

Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación 2024



Secretaría de
Planeación y Finanzas



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.*

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.*

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

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

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	

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.

En total se tenían que aplicar 284 encuestas.
Se obtuvieron un total de mil 617 respuestas, siendo 56% mujeres y 44% hombres.

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.

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.

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.

Resultados por Sección



Secretaría de
Planeación y Finanzas

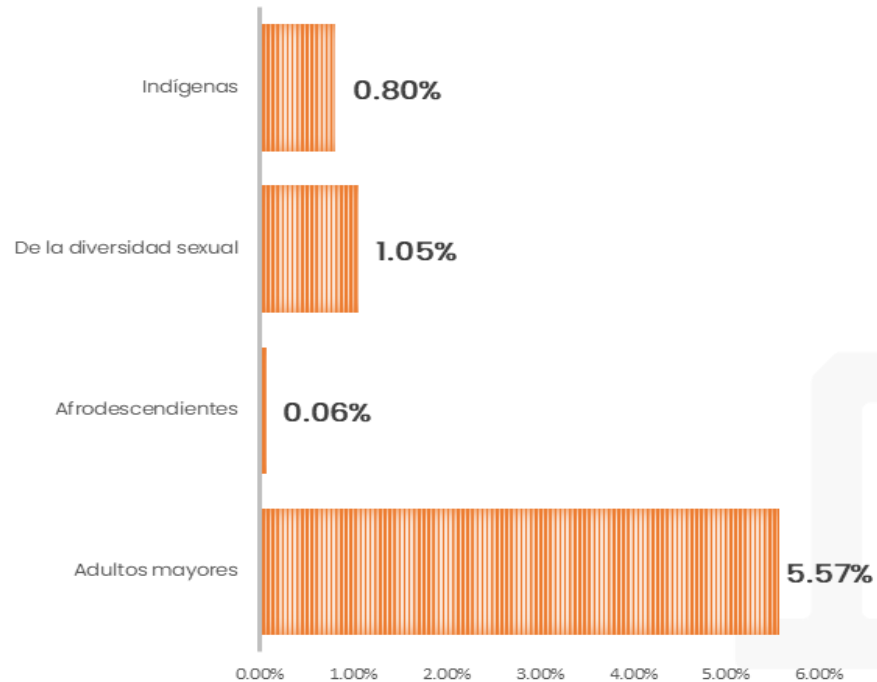


Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación

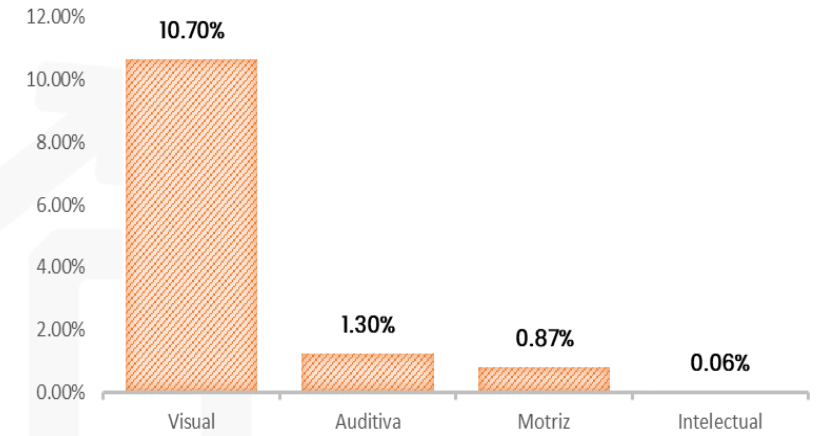
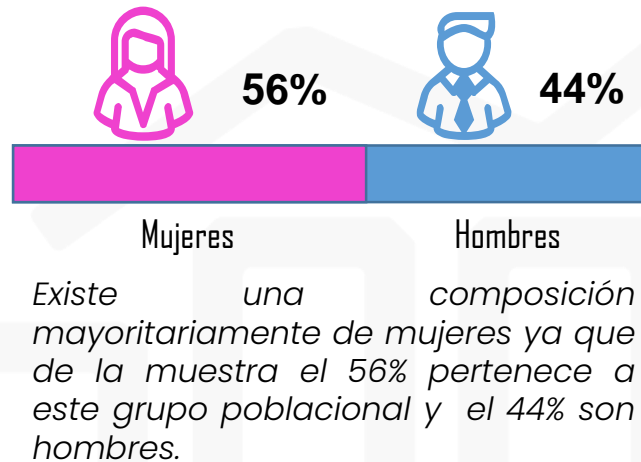


1 *Identificación*

Personas que pertenecen a algún sector de la población vulnerable



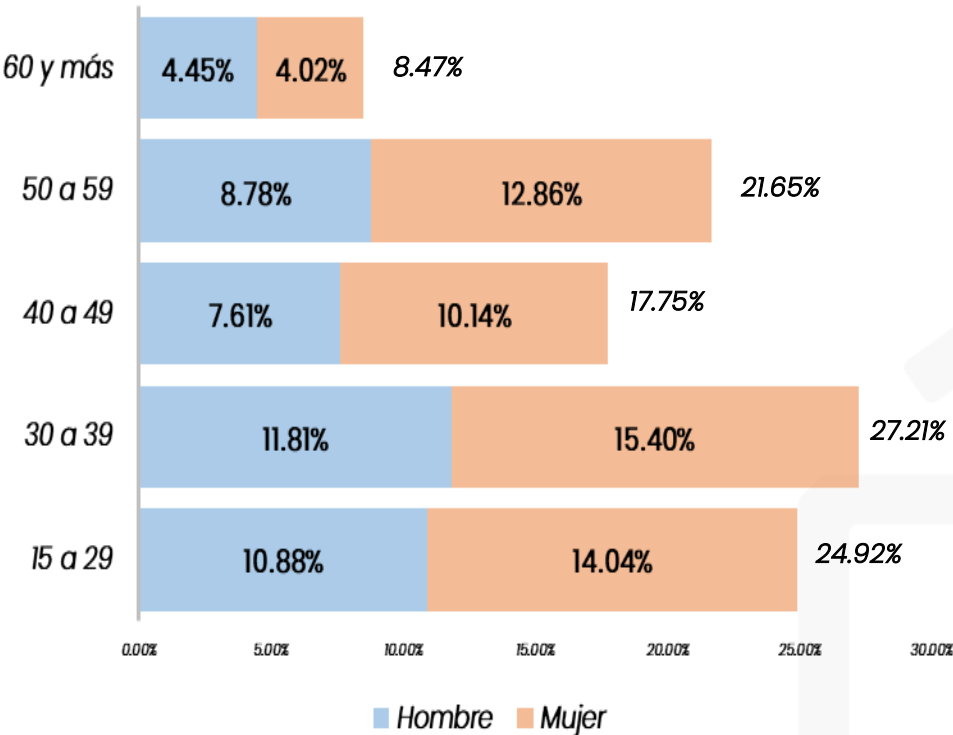
De total de las encuestas, el 7.48% de la población se considera dentro de algún grupo vulnerable; el 5.57% considera que pertenece al sector de adultos mayores; el 1.05% son pertenecen a la diversidad sexual; el 0.80% pertenecen al sector indígena; el 0.06% son afrodescendientes y el 92.52% no pertenece a ningún sector.



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.

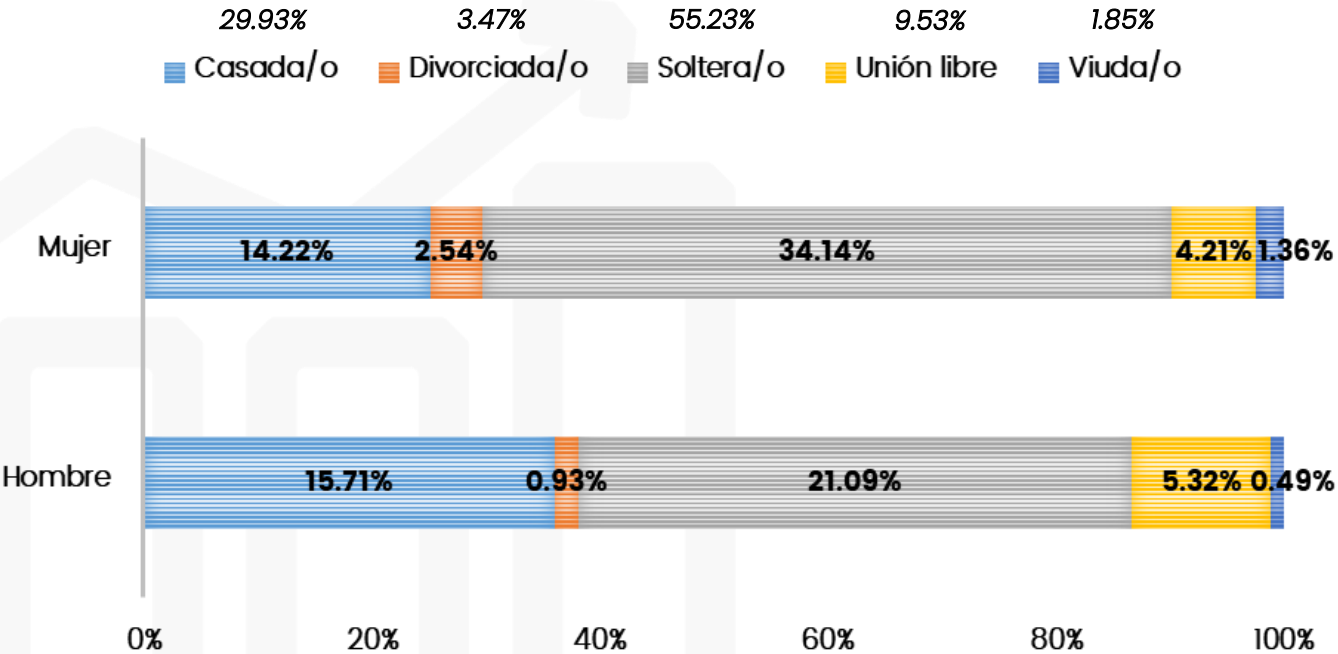
Personas que se reconocen con alguna discapacidad

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 casada o casado; el 1.85% del personal tiene como situación conyugal viudo o viuda, donde en su mayoría son mujeres.

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	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.

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	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.

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	704	43.54	600	37.11	189	11.69	124	7.67	2.17
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	1.62
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	2.12
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	2.10
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.

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	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 atraviase de una mejor manera asuntos personales.

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 hijas 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 jefa(e) 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.

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	18	1.11	204	12.62	300	18.55	1095	67.72	2.53
25	En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios	910	56.28	451	27.89	143	8.84	113	6.99	2.33
26	En su centro de trabajo, todas las personas que laboran, obtienen un trato digno y decente	13	0.80	235	14.53	338	20.90	1031	63.76	2.48
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	124	7.67	353	21.83	397	24.55	743	45.95	2.09
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	1035	64.01	440	27.21	103	6.37	39	2.41	2.53
29	En su centro de trabajo, hay personas que sufren un trato inferior o de burla debido a sus características personales	1241	76.75	301	18.61	55	3.40	20	1.24	2.71
30	En su centro de trabajo, las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.	711	43.97	518	32.03	212	13.11	176	10.88	2.09

En cuanto al trato digno, el **67.72%** del personal sienten ser tratados con respeto, es decir más de la mitad se desenvuelven en un buen ambiente laboral, el **45.95%** se sienten valorados por el trabajo que realizan; y del total de las respuestas el **76.75%** confirman que nunca han existido actos de abuso en contra de personas por sus características personales.

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	51	3.15	323	19.98	356	22.02	887	54.85	2.29
32	En su centro de trabajo, se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.	1275	78.85	271	16.76	42	2.60	29	1.79	2.73
33	En su centro de trabajo, ¿hay campañas internas de difusión para la promoción de la igualdad laboral y no discriminación?	121	7.48	370	22.88	466	28.82	660	40.82	2.03
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.	1058	65.43	411	25.42	97	6.00	51	3.15	2.53
35	En su centro de trabajo, las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa	19	1.18	327	20.22	522	32.28	749	46.32	2.24
36	En su centro de trabajo, las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo	128	7.92	442	27.33	492	30.43	555	34.32	1.91
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?	147	9.09	401	24.80	432	26.72	637	39.39	1.96
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 42 CALIFICACIÓN: 77.9									Puntaje total obtenido	32.44

Es importante destacar que el **78.85%** afirmo que nunca se dan tratos inferiores o de discriminación hacia compañeros por el nivel de sueldo que reciben; del mismo modo, el **65.43%** identifican que nunca se han tomado acciones que menosprecien a los compañeros y compañeras 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	91	5.63	1,526	94.37	2.83
39	En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual	17	1.05	1,600	98.95	2.97
40	En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado	14	0.87	1,603	99.13	2.97
41	En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales	20	1.24	1,597	98.76	2.96
42	En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a	6	0.37	1,611	99.63	2.99
43	En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo	91	5.63	1,526	94.37	2.83
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	432	26.72	1,185	73.28	0.80
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	1,004	62.09	613	37.91	1.86
PUNTAJE TOTAL DE LOS REACTIVOS : 24 CALIFICACIÓN: 84.25					Puntaje total obtenido	20.2

En relación a conductas inadecuadas que propician la violencia e inequidad de género, el **99.63%** de los empleados afirman no haber recibido amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proposiciones o peticiones que inciten a establecer una relación sexual; y el **62.09%** 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.	388	24.00	551	34.08	297	18.37	381	23.56	1.41
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).	336	20.78	543	33.58	322	19.91	416	25.73	1.51
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.	351	21.71	580	35.87	327	20.22	359	22.20	1.43
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.	314	19.42	478	29.56	392	24.24	433	26.78	1.58
50	En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.	266	16.45	316	19.54	409	25.29	626	38.71	1.86
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 15 CALIFICACIÓN: 52.0									Puntaje total obtenido	7.8

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	46	2.84	165	10.20	353	21.83	1,053	65.12	2.49
52	En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.	1,290	79.78	264	16.33	45	2.78	18	1.11	2.75
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 6 CALIFICACIÓN: 84.8									Puntaje total obtenido	5.2

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 **65.12%** considera que siempre existe un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales; estos resultados reflejan comportamientos positivos de respeto a la diversidad.

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.	188	11.63	358	22.14	289	17.87	782	48.36	2.03
54	En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación	34	2.10	245	15.15	392	24.24	946	58.50	2.39
55	En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.	63	3.90	431	26.65	547	33.83	576	35.62	2.01
56	En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.	125	7.73	321	19.85	358	22.14	813	50.28	2.15
VALOR TOTAL DE LOS REACTIVOS : 12 CALIFICACIÓN: 71.66									Puntaje total obtenido	8.6

Se obtuvo una calificación de **71.66** 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 **48.36%** identifican que siempre se proporcionan las prestaciones de ley; el **50.28%** consideran que se recibe un salario por igual sin importar sexo, apariencia, edad y otras características personales; y el **26.65%** coincidió en que algunas veces los mecanismos utilizados para asegurad la igualdad y no discriminación no son los más eficaces.

Resultados de Percepción sobre Comités



Secretaría de
Planeación y Finanzas

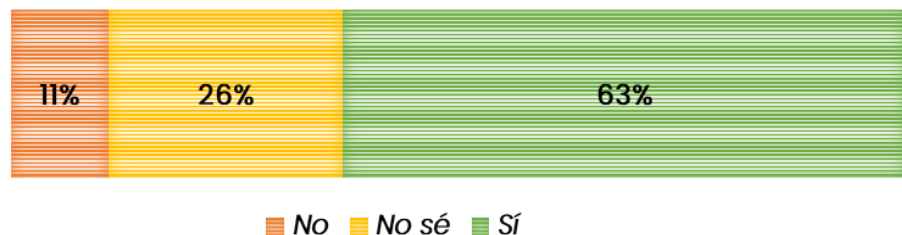


Comité de Igualdad Laboral
y No Discriminación



Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación

En su centro de trabajo, ¿**existe** un **Comité** de Igualdad Laboral y no Discriminación?



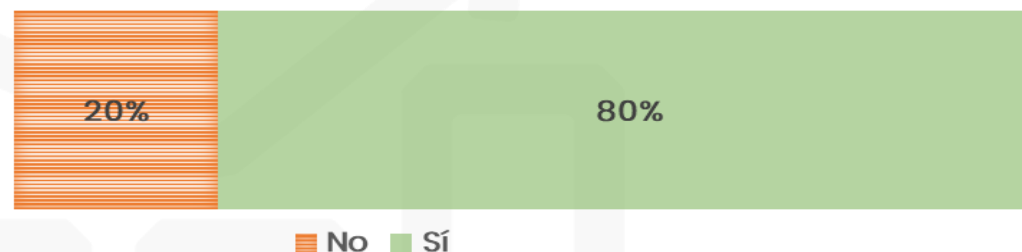
En su centro de trabajo, ¿**se han dado a conocer** las obligaciones generales en materia de Igualdad Sustantiva?



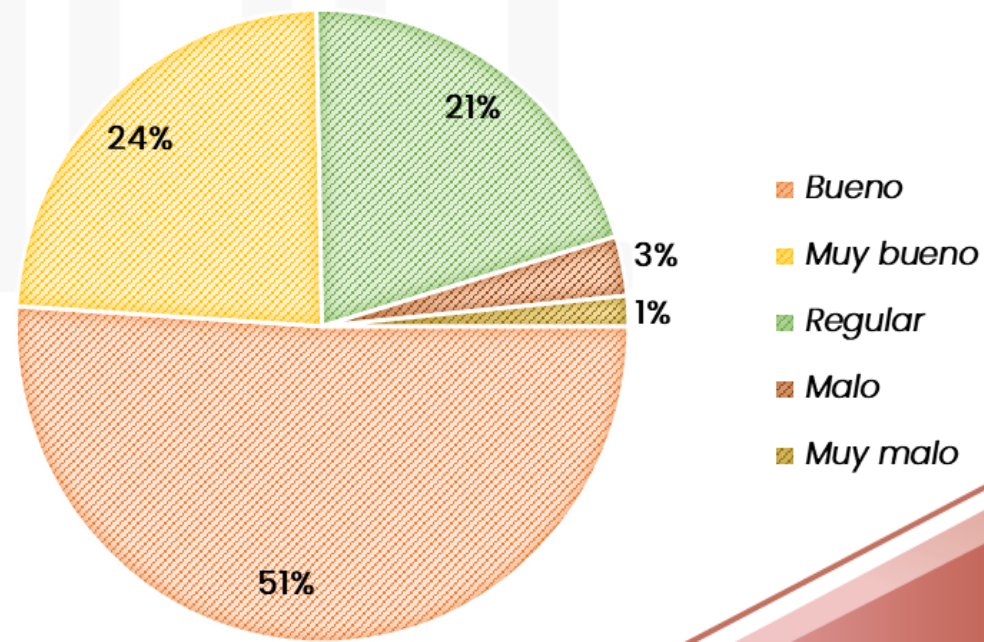
En su centro de trabajo, ¿**ha recibido capacitación** en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación?



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



En su centro de trabajo, ¿**cómo considera** su ambiente laboral?



Igualdad Sustantiva

¿Sabe si existe la Unidad de Igualdad Sustantiva?



¿Sabe quiénes integran la Unidad de Igualdad Sustantiva?

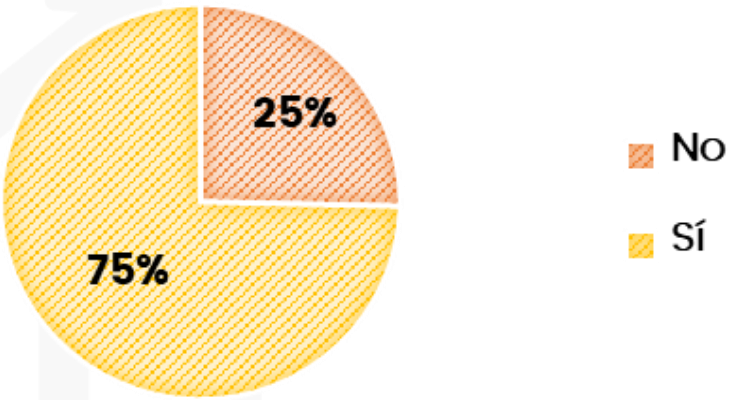


¿Existe Plan Institucional de Igualdad Sustantiva?

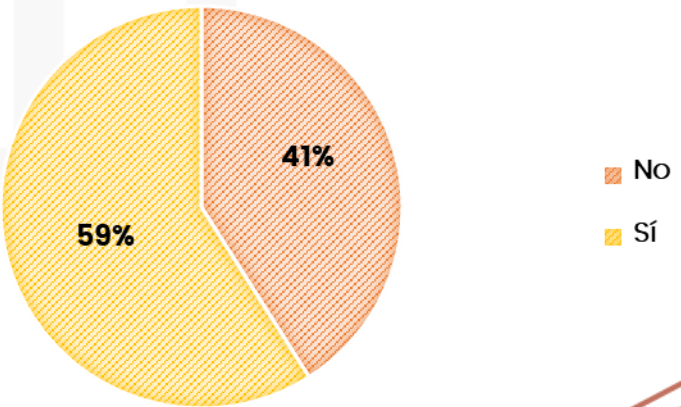


No No sé Sí

¿Se han dado a conocer las obligaciones generales en materia de Igualdad Laboral y no Discriminación?



¿Ha recibido capacitación en materia de Igualdad Sustantiva?



Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses

¿Sabe si existe un Comité de Ética?



¿Sabe quiénes integran el Comité de Ética?



No No sé Sí

¿Ha recibido capacitación en materia de Ética?



No Sí

¿Se han dado a conocer las obligaciones generales en materia de Ética?



No Sí

Comité de Control Interno y Desempeño Institucional

¿Sabe si existe un Comité de Ética?



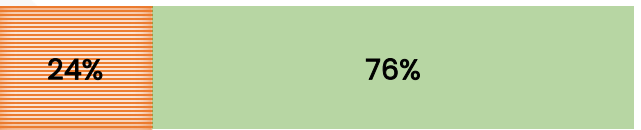
¿Sabe quienes integran el de Comité de Control Interno y Desempeño Institucional?



¿Existe un Manual Administrativo de Control Interno?



¿Se han dado a conocer las obligaciones generales en materia de Control Interno y Desempeño Institucional?



No Sí

¿Ha recibido capacitación en materia de Control Interno y Desempeño Institucional?



No Sí

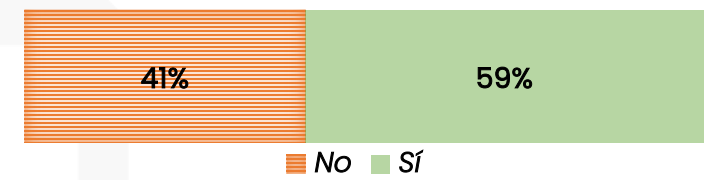
No No sé Sí

Comité de Transparencia

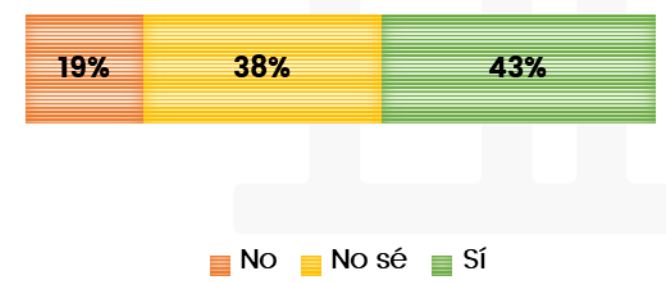
¿Sabe si existe un Comité de Transparencia?



¿Ha recibido capacitación en materia de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales?



¿Sabe quiénes integran el Comité de Transparencia?



¿Se han dado a conocer las obligaciones generales en materia de Transparencia de esta Secretaría?

