



RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL 2024



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	12
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO POR UNIDAD	15
RECTORÍA	16
UNIDAD CAMARGO	18
UNIDAD CHIHUAHUA	20
UNIDAD CREEL	22
UNIDAD CUAUHTÉMOC	24
UNIDAD DELICIAS.....	26
UNIDAD GUACHOCHI.....	28
UNIDAD GUADALUPE Y CALVO	30
UNIDAD JUÁREZ	32
UNIDAD MADERA.....	34
UNIDAD NUEVO CASAS GRANDES.....	36
UNIDAD PARRAL.....	38
UNIDAD VIRTUAL.....	40
RECOMENDACIONES	42
Sugerencias para la atención de las categorías con área de oportunidad:	42
APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	44
COMENTARIOS DE ENCUESTADOS.....	49
PROPUESTAS ENCUESTADOS.....	58

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 07 de mayo del presente año, se aplicaron un total de 338 encuestas de un universo de 453 colaboradores para una participación del 74.6%, información desglosada en la siguiente tabla:

Unidad	Plantilla	Encuestas aplicadas	Porcentaje
Unidad Chihuahua	68	43	63.2
Unidad Juárez	75	53	70.7
Unidad Parral	45	32	71.1
Unidad Guachochi	28	21	75.0
Unidad Creel	30	26	86.7
Unidad Cuauhtémoc	29	23	79.3
Unidad Nuevo Casas Grandes	27	22	81.5
Unidad Madera	17	14	82.4
Unidad Delicias	37	28	75.7
Unidad Camargo	24	17	70.8
Unidad Guadalupe y Calvo	14	13	92.9
Rectoría	44	40	90.9
Virtual	15	6	40.0
Totales	453	338	74.6

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 2024.

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.

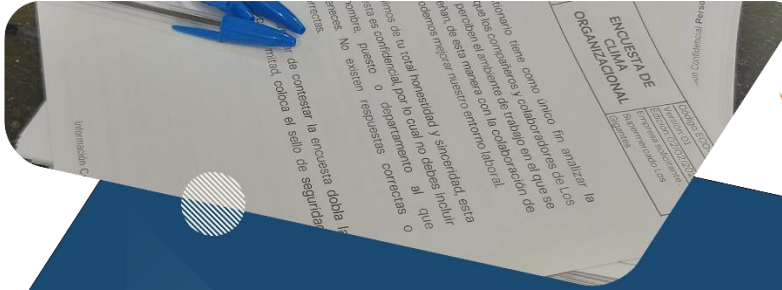
ESTRÉS

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.

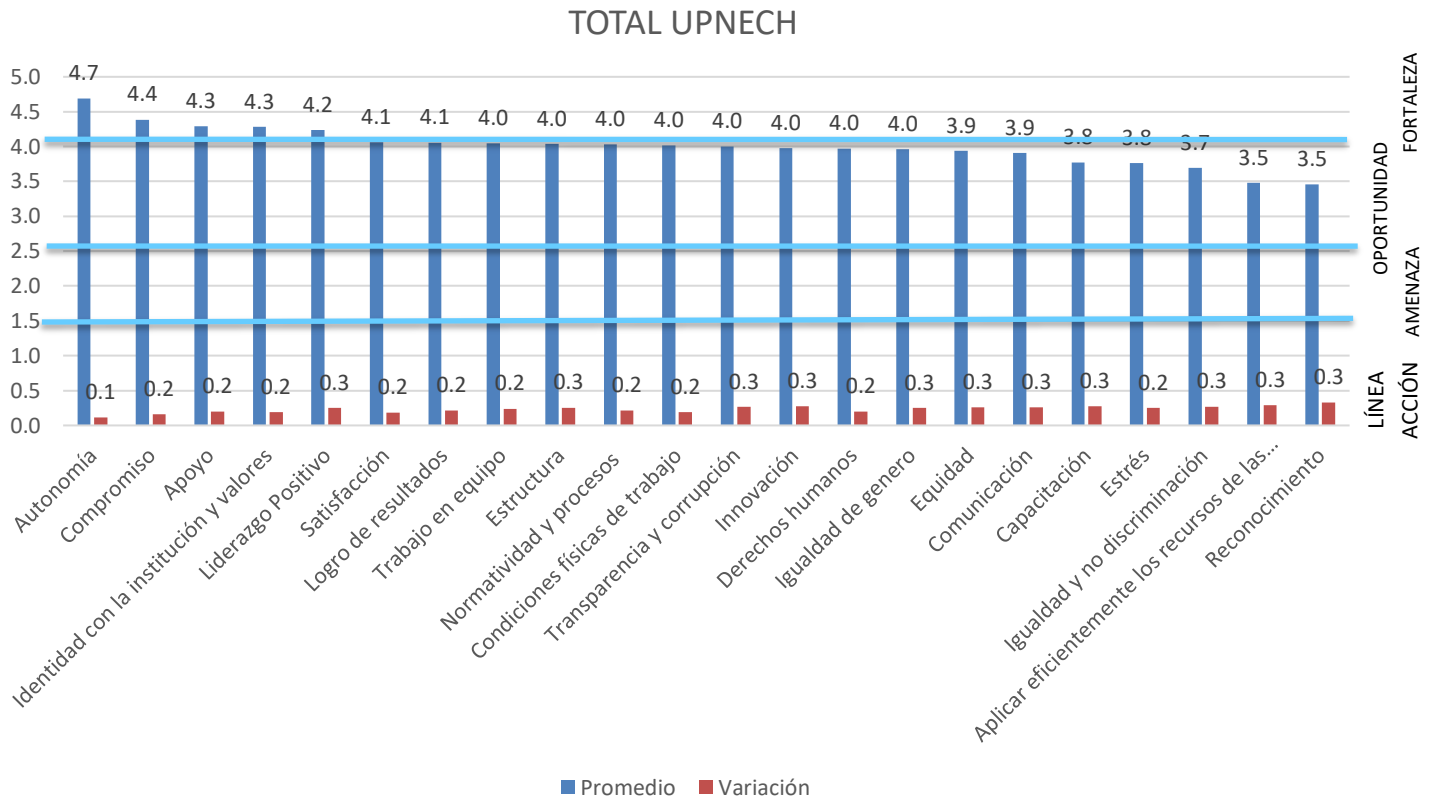
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO GLOBAL UNIVERSIDAD



CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

TOTAL UPNECH



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	0.2
Apoyo	4.3	0.2
Identidad con la institución y valores	4.3	0.2
Liderazgo Positivo	4.2	0.3
Satisfacción	4.1	0.2
Logro de resultados	4.1	0.2
Trabajo en equipo	4.0	0.2
Estructura	4.0	0.3
Normatividad y procesos	4.0	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.0	0.2
Transparencia y corrupción	4.0	0.3
Innovación	4.0	0.3
Derechos humanos	4.0	0.2
Igualdad de genero	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
Equidad	3.9	0.3
Comunicación	3.9	0.3
Capacitación	3.8	0.3
Estrés	3.8	0.2
Igualdad y no discriminación	3.7	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.5	0.3
Reconocimiento	3.5	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.

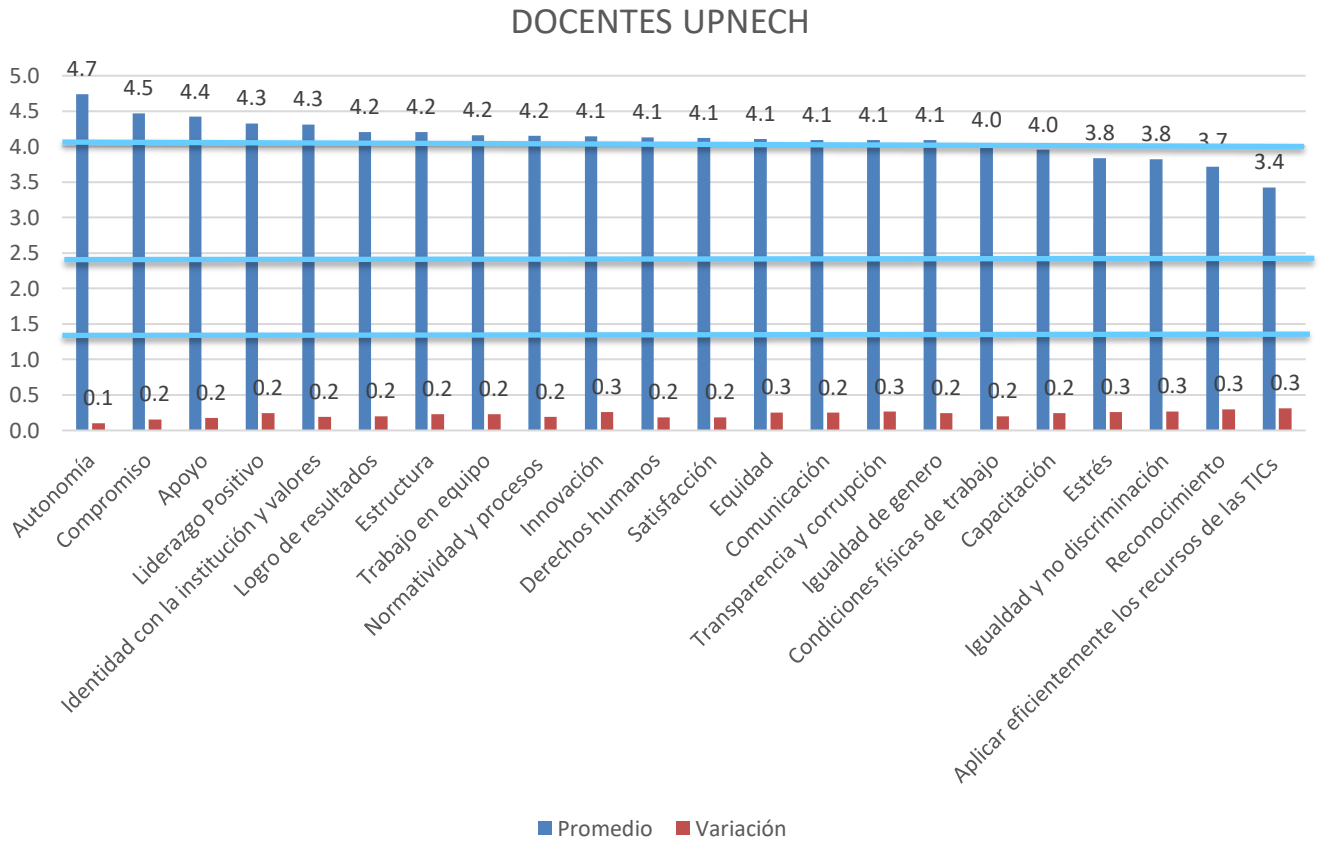
No se presentan resultados en este nivel.

LÍNEAS DE ACCIÓN

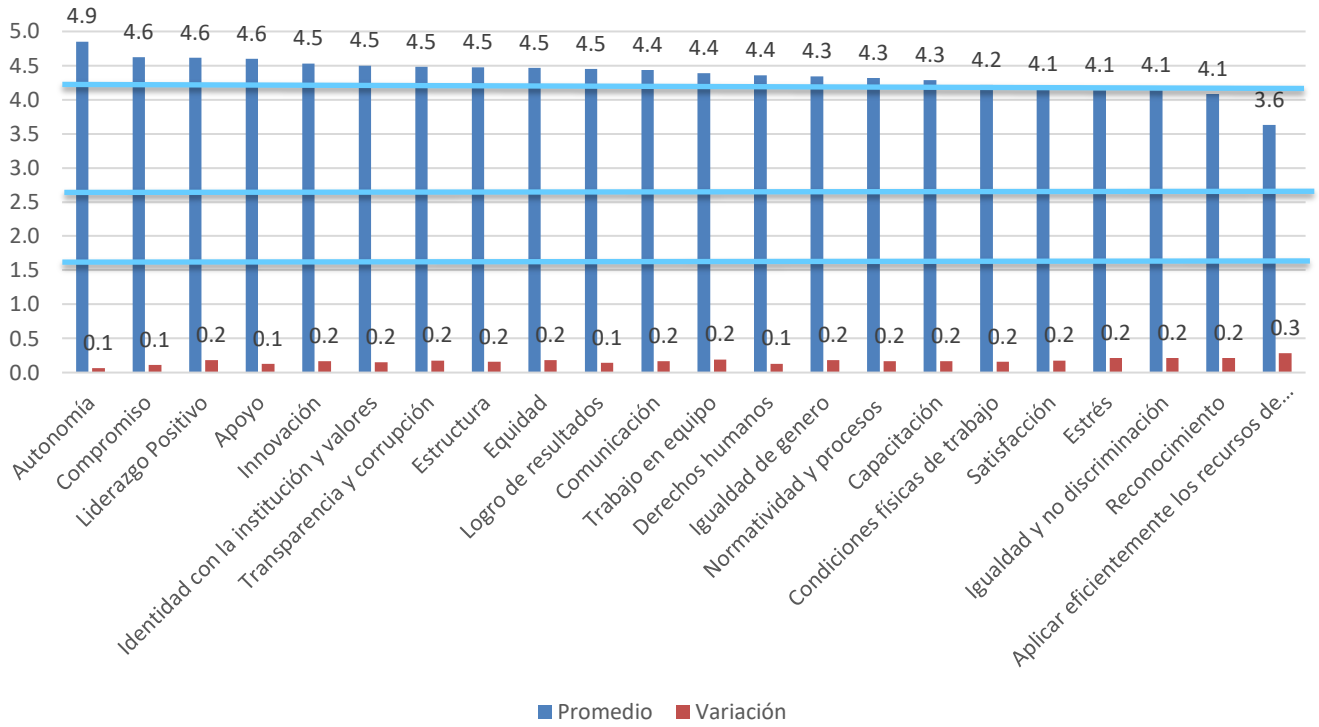
Pautas a seguir, debido a que son las áreas donde el clima laboral se está viendo afectado y produce inconformidad laboral. En especial si la variabilidad es baja.

No se presentan resultados en este nivel.

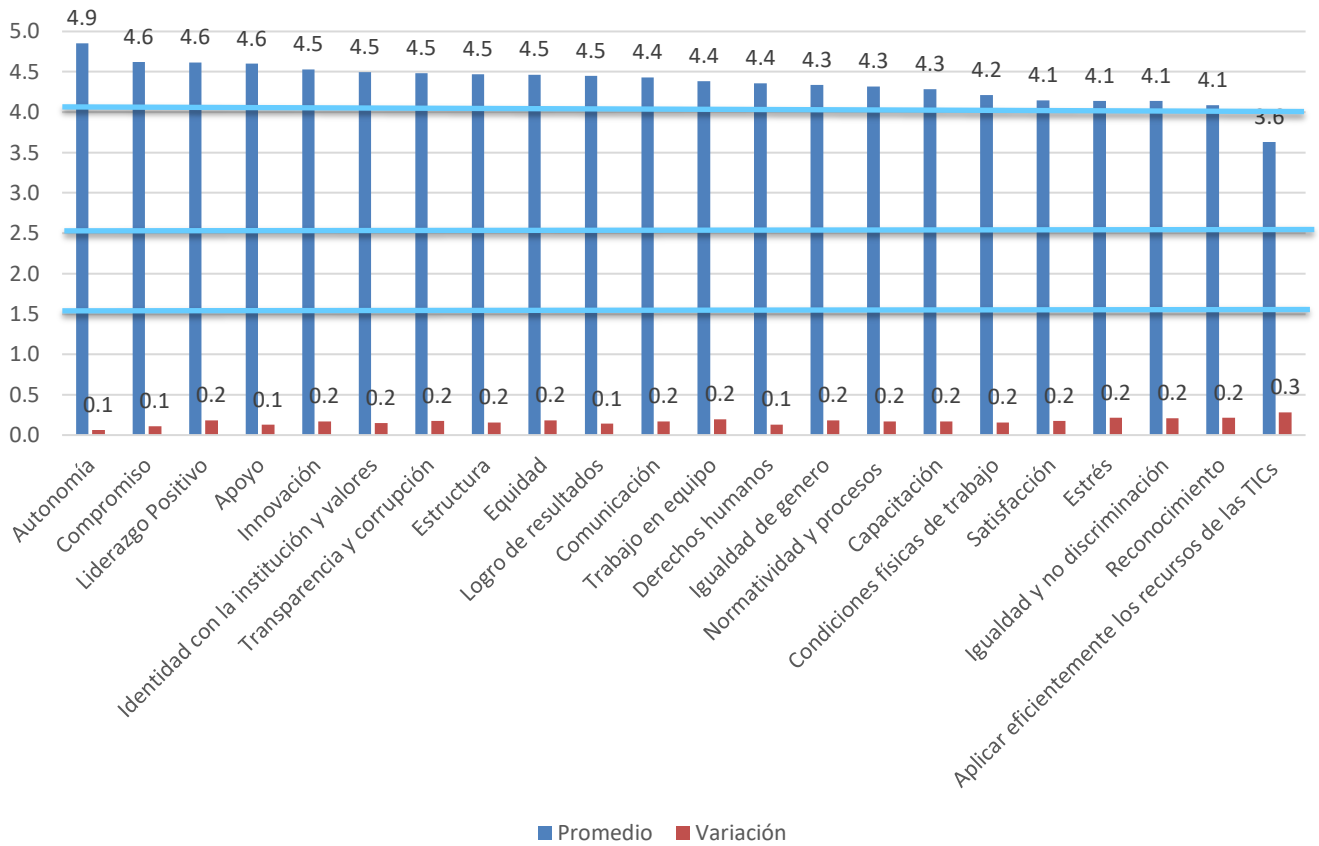
UPNECH DOCENTES



DOCENTES BASE UPNECH

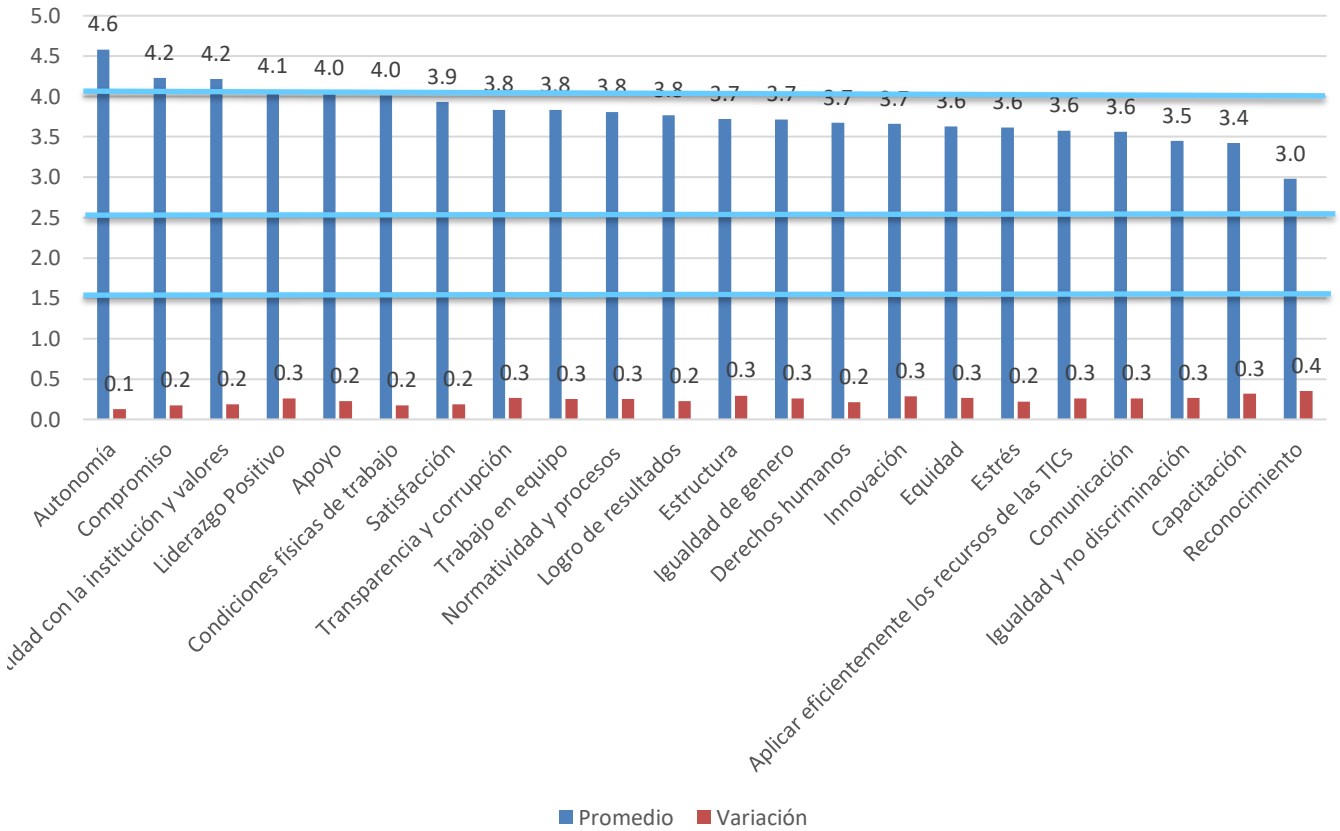


DOCENTES HONORARIOS UPNECH

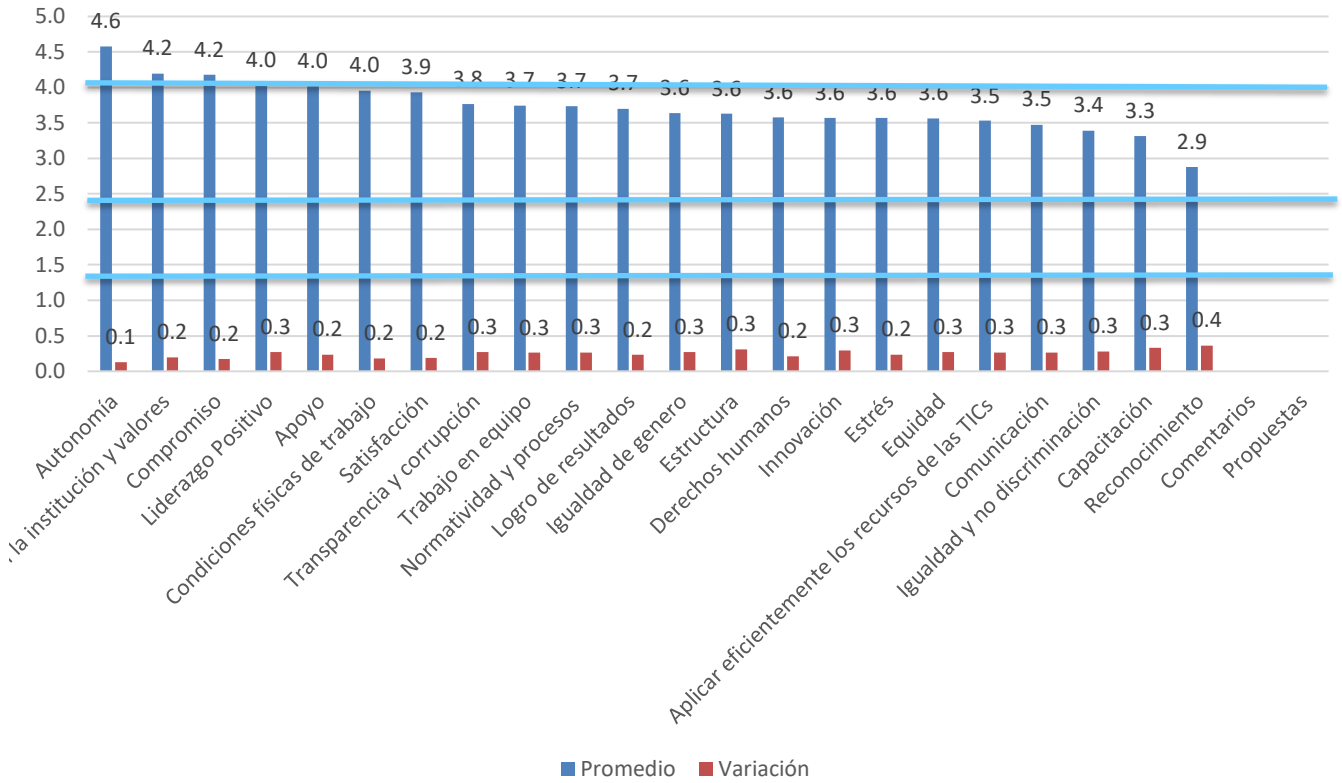


UPNECH ADMINISTRATIVOS

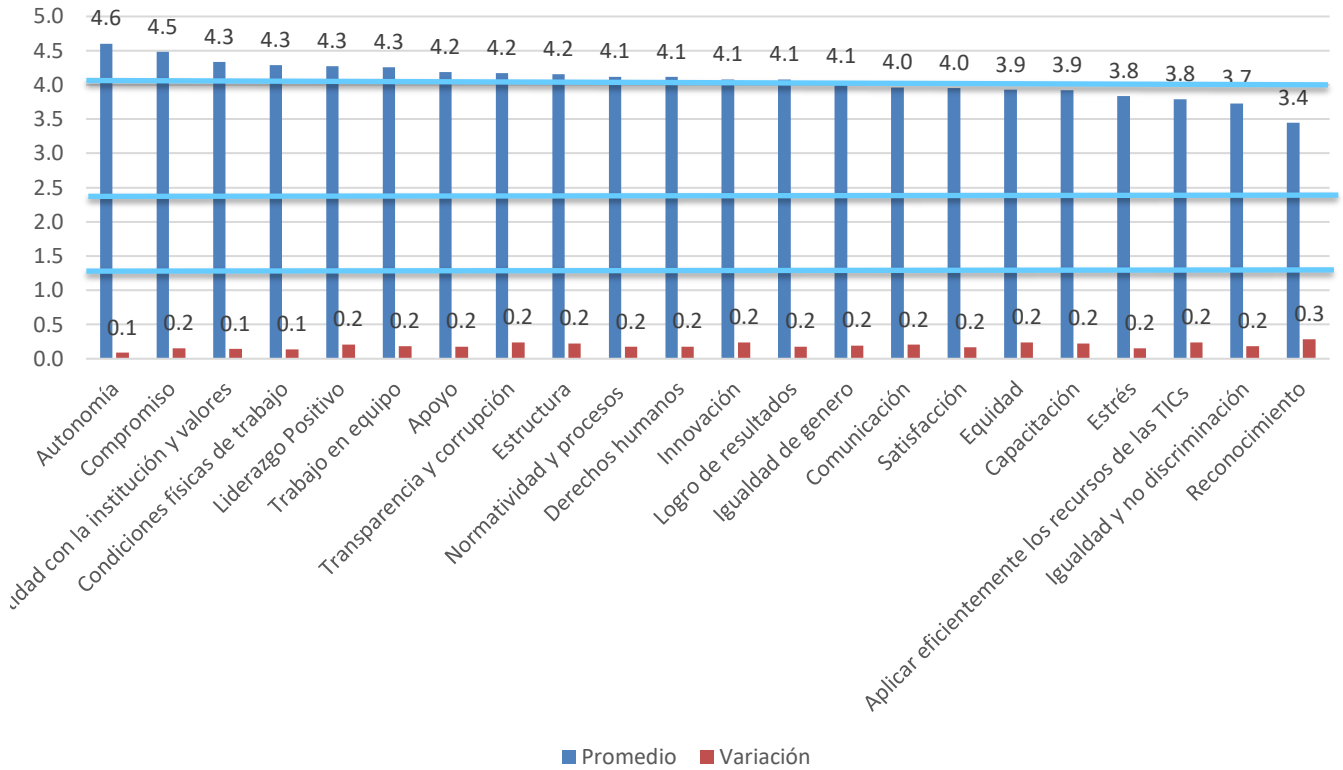
ADMINISTRATIVOS UPNECH



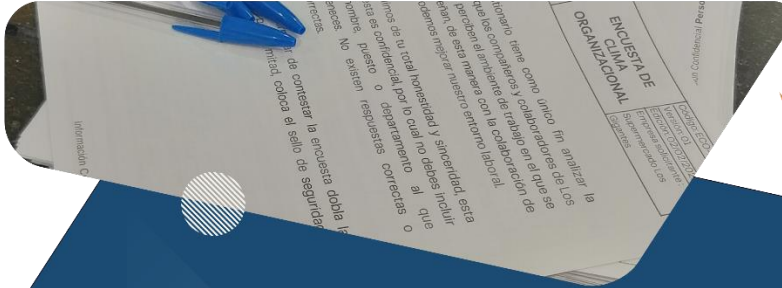
ADMINISTRATIVOS BASE UPNECH



ADMINISTRATIVOS HONORARIOS UPNECH



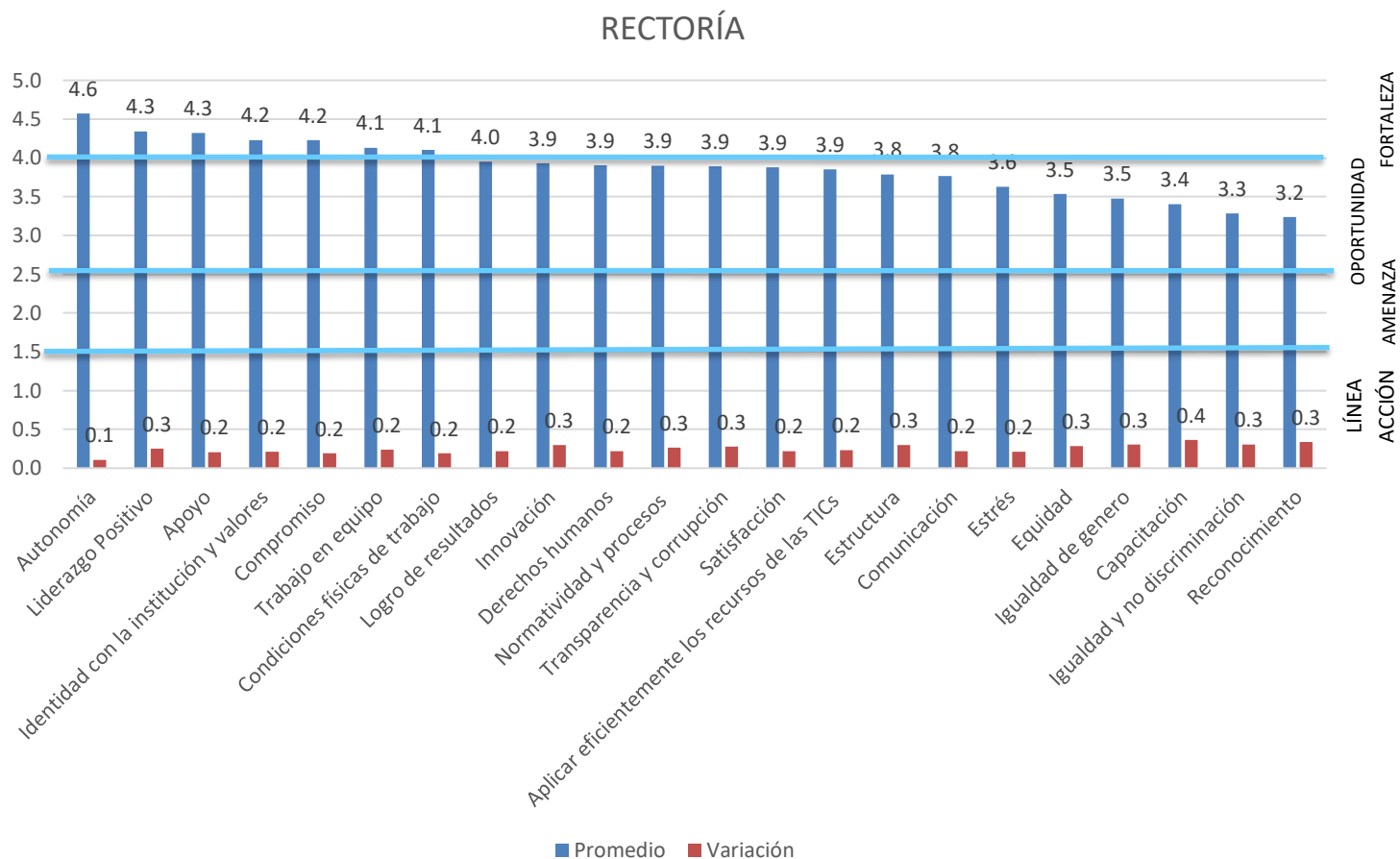
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL RESULTADO POR UNIDAD



CLIMA ORGANIZACIONAL

www.personalis.com.mx

RECTORÍA



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	4.6	0.1
Liderazgo Positivo	4.3	0.3
Apoyo	4.3	0.2
Identidad con la institución y valores	4.2	0.2
Compromiso	4.2	0.2
Trabajo en equipo	4.1	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.1	0.2
Logro de resultados	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
Innovación	3.9	0.3
Derechos humanos	3.9	0.2
Normatividad y procesos	3.9	0.3
Transparencia y corrupción	3.9	0.3
Satisfacción	3.9	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.9	0.2
Estructura	3.8	0.3
Comunicación	3.8	0.2
Estrés	3.6	0.2
Equidad	3.5	0.3
Igualdad de genero	3.5	0.3
Capacitación	3.4	0.4
Igualdad y no discriminación	3.3	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.

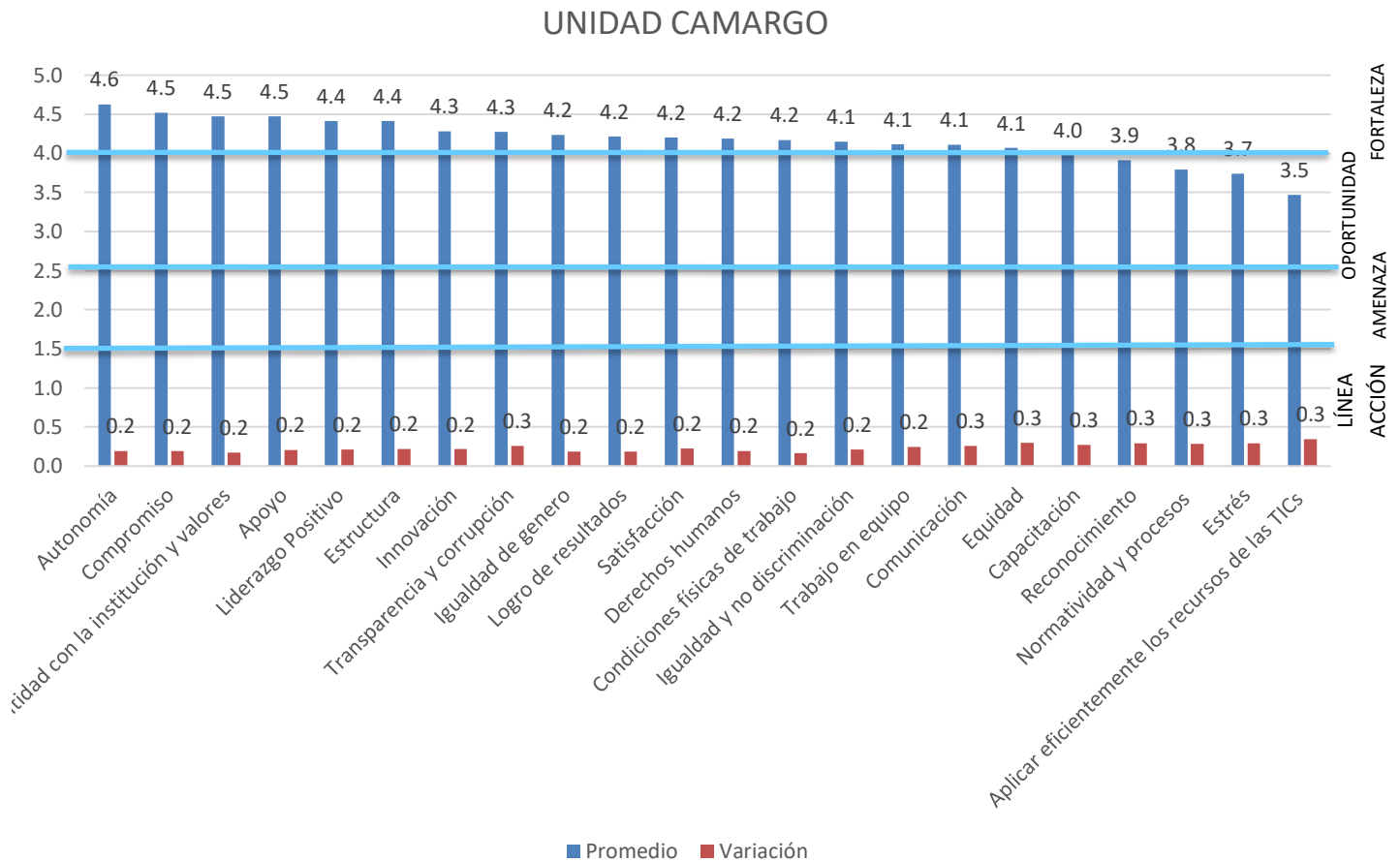
No se presentan resultados en este nivel.

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 CAMARGO



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.

Unidad	Promedio	Variación
Autonomía	4.6	0.2
Compromiso	4.5	0.2
Identidad con la institución y valores	4.5	0.2
Apoyo	4.5	0.2
Liderazgo Positivo	4.4	0.2
Estructura	4.4	0.2
Innovación	4.3	0.2
Transparencia y corrupción	4.3	0.3
Igualdad de genero	4.2	0.2
Logro de resultados	4.2	0.2
Satisfacción	4.2	0.2
Derechos humanos	4.2	0.2

Condiciones físicas de trabajo	4.2	0.2
Igualdad y no discriminación	4.1	0.2
Trabajo en equipo	4.1	0.2
Comunicación	4.1	0.3
Equidad	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.

Unidad	Promedio	Variación
Reconocimiento	3.9	0.3
Normatividad y procesos	3.8	0.3
Estrés	3.7	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.5	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.

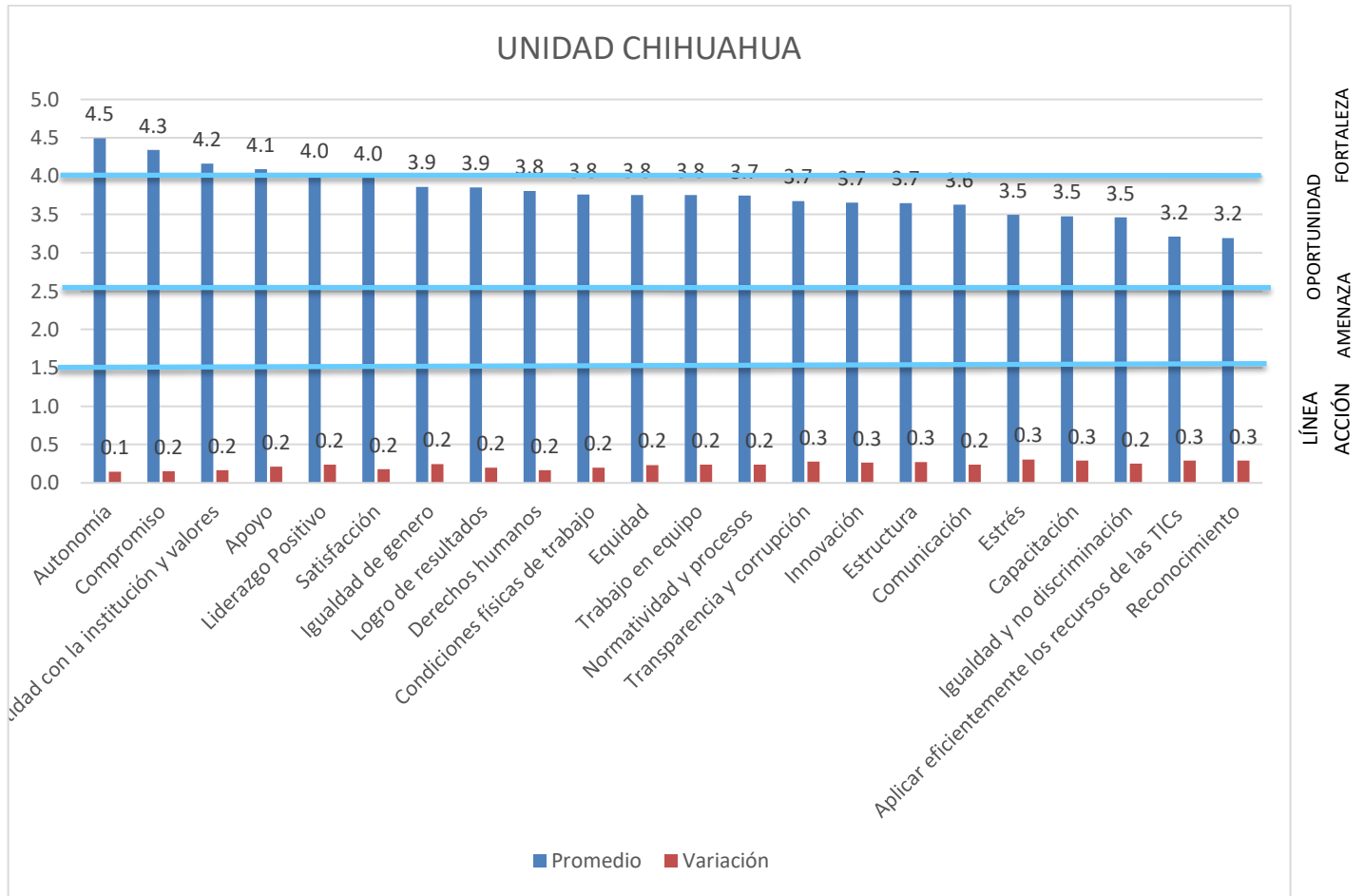
No se presentan resultados en este nivel.

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



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
Compromiso	4.3	0.2
Identidad con la institución y valores	4.2	0.2
Apoyo	4.1	0.2
Liderazgo Positivo	4.0	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
Igualdad de genero	3.9	0.2
Logro de resultados	3.9	0.2
Derechos humanos	3.8	0.2
Condiciones físicas de trabajo	3.8	0.2
Equidad	3.8	0.2
Trabajo en equipo	3.8	0.2
Normatividad y procesos	3.7	0.2
Transparencia y corrupción	3.7	0.3
Innovación	3.7	0.3
Estructura	3.7	0.3
Comunicación	3.6	0.2
Estrés	3.5	0.3
Capacitación	3.5	0.3
Igualdad y no discriminación	3.5	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.2	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.

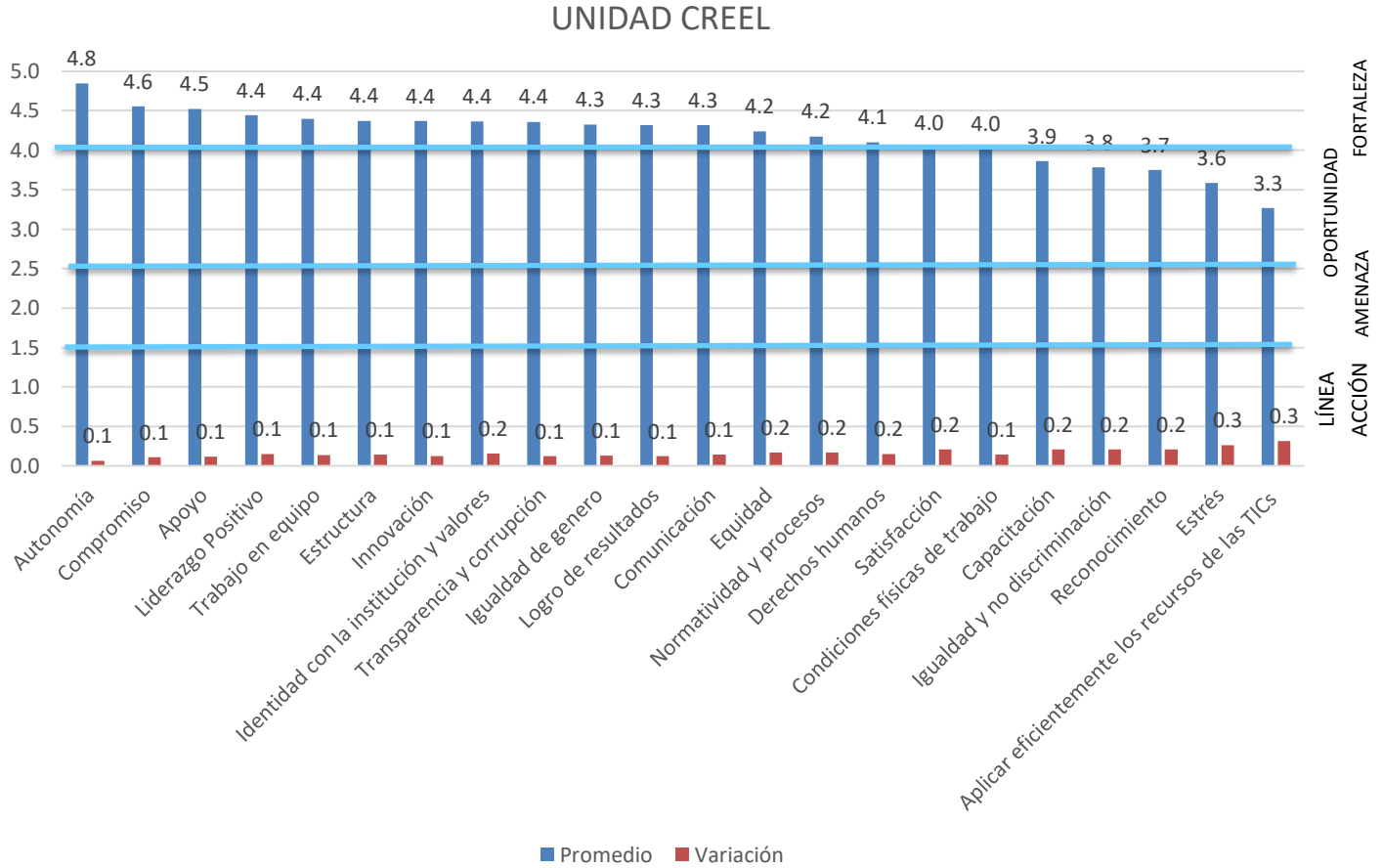
No se presentan resultados en este nivel.

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



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	4.6	0.1
Apoyo	4.5	0.1
Liderazgo Positivo	4.4	0.1
Trabajo en equipo	4.4	0.1
Estructura	4.4	0.1
Innovación	4.4	0.1
Identidad con la institución y valores	4.4	0.2
Transparencia y corrupción	4.4	0.1

Igualdad de genero	4.3	0.1
Logro de resultados	4.3	0.1
Comunicación	4.3	0.1
Equidad	4.2	0.2
Normatividad y procesos	4.2	0.2
Derechos humanos	4.1	0.2
Satisfacción	4.0	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.0	0.1

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
Capacitación	3.9	0.2
Igualdad y no discriminación	3.8	0.2
Reconocimiento	3.7	0.2
Estrés	3.6	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.3	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.

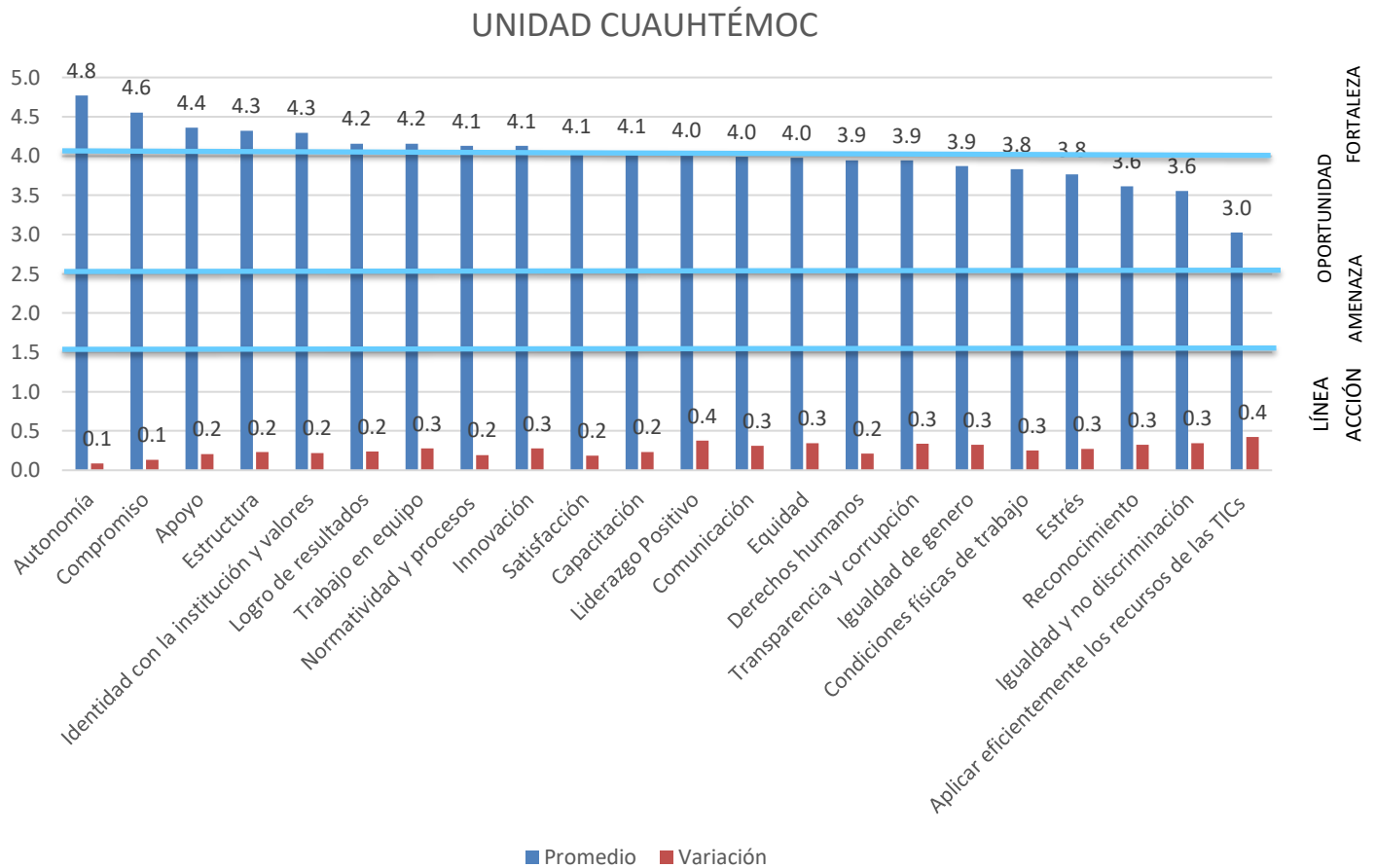
No se presentan resultados en este nivel.

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 CUAUHTÉMOC



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	4.6	0.1
Apoyo	4.4	0.2
Estructura	4.3	0.2
Identidad con la institución y valores	4.3	0.2
Logro de resultados	4.2	0.2
Trabajo en equipo	4.2	0.3
Normatividad y procesos	4.1	0.2
Innovación	4.1	0.3
Satisfacción	4.1	0.2
Capacitación	4.1	0.2
Liderazgo Positivo	4.0	0.4

Comunicación	4.0	0.3
Equidad	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
Derechos humanos	3.9	0.2
Transparencia y corrupción	3.9	0.3
Igualdad de genero	3.9	0.3
Condiciones físicas de trabajo	3.8	0.3
Estrés	3.8	0.3
Reconocimiento	3.6	0.3
Igualdad y no discriminación	3.6	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.0	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.

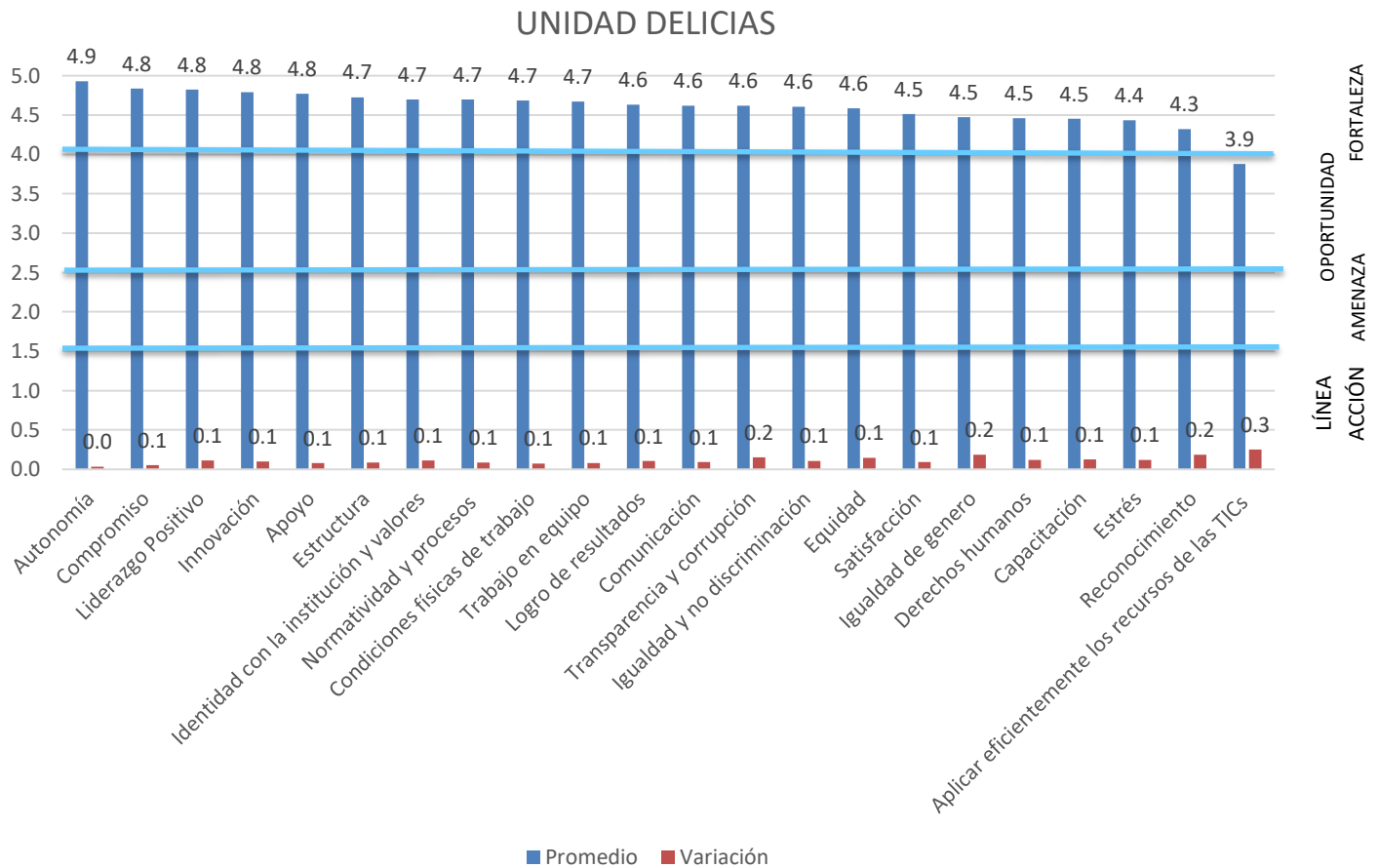
No se presentan resultados en este nivel.

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 DELICIAS



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
Liderazgo Positivo	4.8	0.1
Innovación	4.8	0.1
Apoyo	4.8	0.1
Estructura	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.7	0.1
Normatividad y procesos	4.7	0.1
Condiciones físicas de trabajo	4.7	0.1
Trabajo en equipo	4.7	0.1
Logro de resultados	4.6	0.1

Comunicación	4.6	0.1
Transparencia y corrupción	4.6	0.2
Igualdad y no discriminación	4.6	0.1
Equidad	4.6	0.1
Satisfacción	4.5	0.1
Igualdad de género	4.5	0.2
Derechos humanos	4.5	0.1
Capacitación	4.5	0.1
Estrés	4.4	0.1
Reconocimiento	4.3	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	3.9	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.

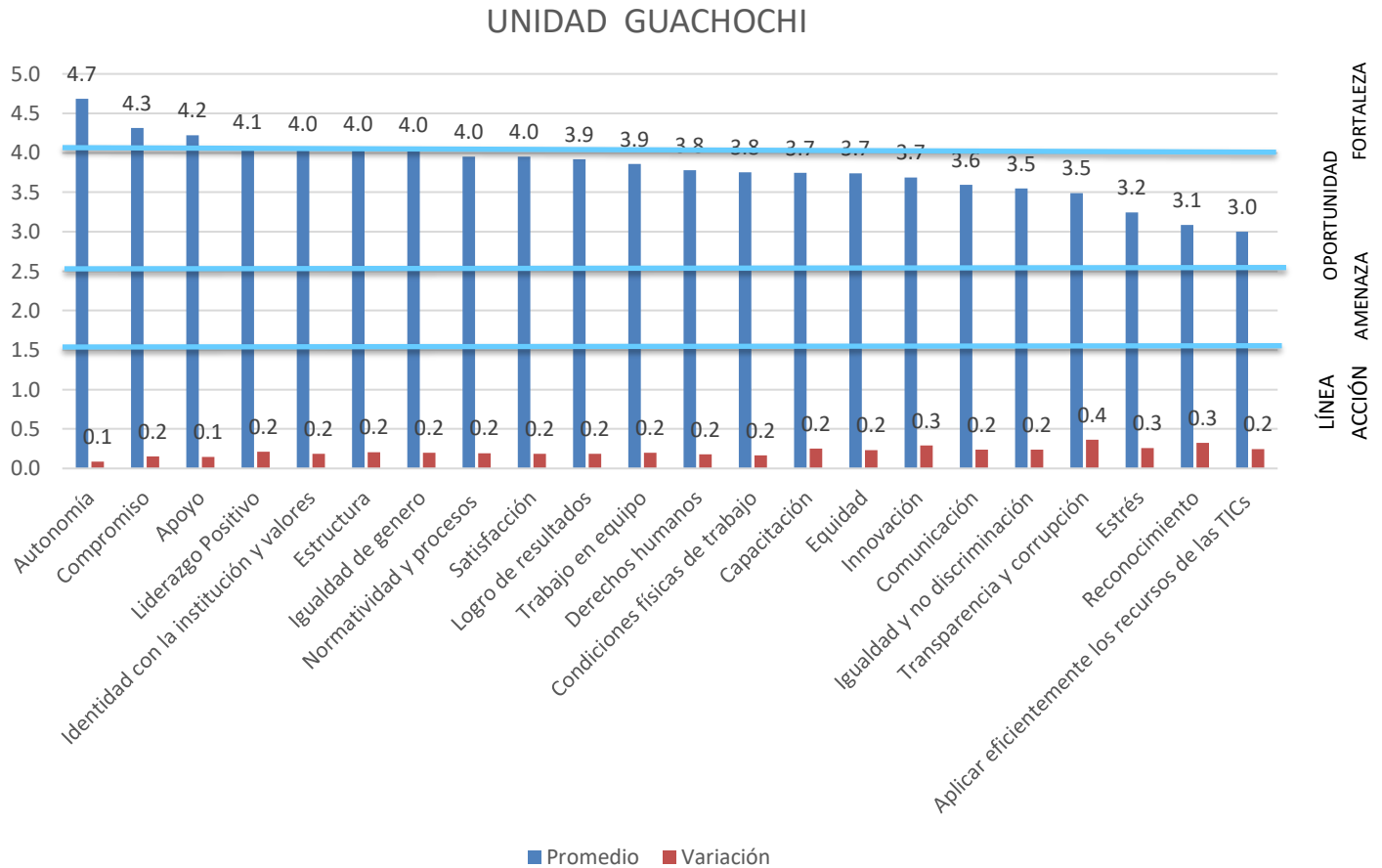
No se presentan resultados en este nivel.

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 GUACHOCHI



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	0.2
Apoyo	4.2	0.1
Liderazgo Positivo	4.1	0.2
Identidad con la institución y valores	4.0	0.2
Estructura	4.0	0.2
Igualdad de genero	4.0	0.2
Normatividad y procesos	4.0	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
Logro de resultados	3.9	0.2
Trabajo en equipo	3.9	0.2
Derechos humanos	3.8	0.2
Condiciones físicas de trabajo	3.8	0.2
Capacitación	3.7	0.2
Equidad	3.7	0.2
Innovación	3.7	0.3
Comunicación	3.6	0.2
Igualdad y no discriminación	3.5	0.2
Transparencia y corrupción	3.5	0.4
Estrés	3.2	0.3
Reconocimiento	3.1	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.0	0.2

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.

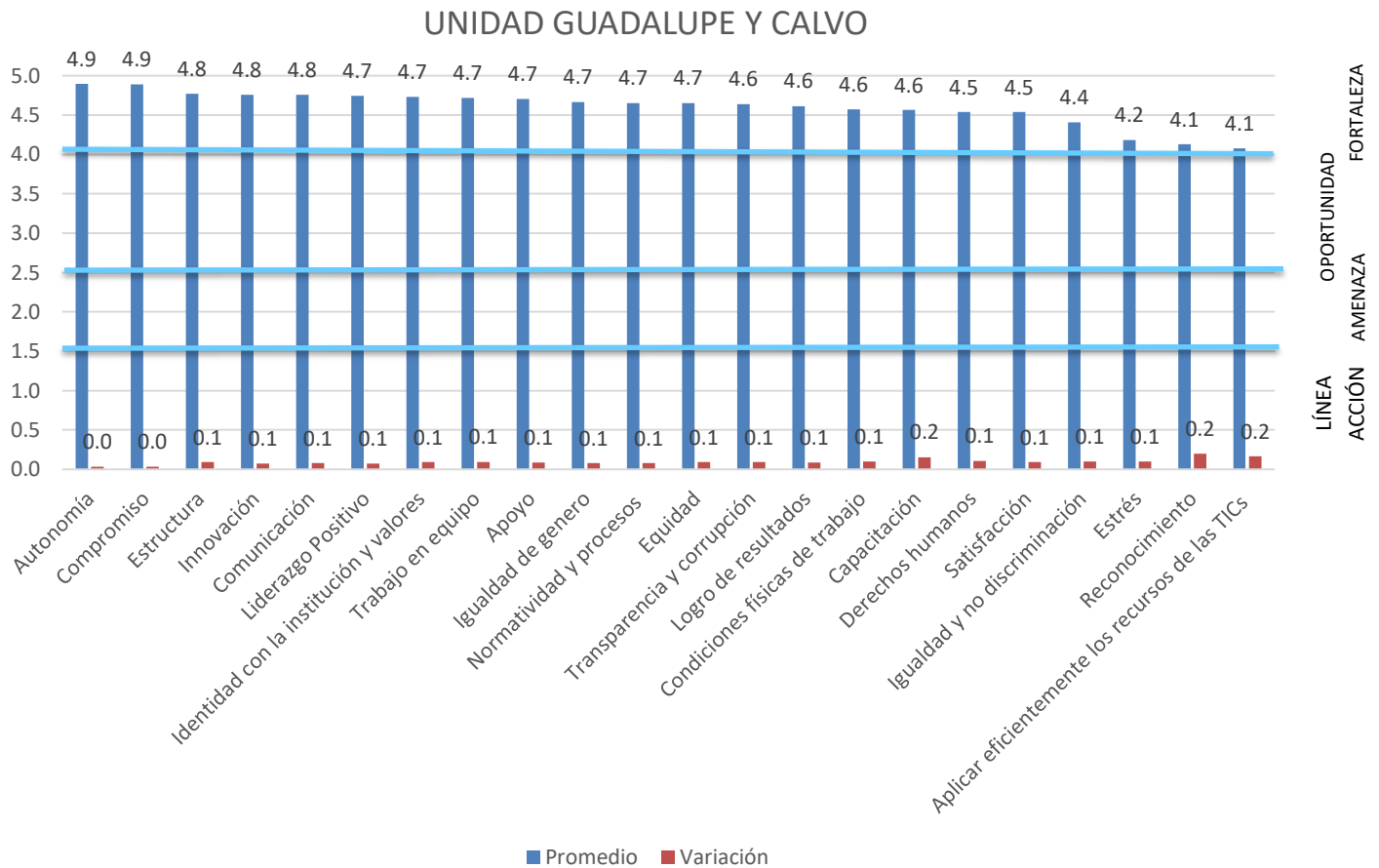
No se presentan resultados en este nivel.

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



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	4.9	0.0
Estructura	4.8	0.1
Innovación	4.8	0.1
Comunicación	4.8	0.1
Liderazgo Positivo	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.7	0.1
Trabajo en equipo	4.7	0.1
Apoyo	4.7	0.1
Igualdad de genero	4.7	0.1
Normatividad y procesos	4.7	0.1

Equidad	4.7	0.1
Transparencia y corrupción	4.6	0.1
Logro de resultados	4.6	0.1
Condiciones físicas de trabajo	4.6	0.1
Capacitación	4.6	0.2
Derechos humanos	4.5	0.1
Satisfacción	4.5	0.1
Igualdad y no discriminación	4.4	0.1
Estrés	4.2	0.1
Reconocimiento	4.1	0.2
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	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.

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.

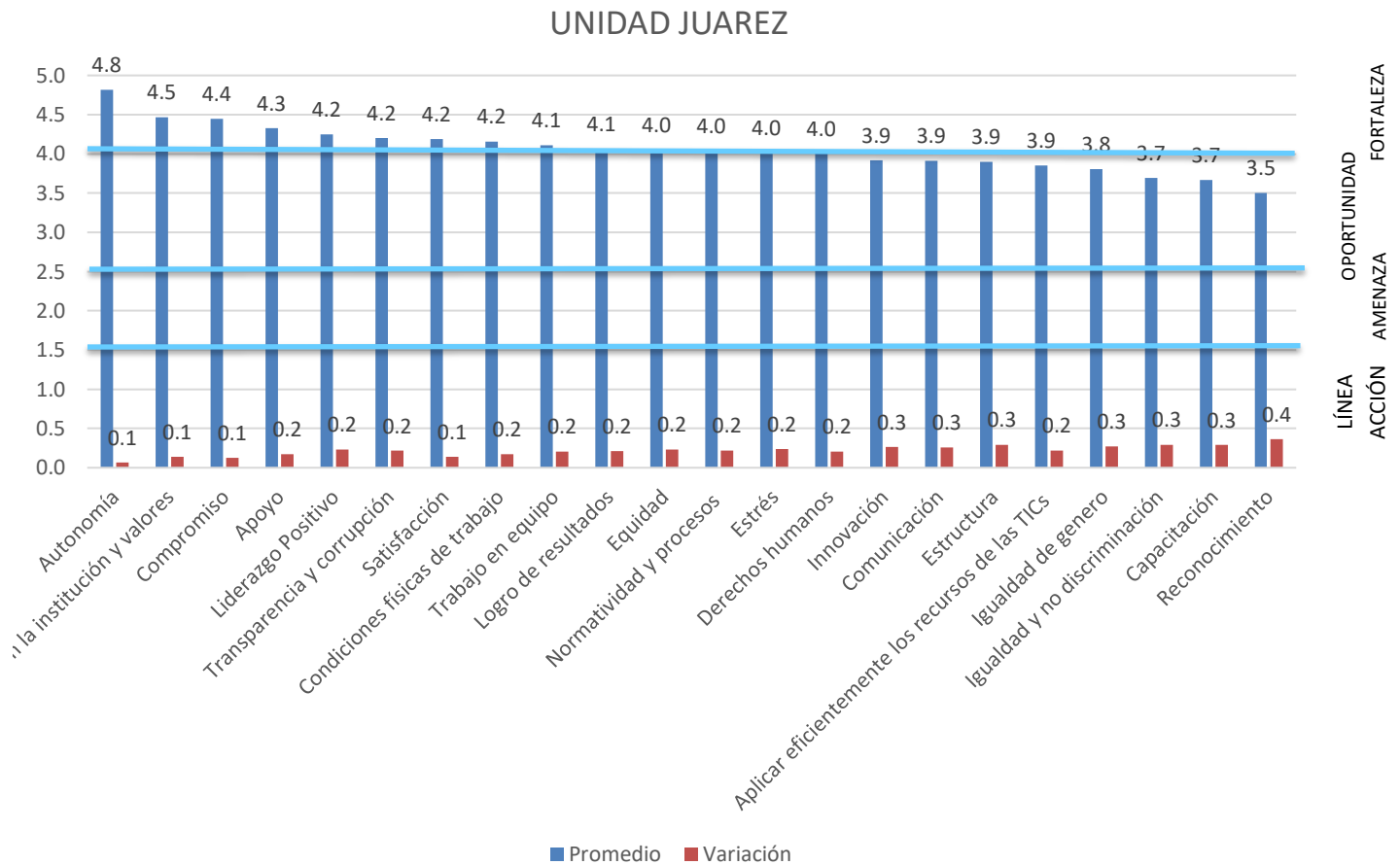
No se presentan resultados en este nivel.

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



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
Identidad con la institución y valores	4.5	0.1
Compromiso	4.4	0.1
Apoyo	4.3	0.2
Liderazgo Positivo	4.2	0.2
Transparencia y corrupción	4.2	0.2
Satisfacción	4.2	0.1
Condiciones físicas de trabajo	4.2	0.2
Trabajo en equipo	4.1	0.2
Logro de resultados	4.1	0.2
Equidad	4.0	0.2
Normatividad y procesos	4.0	0.2

Estrés	4.0	0.2
Derechos humanos	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
Innovación	3.9	0.3
Comunicación	3.9	0.3
Estructura	3.9	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.9	0.2
Igualdad de genero	3.8	0.3
Igualdad y no discriminación	3.7	0.3
Capacitación	3.7	0.3
Reconocimiento	3.5	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.

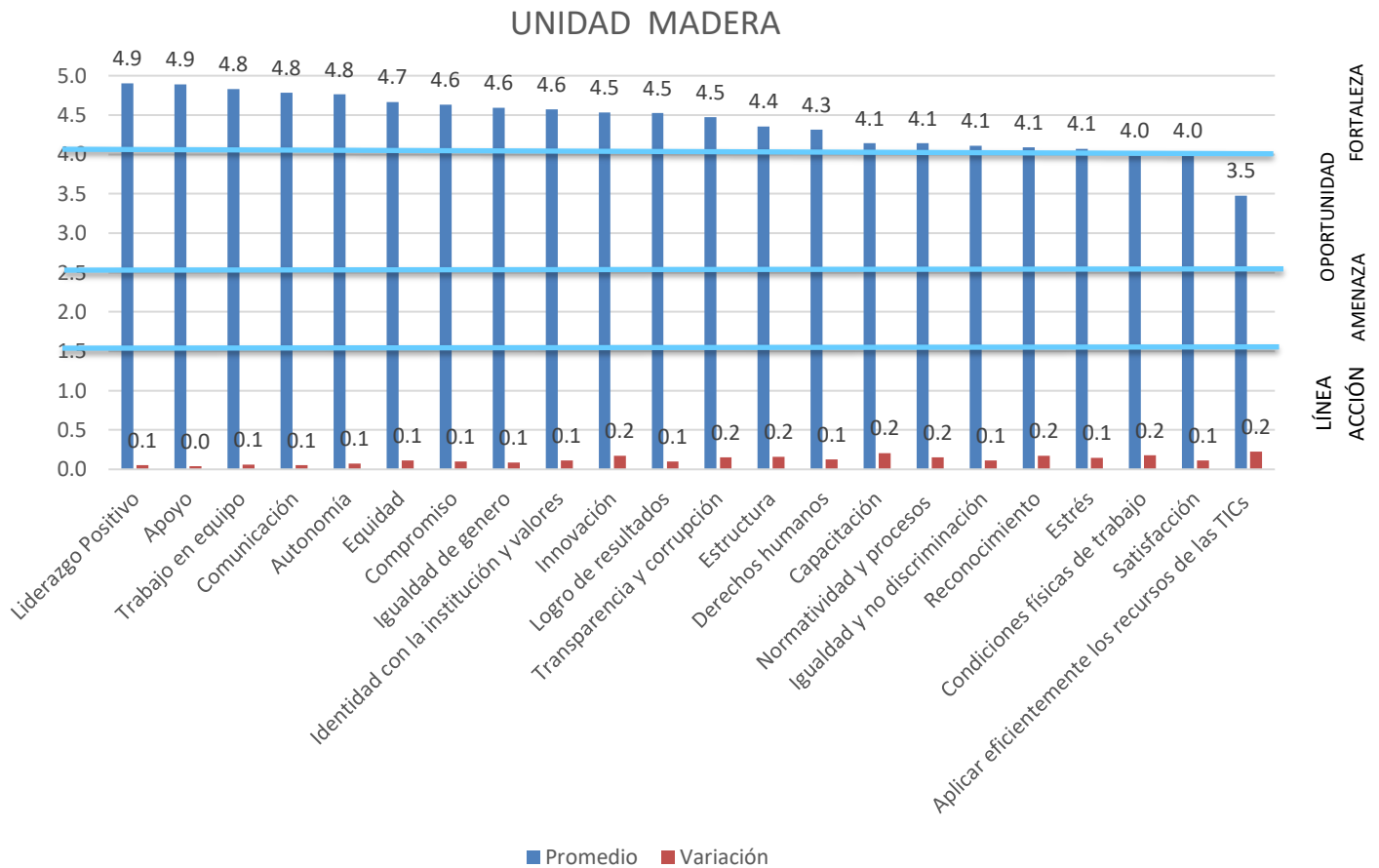
No se presentan resultados en este nivel.

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



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	0.1
Apoyo	4.9	0.0
Trabajo en equipo	4.8	0.1
Comunicación	4.8	0.1
Autonomía	4.8	0.1
Equidad	4.7	0.1
Compromiso	4.6	0.1
Igualdad de genero	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

Transparencia y corrupción	4.5	0.2
Estructura	4.4	0.2
Derechos humanos	4.3	0.1
Capacitación	4.1	0.2
Normatividad y procesos	4.1	0.2
Igualdad y no discriminación	4.1	0.1
Reconocimiento	4.1	0.2
Estrés	4.1	0.1
Condiciones físicas de trabajo	4.0	0.2
Satisfacción	4.0	0.1

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	3.5	0.2

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.

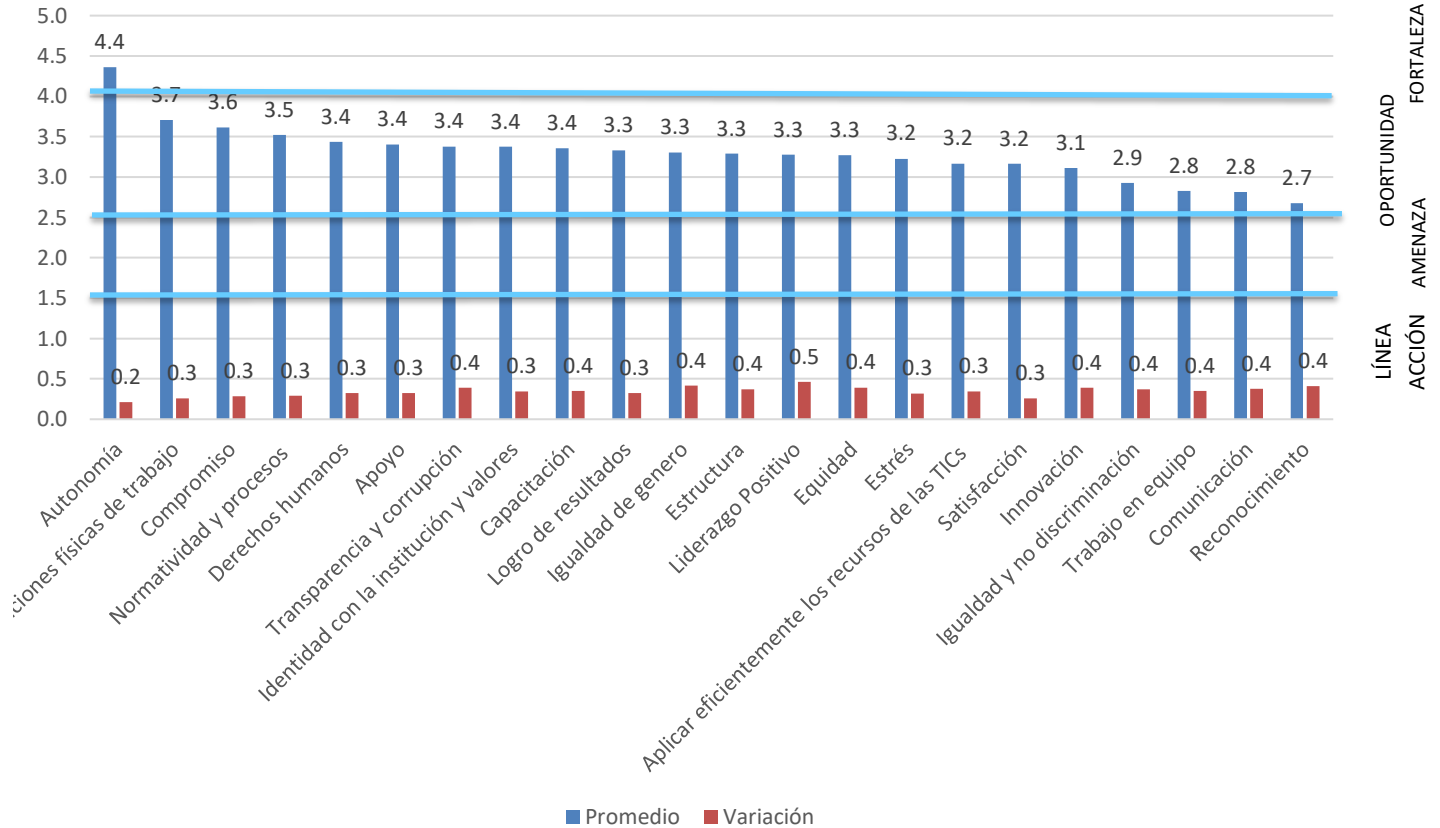
LÍNEAS DE ACCIÓN

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

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	4.4	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.

Categoría	Promedio	Variación
Condiciones físicas de trabajo	3.7	0.3
Compromiso	3.6	0.3
Normatividad y procesos	3.5	0.3

Derechos humanos	3.4	0.3
Apoyo	3.4	0.3
Transparencia y corrupción	3.4	0.4
Identidad con la institución y valores	3.4	0.3
Capacitación	3.4	0.4
Logro de resultados	3.3	0.3
Igualdad de genero	3.3	0.4
Estructura	3.3	0.4
Liderazgo Positivo	3.3	0.5
Equidad	3.3	0.4
Estrés	3.2	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.2	0.3
Satisfacción	3.2	0.3
Innovación	3.1	0.4
Igualdad y no discriminación	2.9	0.4
Trabajo en equipo	2.8	0.4
Comunicación	2.8	0.4
Reconocimiento	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.

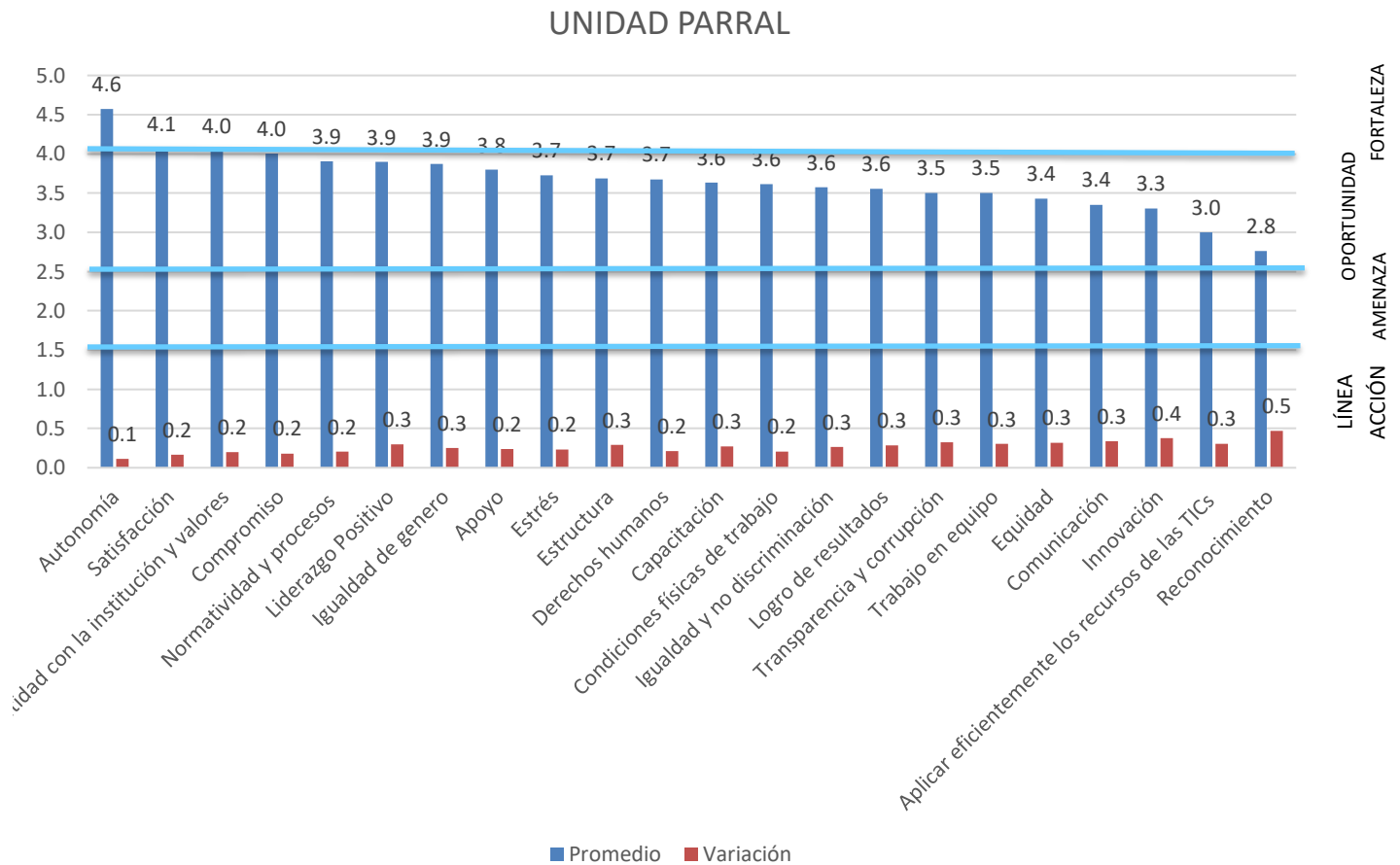
No se presentan resultados en este nivel.

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



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	4.6	0.1
Satisfacción	4.1	0.2
Identidad con la institución y valores	4.0	0.2
Compromiso	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
Normatividad y procesos	3.9	0.2
Liderazgo Positivo	3.9	0.3
Igualdad de genero	3.9	0.3
Apoyo	3.8	0.2
Estrés	3.7	0.2
Estructura	3.7	0.3
Derechos humanos	3.7	0.2
Capacitación	3.6	0.3
Condiciones físicas de trabajo	3.6	0.2
Igualdad y no discriminación	3.6	0.3
Logro de resultados	3.6	0.3
Transparencia y corrupción	3.5	0.3
Trabajo en equipo	3.5	0.3
Equidad	3.4	0.3
Comunicación	3.4	0.3
Innovación	3.3	0.4
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.0	0.3
Reconocimiento	2.8	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.

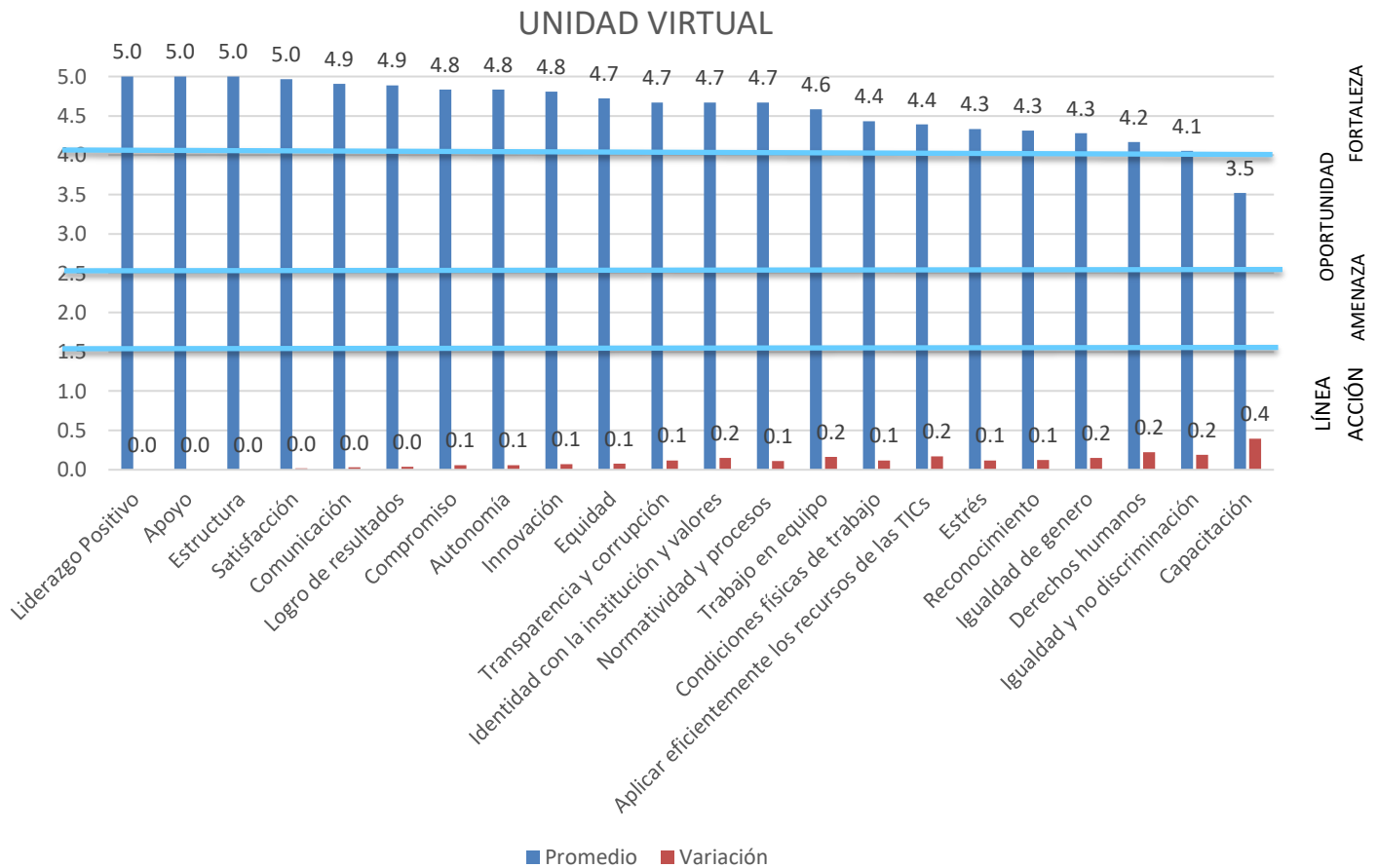
No se presentan resultados en este nivel.

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



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
Apoyo	5.0	0.0
Estructura	5.0	0.0
Satisfacción	5.0	0.0
Comunicación	4.9	0.0
Logro de resultados	4.9	0.0
Compromiso	4.8	0.1
Autonomía	4.8	0.1

Innovación	4.8	0.1
Equidad	4.7	0.1
Transparencia y corrupción	4.7	0.1
Identidad con la institución y valores	4.7	0.2
Normatividad y procesos	4.7	0.1
Trabajo en equipo	4.6	0.2
Condiciones físicas de trabajo	4.4	0.1
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	4.4	0.2
Estrés	4.3	0.1
Reconocimiento	4.3	0.1
Igualdad de genero	4.3	0.2
Derechos humanos	4.2	0.2
Igualdad y no discriminación	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
Capacitación	3.5	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.

RECOMENDACIONES

Las áreas de oportunidad a total UPNECH son las siguientes:

Categoría	Promedio	Variación
Reconocimiento	3.5	0.3
Aplicar eficientemente los recursos de las TICs	3.5	0.3
Igualdad y no discriminación	3.7	0.3
Estrés	3.8	0.2
Capacitación	3.8	0.3
Comunicación	3.9	0.3
Equidad	3.9	0.3

Siendo la prioridad atender las categorías con resultados más bajos, *Reconocimiento* y *Aplicación eficiente de los recursos de las TICs*, en un siguiente nivel las categorías *Igualdad y no discriminación*, *Estrés* y *Capacitación*, y por ultimo las categorías *Comunicación* y *Equidad*.

Sugerencias para la atención de las categorías con área de oportunidad:

1. Reconocimiento 3.5

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.

- Si no se cuenta con uno, valorar la Implementación de programa de reconocimiento a buenos desempeños ligado a indicadores de la posición, estos reconocimientos deben estar estructurados por áreas o tipos de puestos (no mezclar docentes y administrativos) y por Unidad.
- Implementación de programa de reconocimientos no formales. Este tipo de programas premia acciones y actividades extraordinarias que suceden fuera del marco de los indicadores formales, refuerza la aplicación de estos comportamientos, fortalece los liderazgos y mejora la percepción de esta categoría en el futuro.

2. Aplicación eficiente de los recursos de las TICs 3.5

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

- Levantar un reporte de condiciones generales de las herramientas de tecnologías de la información y valorar respecto a presupuesto disponible inmediato y futuro la posibilidad de actualizar equipos de forma gradual, estableciendo en el levantamiento la prioridad de los mismos.
- Realizar capacitación general, sobre el uso y mejor aprovechamiento de las herramientas disponibles.

3. Igualdad y no discriminación 3.7

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.

- Conseguir platicas de concientización respecto a la integración en la institución de personas con discapacidad, alumnos, docentes y personal administrativo.
- Conseguir platicas de concientización respecto a evitar la discriminación en la institución, respecto a edad, sexo, origen étnico, nacionalidad, etc.
- Capacitación sobre los dos puntos anteriores a lideres respecto a cómo estos temas pueden influir negativamente en su liderazgo y gestión de sus funciones.

4. Estrés 3.8

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

- Capacitación sobre manejo del estrés y gestión de las cargas de trabajo en la organización. Así como gestión de conflictos.

5. Capacitación 3.8

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

- Implementar o aprovechar los resultados de una detección de necesidades de capacitación en caso de contar con una reciente, para dar prioridad a temas de capacitación necesarios en las diferentes áreas y unidades.
- Tomar en cuenta tanto capacitación en temas necesarios para el desempeño de las actividades laborales como temas de desarrollo personal y habilidades blandas.

6. Comunicación 3.9

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.

- Capacitación a puestos de liderazgo sobre comunicación efectiva.

7. Equidad 3.9

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.

- Capacitación a puestos de liderazgo sobre la correcta distribución de cargas de trabajo, se recomienda la implementación de otros temas relacionados al liderazgo y que incluya la equidad para fortalecer a los puestos que ejercen liderazgo en la institución. Por ejemplo curso habilidades directivas, curso liderazgo en el aula.

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO









