

Resultados Encuesta Clima Laboral y no discriminación R-025 2020



Resultado global Plantel DIRECCIÓN GENERAL

Mayo 2020

*Apasionadamente
conalep!*

formando biografías
exitosas

Introducción:

Como parte del proceso de certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante el periodo del 27 abril al 7 mayo de 2020 se aplica el cuestionario en línea de **“Clima laboral”** a 1,469 administrativos y por primera vez a 2270 docentes de los 39 planteles y la Dirección Estatal.

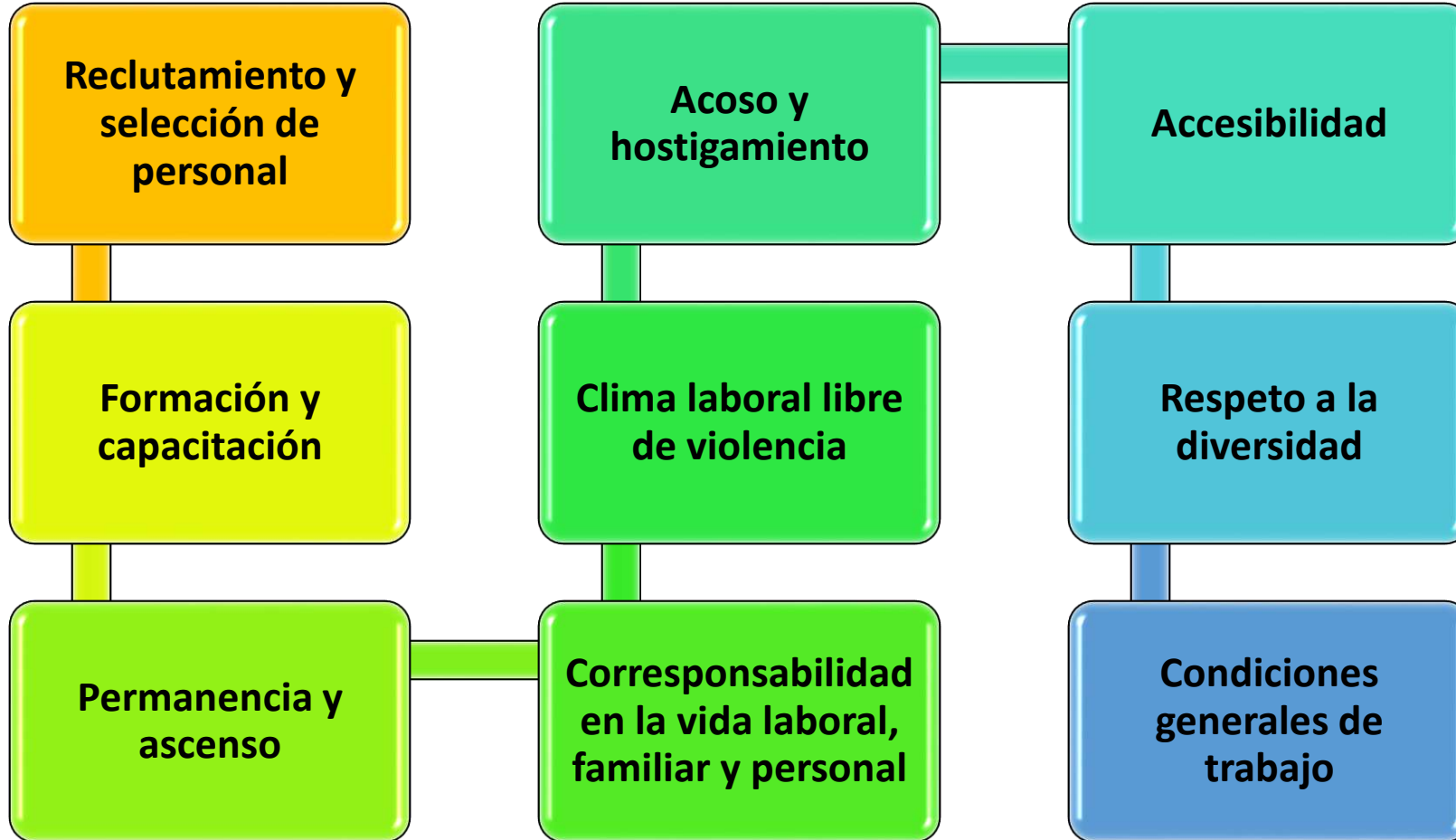
Manteniendo un esfuerzo constante por determinar la percepción del personal con respecto al clima laboral al interior de cada unidad administrativa.

Objetivo

Establecer la áreas de oportunidad de mejora respecto al “Clima laboral y no discriminación” en cada unidad administrativa, permitiendo a los titulares tomar acciones de mejora o correctivas.



Factores que componen la encuesta



Apasionadamente conalep!

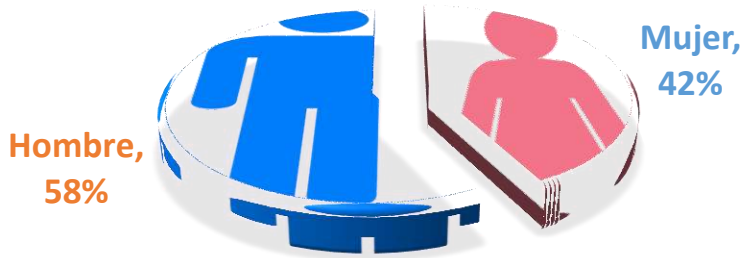


formando biografías exitosas

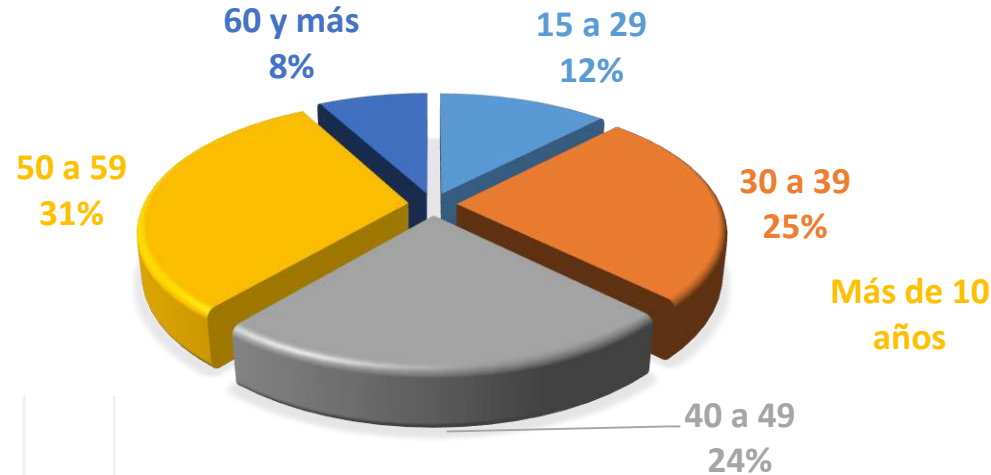
Datos generales de los encuestados

DIRECCIÓN GENERAL

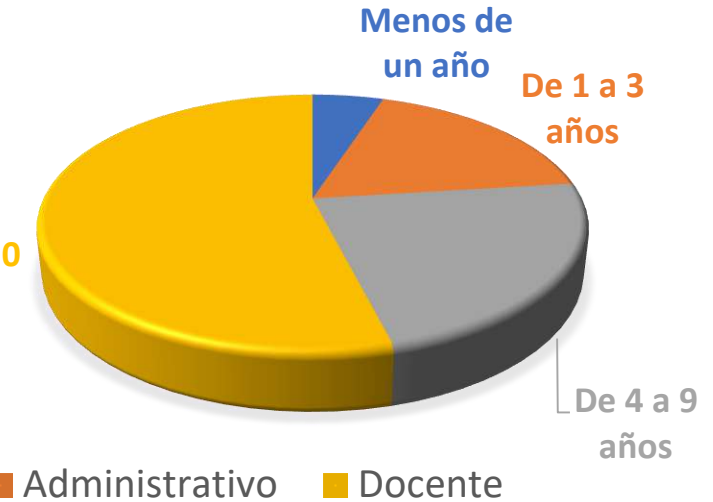
SEXO



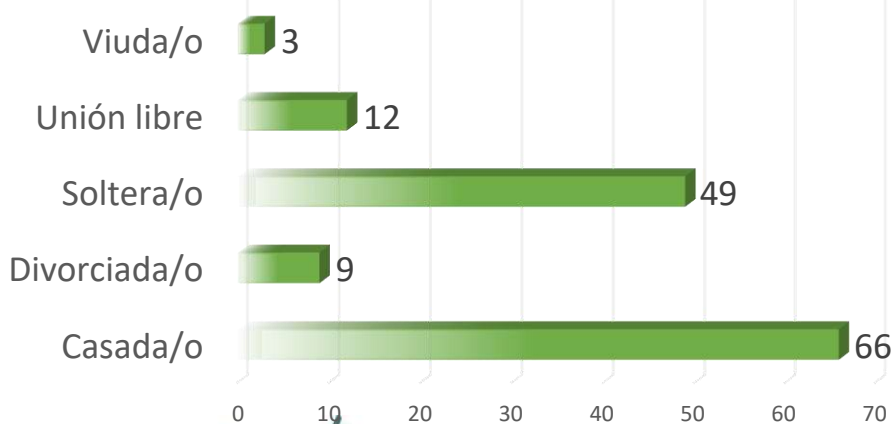
EDAD



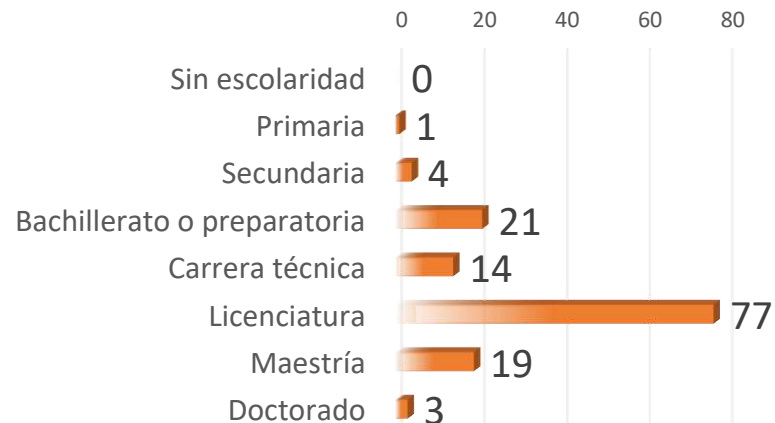
AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL CENTRO DE TRABAJO



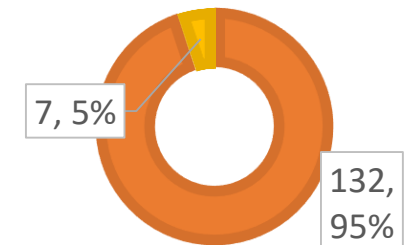
ESTADO CIVIL



ESCOLARIDAD



Administrativo Docente

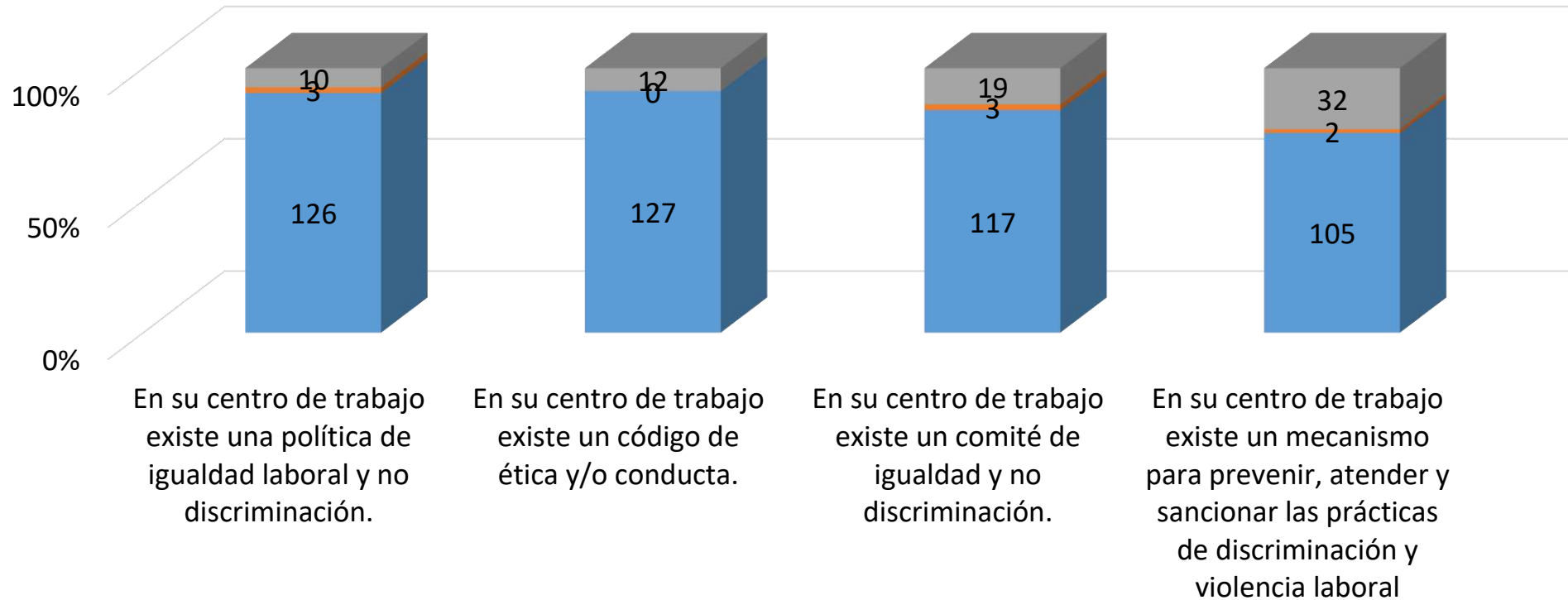


Apasionadamente conalep!

formando biografías exitosas

Información general

DIRECCIÓN GENERAL



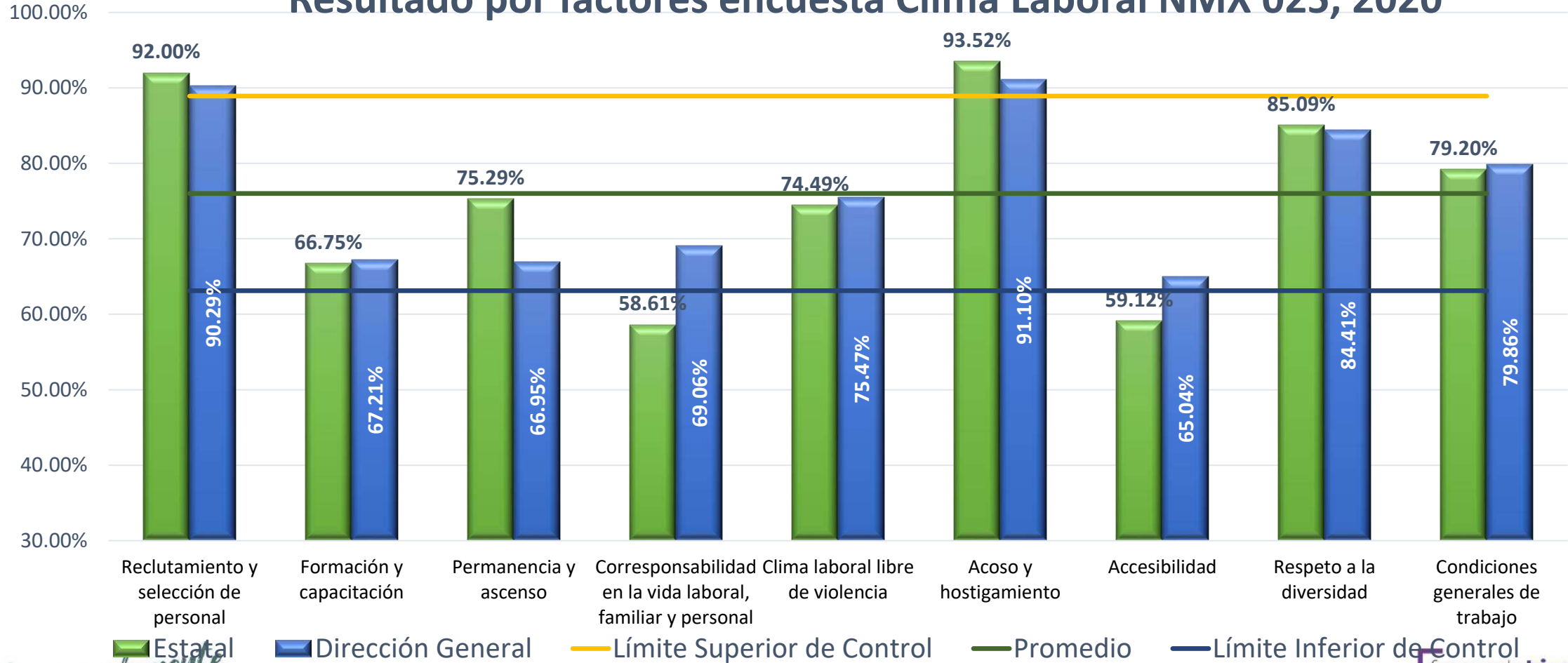
Apasionadamente conalep!

■ Sí ■ No ■ No sé

formando biografías exitosas

DIRECCIÓN GENERAL

Resultado por factores encuesta Clima Laboral NMX 025, 2020

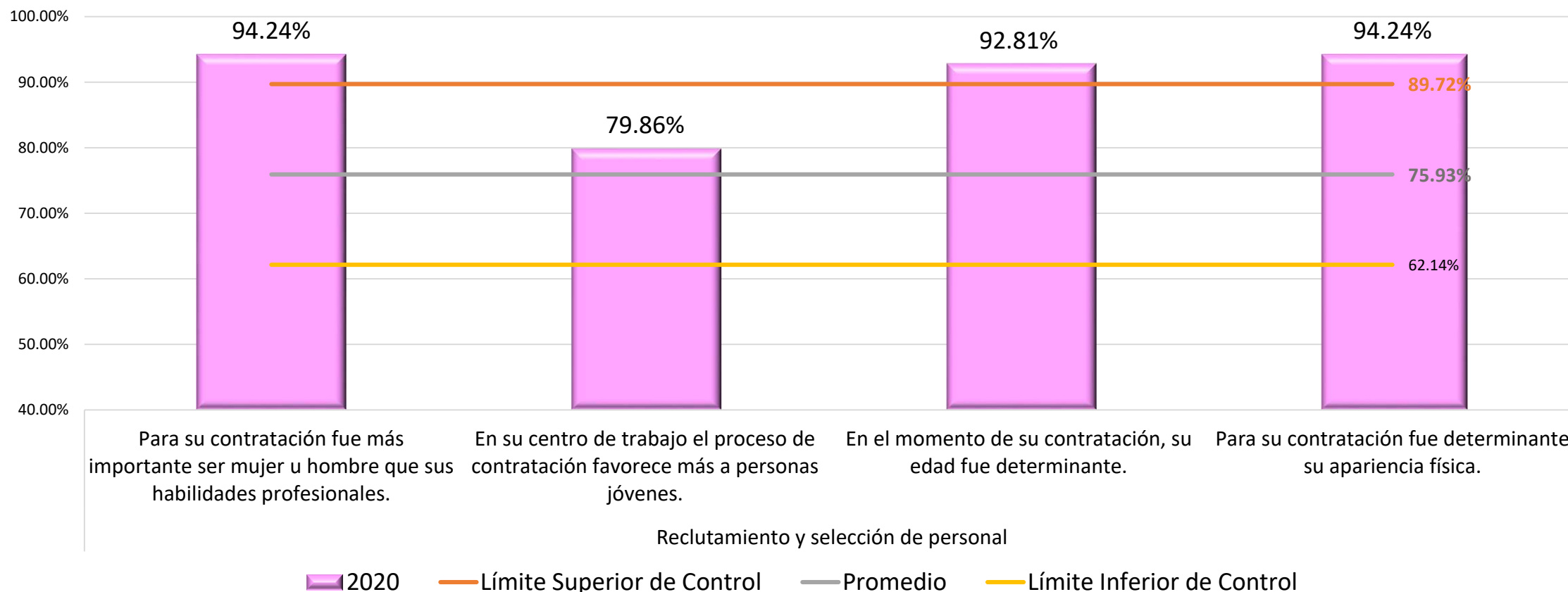


Apasionadamente conalep!

formando biografías exitosas

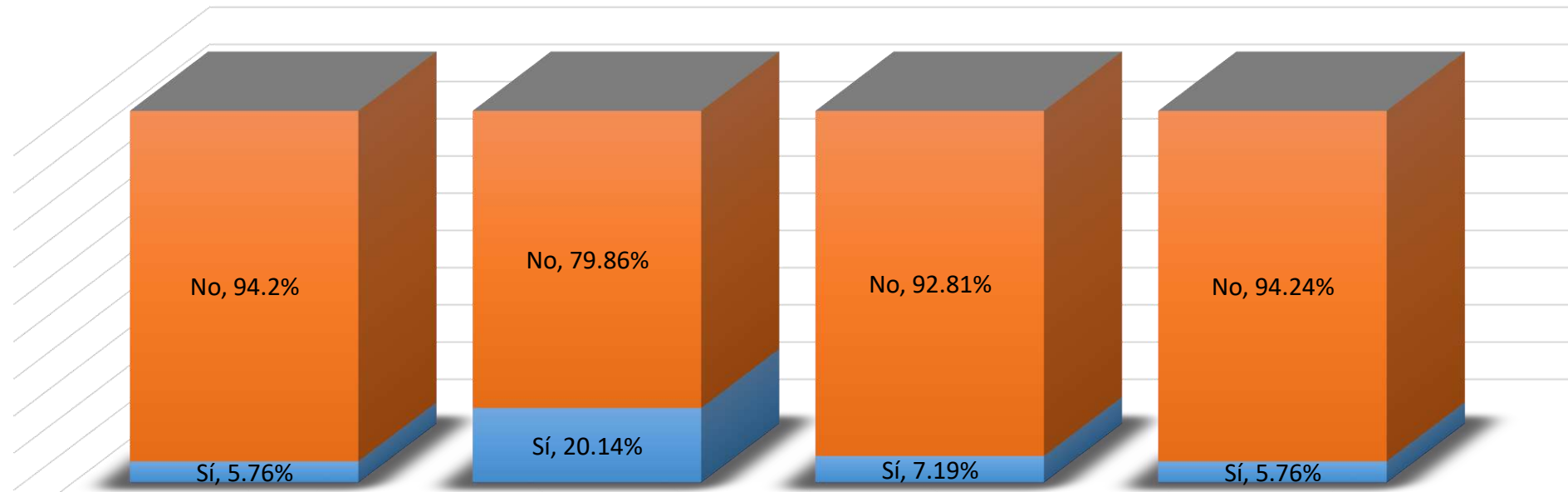
DIRECCIÓN GENERAL

Reclutamiento y selección de personal



DIRECCIÓN GENERAL

Reclutamiento y selección de personal



Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.

En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.

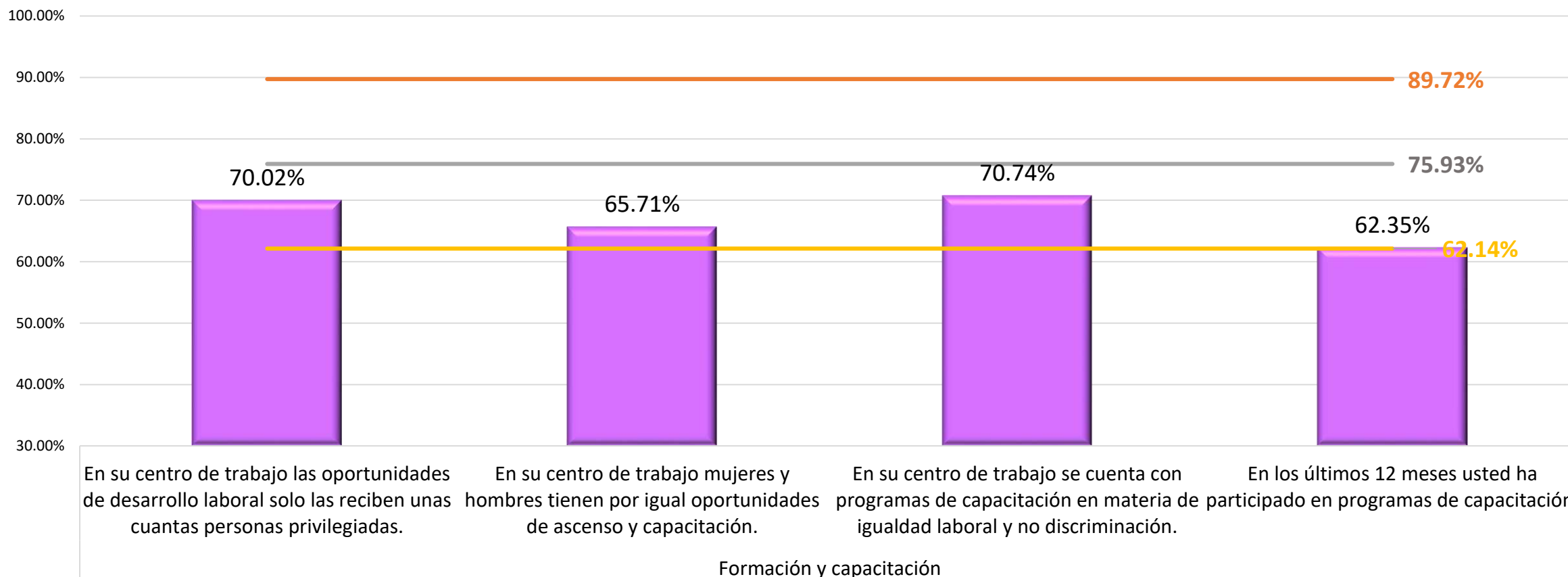
En el momento de su contratación, su edad fue determinante.

Para su contratación fue determinante su apariencia física.

Reclutamiento y selección de personal

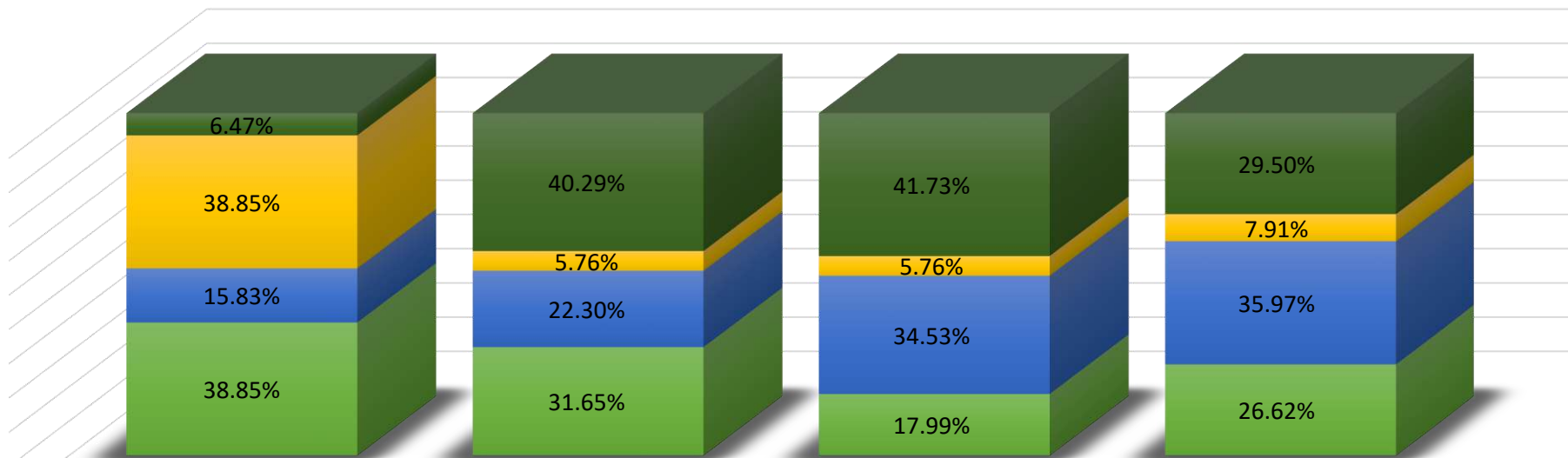
DIRECCIÓN GENERAL

Formación y capacitación



DIRECCIÓN GENERAL

Formación y capacitación



En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.

En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.

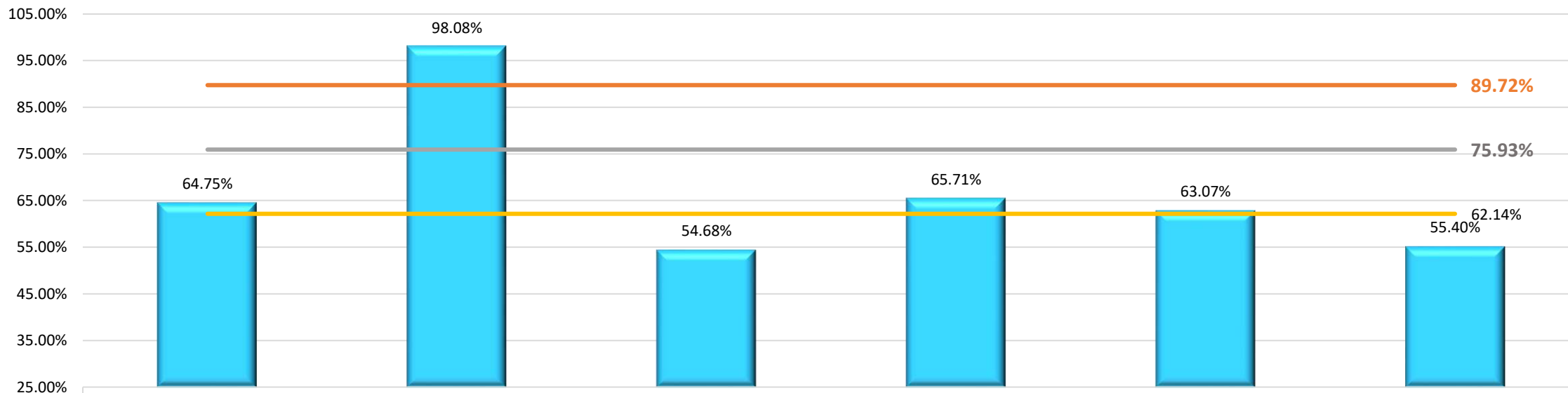
En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.

Formación y capacitación

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre ■ Sí ■ No ■ No sé

DIRECCIÓN GENERAL

Permanencia y ascenso



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

En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.

En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.

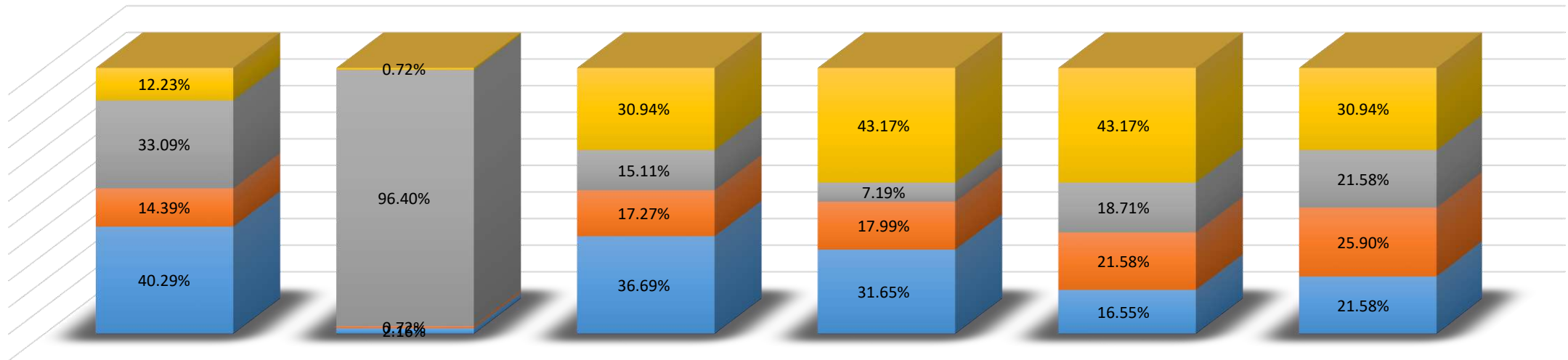
En los últimos 12 meses se han realizado una evaluación de desempeño.

Permanencia y ascenso

■ 2020 — Límite Superior de Control — Promedio — Límite Inferior de Control

DIRECCIÓN GENERAL

Permanencia y ascenso



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

En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.

En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.

En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.

En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.

Apasionadamente conalep!

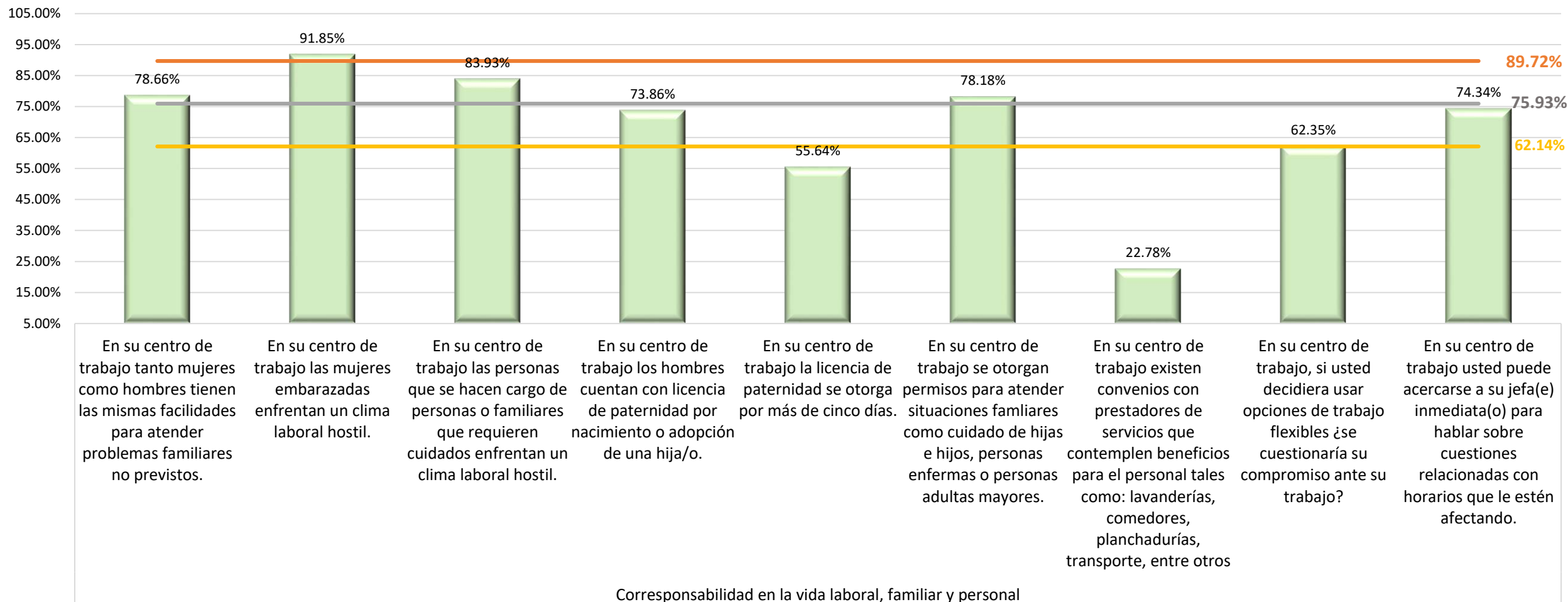
Permanencia y ascenso

Algunas veces Con frecuencia Nunca Siempre

formando biografías exitosas

DIRECCIÓN GENERAL

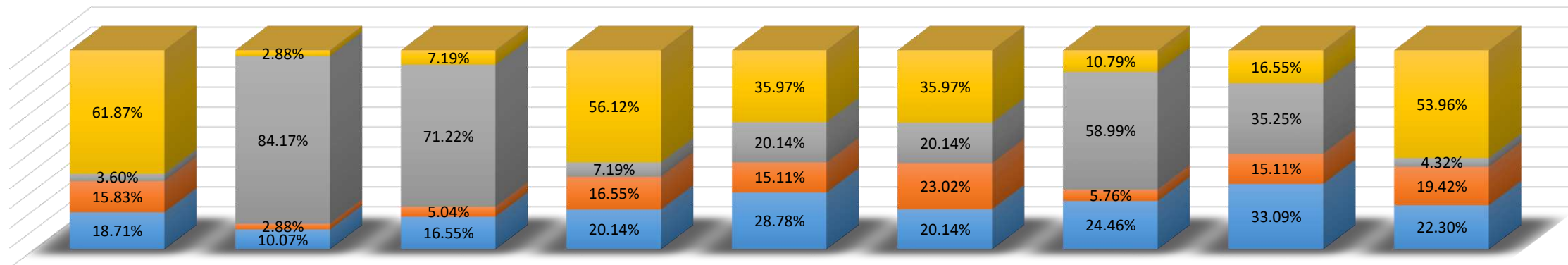
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal



2020
 Límite Superior de Control
 Promedio
 Límite Inferior de Control

DIRECCIÓN GENERAL

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal



En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.

En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.

En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un clima laboral hostil.

En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.

En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.

En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.

En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros

En su centro de trabajo, si usted decidiera usar opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?

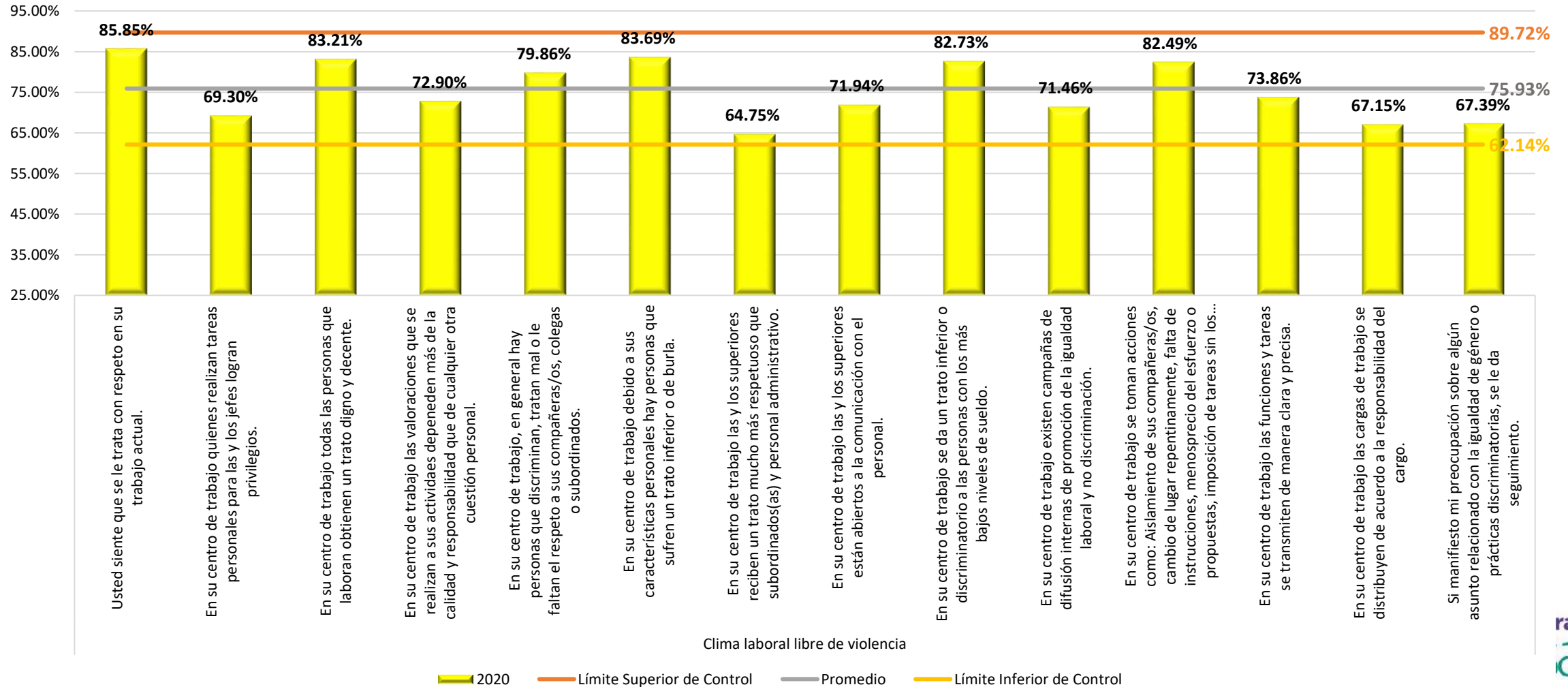
En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.

Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre

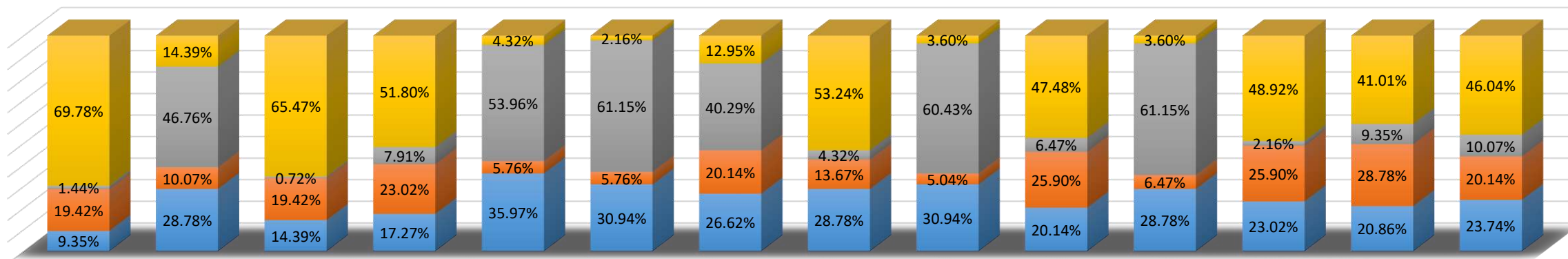
DIRECCIÓN GENERAL

Clima laboral libre de violencia



DIRECCIÓN GENERAL

Clima laboral libre de violencia

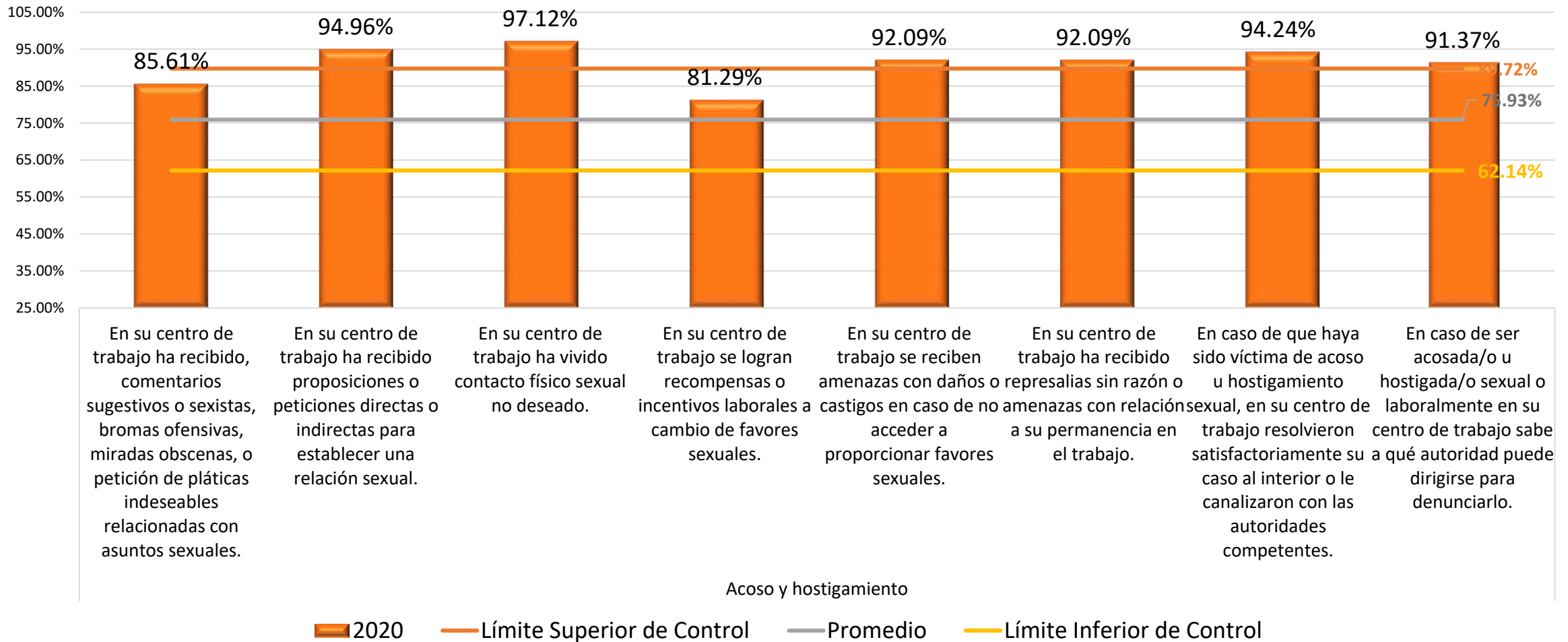


Clima laboral libre de violencia

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre

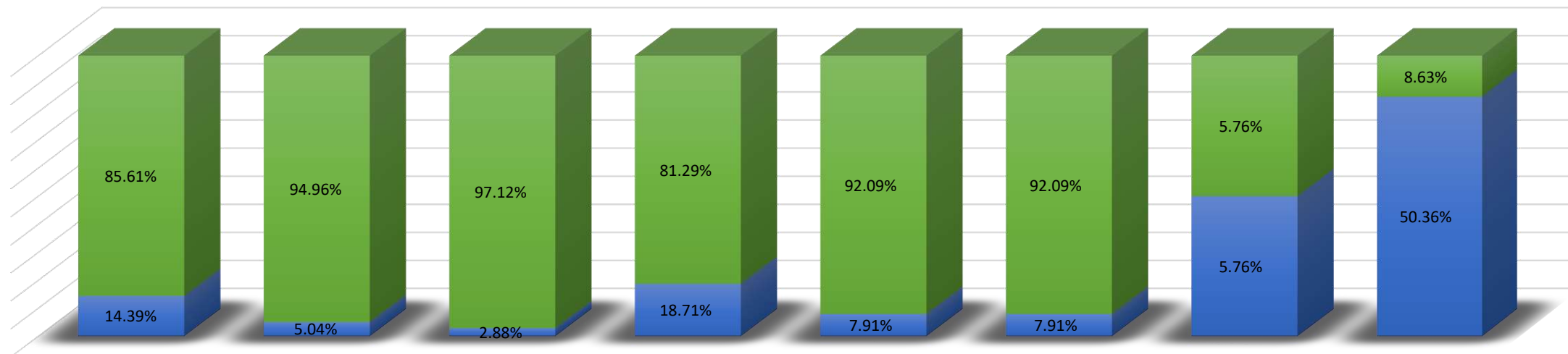
DIRECCIÓN GENERAL

Acoso y hostigamiento



DIRECCIÓN GENERAL

Acoso y Hostigamiento



En su centro de trabajo ha recibido comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.

En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.

En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.

En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.

En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.

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.

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.

Apasionadamente conalep!

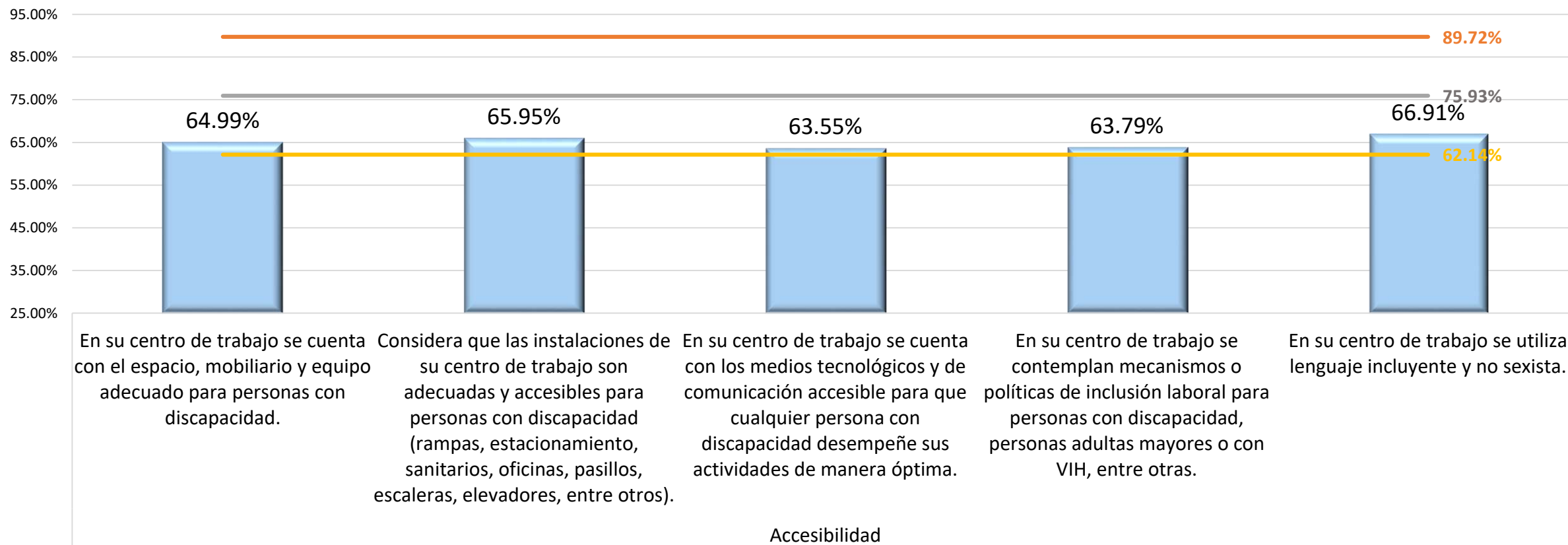
Acoso y hostigamiento

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre ■ Sí ■ No

formando biografías exitosas

DIRECCIÓN GENERAL

Accesibilidad



En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

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).

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.

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.

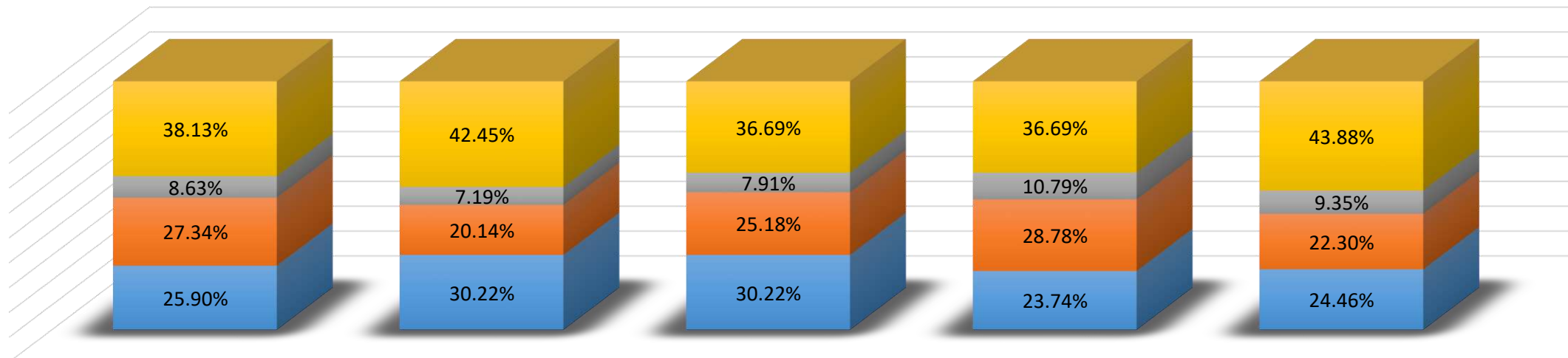
En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.

Accesibilidad

2020 Límite Superior de Control Promedio Límite Inferior de Control

DIRECCIÓN GENERAL

Accesibilidad



En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.

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).

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.

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.

En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.

Apasionadamente conalep!

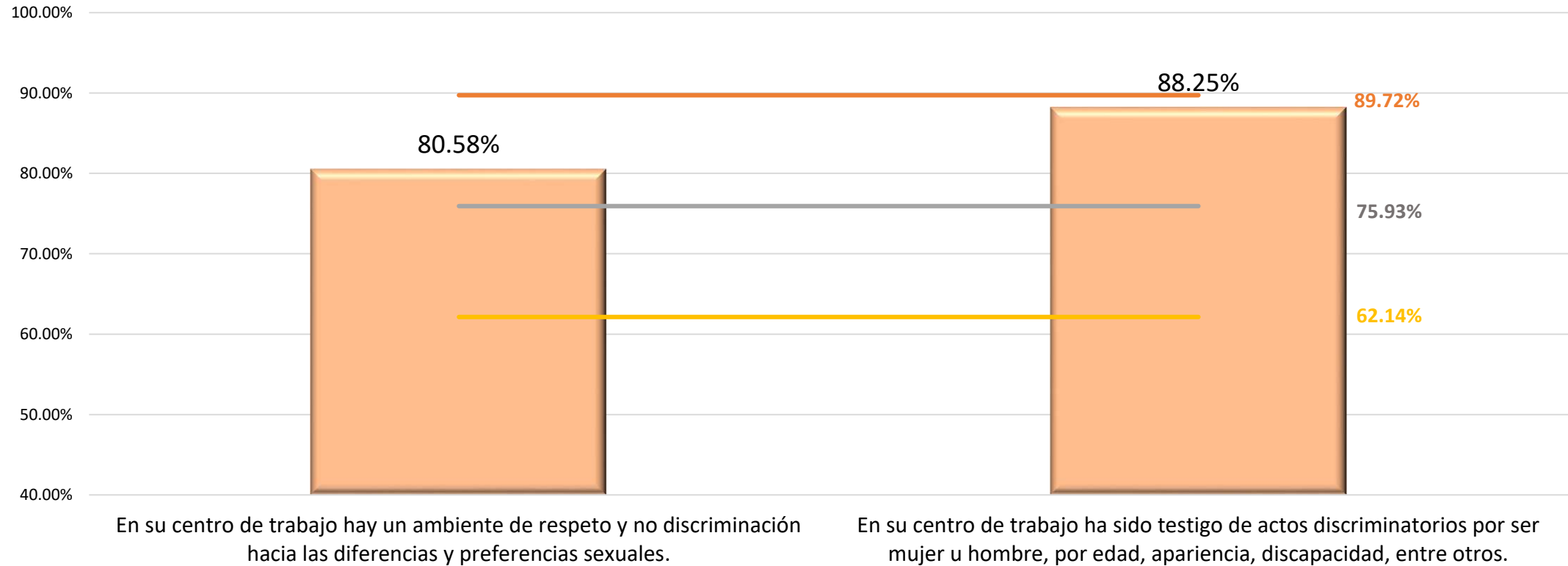
Accesibilidad

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre

formando biografías exitosas

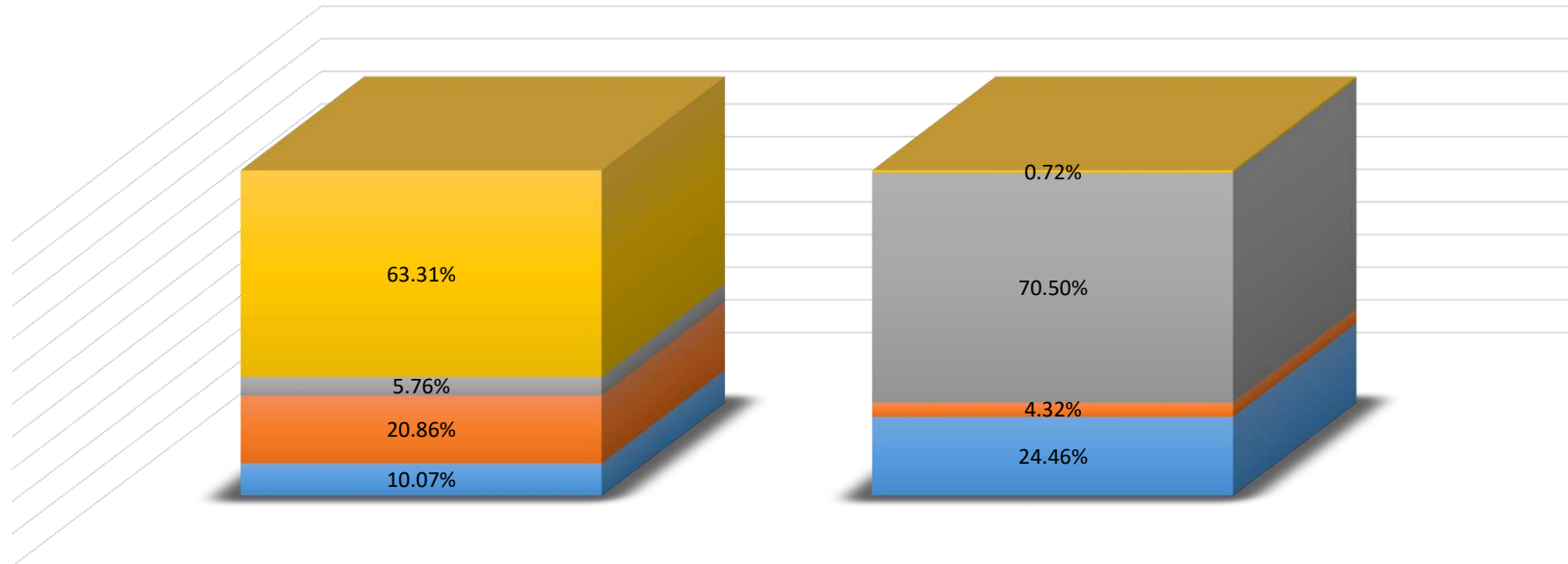
DIRECCIÓN GENERAL

Respeto a la diversidad



DIRECCIÓN GENERAL

Respeto a la diversidad



En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.

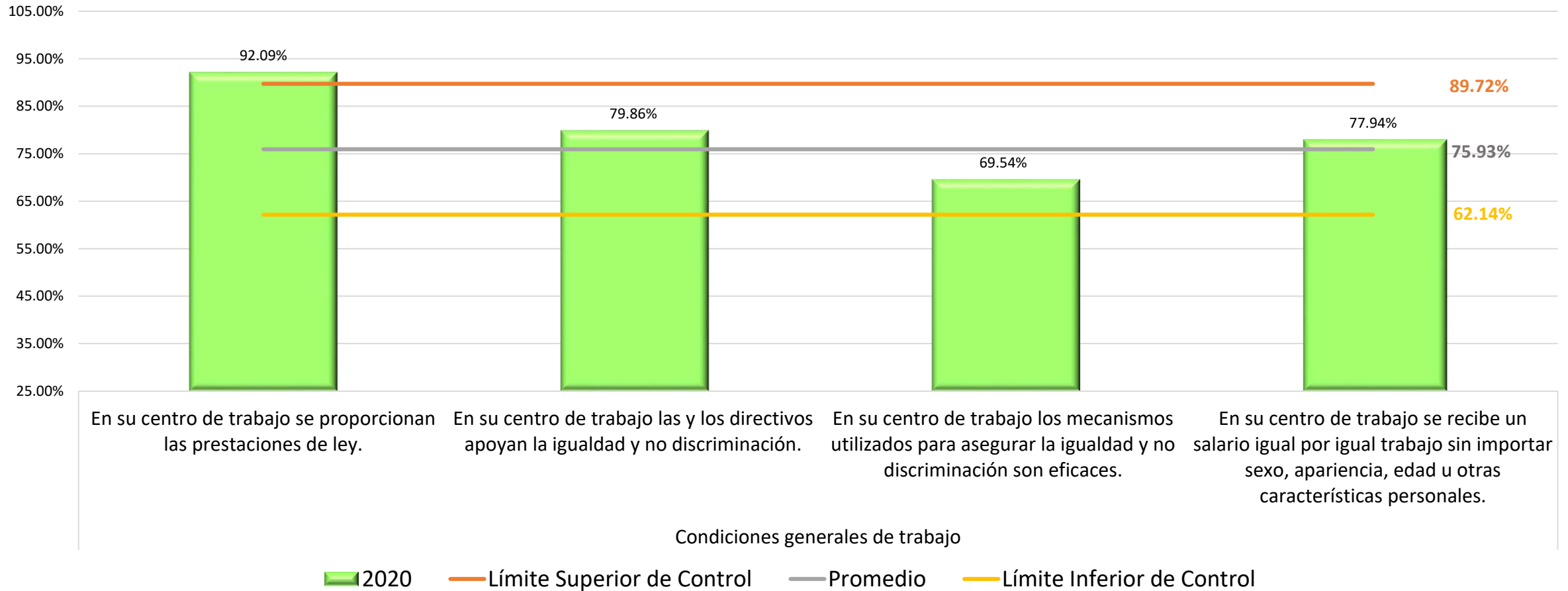
En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

Respeto a la diversidad

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre

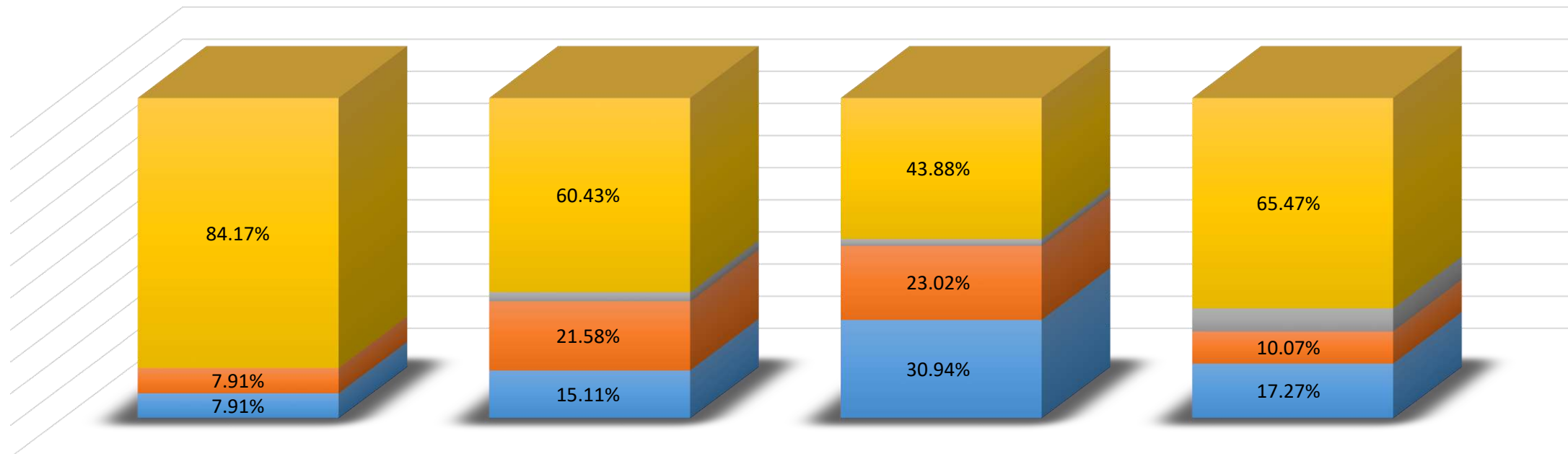
DIRECCIÓN GENERAL

Condiciones generales de trabajo



DIRECCIÓN GENERAL

Condiciones Generales de Trabajo



En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.

En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación.

En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.

En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

Condiciones generales de trabajo

■ Algunas veces ■ Con frecuencia ■ Nunca ■ Siempre

DIRECCIÓN GENERAL

Por factores	Debajo del LIC 2018	Mejóro en 2020	Críticos 2020
Reclutamiento y selección de personal			
Formación y capacitación	Si	Si	
Permanencia y ascenso	Si	Si	
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	Si	Si	
Clima laboral libre de violencia			
Acoso y hostigamiento			
Accesibilidad	Si	Si	
Respeto a la diversidad			
Condiciones generales de trabajo			
Total	4	4	0
Indice de Factores del clima laboral mejorados R-025		100%	

Mtro. Enrique Mendoza Velázquez

Director General de
Conalep Estado de México

Mtro. Héctor Martínez Hernández

Jefe de la Unidad de Innovación y
Tecnologías de la Información

Lic. Verenice Reyes Ruíz

Jefa de Proyecto en Coordinación de Innovación
y Competitividad

vreyes@conalepmex.edu.mx

Ext. 1252

Lic. Fernando Iván Reyes Cruz

J.U. en la Coordinación de Innovación y
Competitividad

fernando.reyes@conalepmex.edu.mx

Ext. 1252

*Apasionadamente
conalep!*

formando biografías
exitosas