



RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL 2025



Mtro. Froylan Francisco Villa Márquez
Director Personalis
www.personalis.com.mx

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
DEFINICIONES GENERALES	3
DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DEL INSTRUMENTO.....	4
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO GLOBAL UNIVERSIDAD	6
TOTAL UPNECH	7
UPNECH DOCENTES	9
UPNECH ADMINISTRATIVOS.....	11
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO POR UNIDAD	13
RECTORÍA.....	14
UNIDAD CAMARGO.....	16
UNIDAD CHIHUAHUA.....	18
UNIDAD CUAUHTÉMOC	22
UNIDAD DELICIAS	24
UNIDAD GUACHOCHI 4.3.....	26
UNIDAD GUADALUPE Y CALVO.....	28
UNIDAD JUÁREZ.....	30
UNIDAD MADERA Satisfacción general (fortaleza)	32
UNIDAD NUEVO CASAS GRANDES 3.2 Satisfacción general (oportunidad).....	34
UNIDAD PARRALSatisfacción general (oportunidad)	36
UNIDAD VIRTUAL satisfacción general (Fortaleza).....	38
RECOMENDACIONES	¡Error! Marcador no definido.
APLICACIÓN REUNION DE ARRANQUE	40
COMPARATIVO 2024 vs 2025	41
COMENTARIOS DE ENCUESTADOS	¡Error! Marcador no definido.
PROPUESTAS ENCUESTADOS	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

Agradecemos la oportunidad de colaborar con la Universidad Pedagógica del Estado de Chihuahua, la confianza y las facilidades para llevar a cabo el estudio de clima laboral 2024 en especial a la **Mtra. Graciela Aída Velo Amparán**, Rectora, al **Lic. Francisco Padilla Anguiano** Secretario Administrativo y a la **Lic. Cynthia Paola Galván Trillo** Jefa de Recursos Humanos.

La aplicación del instrumento se llevó a cabo de manera presencial entre los días 29 de abril al 09 de mayo del presente año, se aplicaron un total de 298 encuestas de un universo de 453 colaboradores para una participación del 65.1%, información desglosada en la siguiente tabla:

Aplicación Clima 2025	Plantilla	2025	% Participación
Unidad Chihuahua	68	30	44.1
Unidad Juárez	75	39	52.0
Unidad Parral	45	18	40.0
Unidad Guachochi	28	21	75.0
Unidad Creel	30	22	73.3
Unidad Cuauhtémoc	32	32	100.0
Unidad Nuevo Casas Grandes	27	6	22.2
Unidad Madera	17	17	100.0
Unidad Delicias	37	31	83.8
Unidad Camargo	24	20	83.3
Unidad Guadalupe y Calvo	16	16	100.0
Rectoría	44	31	70.5
Unidad de estudios virtuales	15	15	100.0
Totales	458	298	65.1

El instrumento consta de 22 categorías que fueron evaluadas por los participantes de acuerdo a escala de Likert con los siguientes niveles:

Muy Buena	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
5	4	3	2	1

Los resultados se presentan de acuerdo a los promedios obtenidos por categoría a total institución y por Unidad. A continuación se definen los conceptos generales del ejercicio. Se concluye el análisis y entregan resultados a la institución el día 16 de mayo de 2025.

DEFINICIONES GENERALES

Las categorías son agrupadas de acuerdo a las siguientes ponderaciones y definiciones:

Promedio: Medida de tendencia central, que le permite observar cual es el valor que representa mejor a los valores del conjunto, es sensible a los valores extremos.

4.0 – 5.00	Fortalezas
2.5 – 3.99	Oportunidades
1.5 – 2.49	Amenazas
0.0 – 1.49	Líneas de acción

Variabilidad: Medida de dispersión, que le permite observar que tantos valores extremos existen dentro de sus colaboradores, a mayor variabilidad mayor cantidad de empleados con opiniones diferentes, a menor variabilidad los empleados opinan lo mismo.

0.0 – 0.99	Baja variabilidad
1.0 – 1.49	Aceptable
1.5 – 1.99	Signo de alerta a observar
2.0 – 2.49	Alta variabilidad. Investigar porque hay opiniones tan extremas
2.5 – 5.00	El promedio se ve afectado por la diversidad de opiniones, los resultados pueden estar sesgados

FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DEL INSTRUMENTO

DERECHOS HUMANOS

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre sus obligaciones constitucionales de derechos humanos, así como detectar las necesidades de capacitación en la materia.

IGUALDAD DE GENERO

El sentir de las personas servidoras públicas sobre el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no discriminación en su ambiente de trabajo

CAPACITACIÓN

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el proceso de su crecimiento profesional y compromiso a fin de alcanzar su máximo potencial, así como de las condiciones institucionales

TRANSPARENCIA Y CORRUPCIÓN

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el aprovechamiento de los recursos de la institución, así como de la prevención y combate a la corrupción.

APLICAR EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS DE LAS TICs

La percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo utilizar eficientemente las tecnologías de información y comunicación (TICS) en su institución, para la consecución de sus objetivos.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Evalúa la percepción en que la institución cumple con instalaciones y oportunidades adecuadas para todas las personas sin importar discapacidad, edad, sexo, orientación sexual, origen étnico o nacionalidad.

IDENTIDAD CON LA INSTITUCIÓN Y VALORES

Evaluar la autoestima de las personas servidoras públicas, su percepción del reconocimiento social con relación a su institución y su vivencia de los valores institucionales

LIDERAZGO POSITIVO

Evalúa la percepción de las personas servidoras públicas sobre el liderazgo de su superior jerárquico, fundado en el ejemplo y la práctica de la comunicación, la promoción de la participación y la igualdad.

NORMATIVIDAD Y PROCESOS

Evaluar la percepción de las personas servidoras públicas sobre cómo afectan los procesos y la normatividad a la organización y desarrollo de su trabajo.

AUTONOMÍA

Nivel de independencia que puede desempeñar cada empleado de acuerdo a su nivel jerárquico, en cuanto a las responsabilidades asignadas.

APOYO

Capacidad de los empleados y superiores que tienen la intención de apoyar a los compañeros cuando sea necesario, así mismo, sentir que es mutuo por parte de los demás mediante del fortalecimiento de las relaciones sociales.

CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO

Es el ambiente que rodea a los empleados en su jornada laboral, el cual implica ruido, temperatura, ventilación, iluminación, limpieza, equipo de trabajo, mobiliario y espacio.

COMPROMISO

Conocimiento que tienen los empleados de la institución en cuanto a la misión, visión y valores para alcanzar los objetivos mediante su involucramiento.

INNOVACIÓN

Facultad que tienen los empleados para aportar nuevas ideas y soluciones para la institución, una vez requeridas se podrán aplicar para que a esta mejore.

COMUNICACIÓN

Capacidad para escuchar y comunicar información en los distintos niveles de la institución, proporcionando retroalimentación para que los empleados puedan hablar con franqueza y estos puedan aclarar dudas o hacer frente a conflictos.

RECONOCIMIENTO

Los empleados se sienten apreciados y reconocidos por parte de la institución, se les distingue y felicita por realizar un buen desempeño y ellos se esfuerzan por lograr este reconocimiento.

TRABAJO EN EQUIPO

Trato que existe entre los empleados para lograr los objetivos de la institución mediante el sentido de pertenencia y apoyo entre los compañeros.

EQUIDAD

Capacidad de proporcionar igualdad a los empleados dándoles oportunidades, responsabilidades, funciones y/o promociones de acuerdo con sus habilidades y conocimientos, tomando en cuenta a todo el personal.

LOGRO DE RESULTADOS

Capacidad que tienen los empleados para desempeñarse con rapidez y sentido de urgencia para desarrollar sus labores en la institución de acuerdo con los resultados esperados.

SATISFACCIÓN

Los empleados manifiestan un sentimiento de bienestar y plenitud en cuanto a su ambiente laboral, sueldo, beneficios, trabajo en equipo, satisfacción de necesidades y actividades de acuerdo con su puesto, estos pueden ser predictores de una mayor o menor rotación de personal.

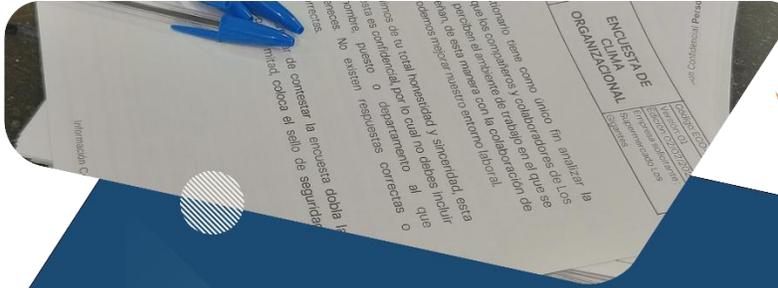
ESTRÉS

Estado de cansancio mental debido a un conjunto de respuestas emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias laborales que sobrepasan al trabajador para desempeñarse de forma óptima, que puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador.

ESTRUCTURA

Sistema de relaciones entre los empleados y departamentos que mantienen en funcionamiento a la institución de forma organizada en cuanto a funciones y responsabilidades.

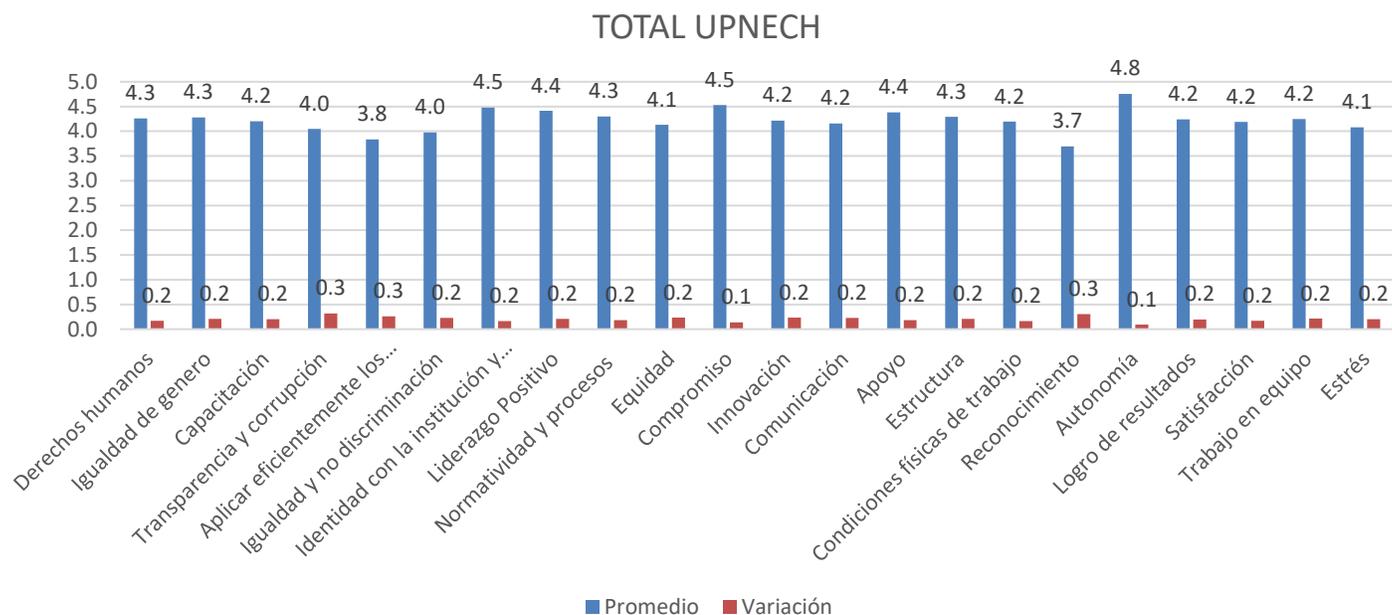
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO GLOBAL UNIVERSIDAD



CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

TOTAL UPNECH 4.2 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.8	0.1
Compromiso	4.5	0.1
Identidad con la institución y valores	4.5	0.2
Liderazgo Positivo	4.4	0.2
Apoyo	4.4	0.2
Normatividad y procesos	4.3	0.2
Estructura	4.3	0.2
Igualdad de genero	4.3	0.2
Derechos humanos	4.3	0.2
Trabajo en equipo	4.2	0.2
Logro de resultados	4.2	0.2
Innovación	4.2	0.2
Capacitación	4.2	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.2	0.2
Satisfacción	4.2	0.2
Comunicación	4.2	0.2
Equidad	4.1	0.2
Estrés	4.1	0.2
Transparencia y corrupción	4.0	0.3
Igualdad y no discriminación	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.8	0.3
Reconocimiento	3.7	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

No se presentan resultados en este nivel.

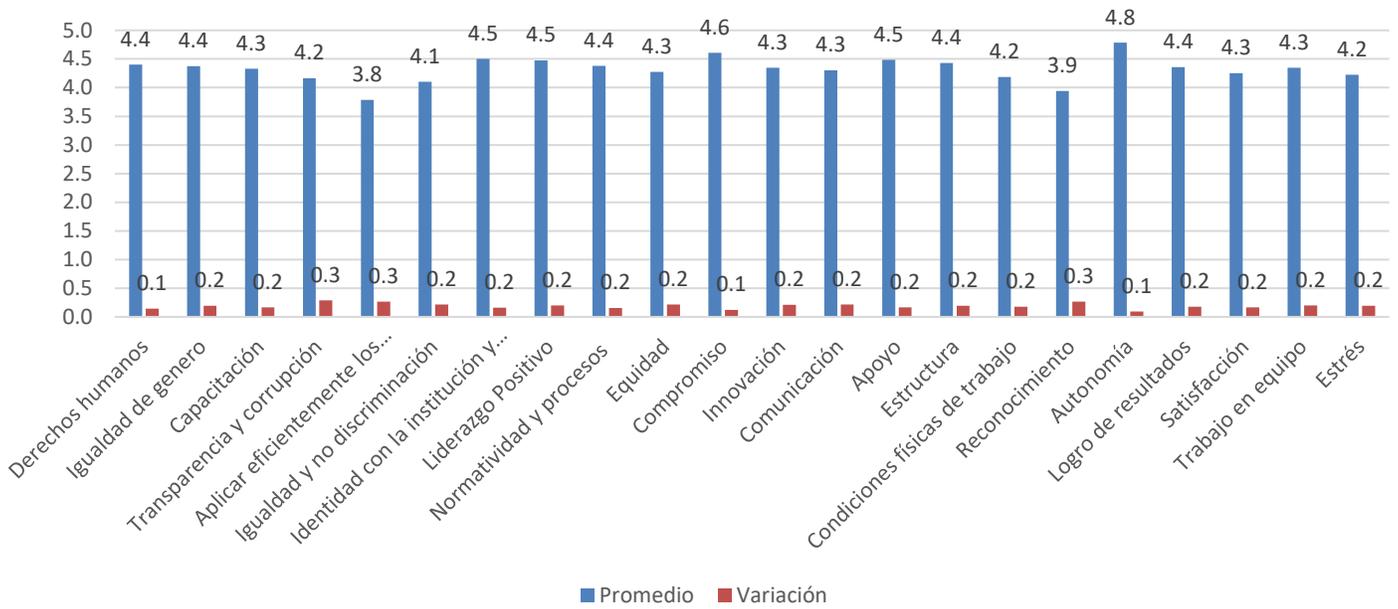
LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

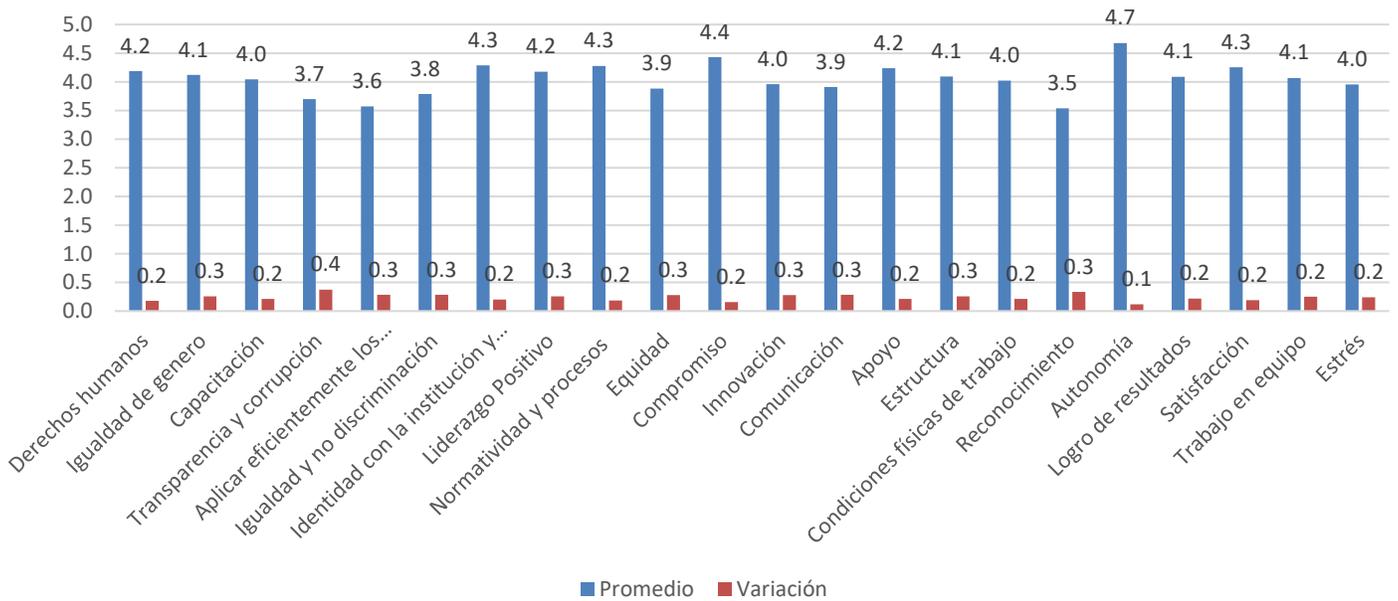
No se presentan resultados en este nivel.

UPNECH DOCENTES

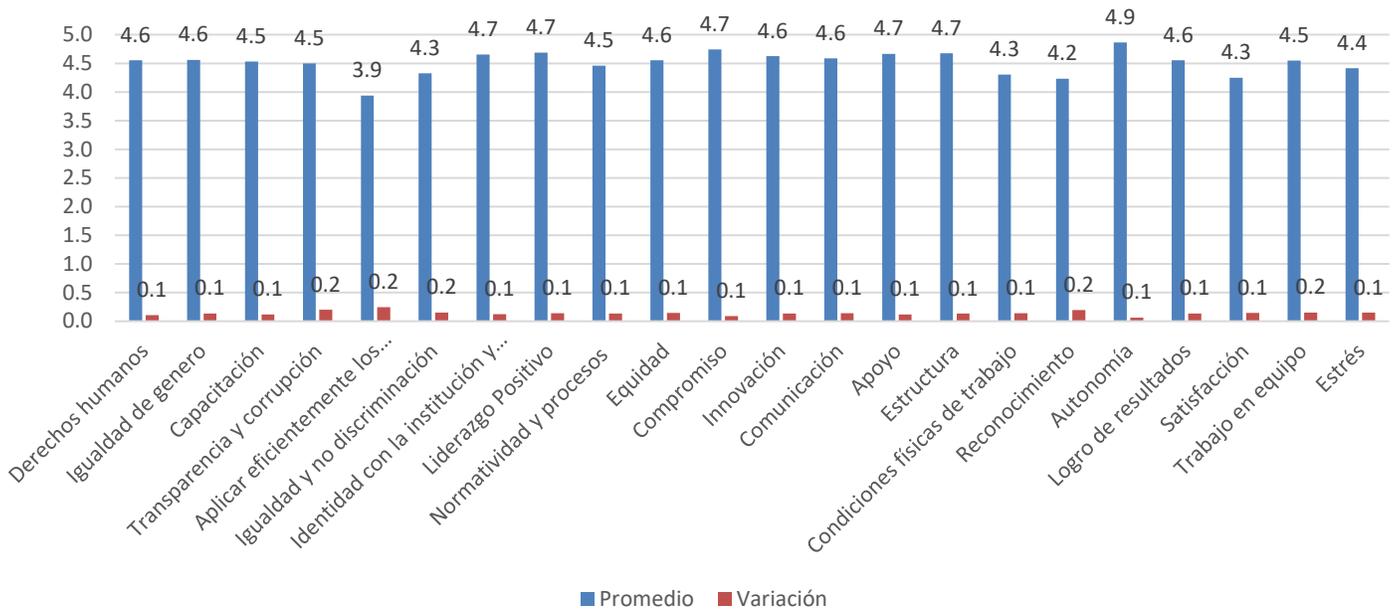
TOTAL DOCENTES



DOCENTES FONE

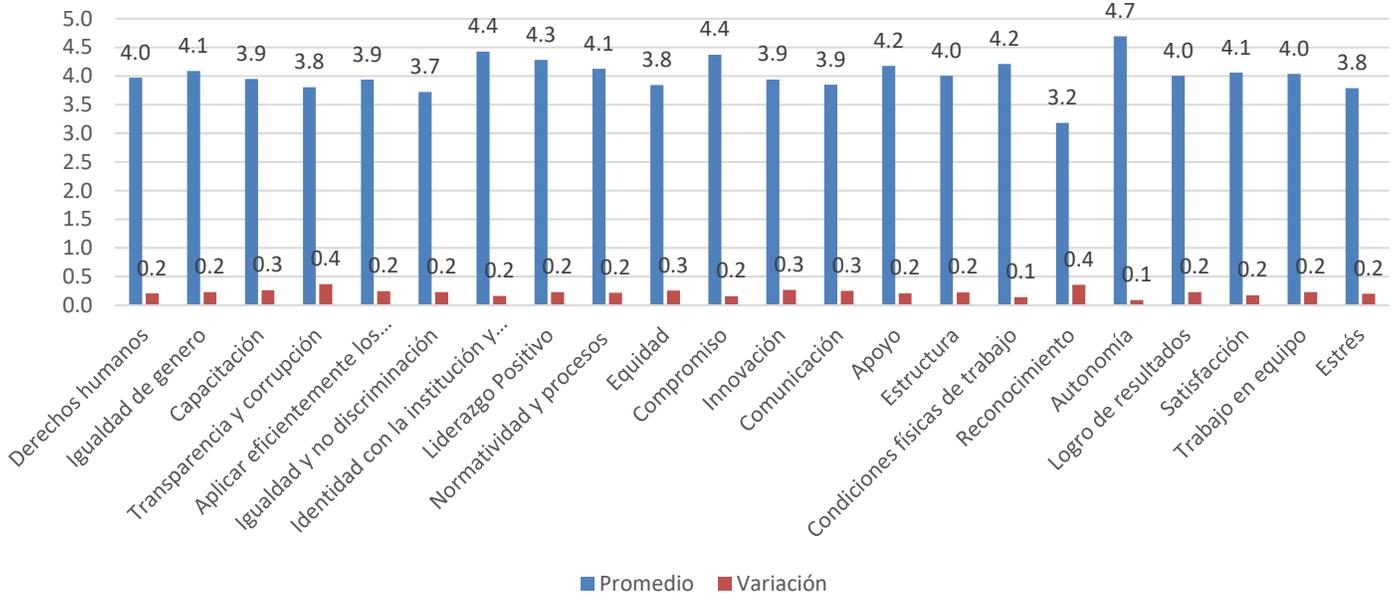


DOCENTES CONTRATO

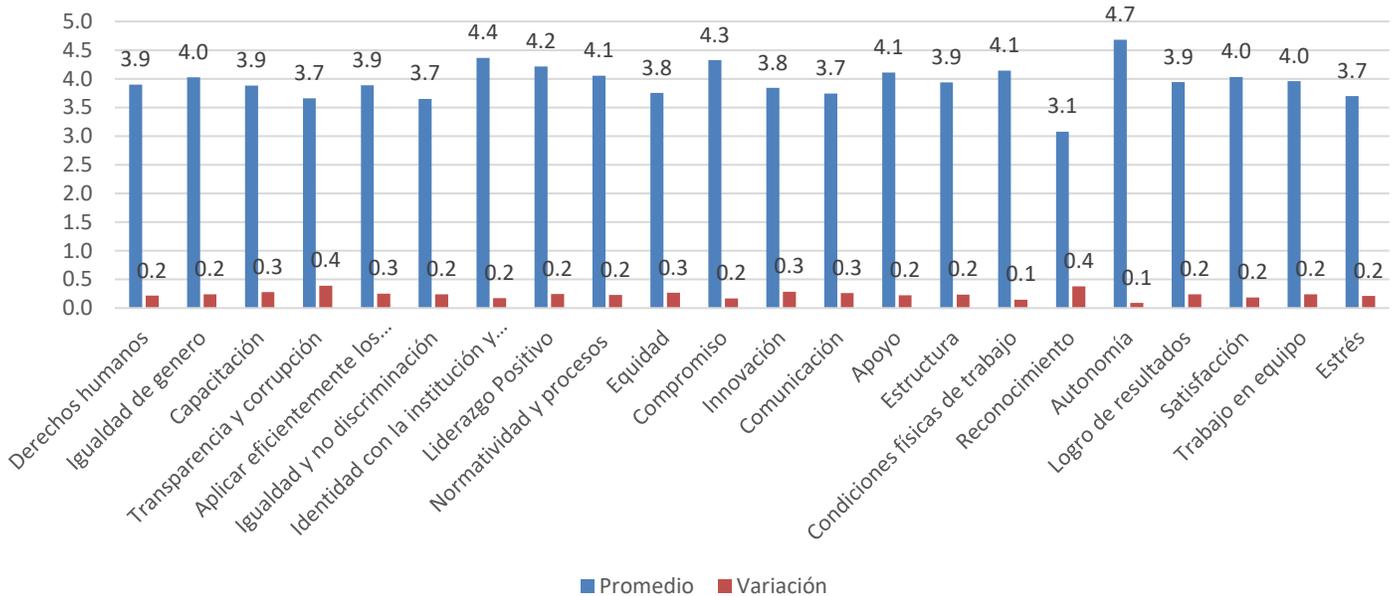


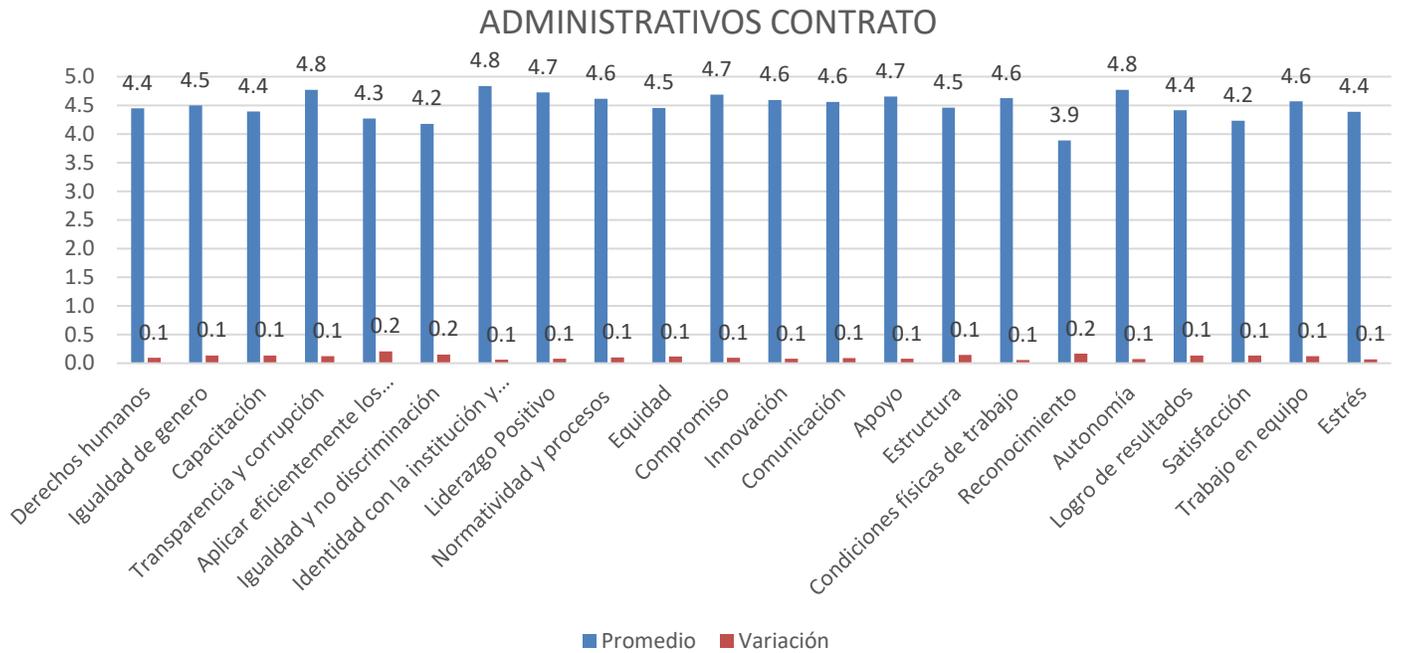
UPNECH ADMINISTRATIVOS

TOTAL ADMINISTRATIVOS

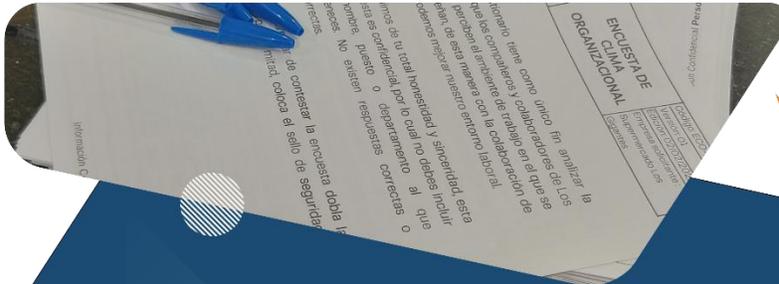


ADMINISTRATIVOS FONE





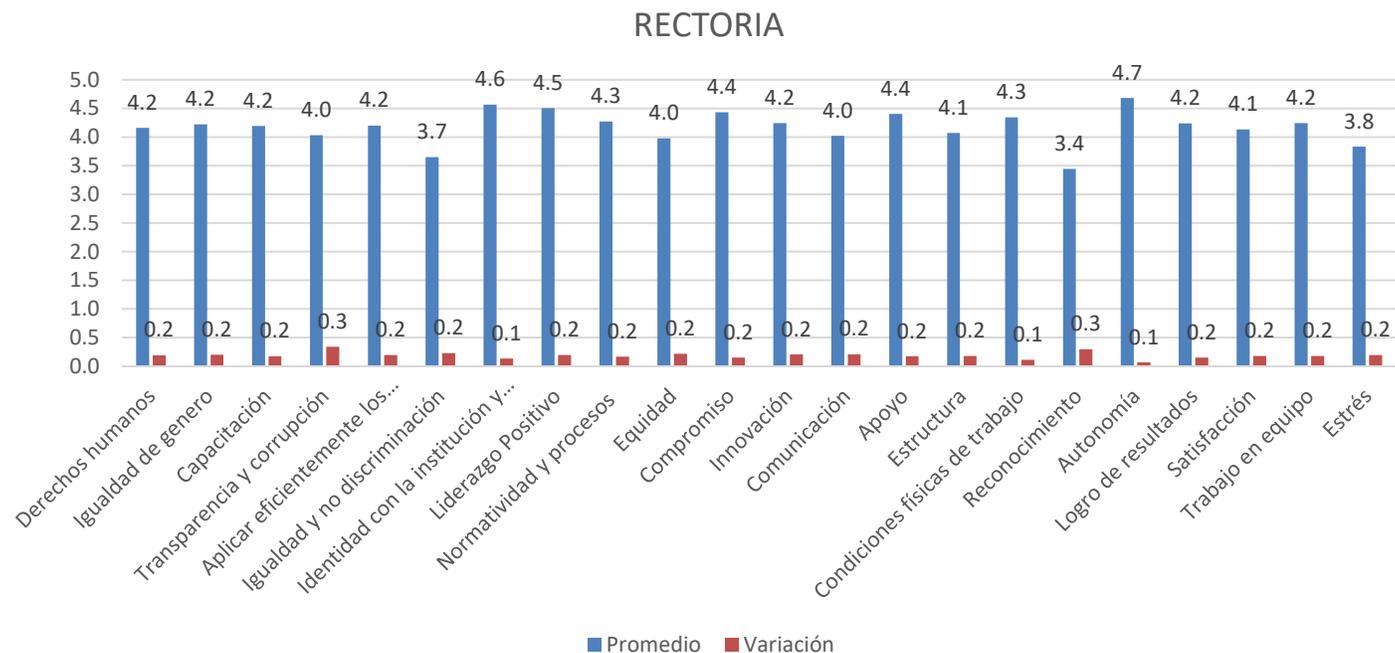
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO POR UNIDAD



CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

RECTORÍA 4.2 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.6	0.1
Liderazgo Positivo	4.5	0.2
Compromiso	4.4	0.2
Apoyo	4.4	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.3	0.1
Normatividad y procesos	4.3	0.2
Innovación	4.2	0.2
Trabajo en equipo	4.2	0.2
Logro de resultados	4.2	0.2
Igualdad de genero	4.2	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.2	0.2
Capacitación	4.2	0.2
Derechos humanos	4.2	0.2
Satisfacción	4.1	0.2
Estructura	4.1	0.2
Transparencia y corrupción	4.0	0.3
Comunicación	4.0	0.2
Equidad	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Estrés	3.8	0.2
Igualdad y no discriminación	3.7	0.2
Reconocimiento	3.4	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

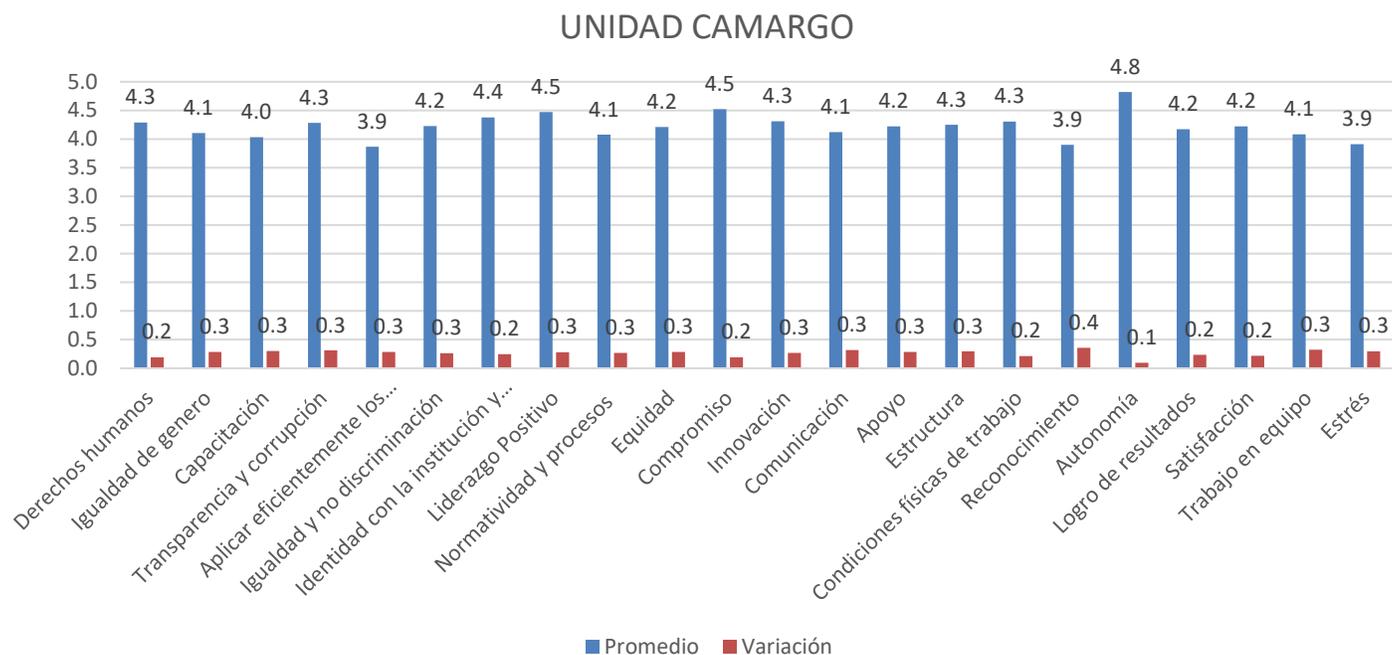
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD CAMARGO 4.2 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.8	0.1
Compromiso	4.5	0.2
Liderazgo Positivo	4.5	0.3
Identidad con la institución y valores	4.4	0.2
Innovación	4.3	0.3
Condiciones físicas de trabajo	4.3	0.2
Derechos humanos	4.3	0.2
Transparencia y corrupción	4.3	0.3
Estructura	4.3	0.3
Igualdad y no discriminación	4.2	0.3
Apoyo	4.2	0.3
Satisfacción	4.2	0.2
Equidad	4.2	0.3
Logro de resultados	4.2	0.2
Comunicación	4.1	0.3
Igualdad de genero	4.1	0.3
Trabajo en equipo	4.1	0.3
Normatividad y procesos	4.1	0.3
Capacitación	4.0	0.3

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Estrés	3.9	0.3
Reconocimiento	3.9	0.4
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.9	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

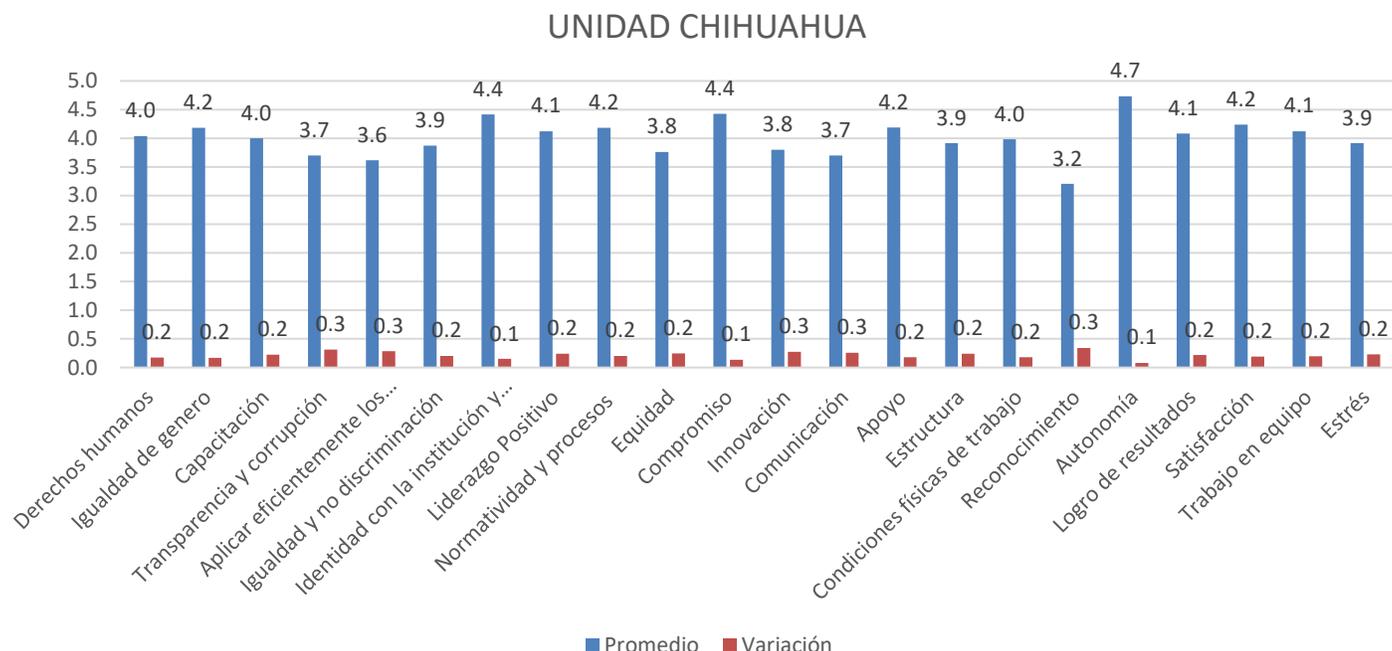
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD CHIHUAHUA 4.0 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.7	0.1
Compromiso	4.4	0.1
Identidad con la institución y valores	4.4	0.1
Satisfacción	4.2	0.2
Apoyo	4.2	0.2
Normatividad y procesos	4.2	0.2
Igualdad de genero	4.2	0.2
Liderazgo Positivo	4.1	0.2
Trabajo en equipo	4.1	0.2
Logro de resultados	4.1	0.2
Derechos humanos	4.0	0.2
Capacitación	4.0	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Estructura	3.9	0.2
Estrés	3.9	0.2
Igualdad y no discriminación	3.9	0.2
Innovación	3.8	0.3
Equidad	3.8	0.2
Transparencia y corrupción	3.7	0.3
Comunicación	3.7	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.6	0.3
Reconocimiento	3.2	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

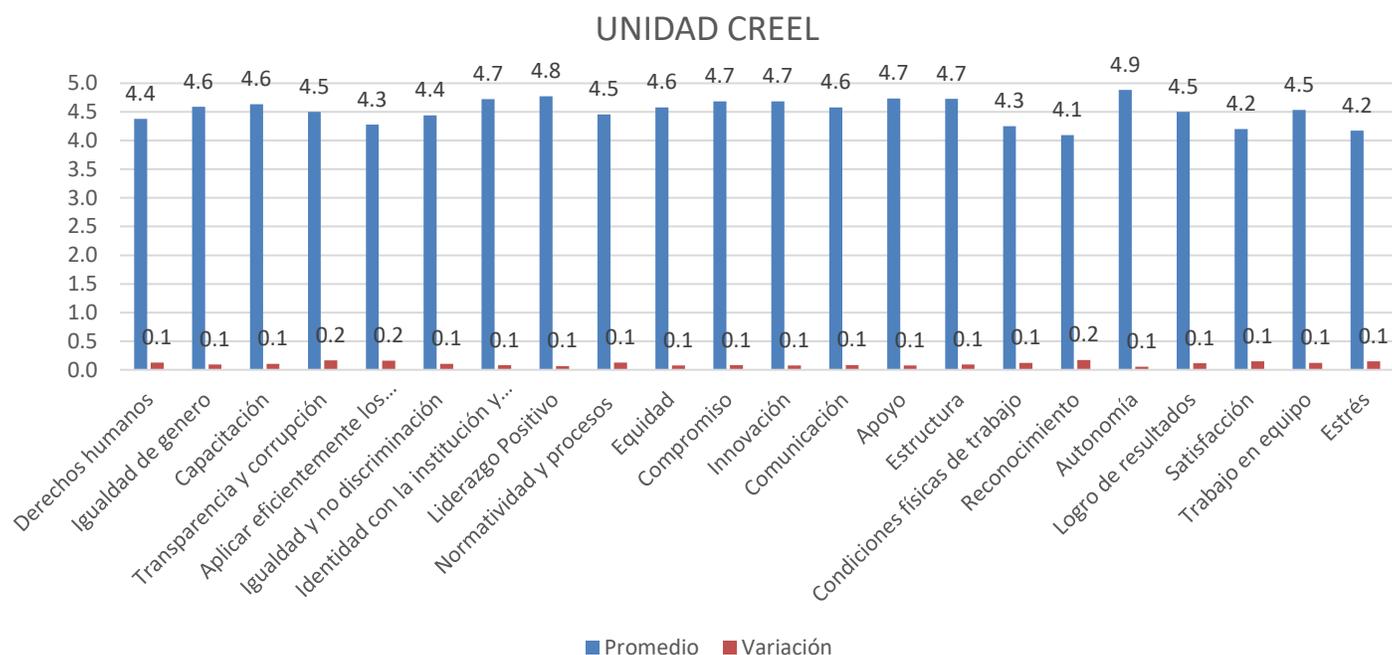
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD CREEL 4.5 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.9	0.1
Liderazgo Positivo	4.8	0.1
Apoyo	4.7	0.1
Estructura	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.7	0.1
Compromiso	4.7	0.1
Innovación	4.7	0.1
Capacitación	4.6	0.1
Igualdad de genero	4.6	0.1
Equidad	4.6	0.1
Comunicación	4.6	0.1
Trabajo en equipo	4.5	0.1
Transparencia y corrupción	4.5	0.2
Logro de resultados	4.5	0.1
Normatividad y procesos	4.5	0.1
Igualdad y no discriminación	4.4	0.1
Derechos humanos	4.4	0.1

Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.3	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.3	0.1
Satisfacción	4.2	0.1
Estrés	4.2	0.1
Reconocimiento	4.1	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

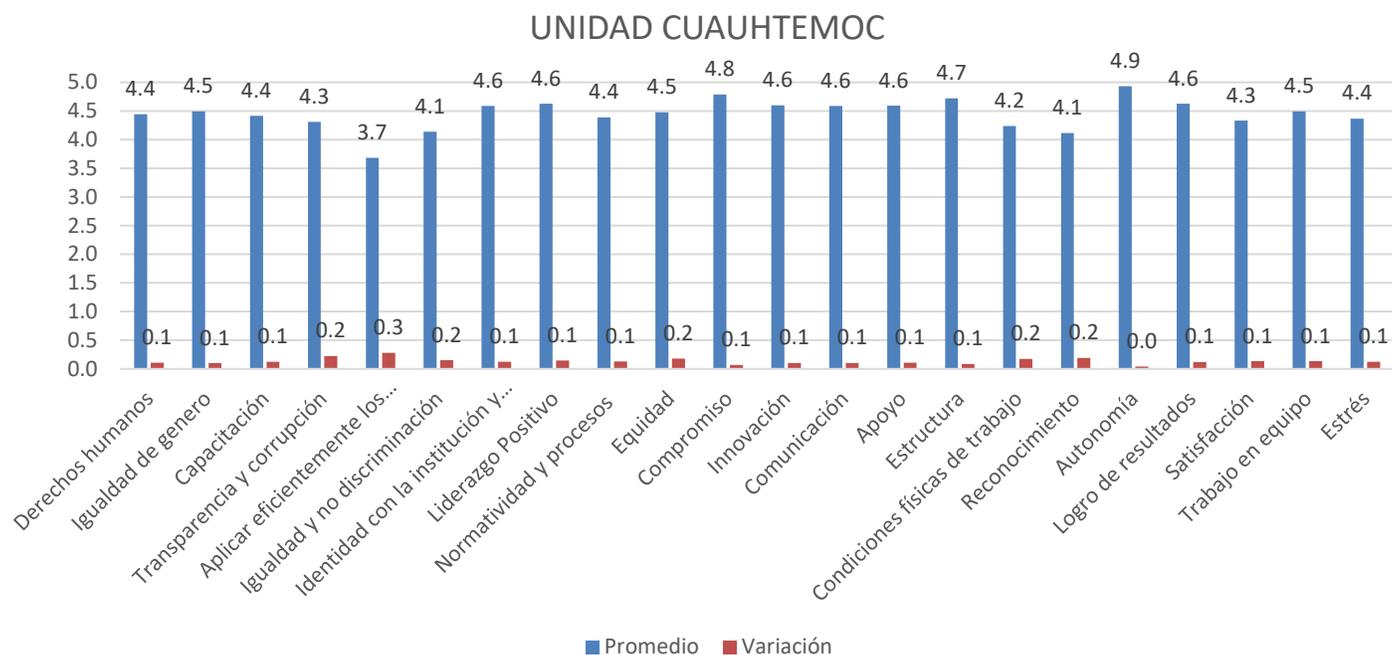
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD CUAUHTÉMOC 4.5 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.9	0.0
Compromiso	4.8	0.1
Estructura	4.7	0.1
Liderazgo Positivo	4.6	0.1
Logro de resultados	4.6	0.1
Innovación	4.6	0.1
Apoyo	4.6	0.1
Comunicación	4.6	0.1
Identidad con la institución y valores	4.6	0.1
Igualdad de genero	4.5	0.1
Trabajo en equipo	4.5	0.1
Equidad	4.5	0.2
Derechos humanos	4.4	0.1
Capacitación	4.4	0.1
Normatividad y procesos	4.4	0.1
Estrés	4.4	0.1
Satisfacción	4.3	0.1
Transparencia y corrupción	4.3	0.2

Condiciones físicas de trabajo	4.2	0.2
Igualdad y no discriminación	4.1	0.2
Reconocimiento	4.1	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.7	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

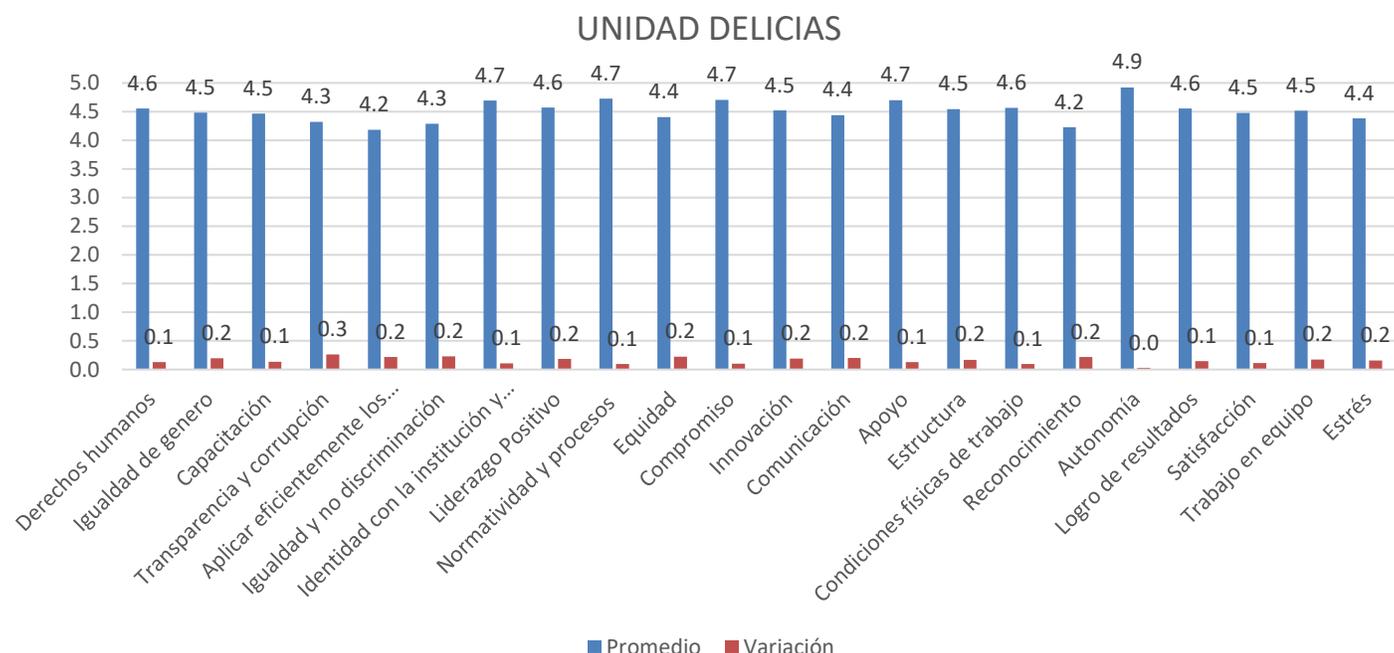
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD DELICIAS 4.5 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.9	0.0
Normatividad y procesos	4.7	0.1
Compromiso	4.7	0.1
Apoyo	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.7	0.1
Liderazgo Positivo	4.6	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.6	0.1
Derechos humanos	4.6	0.1
Logro de resultados	4.6	0.1
Estructura	4.5	0.2
Innovación	4.5	0.2
Trabajo en equipo	4.5	0.2
Igualdad de genero	4.5	0.2
Satisfacción	4.5	0.1
Capacitación	4.5	0.1
Comunicación	4.4	0.2

Equidad	4.4	0.2
Estrés	4.4	0.2
Transparencia y corrupción	4.3	0.3
Igualdad y no discriminación	4.3	0.2
Reconocimiento	4.2	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.2	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

No se presentan resultados en este nivel.

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

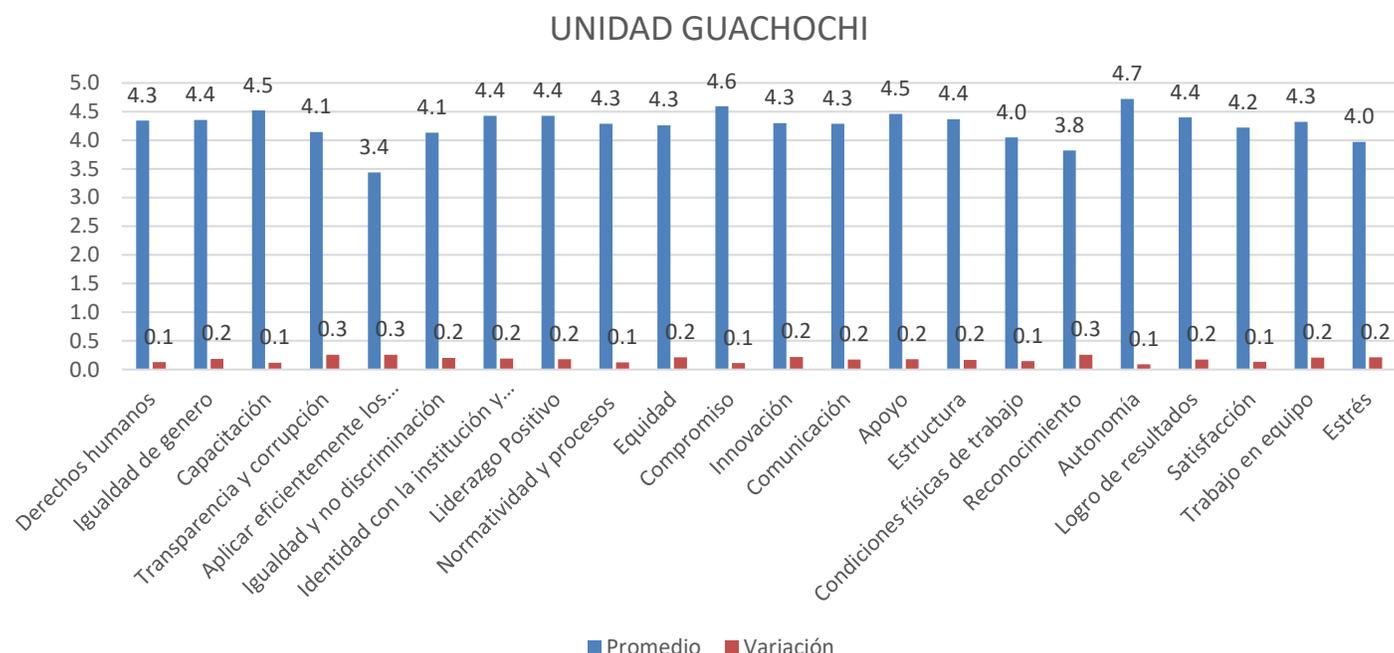
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD GUACHOCHI 4.3 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.7	0.1
Compromiso	4.6	0.1
Capacitación	4.5	0.1
Apoyo	4.5	0.2
Identidad con la institución y valores	4.4	0.2
Liderazgo Positivo	4.4	0.2
Logro de resultados	4.4	0.2
Estructura	4.4	0.2
Igualdad de genero	4.4	0.2
Derechos humanos	4.3	0.1
Trabajo en equipo	4.3	0.2
Innovación	4.3	0.2
Normatividad y procesos	4.3	0.1
Comunicación	4.3	0.2
Equidad	4.3	0.2
Satisfacción	4.2	0.1

Transparencia y corrupción	4.1	0.3
Igualdad y no discriminación	4.1	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.0	0.1
Estrés	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Reconocimiento	3.8	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.4	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

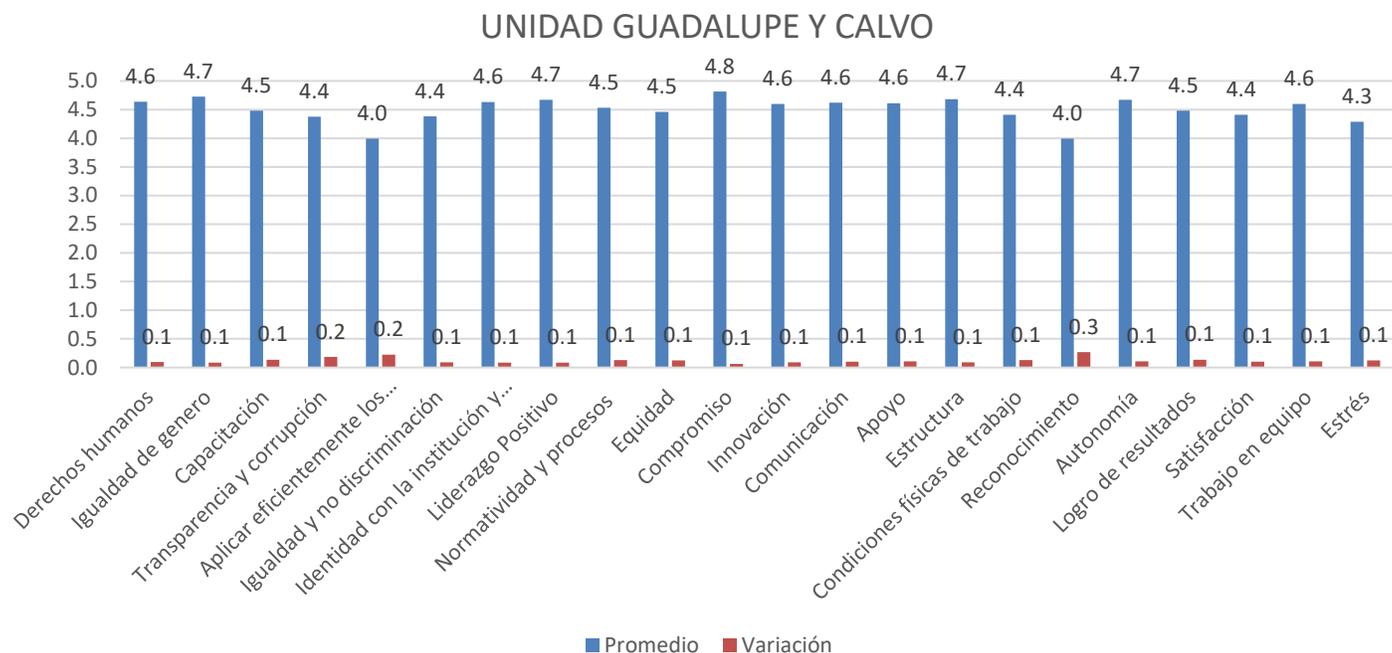
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD GUADALUPE Y CALVO 4.5 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Compromiso	4.8	0.1
Igualdad de genero	4.7	0.1
Estructura	4.7	0.1
Liderazgo Positivo	4.7	0.1
Autonomía	4.7	0.1
Derechos humanos	4.6	0.1
Identidad con la institución y valores	4.6	0.1
Comunicación	4.6	0.1
Apoyo	4.6	0.1
Innovación	4.6	0.1
Trabajo en equipo	4.6	0.1
Normatividad y procesos	4.5	0.1
Capacitación	4.5	0.1
Logro de resultados	4.5	0.1
Equidad	4.5	0.1

Condiciones físicas de trabajo	4.4	0.1
Satisfacción	4.4	0.1
Igualdad y no discriminación	4.4	0.1
Transparencia y corrupción	4.4	0.2
Estrés	4.3	0.1
Reconocimiento	4.0	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

No se presentan resultados en este nivel.

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

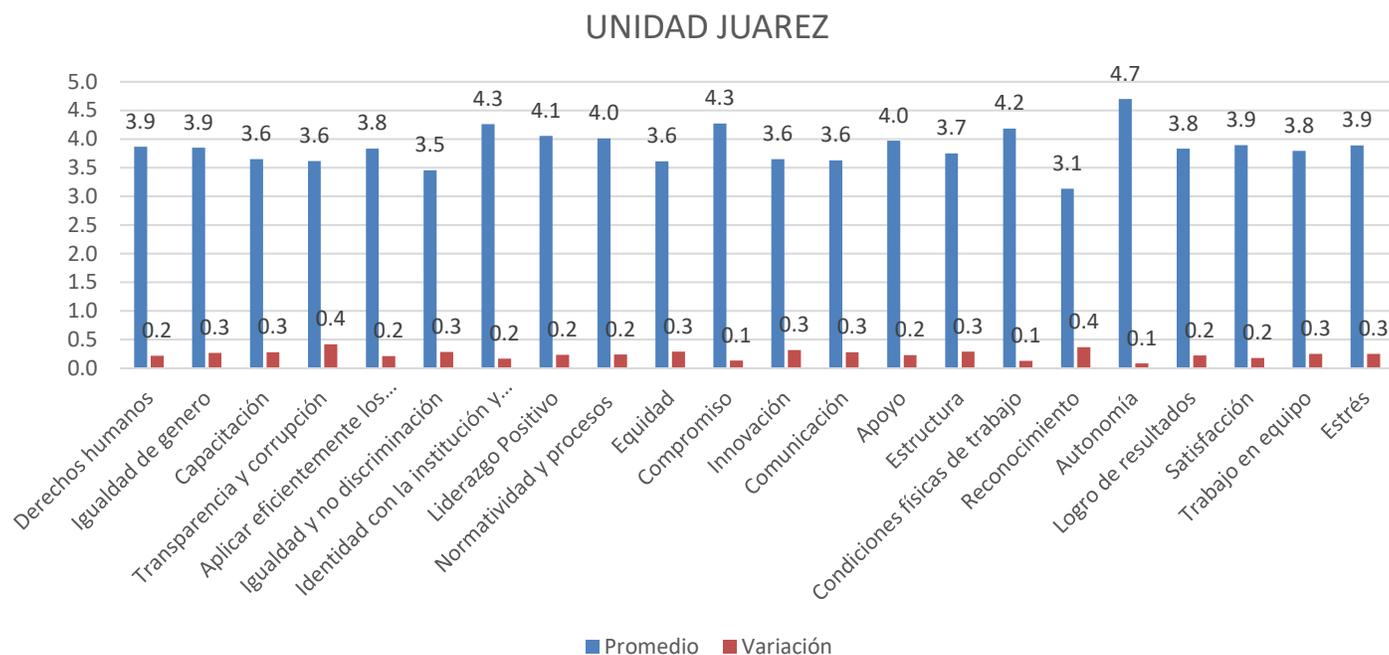
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD JUÁREZ 3.9 Satisfacción general (oportunidad)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.7	0.1
Compromiso	4.3	0.1
Identidad con la institución y valores	4.3	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.2	0.1
Liderazgo Positivo	4.1	0.2
Normatividad y procesos	4.0	0.2
Apoyo	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Satisfacción	3.9	0.2
Estrés	3.9	0.3
Derechos humanos	3.9	0.2
Igualdad de genero	3.9	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.8	0.2
Logro de resultados	3.8	0.2
Trabajo en equipo	3.8	0.3
Estructura	3.7	0.3
Capacitación	3.6	0.3
Innovación	3.6	0.3
Comunicación	3.6	0.3
Transparencia y corrupción	3.6	0.4
Equidad	3.6	0.3
Igualdad y no discriminación	3.5	0.3
Reconocimiento	3.1	0.4

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

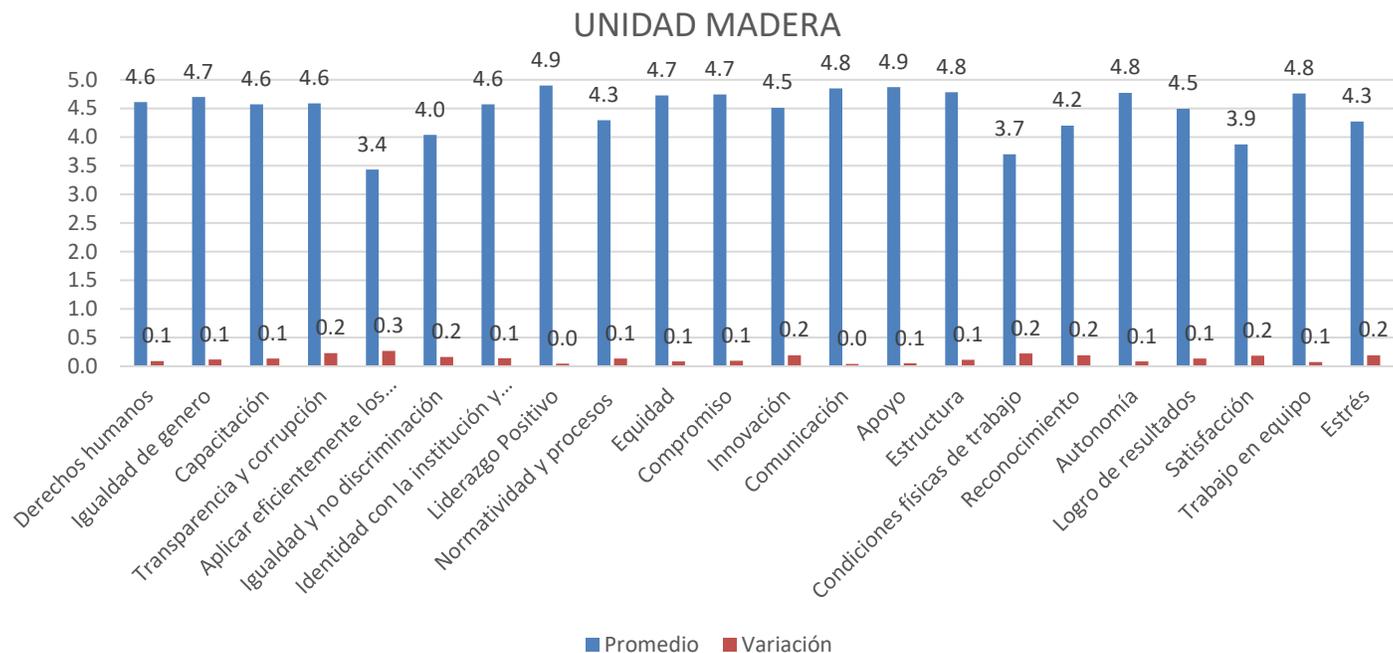
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD MADERA 4.5 Satisfacción general (fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Liderazgo Positivo	4.9	0.0
Apoyo	4.9	0.1
Comunicación	4.8	0.0
Estructura	4.8	0.1
Autonomía	4.8	0.1
Trabajo en equipo	4.8	0.1
Compromiso	4.7	0.1
Equidad	4.7	0.1
Igualdad de genero	4.7	0.1
Derechos humanos	4.6	0.1
Transparencia y corrupción	4.6	0.2
Capacitación	4.6	0.1
Identidad con la institución y valores	4.6	0.1
Innovación	4.5	0.2
Logro de resultados	4.5	0.1
Normatividad y procesos	4.3	0.1
Estrés	4.3	0.2
Reconocimiento	4.2	0.2
Igualdad y no discriminación	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Satisfacción	3.9	0.2
Condiciones físicas de trabajo	3.7	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.4	0.3

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

No se presentan resultados en este nivel.

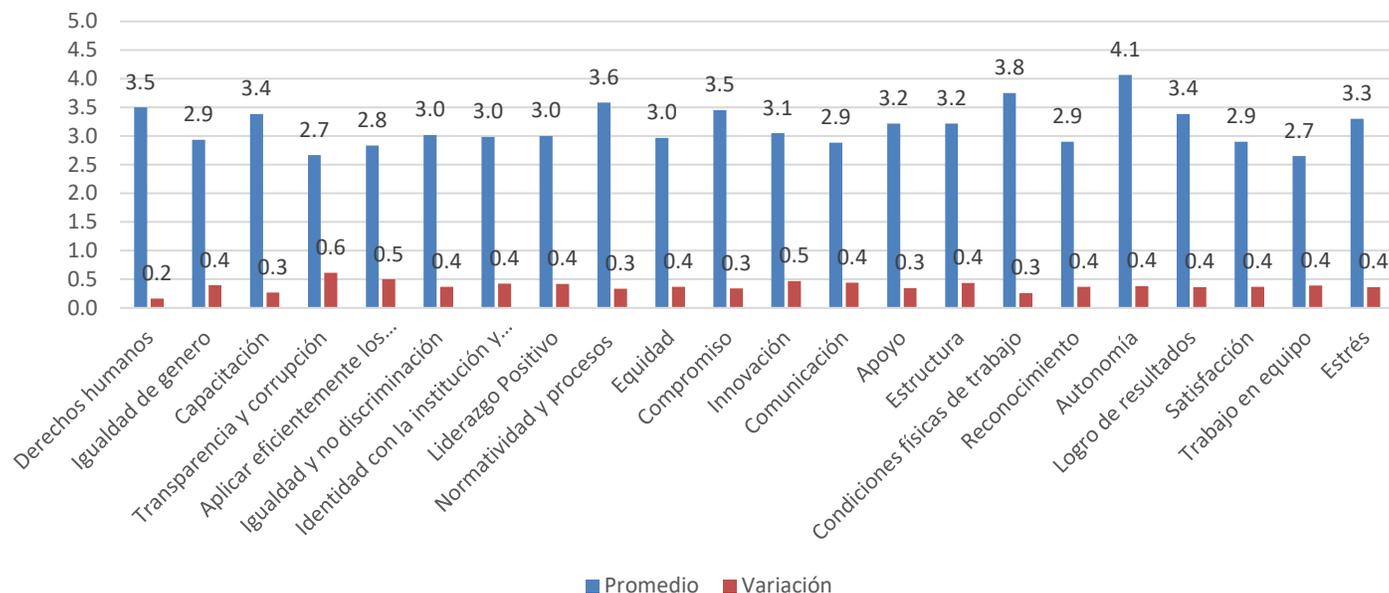
LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD NUEVO CASAS GRANDES 3.2 Satisfacción general (oportunidad)

UNIDAD NUEVO CASAS GRANDES



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.1	0.4

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Condiciones físicas de trabajo	3.8	0.3
Normatividad y procesos	3.6	0.3
Derechos humanos	3.5	0.2
Compromiso	3.5	0.3
Capacitación	3.4	0.3
Logro de resultados	3.4	0.4
Estrés	3.3	0.4
Apoyo	3.2	0.3
Estructura	3.2	0.4

Innovación	3.1	0.5
Igualdad y no discriminación	3.0	0.4
Liderazgo Positivo	3.0	0.4
Identidad con la institución y valores	3.0	0.4
Equidad	3.0	0.4
Igualdad de genero	2.9	0.4
Reconocimiento	2.9	0.4
Satisfacción	2.9	0.4
Comunicación	2.9	0.4
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	2.8	0.5
Transparencia y corrupción	2.7	0.6
Trabajo en equipo	2.7	0.4

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

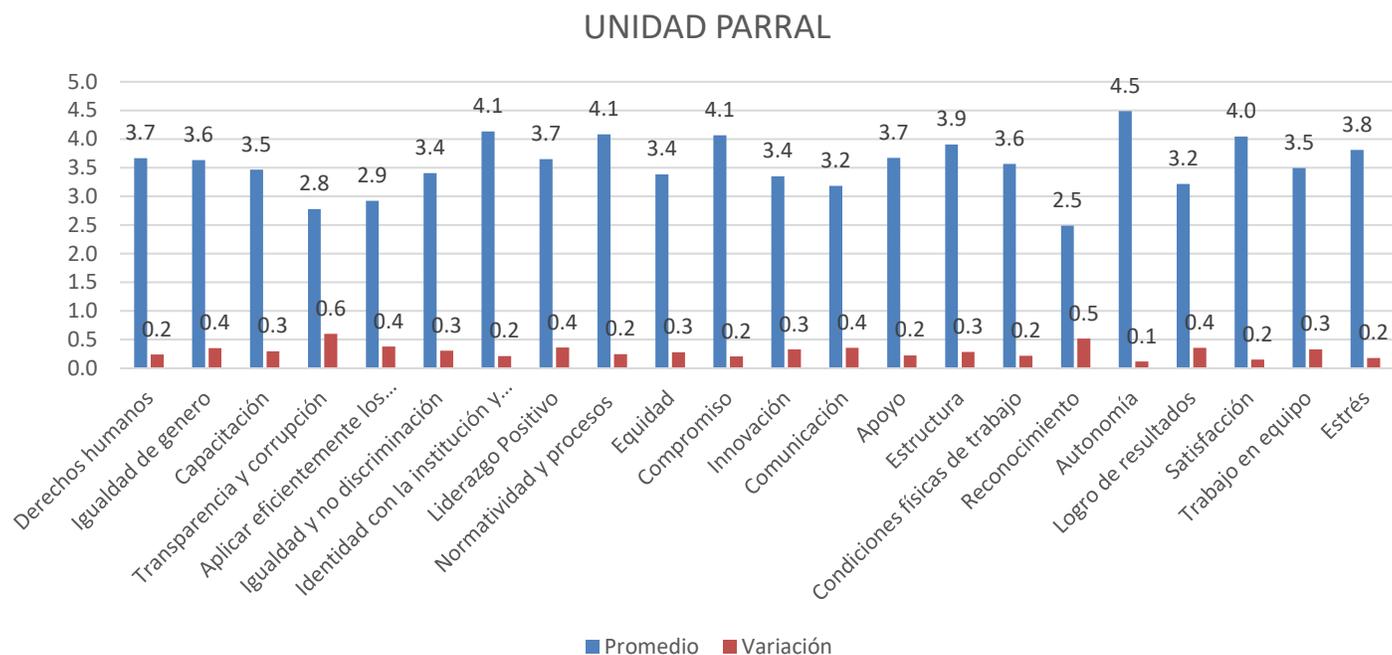
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD PARRAL 3.6 Satisfacción general (oportunidad)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Autonomía	4.5	0.1
Identidad con la institución y valores	4.1	0.2
Normatividad y procesos	4.1	0.2
Compromiso	4.1	0.2
Satisfacción	4.0	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

Categoría	Promedio	Variación
Estructura	3.9	0.3
Estrés	3.8	0.2
Apoyo	3.7	0.2
Derechos humanos	3.7	0.2
Liderazgo Positivo	3.7	0.4
Igualdad de genero	3.6	0.4

Condiciones físicas de trabajo	3.6	0.2
Trabajo en equipo	3.5	0.3
Capacitación	3.5	0.3
Igualdad y no discriminación	3.4	0.3
Equidad	3.4	0.3
Innovación	3.4	0.3
Logro de resultados	3.2	0.4
Comunicación	3.2	0.4
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	2.9	0.4
Transparencia y corrupción	2.8	0.6
Reconocimiento	2.5	0.5

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

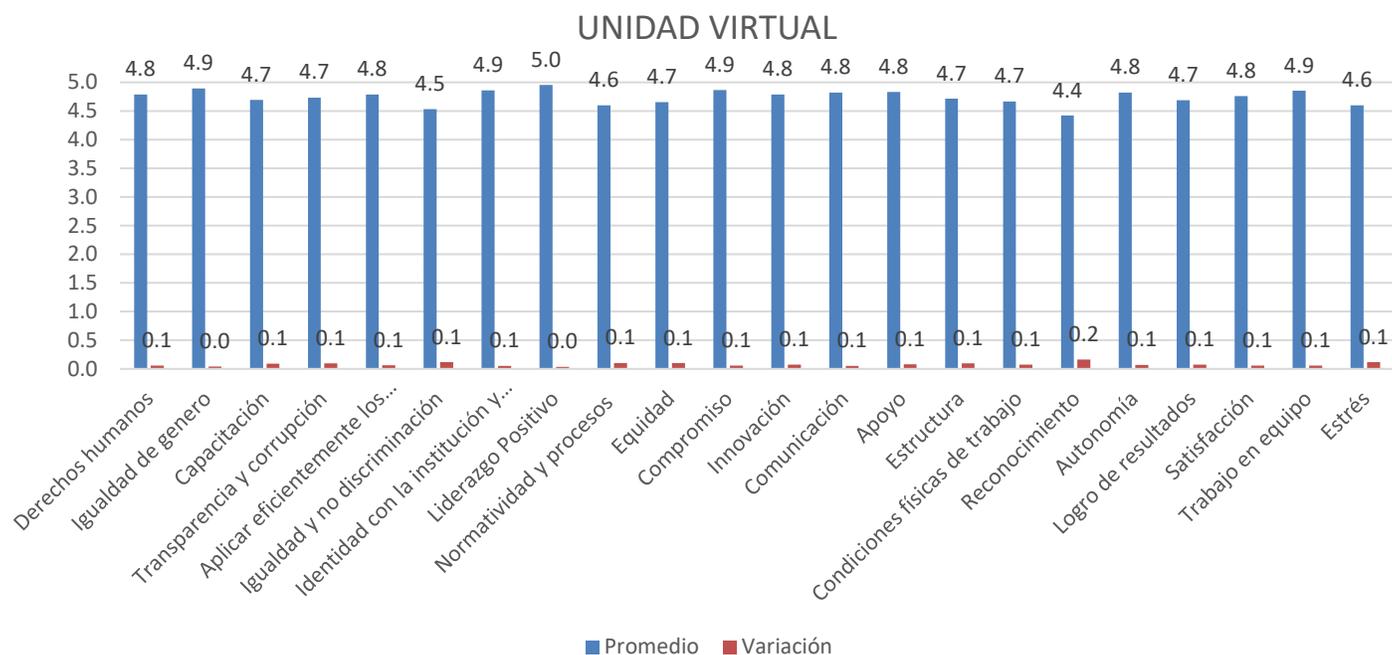
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

UNIDAD VIRTUAL 4.7 satisfacción general (Fortaleza)



FORTALEZAS

Son las mejores áreas de la institución, los empleados consideran que tienen un ambiente laboral adecuado, hay que seguir así. En especial si la variabilidad es baja o aceptable.

Categoría	Promedio	Variación
Liderazgo Positivo	5.0	0.0
Igualdad de genero	4.9	0.0
Compromiso	4.9	0.1
Identidad con la institución y valores	4.9	0.1
Trabajo en equipo	4.9	0.1
Apoyo	4.8	0.1
Comunicación	4.8	0.1
Autonomía	4.8	0.1
Derechos humanos	4.8	0.1
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.8	0.1
Innovación	4.8	0.1
Satisfacción	4.8	0.1
Transparencia y corrupción	4.7	0.1
Estructura	4.7	0.1
Capacitación	4.7	0.1
Logro de resultados	4.7	0.1

Condiciones físicas de trabajo	4.7	0.1
Equidad	4.7	0.1
Normatividad y procesos	4.6	0.1
Estrés	4.6	0.1
Igualdad y no discriminación	4.5	0.1
Reconocimiento	4.4	0.2

OPORTUNIDADES

Son las áreas que se encuentran bien dentro de la institución, de forma regular, el objetivo es mantenerlas así o mejorarlas. Si la variabilidad es aceptable o baja, tendera a mantenerse estable o mejorar, en cambio si la variabilidad es alta pudiera disminuir el promedio y pasar a amenaza.

No se presentan resultados en este nivel.

AMENAZAS

Aspectos a tener en consideración, ya que con el paso del tiempo pudieran convertirse en líneas de acción, en caso de no hacer nada al respecto. En especial cuando hay una baja variabilidad.

No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

APLICACIÓN REUNION DE ARRANQUE



COMPARATIVO 2024 vs 2025

Categoría	Promedio 2024	Promedio 2025
Derechos humanos	4.0	4.3
Igualdad de genero	4.0	4.3
Capacitación	3.8	4.2
Transparencia y corrupción	4.0	4.0
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.5	3.8
Igualdad y no discriminación	3.7	4.0
Identidad con la institución y valores	4.3	4.5
Liderazgo Positivo	4.2	4.4
Normatividad y procesos	4.0	4.3
Equidad	3.9	4.1
Compromiso	4.4	4.5
Innovación	4.0	4.2
Comunicación	3.9	4.2
Apoyo	4.3	4.4
Estructura	4.0	4.3
Condiciones físicas de trabajo	4.0	4.2
Reconocimiento	3.5	3.7
Autonomía	4.7	4.8
Logro de resultados	4.1	4.2
Satisfacción	4.1	4.2
Trabajo en equipo	4.0	4.2
Estrés	3.8	4.1
Promedio	4.0	4.2

Sube vs 2024
Igual a 2024
Baja vs 2024