

Presentación de resultados

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL 2026

A light blue silhouette map of Argentina is positioned on the left side of the infographic. The number 258 is centered within the map's outline.

258

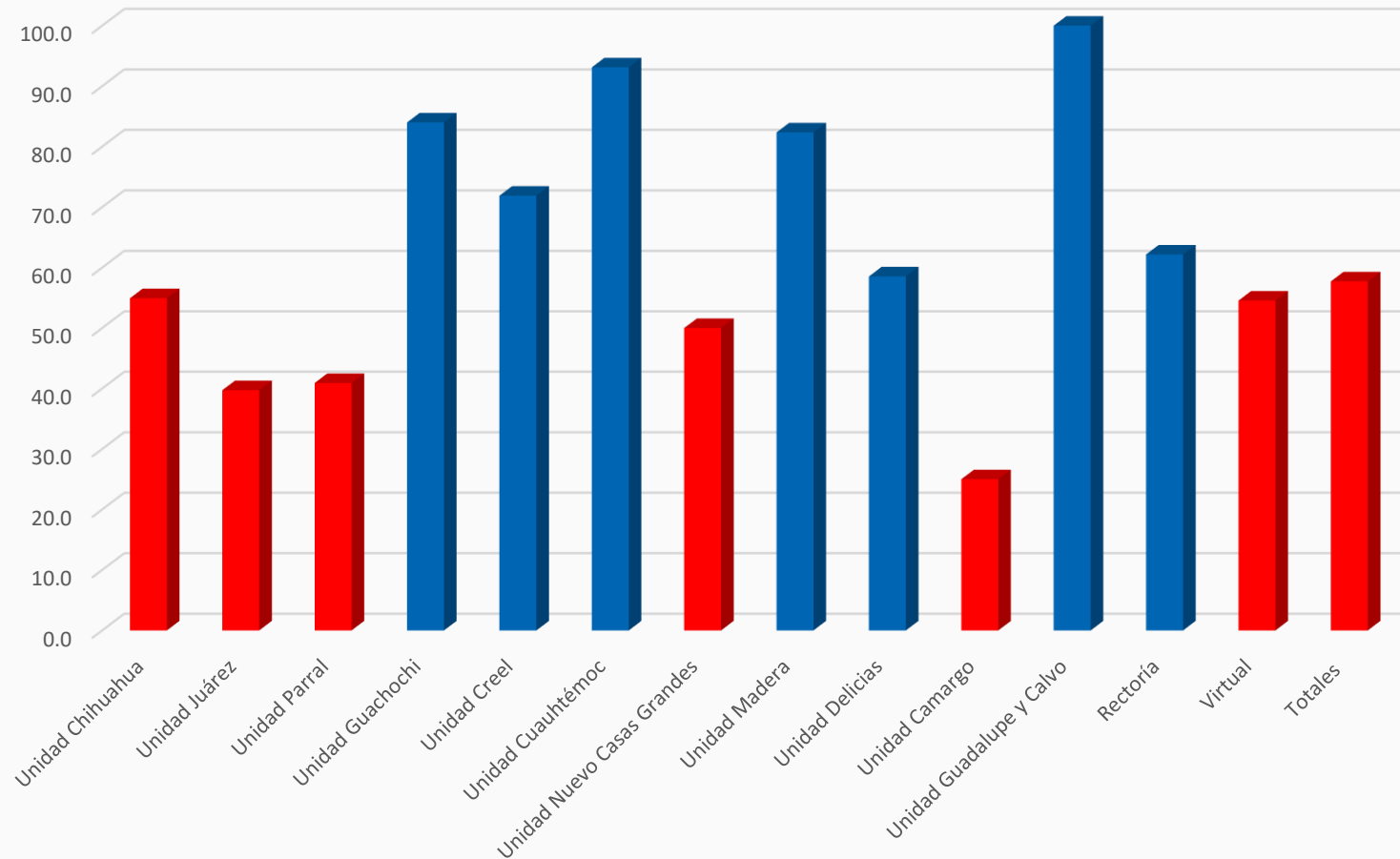
Con tecnología de Bing
© GeoNames, Microsoft, TomTom

SE APLICARON **259** CUESTIONARIOS DE UNA
PLANTILLA TOTAL DE **447** COLABORADORES,
CON UNA PARTICIPACIÓN DE **62.4%**

PARTICIPACIÓN

Unidad	Plantilla	Encuestas aplicadas	Porcentaje
Unidad Chihuahua	71	39	54.9
Unidad Juárez	73	29	39.7
Unidad Parral	44	18	40.9
Unidad Guachochi	25	21	84.0
Unidad Creel	32	23	71.9
Unidad Cuauhtémoc	29	27	93.1
Unidad Nuevo Casas Grandes	20	10	50.0
Unidad Madera	17	14	82.4
Unidad Delicias	41	24	58.5
Unidad Camargo	24	6	25.0
Unidad Guadalupe y Calvo	12	12	100.0
Rectoría	37	23	62.2
Virtual	22	12	54.5
Totales	447	258	57.7

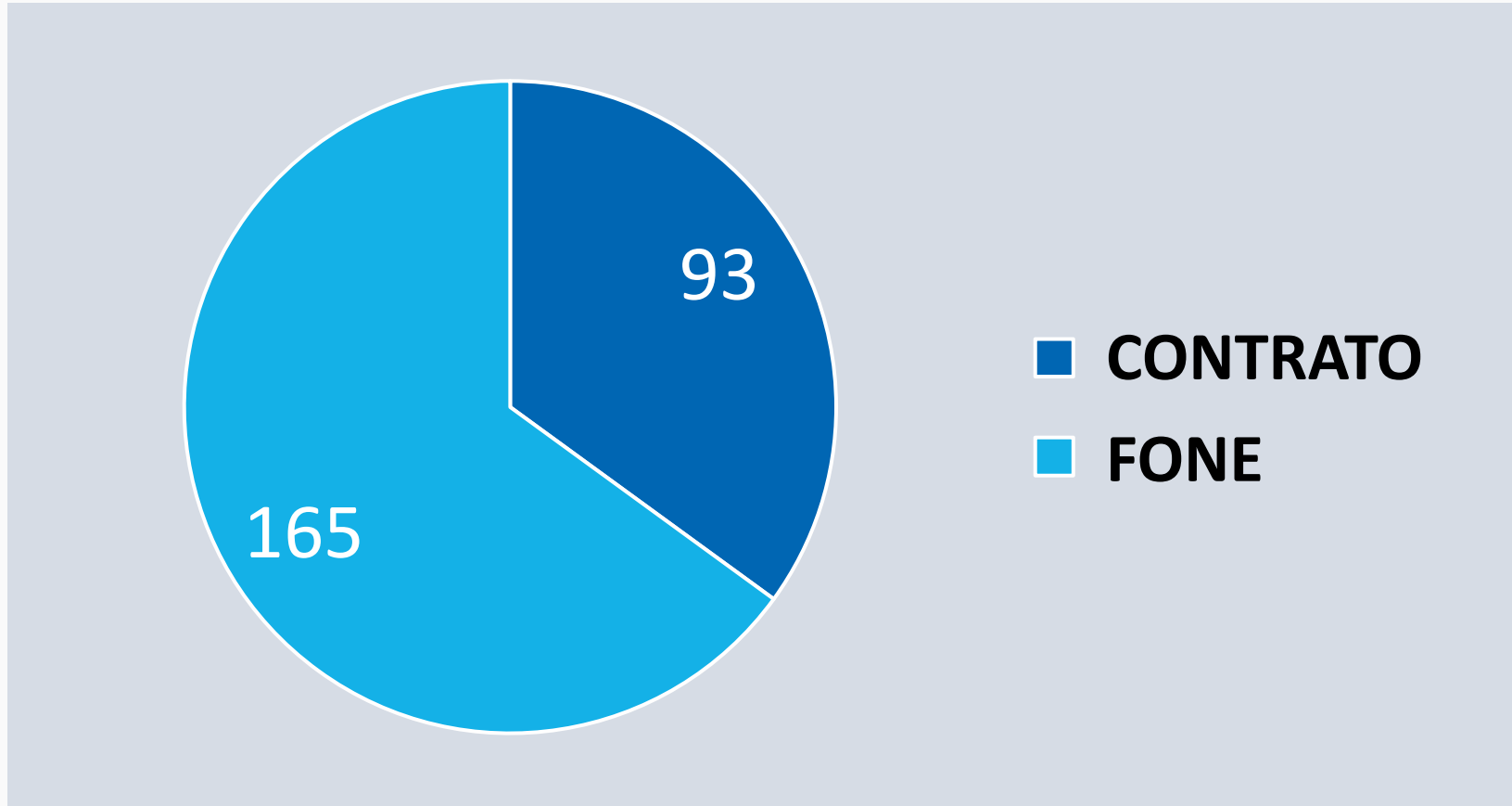
PARTICIPACIÓN POR UNIDAD



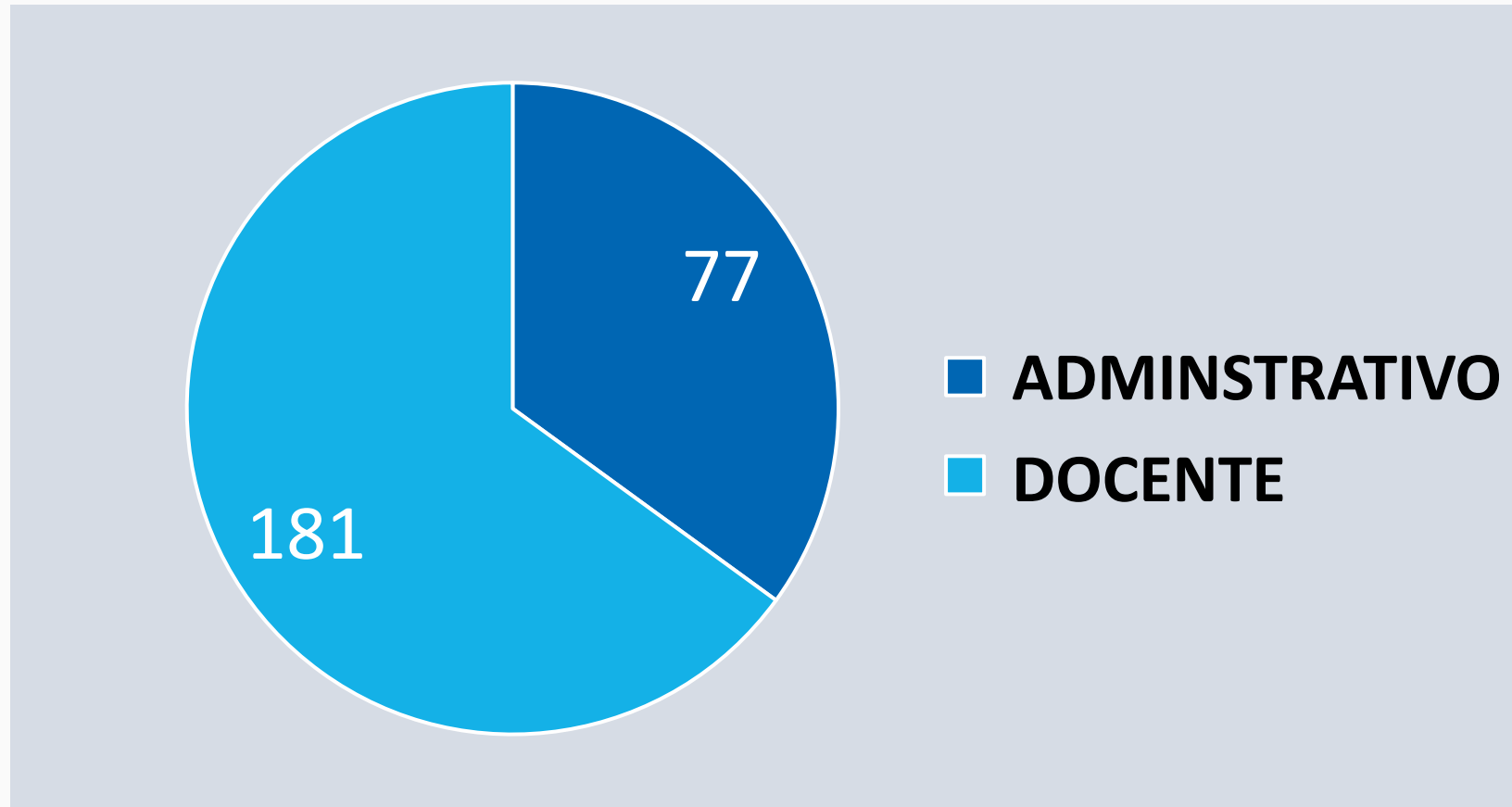
2024 vs 2025 vs 2026

Categoría	Promedio 2024	Promedio 2025	Promedio 2026
Derechos humanos	4.0	4.3	4.2
Igualdad de genero	4.0	4.3	4.1
Capacitación	3.8	4.2	3.9
Transparencia y corrupción	4.0	4.0	4.1
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.5	3.8	4.0
Igualdad y no discriminación	3.7	4.0	3.5
Identidad con la institución y valores	4.3	4.5	4.4
Liderazgo Positivo	4.2	4.4	4.2
Normatividad y procesos	4.0	4.3	4.3
Equidad	3.9	4.1	3.9
Compromiso	4.4	4.5	4.2
Innovación	4.0	4.2	4.0
Comunicación	3.9	4.2	3.9
Apoyo	4.3	4.4	4.3
Estructura	4.0	4.3	4.5
Condiciones físicas de trabajo	4.0	4.2	4.1
Reconocimiento	3.5	3.7	3.9
Autonomía	4.7	4.8	4.3
Logro de resultados	4.1	4.2	4.3
Satisfacción	4.1	4.2	3.9
Trabajo en equipo	4.0	4.2	4.0
Estrés	3.8	4.1	4.2
Promedio	4.2	4.1	4.1

PARTICIPACIÓN POR CATEGORÍA



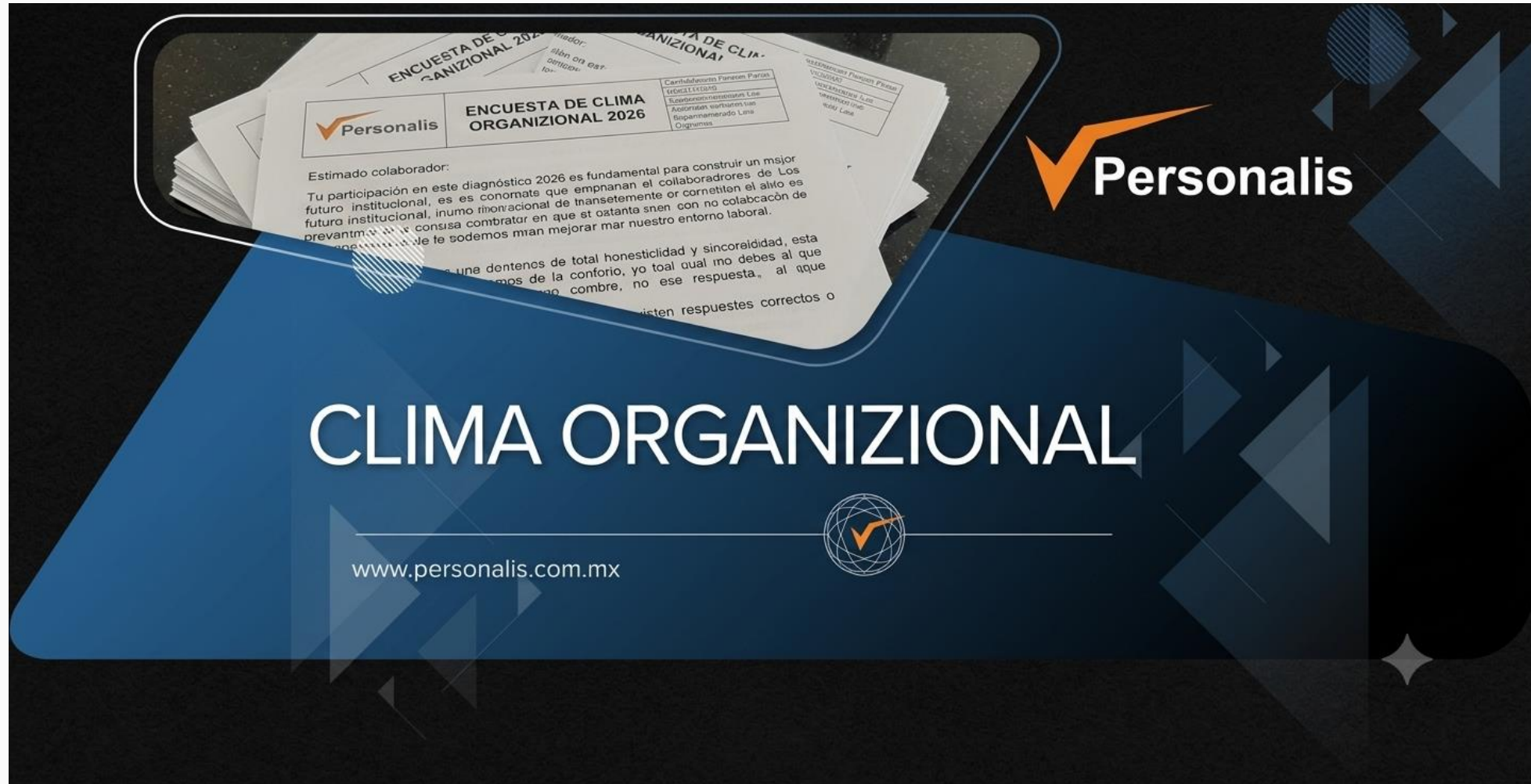
PARTICIPACIÓN POR CATEGORÍA



SATISFACTION POR UNIDAD

Unidad	Satisfacción general	
Virtual	4.83	Fortaleza
Guadalupe y Calvo	4.59	
Guachochi	4.40	
Madera	4.30	
Creel	4.19	
Delicias	4.17	
Cuauhtemoc	4.16	
Nuevo Casas Grandes	4.16	Oportunidad
Rectoria	4.07	
Parral	3.90	
Juarez	3.75	
Camargo	3.70	
Chihuahua	3.68	

RESULTADO GLOBAL UNIVERSIDAD

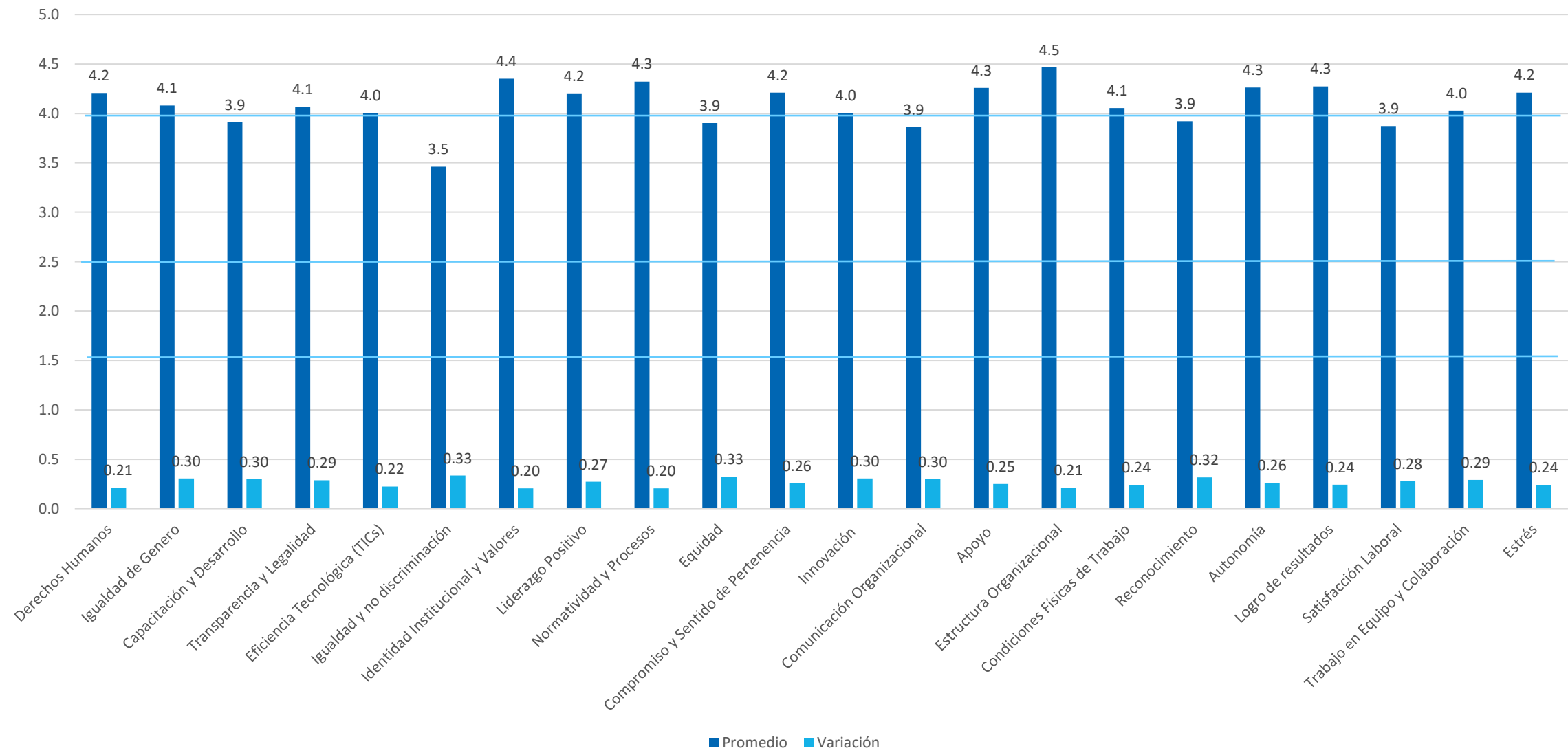


The graphic features a stack of survey forms titled "ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2026" with the Personalis logo. The forms contain text addressed to "Estimado colaborador:" and discuss the importance of participation in the 2026 diagnostic for building a better future. A large orange checkmark and the word "Personalis" are prominently displayed on the right. The background is dark blue with geometric shapes.

CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

RESULTADO GLOBAL UNIVERSIDAD



FORTALEZAS 2025

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

FORTALEZAS 2026

Categoría	Promedio
Estructura Organizacional	4.5
Identidad Institucional y Valores	4.4
Normatividad y Procesos	4.3
Logro de resultados	4.3
Autonomía	4.3
Apoyo	4.3
Estrés	4.2
Compromiso y Sentido de Pertenencia	4.2
Derechos Humanos	4.2
Liderazgo Positivo	4.2
Igualdad de Genero	4.1
Transparencia y Legalidad	4.1
Condiciones Físicas de Trabajo	4.1
Trabajo en Equipo y Colaboración	4.0
Innovación	4.0
Eficiencia Tecnológica (TICs)	4.0

TOTAL UPNECH

OPORTUNIDADES 2025

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

OPORTUNIDADES 2026

Categoría	Promedio	Variación
Reconocimiento	3.9	0.32
Capacitación y Desarrollo	3.9	0.30
Equidad	3.9	0.33
Satisfacción Laboral	3.9	0.28
Comunicación Organizacional	3.9	0.30
Igualdad y no discriminación	3.5	0.33

PLAN DE ACCIÓN RECOMENDACIONES

El enfoque que proponemos se dirige principalmente a la calificación mas baja: *Igualdad y no discriminación* (3.5%) estrechamente con *Comunicación* (3.9%) y *Equidad* (3.9%)

PLAN DE ACCIÓN RECOMENDACIONES

Igualdad y no discriminación

Es la dimensión con el desempeño más bajo.

Propuesta: Asegurar que las denuncias (hostigamiento, discriminación o acoso) sean canalizadas a un comité neutral gestionado directamente por Rectoría, evitando que la dirección de la unidad afectada actúe como juez y parte.

Propuesta: Revisar y actualizar el tabulador de compensaciones y horas extra. Para atender la percepción de inequidad en eventos y cargas laborales.

En los comentarios encontramos también información relacionada con este tema, se comentan favoritismos en la asignación de horas docentes, permisos discrecionales por parte de directores y estancamiento salarial administrativo.

Propuesta: Diseñar y difundir un "Manual de Bolsillo del Colaborador" donde Recursos Humanos unifique y clarifique las reglas de permisos, faltas, vacaciones y tiempo extra. Para evitar la interpretación de tomas de decisión discrecionales.

PLAN DE ACCIÓN RECOMENDACIONES

Comunicación

Propuesta: Si se cuenta con una herramienta de comunicación institucional, como una intranet, se sugiere unificar comunicados y comunicación institucional, para evitar que la comunicación informal como correos electrónicos o mensajes y grupos de whatsapp suplan a la comunicación oficial.

Propuesta: Segmentar comunicados. De manera que evitemos correos o comunicación institucional masiva, que pueden saturar al usuario de información que no va dirigida a ellos.

Propuesta: También se puede crear un resumen semanal con la información mas relevante.

PLAN DE ACCIÓN RECOMENDACIONES

Equidad

Si las personas no tienen claridad en los criterios con los que se toman las decisiones o como se distribuyen las responsabilidades puede crecer la percepción de favoritismo.

Propuesta: Trabajar en la comunicación de perfiles y funciones. Asegurar que las personas en las diferentes áreas conozcan y/o tengan acceso a esta información, también asegurarnos que en asignaciones de cargas, por ejemplo en horarios de docentes, estén basados en metodologías claras.

Propuesta: De ser posible revisar y actualizar tabuladores, para garantizar que puestos con responsabilidades similares reciban percepciones equivalentes.

PLAN DE ACCIÓN RECOMENDACIONES

Al revisar el resultado por unidad se sugiere atender estrategias específicas en las unidades con resultado general “área de oportunidad”: Chihuahua, Camargo, Juárez y Parral.

UNIDAD CHIHUAHUA 3.68 Satisfacción general (oportunidad)

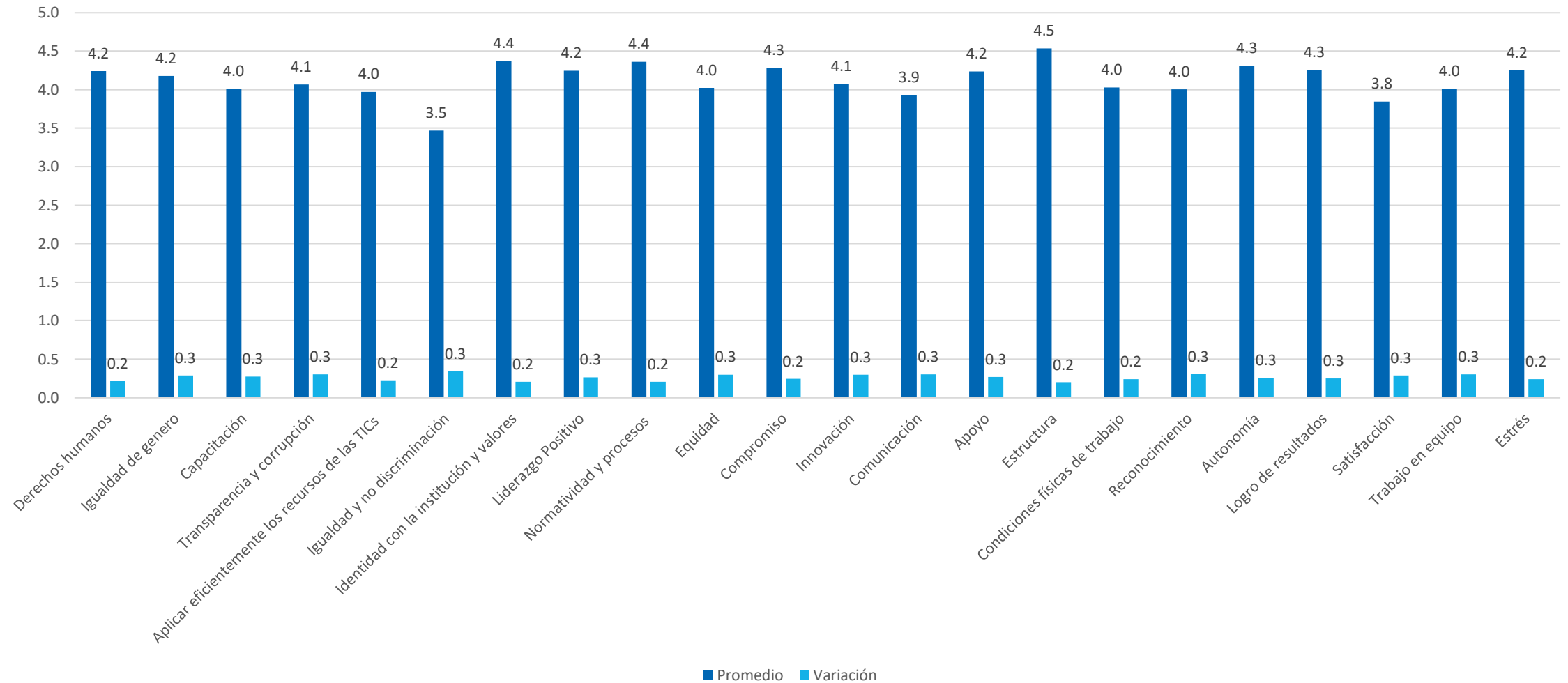
UNIDAD CAMARGO 3.70 Satisfacción general (oportunidad)

UNIDAD JUÁREZ 3.75 Satisfacción general (oportunidad)

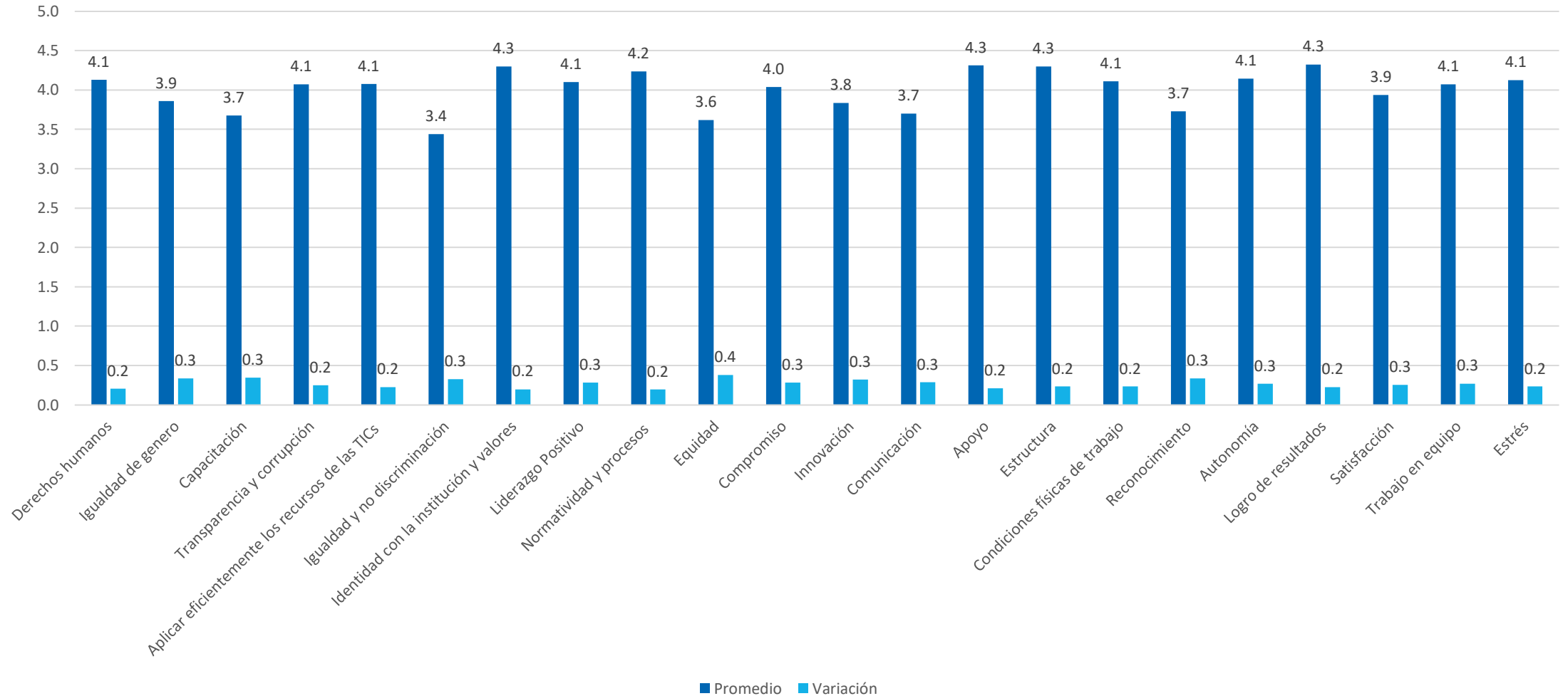
UNIDAD PARRAL 3.9 Satisfacción general (oportunidad)

MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

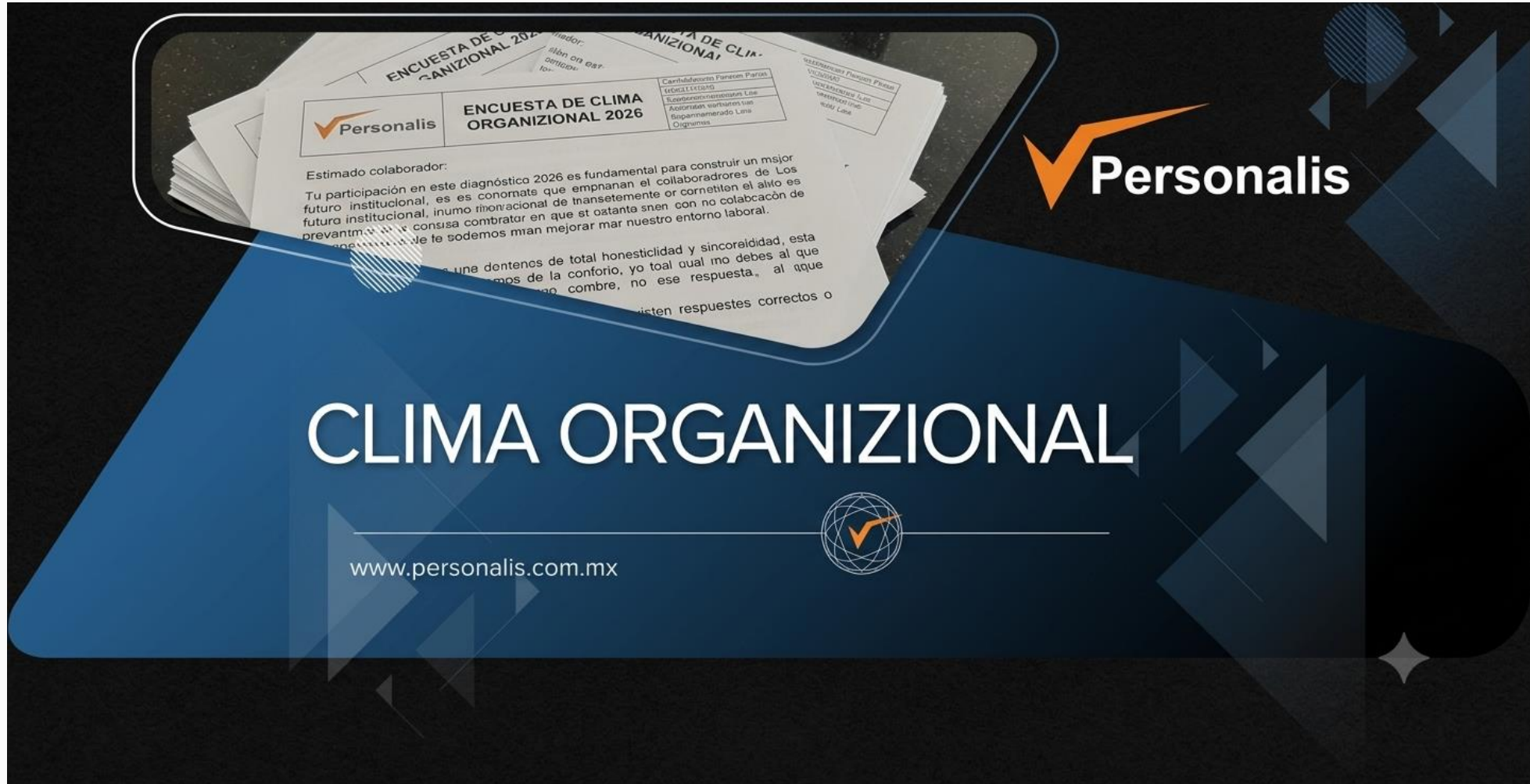
TOTAL DOCENTES



MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL TOTAL ADMINISTRATIVOS



RESULTADO POR UNIDAD



The graphic features a stack of survey documents titled "ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2026" with the Personalis logo. The documents contain text addressed to "Estimado colaborador:" and discuss the importance of participation in the 2026 organizational diagnosis. To the right, the Personalis logo is displayed with a large orange checkmark. The background is dark blue with geometric shapes.

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2026

Personalis

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2026

Estimado colaborador:

Tu participación en este diagnóstico 2026 es fundamental para construir un mejor futuro institucional, es es conomate que empanan el colaboradores de Los futuro institucional, inumo rmonacional de transetemente or cornettlen el alto es futuro institucional, inumo rmonacional de transetemente or cornettlen el alto es prevantm... e consisa combratar en que st ostanta snen con no colabacón de... de te sodemos mian mejorar mar nuestro entorno laboral.

... una dentenos de total honesticldad y sincoralidad, esta... ps de la conforio, yo toal qual mo debes al que... combre, no ese respuesta, al aque... isten respuestes correctos o

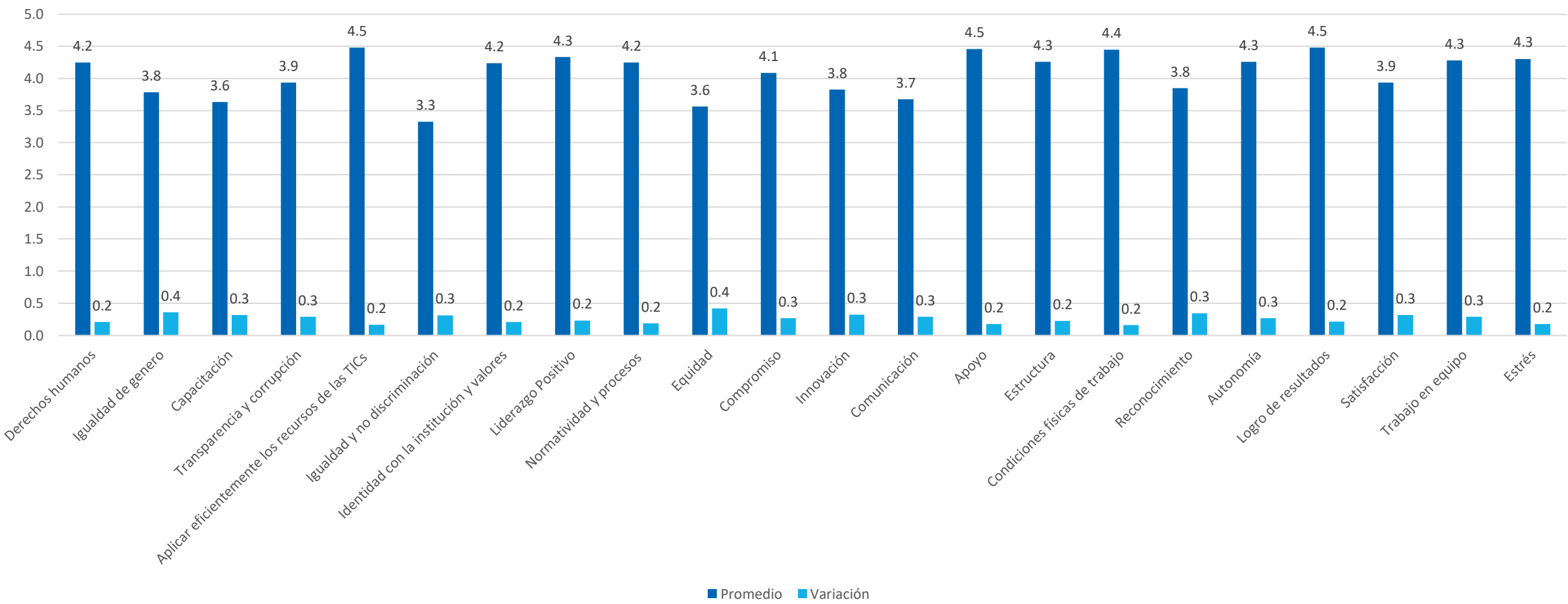
Personalis

CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

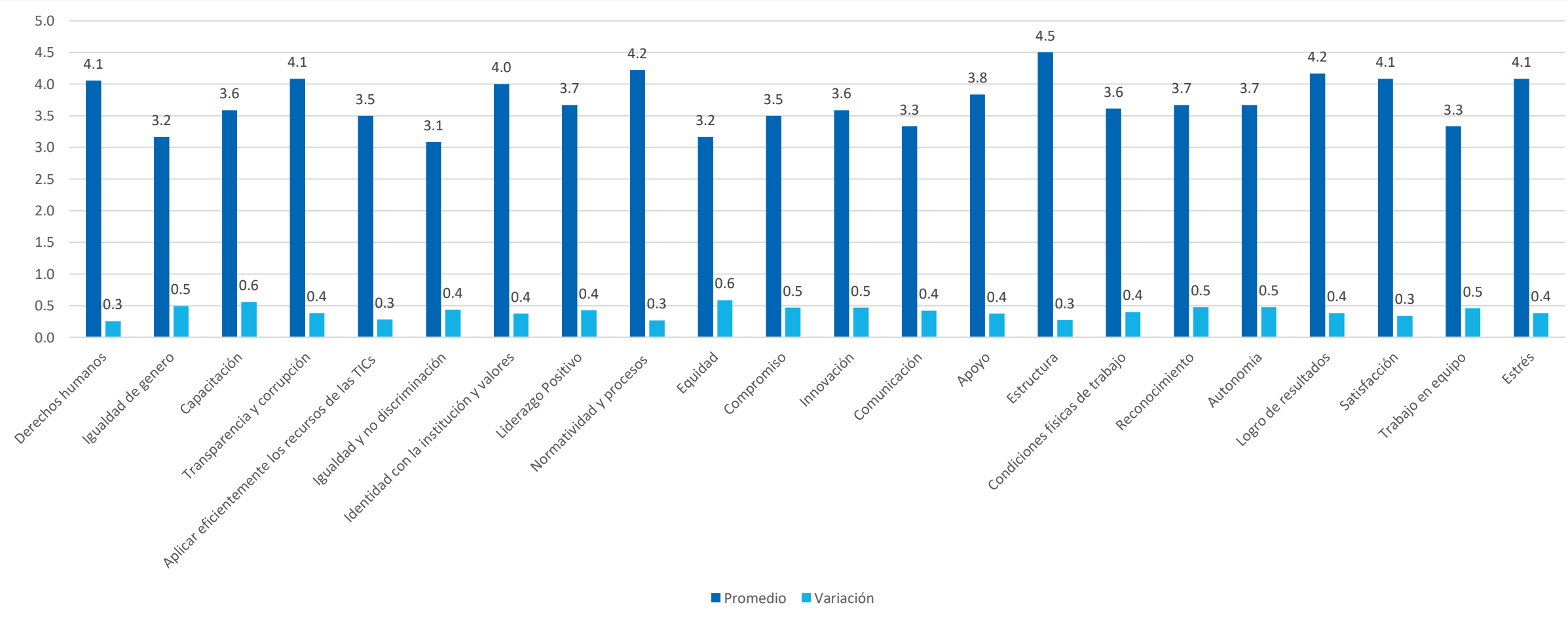
RESULTADO POR UNIDAD

RECTORÍA 4.1 Satisfacción general (fortaleza)



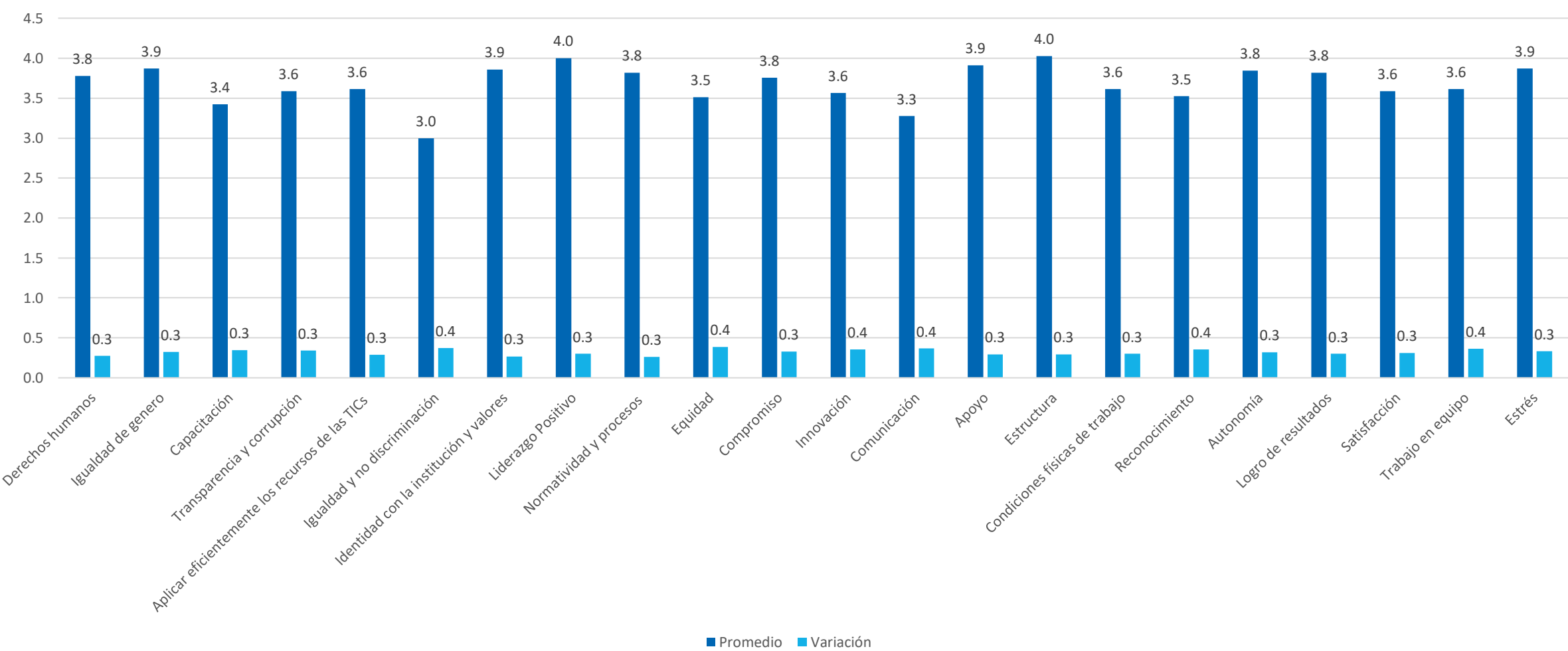
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD CAMARGO 3.7 Satisfacción general (oportunidad)



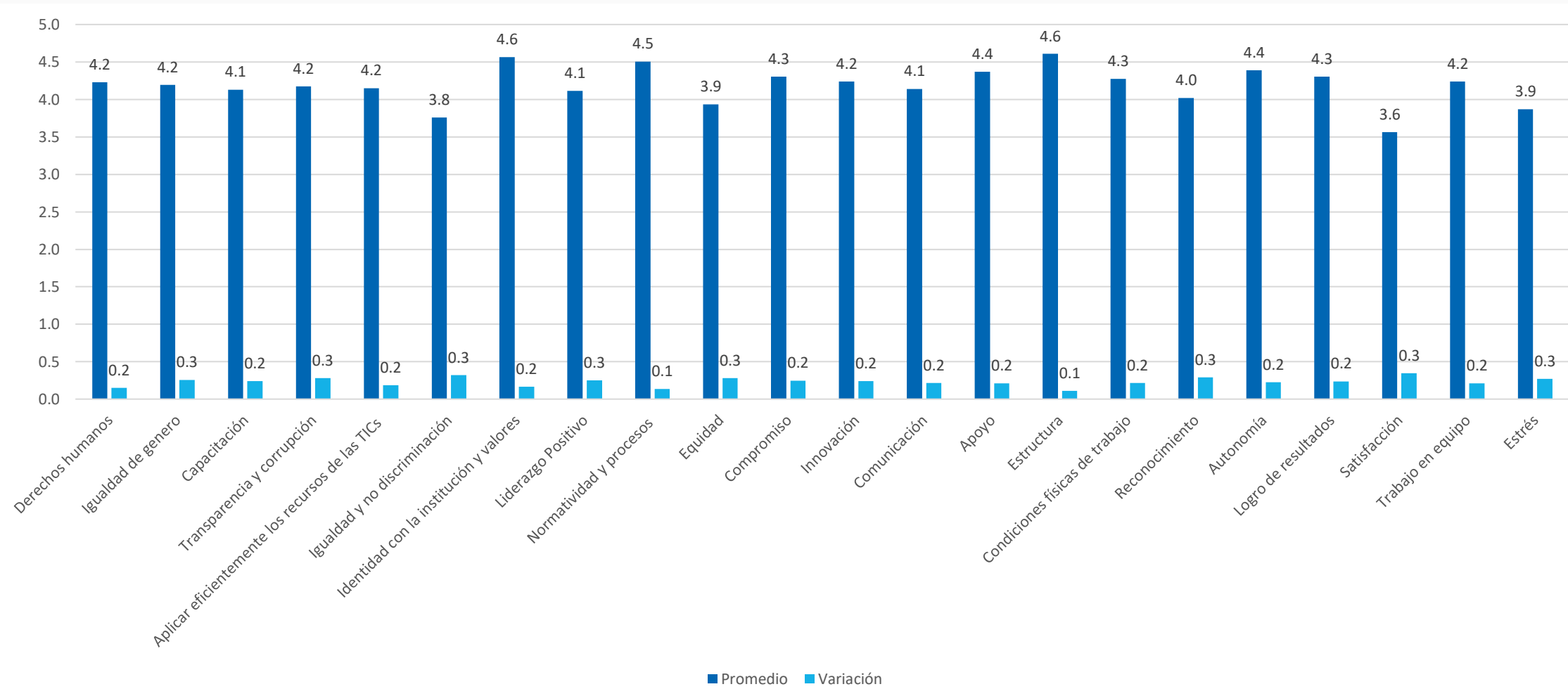
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD CHIHUAHUA 3.68 Satisfacción general (oportunidad)



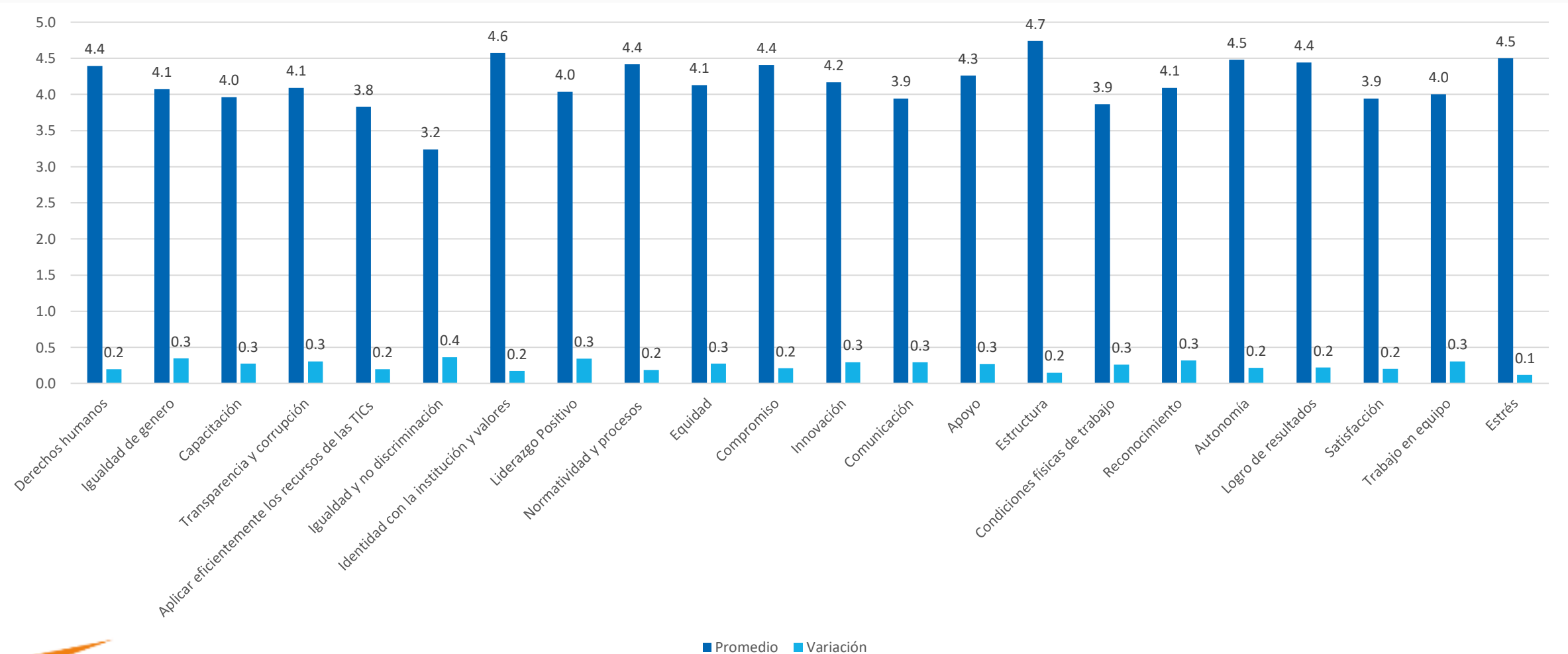
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD CREEL 4.19 Satisfacción general (fortaleza)



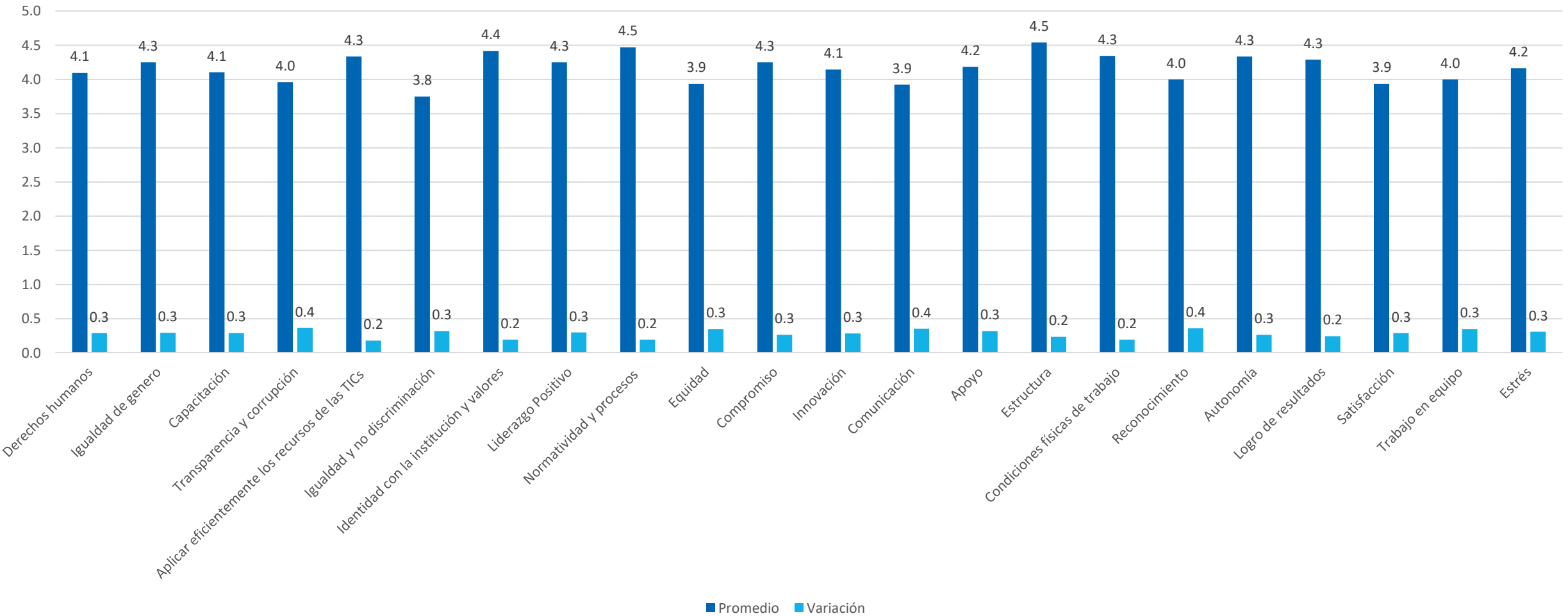
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD CUAUHTÉMOC 4.16 Satisfacción general (fortaleza)



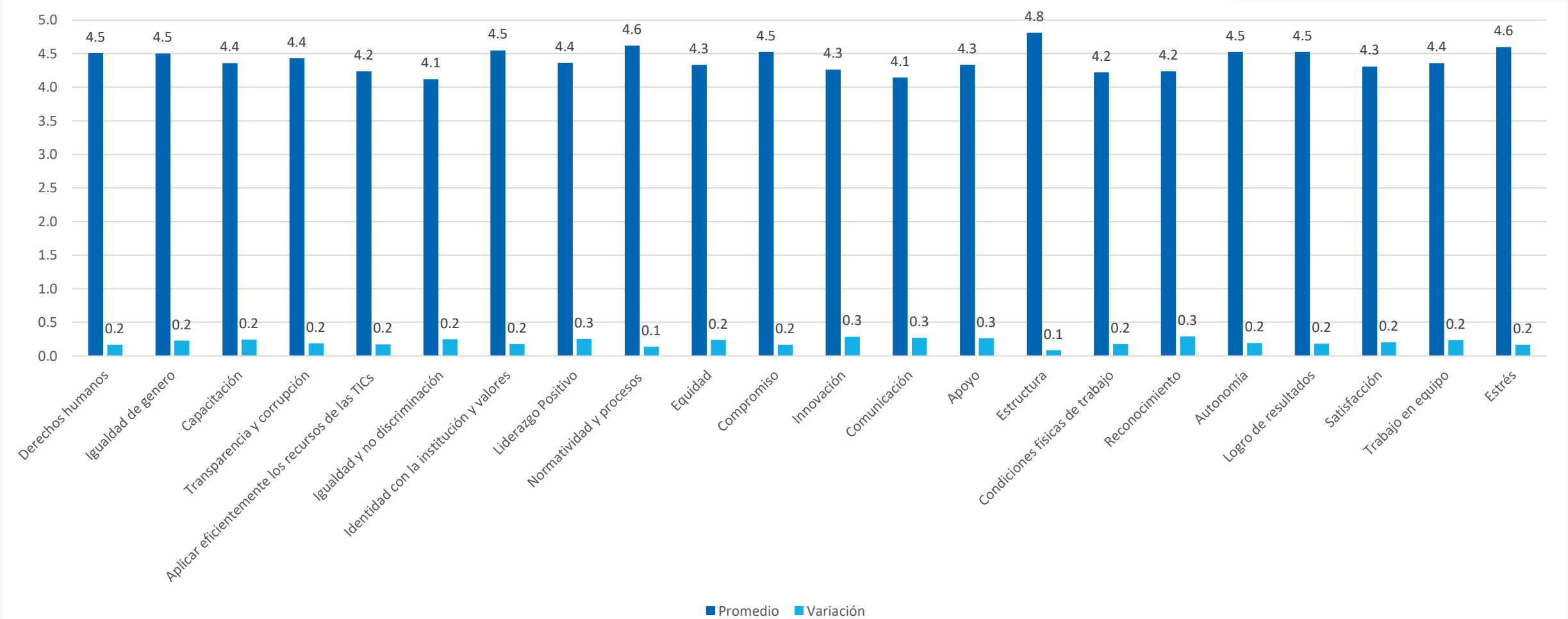
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD DELICIAS 4.17 Satisfacción general (fortaleza)



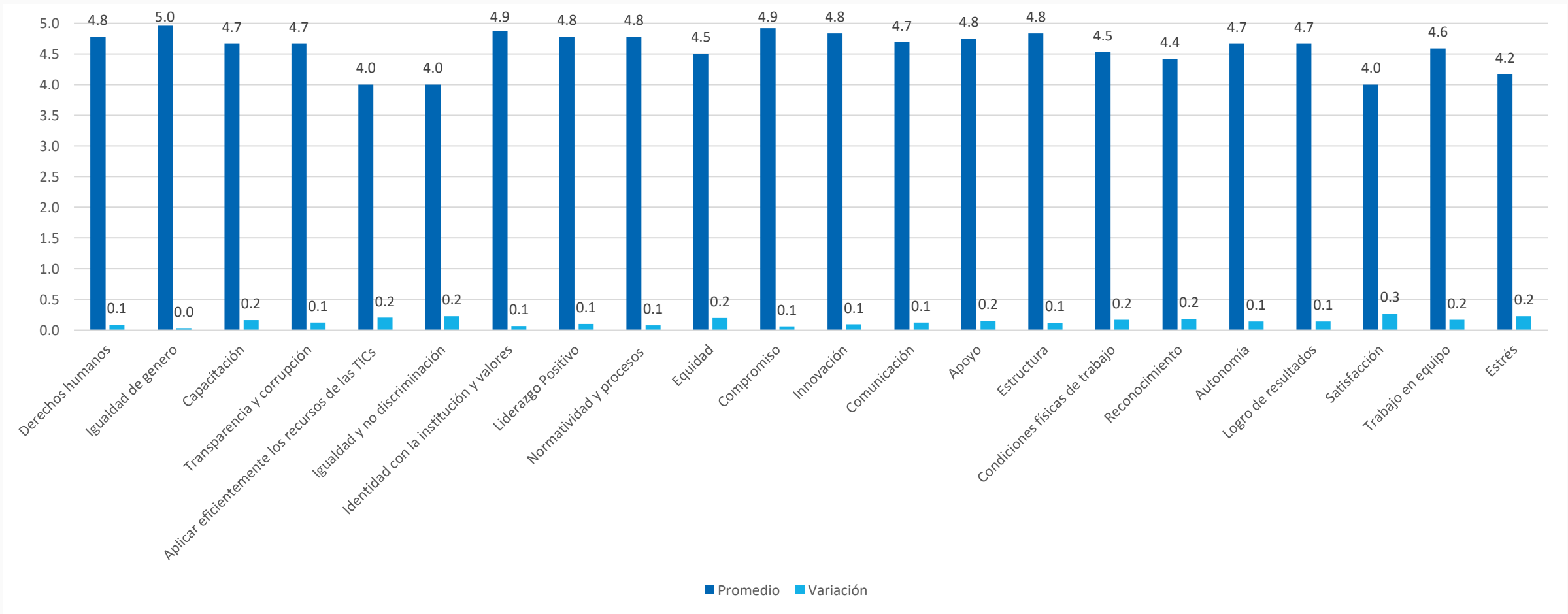
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD GUACHOCHI 4.4 Satisfacción general (fortaleza)



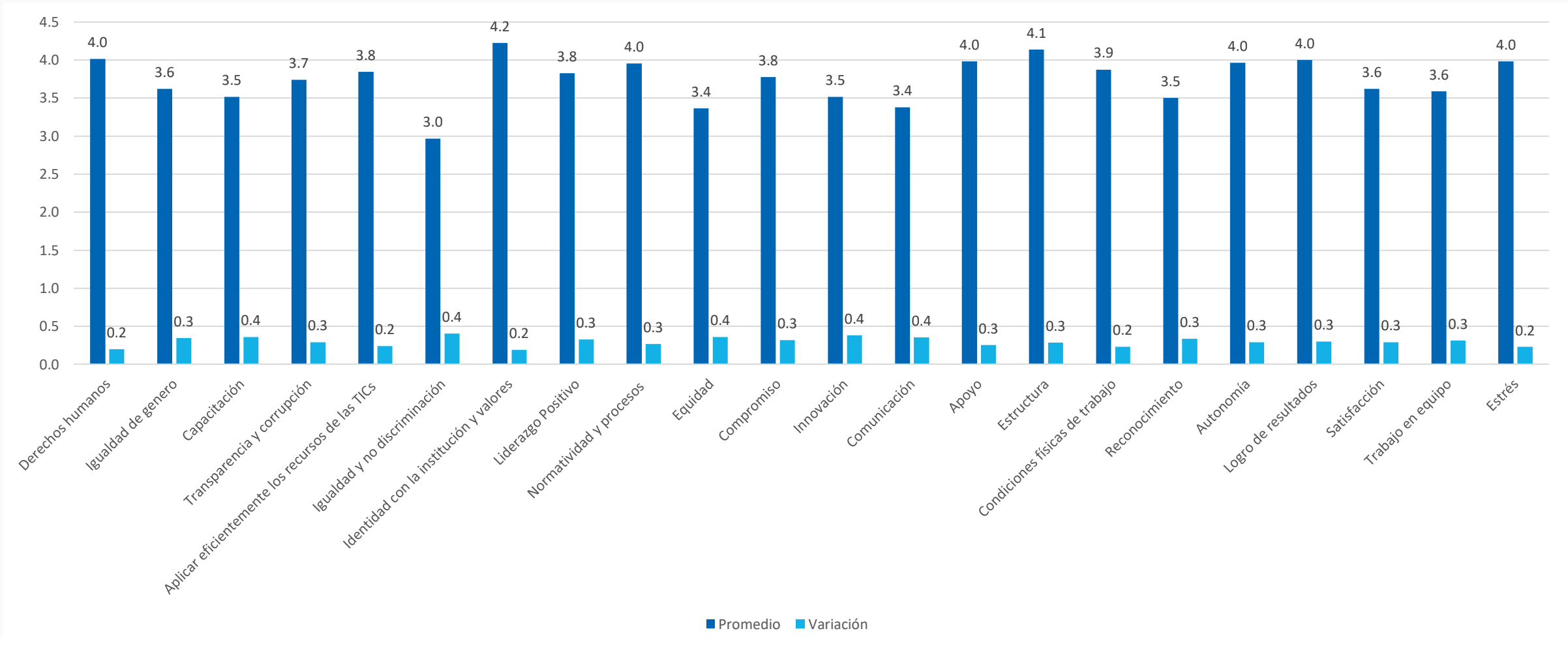
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD GUADALUPE Y CALVO 4.59 Satisfacción general (fortaleza)



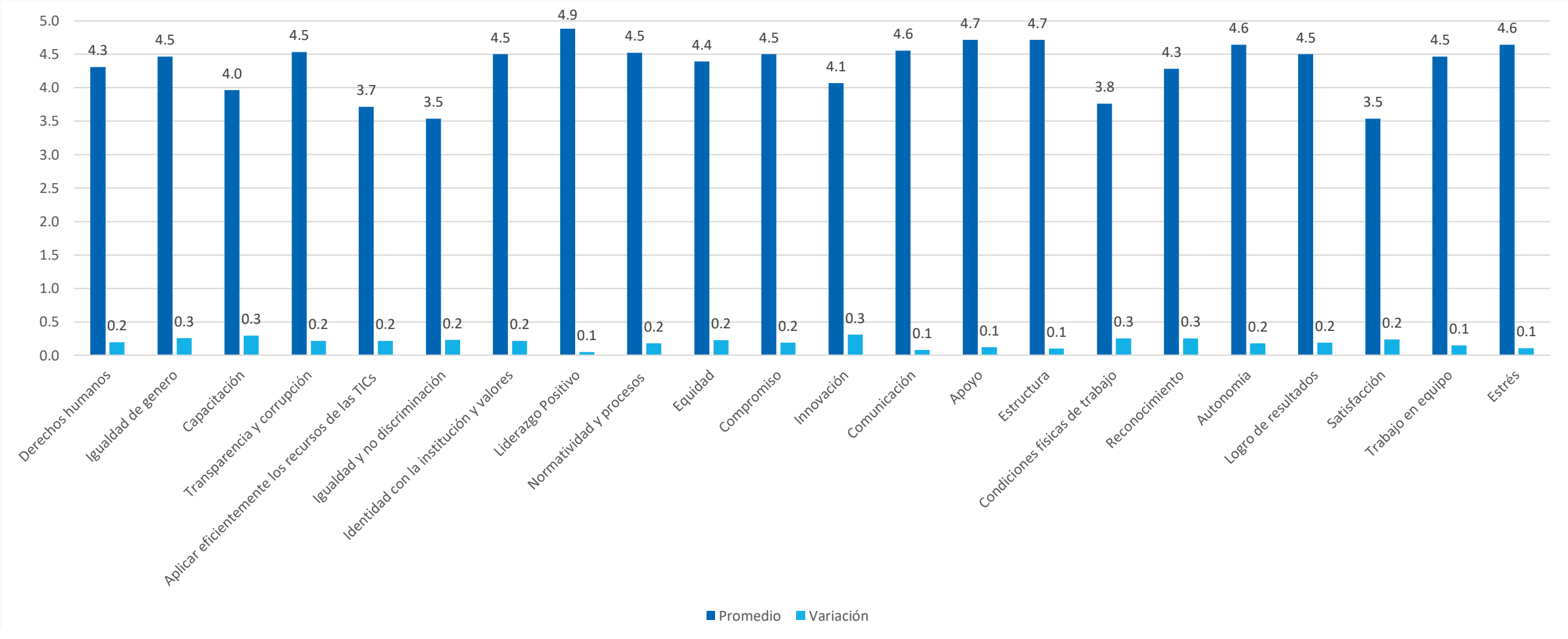
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD JUÁREZ 3.75 Satisfacción general (oportunidad)



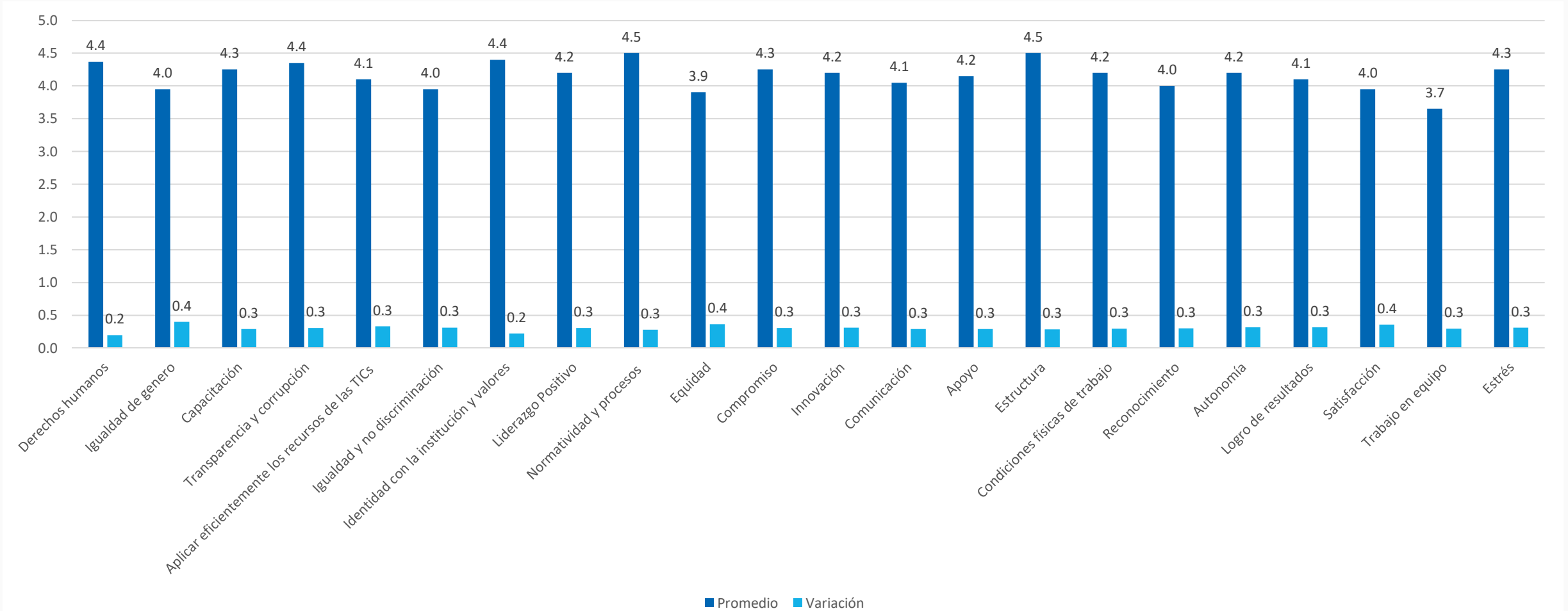
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD MADERA 4.3 Satisfacción general (fortaleza)



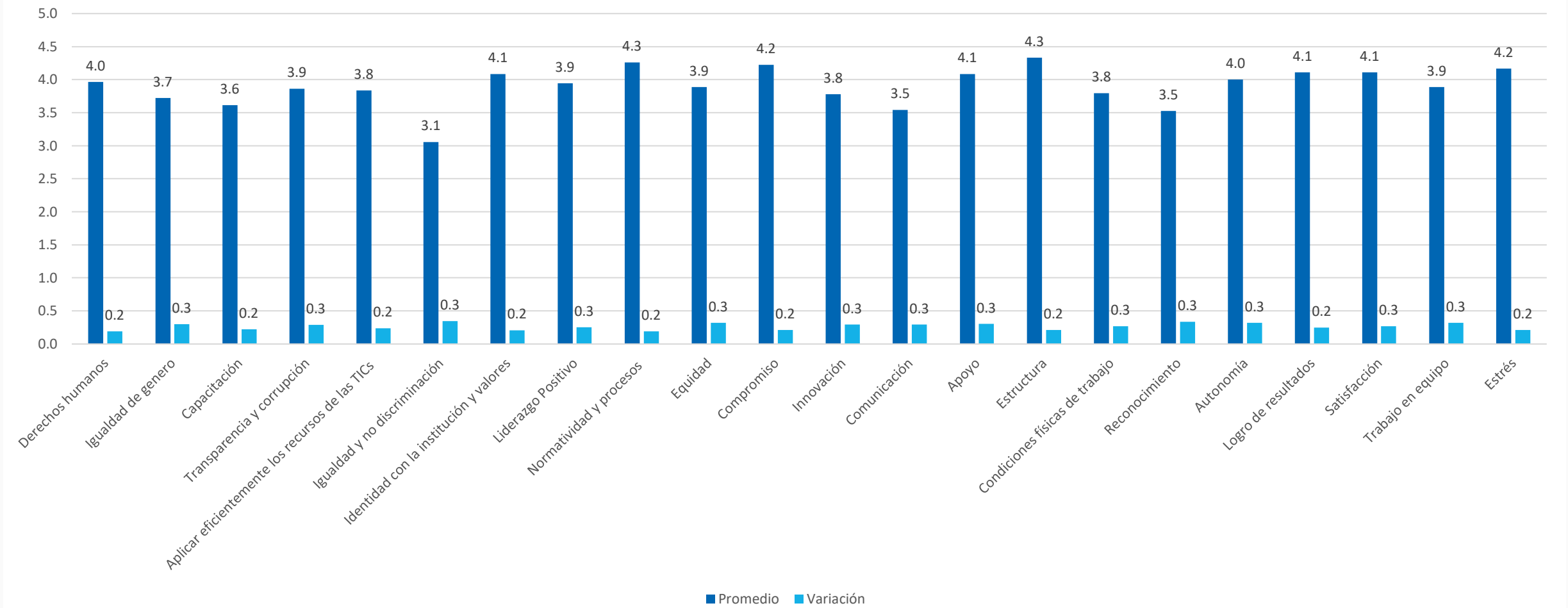
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD NUEVO CASAS GRANDES 4.16 Satisfacción general (fortaleza)



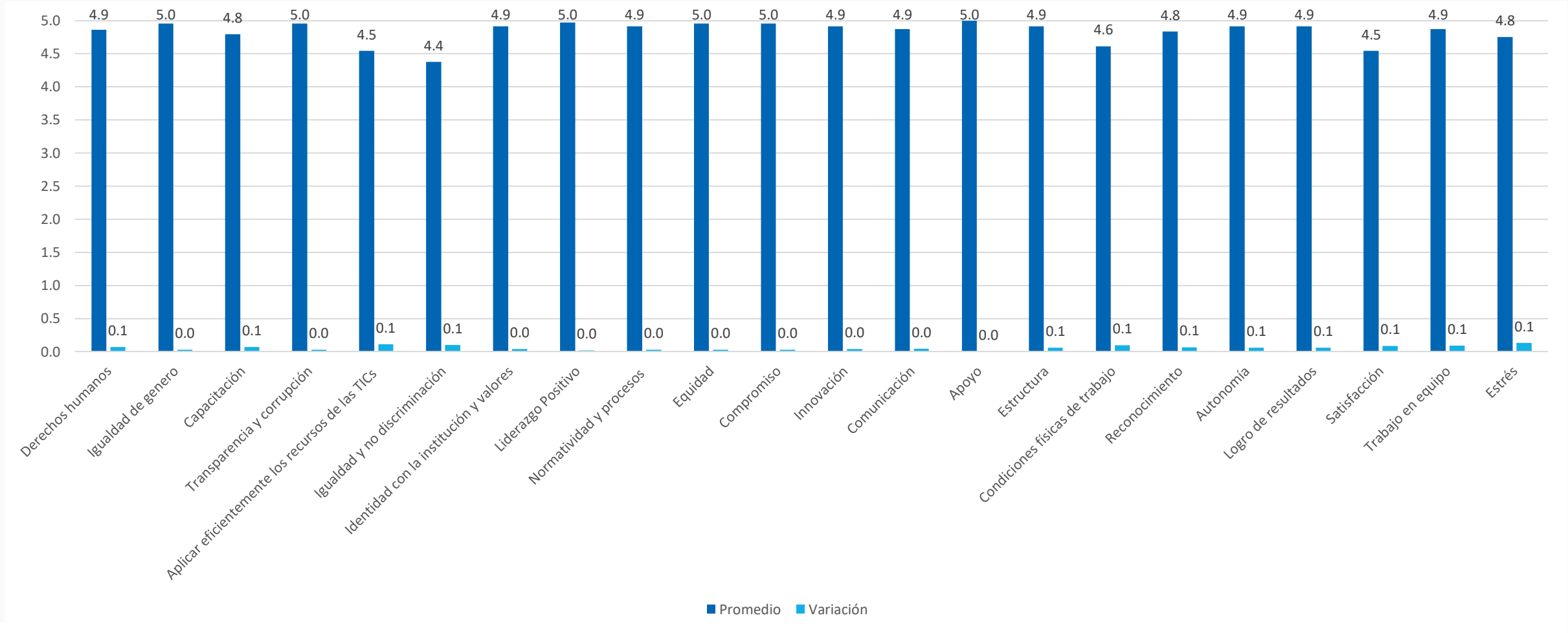
RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD PARRAL 3.9 Satisfacción general (oportunidad)

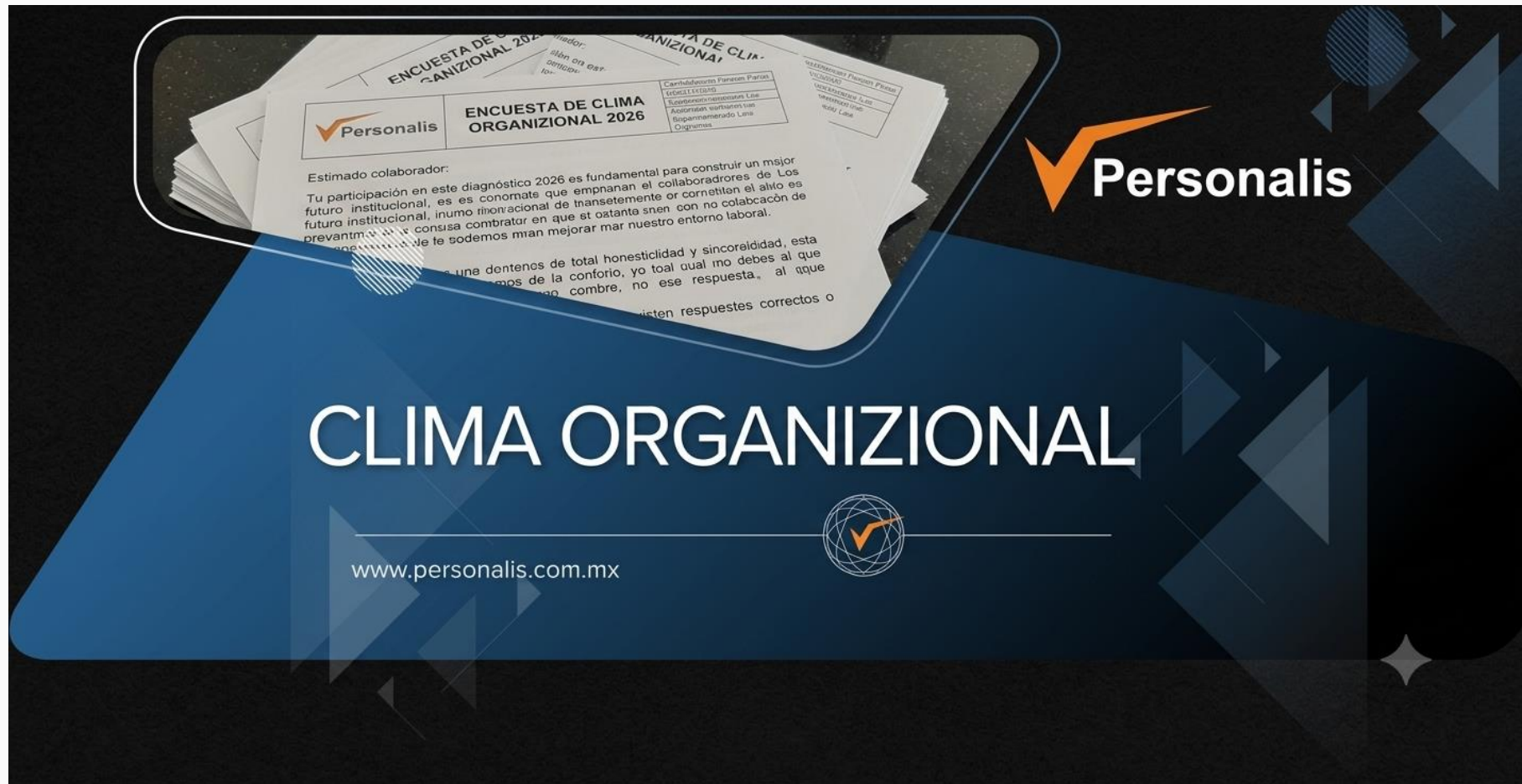


RESULTADO POR UNIDAD

UNIDAD VIRTUAL 4.83 satisfacción general (Fortaleza)



REPORTE DE ANÁLISIS CUALITATIVO (RECOMENDACIONES 2026)



COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Capacitación y Crecimiento Laboral (15.2% de los comentarios)

Es la mayor demanda. Se enfoca en la necesidad de programas de desarrollo específicos por área y en la apertura de oportunidades de promoción con base en méritos, trayectoria y competencias, erradicando percepciones de favoritismo o "compadrazgos".

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Comunicación, Flujo de Información y Procesos (9.5% de los comentarios)

Existe una solicitud recurrente de que la información institucional fluya con mayor rapidez y asertividad a través de reuniones de academia y juntas de coordinación, señalando que los correos o redes sociales de la institución a veces se quedan cortos

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Instalaciones, Ergonomía y Mobiliario (9.0% de los comentarios)

Peticiones enfocadas en mantenimiento general de planteles (sanitarios, oficinas, aulas). Destacan solicitudes muy específicas de accesibilidad para personas con discapacidad (rampas, aulas en planta baja o elevadores para áreas clave como bibliotecas) y espacios inclusivos como lactarios.

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Compensación, Estímulos y Salarios (8.1% de los comentarios)

Solicitudes para revisar, actualizar y transparentar los tabuladores de compensación interna para asegurar la equidad entre responsabilidades equivalentes de distintas áreas e incentivar a quienes "dan el extra".

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Herramientas, Equipamiento y TICs (8.1% de los comentarios)

Necesidad de evaluar la capacidad y velocidad del internet en las unidades, actualización de software y renovación de equipos de cómputo y laptops.

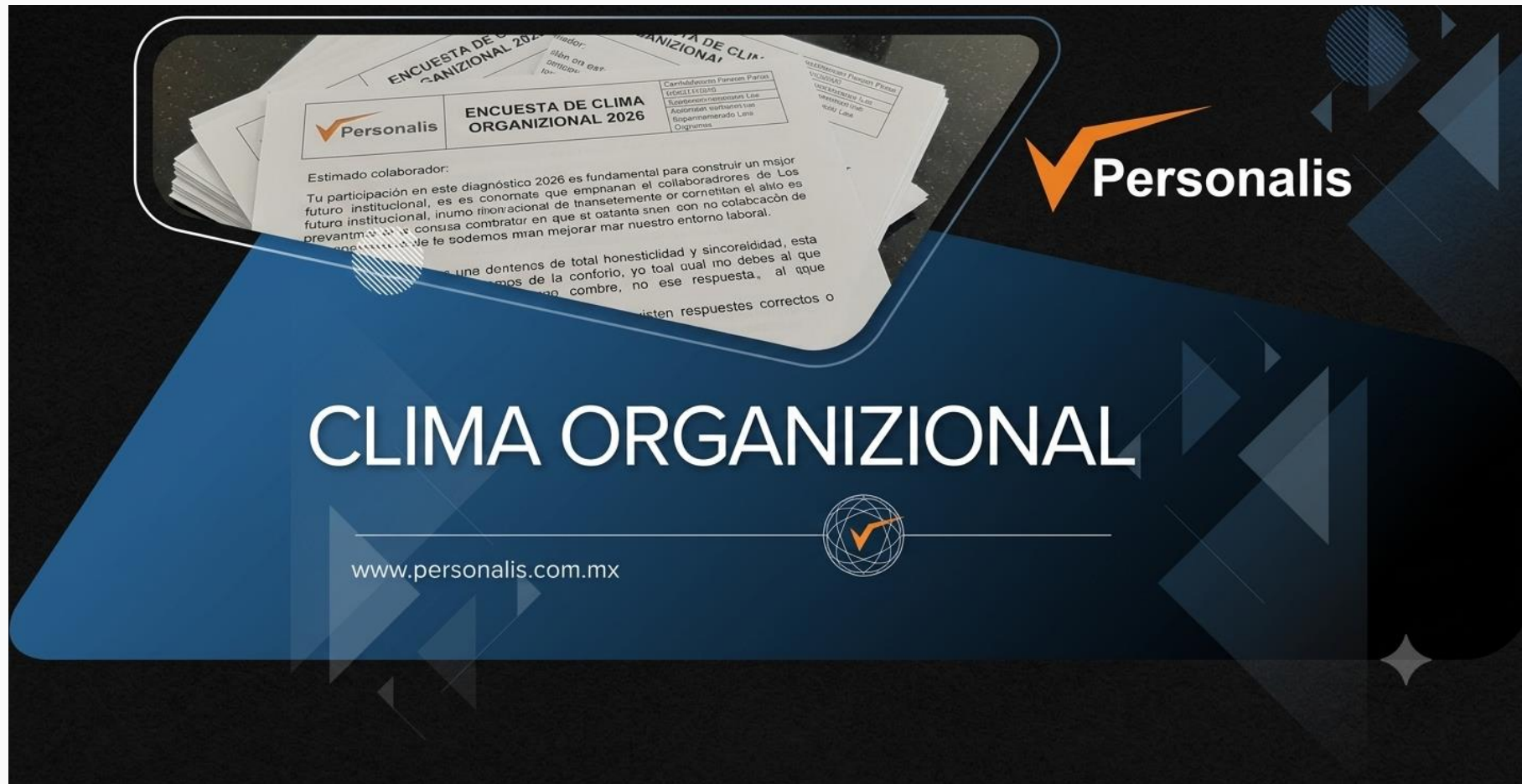
COMENTARIOS ENCUESTADOS

Ejes encontrados

Liderazgo, Clima Grupal y Transparencia de RH (8.1% de los comentarios)

Peticiones hacia las direcciones de unidad para abrir más canales de escucha directa. Asimismo, se pide que Recursos Humanos realice sesiones informativas claras y uniformes sobre los reglamentos (permisos, vacaciones, faltas) para que todos conozcan las reglas por igual.

REPORTE DE ANÁLISIS CUALITATIVO (COMENTARIOS GENERALES 2026)



COMENTARIOS ENCUESTADOS

Focos de Tensión Institucional

1. Infraestructura Crítica y Servicios Básicos (14.2%):

Se expresa frustración por situaciones operativas límite en planteles específicos.

- *Foco detectado:* Se reportan unidades con edificios viejos donde, por ejemplo, existen solo 3 sanitarios para mujeres y 3 para hombres para atender comunidades de casi 300 personas, además de fallas en instalaciones eléctricas y la intermitencia del internet.

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Focos de Tensión Institucional

2. Falta de Carrera Administrativa y Estancamiento (11.5%)

Se expresa resentimiento debido a una alta acumulación de tareas ("ahorrándole puestos a la universidad") sin una retribución justa.

Se denuncia la ausencia de un escalafón o servicio profesional de carrera que valore la antigüedad, el compromiso y la experiencia.

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Focos de Tensión Institucional

3. Estilo de Gestión, Liderazgo y Favoritismo (11.1%)

Eje de alta sensibilidad. Existe una percepción compartida de que los directivos o coordinadores de algunas unidades se apoyan en "grupos selectos" o "vicios de años", asignando horas docentes o beneficios de forma discrecional, ignorando perfiles académicos o currículums más preparados.

COMENTARIOS ENCUESTADOS

Focos de Tensión Institucional

4. Protocolos de Convivencia y Seguridad Psicológica (5.3%)

Aunque es el de menor porcentaje, las menciones son de alta prioridad para. Exigen la aplicación estricta y transparente del “*Protocolo UPNECH*” ante hechos de hostigamiento, acoso o discriminación laboral ejercida, en ocasiones, por las mismas direcciones de las unidades como primera instancia.