



INFORME EJECUTIVO

Cuestionario de Percepción
de Clima Laboral y No Discriminación

junio 2026



Comité de
**Igualdad Laboral y
No Discriminación**

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN





DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y CUMPLIMIENTO



Comité de
**Igualdad Laboral y
No Discriminación**

SECRETARÍA DE PLANEACIÓN, FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente informe muestra el análisis de los resultados obtenidos por esta **Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración**, en la aplicación del Cuestionario de **Percepción de Clima Laboral y No Discriminación**, como parte de las acciones de seguimiento a la Estrategia para lograr la Igualdad Sustantiva en la Administración Pública Estatal, así como en observancia al **Requisito Crítico 5** de la Norma Mexicana **NMX-R-025-SCFI-2015** en Igualdad Laboral y No Discriminación, el cual fue aplicado en el período comprendido del **15 al 24 de junio** de 2026.



El Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación, se aplicó de manera electrónica a través de la siguiente liga de Google Forms:

<https://forms.gle/YbDBpQZfaGMjLafx7>

La población es de 2,413 servidoras y servidores públicos en total, con una muestra de 2,006 conforme a la siguiente fórmula:

Tamaño de muestra para poblaciones finitas (menores a 100,000)

Datos
N= 2413
z= 1.96
p= 0.5
q= 0.5
e= 0.05

Por lo tanto:
n= 332

Tamaño de muestra

Poblaciones finitas (menores a 100,000)

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N-1) + z^2 p q}$$

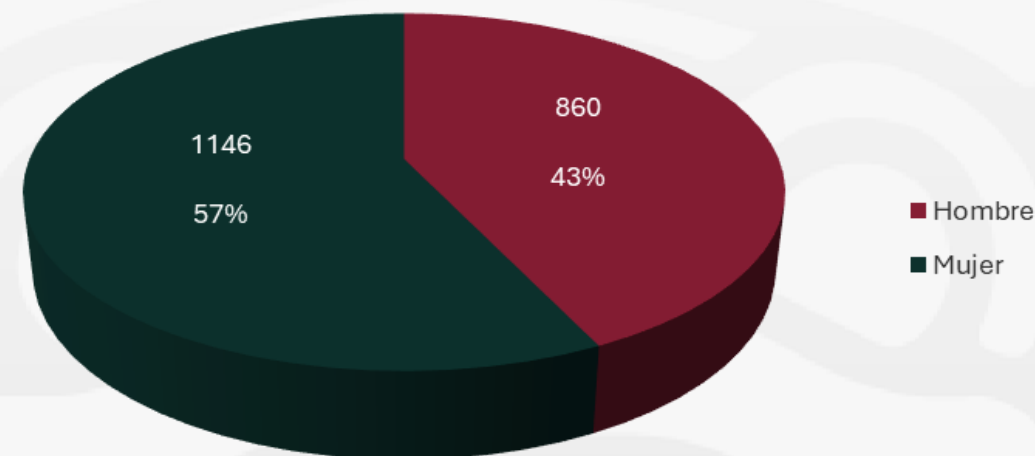
Donde:

n=tamaño de muestra
N=población
z=nivel de confianza
p=probabilidad a favor
q=probabilidad en contra
e=error

Se informa que se obtuvieron 2,006 respuestas de las cuales el 57% fueron mujeres y el 43% restante, hombres. Por lo que, se confirma que se cumplió con el mínimo requerido para dar como válida la aplicación del cuestionario de Percepción de Clima Laboral.

Sexo	Respuestas	Porcentaje
Hombre	860	43%
Mujer	1,146	57%
Total	2,006	100%

Desagregado por sexo



El informe contiene los resultados obtenidos de acuerdo a las siguientes acciones:

- Datos generales
- 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
- Condiciones generales de trabajo



CONTENIDO

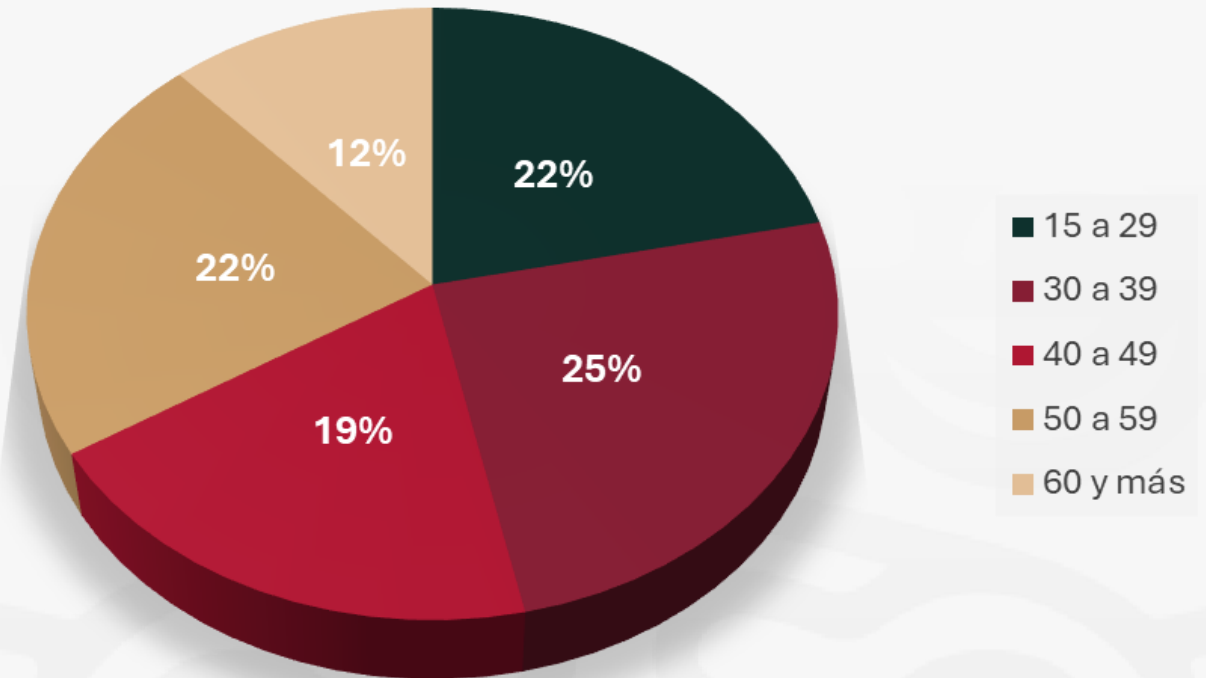


DATOS GENERALES



RANGO DE EDAD

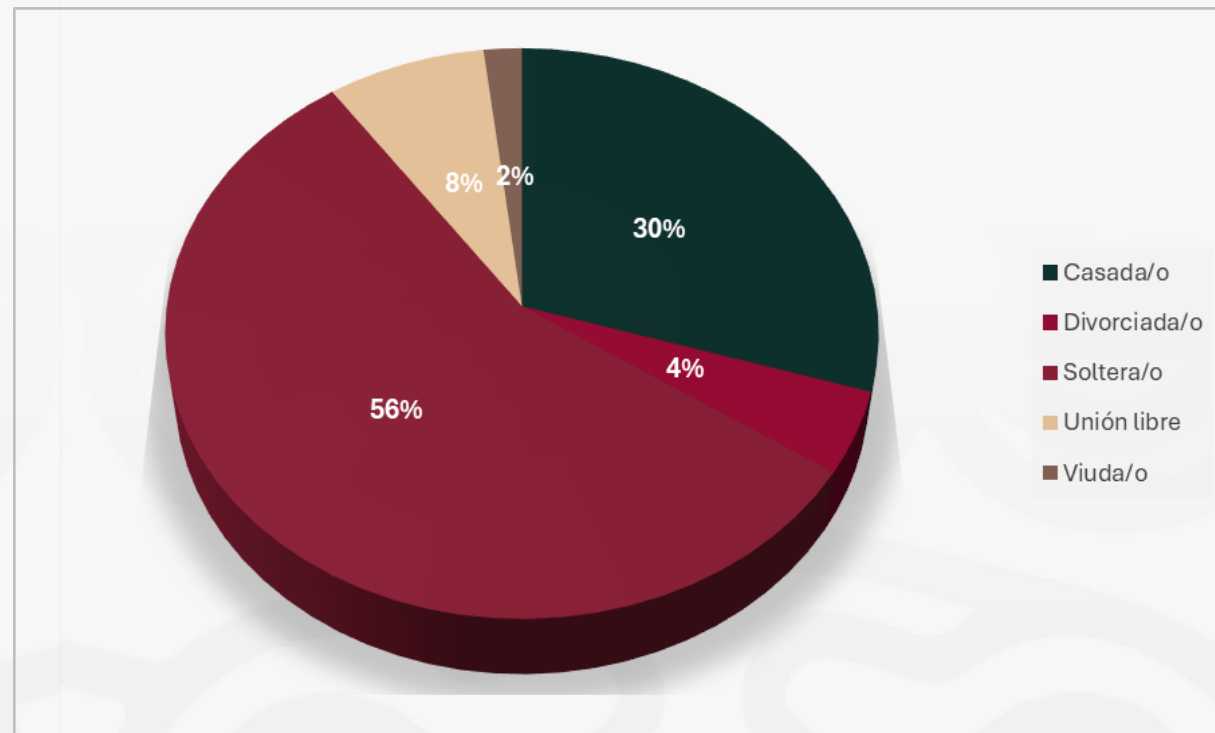
Rango	Cantidad	Porcentaje
15 a 29	434	22%
30 a 39	502	25%
40 a 49	390	19%
50 a 59	445	22%
60 y más	235	12%
Total	2,006	100%



De las respuestas obtenidas, se identifica que en su mayoría, se encuentran en un rango de edad de 30 a 39 años, siendo el 25% de las respuestas, seguido por los rangos de 50 a 59 y 15 a 29 años respectivamente.

ESTADO CIVIL

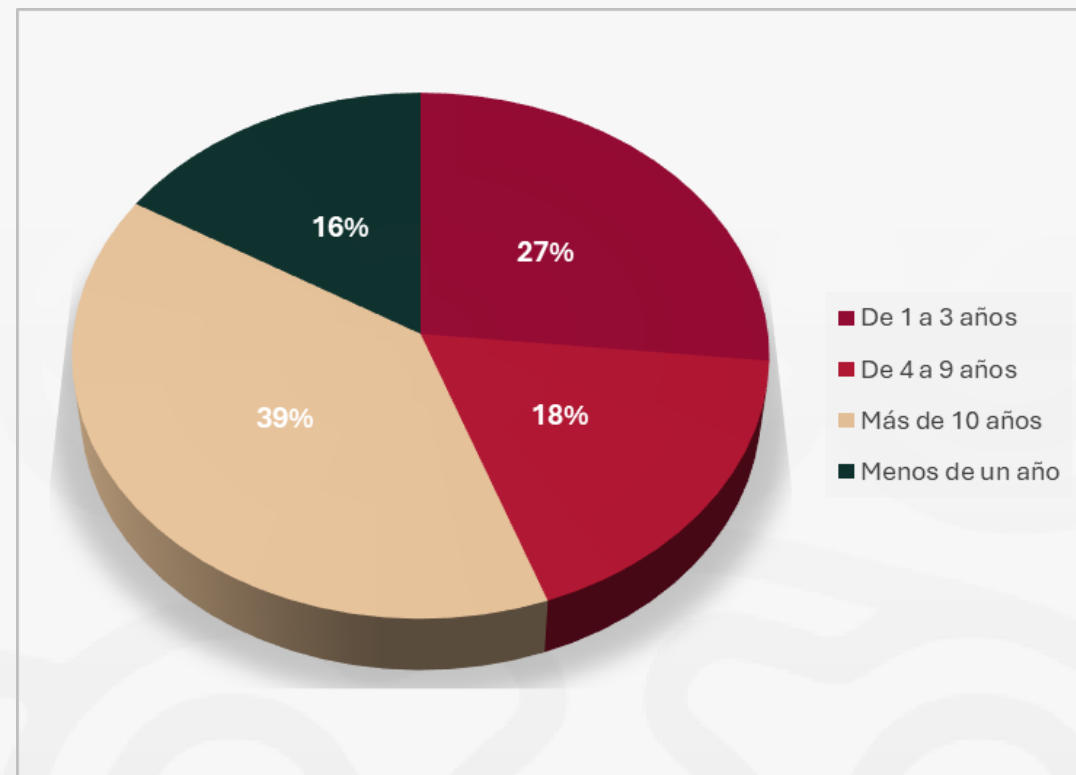
Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casada/o	597	30%
Divorciada/o	93	4%
Soltera/o	1,120	56%
Unión libre	158	8%
Viuda/o	38	2%
Total	2,006	100%



Del total de las respuestas, el estado civil del 56% es soltera o soltero, sin embargo, se deben reforzar acciones para la responsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades, reconociendo la diversidad de familias y hogares.

ANTIGÜEDAD

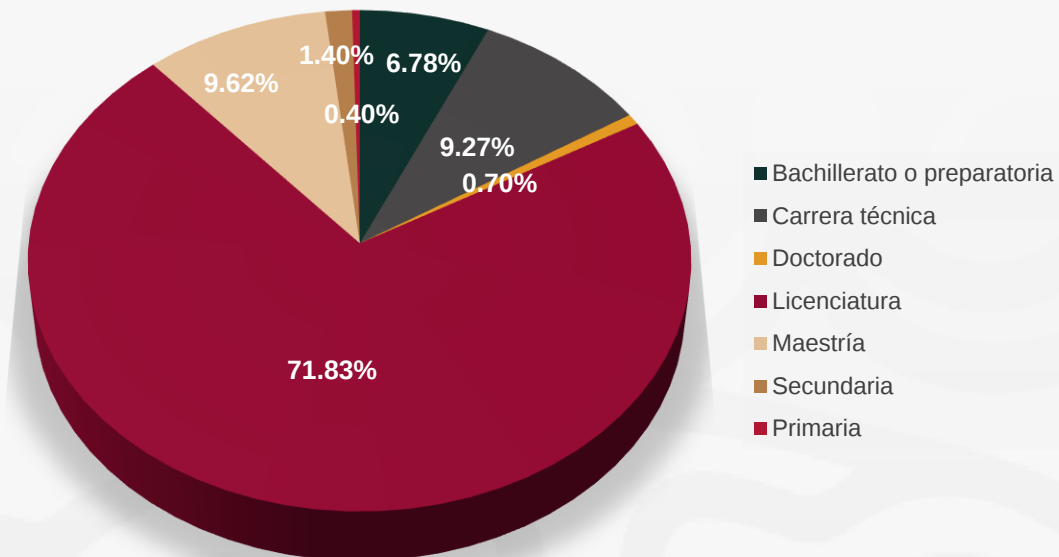
Rango	Cantidad	Porcentaje
De 1 a 3 años	537	27%
De 4 a 9 años	350	18%
Más de 10 años	790	39%
Menos de un año	329	16%
Total	2,006	100%



Del total de las respuestas, el porcentaje más alto corresponde al personal con más de 10 años de antigüedad con el 39%, lo que refleja una significativa permanencia laboral; en segundo lugar, se encuentra el rango de 1 a 3 años de servicio, con un 27%.

ESCOLARIDAD

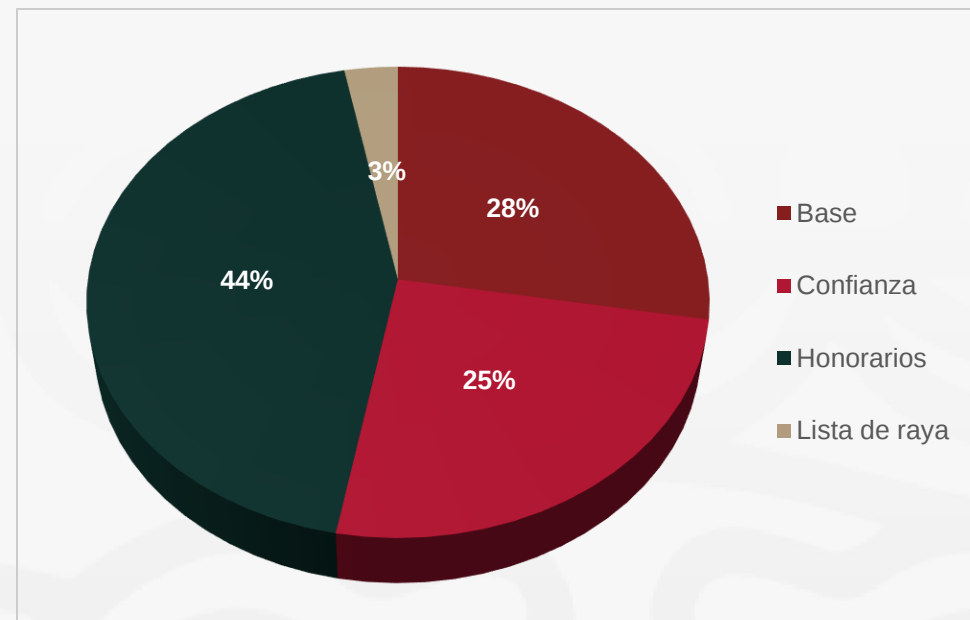
Rango	Cantidad	Porcentaje
Bachillerato o preparatoria	136	6.78%
Carrera técnica	186	9.27%
Doctorado	14	0.70%
Licenciatura	1,441	71.83%
Maestría	193	9.62%
Secundaria	28	1.40%
Primaria	8	0.40%
Total	2,006	100%



El 72% de las personas de la muestra, cuenta con un nivel escolar de licenciatura; seguido por un 10% con grado de maestría.

TIPO DE PLAZA

Rango	Cantidad	Porcentaje
Base	556	28%
Confianza	505	25%
Honorarios	884	44%
Lista de raya	61	3%
Total	2,006	100%

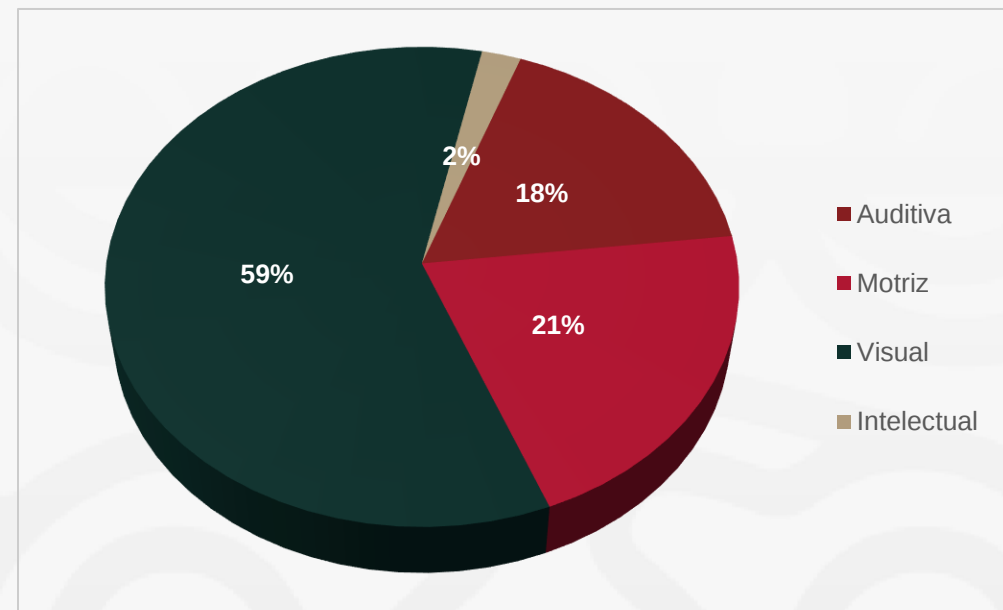


De las respuestas obtenidas, el 44% corresponde a personal contratado por honorarios, el 28% a plazas de base y con el 25% de confianza.

¿TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD?

Si/No	Cantidad	Porcentaje
No	1,915	95%
Sí	91	5%
Total	2,006	100%

Rango	Cantidad	Porcentaje
Auditiva	16	18%
Motriz	19	21%
Visual	54	59%
Intelectual	2	2%
Total	91	100%

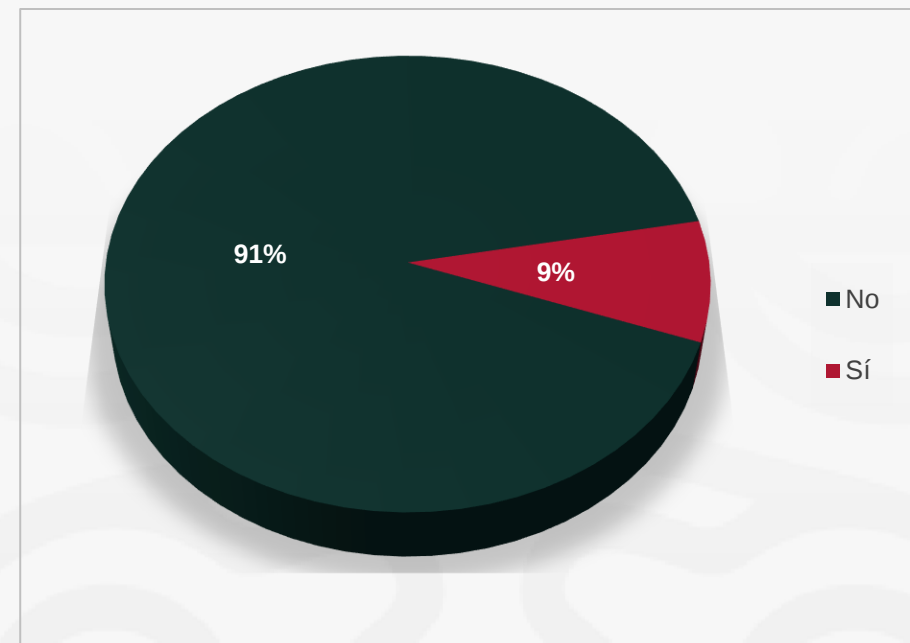


El 95% de las respuestas, menciona no tener ninguna discapacidad; sin embargo, el 5% especifica tener discapacidad auditiva, motriz, visual e intelectual.

POBLACIÓN

Sectores de la población	Cantidad	Porcentaje
No	1,823	91%
Si	183	9%
Total	2,006	100%

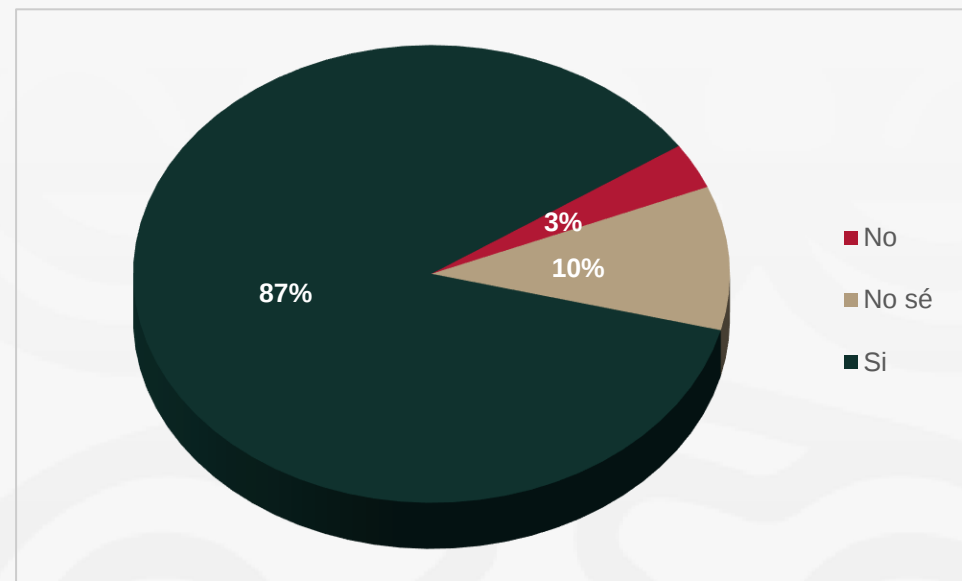
Concepto	Cantidad	Porcentaje
Adulto Mayor	131	72%
Afrodescendientes	3	1%
De la diversidad sexual	37	20%
Indígenas	12	7%
Total	183	100%



Derivado de las respuestas obtenidas, se identifica que la mayoría no forma parte de los anteriores sectores, siendo el 91% de las respuestas, sin embargo una minoría con 9%, si forma parte de alguno de los sectores de la población mencionados.

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

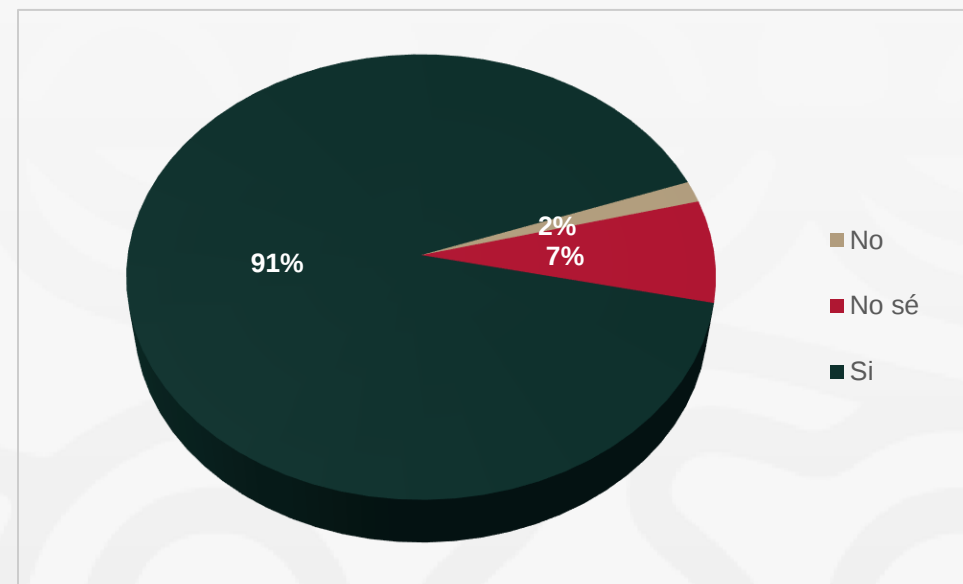
Si/No	Cantidad	Porcentaje
No	65	3%
No sé	204	10%
Si	1,737	87%
Total	2,006	100%



Con base a las respuestas que se obtuvieron, la mayoría confirma que cuentan en su centro de trabajo con la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación, siendo el 87% de las respuestas, seguido por el desconocimiento de dicha política, con un 10%.

CÓDIGO DE ÉTICA Y/O CONDUCTA

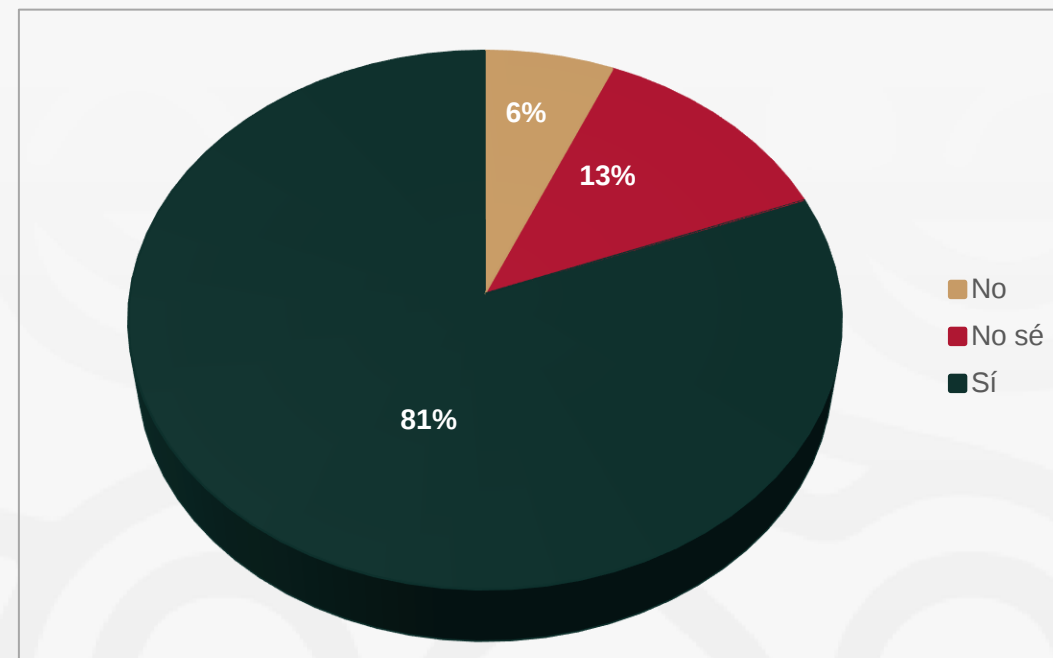
Si/No	Cantidad	Porcentaje
No	31	2%
No sé	149	7%
Si	1,826	91%
Total	2,006	100%



Conforme a las respuestas, se visualiza que en su mayoría manifiestan que Sí conocen el Código de Ética y/o conducta, siendo el 91% de las respuestas, y con un 7% tienen desconocimiento del mismo.

COMITÉ DE IGUALDAD LABORAL Y No DISCRIMINACIÓN

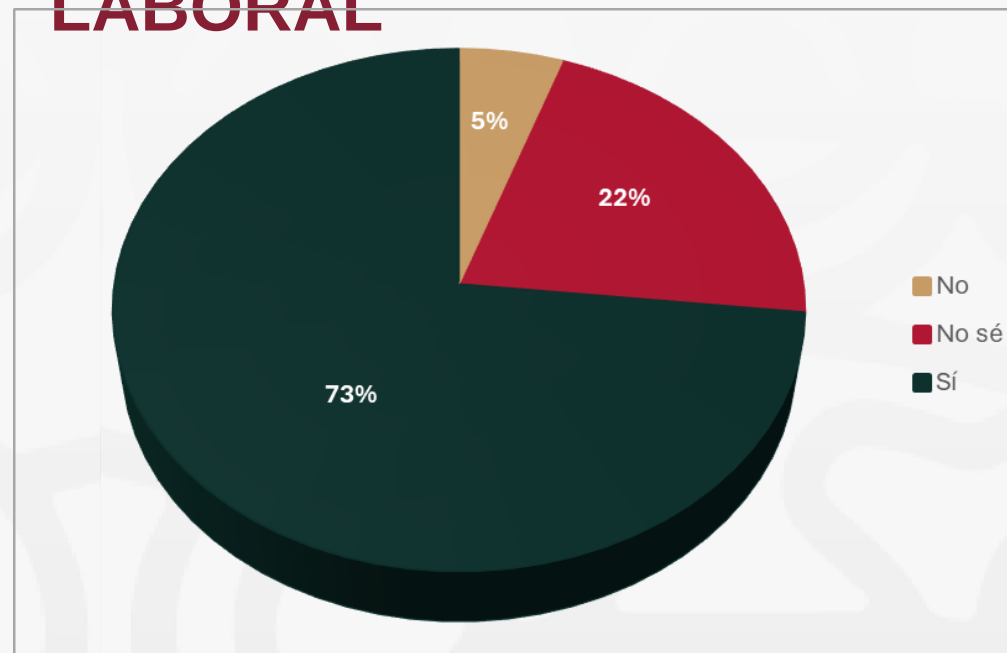
Si/No	Cantidad	Porcentaje
No	129	6%
No sé	254	13%
Sí	1,623	81%
Total	2,006	100%



Derivado de los resultados que se obtuvieron, se identifica que un 81% de las respuestas concluye que Sí existe un comité de igualdad y no discriminación, seguido por la categoría de No sé con un 13%.

MECANISMO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL

Si/No	Cantidad	Porcentaje
No	107	5%
No sé	429	22%
Sí	1,470	73%
Total	2,006	100%



Considerando las respuestas que se obtuvieron, se identifica que se cuenta con un mecanismo de prevención, siendo el 73% de las respuestas, sin embargo, un 22% establece no conocer la existencia de alguno.

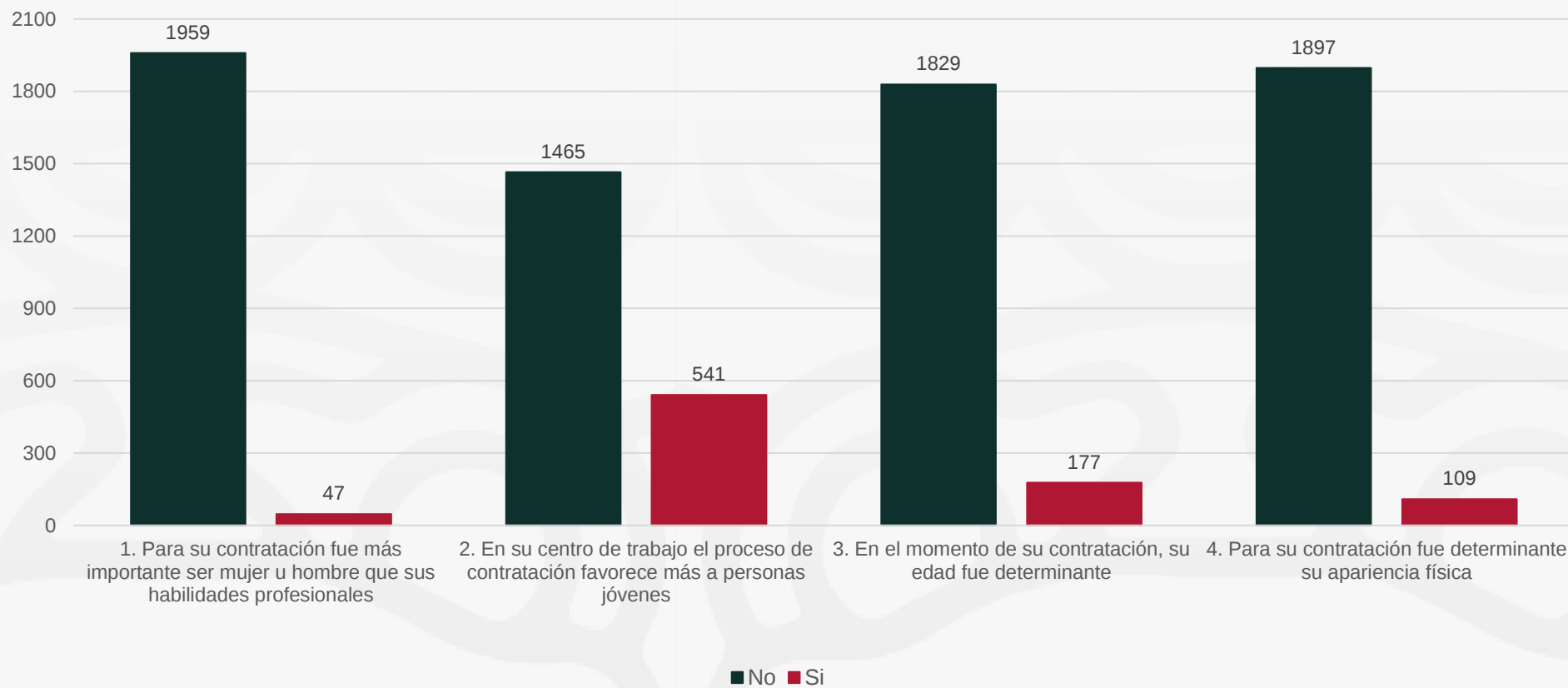


RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL





RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



De las 2,006 personas encuestadas y con relación al reclutamiento y selección de personal en su centro de trabajo:

- **1,959** personas respondieron que no considera que para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.
- **1,465** personas respondieron que no considera que en su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.
- **1,829** personas respondieron que no considera que al momento de su contratación, su edad fue determinante.
- **1,897** personas respondieron que no considera que para su contratación fue determinante su apariencia física.

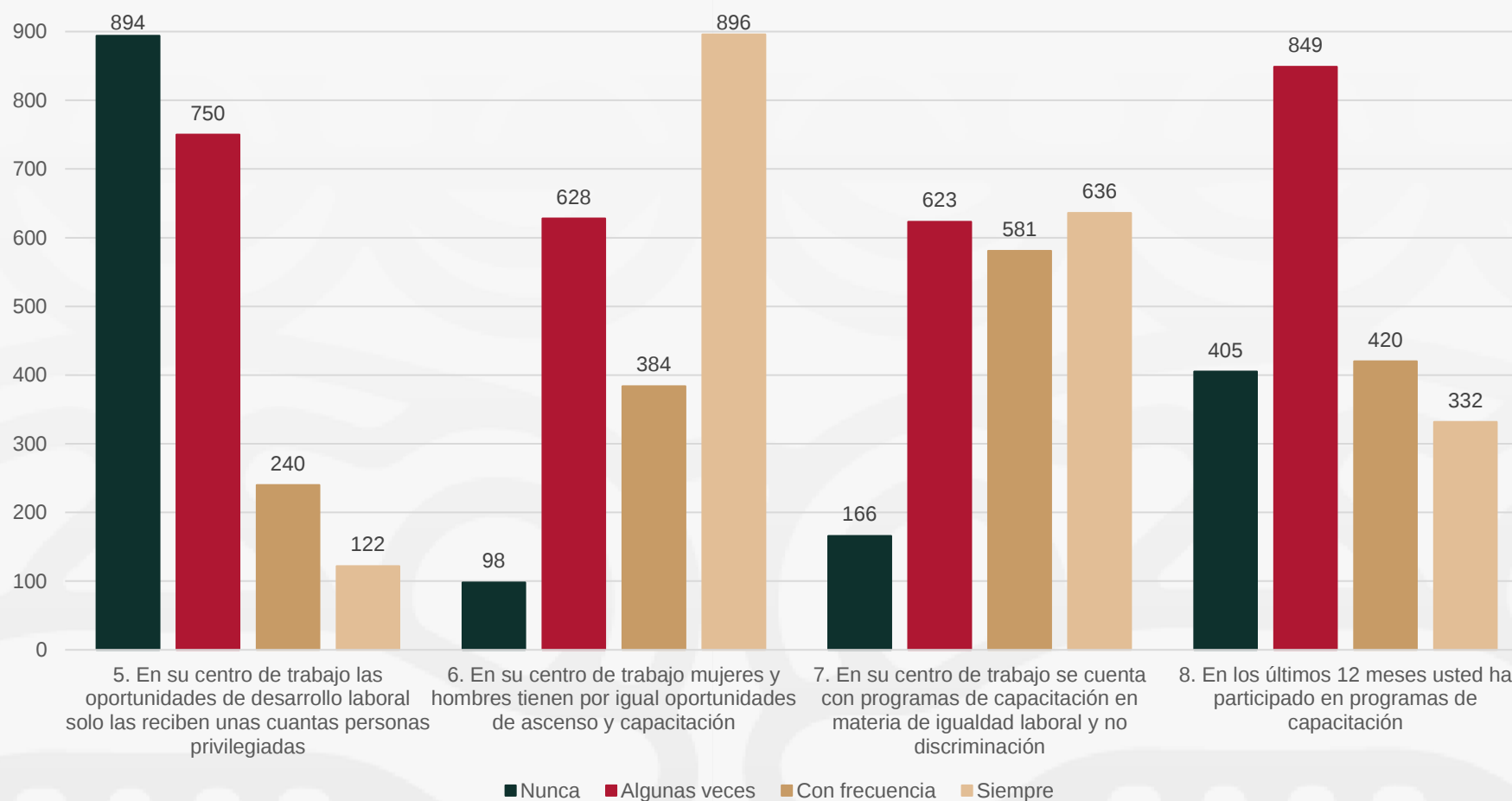


FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN





FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN



Con relación a la formación y capacitación en su centro de trabajo, de las 2,006 personas encuestadas:

- **894** personas respondieron que consideran que NUNCA; las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas, y **896** respondieron que SIEMPRE mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.
- **636** personas respondieron que consideran que SIEMPRE; se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- **849** personas respondieron que consideran que ALGUNAS VECES; en los últimos 12 meses ha participado en programas de capacitación.



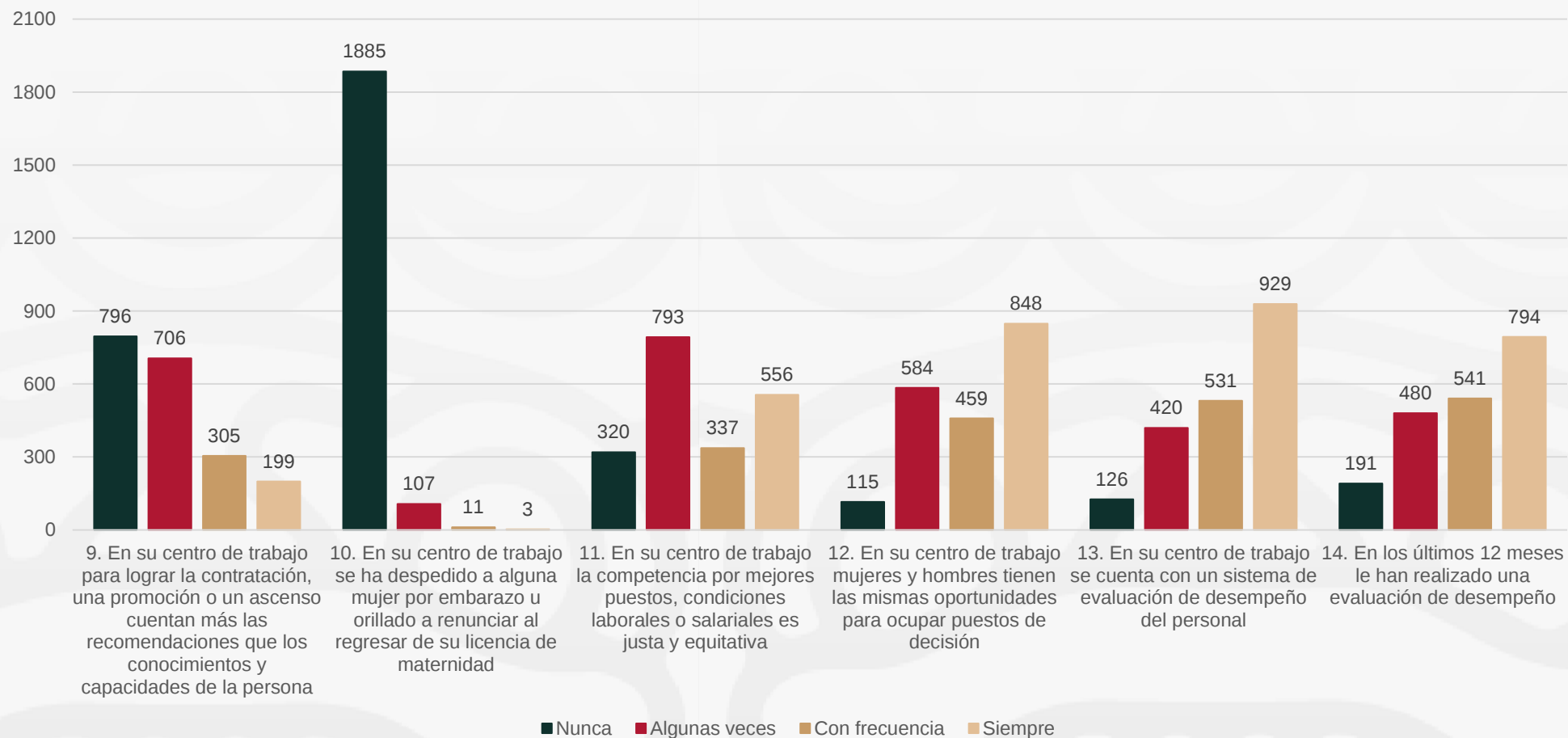


PERMANENCIA Y ASCENSO





PERMANENCIA Y ASCENSO



De las 2006 personas encuestadas y en relación a la permanencia y ascenso en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- **796** personas respondieron que consideran que NUNCA para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.
- **1,885** personas respondieron que consideran que NUNCA se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.
- **793** personas respondieron que consideran que ALGUNAS VECES la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.
- **848** personas respondieron que consideran que SIEMPRE mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.
- **929** personas respondieron que consideran que SIEMPRE se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.
- **794** personas respondieron que consideran que en los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.



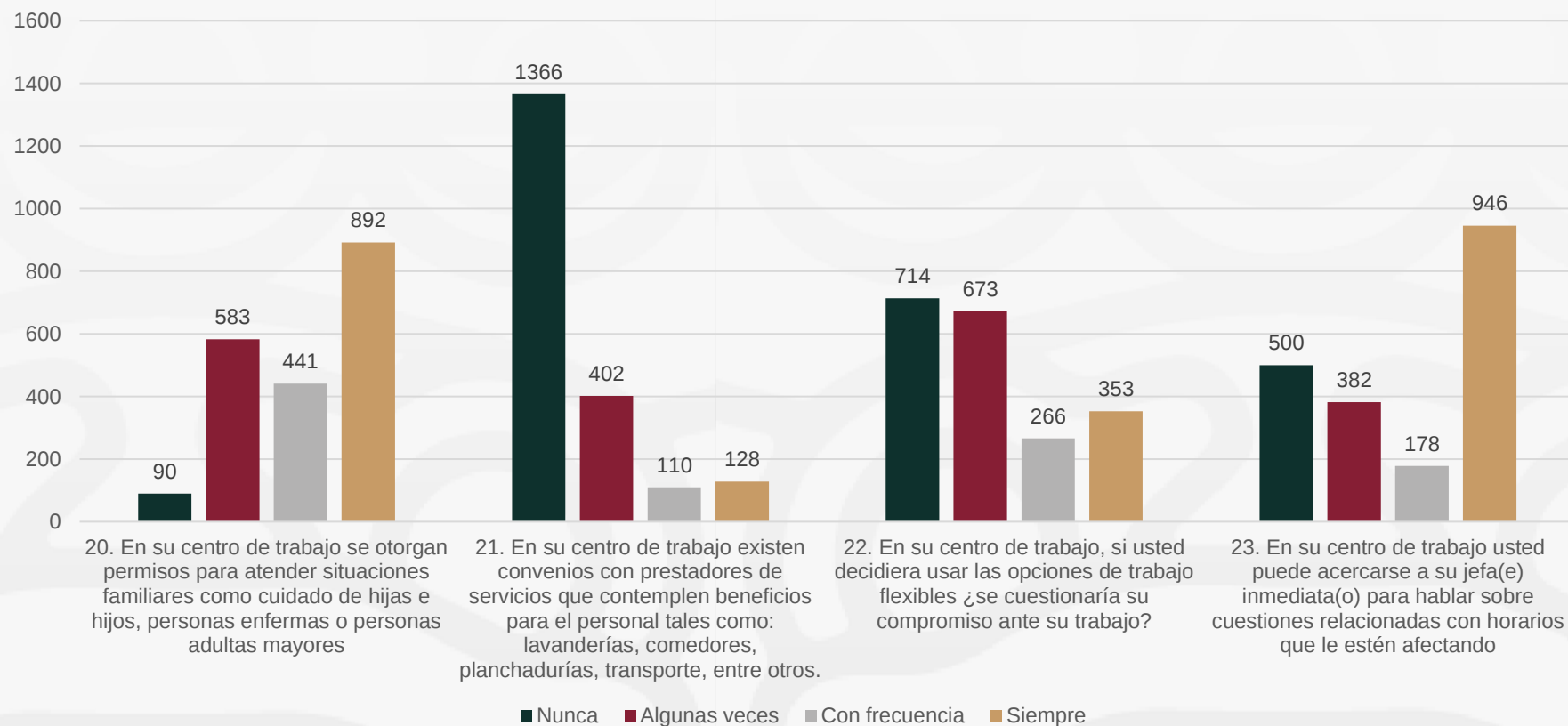


CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL





CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



De las 2006 personas encuestadas y en relación a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- **892** personas respondieron que SIEMPRE se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.
- **1,366** personas respondieron que NUNCA; existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.
- **714** personas respondieron que NUNCA; se cuestionaría su compromiso ante su trabajo si decidiera usar las opciones de trabajo flexibles.
- **946** personas respondieron que SIEMPRE; puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.

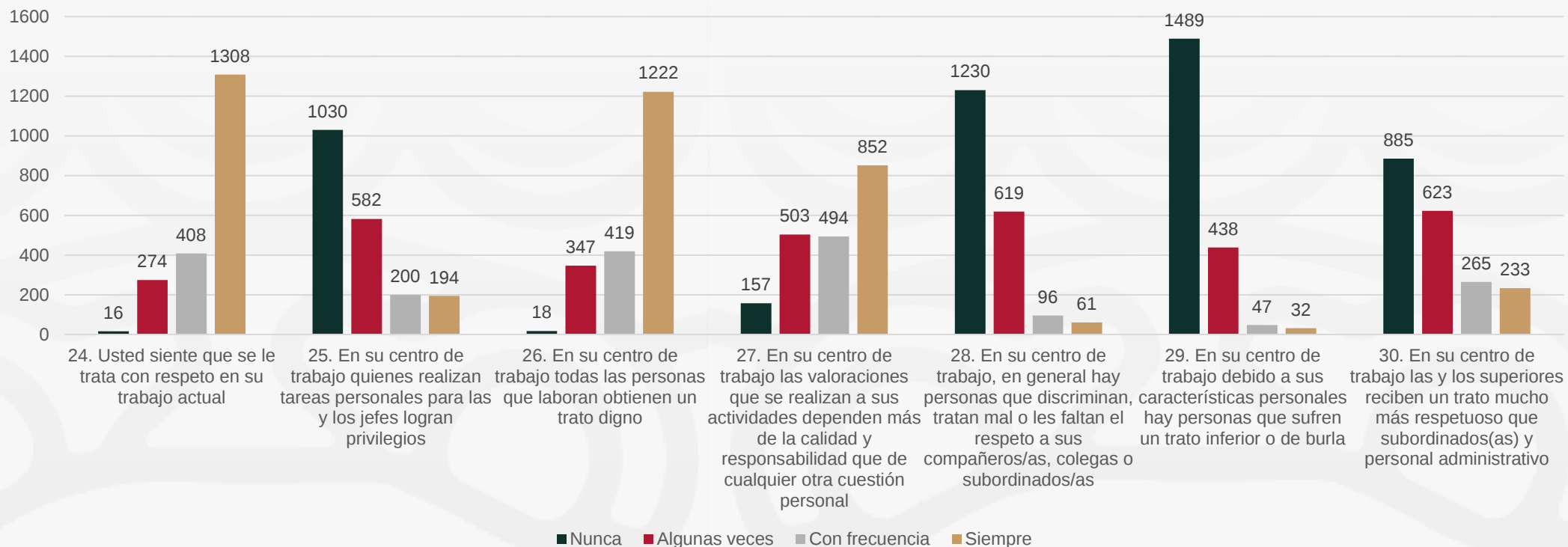


CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA





CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

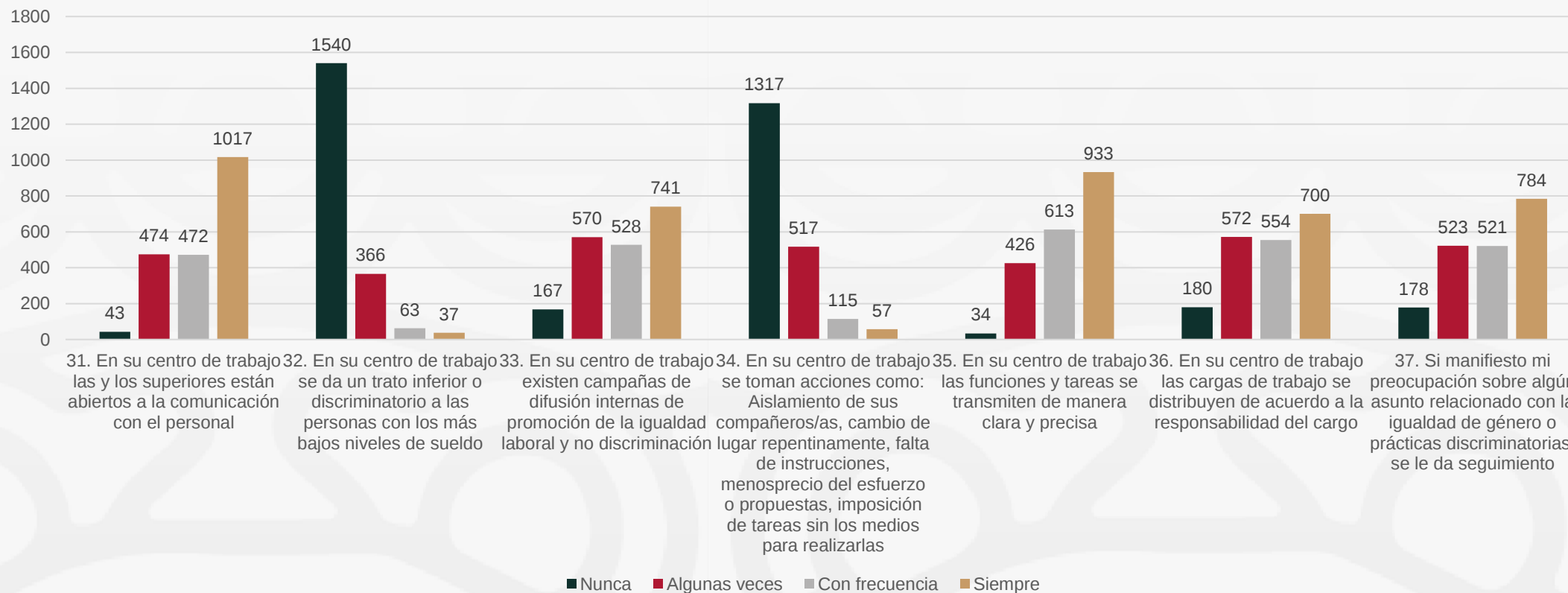


De las 2006 personas encuestadas y en relación al clima laboral libre de violencia en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- **1,308** personas respondieron que SIEMPRE; siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.
- **1,030** personas respondieron que NUNCA quienes, realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.
- **1,222** personas respondieron que SIEMPRE; todas las personas que laboran obtienen un trato digno.
- **852** personas respondieron que SIEMPRE; las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.
- **1,230** personas respondieron que NUNCA; hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan al respeto a sus compañeros/as, colegas o subordinados/as,
- **1,489** personas respondieron que NUNCA; debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.
- **885** personas respondieron que NUNCA; las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.



CLIMA LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA



De las 2006 personas encuestadas y en relación al clima laboral libre de violencia en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- **1,017** personas respondieron que SIEMPRE; las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.
- **1,540** personas respondieron que NUNCA; se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.
- **741** personas respondieron que SIEMPRE; existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.
- **1,317** personas respondieron que NUNCA; se toman acciones como: aislamiento de sus compañeros/as, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de tareas sin los medios para realizarlas.
- **933** personas respondieron que SIEMPRE; las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.
- **700** personas respondieron que SIEMPRE; las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.
- **784** personas respondieron que SIEMPRE que manifiesta preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.

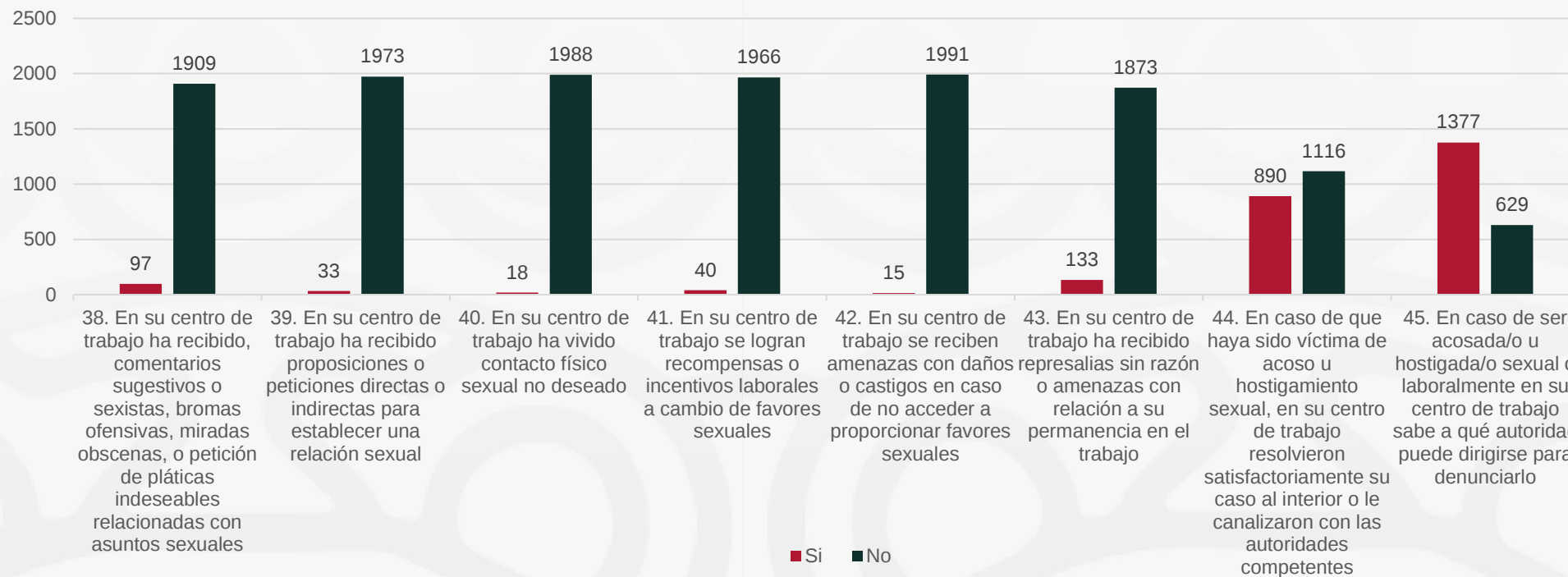




ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO



De las 2,006 personas encuestadas y en relación al acoso y hostigamiento en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- **1,909** personas respondieron que NO han recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.
- **1,973** personas respondieron que NO ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.
- **1,988** personas respondieron que NO ha vivido contacto físico sexual no deseado.
- **1,966** personas respondieron que NO se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.
- **1,991** personas respondieron que NO se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.
- **1,873** personas respondieron que NO ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.



- **1,116** personas respondieron que en caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo, NO resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.
- **1,377** personas respondieron que en caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo, SI sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.



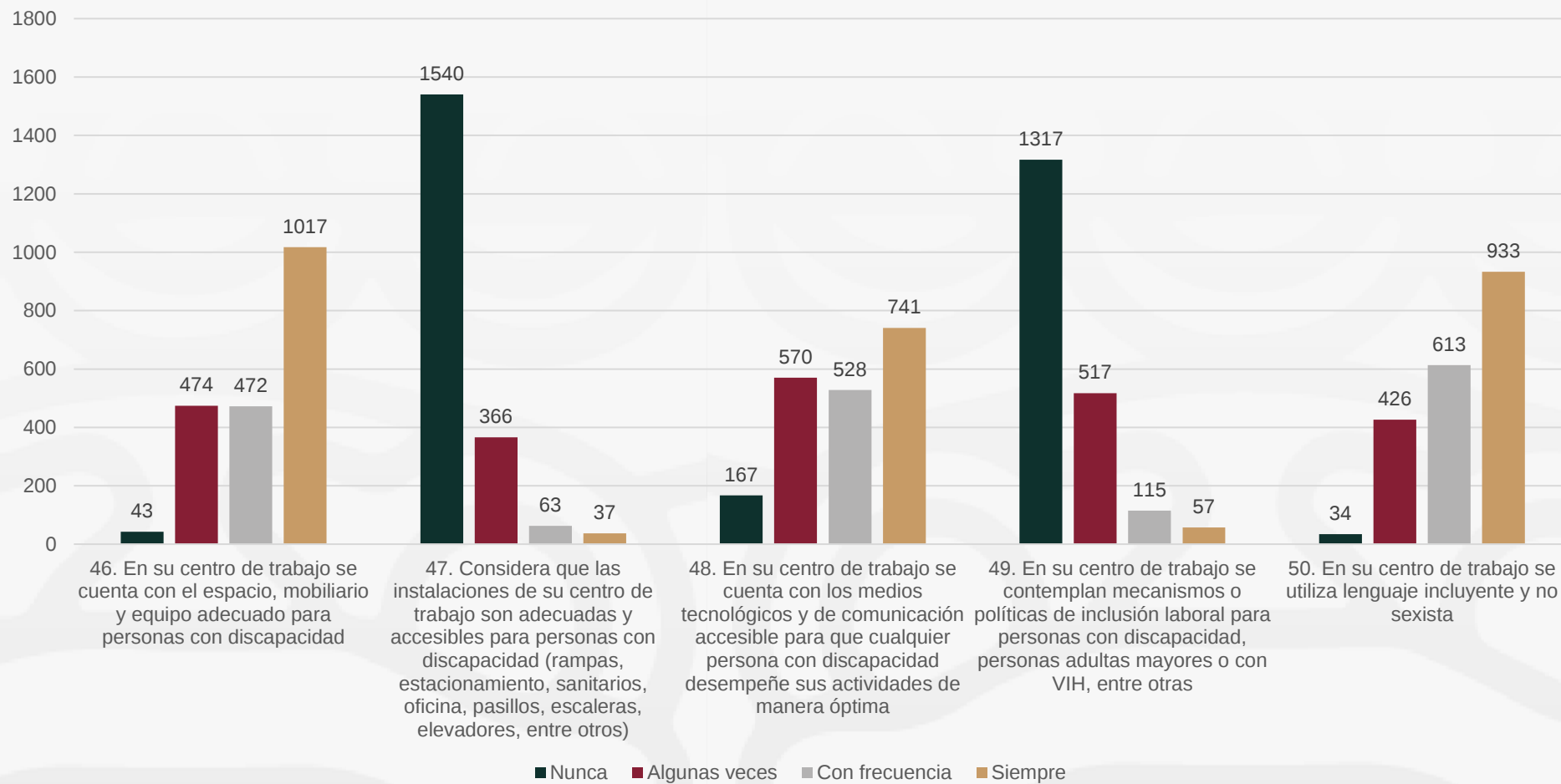


ACCESIBILIDAD





ACCESIBILIDAD



De las 2,006 personas encuestadas y en relación a la accesibilidad en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- Espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad, **1,017** respondió SIEMPRE.
- Instalaciones adecuadas y accesibles (rampas, baños, oficinas, elevadores, etc.), **1,540** personas respondieron NUNCA.
- Medios tecnológicos y de comunicación accesibles, la categoría más alta con **741** votos es SIEMPRE.
- Mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, adultas mayores o con VIH, predomina con **1317** votos NUNCA.
- Uso de lenguaje incluyente y no sexista, la respuesta dominante es SIEMPRE con **933**.



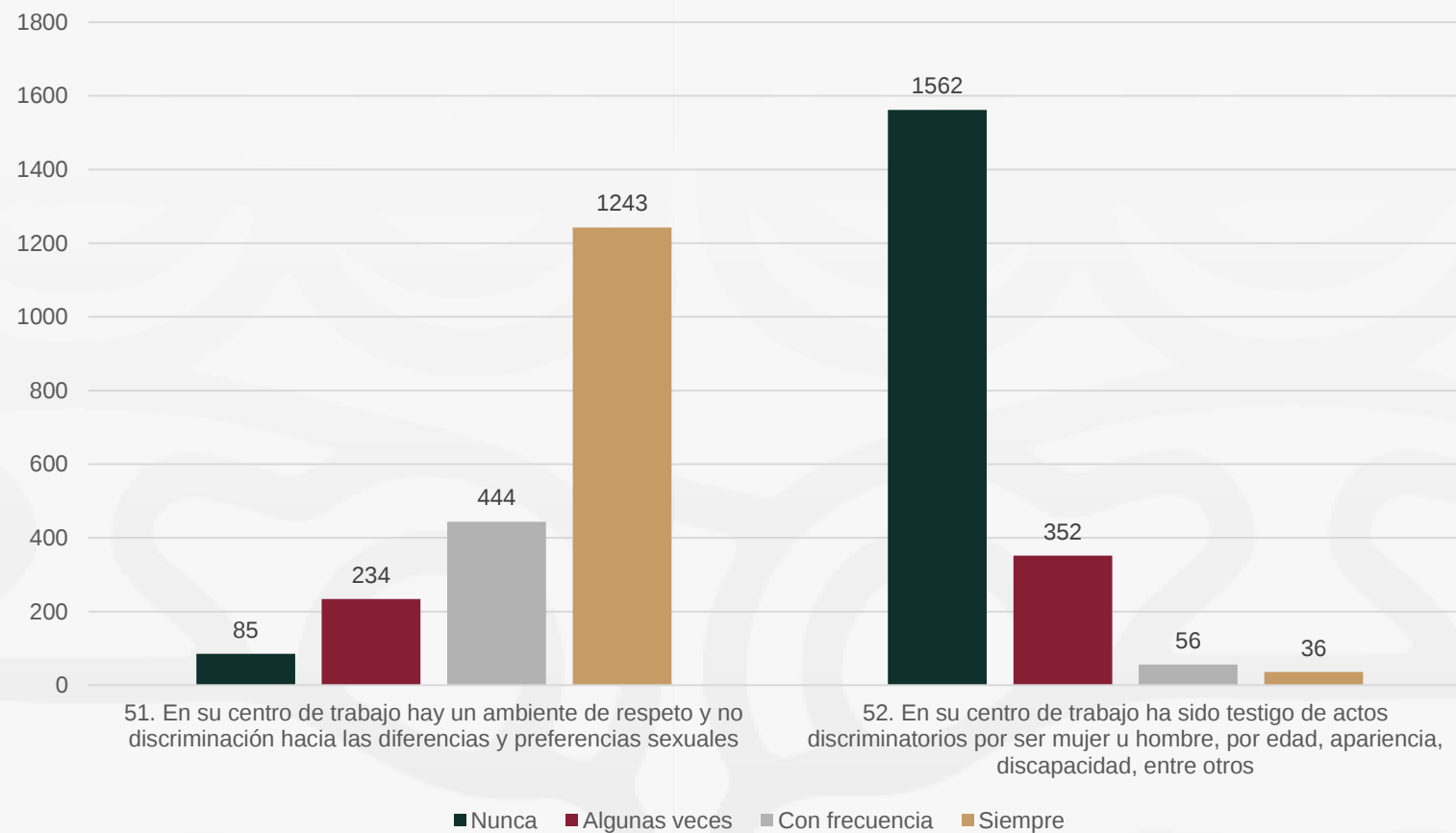


RESPECTO A LA DIVERSIDAD





RESPECTO A LA DIVERSIDAD



De las 2,006 personas encuestadas y en relación al respeto a la diversidad en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- El ambiente laboral es mayormente respetuoso e incluyente, especialmente en relación con diferencias y preferencias sexuales dado que la votación más alta es SIEMPRE con **1,243**.
- Actos discriminatorios no parecen ser un problema generalizado, pues la mayoría del personal AFIRMA no haber sido testigo de ellos con **1,562** votos.

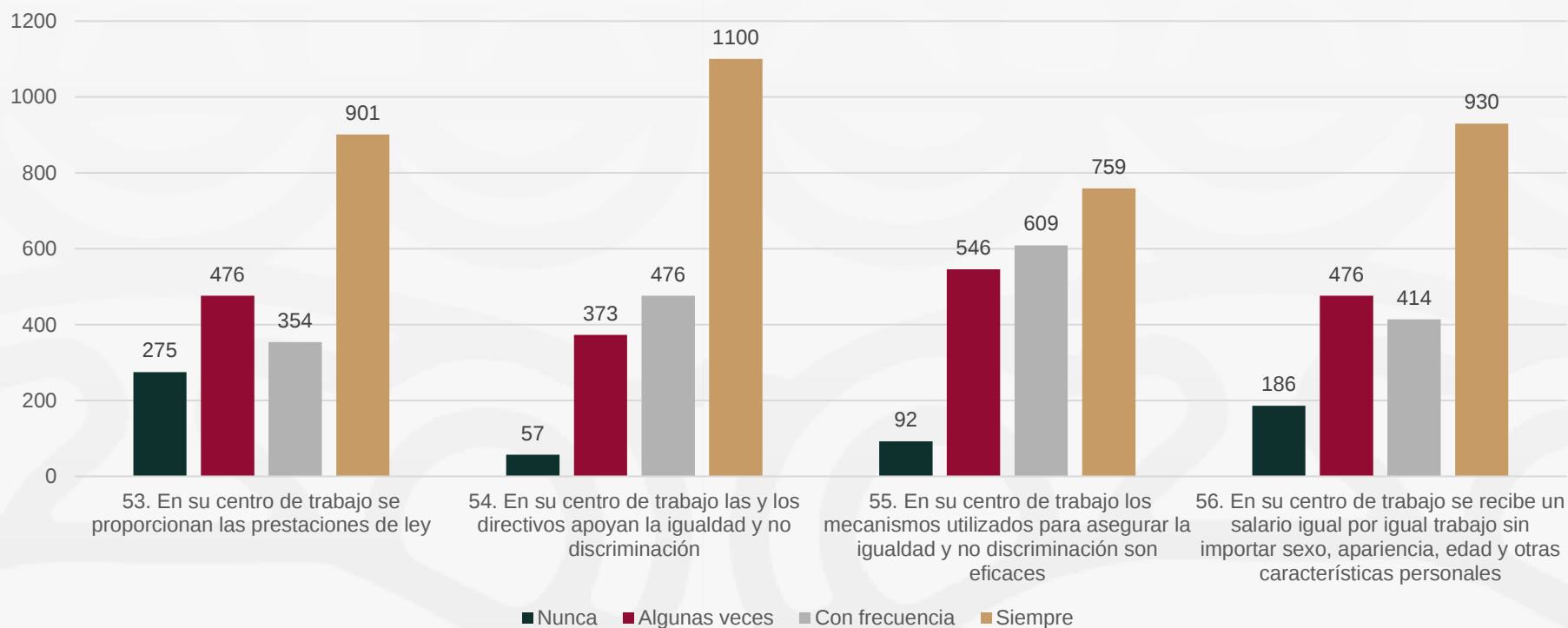


CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO





CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO



De las 2,006 personas encuestadas y en relación a las condiciones de trabajo en su centro de trabajo, consideran lo siguiente:

- La mayoría con **901** votos considera que SIEMPRE se otorgan las prestaciones de ley.
- La elección de SIEMPRE con **1,100** votos, indica que la dirección sí respalda activamente la igualdad y la no discriminación.
- Existe confianza en los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces, la elección más alta fue SIEMPRE con **759** votos.
- La mayoría considera que se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales, con **930** votos.



CONCLUSIONES



La Secretaría de Planeación, Finanzas y Administración presenta un clima laboral que, según la percepción mayoritaria del personal, se adhiere a los principios de no discriminación y de respeto, aunque se identifican áreas específicas de mejora en la difusión y la corresponsabilidad familiar.

- Ambiente Laboral y No Discriminación (Percepción Positiva)
- Retos de Difusión y Comunicación
- Áreas de Oportunidad (Corresponsabilidad y Datos Duros)
- En resumen, los resultados indican un compromiso cultural con la igualdad y el respeto; sin embargo, se recomienda intensificar las estrategias de comunicación para asegurar que todo el personal conozca los mecanismos y comités existentes, así como desarrollar programas robustos de corresponsabilidad y accesibilidad.