


Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación 2024

Gal

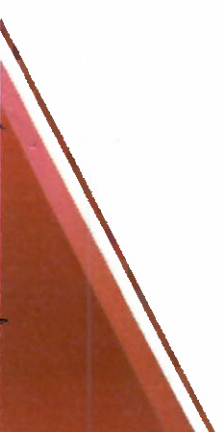
En y 



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



De conformidad con el Plan de Trabajo del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación; el Plan Institucional de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Planeación y Finanzas del Estado de Puebla; y del Programa de Trabajo de Control Interno de esta Dependencia; se aplicó el **Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación del 02 al 11 de octubre de 2024** 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.



Cid

2

for



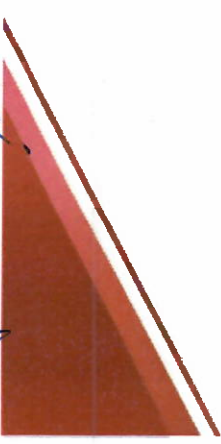
Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



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 Mexicana NMX-R-025-SCFI** en materia de igualdad laboral y no discriminación, y está dividido en 10 bloques de aplicación descritos a continuación:

1. Identificación;
2. Reclutamiento y selección de personal;
3. Formación y capacitación;
4. Permanencia y ascenso;
5. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal;
6. Clima laboral libre de violencia;
7. Acoso y Hostigamiento;
8. Accesibilidad;
9. Respeto a la diversidad y
10. Condiciones generales de trabajo.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left of the page.



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



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
α_2 =	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 mil 617 respuestas, siendo 56% mujeres y 44% hombres.

ENCUESTA

PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN 2024

¡Nos interesa conocer tu opinión!

02 AL 11 DE OCTUBRE

<https://forms.gle/wYZheuztlb3EJTUm9>

¡Tus respuestas son totalmente confidenciales!

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

Handwritten signature and initials.

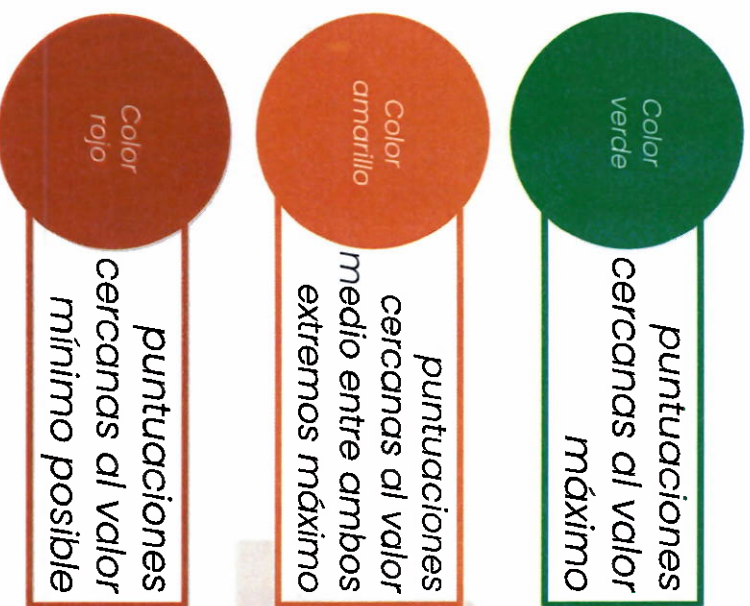


Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Presentación de Resultados

Se utiliza una semaforización:



Los resultados se presentan en gráficos, esquemas y cuadros por pregunta de aplicación; haciendo la distinción en los 10 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Puntaje General

Apartado de Referencia	Puntaje Máximo	Puntaje Obtenido	Calificación	Variación
				anual 2023-2024
1. Reclutamiento y selección	12	10.79	89.92	0.09
2. Formación y capacitación	12	7.44	62.00	6.25
3. Permanencia y Ascenso	18	12.41	68.96	4.35
4. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar, personal	27	17.63	65.29	4.73
5. Clima laboral libre de violencia	42	32.62	77.66	57.89
6. Acoso y Hostigamiento	24	20.26	84.42	2.34
7. Accesibilidad	15	7.14	47.57	5.04
8. Respeto a la diversidad	6	5.24	87.33	2.67
9. Condiciones generales de trabajo	12	8.30	69.15	5.24
TOTAL	168	121.82	72.51	17.41

Se obtuvo un puntaje total de 121.99 de los 168 puntos máximos que se pueden obtener, lo que representa una calificación de 72.61, considerando que existe una variación de 17.50 puntos menos con respecto al año 2023; esto se traduce en que el apartado de Accesibilidad se tuvo una calificación 47.57, lo que indica áreas de oportunidad sobre las instalaciones, el equipo mobiliario, así como la inclusión de las personas con alguna vulnerabilidad. También se obtuvieron puntajes mayores en apartados de reclutamiento y selección, respeto a la diversidad y acoso y hostigamiento; lo que representa mejores esquemas de igualdad, equidad y no discriminación.



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Recomendaciones Generales

El Cuestionario de Percepción de Cima Laboral y No Discriminación permite que la organización conozca la percepción de las personas 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 una Detección de Necesidades de Capacitación con perspectiva de género y prospectiva profesional a fin de ofrecer planes de carrera acordes a las nuevas necesidades de la Administración por área de especialización. 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, además de fortalecer los esquemas de armonización de la vida familiar y laboral. Las licencias de maternidad y paternidad, las salas de lactancia, las guarderías y las estancias de día son

estrategias de conciliación que deben ser fomentadas y fortalecidas a fin de apoyar el desarrollo de los núcleos sociales. Además continuar aplicando planes de corresponsabilidad permite hacer partícipes a toda la familia con redes o vínculos que se tengan dentro de la organización.

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.

Accesibilidad en el centro de trabajo

Mejorar los espacios de inclusión y convivencia en el centro de trabajo que incluya también la comunicación, permite ofrecer otros servicios y ampliar la oferta para poblaciones vulnerables

Prevención del acoso y hostigamiento laboral

Reforzar los mecanismos de atención de quejas y denuncias, además de propiciar desde niveles jerárquicos actividades de integración entre grupos de trabajo, para generar un sentido de pertenencia a la organización.



Handwritten signatures and initials in blue ink.

Resultados por Sección

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



1 Identificación

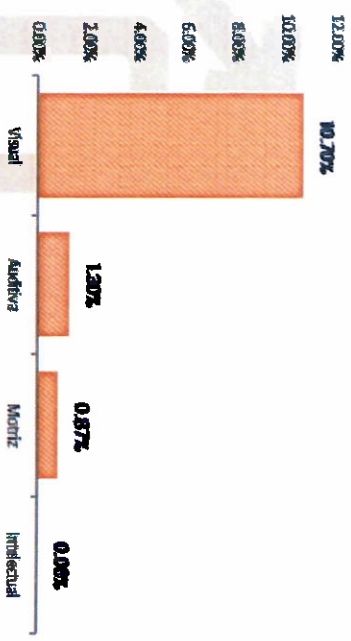
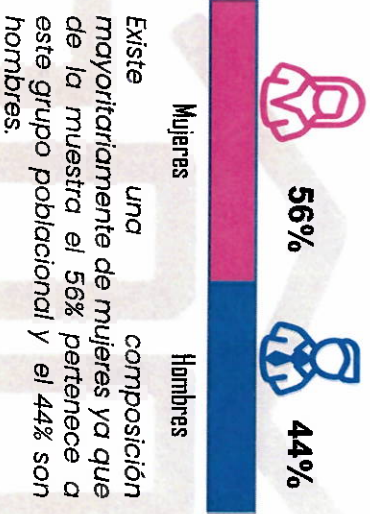
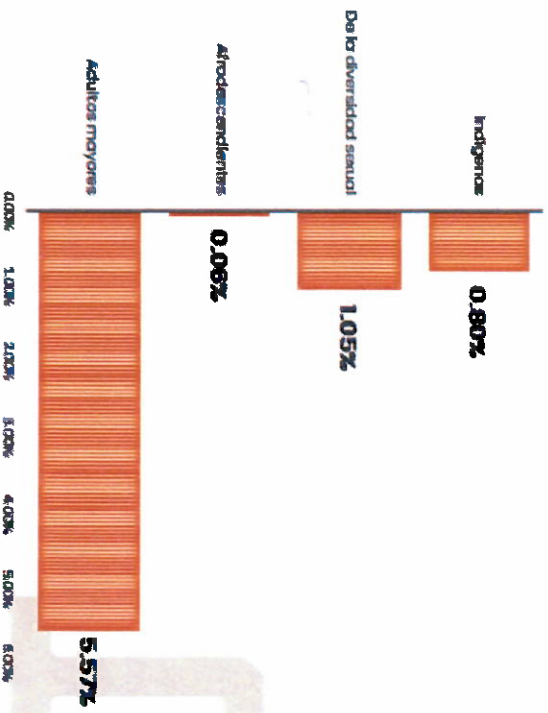
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.



Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación



Personas que pertenecen a algún sector de la población vulnerable



Del total de las encuestas, el 87.07% considera que no cuenta con alguna discapacidad. En cambio, el 10.70% considera que tiene discapacidad visual de igual modo, el 1.30% tiene una discapacidad auditiva. El 0.93% restante sufre de discapacidad motriz e intelectual.

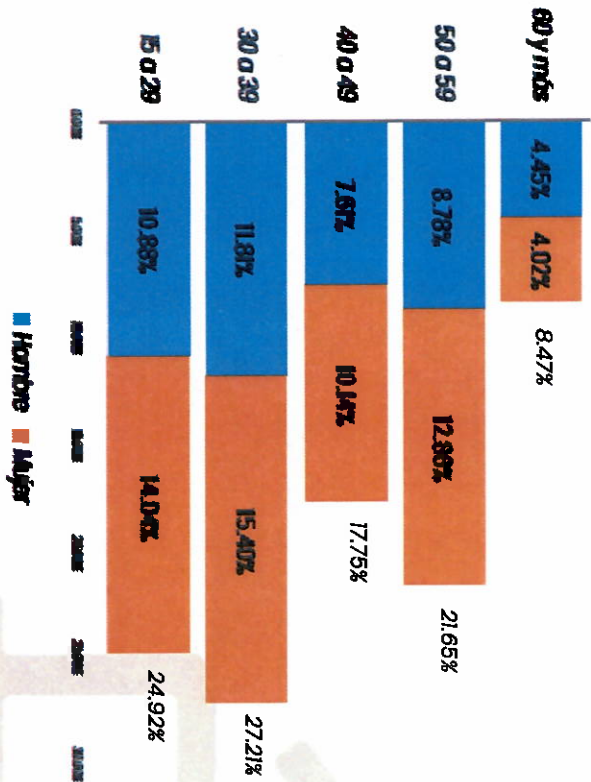
Personas que se reconocen con alguna discapacidad

[Handwritten signature and initials]



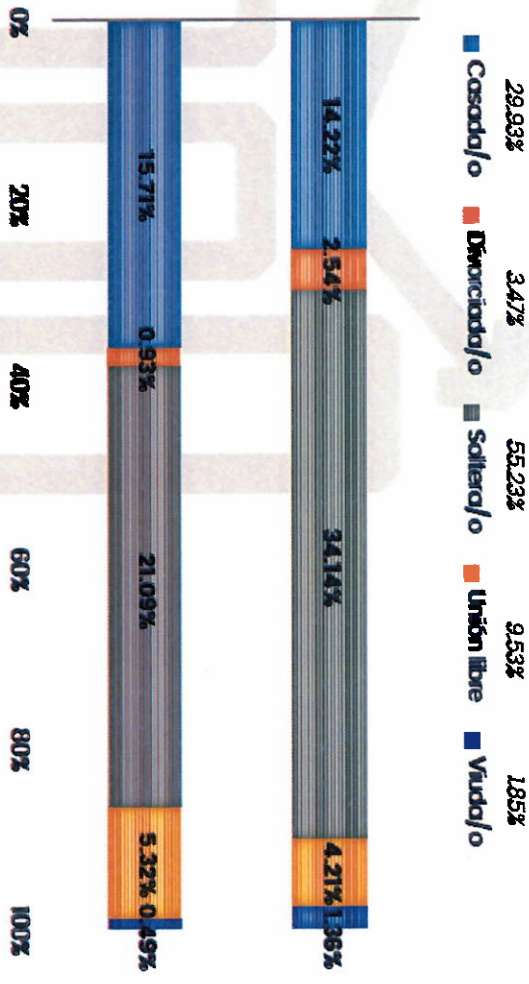
Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación

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 27.21%, seguido de 15 a 29, que representan el 24.92%, con presencia mayoritaria de mujeres. La población con menor porcentaje son 60 y más con el 8.47% teniendo una composición mayoritaria de hombres.

Situación Conyugal



Del total de personas que respondieron la encuesta, el 55.23% se encuentra soltera o soltero, seguido del 29.93% que es casado o casado; el 185% del personal tiene como situación conyugal viudo o viuda, donde en su mayoría son mujeres.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the word 'Ciel'.



2 Reclutamiento y selección de personal

Gad

for
Gad
for
for



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Reactivo	Preguntas	SI	%	NO	%	Valor por Reactivo
1	Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales	27	1.67	1590	98.33	2.95
2	En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes	436	26.96	1181	73.04	2.19
3	En el momento de su contratación, su edad fue determinante	136	8.41	1481	91.59	2.75
4	Para su contratación fue determinante su apariencia física	77	4.76	1540	95.24	2.86
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12		CALIFICACIÓN: 90.0		Puntaje total obtenido		10.74

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 26.96% 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.



Gst

En y d



3 Formación y capacitación

Cat

El
fin y el
e

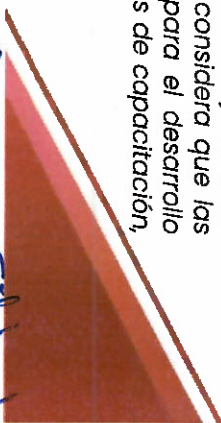


Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



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	806	49.85	578	35.75	150	9.28	83	5.13	2.30	
6	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación	72	4.45	433	26.78	305	18.86	807	49.91	2.14	
7	En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no Discriminación	113	6.99	530	32.78	490	30.30	484	29.93	1.83	
8	En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación	334	20.66	724	44.77	321	19.85	238	14.72	1.29	
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12 CALIFICACIÓN: 63.0										Puntaje total obtenido	7.56

Se obtuvo una calificación de **63.0** para este apartado, en donde el **49.91%** del personal considera que tanto hombres como mujeres tiene igualdad de oportunidades para tomar capacitaciones y poder acceder a un mejor puesto; destaca que el **49.91%** considera que las oportunidades nunca han sido recibidas únicamente por unas cuantas personas, lo cual promueve un espacio para el desarrollo profesional igualitario. Sin embargo, se observa que de los puntajes más bajos son sobre la participación en programas de capacitación, lo que denota un bajo interés por parte del personal o poca difusión de los programas que aplican a la Dependencia.



Ged

fin



4 Permanencia y ascenso

Cid

El
do y



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



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	704	43.54	600	37.11	189	11.69	124	7.67	217	
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	1533	94.81	75	4.64	5	0.31	4	0.25	2.94	
11	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa	234	14.47	599	37.04	337	20.84	447	27.64	162	
12	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión	73	4.51	409	25.29	392	24.24	743	45.95	212	
13	En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal	117	7.24	333	20.59	437	27.03	730	45.15	210	
14	En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño	166	10.27	424	26.22	420	25.97	607	37.54	1.91	
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 18 CALIFICACIÓN: 71.4										Puntaje total obtenido	12.85

La calificación obtenida fue de 71.4, cabe mencionar que el 94.81% 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 43.54% aseguran que en su centro de trabajo todos tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

Cdt.



5 Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

El
Cód
en y

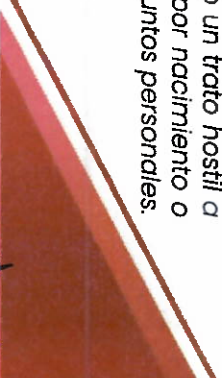


Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



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	35	2.16	330	20.41	377	23.31	875	54.11	2.29
16	En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil	1367	84.54	156	9.65	45	2.78	49	3.03	2.76
17	En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil	1196	73.96	299	18.49	71	4.39	51	3.15	2.63
18	En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o	107	6.62	249	15.40	248	15.34	1013	62.65	2.34
19	En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días	535	33.09	394	24.37	211	13.05	477	29.50	1.39

En cuanto al ambiente laboral y las facilidades ofrecidas a los empleados, el **84.54%** destacaron que nunca se le ha dado un trato hostil a las embarazadas; y el **54.11%** 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 atravesase de una mejor manera asuntos personales.



Ced

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'e' and 'Ced'.



Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Reactivo	Preguntas	NUNCA	%	ALGUNAS VECES	%	CON FRECUENCIA	%	SIEMPRE	%	Valor por Reactivo	
20	En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijos e hijos, personas enfermas o personas adultas	95	5.88	532	32.90	349	21.58	641	39.64	1.95	
21	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías,	1068	66.05	341	21.09	105	6.49	103	6.37	0.53	
22	En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo	558	34.51	547	33.83	244	15.09	268	16.57	1.86	
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	179	11.07	386	23.87	272	16.82	780	48.24	2.00	
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 27 CALIFICACIÓN: 65.9										Puntaje total obtenido	17.76

En seguimiento, el **48.24%** 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 **66.05%** del personal nunca han recibido beneficios o conocen acerca de convenios con prestadores de servicios que puedan beneficiarlos en sentido personal (a través de cuidados de terceros o apoyos) y en sentido profesional.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]