

León, Gto., 16 de diciembre de 2020

Oficio no. CM/3820/2020

Asunto: Resultados del Examen de la Función Pública

Lic. Mario Bravo Arrona  
Secretario de Seguridad Pública  
Presente

Con el gusto de saludarlo, mediante el presente me permito **agradecer** a usted el apoyo proporcionado para llevar a cabo el ejercicio de la aplicación del **Examen de la Función Pública, Prueba de Fidelidad y Auditoría Individual del Desempeño**, el cual fue llevado a cabo en fechas del 13 al 30 de octubre del presente.

En seguimiento al ejercicio, me permito entregarle copia anexa el **INFORME DE LOS RESULTADOS** obtenidos por el ente a su cargo, en el cual encontrará las áreas de oportunidad detectadas por este Órgano de Control derivadas del análisis de los resultados.

Asimismo, con la finalidad de **fortalecer los conocimientos de las leyes y reglamentos evaluados**, me permito informarle que se dará cita a una capacitación al personal enlistado en el anexo al presente, quienes no obtuvieron calificación satisfactoria en el Examen de la Función Pública o no presentaron la totalidad de las pruebas asignadas.

Las fechas y horarios de la capacitación se le harán de conocimiento al enlace asignado.

Se le solicita, además, que en un plazo no mayor a **5 días hábiles** a partir de la notificación del presente se entregue a este Órgano de Control un plan de trabajo en cual se solventen las áreas de oportunidad observadas en el presente informe.

Sin otro particular de momento, quedo de usted.

**Atentamente,**  
**El trabajo todo lo vence**  
**“2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria”**

**Lic. Leopoldo Edgardo Jiménez Soto**  
**Contralor Municipal**

El presente documento consta de 2 páginas y es firmado mediante el uso de la firma electrónica avanzada del Titular de la Contraloría Municipal. La página 1 de 2 corresponde al oficio CM/3820/2020, siendo la página 2 la correspondiente a la firma electrónica

C.c.p Lic. Ma. Esther Hernández Becerra. - Directora de Evaluación del Sistema de Control Interno. Para Seguimiento.  
MEHB/ALSH

**AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL ESTADO DE GUANAJUATO SECRETARIA DE FINANZAS, INVERSION Y ADMINISTRACION**

CM 3820 2020.docx

773F4E236B97A5ED1A511CBDB15446762173E2B3FF79695B99B48B0A3B99FA41

<b>Usuario:</b> Nombre: LEOPOLDO EDGARDO JIMENEZ SOTO Número de serie: 6B7E Validez: Activo Rol: Firmante	<b>Firma:</b> Fecha: 21/12/2020 11:59:53(UTC:20201221175953Z) Status: Certificado Vigente Algoritmo: SHA256WithRSA
<b>OCSP:</b> Fecha: 21/12/2020 11:59:55(UTC:20201221175955Z) URL: <a href="http://ocsp.reachcore.com/OCSPACGTO">http://ocsp.reachcore.com/OCSPACGTO</a> Nombre del respondedor: Servicio OCSP de la AC del Estado de Guanajuato Secretaría de Finanzas Inversión y Administración Emisor del respondedor: AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL ESTADO DE GUANAJUATO SECRETARIA DE FINANZAS INVERSION Y ADMINISTRACION Número de serie: 6B7E	<b>TSP:</b> Fecha: 21/12/2020 11:59:55(UTC20201221175955.7776Z) Nombre del respondedor: Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1 Emisor del respondedor: Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia Secuencia: 637441487957776504 Datos estampillados: V29WLzNwcTIUSndSckY3L3dtSWLaFRKVjJRPQ==



# **Informe de Resultados**

## ***Examen de la Función Pública, Prueba de Fidelidad y Auditoría Individual al Desempeño***

Entidad Evaluada  
***Secretaría de Seguridad Pública***

Evaluador:  
***Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno***

Fecha: Diciembre 2020

## 1. Antecedentes y metodología

En fecha 22 de septiembre del 2020, el Contralor Municipal emitió el Acuerdo para la realización del Examen de la Función Pública y Prueba de Fidelidad 2020, mediante el cual se expresa la metodología para la aplicación del mismo.

<https://www.leon.gob.mx/contraloria/programaanticorruccion/images/acuerdos/ACUERDO-EFP-2020.PD>

La metodología que se siguió para realizar este ejercicio fue la siguiente:

- I. Solicitud de Información e identificación total de servidores públicos
- II. Capacitación previa a la aplicación a enlaces
- III. Difusión de guía de estudio y fechas de aplicación
- IV. Periodo de aplicación
- V. Obtención de resultados.

## 2. Objetivo y Alcance

Con el objetivo de fomentar la actualización del conocimiento en áreas de la administración pública municipal; así como de los resultados de estos, poder contar con indicadores y estadísticas que permitan la obtención de un diagnóstico en el que se reflejé las áreas de oportunidad que permitan sean fortalecidas entre los servidores públicos de las dependencias y entidades, este órgano de control aplica anualmente el Examen de la Función Pública, la Prueba de Fidelidad y la Auditoría Individual del Desempeño.

Los resultados obtenidos en el examen de la función pública tienen un valor de 10% para la Evaluación Individual del Desempeño de los Servidores Públicos que realiza anualmente la Dirección General de Desarrollo Institucional para la administración centralizada.

**El Examen de la Función Pública** de la cual se espera obtener el grado de conocimiento de las leyes y reglamentos evaluados, los cuales son de conocimiento general en el quehacer diario de los servidores públicos.

Esta evaluación se avocó principalmente al conocimiento de las siguientes legislaciones:

- I. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato
- II. Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato
- III. Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato
- IV. Reglamento interior de la Administración Pública del Municipio de León, Gto. y
- V. Reglamento de Control Interno para la Administración Pública Municipal de León.

La **Prueba de Fidelidad** de la cual se espera indicadores que midan el grado en el que los servidores públicos se rigen bajo los principios rectores y valores éticos incluidos en el Código de Ética de las y los servidores públicos de León.

En tanto que la **Auditoría Individual del Desempeño** de la cual se espera obtener indicadores del grado de implementación de controles en las actividades y procedimientos del quehacer diario de los servidores públicos, con base en los puntos de interés del Manual de Control Interno de la Administración Pública Municipal de León.

Elaboró: JRHL/MMMV/JRTM

El cuestionario del **Diagnostico PBR-SED** se realizará con la finalidad de conocer las necesidades de capacitación en ambos temas. Este cuestionario se realizó únicamente a aquellos servidores públicos cuyas actividades propias del perfil de puesto estén relacionadas con estos temas por la naturaleza de este. Los resultados obtenidos de este cuestionario se notificarán directamente a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Tesorería Municipal.

### 3. Fundamento Legal

Artículo 139 fracciones II, III y XV de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; y artículo 81 fracciones VII y VIII del Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato.

### 4. Población Objetivo

- A. Para la **administración centralizada** se consideraron aquellos servidores públicos con puestos de Agente A y B, Comisario, Armero, Oficial, Oficial Unidad Análisis, Policía Unidad Análisis, Primer y Segundo Comandante, Coordinador Operativo, Subinspector, Suboficial, Suboficial U. Análisis y Reacción, Suboficial Unidad Análisis, Supervisor Operativo, Policía Primero Unidad Análisis, Analista Técnico/Analista Administrativo, Profesional/Supervisor, Profesionalista/ Jefe de Área, Coordinador/Profesionista Especializado, Subdirector, Director de Área 1 y 2, Director General 1 y 2 y Titular de Dependencia.
- B. Para la **administración descentralizada** se consideraron todos los servidores públicos con escolaridad mínima de universidad.

### 5. Herramienta de Aplicación y reportes

La aplicación del Examen de la Función Pública se llevó a cabo de manera electrónica, mediante un sistema creado y administrado por la Dirección de Tecnologías de la Información, adscrita a la Dirección de Desarrollo Institucional, el cual estuvo hospedado en el sitio web:

<http://www.leon.gob.mx/contraloría/programaanticorrupción/evaluaciones>

Para obtener los resultados generados en el presente informe, se obtuvieron los reportes detallados a continuación de la plataforma mencionada:

- Reporte por usuario y por dependencia del avance de las pruebas
- Reporte por usuario y por dependencia del Examen de la Función Pública, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia de la Prueba de Fidelidad, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia de la Auditoría Individual, de los temas y preguntas contestadas
- Reporte por usuario y por dependencia del PBR-SED de las preguntas contestadas
- Reporte por usuario de la encuesta

Elaboró: JRHL/MMMV/JFTM

## 6. Resultados Obtenidos

La **Secretaría de Seguridad Pública** contó con un total de **1027** servidores públicos que cumplieron con los criterios establecidos previamente para la aplicación, lo cuales el **87.4%** participo en la aplicación de las pruebas programadas, el **12.6%** restante, corresponde a **130** servidores públicos que no aplicaron la totalidad de las pruebas programadas.

De lo cual se desglosa lo siguiente por dirección aplicante:

Cumplimiento en la aplicación de las pruebas								
Dirección de área	Programadas	Presentadas	Faltantes del Examen de la Función Pública (Sin justificación)	Porcentaje de faltantes del EFP	Faltantes PF	Porcentaje de faltantes de la PF	Faltantes AID	Porcentaje de faltantes de la AID
DIR GRAL CENTRO CÔMP, COMAN, COMU, Y CTL	56	56	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIO	53	53	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	16	16	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
DIRECCION GENERAL DE POLICIA	77	76	1	1.3%	3	3.9%	3	3.9%
DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	646	608	38	5.9%	79	12.2%	101	15.6%
JUZGADO CÍVICO GENERAL	81	81	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
PROTECCIÓN CIVIL	59	58	1	1.7%	1	1.7%	2	3.4%
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	23	23	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	56	56	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>TOTAL DE LA SECRETARIA</b>	<b>1067</b>	<b>1027</b>	<b>40</b>	<b>3.7%</b>	<b>83</b>	<b>7.8%</b>	<b>106</b>	<b>9.9%</b>
Promedio Municipal	3687	3652	43	1.2%	88	2.4%	116	3.1%

Elaboró: JRHL/MMVV/JRDM

## 6.1 Examen de la Función Pública

Busca generar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad. Además de contribuir a la mejora en la calidad del servicio público con servidores públicos conocedores de sus obligaciones.

Para el presente año, se evaluó el conocimiento de los servidores públicos de temas elementales de 5 instrumentos normativos que rigen nuestro actuar como servidores públicos:

- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato
- Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato.
- Reglamento Interior de la Administración Pública del Municipio de León, Gto.
- Reglamento de Control Interno para la Administración Pública Municipal de León.

Sobre lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

**La Secretaría de Seguridad Pública** tuvo una participación del **96%** en la aplicación de las pruebas del personal programado, de los cuales el **97% contó con una calificación aprobatoria.**

En particular **40** servidores públicos no presentaron el Examen de la Función Pública, lo cual respresenta **4%** del personal programado para esta prueba.

Calificación EFP				
Dirección de área	Aprobado	No Aprobado	Calificación	Faltantes EFP
DIR GRAL CENTRO CÔMP, COMAN, COMU, Y CTL	98.2%	1.8%	9.3	0
DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIO	96.2%	3.8%	9.2	0
DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	100.0%	0.0%	10.0	0
DIRECCION GENERAL DE POLICIA	96.1%	3.9%	9.3	1
DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	96.7%	3.3%	8.9	38
JUZGADO CÍVICO GENERAL	96.3%	3.7%	8.6	0
PROTECCIÓN CIVIL	96.6%	3.4%	9.0	1
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	100.0%	0.0%	9.2	0
SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	98.2%	1.8%	9.8	0
<b>SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA</b>	<b>97.6%</b>	<b>2.4%</b>	<b>9.2</b>	<b>40</b>
<b>PROMEDIO MUNICIPAL</b>	<b>99.1%</b>	<b>1.0%</b>	<b>9.3</b>	<b>42</b>

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

La Secretaría de Seguridad Pública obtuvo una calificación promedio de **9.2** en el Examen de la Función Pública. En particular, la Dirección de Regulación de la Seguridad Privada contó con promedio de 10; mientras que el Juzgado Cívico General contó con un promedio de 8.6.

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

**Desglose de calificaciones por ley y reglamento y por direcciones:**

Calificación EFP					
Dirección de área	Ley Orgánica	Ley de Responsabilidades	Ley de Transparencia	Reglamento Control Interno	Reglamento Interior
DIR GRAL CENTRO CÓMP, COMAN, COMU, Y CTL	8.9	9.6	9.0	9.6	9.6
DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIO	8.8	9.5	9.3	9.4	9.4
DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	9.9	10.0	10.0	10.0	10.0
DIRECCION GENERAL DE POLICIA	9.2	9.3	9.1	9.6	9.6
DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	8.4	9.1	8.8	9.1	9.1
JUZGADO CÍVICO GENERAL	8.5	8.9	8.2	8.8	8.8
PROTECCIÓN CIVIL	8.8	9.3	8.7	9.3	9.3
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	8.8	9.0	9.1	9.8	9.8
SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	9.6	9.8	9.8	9.9	9.9
<b>TOTAL DE LA SECRETARIA</b>	<b>8.7</b>	<b>9.2</b>	<b>8.9</b>	<b>9.2</b>	<b>9.5</b>
<b>Promedio Municipal</b>	<b>9.3</b>	<b>8.9</b>	<b>9.5</b>	<b>9.2</b>	<b>9.5</b>

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Para la Secretaría de Seguridad Pública, la ley con menor promedio fue la Ley Orgánica. Las leyes que se recomienda fortalecer por dirección son las siguientes: Ley Orgánica para la Dirección General de Prevención del Delito, Dirección General de Transito, Juzgado Cívico, Protección Civil y el Despacho de la SSP; Ley de Transparencia para la Dirección General de Transito, El Juzgado Cívico y Protección Civil; Reglamento de Control Interno y Reglamento de Control Interno para el Juzgado Cívico.

## 6.2 Prueba de fidelidad

Es un instrumento diseñado para evaluar la percepción de los servidores públicos respecto a la observancia en sus lugares de trabajo de los siguientes Principios éticos que forman parte del Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal de León, Guanajuato:

1. **Interés Público.** - Las y los servidores públicos actuamos 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.
2. **Igualdad y no discriminación.** - Las personas al servicio de la administración pública municipal, prestamos nuestros servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, segregación racial, antisemitismo 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, económica, 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 que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
3. **Integridad.** - Las y los servidores públicos actuamos siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función,

Elaboró: JRA/CM/MLM/IV/JB/EM

**Secretaría del Seguridad Pública**  
**Informe de resultados del Examen de la Función Pública**

- convencidos en el compromiso de ajustar nuestra conducta para que impere en nuestro desempeño una ética que responda al interés público y generemos certeza plena de nuestra conducta frente a todas las personas con las que nos vinculemos u observen nuestro actuar.
4. **Honradez.** - Las y los servidores públicos nos conducimos con rectitud sin utilizar nuestro empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscamos o aceptamos compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que estamos conscientes que ello compromete nuestras funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.
  5. **Imparcialidad.** - Las y los servidores públicos damos a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitimos que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten nuestro compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
  6. **Liderazgo.** - Las y los servidores públicos somos guía, ejemplo y promotores del Código de Ética; fomentamos y aplicamos en el desempeño de nuestras funciones los principios que la Constitución y la ley nos imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.
  7. **Rendición de Cuentas.** - Las y los servidores públicos asumimos plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de nuestro empleo, cargo o comisión, por lo que informamos, explicamos y justificamos nuestras decisiones y acciones, y nos sujetamos a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de nuestras funciones por parte de la ciudadanía.
  8. **Respeto.** - Las y los servidores públicos nos conducimos con austeridad y sin ostentación, y otorgamos un trato digno y cordial a las personas en general y a nuestros compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propiciemos el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
  9. **Transparencia.** - Las y los servidores públicos en el ejercicio de nuestras funciones privilegiamos el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generamos, obtengamos, adquiramos, transformamos o conservamos; y en el ámbito de nuestra competencia, difundimos de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo nuestra custodia.

Para lo cual, se aplicó un cuestionario de **19 reactivos**.

### 6.2.1 Resultados generales de la prueba de fidelidad

La **Secretaría de Seguridad Pública** tuvo una participación del **91.9%**, lo que representa **984** que aplicaron la prueba y **83** los cuales no aplicaron la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:



Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

En una escala del 1 al 5, considerando 5 "Muy Bueno", 4 "Bueno", 3 "Regular", 2 "Malo" y 1 "Muy malo". Por lo anterior, se observa que los servidores públicos de la dependencia perciben los siguientes resultados por principio evaluado:

**Tabla 1. Resultados por Reactivo**

Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	PROMEDIO MUNICIPAL	DIFERENCIA
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.8	4.9	-0.1
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.7	4.8	-0.1
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.6	4.7	-0.1
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.6	0.1
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.3	4.3	0.0
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.7	4.6	0.1
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.6	4.5	0.1
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.4	4.5	-0.1
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.4	4.6	-0.1
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.5	4.5	0.0
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.5	4.6	-0.2
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	4.4	4.5	-0.1
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.5	0.0

Elaboró: JRHL/MMMV/JRDM

**Secretaría del Seguridad Pública**  
**Informe de resultados del Examen de la Función Pública**

Tabla 1. Resultados por Reactivo

Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	PROMEDIO MUNICIPAL	DIFERENCIA
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.3	4.3	0.0
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.7	4.7	0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.7	4.6	0.1
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.6	4.7	-0.1
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.6	-0.1
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.7	4.8	-0.1

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

### 6.2.2 Juzgado Cívico General

El **JUZGADO CÍVICO GENERAL** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	JUZGADO CÍVICO GENERAL	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	-0.1
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.7	4.7	0.0
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.7	4.6	0.0
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.3	4.3	0.0
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.7	4.6	0.1
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.5	4.5	0.0
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.6	4.5	0.1
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.7	4.6	0.2
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.5	4.5	0.0
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.7	4.6	0.1
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	4.5	4.5	4.5	0.0
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.5	4.5	0.0
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.4	4.3	0.1
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.6	4.7	-0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.5	4.6	0.0
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.8	4.7	0.1
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera.	4.5	4.7	4.6	0.2
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.9	4.8	0.1

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Interés Público, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Rendición de cuentas y Respeto.**

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

6.2.3 Dirección General de Prevención del Delito y Ejecución de Sanciones

La **DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIONES** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIO	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.6	4.7	4.7	0.1
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.6	4.5	4.6	-0.1
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.3	4.2	4.3	-0.1
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.5	4.5	4.6	0.0
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.6	4.5	0.1
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.4	4.4	4.5	0.0
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.5	4.6	4.6	0.1
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.5	4.6	4.5	0.1
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.8	4.6	0.2
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.4	4.5	4.5	0.0
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.4	4.5	0.0
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.3	4.2	4.3	-0.1
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.7	4.7	4.7	0.0
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.5	4.6	4.6	0.1
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.6	4.9	4.7	0.2
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.7	4.6	0.1
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.9	4.9	4.8	0.0

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Liderazgo y Rendición de cuentas.**

### 6.2.4 Subsecretaría de Atención a la Comunidad

La **SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.9	4.8	0.1
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.8	4.7	0.1
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.5	4.6	-0.1
Igualdad y Equidad de Genero	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.3	4.3	0.0
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.7	4.6	0.1
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.7	4.5	0.2
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.4	4.5	0.0
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.6	4.6	0.1
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.6	4.5	0.0
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.6	4.6	0.0
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.5	4.5	4.5	0.1
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.6	4.5	0.2
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.3	4.3	0.0
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.6	4.7	-0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.6	4.6	0.0
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.7	4.7	0.1
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.6	4.6	0.1
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.8	4.8	0.0

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Identidad Institucional y Rendición de cuentas.**

### 6.2.5 Dirección de Regulación de la Seguridad Privada

La **DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	5.0	4.5	0.1
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.8	4.7	0.2
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.9	4.6	0.3
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.9	4.3	0.6
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.9	4.6	0.4
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.9	4.5	0.4
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.9	4.5	0.5
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.9	4.6	0.4
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.9	4.5	0.3
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.9	4.6	0.3
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.5	4.9	4.5	0.5
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.9	4.5	0.5
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.8	4.3	0.4
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.8	4.7	0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.8	4.6	0.3
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.9	4.7	0.3
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.9	4.6	0.4
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.9	4.8	0.1

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

De donde no se desprenden áreas de oportunidad.

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

**6.2.6 Dirección General de Policía**

La **Dirección General De Policía** tuvo una participación del **96%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado, faltando 3 servidores públicos por presentar. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIRECCION GENERAL DE POLICIA	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con los resultados de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.6	4.7	0.0
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.5	4.6	-0.1
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.3	4.3	0.0
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.5	4.6	0.0
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.6	4.5	0.1
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.4	4.5	-0.1
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.5	4.6	0.0
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.6	4.5	0.0
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.5	4.6	0.0
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.5	4.4	4.5	-0.1
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.3	4.5	-0.2
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.3	4.3	0.0
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.7	4.7	0.0
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.6	4.6	0.1
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.5	4.7	-0.2
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.6	4.6	0.0
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.9	4.8	0.0

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Interés Público, Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de Cuentas y Respeto.**

Elaboró: JPL/MMMV/JR/M



**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

6.2.7 Despacho de la Secretaría de Seguridad Pública

El **Despacho de la Secretaría de Seguridad Pública** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	5.0	4.5	0.1
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.7	4.8	-0.1
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.3	4.7	-0.4
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.6	4.6	-0.1
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.0	4.3	-0.3
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.1	4.6	-0.4
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.2	4.5	-0.3
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.1	4.5	-0.3
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.0	4.6	-0.5
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.3	4.5	-0.2
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.0	4.6	-0.5
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	4.5	4.1	4.5	-0.3
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.3	4.5	-0.2
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.2	4.3	-0.1
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.7	4.7	0.0
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.2	4.6	-0.3
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.3	4.7	-0.3
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera.	4.5	4.1	4.6	-0.4
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.8	4.8	0.0

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Interés Público, Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Imparcialidad, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de Cuentas, Respeto y Transparencia.**

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

**6.2.8 Dirección General de Centro de Cómputo, Comando, Comunicaciones y Control**

La **Dirección General De Centro De Cómputo, Comando, Comunicaciones Y Control** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIR GRAL CENTRO CÓMP, COMAN, COMU, Y CTL	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.6	4.7	0.0
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.6	4.6	0.1
Igualdad y Equidad de Genero	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	4.3	4.3	-0.1
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.4	4.6	0.0
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.5	4.5	0.0
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.3	4.5	0.0
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.4	4.6	0.0
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.6	4.5	0.1
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.7	4.6	0.0
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	4.5	4.3	4.5	0.0
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.3	4.5	0.0
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.2	4.3	0.1
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.8	4.7	-0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.4	4.6	0.0
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.6	4.7	0.0
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera.	4.5	4.5	4.6	-0.1
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.9	4.8	0.0

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad:  
**Rendición de Cuentas y Transparencia.**

### 6.2.9 Dirección General de Transito

La **Dirección General de Transito** tuvo una participación del **100%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.7	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.6	4.7	4.7	0.1
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.6	4.7	4.6	0.1
Igualdad y Equidad de Genero	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.3	4.6	4.3	0.2
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.5	4.6	4.6	0.1
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable	4.5	4.5	4.5	0.1
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.4	4.6	4.5	0.2
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.5	4.8	4.6	0.3
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.5	4.6	4.5	0.0
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.7	4.6	0.1
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo	4.4	4.6	4.5	0.2
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.6	4.5	0.2
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.3	4.5	4.3	0.2
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.7	4.6	4.7	0.0
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.5	4.6	4.6	0.1
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.6	4.7	4.7	0.0
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera	4.5	4.5	4.6	0.0
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.9	4.8	4.8	-0.1

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Rendición de Cuentas y Transparencia.**

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

6.2.10 Protección Civil

**PROTECCIÓN CIVIL** tuvo una participación del **98.3%** en la aplicación de la prueba de fidelidad del personal programado. Obteniendo los siguientes valores de percepción:

Tabla 1. Resultados por Reactivo					
Principio Ético	Reactivo	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	PROTECCIÓN CIVIL	PROMEDIO MUNICIPAL	Diferencia con el promedio de la SSP
Interés Público	Trabajar en la Administración pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.	4.9	4.9	4.5	0.0
	Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros (as).	4.8	4.8	4.8	0.0
Identidad Institucional	Mi institución cuenta con códigos de ética y conducta actualizados, que incorporan explícitamente los principios de derechos humanos, igualdad y no discriminación.	4.7	4.4	4.7	-0.2
	Mi institución es el mejor lugar para trabajar.	4.7	4.6	4.6	-0.1
Igualdad y Equidad de Género	En mi área se dan las oportunidades de ascenso y promoción de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación.	4.4	3.8	4.3	-0.5
	En mi institución los mecanismos de evaluación del desempeño se aplican con igualdad y no discriminación.	4.6	4.3	4.6	-0.2
Imparcialidad	En mi área el hostigamiento es inaceptable y sancionable.	4.5	4.0	4.5	-0.5
Integridad y Honradez	Mi jefe (a) es congruente en lo que dice y lo que hace.	4.5	4.0	4.5	-0.4
	Mi jefe (a) es un ejemplo de servicio público.	4.6	4.1	4.6	-0.4
Justicia y Actitud frente a la Corrupción	En mi área la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.2	4.5	-0.4
	En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normatividad.	4.6	4.3	4.6	-0.3
Liderazgo	Mi jefe (a) alienta mi creatividad y toma en cuenta mejores formas de realizar el trabajo.	4.5	4.1	4.5	-0.3
	Mi jefe (a) promueve la integración de nuestro equipo de trabajo.	4.5	4.2	4.5	-0.3
Rendición de Cuentas	En mi institución existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.	4.4	4.1	4.3	-0.2
	En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de las y los usuarios.	4.6	4.6	4.7	-0.1
Respeto	En mi área se promueve captar las sugerencias de nuestros (as) usuarios (as).	4.6	4.4	4.6	-0.1
	Mi jefe (a) me trata con respeto, confianza y sin discriminación.	4.7	4.4	4.7	-0.2
Transparencia	Mis superiores manejan de los recursos del área de manera responsable y austera.	4.5	4.2	4.6	-0.3
	En mi área actuamos con transparencia y legalidad.	4.8	4.7	4.8	-0.1

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno

Lo que significa que los siguientes principios y valores rectores presentan áreas de oportunidad: **Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Imparcialidad, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de cuentas, Respeto y Transparencia.**

### **6.3 Auditoría Individual del Desempeño**

El objeto y alcance de la auditoría es conocer el grado de aptitud y conocimiento que los servidores públicos tienen para desempeñar los puestos a los cuales están encomendados, siempre en apego a los principios de honradez, legalidad, lealtad, eficiencia, imparcialidad y transparencia, previniendo con ello los actos ilícitos o indebidos y el abuso de autoridad.

Sus resultados vienen a reforzar a los obtenidos en las Auditorías de Control Interno, particularmente en lo referente a los siguientes Componentes:

**I. Ambiente de Control:**

Sentará las bases de integridad, autoridad, estructura, disciplina, valores y filosofía de la dependencia, entidad u Órgano Autónomo, con la finalidad de orientar el rumbo de la institución hacia la consecución de los propósitos institucionales.

**II. Actividades de Control:**

Son aquellas acciones de las Dependencias, Entidades y Órganos Autónomos que a través de lineamientos, políticas y procedimientos buscan alcanzar los objetivos y metas institucionales; y responder a sus riesgos asociados, incluidos los de corrupción.

La **Secretaría de Seguridad Pública** tuvo una participación del **89.7%**, lo que representa **961** que aplicaron la prueba y **106** los cuales no aplicaron la auditoría individual del desempeño del personal programado. Obteniendo los siguientes porcentajes:

I. Ambiente de Control:

Dirección de área	¿Conoces el Código de Ética de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública del Municipio de León?	¿Conoces el manual de control interno?	¿Conoces el Marco Normativo que regula tu función como servidor público?	¿Conoces si en tu dependencia/entidad existe un Manual de Procesos actualizado?	¿Cuentas con tu perfil de puesto?	¿Has recibido capacitación sobre el Código de Ética durante el presente año?	¿Realizaste tu Declaración Patrimonial de 20?	¿En tu dependencia/entidad existe un buzón para la recepción de quejas y/o sugerencias realizadas por la ciudadanía?	¿Las instalaciones dónde laboras están en buen estado?
DIR GRAL CENTRO CÔMP, COMAN, COMU, Y CTL	98.2%	85.7%	98.2%	92.9%	96.4%	32.1%	96.4%	92.9%	96.4%
DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIO	100.0%	84.9%	98.1%	84.9%	83.0%	62.3%	100.0%	92.5%	77.4%
DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	93.8%	87.5%	100.0%	100.0%	87.5%
DIRECCION GENERAL DE POLICIA	98.6%	70.3%	97.3%	74.3%	86.5%	37.8%	98.6%	75.7%	90.5%
DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	96.6%	81.8%	98.4%	84.8%	94.0%	50.2%	96.0%	92.9%	85.5%
JUZGADO CÍVICO GENERAL	97.5%	74.7%	97.5%	83.5%	96.2%	39.2%	98.7%	74.7%	94.9%
PROTECCIÓN CIVIL	96.4%	55.4%	87.5%	67.9%	94.6%	60.7%	100.0%	87.5%	82.1%
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	95.5%	77.3%	100.0%	86.4%	81.8%	27.3%	100.0%	63.6%	81.8%
SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	100.0%	92.7%	100.0%	96.4%	98.2%	41.8%	100.0%	94.5%	100.0%
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	97.0	79.7	97.7	84.2	92.8	48.0	97.3	89.2	87.3
PROMEDIO MUNICIPAL	98.1	81.6	97.8	86.3	94.5	53.0	98.5	91.3	92.4

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

En particular se obtuvieron los siguientes resultados con áreas de oportunidad:

- 29.7%, 44.6% y 22.7% de los servidores públicos de la Dirección General de Policía, de Protección Civil y del Despacho manifiestan no conocer el Manual de Control Interno.
- 32% de los servidores públicos de Protección Civil manifiestan no conocer si existe un Manual de Procesos actualizado.
- En todas las áreas existen altos porcentajes de servidores públicos que manifiestan no haber recibido capacitación sobre el código de ética.
- 25.3% de los servidores públicos del Juzgado Civico manifiestan que no existe un buzón de quejas y/o sugerencias.

+

M. A. J.

**Secretaría del Seguridad Pública**  
Informe de resultados del Examen de la Función Pública

II. Actividades de Control									
Dirección de área	¿Consideras que los muebles bajo tu resguardo están en buen estado (Sillón, Escritorio)?	¿Cuentas con credencial de identificación vigente, expedida por la dependencia/entidad en la que laboras?	¿En alguna ocasión has usado el vehículo oficial para uso personal o sabes de alguien que lo haya hecho?	¿En caso de utilizar vehículo oficial, cuentas con bitácora de uso?	¿En tu dependencia/entidad existe un procedimiento para solicitar los insumos que necesitas para tus labores? (papelería, tóner, lápices, etc)	¿Has recibido capacitación orientada a mejorar tu desempeño durante lo que va del presente año?	¿Tu jefe inmediato te pide reportes de actividades quincenales o mensuales?	¿Tu perfil de puesto está acorde a tus funciones?	¿Utilizas vehículo oficial para desempeñar tus funciones o realizar traslados?
DIR GRAL CENTRO COMP, COMAN, COMU, Y CTL	83.9%	96.4%	10.7%	5.4%	98.2%	87.5%	96.4%	96.4%	30.4%
DIR GRAL PREV. DELITO Y EJECUC DE SANCIÓN	83.0%	100.0%	7.5%	1.9%	98.1%	88.7%	84.9%	94.3%	75.5%
DIR. DE REGULACIÓN DE LA SEG. PRIVADA	75.0%	100.0%	6.3%	6.3%	100.0%	93.8%	100.0%	100.0%	62.5%
DIRECCION GENERAL DE POLICIA	87.8%	98.6%	4.1%	4.1%	86.5%	66.2%	98.6%	90.5%	68.9%
DIRECCION GENERAL DE TRANSITO	85.0%	99.1%	8.9%	0.7%	96.6%	80.5%	92.9%	94.2%	88.4%
JUZGADO CÍVICO GENERAL	92.4%	97.5%	1.3%	0.0%	97.5%	82.3%	84.8%	98.7%	6.3%
PROTECCIÓN CIVIL	76.8%	100.0%	8.9%	3.6%	94.6%	75.0%	76.8%	92.9%	85.7%
DESPACHO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	95.5%	95.5%	9.1%	18.2%	100.0%	90.9%	95.5%	86.4%	36.4%
SUBSECRETARÍA DE ATENCIÓN A LA COMUNIDAD	100.0%	96.4%	5.5%	1.8%	100.0%	92.7%	87.3%	96.4%	45.5%
<b>SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA</b>	<b>85.9</b>	<b>98.5</b>	<b>7.6</b>	<b>71.7</b>	<b>96.1</b>	<b>70.1</b>	<b>91.2</b>	<b>94</b>	<b>73</b>
<b>PROMEDIO MUNICIPAL</b>	<b>88.9</b>	<b>94.6</b>	<b>4.3</b>	<b>43.7</b>	<b>96.4</b>	<b>80.1</b>	<b>94.4</b>	<b>95.7</b>	<b>47.8</b>

Fuente: Dirección de Evaluación del Sistema de Control Interno.

En particular se obtuvieron los siguientes resultados con áreas de oportunidad:

- En casi todas las áreas existen altos porcentajes de servidores públicos que manifiestan que los vehículos oficiales se han utilizado con motivos personales.
- Los porcentajes de contar con bitácoras de uso para los vehículos son bajos, por lo que es necesario reforzar el uso de las mismas para las unidades oficiales de la Secretaría.
- 25% y 19.5% de los servidores públicos de Protección Civil y de la Dirección General de Transito respectivamente manifiestan no haber recibido capacitación para mejorar su desempeño

Elaboró: JRH/MMMV/JRM

## 7. Conclusiones

Como resultado de las evaluaciones practicadas a los servidores públicos que conforman la Secretaría de Seguridad Pública se observa como más relevante lo siguiente:

### En relación al Examen de la Función Pública:

- Se tuvo una participación del **96%** del personal citado a aplicar las pruebas.
- El **97%** del personal obtuvo calificación aprobatoria, superior a 6.0.
- La calificación promedio fue de **9.2**.
- **40** servidores públicos no presentaron el examen de la función pública.
- Se presentan áreas de oportunidad en Ley Orgánica para la Dirección General de Prevención del Delito, Dirección General de Transito, Juzgado Cívico, Protección Civil y el Despacho de la SSP; Ley de Transparencia para la Dirección General de Transito, EL Juzgado Cívico y Protección Civil; Reglamento de Control Interno y Reglamento de Control Interno para el Juzgado Cívico.

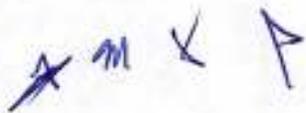
### Respecto a la Prueba de Fidelidad:

- Hubo 83 servidores públicos que no aplicaron la prueba.
- El Juzgado Cívico cuenta con áreas de oportunidad en los principios de Interés Público, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Rendición de cuentas y Respeto.
- La Dirección General de Prevención del Delito y Ejecución de Sanciones cuenta con áreas de oportunidad en los principios de Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Liderazgo y Rendición de cuentas.
- La Subsecretaría de Atención a la Comunidad presenta áreas de oportunidad en los principios de Identidad Institucional y Rendición de cuentas.
- La Dirección General de policía presenta áreas de oportunidad en los principios de Interés Público, Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de Cuentas y Respeto.
- El despacho de la SSP cuenta con áreas de oportunidad en los principios de Interés Público, Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Imparcialidad, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de Cuentas, Respeto y Transparencia.
- La Dirección del C4 presenta áreas de oportunidad en los principios de Rendición de Cuentas y Transparencia.
- La Dirección General de Transito presenta áreas de oportunidad en Rendición de Cuentas y Transparencia.
- Protección Civil presenta áreas de oportunidad en Identidad Institucional, Igualdad y Equidad de Género, Imparcialidad, Integridad y Honradez, Justicia y Actitud frente a la Corrupción, Liderazgo, Rendición de cuentas, Respeto y Transparencia.

### Respecto a la Auditoría Individual del Desempeño

Hubo 106 servidores públicos que no presentaron la auditoría individual del desempeño. De los que si, se cuentan con las siguientes áreas de oportunidad:

- 29.7%, 44.6% y 22.7% de los servidores públicos de la Dirección General de Policía, de Protección Civil y del Despacho manifiestan no conocer el Manual de Control Interno.
- 32% de los servidores públicos de Protección Civil manifiestan no conocer si existe un Manual de Procesos actualizado.



**Secretaría del Seguridad Pública**  
**Informe de resultados del Examen de la Función Pública**

- En todas las áreas existen altos porcentajes de servidores públicos que manifiestan no haber recibido capacitación sobre el código de ética.
- 25.3% de los servidores públicos del Juzgado Cívico manifiestan que no existe un buzón de quejas y/o sugerencias.
- En casi todas las áreas existen altos porcentajes de servidores públicos que manifiestan que los vehículos oficiales se han utilizado con motivos personales.
- Los porcentajes de contar con bitácoras de uso para los vehículos son bajos, por lo que es necesario reforzar el uso de las mismas para las unidades oficiales de la Secretaría.
- 25% y 19.5% de los servidores públicos de Protección Civil y de la Dirección General de Tránsito respectivamente manifiestan no haber recibido capacitación para mejorar su desempeño.

**Respecto al diagnóstico PBR-SED**, los resultados se harán llegar directamente a la Dirección General de Desarrollo Institucional y a la Tesorería Municipal.

No obstante, el presente documento cuenta con mayor información que se pone a su disposición a fin de que se identifiquen áreas de oportunidad en la dependencia /entidad a su cargo orientadas a mejorar el desarrollo administrativo y la gestión gubernamental.

Elaboró: ARHL/MMM/V/JRTM

## 8. Seguimiento

La Ley Orgánica Municipal establece en su artículo 131 que "El control interno, evaluación de la gestión municipal y desarrollo administrativo, tendrá como finalidad el contribuir al adecuado desarrollo de la administración municipal" los cuales estarán a cargo de la Contraloría Municipal; por otra parte, el Reglamento Interior de la Administración Pública Municipal de León, en el artículo 81, fracción VII faculta a la Contraloría Municipal a: "Participar, en los términos de su competencia, en el desarrollo administrativo de la gestión municipal y proponer las medidas conducentes a la elaboración, seguimiento y mejora de un modelo integral de la gestión pública municipal".

Por ello, en el ejercicio de sus atribuciones la Contraloría Municipal, implementa el **Examen de la Función Pública, la Prueba de Fidelidad y la Auditoría Individual del Desempeño** y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en materia de PBR - SED, como cuatro acciones tendientes a mejorar la gestión pública y reforzar entre los servidores públicos municipales el compromiso con la legalidad y el cumplimiento fiel y cabal del Código de Ética y Manual de Control Interno.

Por lo anterior, se hace entrega del presente Informe de Resultados, a fin de que la información contenida en el mismo, sea utilizada en el ámbito de su competencia, para la implementación de acciones de capacitación y formación de los servidores públicos, orientadas a la mejora continua y la promoción de un actuar ético en beneficio de la ciudadanía.

Se le solicita en un plazo no mayor a 5 días hábiles a partir de la notificación del presente se entregue a este Órgano de Control un plan de trabajo en cual se solventen las áreas de oportunidad observadas en el presente informe.

No es óbice mencionar que este Órgano de Control dará seguimiento a las acciones a implementar.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

**Atentamente**

**"El trabajo todo lo vence"**

**"2020, Año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria"**

  
P.a. 

Lic. Ma. Esther Hernández Becerra

Directora de Evaluación del Sistema de Control Interno

**Anexo 1. Listado de Servidores Públicos a capacitar**  
**Secretaría de Seguridad Pública**

No. de Empleado	Nombre
11202	MORALES VERA SERGIO
18461	RAMIREZ GUTIERREZ JORGE NOE
15813	SANCHEZ MUNDO JORGE EHECATL
SSP367	LOPEZ GARCIA SANTIAGO
SSP21225	HOIL MAR JOSE MANUEL
SSP21527	ORTIZ ARROYO RAMIRO
SSP24962	GUEVARA BURGOA EUNICE
16233	ARAUJO FLORES JOSE GUADALUPE
11365	ANDRADE ARENAS SERGIO EDUARDO
19256	BUSTOS IBARRA JUAN JOSE
19586	CONTRERAS FRANCISCO AGUSTIN
17070	MEJIA NUÑEZ DANIEL
14990	LEDEZMA GRANADOS RUBEN
18848	GAONA ROCHA JUAN MANUEL
23292	ZAVALA ZUÑIGA FRIDA ROSARIO
5547	CASILLAS ESTRADA MARIO ARMANDO
21956	ARANDA PALAFOX ILSE KARINA
22101	VAZQUEZ MARES JOSE ALBERTO
15983	HURTADO LOPEZ FILIBERTO
15910	RAMIREZ SANCHEZ PABLO
26739	LOZA BARRON ALONDRA GUADALUPE ANARELY
18543	RAMIREZ CAMACHO ANTONIO
20289	ZAMARRIPA MEDINA GUADALUPE MARGARITA
12135	HORTA TORRES MARIO ALBERTO
14897	LEDEZMA ZAMBRANO JORGE
11105	GONZALEZ GARCIA JOSE DE JESUS
10573	MORENO RIVERA SERGIO ALEJANDRO
23004	CANO HUERTA LUIS RICARDO
23684	CAMPOS BECERRA LUZ ADRIANA
11082	VEGA MARTINEZ FRANCISCO
15593	DIAZ ORTIZ FELIX
24375	BOCANEGRA CENTENO SUSANA
SSP17484	GRAJEDA RAMIREZ ARNULFO
SSP22071	GUTIERREZ AMARO MARTHA FABIOLA
22717	MELLENDEZ TRUJILLO OSWALDO ISRAEL
20623	TORRES LANGO ANGELICA DEL ROCIO
15715	ORTIZ ESPINOZA GUSTAVO
7020	VAZQUEZ ESPINOZA RICARDO

No. de Empleado	Nombre
18441	SOLIS LUNA MARIO GUADALUPE
25465	ALCALA ESTRADA DANIEL
20795	ARENAS SAAVEDRA SILVIA TERESA
19258	CORTES ESPINOSA ROMAN DE JESUS
21908	RODRIGUEZ VILLEGAS JOSE GUADALUPE
21964	CHAVARRIA ALMAGUER ALAN CRUZ
22099	PAREDES QUIROZ JOSE LUIS
21142	ORNELAS MARIN RAFAEL ARCANGEL
21744	MANRIQUE AGUILERA FATIMA SARAI
19956	LARA TORRES LUIS ALBERTO DAVID
20768	RODRIGUEZ ROCHA CARLOS EDUARDO
22829	ROMERO OLIVA JAIRO
17315	CASTILLO VELA DANIEL
16388	DIAZ BRIONES BEATRIZ DE LA CRUZ
15465	GONZALEZ HERNANDEZ RITO
13118	MARTINEZ RODRIGUEZ JUAN MARTIN
12945	AGUIÑAGA QUIROZ MARCO ANTONIO
14724	OLMOS GAONA MANUEL ABRAHAM
14873	LARA RAMIREZ JOSE ENRIQUE
14951	HERNANDEZ ANDRADE JOSE GUADALUPE
7386	BORJA REYES JUAN ARTURO
4137	CASTRO SAAVEDRA JOSE
18849	CONTRERAS GARCIA JUAN CARLOS CONCEPCION
20551	TELLEZ HERNANDEZ JAVIER ALEJANDRO
25306	RAMOS VAZQUEZ LUIS ADRIAN
23666	CASTRO GUERRERO ROSENDO
7848	DURAN OROZCO RICARDO
23319	VARGAS LAURA ELIZABETH
26472	HERNANDEZ GARCIA ALBERTO
27667	PACHECO INFANTE JUAN CRISTOBAL
21229	HERNANDEZ LOPEZ LUIS FERNANDO
26440	MURILLO ROJAS JORGE MARTIN
26640	GONZALEZ SOLANO CHRISTIAN ADRIAN
26524	ROSAS ALVARADO VICTOR GABRIEL
14431	MACIAS MERINO SERGIO
17277	RAMIREZ ANDRADE LEONARDO DANIEL
16161	GASCA DURON MARIO ADRIAN
16680	LANDEROS ANDRADE LUIS ALFONSO
26003	ORTIZ HERNANDEZ ALEJANDRO
14646	MONDRAGON MONJARAZ JOSUE DANIEL

No. de Empleado	Nombre
26757	RODRIGUEZ CASTILLO MAYRA PATRICIA
14854	VELAZQUEZ TORRES HONORIO ROBERTO
27870	FLORES MORENO FABIOLA EDITH
10127	TAPIA REYES ALEJANDRO
22404	BECERRA MUÑOZ DULCE MARIA
16629	QUIROGA LOPEZ CESAR ERNESTO
15475	RAMIREZ GONZALEZ RAMON
15578	ARAIZA ARMAS FELIPE DE JESUS
12835	INFANTE MUÑOZ EDUARDO
12146	ZURITA MALDONADO JESUS IGNACIO
14105	VELAZQUEZ VALTIERRA FAUSTINO
16852	GONZALEZ ZERMEÑO CHRISTIAN HECTOR
16862	ZAMBRANO MORENO JUAN PABLO
20377	LOPEZ MARTINEZ JOSE DE JESUS
19501	PEREZ RODRIGUEZ FEDERICO
26677	SEGURA GRANADOS HUGO ALEJANDRO
25665	RAMIREZ QUIJAS DIEGO MICHELL
24223	MARTINEZ GUDIÑO MARIANO
22997	ZUÑIGA ARIAS DIEGO ROBERTO
7181	CEDILLO FUENTES RICARDO
26720	CARRASCO DOMINGUEZ LUIS ERNESTO
25960	CASTRO CONTRERAS JOSE DE JESUS FELIPE
26417	GONZALEZ BARAJAS CRISTIAN EDUARDO
23678	ORTEGA GALBAN MARIA VICENTA
21398	RODRIGUEZ CASTRO JULIO CESAR
14695	ORTIZ GUZMAN JOSE ROLANDO
21874	GALINDO FRAUSTO JOSE ARTURO
22586	CISNEROS MARTINEZ MARIO
22437	NAVARRO ORTIZ MARCO ANTONIO
20924	RODRIGUEZ BRIZUELA PEDRO ANGEL
15560	PALMA MARTIN DEL CAMPO HUGO GUILLERMO
12907	GUTIERREZ CABRERA MANUEL
14551	RAMIREZ CASTILLO JUAN FRANCISCO
7902	ROMERO JARAMILLO JOSE RAMON
16495	PONCE RODRIGUEZ MARTIN MODESTO
26829	PALMA SANTOS JOSE ANTONIO
25782	CARDONA FIGUEROA MARCOS DANIEL
26523	ROA AVALOS JOSUE MISAEL
25338	SOLIS GUERRERO ALVARO
491	RAMIREZ JUAN GUILLERMO

No. de Empleado	Nombre
16088	LOPEZ GARCIA OSCAR NOE
11607	VERA MODESTO JOSE GUADALUPE
SSP7086	PEREZ MALACARA JORGE
SSP24990	ALCANTAR ANGUIANO VICTOR MANUEL
SSP15524	RUVALCABA MIGUEL
22005	GUTIERREZ MENDEZ ADAN
27834	VARGAS ARGUELLO PATRICIA MÓNICA
20708	HERNANDEZ VELAZQUEZ HAZIEL EMANUELLE
20470	JUAREZ RODRIGUEZ JONATHAN
22499	MERINO VALDEZ JUAN ANTONIO JAIME
22497	PLANCARTE VIRRUETA JOSE EDUARDO
20998	TORRES HERRERA ISAAC MISAEL
17318	JIMENEZ AVILES ALBERTO VLADIMIR
17594	MARQUEZ MENDEZ JOSE FRANCISCO
17033	HERNANDEZ BERNARDINO OSCAR ANGEL
16017	RAMIREZ FLORES RAFAEL
16230	LINO ESPITIA ANTONIO
15580	PALOMINO GUERRERO MAURICIO
26578	MARTINEZ AGUIRRE RICARDO
11231	ROCHA NICASIO VICTOR
11780	VELOZ ROCHA DAVID SALOMON
11684	PADIERNA SANCHEZ JOSE GABRIEL
12968	REGALADO PARAMO JOSE DE JESUS
12161	GONZALEZ BARCENAS JULIO CESAR
13185	HURTADO LOPEZ LUIS
14926	ARIAS CORDERO REYNA CRISTINA
9312	VARGAS ROCHA ABEL
9004	HERNANDEZ HERNANDEZ SAMUEL
8005	GARCIA LOZA ARTURO
6817	LOPEZ BARAJAS JOSE DE JESUS
17047	LOZANO ARANDA JOSE GUADALUPE
1242	REYES LOPEZ VICTOR
18905	INFANTE CURIEL MIRIAM
19506	LOPEZ MARTINEZ ROSA ISELA
26627	CARREON VARGAS ROBERTO CARLOS
20444	ALVAREZ AGUILAR JULIO DAMASSO
26650	MALACARA PEREZ PEDRO RICARDO
25507	GUTIERREZ POSADA GERARDO
26171	AVILA ZEPEDA RICARDO EMMANUEL
25800	REGALADO ARAIZA CARLOS GERARDO

No. de Empleado	Nombre
23653	AGUILERA MARTINEZ ABRAHAM
23688	TRUJILLO LOPEZ MARIA DEL ROCIO
7318	AVIÑA RODRIGUEZ FRANCISCO JAVIER
5504	BLAS JUSTIMIANO ARTEMIO
11772	MARES DE LA MORA MIGUEL ANGEL