

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL 2026

Análisis de resultados cuantitativos y cualitativos

Chihuahua, Chih. Agosto 2026

Participaron 160 personas. El presente documento integra los resultados de las escalas de respuesta y el análisis temático de las preguntas abiertas de las diez dimensiones evaluadas.

Secretaría de Desarrollo Rural
Recursos Humanos

1. Objetivo y metodología.

El presente reporte tiene como finalidad presentar a la Dirección los principales resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2026, integrando la valoración cuantitativa de las diez dimensiones evaluadas con el análisis cualitativo de las respuestas abiertas.

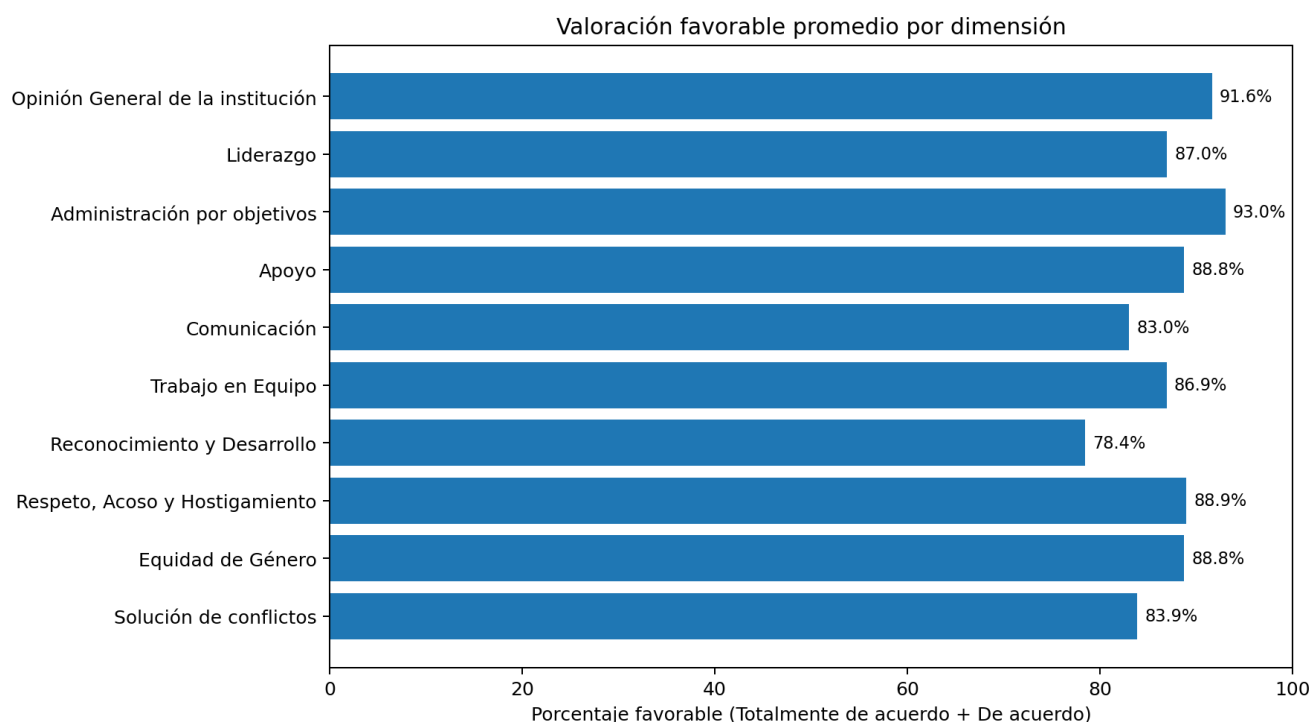
La encuesta fue respondida por 160 participantes. Para la interpretación cuantitativa se consideraron como respuestas favorables las categorías “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”; como neutrales, “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”; y como desfavorables, “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

Para el análisis cualitativo se revisaron las respuestas abiertas de cada dimensión y se agruparon por temas recurrentes. Se excluyeron de la interpretación temática las respuestas sin propuesta o sin contenido sustantivo, como “Todo bien”, “Ninguna”, “Sin comentarios” y expresiones equivalentes. Esto permite concentrar el análisis en las propuestas y percepciones que aportan información para la mejora.

Nota Nota metodológica: en la dimensión “Respeto, Acoso y Hostigamiento”, la pregunta sobre haber sido víctima o testigo de alguna conducta de acoso, hostigamiento o violencia laboral es de naturaleza distinta a la escala Likert y se reporta por separado; no se incorpora al promedio de la dimensión.

2. Resumen ejecutivo.

Los resultados muestran un clima laboral predominantemente favorable. Las diez dimensiones presentan una valoración favorable superior al 78%, con fortalezas particularmente claras en Administración por Objetivos, Opinión General de la Institución, Respeto, Apoyo y Equidad de Género.



Porcentaje favorable promedio por dimensión.

Dimensión	Favorable promedio	Neutral	Desfavorable
Administración por objetivos	93.0%	5.2%	1.8%
Opinión General de la institución	91.6%	6.2%	2.1%
Respeto, Acoso y Hostigamiento	88.9%	6.1%	5.0%
Apoyo	88.8%	5.9%	5.3%
Equidad de Género	88.8%	8.4%	2.9%
Liderazgo	87.0%	9.5%	3.6%
Trabajo en Equipo	86.9%	7.2%	5.9%
Solución de conflictos	83.9%	10.0%	6.1%
Comunicación	83.0%	11.9%	5.1%
Reconocimiento y Desarrollo	78.4%	12.8%	8.8%

Principales hallazgos

- Administración por Objetivos es la dimensión con mayor valoración favorable (93.0%), reflejando claridad sobre objetivos, metas y contribución del trabajo.
- Opinión General de la Institución alcanza 91.6% favorable y evidencia un alto sentido de orgullo, compromiso y pertenencia.
- Reconocimiento y Desarrollo es la principal área de oportunidad, con 78.4% favorable y 8.8% desfavorable.
- Comunicación presenta una oportunidad relevante, especialmente en la coordinación entre áreas; este indicador alcanza 65.6% favorable.
- Solución de Conflictos registra 83.9% favorable y muestra una oportunidad particular en la recuperación del ambiente laboral después de resolver un conflicto.
- En Respeto, Acoso y Hostigamiento, 28 de 160 participantes (17.5%) señalaron haber sido víctima o testigo de alguna conducta que consideran acoso, hostigamiento o violencia laboral; la pregunta no permite diferenciar víctima de testigo.

1. Opinión General de la institución

Pregunta abierta: ¿Qué considera que podría mejorar la institución para fortalecer el ambiente laboral?

Resultado Valoración favorable promedio: 91.6% | Neutral: 6.2% | Desfavorable: 2.1%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Me siento orgulloso(a) de formar parte de esta institución.	91.9%	7.5%	0.6%
2.- Considero que la institución cumple adecuadamente con su misión y objetivos.	95.0%	3.1%	1.9%
3.- Me siento comprometido(a) con el logro de los objetivos institucionales.	94.4%	5.0%	0.6%
4.- En términos generales, me siento satisfecho(a) con mi situación laboral actual.	85.6%	10.6%	3.8%
5.- Me gustaría continuar laborando en esta institución durante los próximos años.	91.2%	5.0%	3.8%

Lectura de los resultados

Percepción general favorable, con oportunidades de mejora en comunicación, integración, equidad y reconocimiento.

El resultado cuantitativo muestra un alto sentido de pertenencia y compromiso. En los comentarios abiertos se observa que parte del personal considera adecuado el ambiente actual, mientras que las propuestas se concentran en mejorar la comunicación entre áreas, fortalecer el trabajo en equipo, reconocer el desempeño y favorecer condiciones más equitativas.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 136 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a "sin propuesta" o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Trabajo en equipo y convivencia	34	Mayor colaboración, integración y compañerismo.
Equidad y condiciones laborales	23	Percepción de diferencias en cargas, oportunidades o condiciones.
Comunicación interna	20	Necesidad de fortalecer intercambio de información y coordinación.
Liderazgo y apoyo	17	Mayor escucha, empatía y acompañamiento de jefaturas.
Reconocimiento y valoración	13	Mayor reconocimiento al desempeño y aportaciones.
Capacitación y desarrollo	11	Más oportunidades de formación y crecimiento.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Orgullo, compromiso y pertenencia institucional.

Áreas de oportunidad

- Comunicación interdepartamental
- Equidad en cargas y oportunidades
- Reconocimiento e integración

Conclusión de la dimensión

La principal fortaleza es el orgullo y compromiso institucional. Como áreas de oportunidad destacan la comunicación interdepartamental, la equidad en cargas y oportunidades, el reconocimiento y la convivencia.

2. Liderazgo

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementar su jefe(a) directo(a) o el director(a) de su área para fortalecer el liderazgo y mejorar el ambiente de trabajo?

Resultado Valoración favorable promedio: 87.0% | Neutral: 9.5% | Desfavorable: 3.6%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Mi jefe(a) directo(a) me trata con respeto y profesionalismo.	97.5%	0.6%	1.9%
2.- Me siento en confianza para expresar inquietudes, opiniones o sugerencias a mi...	91.9%	4.4%	3.8%
3.- Mi jefe(a) directo(a) proporciona instrucciones claras y oportunas para el des...	90.6%	5.6%	3.8%
4.- Mi jefe(a) directo(a) reconoce y valora el buen desempeño del personal.	83.1%	12.5%	4.4%
5.- El director(a) de mi área demuestra interés por las necesidades del personal.	81.2%	14.4%	4.4%
6.- Considero que el director(a) de mi área ejerce un liderazgo positivo y contrib...	81.9%	13.8%	4.4%
7.- Las decisiones y acciones del director(a) de mi área favorecen el buen funcion...	82.5%	15.0%	2.5%

Lectura de los resultados

Liderazgo favorable, con una diferencia entre el trato respetuoso y el acompañamiento directivo.

El trato respetuoso y profesional de las jefaturas es el indicador mejor valorado. Sin embargo, los resultados disminuyen cuando se evalúa reconocimiento, interés por las necesidades del personal y liderazgo directivo. Los comentarios solicitan mayor escucha, empatía, comunicación, apoyo y liderazgo mediante el ejemplo.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 115 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Comunicación y escucha	25	Mayor comunicación directa y escucha del personal.
Seguimiento y coordinación	7	Seguimiento de acuerdos y objetivos.
Reconocimiento	6	Valorar el desempeño y esfuerzo.
Empatía y cercanía directiva	5	Mayor cercanía y atención a necesidades.
Liderazgo mediante el ejemplo	5	Jefaturas que orienten y conduzcan con el ejemplo.
Equidad y trato imparcial	5	Decisiones percibidas como objetivas y sin favoritismos.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Trato respetuoso y profesional de las jefaturas.

Áreas de oportunidad

- Escucha y cercanía directiva
- Retroalimentación y reconocimiento
- Atención a necesidades del personal

Conclusión de la dimensión

El liderazgo cuenta con una base sólida de respeto y confianza. La oportunidad consiste en fortalecer la cercanía, la retroalimentación, el reconocimiento y la atención de necesidades.

3. Administración por objetivos

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para mejorar la definición, comunicación o seguimiento de los objetivos y metas en su área de trabajo?

Resultado Valoración favorable promedio: 93.0% | Neutral: 5.2% | Desfavorable: 1.8%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Conozco claramente los objetivos de mi área de trabajo	97.5%	2.5%	0.0%
2.- Las metas y responsabilidades de mi puesto están claramente definidas.	91.9%	5.6%	2.5%
3.- Las actividades que realizo contribuyen al cumplimiento de los objetivos de mi...	98.1%	1.9%	0.0%
4.- Mi jefe(a) directo(a) da seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas.	93.1%	5.0%	1.9%
5.- Las prioridades de mi trabajo están definidas de manera clara.	92.5%	5.0%	2.5%
6.- Recibo retroalimentación sobre mi desempeño y el cumplimiento de los objetivos...	85.0%	11.2%	3.8%

Lectura de los resultados

Administración por objetivos constituye una fortaleza institucional.

Existe elevada claridad sobre los objetivos, metas, responsabilidades y contribución del trabajo individual. El indicador relativamente menor corresponde a la retroalimentación sobre desempeño, por lo que conviene fortalecer los mecanismos de seguimiento, comunicación y evaluación de avances.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 92 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Comunicación de objetivos	22	Difusión clara de metas y prioridades.
Claridad de metas y funciones	19	Definición precisa de objetivos y responsabilidades.
Reuniones y retroalimentación	15	Espacios periódicos para revisar avances.
Seguimiento de metas	12	Monitoreo periódico de avances.
Herramientas/sistemas	1	Mejoras en plataformas o sistemas de trabajo.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Claridad de objetivos y orientación a resultados.

Áreas de oportunidad

- Retroalimentación sobre desempeño
- Seguimiento sistemático de metas
- Comunicación periódica de avances

Conclusión de la dimensión

La orientación a resultados es una fortaleza. La principal oportunidad es pasar de la claridad de objetivos a un acompañamiento sistemático mediante retroalimentación y seguimiento.

4. Apoyo

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para fortalecer el apoyo que recibe para el desempeño de sus funciones?

Resultado Valoración favorable promedio: 88.8% | Neutral: 5.9% | Desfavorable: 5.3%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Mi jefe(a) directo(a) me brinda apoyo cuando enfrento dificultades relacionada...	93.1%	1.2%	5.6%
2.- Cuento con los recursos materiales y herramientas necesarias para desempeñar a...	92.5%	4.4%	3.1%
3.- Recibo la información necesaria para realizar mi trabajo de manera eficiente.	86.2%	8.1%	5.6%
4.- La institución proporciona la capacitación necesaria para el adecuado desempeñ...	81.9%	10.6%	7.5%
5.- Cuando surge un problema relacionado con mi trabajo, sé a quién acudir para re...	90.6%	4.4%	5.0%
6.- Considero que la institución brinda el apoyo necesario para que pueda desempeñ...	88.1%	6.9%	5.0%

Lectura de los resultados

Percepción favorable de apoyo, con oportunidades relacionadas con recursos, capacitación y atención de necesidades operativas.

La mayoría percibe apoyo de sus jefaturas y sabe a quién acudir ante dificultades. Los comentarios señalan necesidades de mejores herramientas, conectividad, equipos, capacitación, materiales y apoyo oportuno para realizar las funciones.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 107 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Capacitación	23	Mayor formación para desempeñar las funciones.
Personal y distribución de cargas	19	Distribución adecuada de responsabilidades.
Recursos y herramientas	14	Disponibilidad de equipos, materiales y conectividad.
Comunicación y coordinación	14	Mejor coordinación e intercambio de información.
Apoyo de jefaturas	12	Acompañamiento ante dificultades.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Apoyo de las jefaturas y conocimiento de a quién acudir.

Áreas de oportunidad

- Capacitación
- Recursos y herramientas
- Atención oportuna de necesidades operativas

Conclusión de la dimensión

El acompañamiento de las jefaturas es una fortaleza. Se recomienda reforzar recursos materiales y tecnológicos, capacitación y coordinación para atender necesidades.

5. Comunicación

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para mejorar la comunicación dentro de su área o de la institución?

Resultado Valoración favorable promedio: 83.0% | Neutral: 11.9% | Desfavorable: 5.1%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Recibo oportunamente la información necesaria para desempeñar mi trabajo.	87.5%	8.8%	3.8%
2.- La comunicación entre mi jefe(a) directo(a) y el personal es clara y efectiva.	88.8%	8.1%	3.1%
3.- Los cambios o decisiones que afectan mi trabajo se comunican de manera oportuna.	79.4%	14.4%	6.2%
4.- La comunicación entre las diferentes áreas de la institución es adecuada.	65.6%	22.5%	11.9%
5.- Conozco los medios oficiales para recibir información institucional.	90.6%	7.5%	1.9%
6.- Considero que la información que recibo es suficiente para desempeñar correcta...	86.2%	10.0%	3.8%

Lectura de los resultados

Comunicación como una de las principales áreas de oportunidad, especialmente entre áreas y direcciones.

La comunicación con las jefaturas es mejor valorada que la comunicación entre áreas. El indicador de comunicación interdepartamental es el más bajo de la dimensión. Los comentarios solicitan información oportuna, reuniones, canales oficiales, menor triangulación y mayor coordinación.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 85 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Comunicación entre áreas	30	Mejor intercambio entre departamentos y direcciones.
Información oportuna y clara	12	Comunicación con oportunidad y claridad.
Reuniones y seguimiento	10	Reuniones periódicas y seguimiento de acuerdos.
Canales oficiales	6	Uso de medios institucionales.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Comunicación directa con jefaturas y conocimiento de medios oficiales.

Áreas de oportunidad

- Comunicación entre áreas y direcciones
- Oportunidad y claridad de la información
- Reducción de triangulación

Conclusión de la dimensión

La comunicación vertical directa es relativamente sólida; la comunicación horizontal requiere acciones específicas de coordinación e intercambio de información.

6. Trabajo en Equipo

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían fortalecer el trabajo en equipo en su área de trabajo?

Resultado Valoración favorable promedio: 86.9% | Neutral: 7.2% | Desfavorable: 5.9%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- En mi área de trabajo existe colaboración entre los integrantes del equipo.	86.2%	8.1%	5.6%
2.- Mis compañeros(as) de trabajo muestran disposición para brindar apoyo cuando e...	84.6%	9.0%	6.4%
3.- En mi área de trabajo prevalece un ambiente de respeto entre el personal.	86.2%	7.5%	6.2%
4.- Existe una adecuada coordinación entre los integrantes de mi equipo de trabajo.	88.8%	6.9%	4.4%
5.- Las diferencias o conflictos laborales se manejan de manera respetuosa.	83.1%	8.1%	8.8%
6.- Considero que el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de mi ...	92.5%	3.8%	3.8%

Lectura de los resultados

Trabajo en equipo favorable, con diferencias entre áreas y oportunidades en coordinación, corresponsabilidad y distribución de cargas.

La mayoría reconoce que el trabajo en equipo contribuye al cumplimiento de objetivos. Las respuestas abiertas, sin embargo, señalan necesidades de mayor colaboración, compañerismo, comunicación, integración y equidad en cargas y responsabilidades.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 109 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Colaboración y compañerismo	28	Mayor disposición a apoyar a compañeros.
Comunicación	17	Fortalecimiento de la comunicación interna.
Equidad de cargas y responsabilidades	14	Distribución más equilibrada del trabajo.
Integración y convivencia	13	Actividades para fortalecer relaciones.
Apoyo y compromiso	11	Mayor corresponsabilidad.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Reconocimiento de la utilidad del trabajo en equipo para lograr objetivos.

Áreas de oportunidad

- Corresponsabilidad y distribución de cargas
- Colaboración entre áreas
- Integración y convivencia

Conclusión de la dimensión

La principal fortaleza es la orientación colectiva a los objetivos. La oportunidad es consolidar prácticas de corresponsabilidad y colaboración entre personas y áreas.

7. Reconocimiento y Desarrollo

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para fortalecer el reconocimiento y el desarrollo del personal?

Resultado Valoración favorable promedio: 78.4% | Neutral: 12.8% | Desfavorable: 8.8%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Mi trabajo es reconocido cuando obtengo buenos resultados.	72.5%	17.5%	10.0%
2.- Considero que mi esfuerzo y desempeño son valorados por mis superiores.	76.2%	12.5%	11.2%
3.- Tengo oportunidades para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos.	82.5%	10.6%	6.9%
4.- Me siento motivado(a) para dar lo mejor de mí en el desempeño de mis funciones.	82.5%	10.6%	6.9%

Lectura de los resultados

Principal área de oportunidad de la encuesta: reconocimiento y desarrollo.

Es la dimensión con el promedio favorable más bajo. Destaca especialmente la percepción de reconocimiento cuando se obtienen buenos resultados. Los comentarios solicitan reconocimientos periódicos, capacitación, diplomados, talleres, promociones, crecimiento profesional e incentivos, con criterios transparentes y equitativos.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 102 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a “sin propuesta” o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Reconocimiento al desempeño	33	Reconocimiento formal y oportuno.
Capacitación y formación	12	Cursos, talleres y diplomados.
Crecimiento y promociones	10	Oportunidades de desarrollo y movilidad.
Incentivos y condiciones	4	Estímulos económicos o no económicos.
Criterios equitativos	2	Transparencia y objetividad.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Existencia de motivación y oportunidades de desarrollar habilidades.

Áreas de oportunidad

- Reconocimiento formal y oportuno
- Capacitación y desarrollo
- Promociones e incentivos con criterios transparentes

Conclusión de la dimensión

Existe motivación, pero se requiere fortalecer mecanismos institucionales de reconocimiento, desarrollo y crecimiento, vinculados al desempeño y capacidades.

8. Respeto, Acoso y Hostigamiento

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para fortalecer un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la prevención del acoso u hostigamiento laboral?

Resultado Valoración favorable promedio: 88.9% | Neutral: 6.1% | Desfavorable: 5.0%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- En mi área de trabajo las personas son tratadas con respeto y dignidad.	91.2%	4.4%	4.4%
2.- Mi jefe(a) directo(a) promueve un ambiente de trabajo basado en el respeto y l...	92.5%	4.4%	3.1%
3.- Me siento tratado(a) con respeto por mis compañeros(as) de trabajo.	91.2%	5.0%	3.8%
4.- Me siento tratado(a) con respeto por mi jefe(a) directo(a).	95.0%	1.9%	3.1%
5.- En mi área de trabajo prevalece un ambiente libre de intimidación, hostigamien...	82.5%	7.5%	10.0%
6.- Conozco los mecanismos institucionales para reportar situaciones de acoso, hos...	89.4%	8.1%	2.5%
7.- Tengo confianza en que la institución atendería de manera imparcial y confiden...	80.6%	11.2%	8.1%

Respuesta	Personas	Porcentaje
No	115	71.9%
Sí	28	17.5%
Prefiero no responder	17	10.6%

Este resultado debe interpretarse como un indicador de exposición o conocimiento de conductas consideradas potencialmente relacionadas con acoso, hostigamiento o violencia laboral, ya que la pregunta combina las condiciones de víctima y testigo.

Lectura de los resultados

Resultado favorable, con necesidad de mantener una estrategia preventiva y fortalecer la confianza en los mecanismos de atención.

Los indicadores de respeto y trato digno son altos. No obstante, la confianza en la atención imparcial y confidencial de denuncias es menor. Además, 28 de 160 participantes (17.5%) indicaron haber sido víctima o testigo de alguna conducta que consideran acoso, hostigamiento o violencia laboral; la pregunta no permite distinguir entre víctima y testigo.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 108 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a "sin propuesta" o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Prevención y capacitación	17	Sensibilización y prevención.
Respeto y trato digno	17	Fortalecer conductas de respeto.
Seguimiento y sanciones	12	Atención y seguimiento de casos.
Comunicación y difusión	12	Difusión de protocolos y mecanismos.
Denuncia y confidencialidad	10	Canales seguros y confidenciales.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Alto nivel de respeto y trato digno en la relación laboral.

Áreas de oportunidad

- Prevención y capacitación
- Confianza en mecanismos de denuncia
- Seguimiento y confidencialidad

Conclusión de la dimensión

El respeto constituye una fortaleza. La prevención, difusión de mecanismos de denuncia, confidencialidad y seguimiento deben mantenerse como acciones prioritarias de carácter preventivo.

9. Equidad de Género

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para fortalecer la igualdad de oportunidades y la equidad de género dentro de la institución?

Resultado Valoración favorable promedio: 88.8% | Neutral: 8.4% | Desfavorable: 2.9%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Independientemente de mi género, me siento tratado(a) con respeto dentro de la...	98.1%	0.6%	1.2%
2.- Considero que hombres y mujeres reciben un trato equitativo dentro de la insti...	88.8%	7.5%	3.8%
3.- En la institución existen las mismas oportunidades de desarrollo para todas la...	85.0%	11.2%	3.8%
4.- Los procesos de asignación de responsabilidades, promoción y reconocimiento se...	83.1%	12.5%	4.4%
5.- Considero que la institución promueve una cultura de igualdad, inclusión y res...	88.8%	10.0%	1.2%

Lectura de los resultados

Equidad de género favorable, con oportunidad en percepción de igualdad para desarrollo, promoción y reconocimiento.

El trato respetuoso independientemente del género es el indicador más alto. Los resultados disminuyen en oportunidades de desarrollo y en la percepción de equidad de los procesos de asignación, promoción y reconocimiento. Los comentarios solicitan transparencia, igualdad de oportunidades, capacitación y prevención de favoritismos.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 90 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a "sin propuesta" o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Igualdad de oportunidades	32	Acceso equitativo a desarrollo.
Perspectiva de género	23	Sensibilización y perspectiva de género.
Equidad en promoción y reconocimiento	13	Criterios objetivos de promoción.
Capacitación y sensibilización	11	Formación en igualdad.
Transparencia y no discriminación	4	Evitar favoritismos y sesgos.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Trato respetuoso independientemente del género.

Áreas de oportunidad

- Igualdad en desarrollo y promoción
- Transparencia de criterios
- Capacitación y sensibilización

Conclusión de la dimensión

Existe una percepción positiva del trato y la cultura de respeto. La oportunidad está en reforzar la transparencia y objetividad de los procesos de desarrollo y promoción.

10. Solución de conflictos

Pregunta abierta: ¿Qué acciones considera que podrían implementarse para mejorar la atención y resolución de los conflictos laborales en su área de trabajo?

Resultado Valoración favorable promedio: 83.9% | Neutral: 10.0% | Desfavorable: 6.1%

Resultado cuantitativo

Indicador	Favorable	Neutral	Desfavorable
1.- Mi jefe(a) directo(a) interviene de manera oportuna cuando surge un conflicto ...	85.6%	10.0%	4.4%
2.- Los conflictos o problemas que se presentan en mi área de trabajo se atienden ...	86.9%	7.5%	5.6%
3.- En mi área de trabajo, las diferencias de opinión se expresan con respeto.	86.2%	8.1%	5.6%
4.- Cuando surge un conflicto, se busca una solución justa y objetiva para las per...	83.1%	11.2%	5.6%
5.- Después de resolver un conflicto, el ambiente de trabajo vuelve a ser positivo...	78.1%	12.5%	9.4%
6.- Considero que en mi área de trabajo existe apertura para dialogar y resolver l...	83.1%	10.6%	6.2%

Lectura de los resultados

Solución de conflictos favorable, pero con oportunidad en seguimiento y recuperación del ambiente laboral.

La atención de conflictos y el diálogo presentan resultados favorables. El indicador menor corresponde a la recuperación del ambiente después de resolver un conflicto, lo que sugiere que no basta con cerrar un caso: es importante dar seguimiento y restablecer la colaboración.

Análisis de las respuestas abiertas

Se identificaron 95 respuestas con contenido susceptible de análisis temático, después de excluir respuestas equivalentes a "sin propuesta" o sin contenido sustantivo.

Tema recurrente	Menciones aproximadas*	Interpretación
Diálogo y comunicación	25	Escucha y diálogo entre partes.
Atención y seguimiento	17	Respuesta oportuna y seguimiento.
Intervención de jefaturas/RH	8	Participación de responsables institucionales.
Mediación e imparcialidad	4	Intervención objetiva.
Capacitación en manejo de conflictos	4	Herramientas para prevenir y gestionar conflictos.

* Las menciones son temáticas: una misma respuesta puede contener más de un tema, por lo que no deben sumarse como si fueran categorías excluyentes.

Fortalezas identificadas

- Existencia de apertura para dialogar y atender conflictos.

Áreas de oportunidad

- Mediación e imparcialidad
- Seguimiento posterior
- Restablecimiento del ambiente laboral

Conclusión de la dimensión

Se recomienda fortalecer mediación, imparcialidad, seguimiento y herramientas de prevención y manejo constructivo de conflictos.

3. Conclusiones generales y líneas de acción

El análisis integral de la encuesta permite concluir que la institución cuenta con una base favorable de clima laboral, pero también con oportunidades concretas que pueden abordarse mediante acciones de mejora continua.

Líneas de acción prioritarias

Línea prioritaria	Acción sugerida
Reconocimiento y desarrollo	Diseñar mecanismos de reconocimiento al desempeño, trayectoria y aportaciones; fortalecer capacitación, desarrollo y oportunidades de crecimiento.
Comunicación institucional	Establecer reuniones periódicas de coordinación entre áreas y direcciones, fortalecer canales oficiales y mejorar la comunicación de cambios y decisiones.
Trabajo en equipo e integración	Impulsar actividades de integración y prácticas de colaboración que favorezcan la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia.
Liderazgo	Fortalecer competencias de escucha, empatía, retroalimentación, reconocimiento y acompañamiento de jefaturas.
Equidad	Promover criterios transparentes y objetivos para cargas de trabajo, desarrollo, promociones, reconocimiento y asignación de responsabilidades.
Prevención del acoso y hostigamiento	Mantener capacitación y sensibilización, difundir mecanismos de denuncia, reforzar confidencialidad y seguimiento, y fortalecer la confianza en la atención institucional.
Solución de conflictos	Consolidar mecanismos de mediación, imparcialidad y seguimiento para favorecer la recuperación del ambiente laboral después de un conflicto.
Administración por objetivos	Mantener la claridad de metas y fortalecer la retroalimentación periódica sobre desempeño y cumplimiento.

Conclusión ejecutiva para Dirección

Los resultados de la Encuesta de Clima Laboral 2026 reflejan un clima laboral predominantemente favorable, con fortalezas importantes en el sentido de pertenencia, compromiso institucional, orientación a resultados, respeto y apoyo. De manera complementaria, las respuestas abiertas permitieron identificar áreas de oportunidad orientadas principalmente al fortalecimiento del reconocimiento y desarrollo del personal, la comunicación interdepartamental, la solución constructiva de conflictos y la prevención del acoso y hostigamiento laboral.

En este sentido, los resultados deben considerarse como un insumo para la mejora continua y no únicamente como una medición diagnóstica. La atención de las áreas de oportunidad permitirá consolidar un ambiente de trabajo basado en la colaboración, equidad, respeto, comunicación, reconocimiento y desarrollo del personal.

Conclusión Mensaje central: el clima laboral es favorable, pero existen oportunidades concretas para pasar de un ambiente favorable a uno más integrado, equitativo, comunicado y orientado al desarrollo del personal.