

INFORME DE RESULTADOS CLIMA LABORAL 2023

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN

METODOLOGÍA

La Secretaría de Administración a través de la Dirección de Administración, llevó a cabo “**Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y no Discriminación**” cuya aplicación fue realizada durante los días 7 y 8 de noviembre de 2023, así mismo; dicha evaluación ayudará a contar con los elementos para precisar la ruta institucional adecuada en materia de clima laboral así como en materia de igualdad y no discriminación.

Como resultado de dichos esfuerzos, se realizó el presente **Diagnóstico institucional** con la finalidad de conocer las características de la plantilla, obteniendo indicadores desagregados por sexo, así como la identificación de áreas de oportunidad para la mejora de las condiciones en el entorno laboral de la Secretaría de Administración.

La primera parte del cuestionario incluye datos generales de la plantilla tales como: **sexo, edad, escolaridad, estado civil, régimen de contratación, antigüedad** entre otros, de los cuales se derivaron categorías de datos desagregadas por sexo, de acuerdo con la Guía para Elaboración de Planes de la SIS¹, especificadas en las tablas de datos que se describen más adelante.

De acuerdo con la Norma Mexicana Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Gobierno de México, 2015) el cuestionario se compone de un total de **56 reactivos** estructurados en escala Likert (Nunca, Algunas veces, Con frecuencia y Siempre), cuya distribución por temática se muestra en la Tabla 1.

Por otro lado, se presenta el comparativo de los resultados obtenidos en el instrumento en el año previo y en el 2023, donde se aprecian los cambios al porcentaje obtenido en cada uno de los apartados, los cuales se observan en la Tabla 2.

¹ Fuente: Guía para Elaborar Planes Institucionales de Igualdad Sustantiva en la Administración Pública del Estado de Puebla, Puebla 2021.

Tabla 1. Distribución de reactivos por temática

Temática	No. de reactivos	Porcentaje
Reclutamiento y selección de personal	4	7%
Formación y capacitación	4	7%
Permanencia y ascenso	6	11%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	9	16%
Clima laboral libre de violencia	14	25%
Acoso y Hostigamiento	8	14%
Accesibilidad	5	9%
Respeto a la diversidad	2	4%
Condiciones generales de trabajo	4	7%
TOTAL	56	100%

Tabla 2. Comparativo del porcentaje de cumplimiento obtenido entre los años 2022 y 2023

Apartado de referencia	Porcentaje de cumplimiento 2022	Porcentaje de cumplimiento 2023
Reclutamiento y Selección de personal	91%	91%
Formación y Capacitación	65%	66%
Permanencia y Ascenso	68%	70%
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	68%	69%
Clima Laboral Libre de Violencia	77%	79%
Acoso y Hostigamiento	87%	89%
Accesibilidad	59%	59%
Respeto a la Diversidad	89%	87%
Condiciones Generales de Trabajo	74%	75%
TOTAL	75%	76%

En la Tabla 2, se observa que el porcentaje de cumplimiento del **91%** en el apartado Reclutamiento y selección de personal prevalece, pero se incrementa en uno o dos puntos porcentuales en los demás apartados, excepto en el tema Respeto a la diversidad, en el cual se tuvo un retroceso de dos puntos porcentuales, obteniendo en el año 2023 un **87%** del cumplimiento. Volviendo a la generalidad, se evidencian cambios discretos, pero positivos en el Clima Laboral de la Secretaría de Administración; reflejándose dicho avance en el porcentaje de rendimiento global de un **75% del año 2022** a un **76% en el año 2023**. En otros apartados, se retomarán dichos resultados para describirlos con mayor detalle.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

En este apartado, se describen los datos obtenidos en la primera parte del cuestionario, donde se busca describir a la población que compone a la Secretaría de Administración. Dicho cuestionario fue promovido con el personal de los diferentes niveles jerárquicos de las Unidades Administrativas, obteniendo un **total de 417 respuestas**, es decir, se contó con un **67.80% de participación** de las personas servidoras públicas adscritas del total de la plantilla en el momento del levantamiento de la información. Dicho porcentaje de participación está un 29.27% por encima del 38.53% requerido para que la muestra tenga un nivel de confianza de 1.96 y un margen de error de .05; y, por otro lado, constituye **142.79% de participación mayor al registrado en el año 2022**, tal como se muestra en **la gráfica 1**.

De las y los 417 encuestados, el **47.48%** fueron mujeres, mientras que el **52.51%** fueron hombres. Esta información de la distribución por sexo se observa en la Tabla 3, que procede.

Tabla 3. Distribución general desagregada por sexo 2023				
Mujeres (N)	Porcentaje	Hombres (N)	Porcentaje	Total
198	47.48%	219	52.51%	417

Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

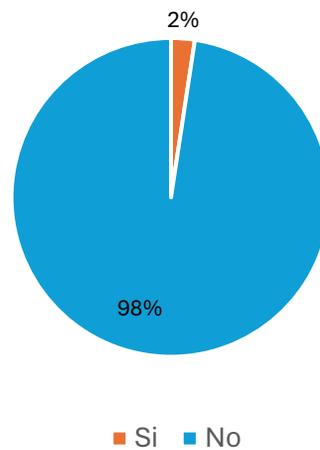


Fuente: Elaboración propia con información del Apéndice Normativo E de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, 2024.

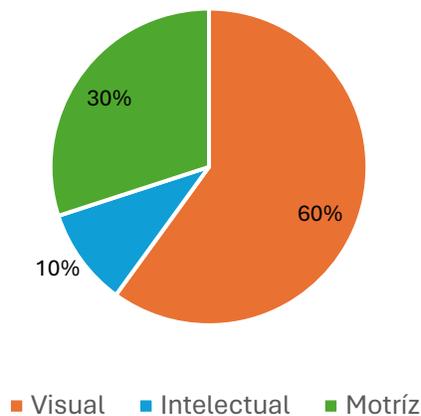
De la muestra, un **2.39%** refirió tener algún tipo de discapacidad; casi un punto porcentual mayor al **1.7%** que lo reportó en 2022. Por lo que se refiere a la auto adscripción dentro de un grupo de la población vulnerable, el **7.19%** de las y los entrevistados se considera parte de

alguno; el **5.03%** se concibe como parte de la población adulta mayor, resultando este el grupo más amplio. Por su parte el **.7%** reporta su adscripción como persona indígena, siendo este dato menor que el **.8%** que se reportó en 2022.

Gráfica 2. Porcentaje del personal que reporta tener un tipo de discapacidad

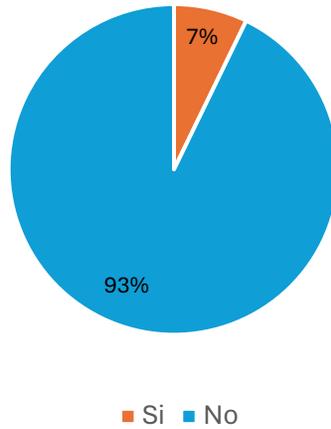


Gráfica 3. Tipo de discapacidad reportada por el personal

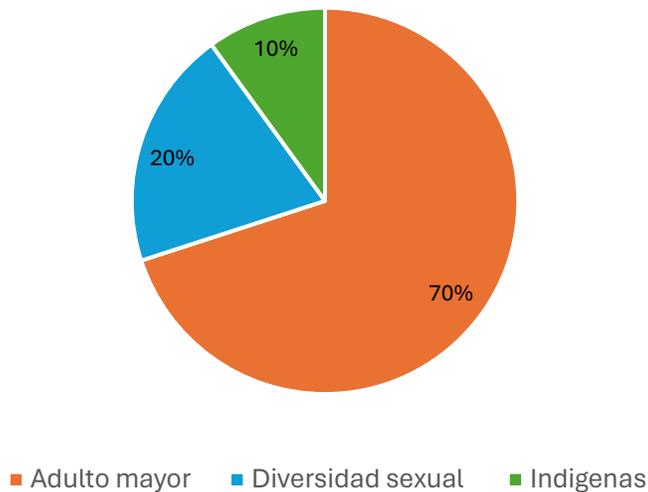


Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

Gráfica 4. Porcentaje del personal que se adscribe en un grupo vulnerable



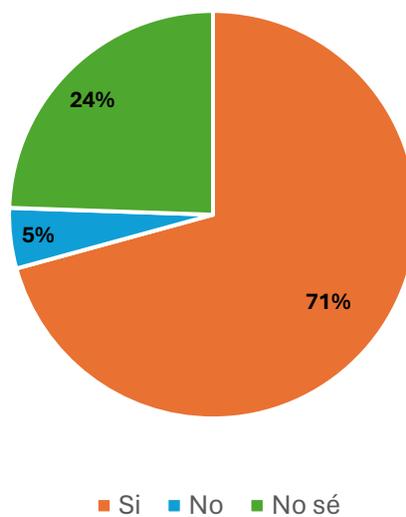
Gráfica 5. Grupos vulnerables en los que se reporta el personal



Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

Respecto a los mecanismos para prevenir, atender y/o sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la Secretaría de Administración y como se ilustra en la gráfica 6, un 29% refirió no saber o no conocer acerca de los mismos, prevaleciendo la cifra con respecto a 2022. En este sentido, el presente Plan continúa considerando líneas de acción orientadas a la promoción de dichos mecanismos institucionales dirigidos a las y los servidores públicos en los diferentes regímenes de contratación de la totalidad de las unidades administrativas que la componen.

Gráfica 6. En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral



Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género,

Durante la aplicación del cuestionario, tal como se precisan en las Tablas 3 (antes referida) y la tabla 4, la Secretaría contó con una participación mayoritaria de los hombres por pocos puntos porcentuales, que son 5.03% respecto de las mujeres; lo contrario al año 2022 donde las mujeres participaron en mayor medida que los hombres adscritos a la organización. Por su parte, el rango etario con mayor acumulación de participación en el año 2023 fue el que se coloca entre los 40 a 49 años, con un porcentaje de 25.41% en diferencia con el año 2022, donde el mayoritario 30.7% fue el del grupo que se coloca entre los 30 y 39 años. El grupo que menos participación tuvo fue el de las y los más jóvenes que correspondió al 19.18%; aunque

éste también experimentó un aumento en comparación con el 17.8% del año 2022; las y los adultos mayores de la organización que se reportaron fue del 10.31%, 4.5% más que el 5.8% del año 2022. La concentración de respuestas por rango etario y desagregado por sexo se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por rango de edad y sexo 2023						
Rango de edad	Mujeres (N)	Porcentaje	Hombres (N)	Porcentaje	Total (N)	Porcentaje
15-29	35	17.67%	44	20.09%	80	19.18%
30-39	41	20.70%	45	20.54%	85	20.38%
40-49	47	23.73%	59	26.94%	106	25.41%
50-59	56	28.28%	47	21.46%	103	24.70%
60 y más	19	9.59%	24	10.95%	43	10.31%
TOTAL	198	47.48%	219	52.51%	417	100%

Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

La información recopilada que atañe al nivel de estudios que ostenta el personal de la Secretaría es **de Licenciatura para hombres y mujeres**; sin embargo, los hombres son los que concentran mayor parte del personal con estudios de maestría o doctorado, que también podrían explicarse si se considera la mayor participación que hubo en el 2023 en comparación con el año 2022. A continuación, a través de la Tabla 5, se muestran los porcentajes desagregados por Nivel de estudios y sexo.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por grado de estudios 2023

Rango de escolaridad	Mujeres (N)	Porcentaje	Hombres (N)	Porcentaje	Total (N)	Porcentaje
Primaria	1	0.5%	2	0.91%	3	0.71%
Secundaria	3	1.5%	2	0.91%	5	0.95%
Bachillerato o prepa	10	5%	25	11.41%	35	8.39%
Carrera Técnica	32	16.16%	20	9.1%	52	12.47%
Licenciatura	132	66.66%	146	66.66%	278	66.66%
Maestría	19	9.59%	23	10.5%	42	10.0%
Doctorado	1	0.50%	1	0.4%	2	0.47%
TOTAL	198	47.82%	219	52.51%	417	100%

Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

En cuanto a las características del empleo, se identificó que la mayoría las personas servidoras públicas se encuentran dentro del régimen de contratación de honorarios, aglutinando al **33.33%**, en segundo lugar, se ubica la modalidad de confianza, donde se encuentra el 26.85% de las y los encuestados, englobados ambos datos se tiene el **60.15%** del total. A continuación, se detalla en la Tabla 6, la distribución de tipo de contratación en la plantilla desagregada por sexo; enfatizando también, que el **23.50%** de mujeres reportan pertenecer al esquema de base, en comparación con el **16.3%** de los hombres. Posteriormente, se encuentra la Tabla 7, donde se describe la antigüedad en el espacio laboral; estando la mayoría de la plantilla en el rango de más de 10 años de antigüedad, acumulando el **40.76%** de la plantilla consultada, aunque es importante también observar que el segundo porcentaje mayoritario que es el **28.77%**, es el de los que reportan tener un año o menos en la organización.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por tipo de contratación 2023

Tipo de plaza	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Base	98	23.50%	68	16.30%	166	39.80%
Confianza	49	11.75%	63	15.10%	112	26.85%
Honorarios	51	12.23%	88	21.10%	139	33.33%
TOTAL	198	47.48%	219	52.51%	417	100%

Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e

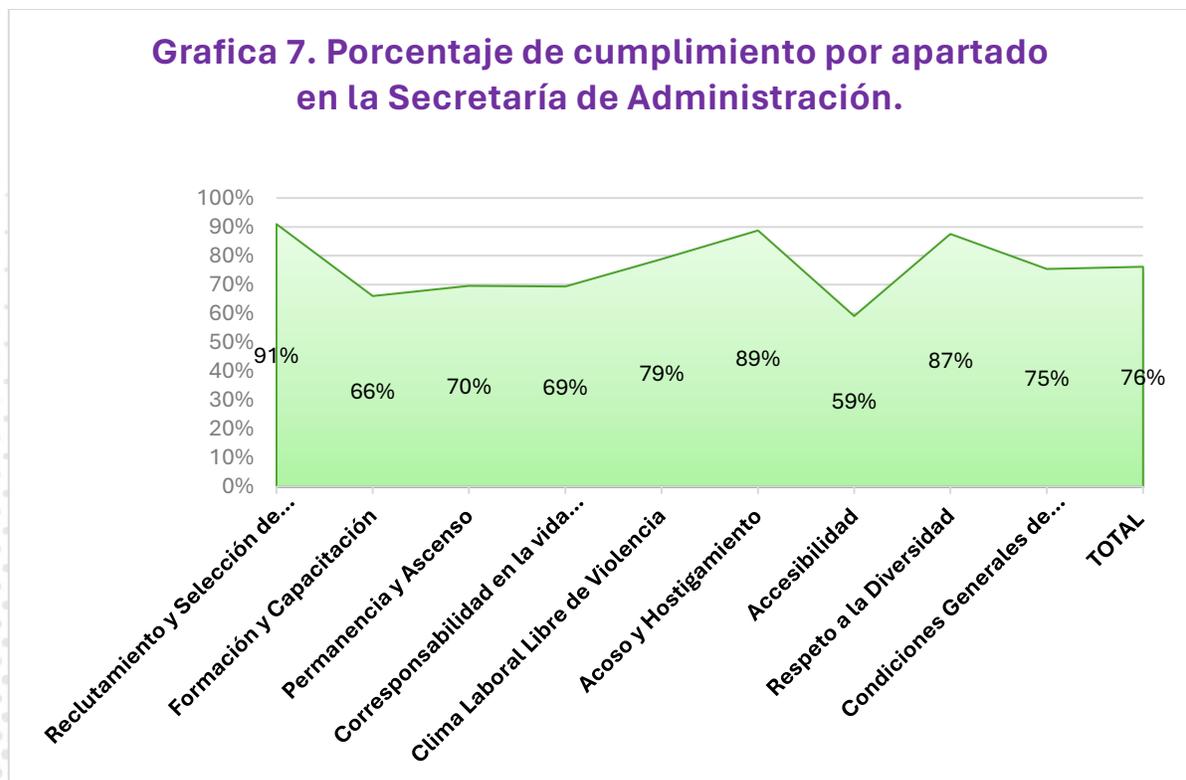
Tabla 7. Distribución de la plantilla por antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje	Total	Porcentaje
Menos de un año	48	11.51%	72	17.26%	120	28.77%
1 a 3 años	30	7.19%	35	8.39%	65	15.58%
4 a 9 años	30	7.19%	32	7.67%	62	14.86%
Más de 10 años	90	21.58%	80	19.18%	170	40.76%
TOTAL	198	47.48%	219	52.51%	417	100%

Fuente. Elaboración propia de acuerdo con el Anexo 1 de la SIS, Subsecretaría de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género, 2024.

CLIMA LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En razón de los hallazgos obtenidos dentro de las líneas temáticas de acuerdo a la ponderación del instrumento de la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación**, se estimó un **porcentaje de cumplimiento acumulado del 76%**, el cual ya fue observado algunas páginas atrás mientras que, de manera desagregada por apartado de referencia, se identifican como principales áreas de oportunidad las acciones referentes a: **fortalecer la accesibilidad en la dependencia; la formación y capacitación del personal y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal**. A continuación, se muestra en la Gráfica 1 el porcentaje de cumplimiento de cada apartado con los datos globales del instrumento aplicado al personal y el total antes referido:



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

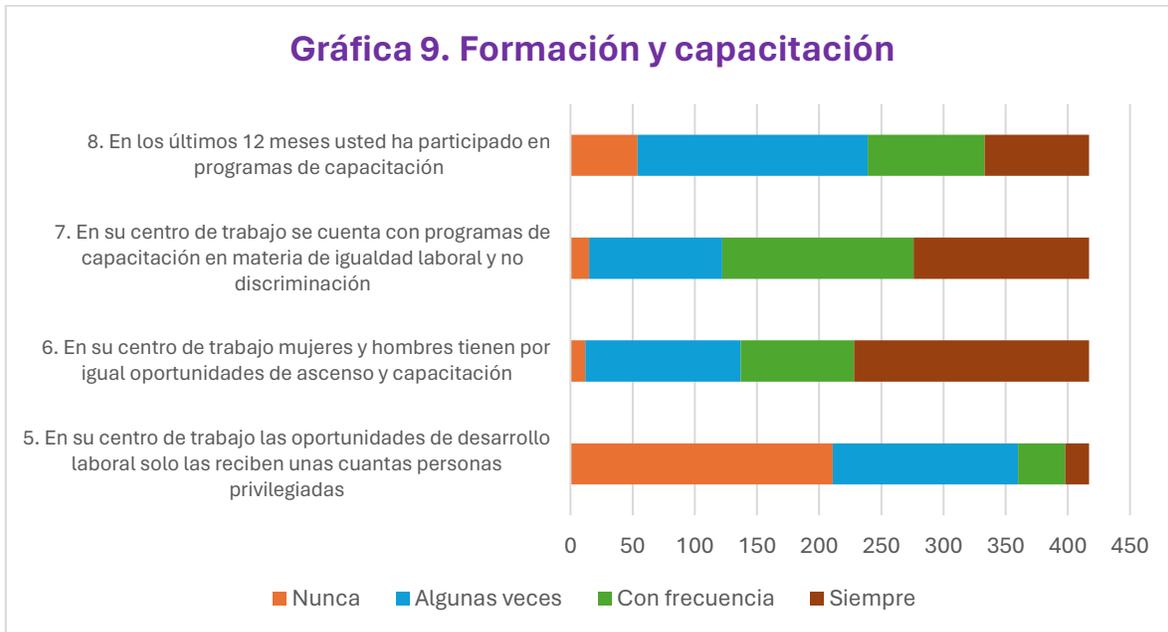
Gráfica 8. Reclutamiento y selección



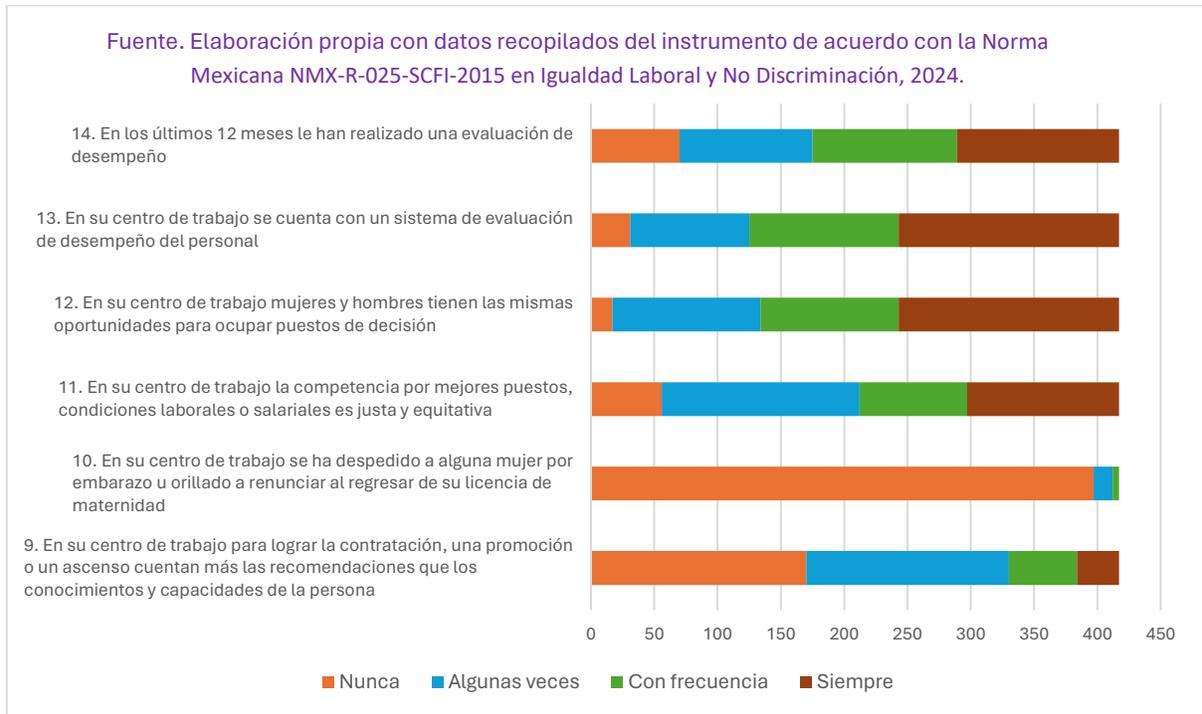
En el primer apartado de referencia se identifica una percepción de igualdad hacia hombres y mujeres con relación al proceso de **reclutamiento y selección de personal** en la Secretaría, ya que el **99% de las personas encuestadas refirió que no fue importante su sexo o su apariencia física para su contratación**. En lo que respecta a la edad en el ítem 2, solo el 24.9% refiere que dicho proceso favorece más a la población joven, considerando el resto que no existe ningún tipo de favoritismo.

Una de las áreas de oportunidad identificadas como prioritarias es la de **Formación y Capacitación**, en el cual el **32.85%** del personal encuestado refirió que **“Nunca” o “A veces”** se cuentan con las mismas **oportunidades de ascenso y capacitación**. Esto es importante porque, aunque no se trata de la mayoría, estos datos constituyen elementos para indagar respecto de mecanismos institucionales que estén siendo insuficientes en la atención en estos temas y por lo tanto en plantear acciones para su fortalecimiento igualitario hacia hombres y mujeres. Por otro lado, el **70.8%** del personal refiere que **“Con frecuencia” o “Siempre”** se cuenta en la organización con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Gráfica 9. Formación y capacitación



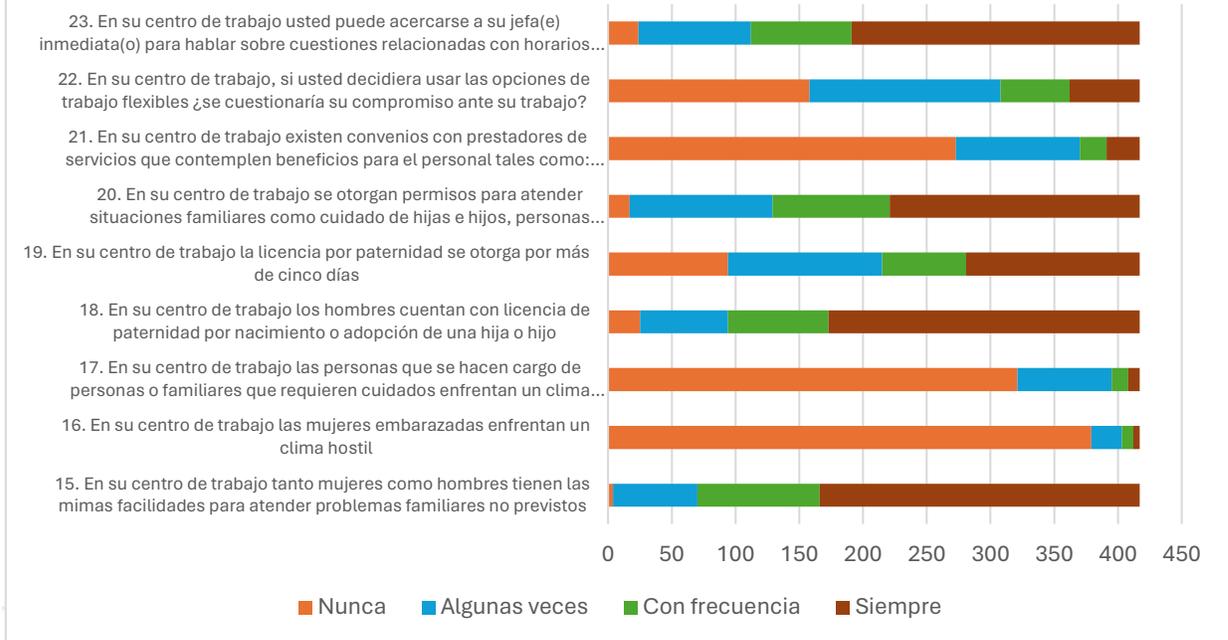
En el apartado de **Permanencia y ascenso** por su parte, **el 95.2%** de la población encuestada refirió que **“Nunca” se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillada a renunciar al regresar de su licencia de maternidad**; sin embargo, la percepción al respecto de igualdad y justicia en tanto a la competencia por mejores puestos, condiciones laborales muestra que sigue siendo compleja, ya que el 50.8% considera que nunca o algunas veces es igualitaria y/o justa, de cualquier manera este es un dato menor al registrado en el año 2022 donde era el 55.19% quienes lo referían. Por otro lado, en el año 2023 el 49% sostiene lo que la competencia si es justa y/o equitativa. Todo esto demuestra la necesidad de reforzar los mecanismos existentes o generar mecanismos internos que favorezcan la movilidad al interior de la Dependencia atendiendo por igual a hombres y mujeres de los diferentes niveles estructurales; así como a las diferentes áreas que integran a la organización.



En cuanto a la **corresponsabilidad de la vida laboral con la familiar y personal**, se identificó una percepción mayormente igualitaria de parte de la dependencia hacia hombres y mujeres en cuanto a la atención de situaciones o problemáticas familiares no previstas, ya que el 83% refirió que “Siempre” o “Con frecuencia” existe esta facilidad de parte de su centro de trabajo. Dicho dato se mantiene constante en relación con el año pasado.

Por su parte, a diferencia del año pasado, donde el 70.1% refirió que existe un apoyo de licencia de paternidad para los hombres, esta cifra ha aumentado en 7 puntos quedando en un 77% que lo refirió. Por otro lado, 96.5% “Nunca” ha percibido un ambiente hostil hacia las mujeres embarazadas en el centro de trabajo casi 8 puntos más que el 89.2% del año 2023; por lo que se infiere que la mayoría del personal percibe un ambiente laboral afable para el ejercicio de la paternidad o maternidad respectivamente. A continuación, se muestra en el gráfico, la información desagregada de los datos absolutos de respuesta por ítem dentro del apartado:

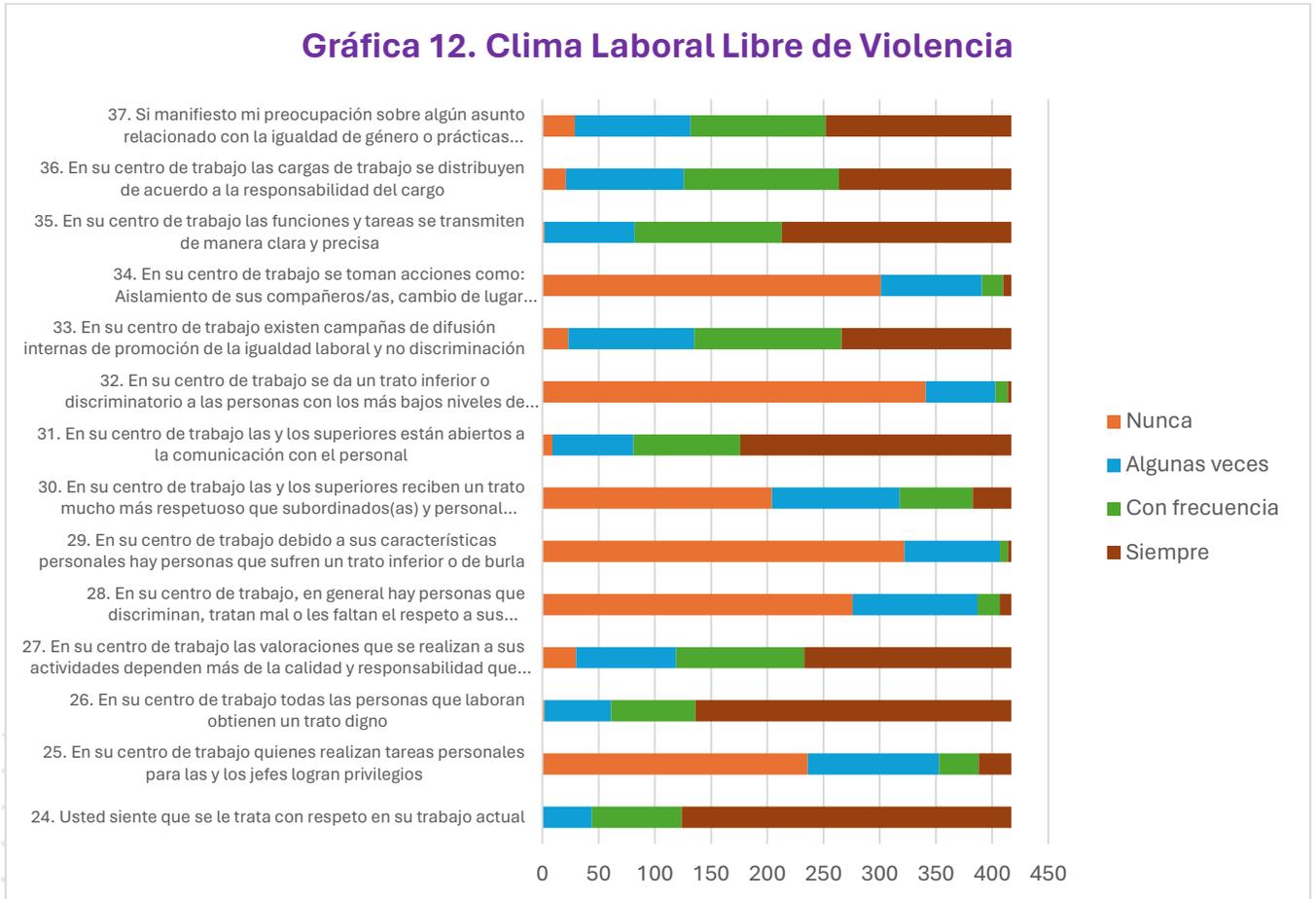
Gráfica 11. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

En cuanto a la igualdad y no discriminación en el clima laboral, el **67.6%** percibe la existencia frecuente de **campañas de difusión internas de promoción de dichas temáticas**; **22% más que el 45.6% del personal encuestado en 2022**. En lo que concierne al seguimiento de estos temas por parte del centro de trabajo, y el interés institucional sobre la igualdad de género o prácticas discriminatorias., **el 68.2% considera la institución sí tiene interés**. En general, se puede mencionar una evaluación positiva en este apartado. A continuación, se muestran los resultados desagregados en el apartado que se mencionó

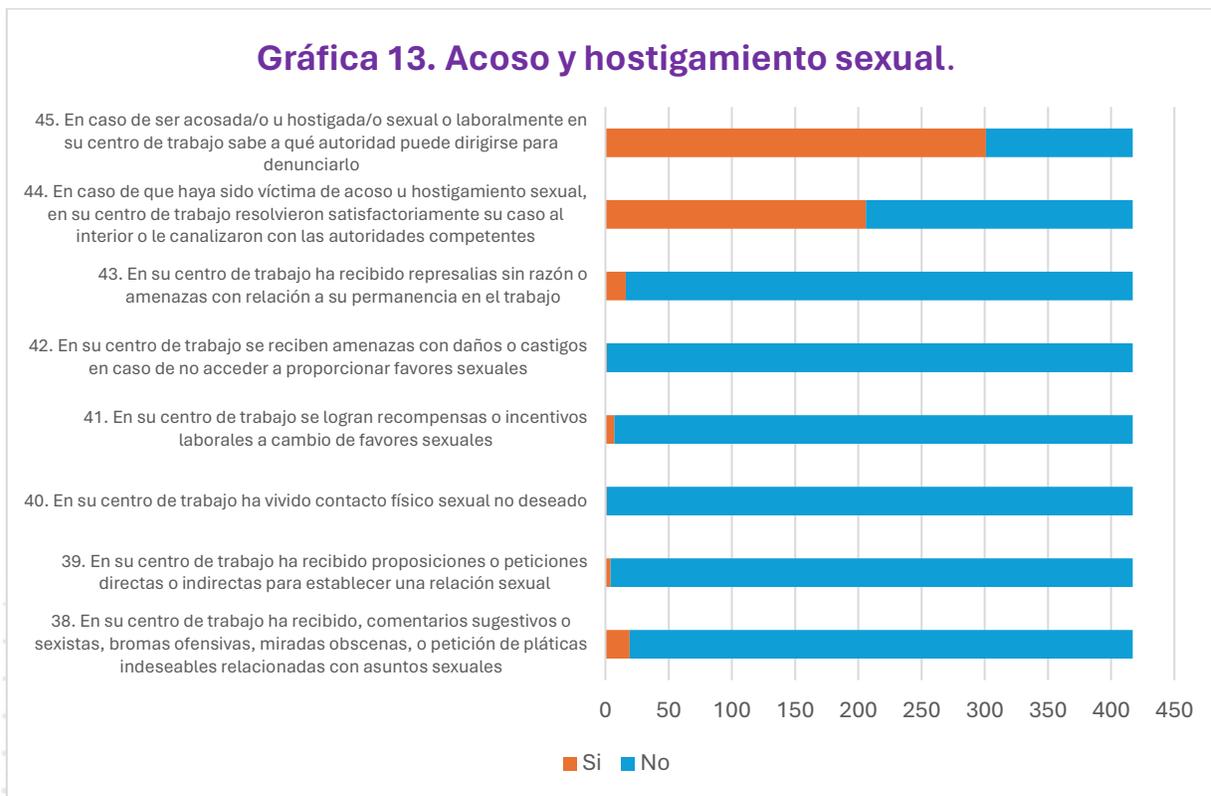
Gráfica 12. Clima Laboral Libre de Violencia



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Por lo que se refiere a la **Identificación de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo**, de un **95 a 99% de los encuestados refirió no haber vivido algún tipo de violencia psicológica** en su centro de trabajo como podría ser: *comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas; o petición de pláticas o prácticas no deseadas relacionadas con asuntos sexuales*; o violencia física como: *contacto físico sexual no deseado*. Sin embargo, es importante mencionar que entre un 0.4 y un 4.5% si refirió haber vivido algún tipo de violencia física o psicológica relacionada al acoso u hostigamiento sexual en el centro de trabajo; si bien es cierto que la segunda cifra **es menor al 7.1% reportado en el año 2022**. También es importante mencionar que el **72.1% de las y los encuestados sí sabe a qué autoridad dirigirse para denunciar un caso de acoso/hostigamiento sexual o laboral**. Este

porcentaje es mayor que el 66.4% que referiría saberlo en 2022. A continuación, se muestran los resultados desagregados por ítem de este apartado:



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Tal como se mencionó anteriormente y como se muestra en la **Gráfica 7 Porcentaje de cumplimiento por apartado en la Secretaría de Administración**.; una de las áreas de oportunidad identificadas como prioritarias es la de Accesibilidad, la cual persiste con un bajo porcentaje de cumplimiento desde el año 2022. Es así como nuevamente el personal considera que existen diferentes aspectos susceptibles de mejora en tanto a los espacios y mobiliarios del centro de trabajo, así como las políticas de inclusión de las poblaciones en la Secretaría. A continuación, se muestra el gráfico con la información desagregada de lo antes mencionado.

Gráfica 14. Accesibilidad

- 46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad
- 47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficina, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros)
- 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
- 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
- 50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista

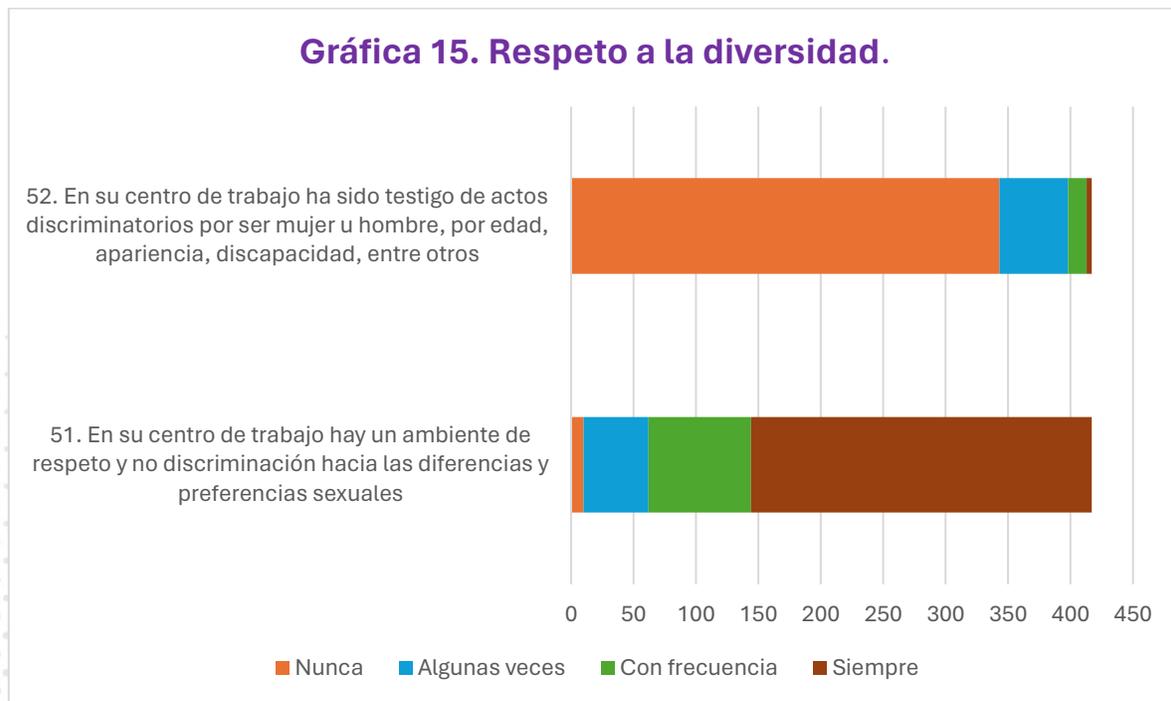


Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

En los últimos apartados de la herramienta, se identificó que la mayor parte del personal percibe que con frecuencia o siempre existe un ambiente laboral de respeto y no discriminación hacia la diversidad sexual; sin embargo, difiere de esta postura el 14.7%, 4.1% más que en el año 2022, que consideran que “Nunca” o “Algunas veces” esto no es así.

Por otro lado, el 3.6% refirió “Con frecuencia” haber sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otra condición; sin embargo, se desconoce si dicho acto fue ejercido por parte de una autoridad, del personal u otros detalles concretos.

En este sentido, este apartado brinda elementos para considerar actividades específicas al respecto de la promoción de la no discriminación a la diversidad sexual, atendiendo a las diferentes poblaciones que componen la Secretaría, de manera que se vean disminuidos los actos discriminatorios hacia las mismas.

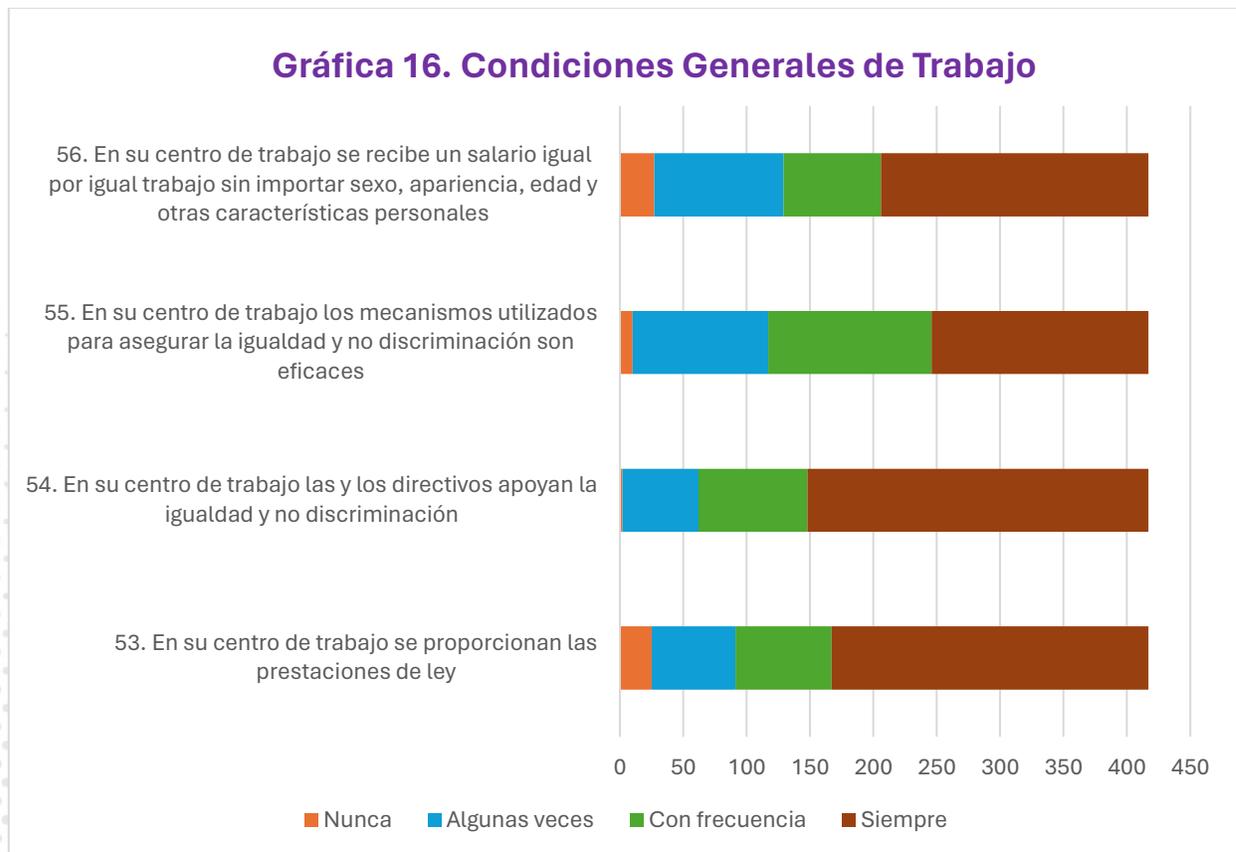


Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

Finalmente, en los reactivos referentes a las **Condiciones generales del trabajo**, el **85.1%**, más del personal percibe que “**Siempre**” o “**Con frecuencia**” existe un **apoyo por parte del personal directivo a la igualdad y no discriminación**. Esto se traduce en un **5.1% más que el año pasado**.

Aun así, un porcentaje ligeramente menor refirió que existen mecanismos utilizados en el centro de trabajo para asegurar la igualdad y no discriminación, y de estos un 27.9% duda que estos sean eficaces; Por último, un 30.8% del personal encuestado percibe que “Nunca” o “Algunas veces” se recibe un salario igualitario sin importar: sexo, apariencia, edad y otras características personales.

A continuación, la tabla que contiene los datos antes citados.



Fuente. Elaboración propia con datos recopilados del instrumento de acuerdo con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, 2024.

En conclusión, estos son los resultados obtenidos en el 2023, este análisis del clima laboral ha revelado tanto áreas de fortaleza como de oportunidad dentro de nuestra Dependencia.

Reconocemos los aspectos positivos que contribuyen al bienestar de las Personas Servidoras Públicas, pero también identificamos desafíos que requieren atención inmediata, para cultivar un ambiente laboral más saludable y productivo, recomendamos implementar medidas específicas, como fomentar la comunicación abierta, promover el trabajo en equipo, brindar oportunidades de desarrollo profesional y atender las preocupaciones individuales de las y los Servidores Públicos.

Al priorizar estas acciones, podemos construir un entorno donde todos se sientan valorados, motivados y capacitados para alcanzar su máximo potencial."