



PLAN DE ACCION
NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN NMX-R-025-SCFI-2015

IMUG-AI-06

DEPENDENCIA / ENTIDAD / UNIDAD DE APOYO	FECHA DE ELABORACIÓN
Universidad Politécnica de Juventino Rosas	Enero de 2020

OBJETIVO(S) DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora, las cuales servirán como base para solventar los requerimientos y problemáticas manifestados por los servidores públicos adscritos con sus respuestas.

Descripción del Hallazgo	Acciones a seguir	Prioridad (B/M/A)	Responsable	Recursos	Fecha de cumplimiento
En "Recompensas y reconocimientos", el personal operativo mencionó que no hay sistemas de recompensas por resultados (55%)	Difusión de la normatividad que se aplica a la institución.	M	Recursos Humanos y Vinculación	Institucionales	Diciembre 2020.
Sobre la "Capacitación y Desarrollo", el 73% menciona preocupación respecto al programa de capacitación adecuado al perfil.	Difusión del Procedimiento "Formación del Personal".	M	Recursos Humanos y Oficina de Planeación	Institucionales	Diciembre 2020.
En relación a "Mejora y Cambio" el 78% manifiesta que en la institución existen instrumentos que captan las sugerencias para mejorar.	Difusión de los Comités Institucionales.	M	Comité de Gestión Institucional	Institucionales	Diciembre 2020.
Sobre "Disponibilidad de Recursos", el 79% se expresa en relación al equipo de cómputo con el que se cuenta, si es adecuado para el desarrollo del trabajo.	Difusión del proceso de integración del anteproyecto de presupuesto y disposiciones administrativas de la Secretaría de Finanzas, Inversión y Administración.	M	Planeación, Recursos Humanos y Vinculación	Institucionales	Diciembre 2020.



PLAN DE ACCION
NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN NMX-R-025-SCFI-2015

IMUG-AI-06

Descripción del Hallazgo	Acciones a seguir	Prioridad (B/M/A)	Responsable	Recursos	Fecha de cumplimiento
En "Calidad de Vida Laboral", tenemos un 69% que se pronuncia en relación a situaciones que causan estrés y tensión.	Difusión y actualización de las descripciones de puestos.	A	Recursos Humanos y Planeación	Institucionales	Diciembre 2020.
Acerca del "Balance trabajo-familia", existe un 72% en el rubro de la información adecuada sobre las prestaciones y beneficios a los que tienen derecho.	Difusión de las prestaciones y convenios que favorecen al personal.	M	Secretaría Administrativa, Recursos Humanos y Vinculación	Institucionales	Diciembre 2020.
Sobre la "Colaboración y Trabajo en Equipo", sobre la capacitación en trabajo en equipo, la puntuación fue de 73%	Difusión del Procedimiento "Formación del Personal".	M	Recursos Humanos y Oficina de Planeación	Institucionales	Diciembre 2020.
En la "Profesionalización", se menciona que cuando existe una vacante en mi institución, primero se busca la promoción interna, se presentó una puntuación del 79%.					
En el "Impacto de la encuesta en mi organización", se presentó el 73% de puntuación en relación a la difusión de los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional.	Gestión de resultados en tiempo real, difusión de los mismos y diseño colaborativo del plan de acción.	A	Comité de Gestión Institucional	Institucionales	Diciembre 2020.