

# Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación 2023

Con la finalidad de dar seguimiento al Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Puebla así como al Plan de Trabajo del Comité de Igualdad Laboral de esta Dependencia, se aplicó por tercer año consecutivo, el **Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación del 09 al 13 de octubre de 2023** a través de medios digitales, con el objetivo de conocer la percepción que tienen las personas que laboran en la Dependencia sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

# Consideraciones Metodológicas

El Cuestionario de Percepción de Cima Laboral y No Discriminación es diseñado por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social del Gobierno Federal, y el apéndice normativo E de la Norma NMX-R-025-SCFI en materia de igualdad laboral y no discriminación, y está dividido en 10 bloques de aplicación descritos a continuación:

- Identificación;
- Reclutamiento y selección de personal;
- Formación y capacitación;
- Permanencia y ascenso;
- Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal;
- Clima laboral libre de violencia;
- Acoso y Hostigamiento;
- Accesibilidad;
- Respeto a la diversidad y
- Condiciones generales de trabajo.

Para el cálculo de la muestra se utilizó el total del personal que labora en el Centro de Trabajo, considerando la siguiente fórmula

$$n = \frac{NZ^2 \alpha/2 p_n q_n}{Nd^2 + Z^2 \alpha/2 p_n q_n}$$

Donde:

N= 785 Universo de la población  
Nivel de confianza del 95%  
z= 1.96 Dato de la tabla Z  
e= 5% Error  
p= 0.5 Probabilidad de ocurrencia  
q= 0.5 Probabilidad de no ocurrencia

n= 257.93

Suponiendo una tasa de no respuesta del 10%

n= 284

En total se tenían que aplicar 284 encuestas.

Se obtuvieron un total de 325 respuestas, siendo 56% mujeres y 44% hombres

#### ENCUESTA

## PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2023

*¡Nos interesa conocer tu opinión!*

**09 AL 13 DE OCTUBRE**

[HTTPS://FORMS.GLE/KAMYLXXE9VPXMQA7](https://forms.gle/KAMYLXXE9VPXMQA7)

*¡Tus respuestas son totalmente confidenciales!*

*Tus opiniones servirán para impulsar acciones para la igualdad laboral y no discriminación.*



# Presentación de Resultados

Para la presentación de resultados se utiliza una semaforización donde se señalan en color verde, aquellas puntuaciones cercanas al valor máximo que se puede obtener y en rojo aquellas puntuaciones cercanas al valor mínimo posible de obtener, y en color amarillo, aquellas cercanas al valor medio entre ambos extremos.

Los resultados se presentan en gráficos, esquemas y cuadros por pregunta de aplicación; haciendo la distinción en los diez apartados de integración del Cuestionario.

Al finalizar el análisis de resultados se presentan una serie de recomendaciones para su consideración en el Plan de Trabajo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, o las Unidades Administrativas competentes en el centro de trabajo.

# Puntaje General

Apartado de Referencia	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	Calificación	Tasa de Variación
				2022-2023
1. Reclutamiento y selección	12	10.78	89.83	1.91
2. Formación y capacitación	12	6.69	55.75	-2.60
3. Permanencia y Ascenso	18	11.63	64.61	-1.18
4. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal	27	16.35	60.56	-1.83
5. Clima laboral libre de violencia	42	8.29	19.74	-54.65
6. Acoso y Hostigamiento	24	19.69	82.04	-0.54
7. Accesibilidad	15	6.36	42.40	-4.90
8. Respeto a la diversidad	6	5.09	84.83	-1.27
9. Condiciones generales de trabajo	12	7.68	64.00	-2.06
<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>92.56</b>	<b>55.10</b>	<b>-14.97</b>

Se obtuvo una calificación de 95.88 de los 168 puntos máximos que se pueden obtener, considerando que existe una variación de 13 puntos menos con respecto al año 2022; esto significa que para el apartado de clima laboral libre de violencia se tuvo una calificación 12 puntos menos que el año pasado lo que indica áreas de oportunidad sobre la prevención y cultura de la no violencia ni discriminación en el ámbito laboral. También se obtuvieron puntajes mayores en apartados de reclutamiento y selección, permanencia y ascenso, acoso y hostigamiento, y accesibilidad; lo que indica mayores esquemas de igualdad para las personas sin importar su sexo, condición o diversidad sexual.

El apartado de formación y capacitación tuvo un incremento respecto del año anterior indicando mayor accesibilidad para programas de capacitación o rutas de formación, así como diversidad en las herramientas o tipos de capacitación.

# Recomendaciones

La encuesta de Clima laboral permite que la organización conozca la percepción de los y las trabajadoras, partiendo de ello, se definen nuevos objetivos estratégicos y acciones encaminadas a la mejora institucional.

## **Proceso de Formación y Capacitación**

La organización deberá de llevar a cabo un DNC con perspectiva de género y prospectiva profesional a fin de ofrecer planes de carrera acordes a las nuevas necesidades de la APE. Es importante mejorar la oferta de educación continua y que se acompañe del compromiso de los mandos medios y superiores para elevar la participación y evitar la deserción de procesos educativos.

## **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

La organización enfrenta el reto de llevar a cabo acciones estratégicas encaminadas a mejorar las redes familiares a través de la práctica de flexibilización de los horarios de trabajo.

Es reconocido a nivel organizacional que la productividad de los trabajadores tiene una relación biunívoca con la armonía de la vida familiar. Las jornadas de trabajo extensas no garantizan eficiencia y son proclives al desarrollo de ambientes laborales contaminados.

Las licencias de maternidad y paternidad, las salas de lactancia, las guarderías, estancias de día son estrategias de conciliación que deben ser fomentadas y fortalecidas a fin de apoyar el desarrollo de los núcleos sociales.

Un estudio de trabajos y movimientos es una señal de interés de la organización en mejorar las condiciones y fomentar la equidad. En algunas organizaciones los viernes concluyen labores a una hora determinada a fin de apoyar la conciliación familiar y social.

### **Acoso y hostigamiento**

La organización requiere mejorar los mecanismos de atención y seguimiento del acoso y hostigamiento. Desnaturalizar estas prácticas debe operar en sentido inverso al proceso jerárquico del poder por ello se requiere del compromiso de la Alta Dirección para desterrar estas prácticas lascivas de los ambientes laborales.

Se requiere establecer lineamientos en materia de Relaciones laborales a fin de que se gestione en ese ámbito las cuestiones personales que trascienden lo laboral. Los programas de difusión requieren de la suma de voluntades de manera permanente.

### **Violencia en el trabajo**

Desnaturalizar las formas de relación desde el ejercicio del poder lleva a revisar las formas de relación individual. Este es un ejercicio individual y colectivo de recordar y anteponer el reconocimiento y respeto al otro como elemento indispensable en cualquier relación.

Por ello, la difusión es una actividad que se deberá realizar de manera constante tanto al interior de cada Unidad Administrativa así como Dependencia.

Fortalecer el Comité a través de mayor difusión y acercamiento con el personal a fin de crear mayor confianza posicionamiento en las Unidades Administrativas.

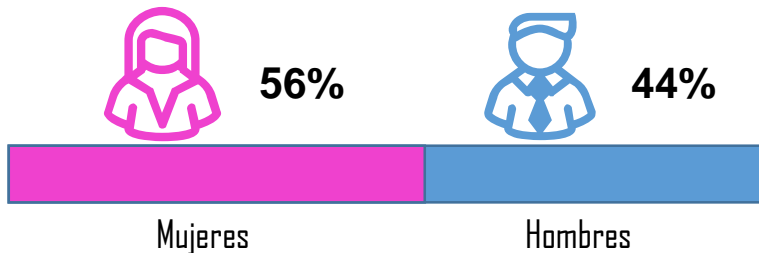




# Resultados por Sección

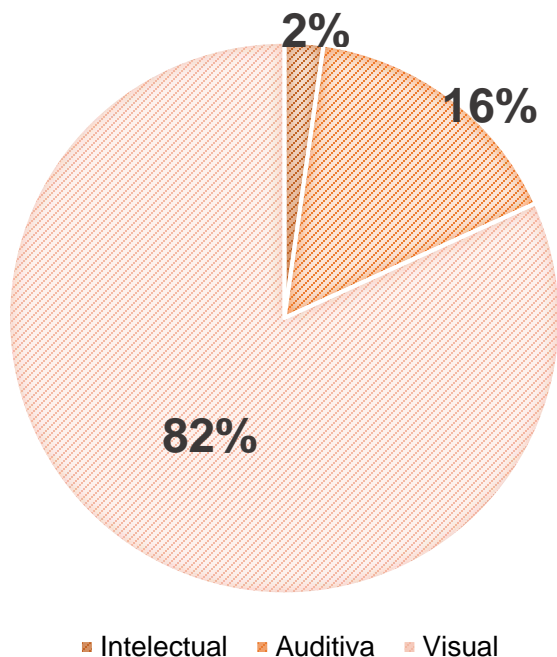
1

**Identificación**



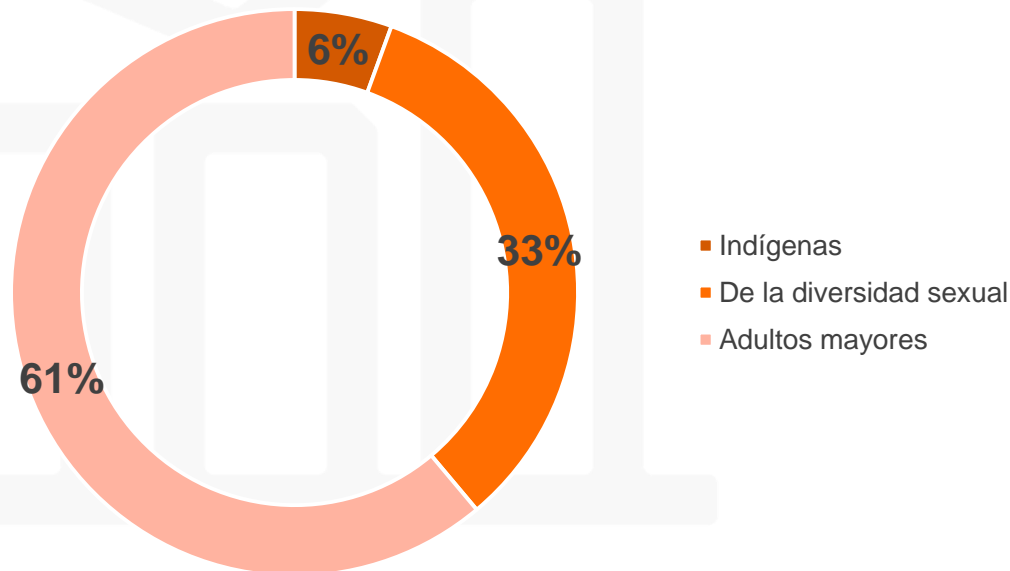
La información sociodemográfica de la Dependencia reporta una composición mayoritariamente del sexo mujer. Del total de las encuestas presentadas, el 56% son mujeres y el 44% son hombres.

### Personas que se reconocen con alguna discapacidad



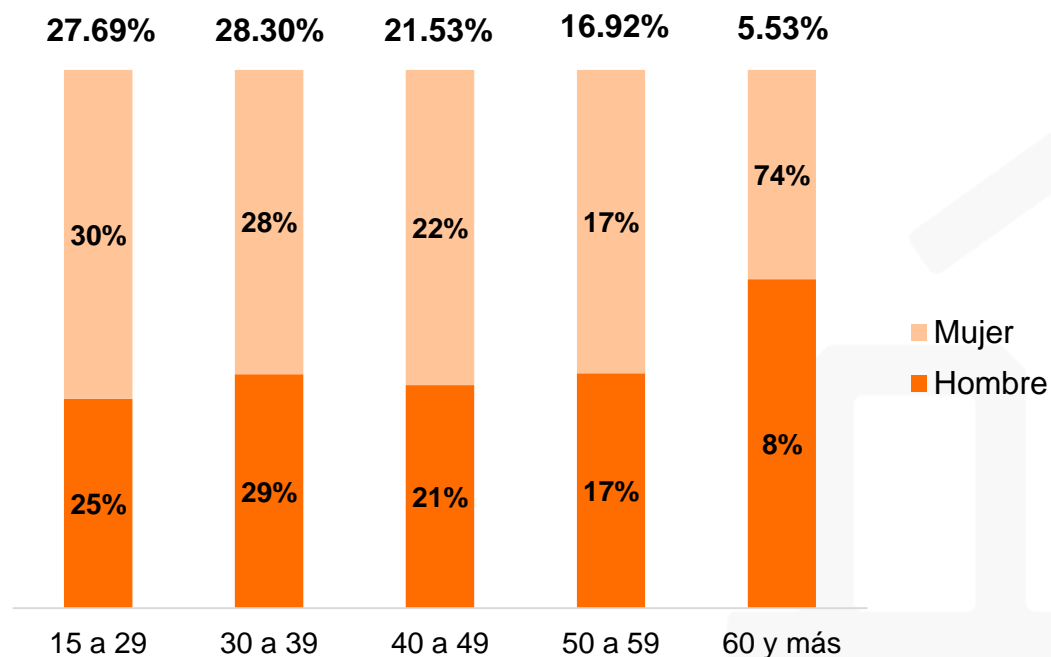
Del total de las personas que se reconocen con alguna discapacidad, el 82% es visual; mientras que la menos recurrente es la intelectual con el 2%.

### Personas que pertenecen a algún sector de la población



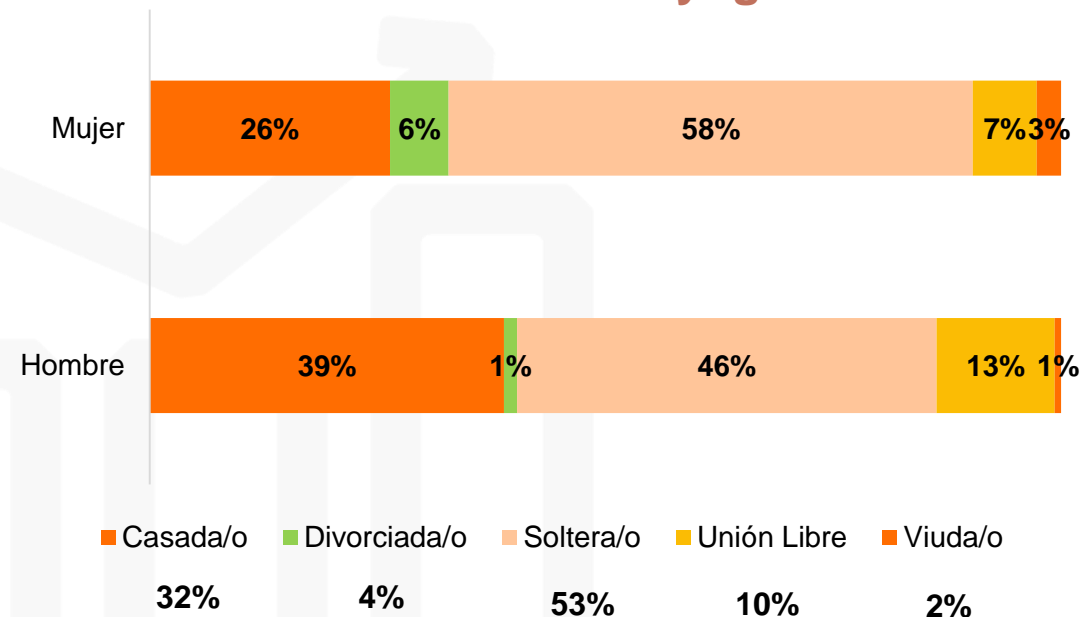
Del total de las personas encuestadas el 61% son considerados Adultos mayores, el 33% de la diversidad sexual y el 6% población indígena.

## Rangos de Edad



De acuerdo a los rangos de edad de la población, la estructura del personal, se encuentra en un rango de 30 a 39 años que representan el 28.30%, seguido de 15 a 29, que representan el 27.6%, con presencia mayoritaria de mujeres. La población con menor porcentaje son 60 y más con el 5.53% teniendo una composición mayoritaria de hombres.

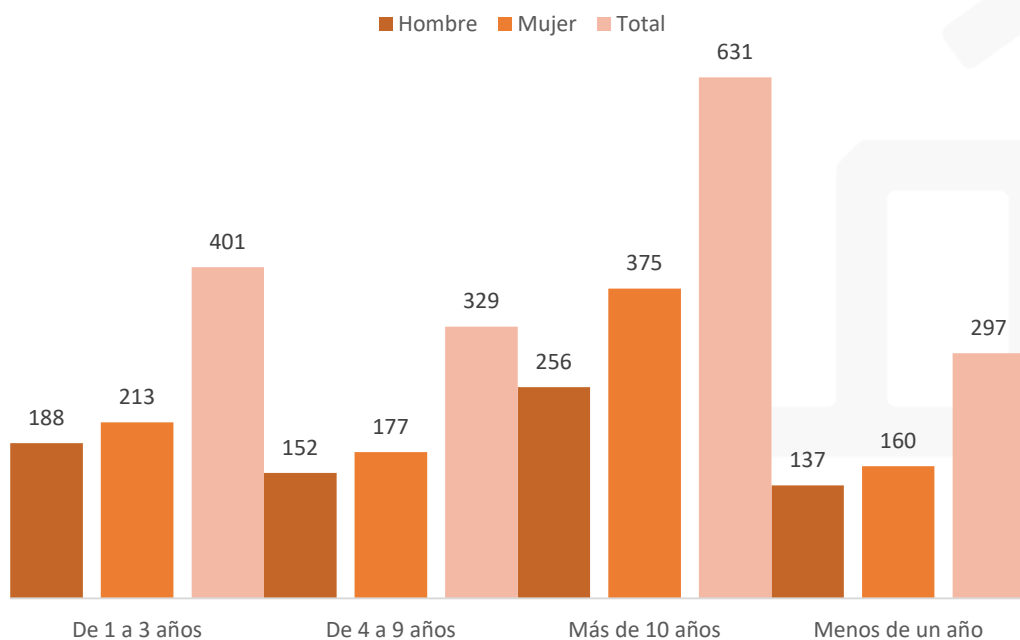
## Situación Conyugal



Del total de personas que respondieron la encuesta, el 53% se encuentra soltera o soltero, seguido del 32% que es casada o casado; para el caso de la población viuda sólo el 2% del personal tiene esta situación conyugal, donde en su mayoría son mujeres.

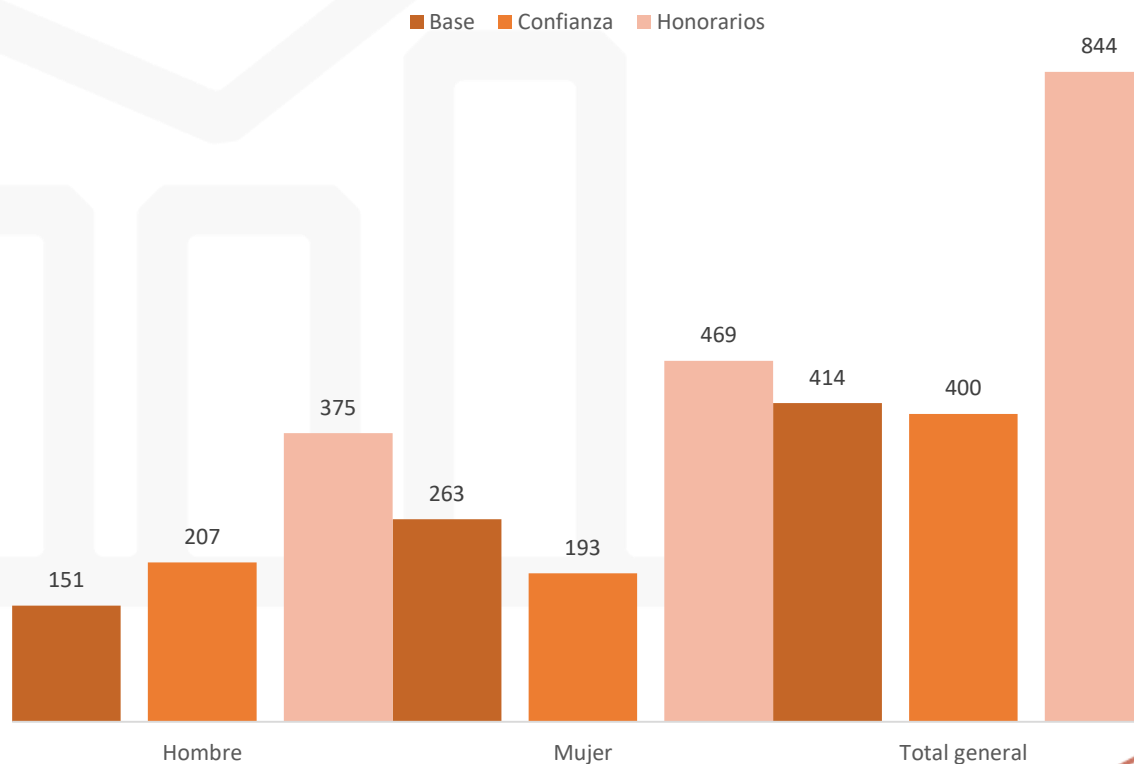
## Antigüedad Laboral

Respecto de los años de antigüedad, de acuerdo a los resultados obtenidos en el Cuestionario, se especifica que el 24.19% tiene entre uno y tres años, el 19.84% de cuatro a nueve años, el 38.06% más de 10 años laborando en la institución y el 17.91% menos de un año; estos datos pueden reflejar el tipo de contratación que tienen dado que el 60% del personal que tiene más de 10 años es personal de base.



## Tipo de Contratación

En lo que respecta al tipo de contratación o plaza que se tiene, existen tres tipos: confianza base y honorarios. En la Dependencia el 24.97% es personal de base, el 24.13% personal de confianza y el 50.90% personal de honorarios



2

# **Reclutamiento y selección de personal**

Reactivo	Preguntas	SI	%	NO	%	Valor por Reactivo
1	Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales	6	1.85	319	98.15	2.94
2	En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes	89	27.38	236	72.62	2.18
3	En el momento de su contratación, su edad fue determinante	22	6.77	303	93.23	2.80
4	Para su contratación fue determinante su apariencia física	15	4.62	310	95.38	2.86
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12</b>					<b>CALIFICACIÓN: 90.0</b>	
					Puntaje total obtenido	<b>10.8</b>

Se obtuvo una calificación de 90.0 para el total de los 12 reactivos, destacando que el personal no considera que hubo un sesgo de sexo, edad o apariencia física para su contratación; el 27.38% considera que si favorece la contratación de personas jóvenes sin importar su sexo; estos resultados puntualizan la no discriminación en el ámbito laboral y reflejan que permea en su mayoría con el personal.

3

# Formación y capacitación



Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
5	En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas	133	40.92	133	40.92	34	10.46	25	7.69	2.15
6	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación	26	8.00	95	29.23	70	21.54	134	41.23	1.96
7	En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación	53	16.31	115	35.38	83	25.54	74	22.77	1.54
8	En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación	103	31.69	134	41.23	61	18.77	27	8.31	1.03
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12      CALIFICACIÓN: 55.83</b>									Puntaje total obtenido	<b>6.7</b>

Se obtuvo una calificación de 55.83 para este apartado, en donde el 41.23% del personal considera que tanto hombres como mujeres tiene igualdad de oportunidades para tomar capacitaciones y poder acceder a un mejor puesto, destacando que el 31.69% consideran que las oportunidades nunca han sido recibidas únicamente por unas cuantas personas, lo cual promueve un espacio para el desarrollo profesional igualitario.

4

# Permanencia y ascenso

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
9	En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona	720	43.43	573	34.56	207	12.48	158	9.530	2.11
10	En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad	1,569	94.63	77	4.64	12	0.72	0	0.000	2.93
11	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa	279	16.83	604	36.43	322	19.42	453	27.322	1.57
12	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión	90	5.43	419	25.27	395	23.82	754	45.476	2.09
13	En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal	178	10.74	445	26.84	418	25.21	617	37.214	1.88
14	En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño	295	17.79	569	34.32	361	21.77	433	26.116	1.56
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 18      CALIFICACIÓN: 67.4</b>									Puntaje total obtenido	<b>12.1</b>

La calificación obtenida fue de 67.4, cabe mencionar que el 92.9% de las y los trabajadores comentan que nunca ha ocurrido un despido a una mujer embarazada o se le ha orillado a renunciar, esto se encuentra relacionado directamente con la respuesta obtenida en donde el 43% aseguran que en su centro de trabajo todos tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

Se han mejorado las acciones respecto de la difusión de la licencia de maternidad así como de la evaluación de desempeño.

5

# **Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal**

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
15	En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos	11	3.38	74	22.77	94	28.92	145	44.62	2.15
16	En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil	272	83.69	32	9.85	7	2.15	13	4.00	2.73
17	En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil	222	68.31	76	23.38	13	4.00	13	4.00	2.60
18	En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o	38	11.69	60	18.46	56	17.23	170	52.31	2.15
19	En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días	156	48.00	69	21.23	44	13.54	55	16.92	1.04

En cuanto al ambiente laboral y las facilidades ofrecidas a los empleados, el 83.6% destacaron que nunca se le ha dado un trato hostil a las embarazadas y el 52.3% coinciden en que los hombres reciben al igual que las mujeres una licencia para paternar por nacimiento o adopción. Las cuales representan acciones importantes que permiten que el trabajador atraviese de una mejor manera asuntos personales.

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Vabrpor Reactivo
20	En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores	49	15.08	108	33.23	64	19.69	103	31.69	1.73
21	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplan beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros	233	71.69	60	18.46	15	4.62	16	4.92	0.48
22	En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo	106	32.62	103	31.69	45	13.85	70	21.54	1.81
23	En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefe(a) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando	37	11.38	86	26.46	61	18.77	140	43.08	2.00
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 27 CALIFICACIÓN : 61.8</b>									Puntaje total obtenido	<b>16.7</b>

En el mismo contexto, el 43% de los empleados aseguran tener accesibilidad por parte de sus jefes inmediatos para acercarse a hablar con ellos acerca del horario laboral, por otra parte, el 71.6% del personal nunca han recibido beneficios o conocen acerca de convenios con prestadores de servicios que puedan beneficiarlos.

6

# **Clima laboral libre de violencia**

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
24	Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual	3	0.92	46	14.15	67	20.62	209	64.31	2.48
25	En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios	173	53.23	90	27.69	37	11.38	25	7.69	2.26
26	En su centro de trabajo, todas las personas que laboran, obtienen un trato digno y decente	3	0.92	66	20.31	66	20.31	190	58.46	2.36
27	En su centro de trabajo, las valoraciones que se realizan a sus actividades, dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal	18	5.54	94	28.92	73	22.46	140	43.08	2.03
28	En su centro de trabajo, hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os	193	59.38	99	30.46	20	6.15	13	4.00	2.45
29	En su centro de trabajo, hay personas que sufren un trato inferior o de burla debido a sus características personales	240	73.85	67	20.62	12	3.69	6	1.85	2.66
30	En su centro de trabajo, las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.	130	40.00	109	33.54	56	17.23	30	9.23	2.04

En cuanto al trato digno, el 64% del personal sienten ser tratados con respeto, es decir más de la mitad se desenvuelven en un buen ambiente laboral, el 43% se sienten valorados por el trabajo que realizan y del total de las respuestas el 73.8% confirman que nunca han existido actos de abuso en contra de personas por sus características personales. En seguimiento, también especifican que el 62.15% las personas encuestadas nunca han visto o experimentado acciones de menosprecio, falta de respeto o imposición de tareas sin los medios para realizarlo, lo que denota un ambiente laboral adecuado.

Sin embargo, solo el 56.62% indica que se han realizado siempre o con frecuencia, campañas de difusión sobre la política de igualdad laboral lo que indica generar mejores acciones para un mayor alcance del personal. No obstante, de acuerdo con la encuesta y con relación al tema del clima laboral, el 43% (53.7% mujeres y 46.3% hombres) determina que en los centros de trabajo las personas en puestos directivos nunca han recibido un trato mucho más respetuoso que el personal operativo y personal administrativo.



Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
31	En su centro de trabajo, las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal	7	2.15	95	29.23	82	25.23	141	43.38	2.09
32	En su centro de trabajo, se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.	247	76.00	63	19.38	11	3.38	4	1.23	2.70
33	En su centro de trabajo, ¿hay campañas internas de difusión para la promoción de la igualdad laboral y no discriminación?	44	13.54	96	29.54	94	28.92	91	28.00	1.71
34	En su centro de trabajo, se toman acciones como: aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.	203	62.46	99	30.46	19	5.85	4	1.23	2.54
35	En su centro de trabajo, las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa	7	2.15	79	24.31	101	31.08	138	42.46	2.13
36	En su centro de trabajo, las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo	26	8.00	105	32.31	97	29.85	97	29.85	1.81
37	En su centro de trabajo, si manifiesta su preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, ¿se le da seguimiento?	44	13.54	87	26.77	85	26.15	109	33.54	1.79
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 42      CALIFICACIÓN: 73.92</b>									Puntaje total obtenido	<b>31.1</b>

Es importante destacar que el 76% afirmó que nunca se dan tratos inferiores o de discriminación hacia compañeros por el nivel de sueldo que reciben, del mismo modo, el 62.4% identifican que nunca se han tomado acciones que menosprecien a los compañeros de trabajo por sus opiniones o propuestas, lo que genera un ambiente de libertad de expresión y pensamiento para poder trabajar de mejor manera.

7

# Acoso y Hostigamiento

Reactivo	Preguntas	Si	%	No	%	Valor por Reactivo
38	En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales	23	1.39	302	18.21	2.78
39	En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual	6	0.36	319	19.24	2.94
40	En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado	1	0.06	324	19.54	2.99
41	En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales	9	0.54	316	19.06	2.91
42	En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales	3	0.18	322	19.42	2.97
43	En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo	22	1.33	303	18.28	2.79
44	En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes	72	4.34	115	6.94	1.15
45	En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente, en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo	176	10.62	95	5.73	1.94
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 24      CALIFICACIÓN: 85.2</b>					Puntaje total obtenido	<b>20.5</b>

El tema de acoso y hostigamiento laboral es delicado dentro de los centros de trabajo, por ello se tienen protocolos y medidas para la prevención y atención. Dentro de la Secretaría de Planeación y Finanzas y con base en los resultados del Cuestionario de Clima Laboral el 92.62% del personal no ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

En relación a conductas inadecuadas que propician la violencia e inequidad de género, el 19.24% de los empleados afirman no haber recibido proposiciones o peticiones que inciten a establecer una relación sexual, lo que representa a 319 de los 325 encuestados, y el 10.6% conoce a que autoridades puede dirigirse en caso de vivir acoso y hostigamiento sexual o laboralmente.

8

# Accesibilidad

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
46	En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.	127	39.1	112	34.5	40	12.31	46	14.15	1.01
47	Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).	115	35.4	99	30.5	53	16.31	58	17.85	1.16
48	En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.	109	33.5	113	34.8	58	17.85	45	13.85	1.12
49	En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.	84	25.8	109	33.5	72	22.15	60	18.46	1.33
50	En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.	71	21.8	63	19.4	72	22.15	119	36.62	1.74
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 15      CALIFICACIÓN: 42.4</b>									Puntaje total obtenido	<b>6.4</b>

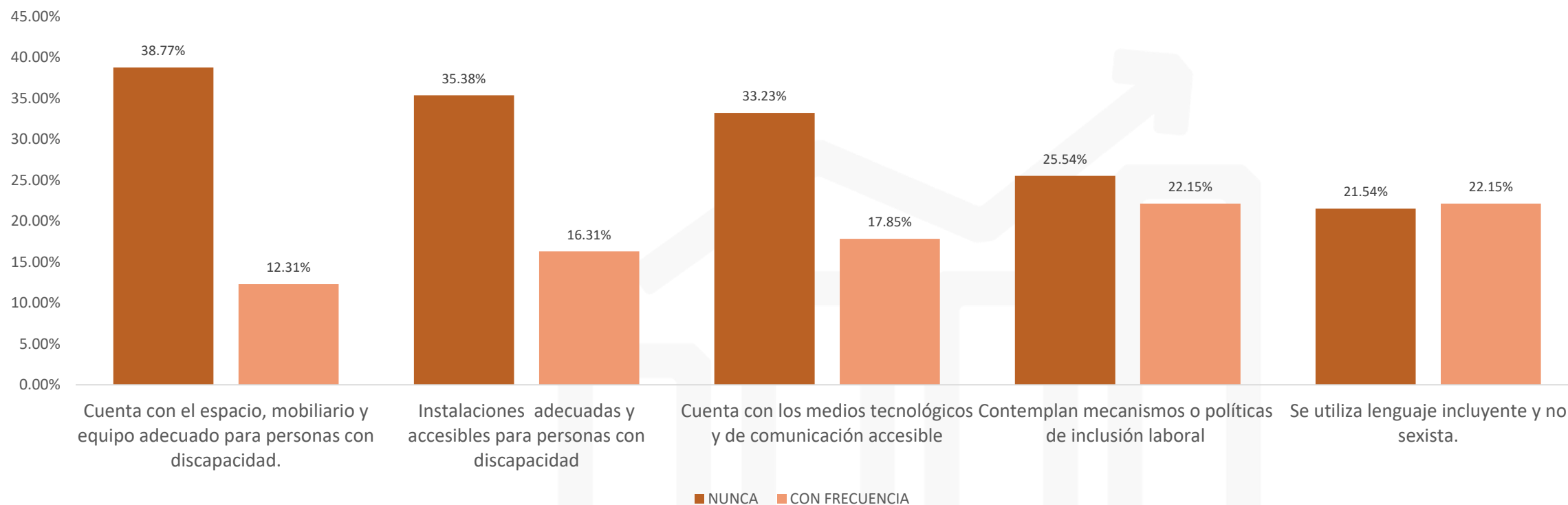
Las condiciones laborales en su conjunto se encuentran relacionadas directamente con el desempeño de los trabajadores, puesto que pueden causar un impacto negativo o positivo, es por ello la importancia de propiciar un entorno de trabajo favorable, como se puede observar en la tabla, la mayor parte de los empleados consideran que en su centro de trabajo no existen las condiciones favorables para personas con discapacidad puedan moverse y desempeñar sus actividades de manera óptima.

9

# Respeto a la diversidad

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
51	En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales	14	4.31	50	15.38	62	19.08	199	61.23	2.37
52	En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.	251	77.23	61	18.77	9	2.77	4	1.23	2.72
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 6      CALIFICACIÓN: 84.8</b>									Puntaje total obtenido	<b>5.1</b>

Se obtuvo una calificación de 84.8 para el valor total de los 6 reactivos, destacando que el personal nunca ha sido testigo de actos de discriminación hacia mujeres u hombres por su apariencia, su edad, discapacidad u otras características físicas; el 61.2% considera que siempre existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales; estos resultados reflejan comportamientos de respeto a la diversidad.



En las diferentes Unidades Administrativas el 38.8% de las personas encuestadas dijo que no se cuentan con los espacios, mobiliario y equipo adecuados para personas con discapacidad y el 35.4% considera que las instalaciones de su centro de trabajo no son adecuadas ni accesibles (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).

Dentro de los centros de trabajo, 25.5% del personal, considera que nunca se observan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH entre otras.



# 10

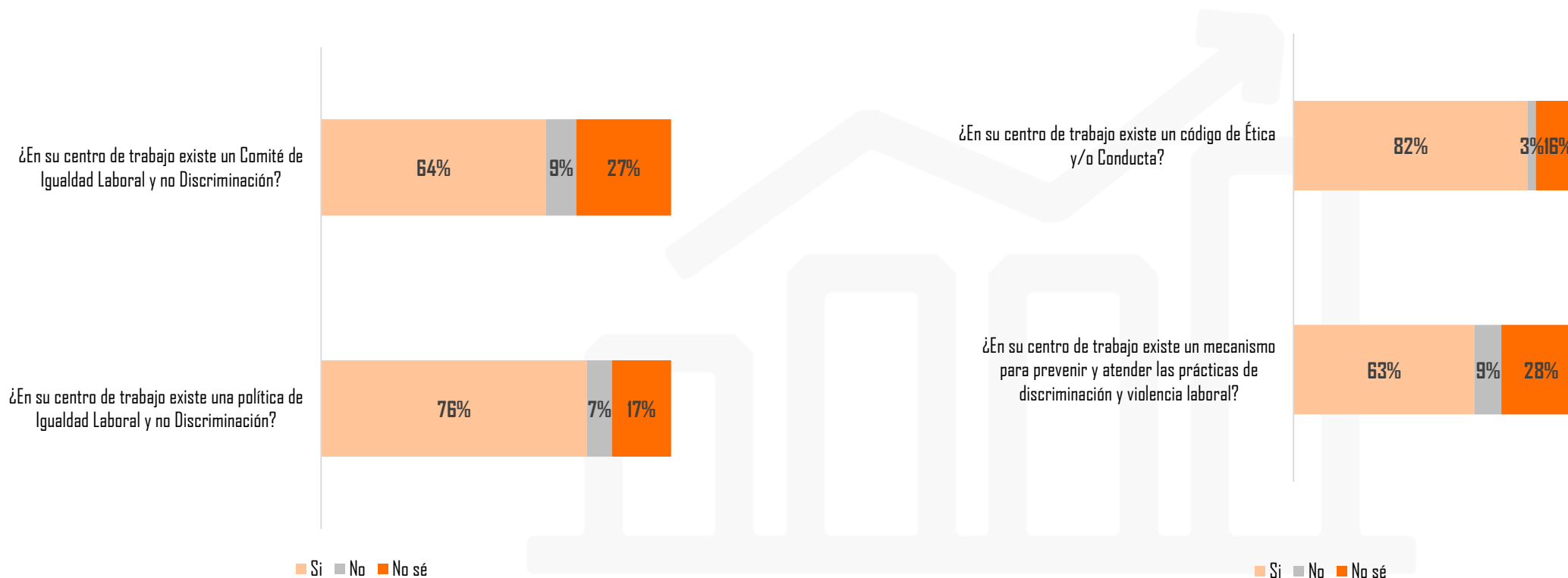
## **Condiciones generales de trabajo**

Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo
53	En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.	72	22.15	74	22.77	66	20.31	113	34.77	1.67
54	En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación	16	4.92	71	21.85	81	24.92	157	48.31	2.16
55	En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.	24	7.38	104	32.00	102	31.38	95	29.23	1.82
56	En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.	36	11.08	69	21.23	73	22.46	147	45.23	2.01
<b>VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12</b>									Puntaje total obtenido	<b>7.7</b>
<b>CALIFICACIÓN: 63.8</b>										

Se obtuvo una calificación de 63.8 para el valor total de los 12 reactivos los cuales reflejaron por medio de los resultados el respeto hacia los derechos de las y los empleados, en donde el 34.7% identifican que siempre se proporcionan las prestaciones de ley; el 45.2% consideran que se recibe un salario por igual sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales; y el 32% coincidió en que algunas veces los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación no son los más eficaces.

# Resultados por Comités

# Conocimiento sobre el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación

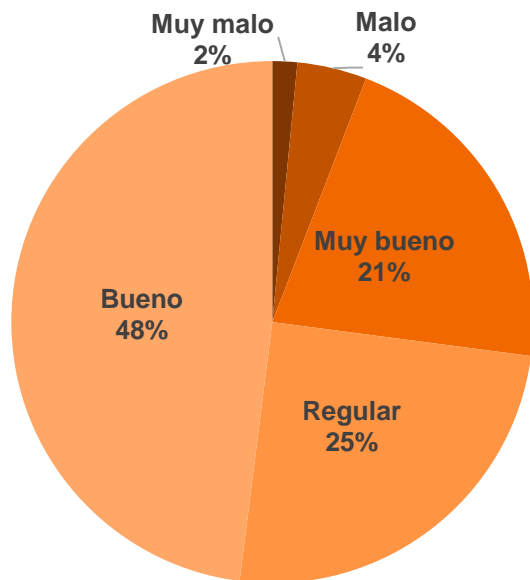


El 64% de los empleados conocer que Si existe un Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación, así como el 76% sabe de la existencia de una política que es el instrumento que promueve la igualdad de oportunidades laborales sin discriminación.

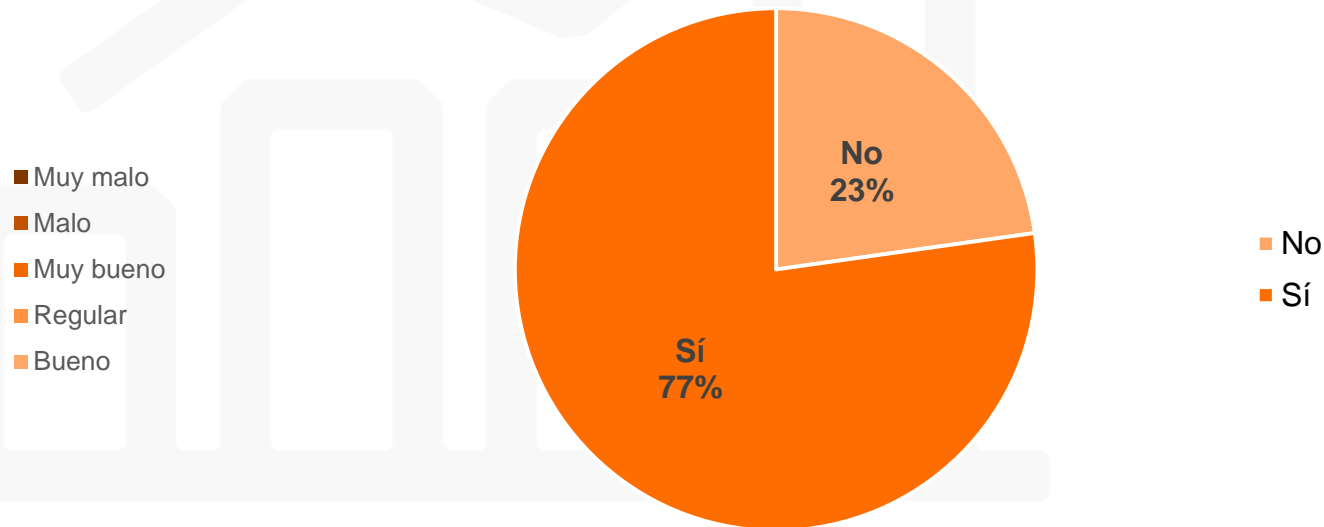
El 82% de los empleados, los cuales reflejan la mayor parte conocen que existe un código de Ética y/o Conducta en su centro de trabajo, y únicamente el 3% desconoce del tema, así como el 63% saben que hay un mecanismo por medio del cual se puede tanto prevenir y atender las prácticas de discriminación y violencia.

# Conocimiento sobre el Comité de Igualdad Laboral y no Discriminación

En su centro de trabajo, ¿cómo considera su Ambiente Laboral?

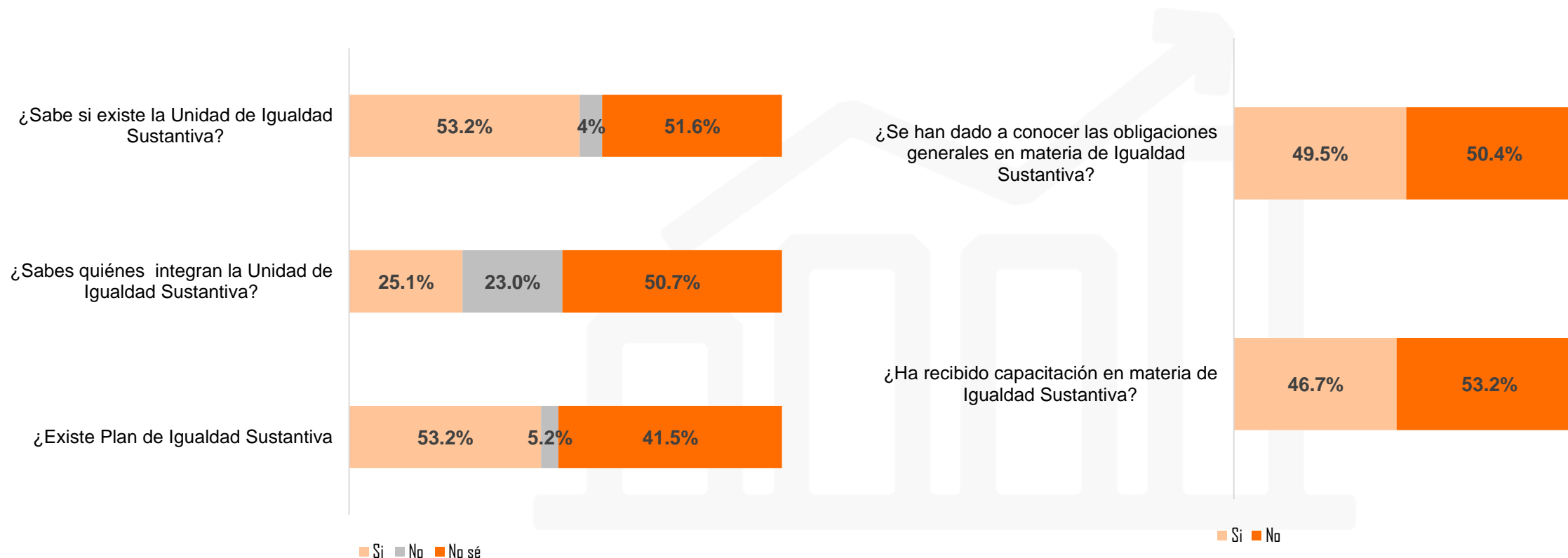


En su centro de trabajo, ¿existe un ambiente de confianza entre los compañeros?



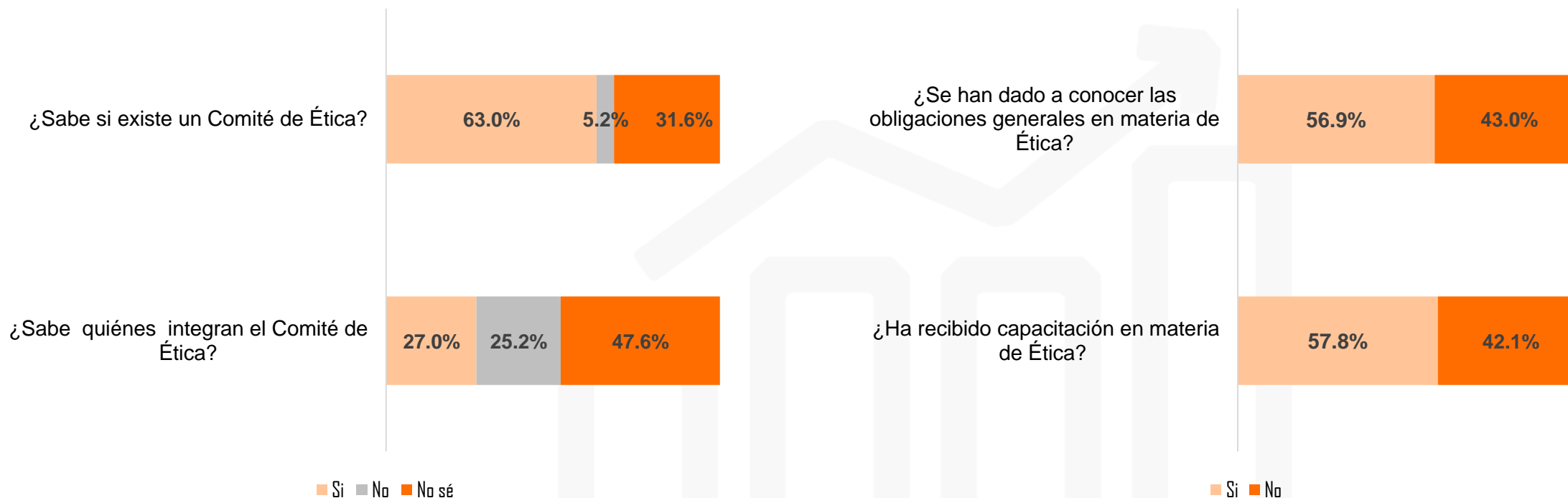
Un entorno laboral óptimo es vital para los empleados, de acuerdo con las respuestas obtenidas el 48% consideran que existe un Buen ambiente laboral en su trabajo, mientras que un 2% que representan únicamente a 5 personas consideran que es muy malo, por otra parte, el 77% consideran que hay un ambiente de compañerismo y confianza.

# Conocimiento sobre la Unidad de Igualdad Sustantiva



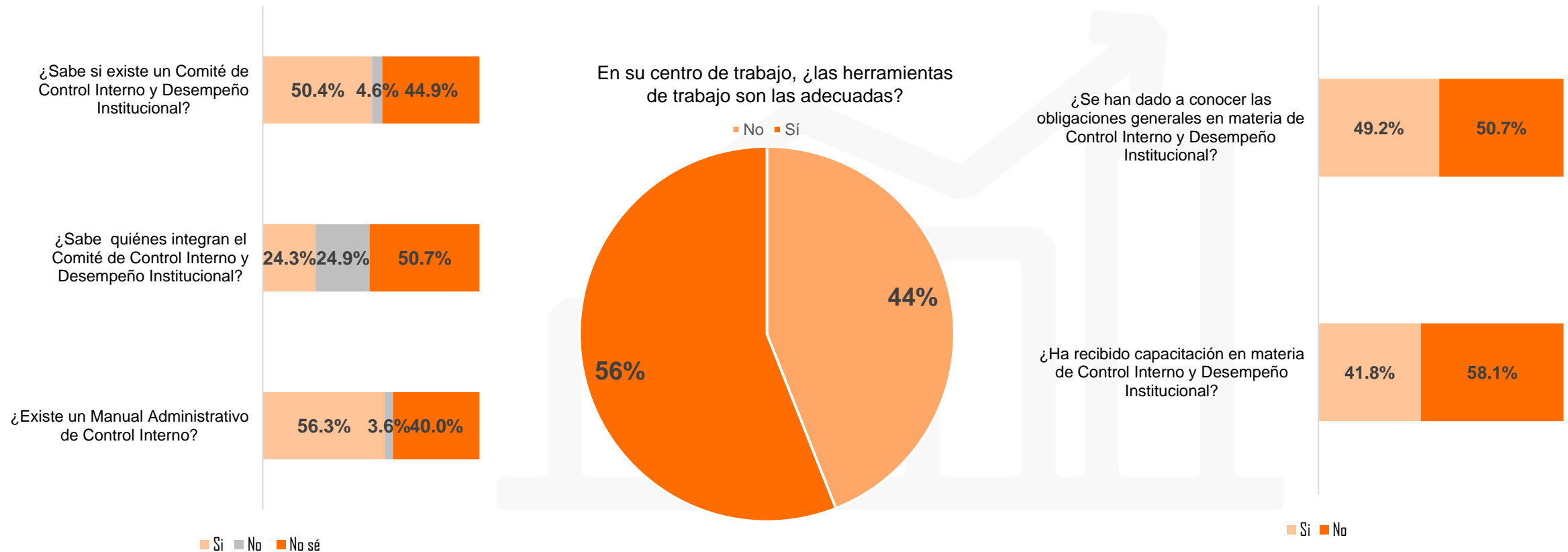
En materia de Igualdad Sustantiva, el 53.2% es decir un poco más de la mitad de los empleados están enterados de que existe una Unidad de Igualdad Sustantiva en su centro de trabajo, sin embargo el 50.7% no conocen por quienes esta integrado; así mismo, el 49.5% conoce las obligaciones generales para su cumplimiento, pero la mayor parte (53.2%) no han recibido capacitaciones en el tema.

# Conocimiento sobre el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses



Los comités de ética en el trabajo permiten facilitar la toma de decisiones y las buenas prácticas, de acuerdo con las respuestas recabadas el 63% del personal de trabajo conocen que existe un Comité de Ética encargado de velar por el cumplimiento de lo antes mencionado, así como el 56.9% conocer cuales son las obligaciones generales en materia de ética, y el 57.8% es decir más de la mitad han recibido capacitaciones en la materia. Lo cual es fundamental para el buen funcionamiento de la dependencia.

# Conocimiento sobre el Comité de Control Interno y Desarrollo Institucional

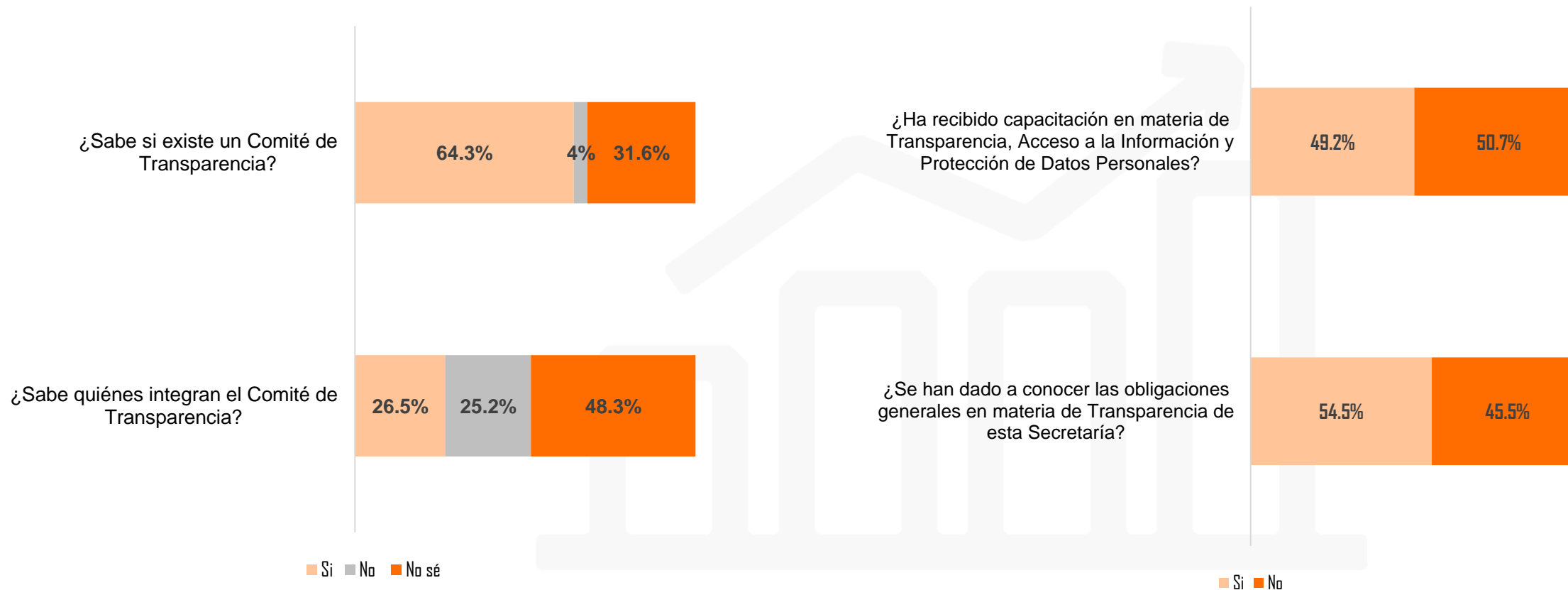


En la Dependencia el 50.4% conocen que existe un Comité de Control Interno y Desempeño Institucional, el cual 164 de las 325 personas encuestadas no saben quienes lo integran; el 49.2% conocen cuales son las obligaciones generales en materia y el 41.8% han recibido capacitación en el tema.

Lo principal para poder trabajar de mejor manera es contar con las herramientas necesarias para poder llevar a cabo las actividades, en la dependencia el 56% de los empleados consideran que si cuentan con las herramientas adecuadas, y 143 de los 325 empleados consideran que no cuentan con ellas.



# Conocimiento sobre el Comité de Transparencia



Por medio de la encuesta, se identificó que 64.3% de los empleados conocen sobre el Comité de Transparencia, sin embargo el 48.3% no sabe quienes lo integran, y el 49.2% han recibido por parte de la dependencia capacitaciones en el tema.