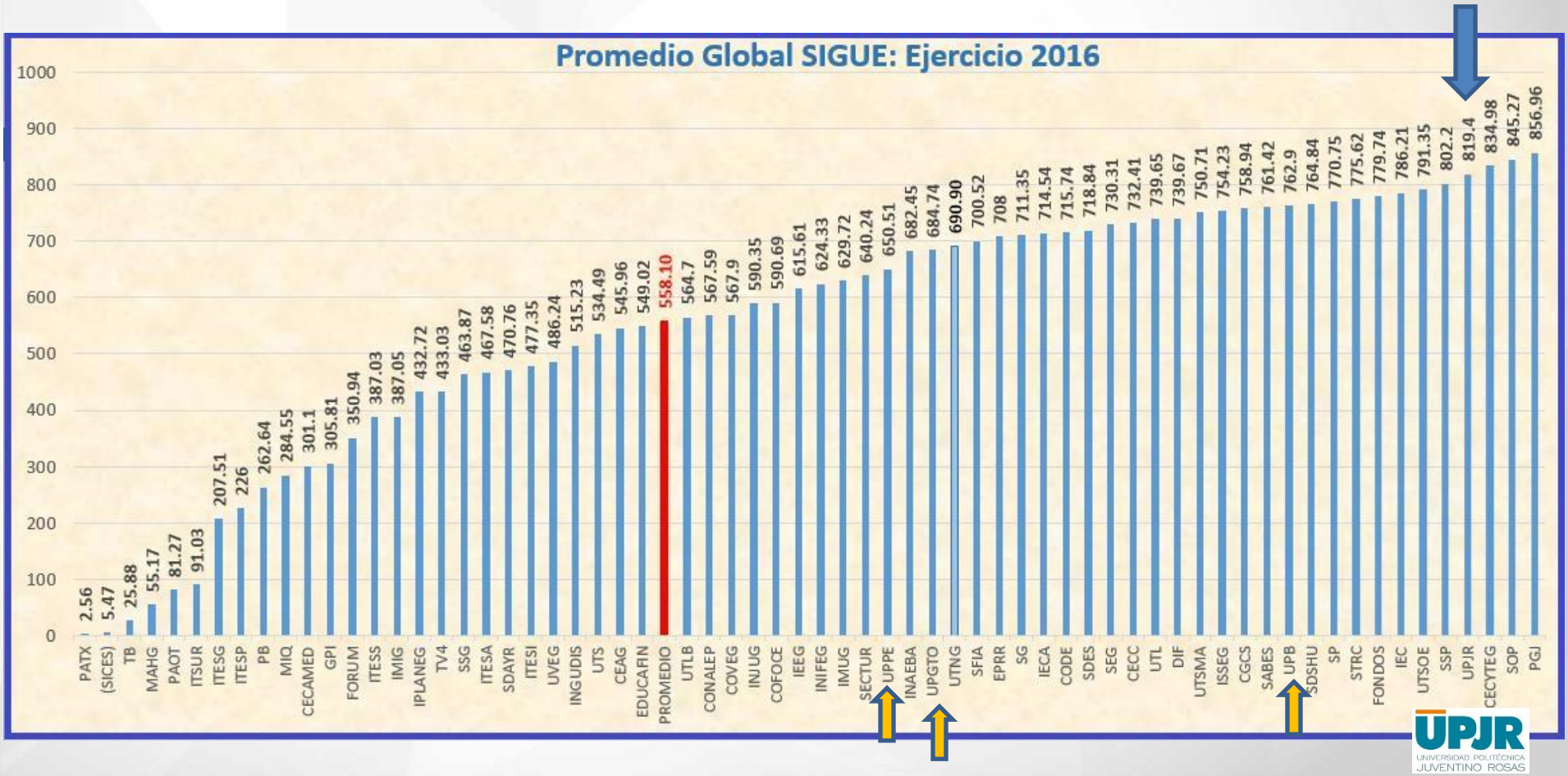
Encuesta de Ética UPJR



Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas

Promedio General por Entidad / Dependencia

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



Medición del Clima Laboral y Cultura Organizacional 2016

Reporte General:
Universidad Politécnica de Juventino Rosas (UPJR)

Agosto- Diciembre de 2016

Objetivo de la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

Es un análisis de percepción cuyos objetivos son:

Dar a conocer los resultados estadísticos obtenidos en la aplicación de la Encuesta del Clima y Cultura Organizacional que la Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas, a través de la Dirección General de Desarrollo de la Gestión Pública, coordina en todas las instituciones de Gobierno del Estado, **con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora, las cuales servirán como base para solventar los requerimientos y problemáticas manifestados por los servidores públicos adscritos a las mismas con sus respuestas.**

Objetivo de la medición

El Diagnóstico está estructurado en 16 categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones:

1. Recompensas y reconocimientos,
2. Capacitación y desarrollo,
3. Mejora y cambio,
4. Calidad y orientación al usuario,
5. Equidad laboral,
6. Comunicación,
7. Disponibilidad de recursos,
8. Calidad de vida laboral,
9. Balance trabajo-familia,
10. Colaboración y trabajo en equipo,
11. Liderazgo y participación,
12. Identidad con la institución,
13. Enfoque a resultados y productividad,
14. Normatividad y procesos,
15. Profesionalización e
16. Impacto de la encuesta en mi institución.

Escala de Medición

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert, misma que mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares.

OPCIÓN DE RESPUESTA	PUNTUACIÓN ASIGNADA
No sabe o no contestó	0
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Composición de la Muestra

Rangos Tabulares	Conteo
Mandos Superiores	6
Directivos	5
Mandos medios	9
Operativos	49
Personal por Honorarios	36
SUMA	**105**

La composición de la muestra asegura que los datos son estadísticamente relevantes según el universo de estudio

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

Recompensas y reconocimientos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi área se reconoce el logro de resultados.	0	96.67	0	84	0	57.78	2.04	71.34	8.33	73.62	73.01
En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	0	63.33	0	72	11.11	51.76	18.37	44.94	36.11	53.56	50.91
Mi jefe me evalua con base en las metas y actividades previamente acordadas conmigo.	0	93.33	0	100	11.11	63.53	10.2	76.13	11.11	80	78.6
Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área	0	93.33	0	96	11.11	61.18	6.12	76.21	5.56	78.29	77.65

TOTAL: 70.04

Capacitación y Desarrollo

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo	0	86.67	0	88	0	68.89	0	76.73	2.78	78.31	77.7
En mi institución hay un programa de capacitación adecuado de acuerdo a mi perfil	0	80	0	88	22.22	57.5	10.2	65.38	8.33	65.51	66.8
La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo	0	93.33	0	96	22.22	70	2.04	73.4	5.56	79.43	77.46
Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada	0	96.67	0	100	22.22	72.5	6.12	86.32	2.78	82.25	85.1

TOTAL: 76.77

Mejora y Cambio

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi área buscamos nuevas formas de brindar atención eficazmente	0	96.67	0	96	0	93.33	0	89.39	2.78	81.69	87.85
En mi institución existen instrumentos o mecanismos (comités u otros) que captan nuestras sugerencias para mejorar	0	93.33	0	100	0	77.78	10.2	72.26	16.67	68.48	74.17
Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar	0	96.67	0	96	0	95.56	0	91.84	0	90.56	92.19
Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo, para lograr los objetivos de la institución.	0	93.33	0	100	11.11	75.29	0	78.37	2.78	80.56	80.77

TOTAL: 83.75

Calidad y Orientación al Usuario

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Conozco las necesidades de los usuarios de mi trabajo.	0	93.33	0	92	0	91.11	0	88.57	0	82.78	87.24
Mi institución promueve captar las sugerencias de nuestros usuarios.	0	96.67	0	92	0	80	6.12	80.42	5.56	74.29	79.8
El trato que damos en mi área es cordial y respetuoso	0	100	0	96	0	97.78	0	94.69	0	89.44	93.52
En mi área se aprovechan las sugerencias para mejorar la calidad de los servicios.	0	96.67	0	96	0	86.67	0	88.16	5.56	82.29	86.92

TOTAL: 86.87

Equidad laboral

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi institución son inexistentes las situaciones de intimidación o maltrato	0	93.33	0	96	0	82.22	12.24	78.7	8.33	78.84	80.8
En mi institución existen instalaciones adecuadas para personas con discapacidad	0	86.67	0	92	0	88.89	0	84.08	0	82.22	84.38
Existen mecanismos de evaluación del desempeño sin discriminación para mujeres y hombres.	0	100	0	100	0	77.78	10.2	84.73	13.89	80.6	84.4
En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	0	100	0	96	0	80	6.12	82.11	0	90.56	86.57
En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres.	0	100	0	96	0	66.67	14.29	72.97	11.11	76.47	76.38

TOTAL: 82.51

Comunicación

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi trabajo existe comunicación entre las diferentes áreas.	0	86.67	0	92	0	75.56	0	77.55	0	75	77.71
Mi jefe me informa del objetivo, metas y actividades que tengo que lograr.	0	96.67	0	96	0	80	0	84.08	0	84.44	85.14
Mis superiores comunican la planeación y metas de la organización.	0	96.67	0	96	0	75.56	4.08	79.58	0	76.67	80

TOTAL: 80.95

Disponibilidad de Recursos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Cuento con el material y recursos necesarios para el desempeño de mis funciones	0	90	0	92	0	82.22	0	82.45	0	74.44	80.57
El equipo de cómputo con que cuento es adecuado para el desarrollo de mi trabajo.	0	100	0	96	0	82.22	2.04	84.12	2.78	72.11	81.35
Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	0	96.67	0	92	0	80	0	83.27	2.78	76.62	81.91

TOTAL: 81.28

Calidad de Vida Laboral

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Cuento con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.	0	96.67	0	92	0	93.33	0	86.94	0	80	85.9
En mi área el trato entre servidores públicos es respetuoso.	0	96.67	0	96	0	82.22	0	90.61	0	87.22	89.33
Me siento feliz haciendo mi trabajo.	0	100	0	92	0	91.11	0	91.84	0	90.56	91.81
En mi trabajo no existen situaciones que me causen estrés o tensión.	0	73.33	0	80	0	73.33	2.04	71.75	0	75.56	73.68
Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	0	96.67	0	96	0	75.56	2.04	82.06	5.56	77.71	81.55

TOTAL: 84.45

Balance Trabajo-Familia

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Mi trabajo me permite dedicar suficiente tiempo a mi familia.	0	80	0	92	0	75.56	0	83.27	0	83.33	82.86
Mi institución informa de manera adecuada sobre la prestaciones y beneficios a los que tengo derecho.	0	96.67	0	96	0	73.33	2.04	74.23	8.33	65.51	73.59
Me apoyan en el trabajo cuando tengo una urgencia familiar	0	100	0	92	0	84.44	6.12	75.79	2.78	73.8	78.06

TOTAL: 78.17

Colaboración y Trabajo en Equipo

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi área se promueve trabajaren equipo.	0	93.33	0	96	0	88.89	2.04	83.3	2.78	78.87	83.46
En mi área recibimos capacitación para trabajar en equipo	0	83.33	0	80	0	64.44	0	74.29	2.78	68.17	72.15
Cuando trabajo en equipo se logran mejores resultados.	0	96.67	0	96	0	93.33	0	85.31	2.78	80	85.36
En mi área se trabaja en equipo.	0	90	0	92	0	91.11	0	80.82	2.78	76.62	81.34

TOTAL: 80.58

Liderazgo y Participación

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Mi jefe me proporciona la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	0	100	0	96	0	82.22	0	88.16	0	85.56	87.81
Mi jefe es un servidor público ejemplar.	0	96.67	0	96	11.11	75.29	6.12	84.21	5.56	85.71	85.29
Mi jefe está abierto para recibir sugerencias y comentarios.	0	96.67	0	100	0	86.67	0	83.27	0	87.78	86.67
Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades.	0	93.33	0	100	0	75.56	0	80.82	2.78	83.38	82.87

TOTAL: 85.66

Identidad con la Organización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	0	96.67	0	96	0	91.11	2.04	86.6	2.78	80.56	85.96
Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.	0	100	0	100	0	95.56	0	93.47	2.78	85.63	91.67
Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	0	96.67	0	100	0	97.78	0	95.1	2.78	85.63	92.44

TOTAL: 90.02

Enfoque a resultados y productividad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Conozco el impacto del trabajo de mi institución.	0	100	0	92	0	95.56	2.04	91.96	0	86.11	90.72
La estructura de mi área es la adecuada para cumplir con nuestros objetivos.	0	86.67	0	96	0	84.44	2.04	86.6	2.78	76.06	83.27
Me siento comprometido a lograr buenos resultados en mi trabajo.	0	100	0	100	0	95.56	0	97.55	0	90	95.05
En mi área logramos obtener mejores resultados sin incrementar el gasto.	0	96.67	0	92	0	91.11	4.08	88.75	5.56	78.86	86.21
El área de recursos humanos da buen servicio al personal de mi institución.	0	93.33	0	88	0	62.22	2.04	72.99	0	67.78	72.15

TOTAL: 85.48

Normatividad y Procesos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
La normatividad de mi institución está adecuada a las necesidades actuales	0	83.33	0	92	0	77.78	4.08	81.25	8.33	77.68	80.39
Los procedimientos de mi institución están actualizados.	0	86.67	0	80	0	77.78	2.04	78.76	5.56	77.14	78.65
Conozco la normatividad aplicable a mi trabajo.	0	86.67	0	92	0	84.44	0	82.45	0	78.33	81.9
En mi institución se implementan las sugerencias para simplificar los procesos de trabajo	0	93.33	0	96	0	80	0	77.55	5.56	74.86	78.65

TOTAL: 79.9

Profesionalización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
En mi institución el proceso de ingreso para ocupar una plaza vacante es claro y tranparente.	0	93.33	0	100	11.11	77.65	10.2	77.42	13.89	74.03	78.39
Los servidores públicos de carrera contribuyen a que los cambios de administración se den en forma eficiente.	0	90	0	96	0	77.78	12.24	76.96	13.89	73.43	77.59
El Servicio Profesional de Carrera mejora la administración pública.	16.67	76.36	0	92	0	84.44	12.24	81.3	11.11	74.12	79.4
Cuando existe una vacante en mi institución, primero se busca la promición interna.	0	90	0	92	0	68.89	6.12	72.84	13.89	72.84	74.46
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	0	96.67	0	96	0	73.33	8.16	78.72	5.56	79.43	80.39

TOTAL: 78.05

Impacto de la encuesta en mi organización

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Mi institución difunde los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	0	100	0	84	11.11	63.53	14.29	62.42	11.11	65.29	66.87
Participo en las acciones de mejora de clima y cultura organizacional de mi institución.	0	93.33	0	88	0	75.56	8.16	78.72	2.78	70.42	76.88
Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.	0	93.33	0	92	0	71.11	4.08	72.5	11.11	70.59	73.92

TOTAL: 72.56

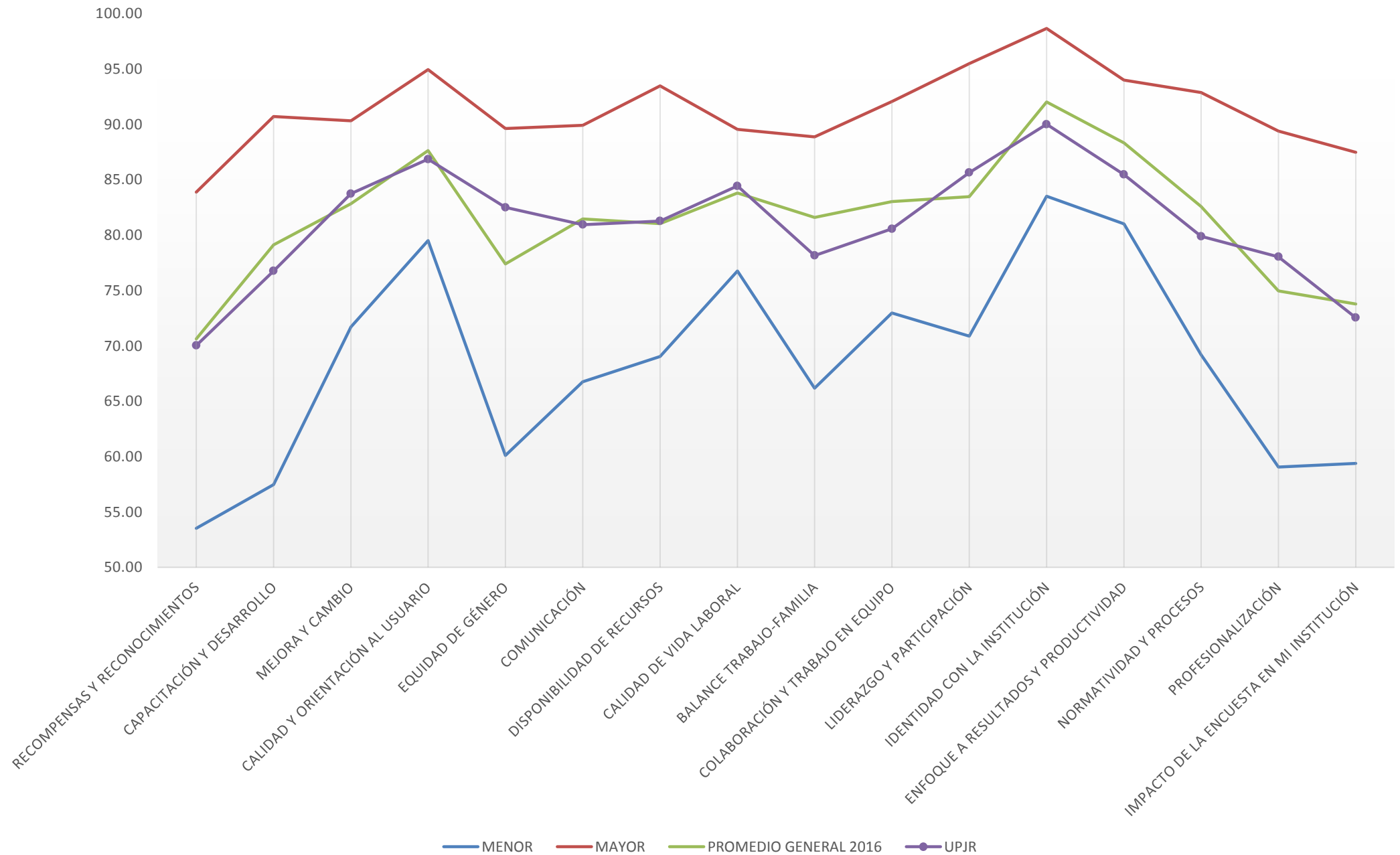
Resultados por reactivo	MANDOS SUPERIORES %	DIRECTIVOS %	MANDOS MEDIOS %	OPERATIVOS %	HONORARIOS %	General %
RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTOS	86.67	88	58.56	67.16	71.37	70.04
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	89.17	93	67.22	75.46	76.37	76.77
MEJORA Y CAMBIO	95	98	85.49	82.96	80.32	83.75
CALIDAD Y ORIENTACIÓN AL USUARIO	96.67	94	88.89	87.96	82.2	86.87
EQUIDAD DE GÉNERO	96	96	79.11	80.52	81.74	82.51
COMUNICACIÓN	93.33	94.67	77.04	80.41	78.7	80.95
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	95.56	93.33	81.48	83.28	74.39	81.28
CALIDAD DE VIDA LABORAL	92.67	91.2	83.11	84.64	82.21	84.45
BALANCE TRABAJO-FAMILIA	92.22	93.33	77.78	77.76	74.21	78.17
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	90.83	91	84.44	80.93	75.92	80.58
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	96.67	98	79.93	84.11	85.61	85.66
IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN	97.78	98.67	94.81	91.72	83.94	90.02
ENFOQUE A RESULTADOS Y PRODUCTIVIDAD	95.33	93.6	85.78	87.57	79.76	85.48
NORMATIVIDAD Y PROCESOS	87.5	90	80	80	77	79.9
PROFESIONALIZACIÓN	89.27	95.2	76.42	77.45	74.77	78.05
IMPACTO DE LA ENCUESTA EN MI	95.56	88	70.07	71.21	68.77	72.56

Calificaciones Generales (Promedio General)

CALIFICACIÓN GENERAL:

81.06

Comparativo Organización VS Gobierno del Edo.



Medición de la Encuesta de Ética 2017

Universidad Politécnica de Juventino Rosas (UPJR)

Abril-Junio de 2017

Objetivo del Semáforo Ético

La Encuesta de Ética es un análisis de percepción cuyos objetivos son: **Analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas en su estado actual** en Gobierno del Estado de Guanajuato, así como **conocer las fortalezas y debilidades en la Gestión Ética** en dependencias, entidades y unidades de apoyo de Gobierno del Estado de Guanajuato.

El Diagnóstico está estructurado en nueve categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones:

1.- Valores personales,
2.- Valores en la entidad,
3.- Liderazgo Ético,
4.- Relaciones con Servidores Públicos.,
5.- Relaciones con Proveedores,
6.- Relaciones con otras entidades,
7.- Relaciones con la comunidad,
8.- Medio Ambiente,
9.- Conocimiento de Herramientas de Gestión Ética, y
10.- Prevención de Conflicto de Interés.

Escala de Medición

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert, misma que mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares.

Opción de Respuesta	Puntuación Asignada
No sabe, no contestó (Opacidad)	0
Muy de acuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Tratamiento Estadístico de los Datos

Promedio Consolidado por reactivo

$$P = \frac{S}{N-F} x20$$

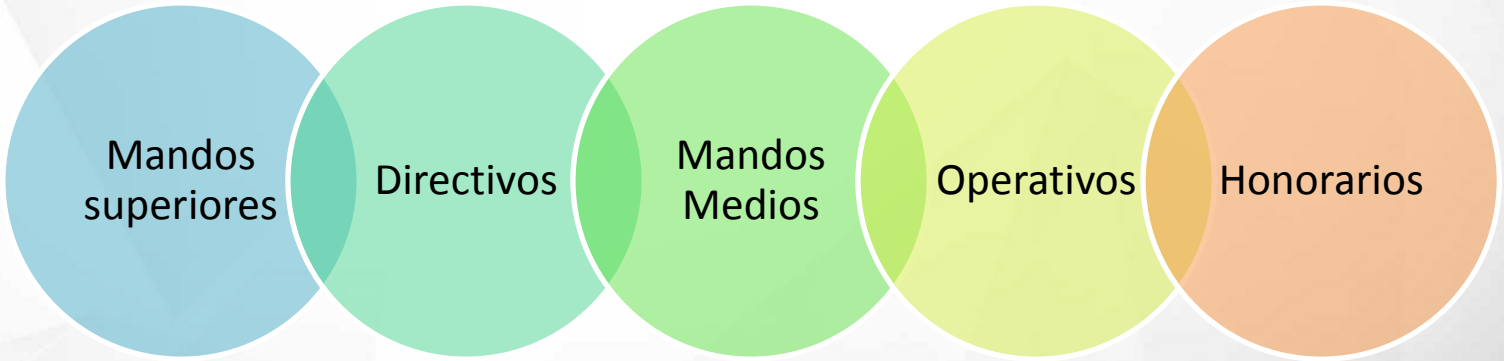
P = Calificación Promedio por reactivo,
S = Sumatoria de puntajes por reactivo,
N = Número Total de encuestas,
F = Factor de Opacidad (Número Total de Respuestas "No sabe" del nivel de cargo sobre 2).

Factor de Opacidad: elemento de transparencia en las entidades públicas, el que todos sus servidores públicos estén enterados acerca de las relaciones que la entidades establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines.

Organización de la información

Para representar la opinión del conjunto de los servidores públicos encuestados **se realizó un muestreo aleatorio simple, de tal manera que cada servidor público tuviera igual probabilidad de ser seleccionado** para integrar la muestra, y que al mismo tiempo se garantizara una composición muestral que concuerde con la estratificación por niveles de cargo de la entidad.

El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: **nivel de confianza 95% y margen de error 5%.**



Semaforización de los Resultados

Las respuestas asignadas en cada pregunta y cada rubro estará indicada de acuerdo a la siguiente clasificación o escala cromática:

Porcentaje	Semaforización	Situación
0 a 59		Situación crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que requieren atención primaria
60 a 80		Notable debilidad en el aspecto evaluado, desarrollos incipientes que requieren fortalecimiento
81 a 89		En proceso de fortalecimiento del aspecto evaluado, aunque con vacíos y debilidades
90 a 100		El aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia, se pueden obtener prácticas exitosas

Composición de la Muestra

Áreas funcionales	Conteo
Mandos Superiores	4
Directivos	7
Mandos medios	11
Operativos	73
Honorarios	44
SUMA	**139**

La composición de la muestra asegura que los datos son estadísticamente relevantes según el universo de estudio

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS

Principios y valores éticos personales

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	0	100	0	97.14	0	94.55	0	97.53	0	97.73	97.41
En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	0	100	0	100	0	90.91	0	91.78	0	90	91.8
Su principal función como servidor público es contribuir para que su dependencia/organización preste un excelente servicio a la ciudadanía.	0	100	0	100	0	94.55	0	96.16	0	98.64	97.12
En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que todas sus actuaciones deben ser de conocimiento público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado	0	95	0	94.29	0	87.27	0	92.05	0	93.18	92.23
Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como compensación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	0	100	0	100	0	94.55	0	94.25	0	93.64	94.53
Para cumplir con eficiencia sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	0	100	0	100	0	94.55	0	95.89	0	98.18	96.83

TOTAL: 94.99

Principios y Valores en la Entidad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en las actividades de la dependencia/institución.	0	85	0	91.43	0	72.73	0	82.19	2.27	82.76	82.17
Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	0	70	0	77.14	0	69.09	5.48	72.39	11.36	70.36	71.67
Todos los servidores públicos son honrados.	0	65	0	74.29	9.09	60.95	4.11	68.25	15.91	60.25	65.47
En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	0	70	0	80	0	70.91	2.74	76.67	11.36	69.88	74.1
Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0	70	0	82.86	0	74.55	4.11	77.48	11.36	71.33	75.41
Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	0	90	0	82.86	9.09	72.38	9.59	72.52	18.18	67	71.91
Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando preferencia al interés público sobre los intereses individuales o personales.	0	70	0	77.14	0	69.09	2.74	75.56	18.18	67	72.39
Son muy raros los casos de corrupción.	0	80	0	77.14	9.09	74.29	6.85	71.21	22.73	51.79	66.26
Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la institución/dependencia son honestos y transparentes.	0	80	0	80	0	74.55	4.11	72.17	6.82	70.59	72.5
Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la institución/dependencia lo denuncia ante los organismos competentes.	0	90	0	82.86	0	76.36	8.22	74	22.73	67.18	73.13

Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas

TOTAL: 72.5

Liderazgo de los directivos en la gestión ética

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0	95	0	82.86	0	69.09	2.74	75.83	4.55	76.28	76.35
Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la institución/dependencia tiene responsabilidades.	0	95	0	85.71	0	72.73	1.37	78.9	2.27	78.16	78.99
La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos dela institución/dependencia es clara, efectiva y oportuna.	0	75	0	85.71	0	67.27	2.74	75.83	6.82	74.82	75.31
En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	0	80	0	88.57	9.09	60.95	0	76.71	11.36	64.1	72.35
La manera en que se conducen los directores/ líderes promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	0	90	0	85.71	9.09	64.76	2.74	78.89	4.55	76.28	77.66
Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0	75	0	88.57	0	70.91	1.37	80.28	2.27	80.92	80
Es una característica de los directores de área, directores generales y líderes la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen	0	90	0	85.71	0	69.09	1.37	77.79	2.27	77.7	77.83

TOTAL: 76.9

Relaciones con los servidores públicos

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se apegan a lo determinado por la ley.	0	95	0	88.57	0	81.82	2.74	80.28	11.36	67.47	77.34
Se respetan los derechos laborales de las personas.	0	90	0	85.71	0	80	0	75.89	2.27	71.26	75.67
Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	0	85	0	85.71	0	72.73	2.74	74.17	0	71.82	74.2
Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	0	90	0	88.57	0	67.27	1.37	73.93	6.82	66.82	72.41
Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	0	90	0	85.71	9.09	68.57	8.22	75.71	9.09	71.9	74.91
Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0	95	0	85.71	0	69.09	1.37	71.72	11.36	66.51	71.32
Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	0	80	0	82.86	0	70.91	2.74	79.44	4.55	74.42	77.37
Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	0	85	0	82.86	0	67.27	4.11	77.2	4.55	73.95	75.9
Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0	80	0	85.71	0	70.91	2.74	76.67	4.55	74.88	76.2

TOTAL: 75.04

Relaciones con los contratistas y proveedores

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
La selección de los contratistas y proveedores de la dependencia/institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	0	100	14.29	83.08	18.18	74	17.81	72.18	38.64	57.46	69.55
El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	0	95	14.29	83.08	18.18	74	17.81	70.98	38.64	58.59	69.06
A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	0	90	14.29	86.15	27.27	69.47	20.55	70.53	36.36	60	68.81
En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	0	95	28.57	73.33	27.27	67.37	17.81	70.08	34.09	61.92	68.41
Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	0	75	28.57	70	27.27	58.95	21.92	73.54	38.64	56.9	67.33
Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	0	95	28.57	80	18.18	66	23.29	70.7	36.36	59.44	68.22
Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	0	100	14.29	80	27.27	67.37	19.18	73.64	43.18	55.65	69.21
A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	0	90	28.57	73.33	36.36	55.56	24.66	65.63	45.45	53.53	62.56

TOTAL: 67.89

Relaciones con otras entidades públicas

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas dependencias/instituciones con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	0	95	0	88.57	0	81.82	9.59	81.44	13.64	73.66	79.85
Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	0	100	0	91.43	9.09	80	9.59	83.45	13.64	75.61	81.67
Se comparte con otras dependencias/instituciones las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	0	90	0	88.57	18.18	74	17.81	75.19	18.18	72	75.29
La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0	95	0	91.43	9.09	74.29	13.7	79.41	25	70.13	77.34
La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0	95	0	88.57	9.09	76.19	13.7	78.82	25	68.05	76.41

TOTAL: 78.11

Relaciones con la Comunidad

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación de los planes de la dependencia/institución como en su ejecución.	0	95	0	88.57	18.18	68	10.96	78.26	18.18	71	76.31
Se tienen y aplican acciones para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o contraloría de la dependencia/institución.	0	90	28.57	80	9.09	70.48	9.59	76.55	18.18	71.5	75.08
Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	0	100	0	91.43	0	74.55	13.7	75.59	18.18	67.5	74.62
La ejecución del Programa de Trabajo se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	0	100	0	91.43	0	76.36	6.85	80	15.91	74.07	79.1
Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía.	0	90	14.29	86.15	0	74.55	5.48	81.13	11.36	75.18	79.25
Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la dependencia/institución.	0	95	14.29	83.08	9.09	78.1	9.59	79.71	13.64	75.12	78.78
Se promueve y garantiza la comunicación efectiva con la sociedad.	0	90	14.29	86.15	0	76.36	2.74	83.89	13.64	73.17	80.3
Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	0	90	0	88.57	9.09	76.19	17.81	75.49	18.18	71	75.31
En atención a la transparencia, se rinden cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	0	95	14.29	86.15	18.18	70	12.33	76.5	22.73	67.69	74.38
TOTAL:											77.01

Relaciones con el Ambiente

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	0	100	0	91.43	0	83.64	1.37	88	9.09	80.95	86.01
Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	0	100	0	88.57	0	81.82	1.37	87.17	20.45	72.41	82.84
Se desarrollan actividades de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente en su dependencia/institución.	0	95	0	91.43	0	80	2.74	83.06	13.64	75.61	81.33
Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	0	95	0	88.57	9.09	70.48	5.48	82.82	9.09	77.14	80.74
Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	0	95	0	88.57	0	78.18	6.85	83.97	9.09	78.1	82.23

TOTAL: 82.63

Construcción y aplicación del referente ético

Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Existen valores compartidos en la dependencia/institución que se han venido generando de manera informal.	0	90	0	88.57	27.27	58.95	5.48	73.8	25	64.42	71.23
Existe una Guía de actuación que contine los Valores y Principios Éticos de Gobierno del Estado o de mi dependencia.	0	95	0	91.43	9.09	70.48	6.85	82.55	13.64	74.15	79.85
La Guía de actuación ha sido difundida a todos los empleados de mi dependencia.	0	90	0	88.57	18.18	64	8.22	79.43	20.45	70.89	76.48
La Guía de actuación se difundió entre todos representantes de las principales dependencias y unidades de la dependencia/institución.	0	95	0	88.57	18.18	64	12.33	76.79	20.45	70.89	75.19
Se han puesto en marcha actividades y proyectos para aplicar la Guía de actuaciónen toda la institución.	0	95	0	85.71	18.18	60	12.33	74.16	25	65.45	71.72
Existe un Comité de Ética que promueve el cumplimiento la Guía de actuación y realiza acciones para mejorar la ética en mi institución.	0	100	0	91.43	9.09	66.67	13.7	73.82	20.45	68.86	73.49
Los conflictos internos se resuelven según los valores y principios expresados que la Guía de actuación en mi dependencia/institución	0	85	14.29	83.08	0	70.91	10.96	72.46	15.91	70.12	72.52
TOTAL:				74.35							

Prevención del Conflicto de Interés

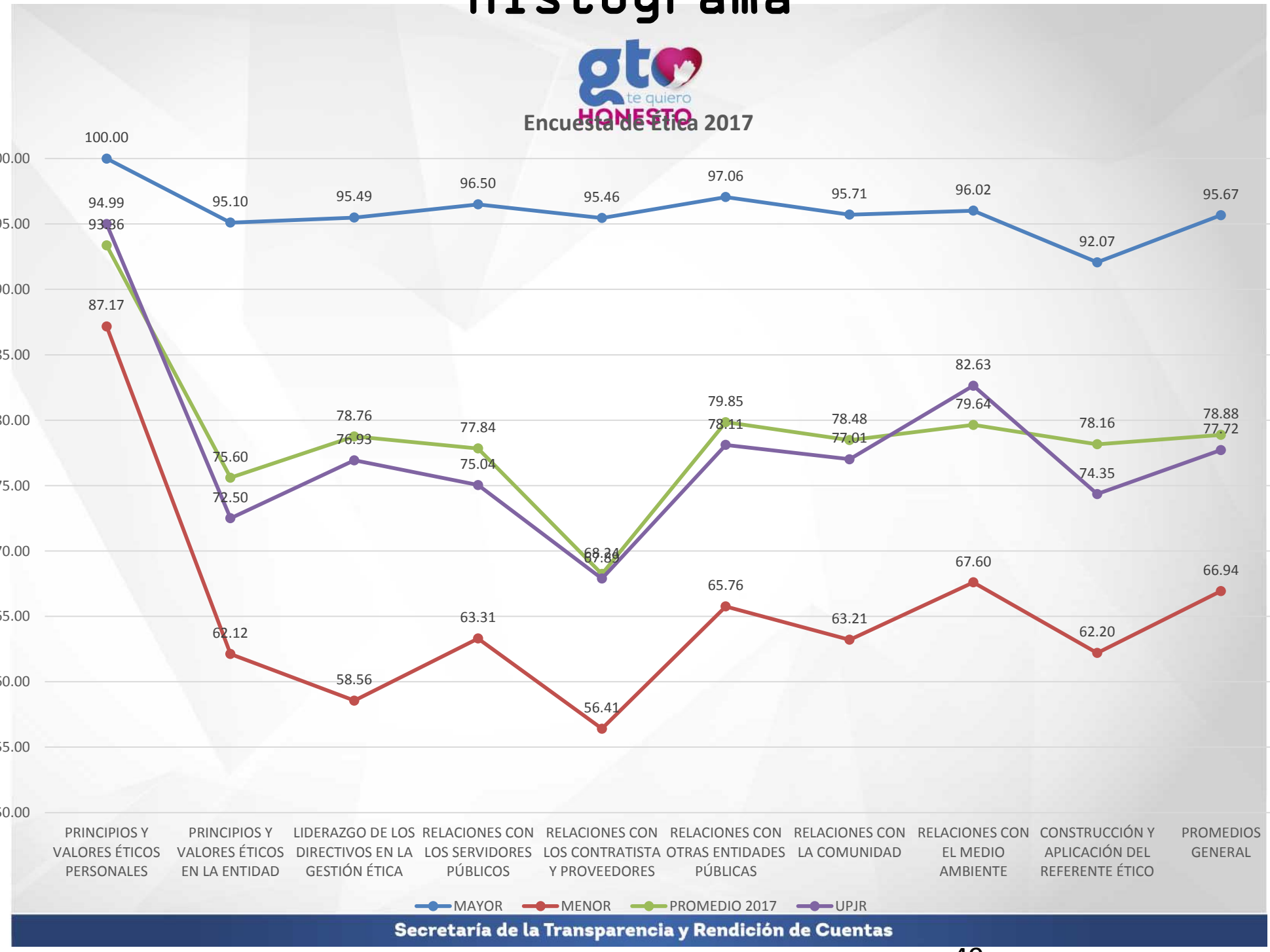
Reactivo	MANDOS SUPERIORES		DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		OPERATIVOS		HONORARIOS		Promedio
	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	%
Se han puesto en marcha acciones y estrategias de difusión sobre la prevención del conflicto de interés en mi dependencia o entidad	0	90	14.29	80	27.27	58.95	13.7	70.59	18.18	69.5	70.47
Existen normas legales específicas de prevención de conflictos de intereses destinadas a aplicarse a los servidores públicos durante el ejercicio de sus cargos	0	90	14.29	86.15	18.18	64	16.44	71.34	25	68.57	71.27
Al interior de mi dependencia/entidad se aplican mecanismos preventivos de conflictos de intereses	0	85	14.29	73.85	27.27	56.84	16.44	70.75	22.73	67.18	69.21
En mi dependencia o entidad existen programas/planes/cursos de capacitación sobre prevención de conflictos de intereses dirigidos a los servidores público	25	62.86	0	74.29	18.18	56	13.7	67.94	25	64.94	66.3
Existen órganos superiores de control cuyas funciones comprenden el combate a los conflictos de intereses	0	90	0	85.71	27.27	67.37	24.66	68.44	29.55	64	68.69
TOTAL:				69.19							

Calificaciones Generales (Promedio General)

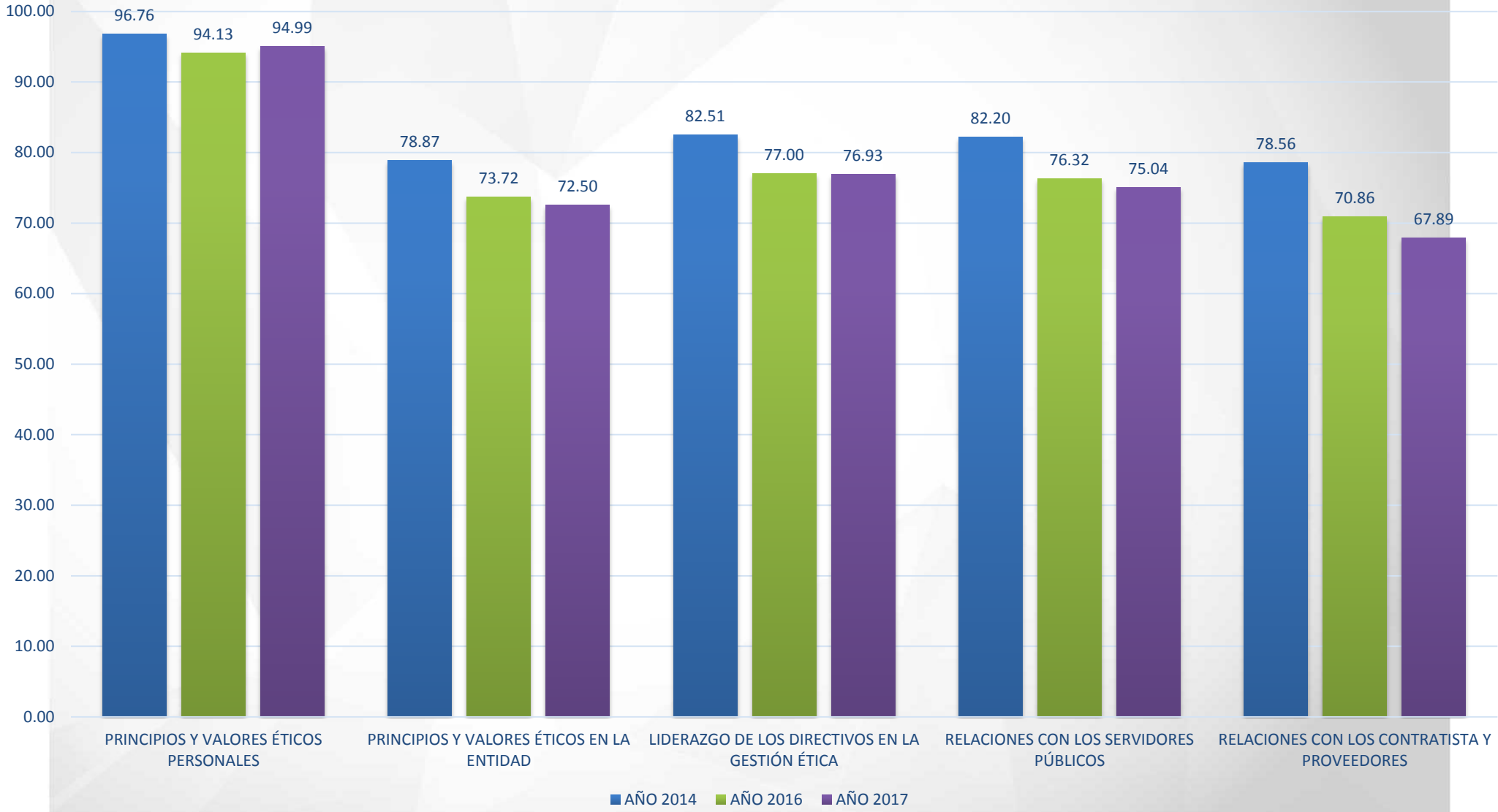
Resultados por reactivo	MANDOS SUPERIORES %	DIRECTIVOS %	MANDOS MEDIOS %	OPERATIVOS %	HONORARIOS %	General %
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	99.17	98.57	92.73	94.61	95.23	94.99
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD	77	80.57	71.49	74.24	67.81	72.5
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	85.71	86.12	67.83	77.75	75.47	76.93
RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	87.78	85.71	72.06	76.11	71	75.04
RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES	92.5	78.62	66.59	70.91	57.94	67.89
RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	95	89.71	77.26	79.66	71.89	78.11
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	93.89	86.84	73.84	78.57	71.8	77.01
RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	97	89.71	78.82	85	76.84	82.63
CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	92.86	88.19	65	76.15	69.25	74.35

CALIFICACIÓN GENERAL: 77.72

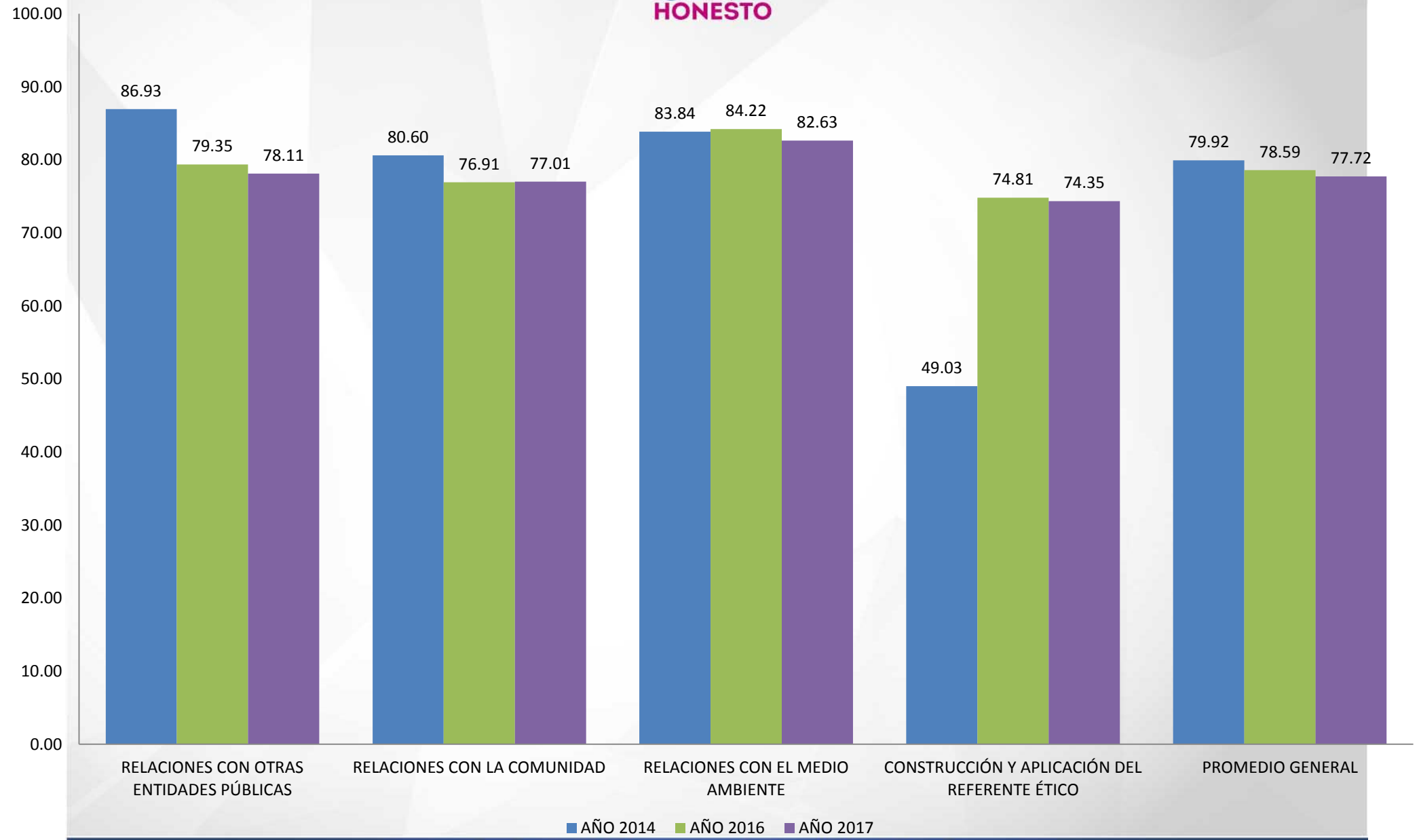
Histograma


Encuesta de Ética 2017
100.00
95.00
90.00
85.00
80.00
75.00
70.00
65.00
60.00
55.00
50.00
100.00
95.10
95.49
96.50
95.46
97.06
95.71
96.02
92.07
95.67
94.99
93.86
87.17
75.60
72.50
78.76
76.93
77.84
75.04
68.24
67.89
79.85
78.11
78.48
77.01
82.63
79.64
78.16
74.35
78.88
77.72
62.12
58.56
63.31
56.41
65.76
63.21
67.60
62.20
66.94
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES
PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA
RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS
RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES
RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS
RELACIONES CON LA COMUNIDAD
RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE
CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO
PROMEDIOS GENERAL
MAYOR
MENOR
PROMEDIO 2017
UPJR

Comparativo 2014 al 2017



Comparativo 2014 al 2017



Áreas críticas de la Encuesta

- Fortalezas:
  - El rubro de relaciones con el medio ambiente les permite incluir prácticas exitosas en 2017 en esa misma categoría.

- Áreas de mejora:
  - 9 de 8 rubros por debajo de la media.
  - Capacitación y difusión en temas de transparencia en la relación con contratistas y proveedores.
  - Con resultados decrecientes desde la medición de 2015.

gto te quiero HONESTO

MODELO SIGUE DE CALIDAD TOTAL

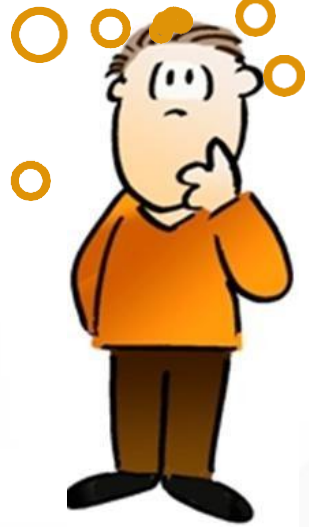
Secretaría de la Transparencia y Rendición de Cuentas

Recordando ejercicios anteriores

2015 con 34 dependencias

Inician nuevas entidades para el 2016

2015 con revisiones Presenciales



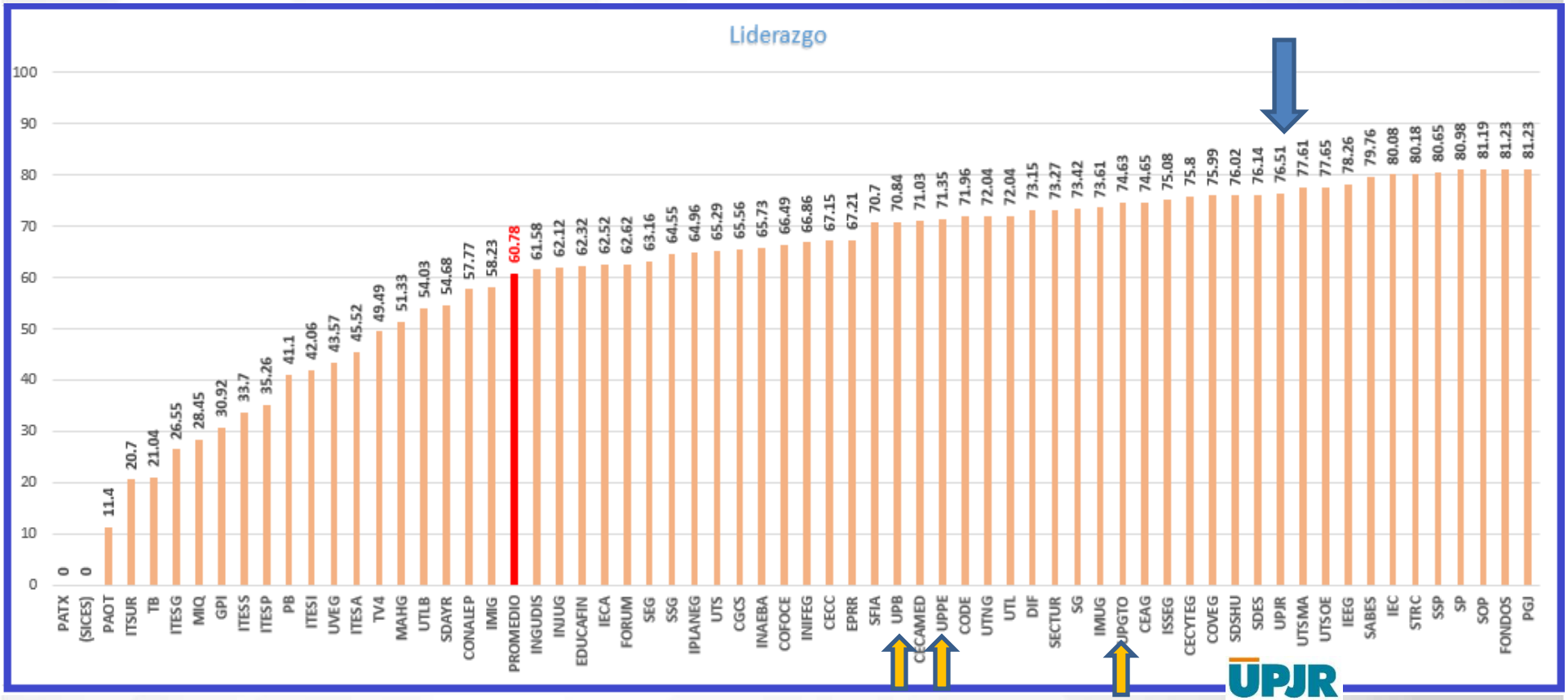
2016 con 65 entidades / dependencias

2016 uso de la plataforma integral

y en el 2017 ?

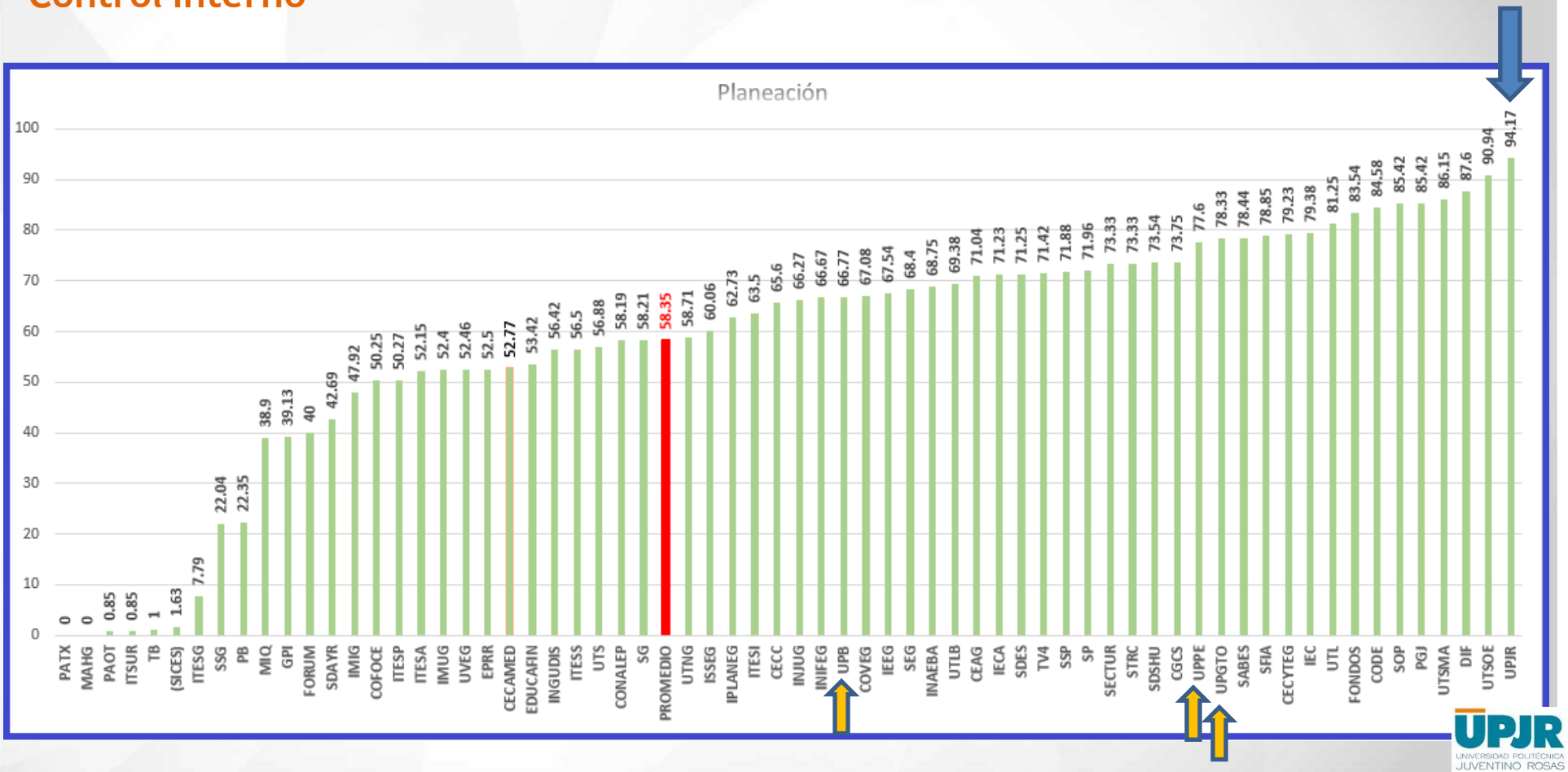
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



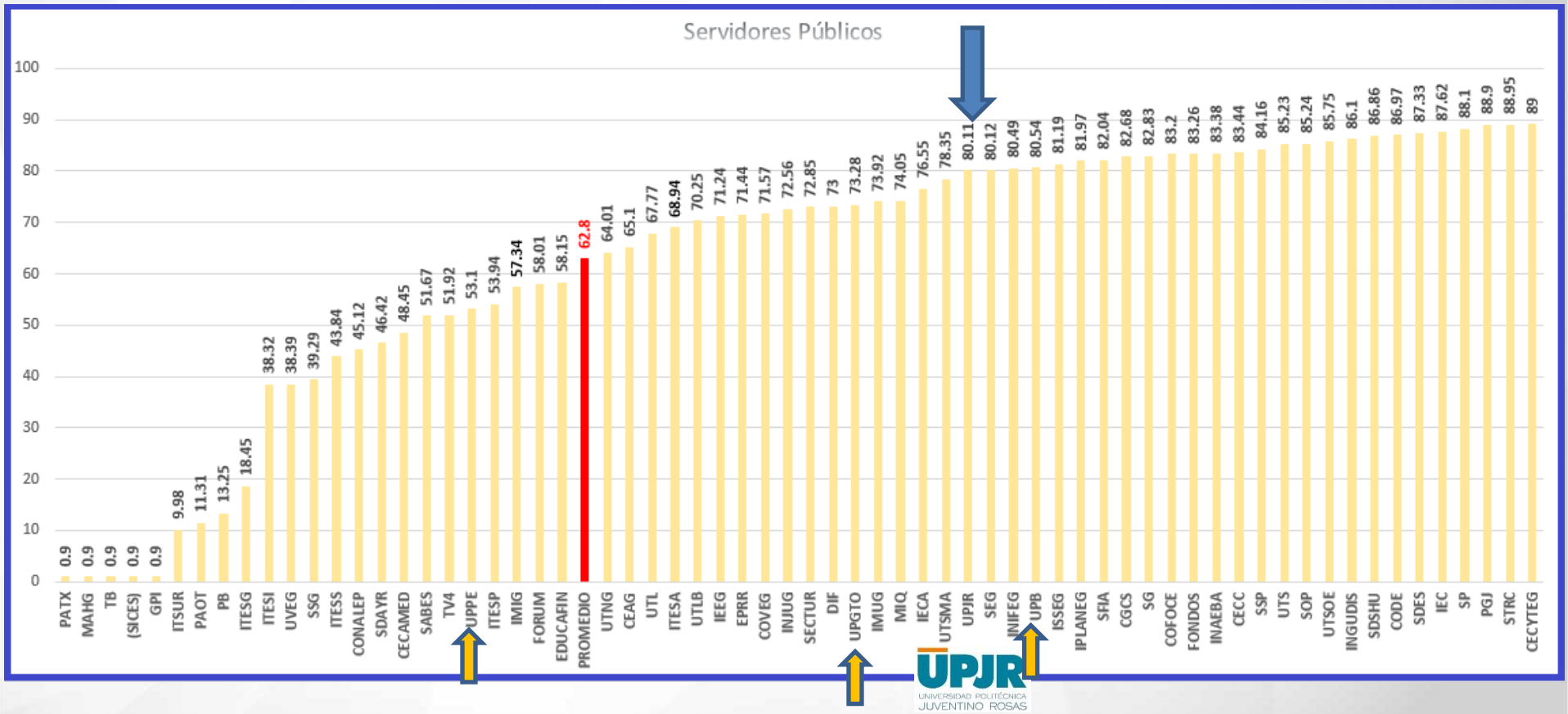
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



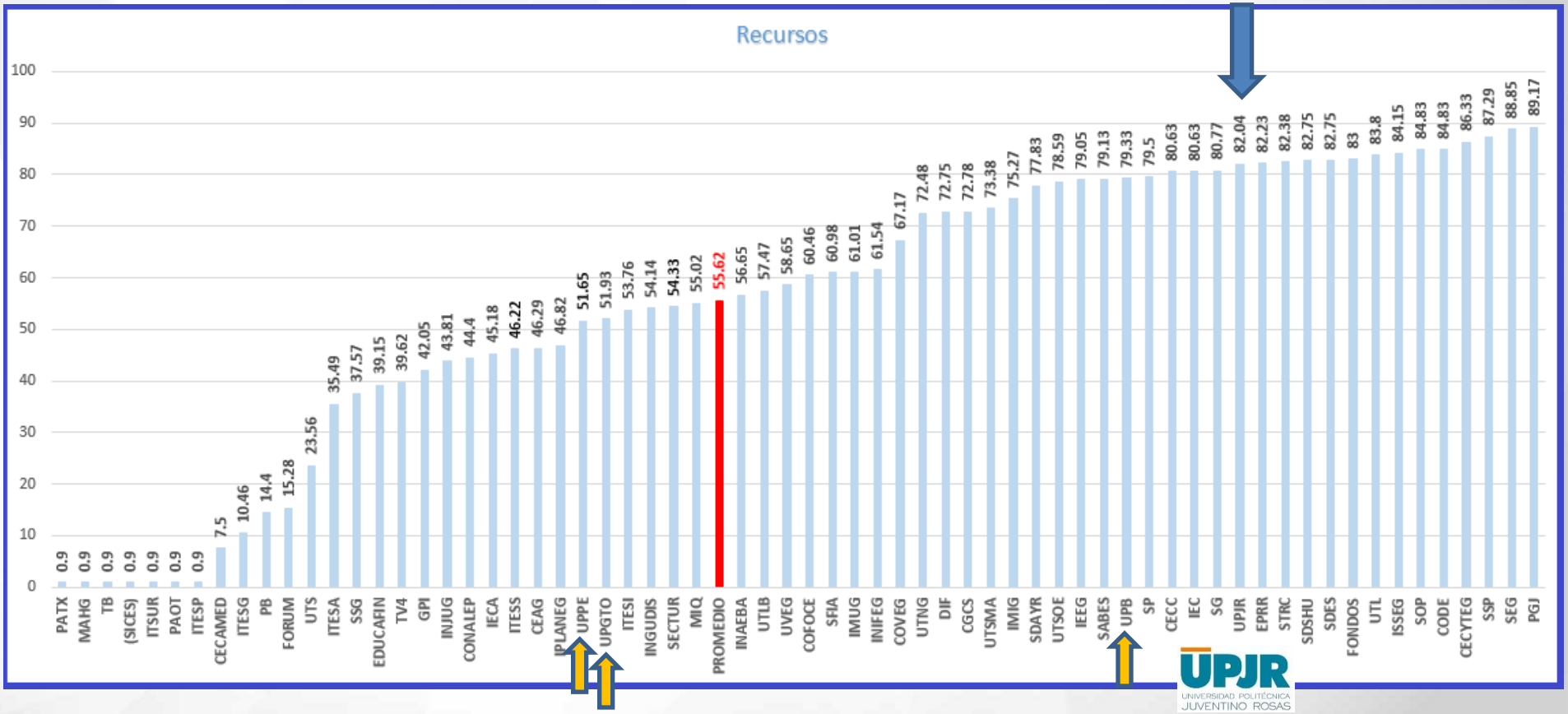
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



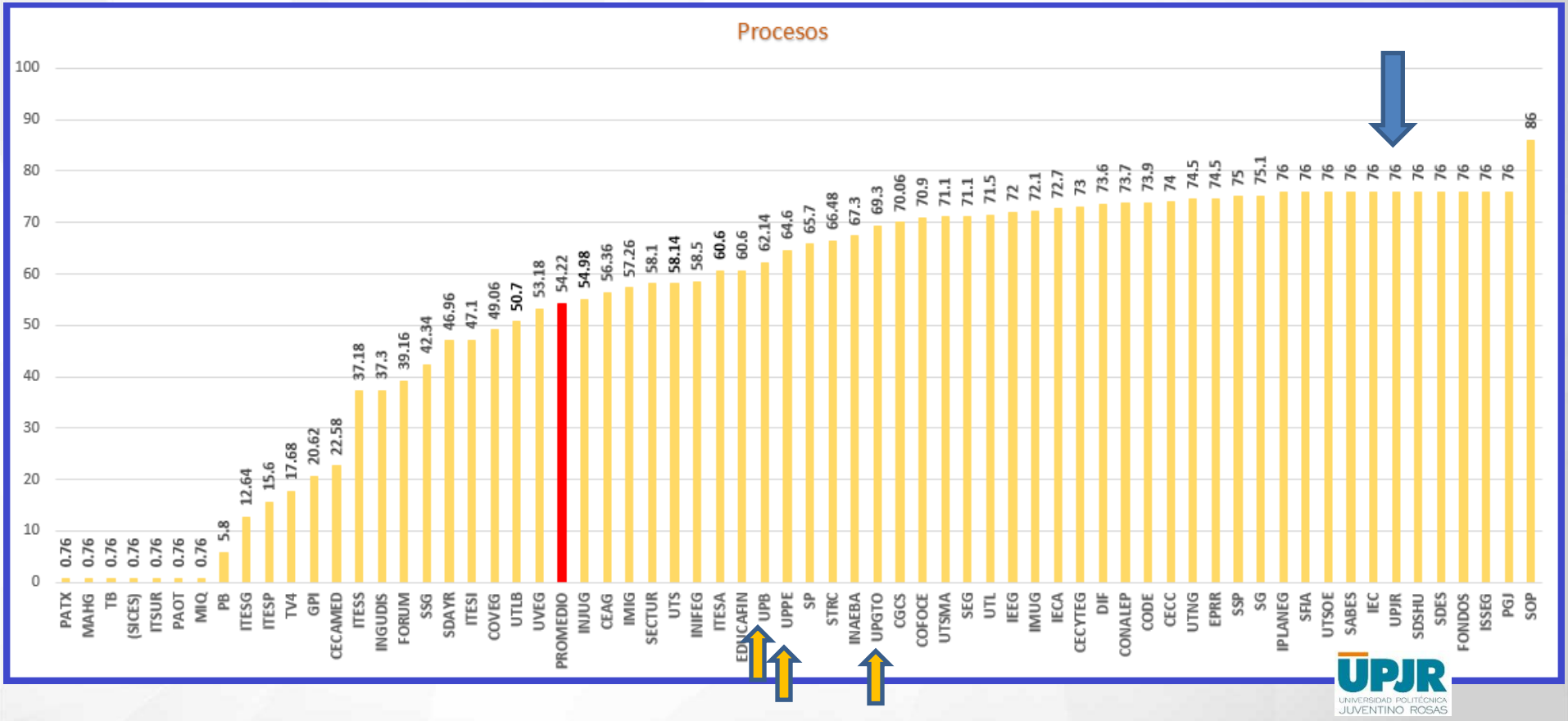
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



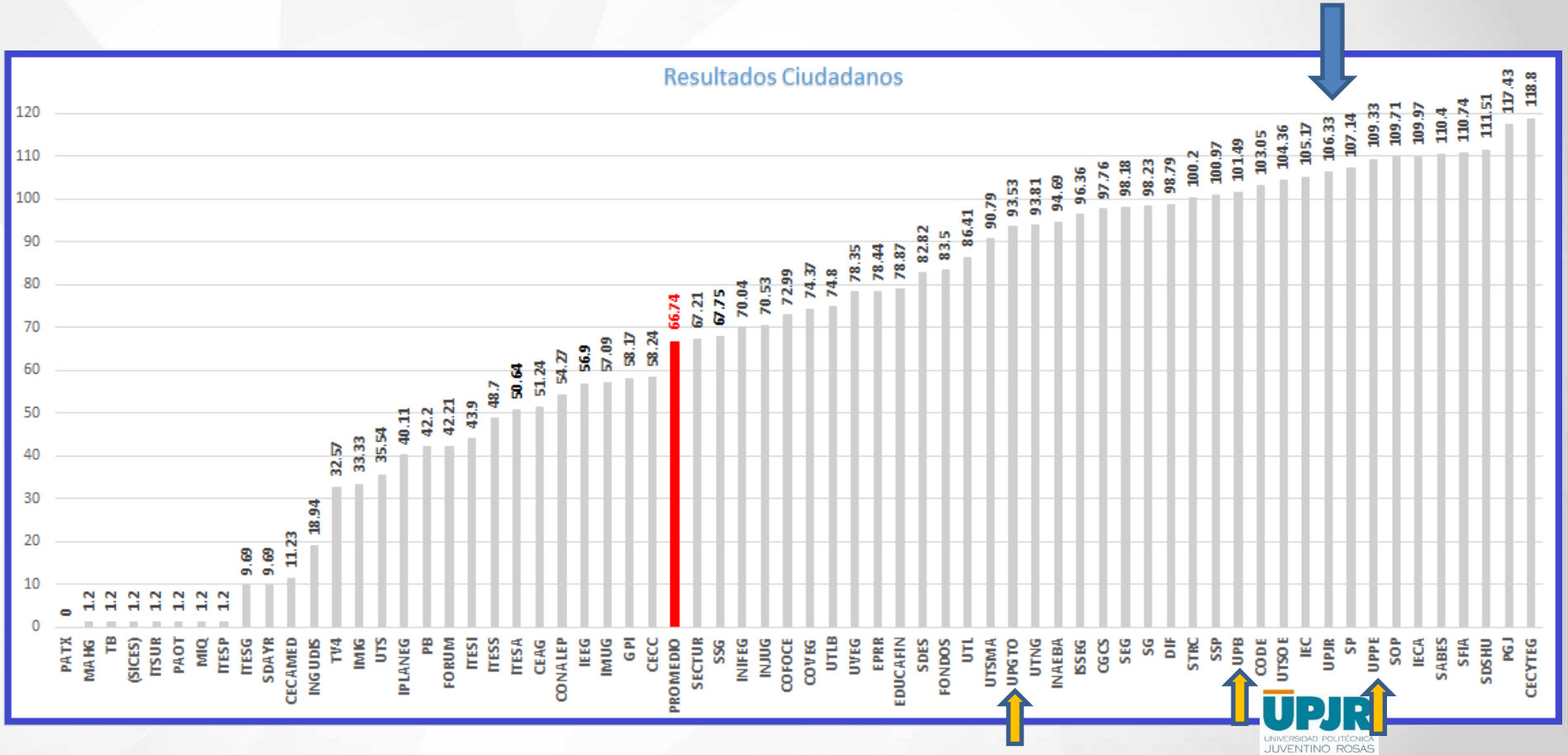
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



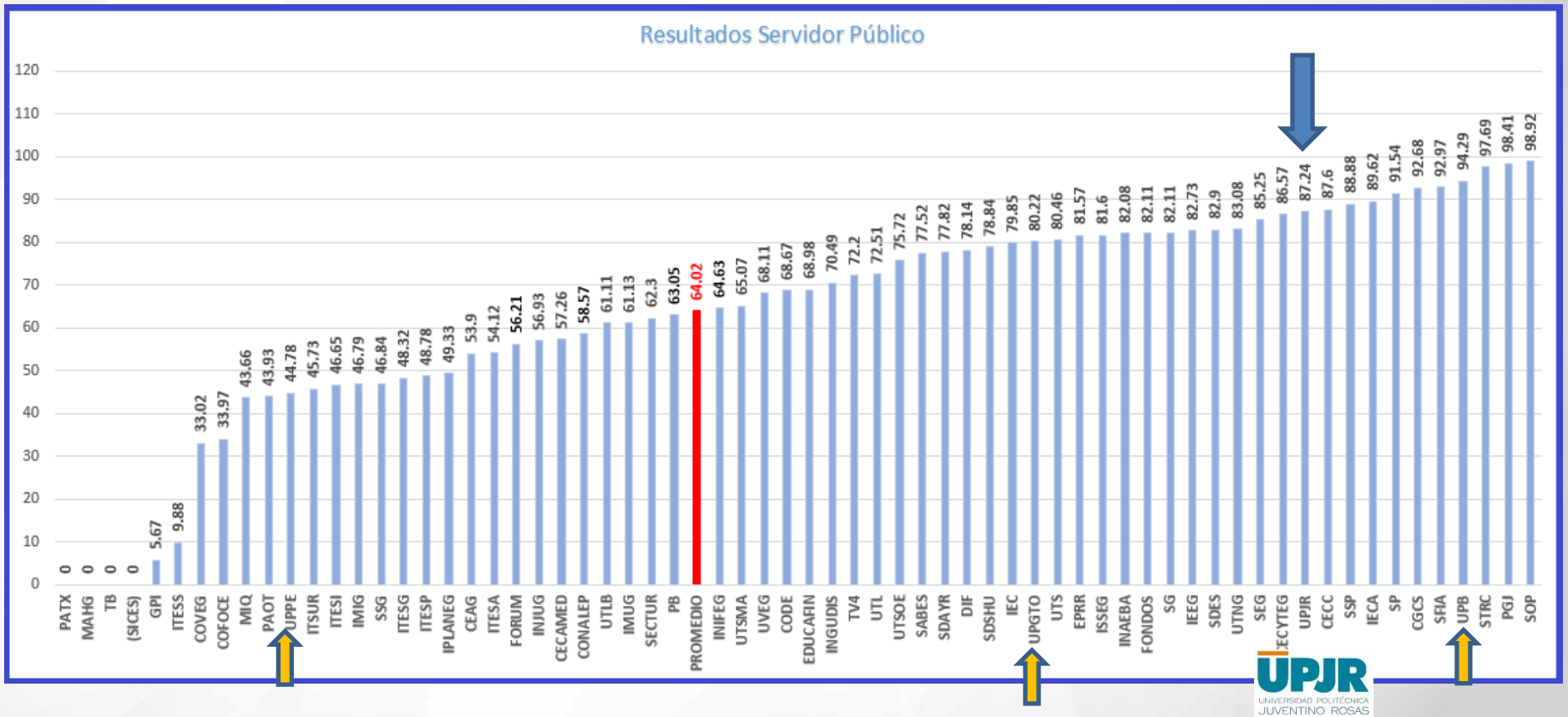
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



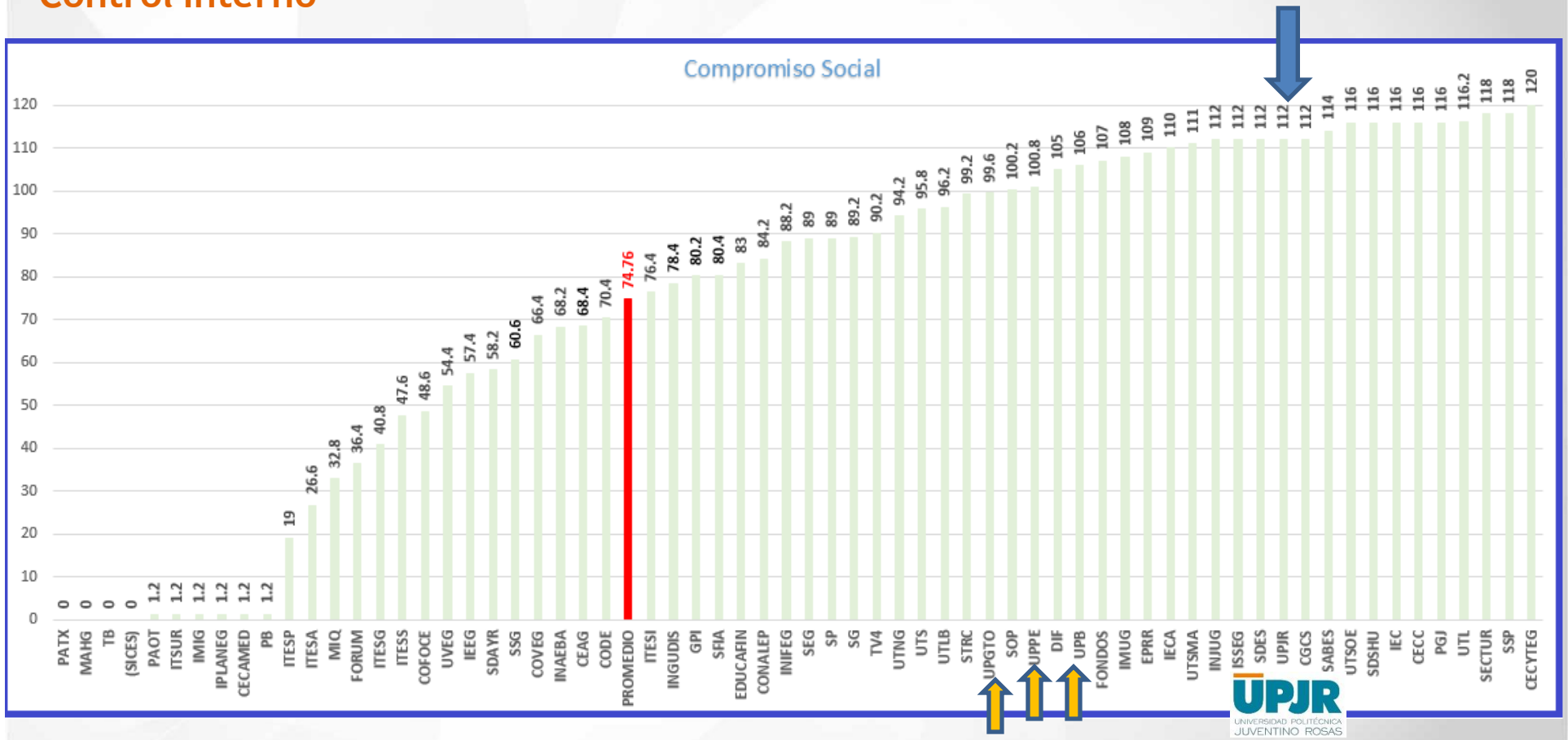
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



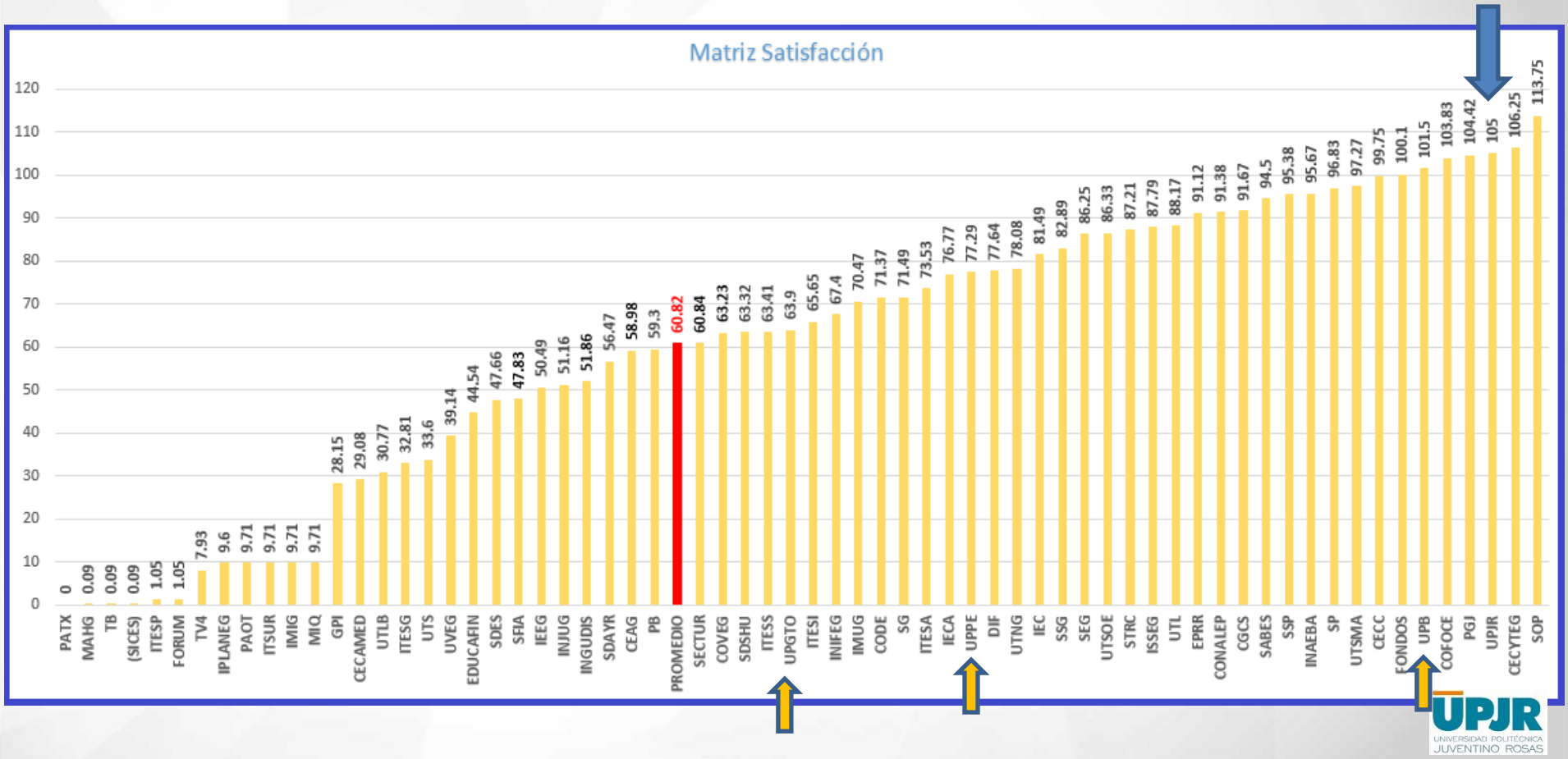
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



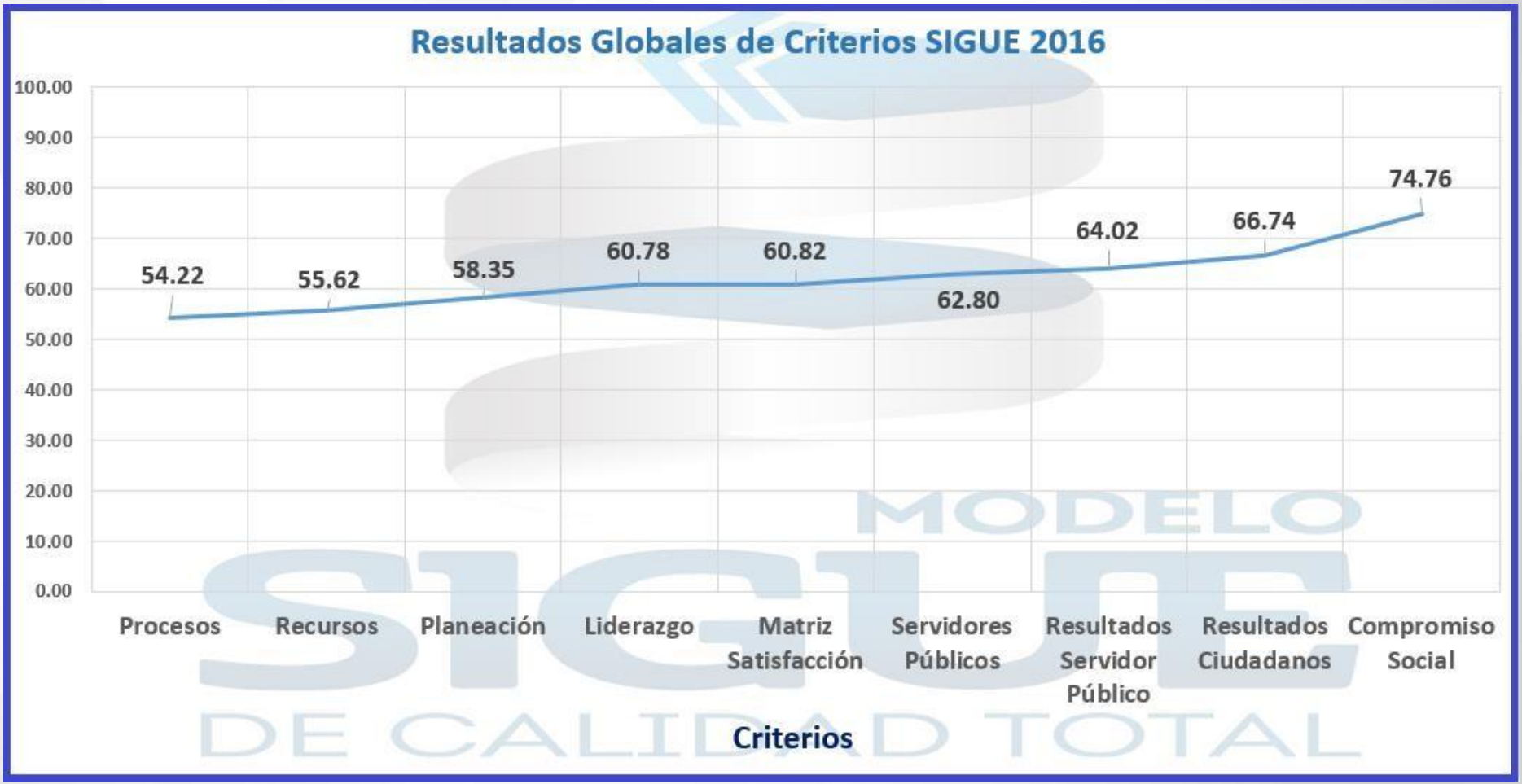
Resultados por Criterio

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



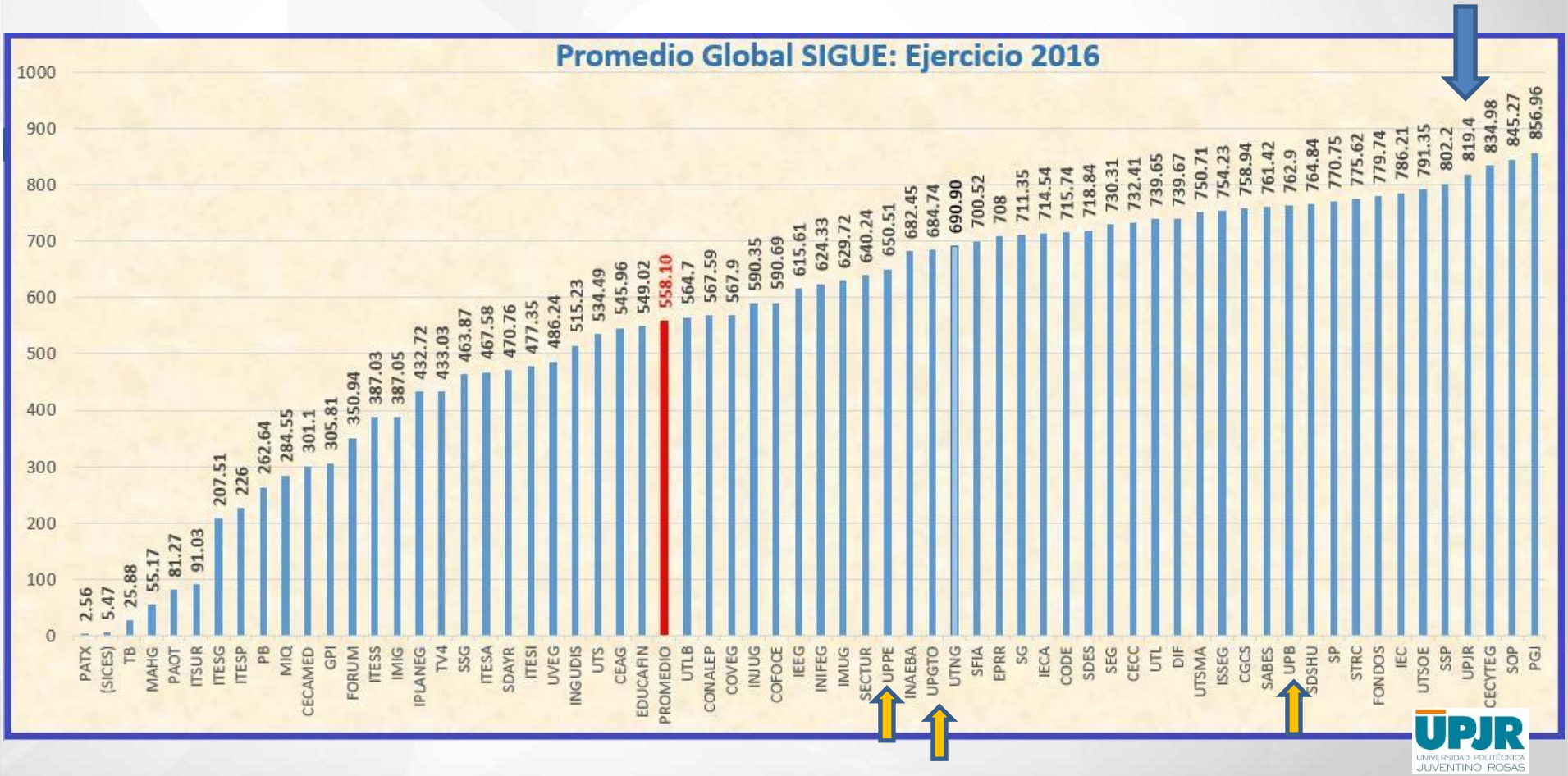
Resultado Global

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**



Promedio General por Entidad / Dependencia

siglas	Total	siglas	Total
PATX	2.56	INIFEG	624.33
(SICES)	5.47	IMUG	629.72
TB	25.88	SECTUR	640.24
MAHG	55.17	UPPE	650.51
PAOT	81.27	INAEBA	682.45
ITSUR	91.03	UPGTO	684.74
ITESG	207.51	UTNG	690.9
ITESP	226	SFIA	700.52
PB	262.64	EPRR	708
MIQ	284.55	SG	711.35
CECAMED	301.1	IECA	714.54
GPI	305.81	CODE	715.74
FORUM	350.94	SDES	718.84
ITESS	387.03	SEG	730.31
IMIG	387.05	CECC	732.41
IPLANEG	432.72	UTL	739.65
TV4	433.03	DIF	739.67
SSG	463.87	UTSMA	750.71
ITESA	467.58	ISSEG	754.23
SDAYR	470.76	CGCS	758.94
ITESI	477.35	SABES	761.42
UVEG	486.24	UPB	762.9
INGUDIS	515.23	SDSHU	764.84
UTS	534.49	SP	770.75
CEAG	545.96	STRC	775.62
EDUCAFI	549.02	FONDOS	779.74
PROMEDI	558.101	IEC	786.21
UTLB	564.7	UTSOE	791.35
CONALEP	567.59	SSP	802.2
COVEG	567.9	UPJR	819.4
INJUG	590.35	CECYTEG	834.98
COFOCE	590.69	SOP	845.27
IEEG	615.61	PGJ	856.96

Promedio General por Entidad / Dependencia

Resultados **preliminares** que no incluyen las Cuestiones Claves correspondientes a **Control Interno**