

I. Introducción

La Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación y el Plan Nacional de Desarrollo proponen la construcción de un México en Paz y exigen garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establecen el compromiso de impulsar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Bajo estos preceptos, el presente documento da a conocer la percepción de Clima Laboral y No Discriminación que tiene el personal del Instituto Tecnológico Superior de Atlixco, a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta contenida en el apéndice E de la norma NMX-R-025-SCFI-2015, la cual se encuentra sustentada en la legislación vigente en materia de Igualdad y No Discriminación a nivel nacional e internacional.

Para favorecer la igualdad y No Discriminación se requiere la necesidad de una mayor comunicación de la Política de Igualdad Laboral, la difusión de los mecanismos para prevenir y atender prácticas de discriminación, garantizar que se actúe conforme al protocolo de conducta, de fortalecer las políticas que favorezcan la compatibilidad entre el trabajo y la vida personal, así como garantizar la accesibilidad en el centro de trabajo con ajustes razonables para personas o grupos vulnerables.

a. Objetivo

Obtener información sobre el Clima Laboral, que permita retroalimentar y promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación e impulsar la igualdad de género a través de acciones afirmativas.

b. Contexto

El Instituto Tecnológico Superior de Atlixco es una Institución educativa, nuestra misión es formar profesionales en Ciencia y Tecnología, capaces de transformar su entorno, contribuyendo al bienestar social y mejora del Medio Ambiente, con la visión de ser una Institución líder en el ámbito Educativo, Certificada y Acreditada en los mayores estándares de calidad, reconocida por la formación humana y profesional de las nuevas generaciones que impactan en el Desarrollo Social- Sustentable.

Nuestros valores:

Liderazgo.

Motivar a todo el personal al logro de las metas y objetivos institucionales.

Responsabilidad Social.

Mantener una actitud pro activa para adoptar hábitos, estrategias y procesos que nos ayuden a minimizar los impactos negativos que podemos generar al medio ambiente y a la sociedad

Compromiso

Poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante todo aquello que se nos ha confiado.

Espíritu de Servicio.

Atender a nuestros clientes (internos y externos) para satisfacer sus necesidades siempre con actitud positiva.

Perseverancia.

Alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.

Honestidad.

Comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad.

La creación del Instituto Tecnológico Superior de Atlixco, surge del esfuerzo conjunto de los gobiernos Federal y Estatal, en respuesta a la demanda de la sociedad, como un instrumento de desarrollo del Valle Atlixco-Matamoros por la falta de instituciones de Educación Superior y como un elemento de arraigo para los jóvenes que impacte a reducir la emigración en la región.

Se encuentra localizado en la ciudad de Atlixco perteneciente a la región económica del Valle Atlixco-Matamoros. Los municipios que comprenden esta región son: Acteopan, Ahuatlán, Atlixco, Atzala, Atzizihuacán, Cohuecán, Chietla, Epatlán, Huaquechula, Izúcar de Matamoros, Tochimiltzingo, San Gregorio Atzompa, Tecuanipan, San Martín Totoltepec, Santa Isabel Cholula, Teopatlán, Tepemaxalco, Tepeojuma, Tepexco, Tianguismanalco, Tilapa, Tlapanalá, Tochimilco y Xochiltepec.

Inicia sus labores el primero de septiembre de 1998 y sus labores académicas el 21 de septiembre del mismo año, impartiendo dos carreras a nivel licenciatura: Ingeniería Electromecánica y Bioquímica. Posteriormente se abren tres ingenierías más; Sistemas Computacionales, Industrial, Mecatrónica y la Licenciatura en Gastronomía; para el 2 de julio de 1999 da inicio a la primera etapa de construcción que consiste en una Unidad Académica Departamental, actualmente existen cuatro Unidades.

c. Justificación

Hace más de una década atrás, en México se viene promoviendo el derecho a la Igualdad Laboral y No Discriminación en los centros de trabajo de manera independiente y apegada a las leyes que les rigen.

La cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas, se reproduce en todos los ámbitos de la vida, la desigualdad en términos de relaciones de poder o de participación en la toma de decisiones, es una de las causas de la inestabilidad política y social que contribuye al incremento de la pobreza. Hoy más que nunca, la reducción de la inequidad de género contribuiría a establecer mayor justicia social y un desarrollo sostenible.

En el ámbito académico, la situación no es diferente, existen infinidad de situaciones donde se manifiesta la inequidad, lo destacable radica en que en primera instancia eran los varones los que abusaban de su poder y control sobre las mujeres, situación que ha ido cambiando y ahora también las mujeres ejercen esa misma presión al tener el poder en sus manos, por lo que la implementación del Sistema de Gestión de Equidad de Género en organizaciones como el Instituto Tecnológico Superior de Atlixco, contribuye a combatir esas inequidades, buscando un trato justo para todos mediante el respeto y la tolerancia a nuestras diferencias, independientemente del cargo que desempeñe cada uno de los miembros de la Institución.

III. Marco Teórico

De acuerdo con el estudio "Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género"¹ realizado en 2013 por el Instituto Nacional de Mujeres, revela que las organizaciones que han implementado el Modelo de Equidad de Género han obtenido mejoras en el Clima Laboral, en la comunicación, en la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, así como mayor realización de acciones afirmativas para las trabajadoras. Asimismo, la percepción del personal entrevistado es favorable en más de 60 % en tópicos como ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a capacitación e igualdad de remuneración.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de evaluar y certificar las prácticas en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de: Igualdad Laboral y No Discriminación, previsión social, Clima Laboral adecuado, Accesibilidad, ergonomía y libertad sindical, asimismo, busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de

¹ Investigación para analizar el impacto del MEG 2003 en las organizaciones que lo adoptaron e identificar desde la perspectiva empresarial y de los/las trabajadores/as de las mismas, las ventajas de incorporar un enfoque de igualdad y de perspectiva de género en el manejo de los recursos humanos. INMUJERES, 2013.

REPORTE EJECUTIVO DEL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE ATLIXCO 2023
 Apéndice Normativo E-Norma NMX-R-025-SCFI-2015

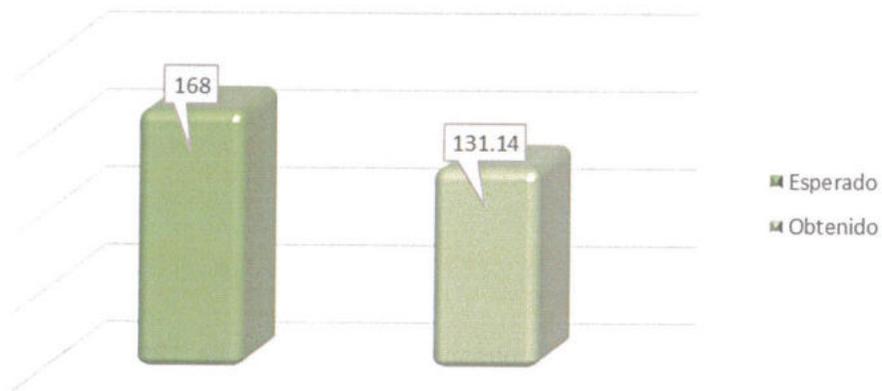
A partir de los resultados se hace un análisis cuantitativo por cada uno de los apartados de referencia para obtener acciones afirmativas que eleven el grado de madurez del Clima Organizacional.

V. Resultados obtenidos.

A partir de los resultados de la encuesta, se realizó el análisis y elaboración del presente documento, donde se destacan elementos importantes para poder generar acciones afirmativas que permitan erradicar o disminuir las prácticas de inequidad y discriminación que pudieran surgir, motivando el desempeño y la eficacia en nuestra Institución.

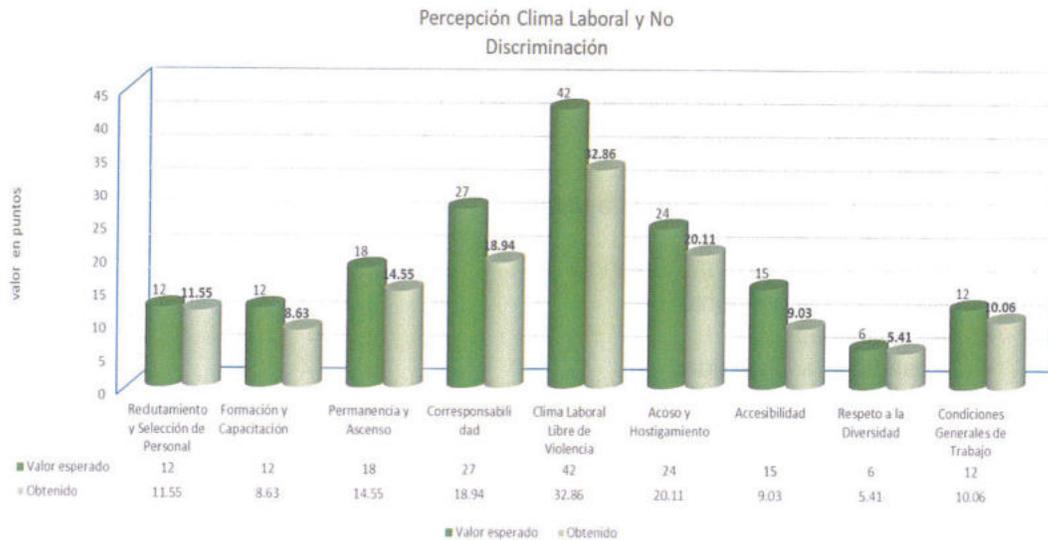
De lo anterior, se obtuvo un promedio de 131.14 puntos de un total de 168 que representa el 78.06% de la percepción que tienen los participantes sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

Percepción General de Clima Laboral y No Discriminación



La percepción de Clima Laboral alcanza una madurez del 78.06% de acuerdo al tamaño de la muestra.

En la siguiente gráfica se muestran los resultados desglosados por apartado de referencia:



salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral, donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

Los principales instrumentos ratificados en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna, los Tratados Internacionales y con diferentes leyes: *Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)*, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*, *Ley Federal del Trabajo (LFT)* y la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)*.

IV. Descripción metodológica

Los instrumentos de medición tales como la autoevaluación arrojan los datos de acuerdo a las puntuaciones de percepción previstas en el Apéndice E-Norma NMX-R-025-SCFI-2015 con el objetivo de llevar a cabo acciones afirmativas que favorezcan la Igualdad Laboral y erradiquen cualquier situación de discriminación, en este sentido se aplicó el cuestionario de percepción de Clima Laboral y No Discriminación configurado en la herramienta de Google Forms bajo una muestra del personal administrativo y docente determinada a través de la fórmula:

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

dónde:

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

Los respondientes a dicho cuestionario corresponden a un total de 121 personas (resultado del tamaño de la muestra) con la participación de 69 mujeres (57%), 49 hombres (40.5%) y 3 personas que optaron por reservar su género o sexo (2.5%), esperando que el valor total de la puntuación de los reactivos por persona sea de 168 puntos, equivalente al 100% de la percepción general del Clima Laboral en la Institución.

La distribución de valores asociados a los temas que coadyuvan a lograr una Igualdad Laboral y No Discriminación, está dada por la siguiente tabla:

Apartado de Referencia	Subtotales
• Reclutamiento y Selección de Personal	12
• Formación y Capacitación	18
• Permanencia y Ascenso	27
• Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal	42
• Clima Laboral Libre de Violencia	24
• Acoso y Hostigamiento	15
• Accesibilidad	6
• Respeto a la Diversidad	12
• Condiciones Generales de Trabajo	12
Puntaje total	168

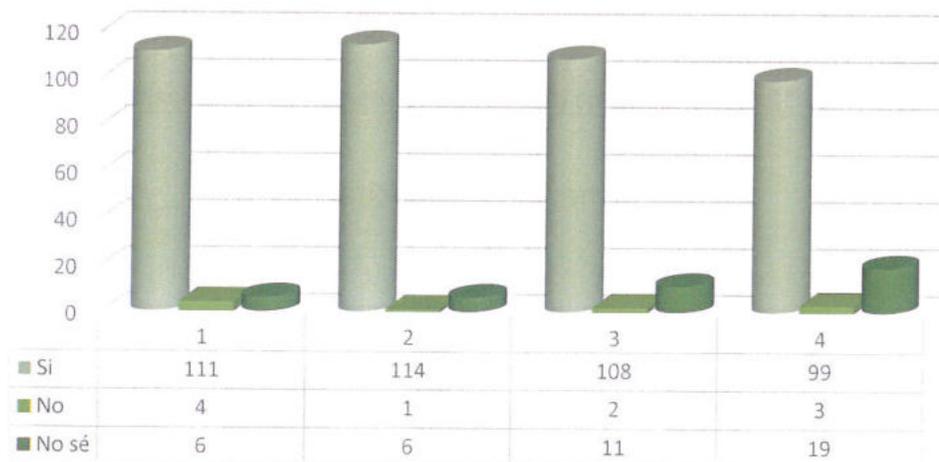
Datos generales



Igualdad Laboral y No Discriminación

- | | |
|---|---|
| 1 | En su centro de trabajo existe una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación. |
| 2 | En su centro de trabajo existe un Código de Ética y/o Conducta |
| 3 | En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y No Discriminación. |
| 4 | En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral. |

Igualdad Laboral y No Discriminación

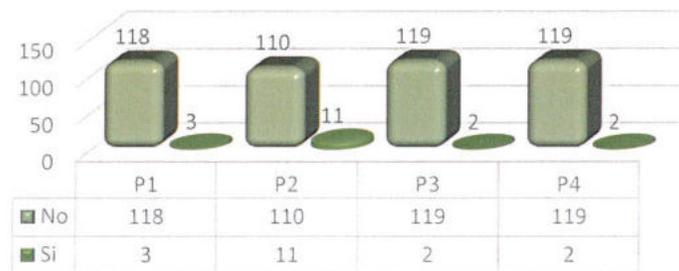


El 8.3% de la población encuestada dice no conocer o que no existe una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; el 5.8% expresa que no sabe que o existe un Código de Ética o Conducta, mientras que el 11% no sabe o afirman que en el Instituto no está integrado un Comité de Igualdad y No Discriminación; el 18.2% manifiesta no conocer un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.

A. Reclutamiento y Selección de Personal

-
- P1** Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.
 - P2** En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.
 - P3** En el momento de su contratación, su edad fue determinante
 - P4** Para su contratación fue determinante su apariencia física.
-

A. Reclutamiento y Selección de Personal



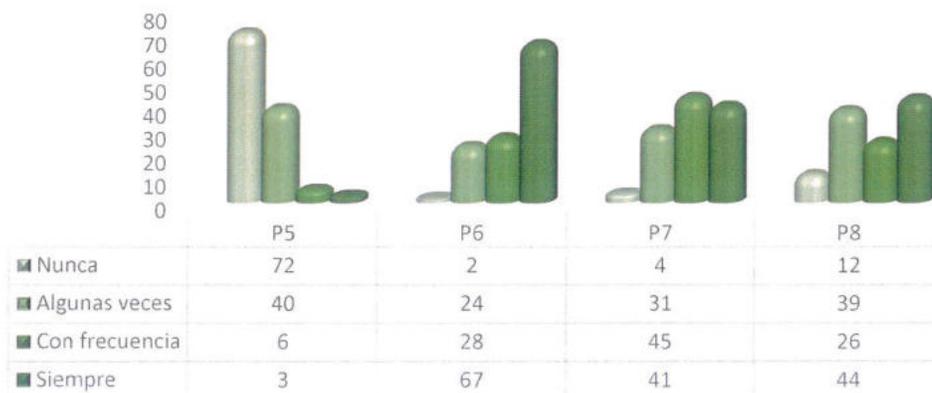
El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 96.8%.

El 9.1% de la población en la muestra percibe que la edad influye al momento de contratación. Como dato general, el 38 % de la población que contestó la encuesta se encuentra entre los 40 y 49 años de edad.

B. Formación y Capacitación

-
- P5** En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.
 - P6** En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.
 - P7** En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - P8** En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación
-

B. Formación y Capacitación



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 71.90%

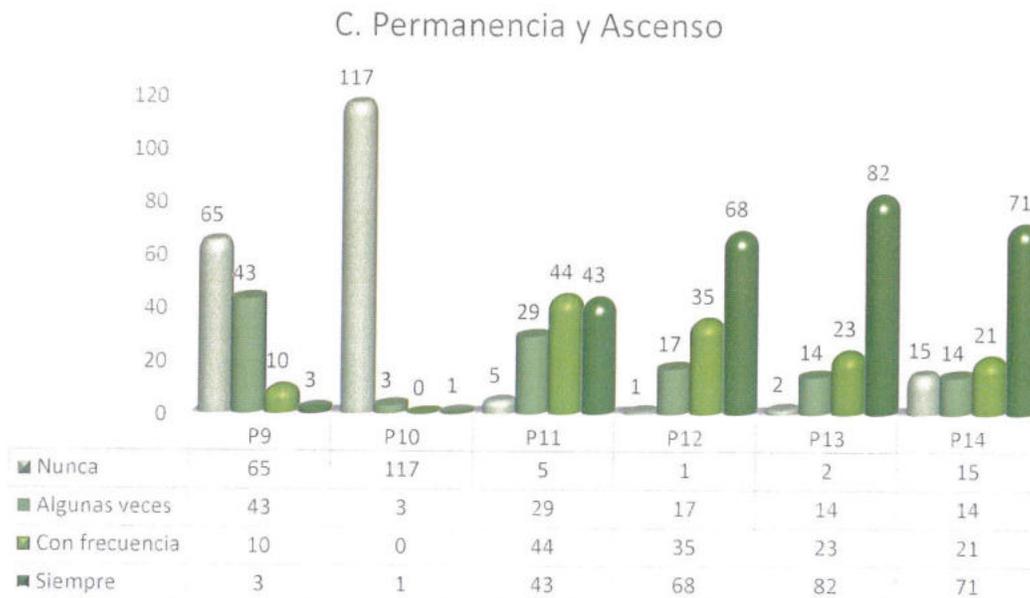
El 33% de los respondientes afirman que algunas veces las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.

El 23% expresaron que con frecuencia tienen por igual las oportunidades de ascenso y capacitación entre hombres y mujeres, y el 19.8% solo algunas ocasiones.

El 24.8% expresaron que no conocen o no se cuenta con un programa de capacitación en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, mientras que el 37.2% algunas veces se cuenta con un programa de capacitación.

C. Permanencia y Ascenso

P9	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.
P10	En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.
P11	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.
P12	En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.
P13	En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.
P14	E los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 80.81%

El 43.8% expresa que frecuentemente o en ocasiones una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.

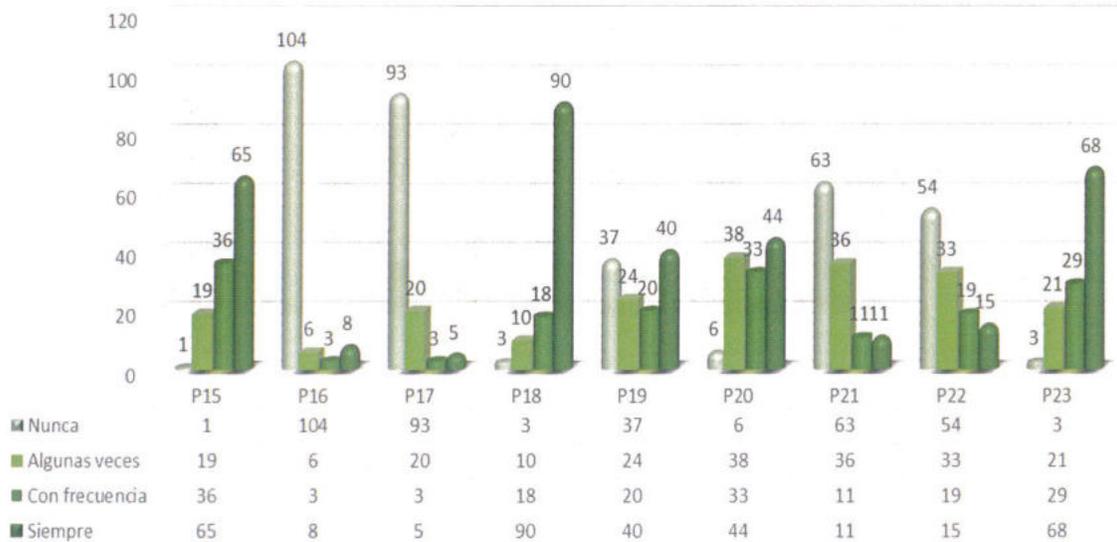
El 36.4% indica que con frecuencia la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa, el 24% solo en algunas ocasiones.

El 12% afirma que nunca se ha hecho una evaluación de desempeño mientras que el 11.16% sostiene que solo en algunas ocasiones.

D. Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal

P15	En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.
P16	En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un Clima Laboral hostil.
P17	En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un Clima Laboral hostil.
P18	En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.
P19	En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días
P20	En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.
P21	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.
P22	En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?
P23	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.

D. Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 70.16%.

El 15.7% expresa que solo en algunas ocasiones tienen la posibilidad de atender problemas familiares no previstos, mientras que un 16.5% sostiene que, en algunas ocasiones, las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados enfrentan un Clima Laboral hostil.

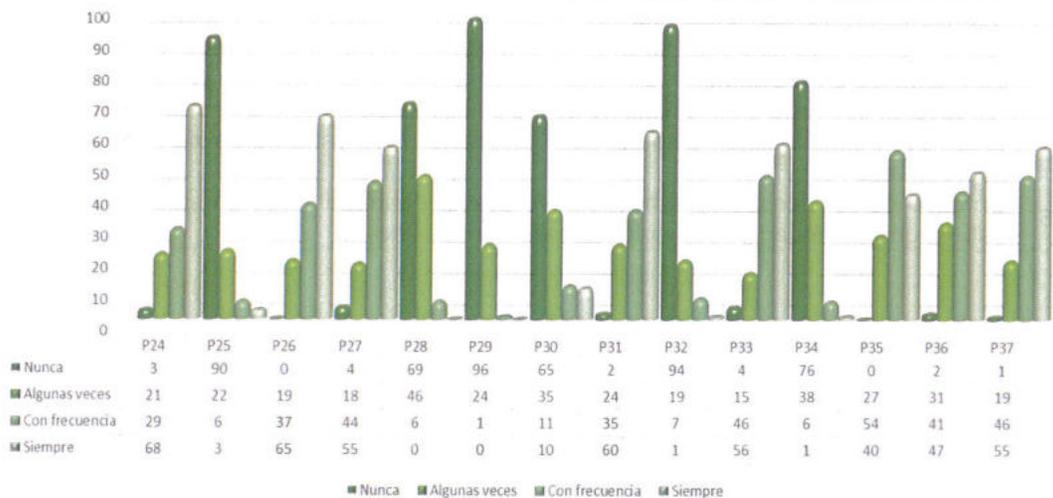
El 6.6% refiere que las mujeres embarazadas enfrentan un Clima Laboral hostil.

El 52% de los respondientes refieren que no cuentan con convenios ante prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal.

E. Clima Laboral libre de violencia

- P24 Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.
- P25 En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.
- P26 En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.
- P27 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.
- P28 En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.
- P29 En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.
- P30 En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.
- P31 En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.
- P32 En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.
- P33 En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la Igualdad Laboral y No Discriminación.
 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.
- P34 En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.
- P35 En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.
- P36 Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la Igualdad de Género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento.

E. Clima laboral libre de violencia



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 78.24%

El 33.1% de los respondientes indican que en ocasiones o frecuentemente se les trata con respeto en su trabajo.

El 18.2% expresan que algunas veces quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.

El 14.9% expresan que valoran más sus actividades por su calidad y responsabilidad que por cualquier otra cuestión personal.

El 38% del personal indica que en algunas ocasiones hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.

El 28.9% expresan que las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.

El 19% indican que algunas veces las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.

El 15.7% expresan que se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.

El 31.4% expresan 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.

El 22.3% indican que en algunas ocasiones las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.

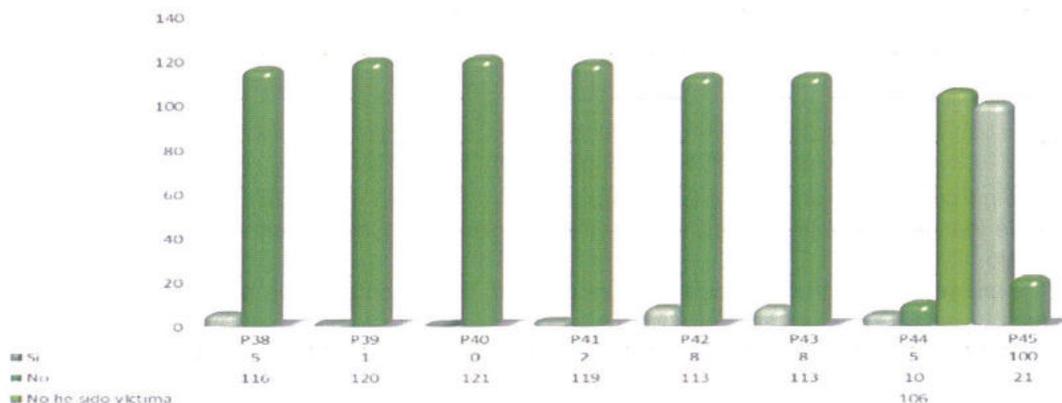
El 25.6% expresa que en algunas ocasiones las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.

El 15.7% indica que algunas ocasiones se le da seguimiento algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias.

F. Acoso y Hostigamiento

- P38** En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales
- P39** En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual
- P40** En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado
- P41** En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.
- P42** En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.
- P43** En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.
- P44** 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.
- P45** 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.

F. Acoso y Hostigamiento



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 83.78%.

Solo el 4.1% expresa haber recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.

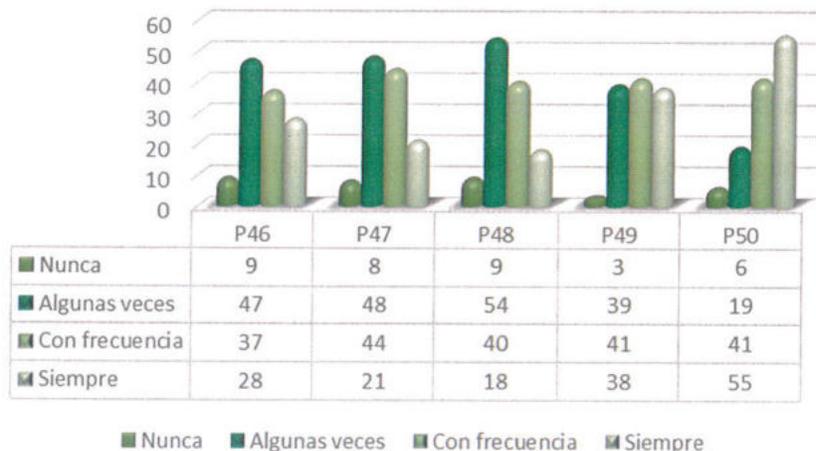
El 6.6% expresa haber recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.

El 17.4% no sabe a qué autoridad dirigirse en caso de haber sido acosado o acosada sexual o laboralmente.

G. Accesibilidad

P46	En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad.
P47	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).
P48	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.
P49	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.
P50	En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista

G. Accesibilidad



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 60.22%, es el apartado con el grado más bajo en la percepción de la comunidad del ITSA.

El 7.4% indica que no se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con discapacidad, mientras que el 38% expresa que solo algunas veces, en lo sucesivo, los respondientes coinciden que las instalaciones no son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad.

El 32.2% indican que solo algunas veces se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, adultas mayores o con VIH.

El 33.9% expresan que con frecuencia se utiliza el lenguaje incluyente y no sexista, el 15.7% indica que solo algunas veces.

H. Respeto a la Diversidad

- P51** En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y No Discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.
- P52** En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

H. Respeto a la Diversidad

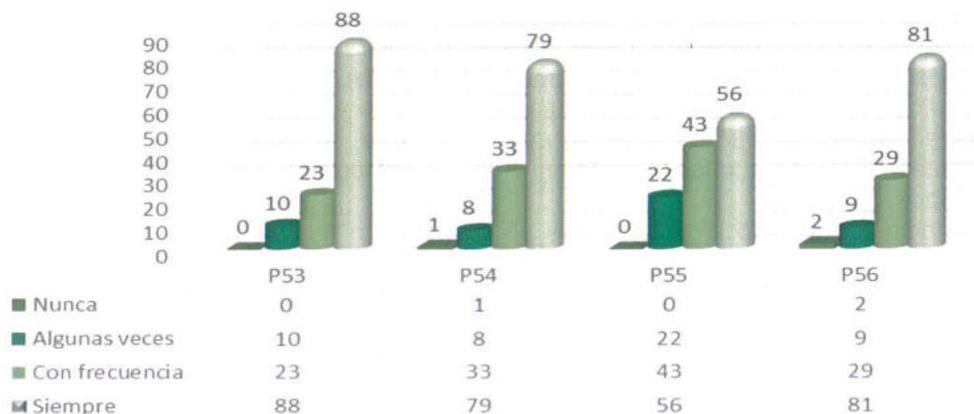


El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 90.22%
 El 21.5% indica que con frecuencia hay un ambiente de respeto y No Discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales.
 El 11.6% ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.

I. Condiciones Generales de Trabajo

- P53** En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.
- P54** En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y No Discriminación.
- P55** En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y No Discriminación son eficaces.
- P6** En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.

I. Condiciones Generales de Trabajo



El grado de percepción de acuerdo a este apartado de referencia es del 83.82%
El 8.3% expresan que solo en algunas ocasiones se proporcionan las prestaciones de ley.
El 27.3% expresan que con frecuencia las y los directivos apoyan la igualdad y No Discriminación.
El 18.2% indican que algunas veces los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y No Discriminación son eficaces.

Comentarios.

"Mi único comentario es solicitar que los permisos para consultas, análisis clínicos y temas relacionados a la salud no se consideren como incidencias, ya que como tal es injusto que se tomen como tales y que se nos manejen como en mi caso solo tres consultas por mes cuando considero es un derecho laboral el asistir más de tres veces si es necesario a consultas y análisis médicos. Por ende, solicito una revisión a Recursos Humanos para tocar este punto. Agradezco el tiempo del comité para la atención de esta situación."

"Se requiere implementar acciones para personas con discapacidad visual en baños, pasillo y edificios esta acción se refiere al uso de sensores que logre apoyar a las personas con discapacidad visual."

"En las aulas faltan bancas para zurdos, también faltan pasamanos en las rampas y escaleras de los patios de la institución."

"Mejorar la infraestructura para el acceso de personas con discapacidad."

"Mejorar las instalaciones para personas con discapacidad."

"Mejorar las condiciones de acceso para personas con capacidades diferentes."

"He notado que apenas se realizó una titulación y la persona que venía de acompañante en sillas de ruedas le costó un poquito subir escaleras al edificio G."

"Es necesario fortalecer el trato igualitario y con respeto, sin que predomine el mejor trato a las autoridades externas. Como institución, frecuentemente nos esmeramos en la atención a personal de instituciones externas y al personal que labora al interior no se le da la misma atención de calidad. También es indispensable transparentar las convocatorias de vacantes de personal a contratar."

"Que exista una igualdad entre todos los trabajadores, el puesto no define a las personas."

"Trabajar más por los derechos a la No Discriminación."

"Promover un mejor ambiente laboral siempre dará buenos frutos."

"Es importante el Clima Laboral para un desarrollo productivo y eficaz."

"Un área de trabajo con excelentes resultados."

"Siempre se cumple con los estándares de igualdad sustantiva en el centro de trabajo."

"Muy buen desempeño del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del ITSA. Que el departamento siga con el mismo interés."

"Todo excelente, el Tec cuenta con los mecanismos necesarios para combatir la No Discriminación y violencia de género."

"Me sirvió para conocer más a fondo lo de la igualdad y seamos tratados de igual manera."

“Me parece correcto que se tengan este tipo de Cuestionarios de percepción de Clima Laboral y No Discriminación, y que se tenga en el Tecnológico de Atlixco, una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y se apliquen medidas para evitar la discriminación y se fomente la Igualdad Laboral”

“Les agradezco su atención y apoyo.”

“Excelente institución, y creo que vamos mejorando, todos.”

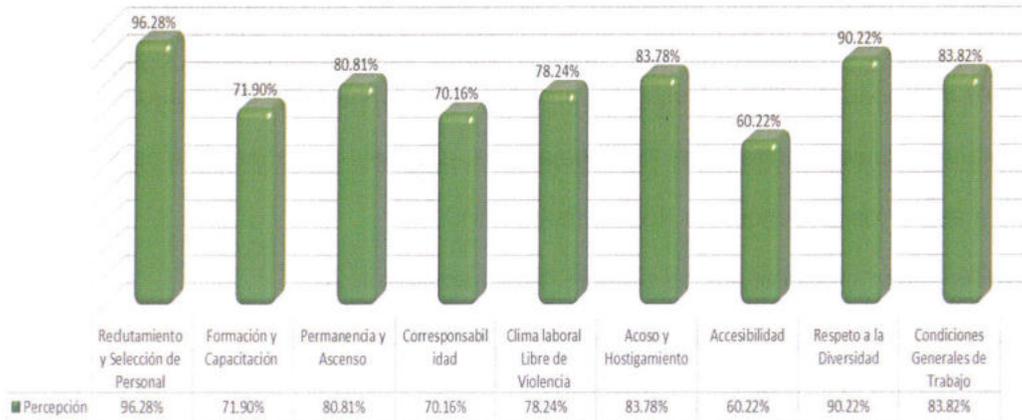
VI. Conclusiones

El análisis de los resultados de la encuesta reconoce nuestras fortalezas y debilidades que permiten realizar acciones afirmativas coadyuvando a que el Clima Laboral alcance el grado de madurez esperado a favor del personal docente y administrativo que integran nuestra institución.

Con esto la percepción de Clima Laboral alcanza una madurez del 78.06% de acuerdo al tamaño de la muestra:

Reclutamiento y Selección de Personal	71.90%
Formación y Capacitación	80.81%
Permanencia y Ascenso	70.16%
Corresponsabilidad	78.24%
Clima Laboral Libre de Violencia	83.78%
Acoso y Hostigamiento	60.22%
Accesibilidad	90.22%
Respeto a la Diversidad	83.82%
Condiciones Generales de Trabajo	96.28%

Nivel de Percepción



Siendo el apartado de referencia “Reclutamiento y Selección de Personal”, que alcanzó el porcentaje mayor de percepción con un 96.28%, caso contrario “Accesibilidad” se encuentra en la posición más baja con un 60.22%.

Identificar nuestras debilidades y fortalezas dará paso a un análisis de riesgo y a oportunidades de mejora necesarias para soslayar aquellos puntos que afectan la convivencia integral de nuestra Institución, y posibilitará obtener una visión clara del Clima Laboral para tomar medidas concretas e impulsar el cambio positivo, asimismo nos da la oportunidad de planificar acciones de mejora en cada uno de los temas involucrados.

Acciones positivas

- Igualdad Laboral y No Discriminación
 - Difundir Política de Igualdad Laboral
 - Difundir las principales actividades del comité de ética
 - Difundir el mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.
- Permanencia y ascenso
 - Analizar los mecanismos de ascenso
 - Difundir calendario de capacitación anual
 - Difundir promoción y ascenso
- Formación y capacitación
 - Realizar cursos de capacitación para las personas servidoras públicas de mando en materia de Liderazgo.
- Corresponsabilidad
 - Difundir prestaciones laborales tales como licencia por paternidad y de cuidados a familiares de atención especial
 - Analizar que los permisos para consultas, análisis clínicos y temas relacionados a la salud no se consideren como incidencias.
 - Difusión de convenios con prestadores de servicios tales como guarderías
 - Fortalecer los mecanismos de reconocimiento al personal que permita estimular el trabajo y desarrollo de las personas servidoras públicas del ITSA
- Clima Laboral libre de violencia
 - Campañas de promoción de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - Ofertar Curso de comunicación efectiva
- Acoso y hostigamiento
 - Mayor difusión del Buzón Virtual de Quejas y Denuncias
 - Difusión del Organigrama del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
 - Difusión del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado de Puebla.
- Accesibilidad.
 - Mayor difusión de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.
 - Difundir infografías de Lenguaje Incluyente y no sexista
 - Promover la adquisición de equipo ortopédico en caso de emergencias para personas con discapacidad, embarazadas y/o adultos mayores.
 - Dar seguimiento al Plan de accesibilidad del ITSA
 - Respeto a la diversidad
- Condiciones generales de trabajo.
 - Campaña de concientización a favor de la igualdad y No Discriminación

La encuesta de Clima Laboral como herramienta para comprender y mejorar el entorno de trabajo en nuestro Instituto nos ha dado la pauta para corregir, definir objetivos más claros, planificar y comunicar los alcances de nuestro trabajo como Institución de enseñanza y su impacto en nuestra labor.

Atte.

Eric De Bernardo Hernández
Presidente del Comité de Ética
y Prevención de Conflictos de Interés

