



Universidad de la Sierra Sur

Informe de Resultados de la Encuesta de Ambiente Organizacional 2026





Universidad de la Sierra Sur

Informe de Resultados de la Encuesta de Ambiente Organizacional 2026

Índice

1. Introducción	3
2. Instrumento	4
3. Universo y muestra	4
4. Análisis de Resultados.....	7
5. Conclusiones	26



1. Introducción

La Universidad de la Sierra Sur (UNSI), es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Oaxaca, que cuenta con el apoyo de los gobiernos estatal y federal, está dotado con personalidad y capacidad jurídica propia, para alcanzar los fines de la docencia en educación superior, la investigación científica, la difusión de la cultura y la promoción del desarrollo. Se localiza en la Heroica ciudad de Miahuatlán de Porfirio Díaz, en el estado de Oaxaca. La UNSI comenzó sus actividades académicas el 02 de octubre del año 2000, bajo el auspicio del gobierno estatal. El 12 de abril del año 2003 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca, el Decreto de Creación de la Universidad de la Sierra Sur, el cual tiene la finalidad de brindar un modelo de educación pública superior de calidad, mediante la oferta de las licenciaturas en: Gobierno y Desarrollo Municipal, Enfermería, Ciencias Empresariales, Administración Pública, Informática, Nutrición, Odontología, Medicina y Ciencias Biomédicas; así como las maestrías en: Planeación Estratégica Municipal, Gobierno Electrónico, Salud Pública y Administración Universitaria; y el doctorado en Gobierno Electrónico.

La UNSI tiene por objeto impartir educación superior gratuita, así como realizar funciones de docencia, investigación, vinculación social y extensión del conocimiento y la cultura. De esta forma, la UNSI coadyuva a la transformación de la sociedad a través de la formación de profesionistas de calidad.

Con la intención de conocer y mejorar el ambiente organizacional de la institución, a través de la percepción del personal, desde el año 2019, cada año se ha aplicado una encuesta sobre los aspectos que conforman el entorno laboral y que influyen en el desempeño de las actividades del personal que



labora en la Universidad. En este documento se presentan los resultados obtenidos en la Encuesta de Ambiente Organizacional 2026.

2. Instrumento

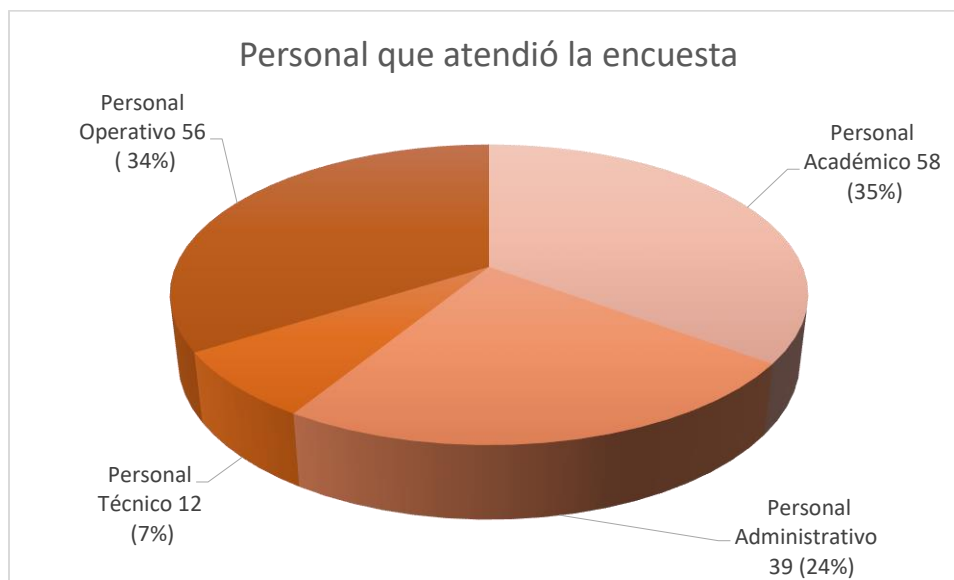
En el periodo comprendido del 21 al 31 de agosto de 2026, se solicitó al personal que de manera voluntaria, participaran en la Encuesta de Ambiente Organizacional en la plataforma LimeSurvey, con la finalidad de recopilar información que permitiera conocer el entorno laboral, para diseñar estrategias orientadas a mejorarlo.

El instrumento se estructuró en dos apartados. El primero recopiló los datos generales de las personas participantes, mientras que el segundo se conformó por 26 preguntas, de las cuales 25 eran de opción múltiple, con una escala de frecuencia de cuatro opciones de respuesta (siempre, casi siempre, casi nunca y nunca); y una pregunta abierta. Las preguntas se orientaron a evaluar las siguientes dimensiones del ambiente organizacional: planeación, formación profesional, liderazgo, motivación, compromiso organizacional, gestión de conflictos, relaciones interpersonales, comunicación institucional, y entorno físico y recursos.

3. Universo y muestra

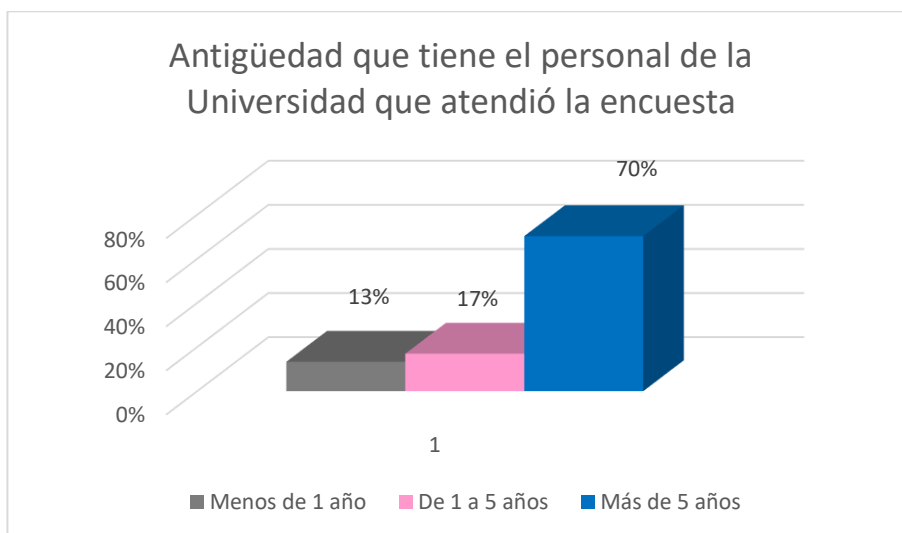
Al corte del 31 de agosto del presente año, la Universidad contaba con una plantilla activa de 334 personas trabajadoras, distribuidas de acuerdo con sus funciones, de la siguiente manera: 49.70% (166) corresponde al personal docente; el 20.66% (69) al personal administrativo; el 11.68% (39) al personal técnico y el 17.96% (60) al personal operativo. Del total de personas trabajadoras,

165 respondieron la encuesta, lo que representa un índice de participación del 49.40% (Gráfica 1).



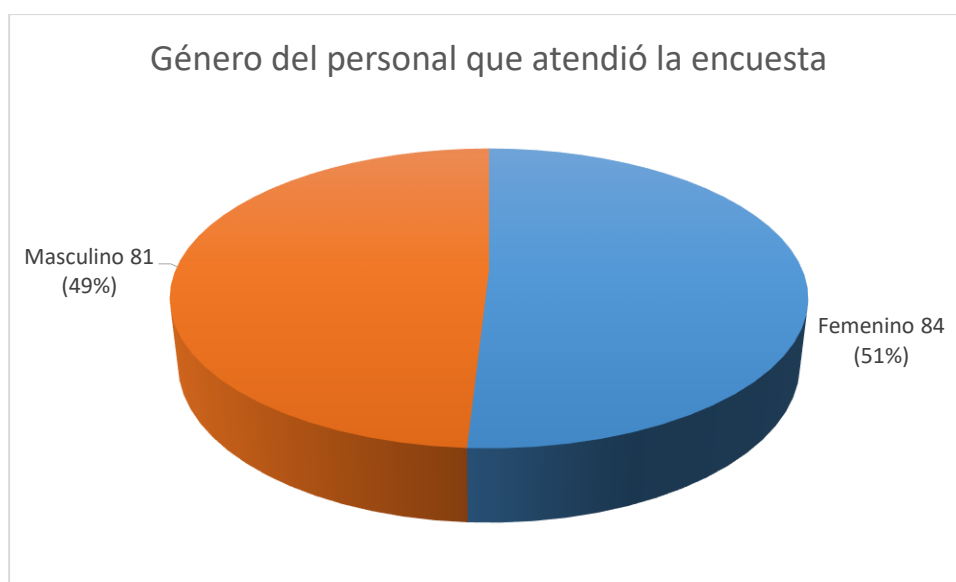
Gráfica 1. Número de personas trabajadoras de la Universidad, que atendieron la encuesta.

Del personal que atendió la encuesta, el 70% tiene más de cinco años laborando en la institución, el 17% cuenta con una antigüedad de uno a cinco años y el 13% registra menos de un año de servicio (Gráfica 2).



Gráfica 2. Antigüedad del personal de la Universidad, que atendió la encuesta.

En cuanto al género de los participantes, el 51% corresponde a mujeres y el 49% a hombres (Gráfica 3).

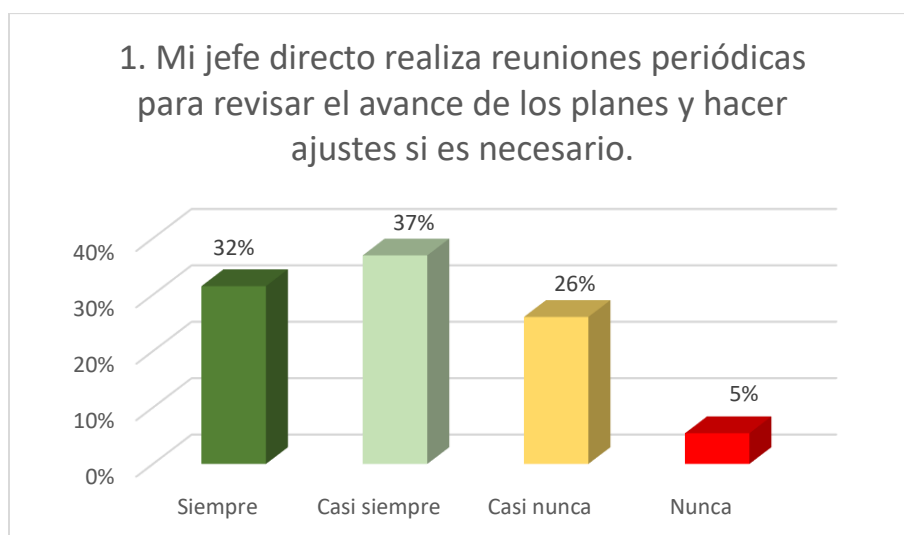


Gráfica 3. Género de las personas trabajadoras que atendieron la encuesta.

4. Análisis de Resultados

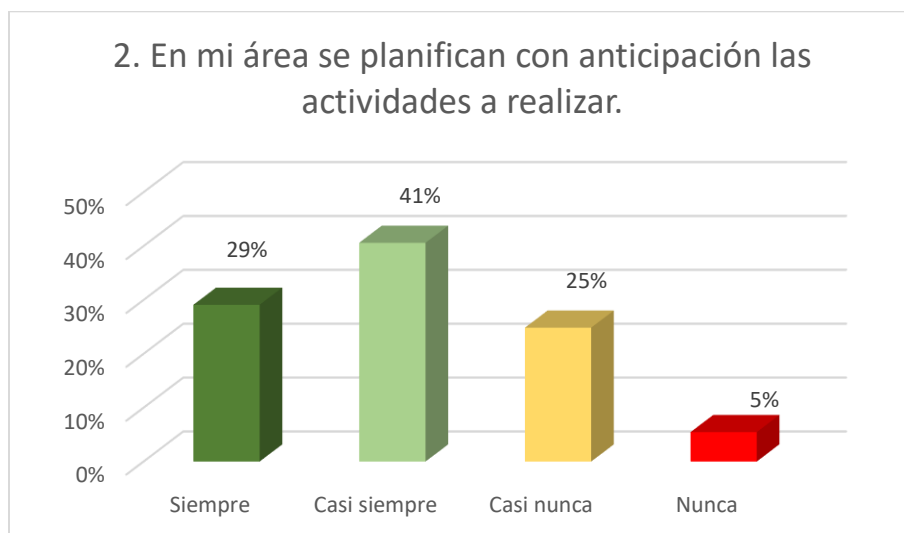
4.1 Dimensión de Planeación

En esta dimensión se consideraron tres preguntas, la primera es en relación con la frecuencia con la que el jefe directo realiza reuniones periódicas para revisar avances y ajustar planes, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 37% (61) señaló que casi siempre, el 32% (52) que siempre, el 26% (43) que casi nunca y el 5% (9) que nunca (Gráfica 4).



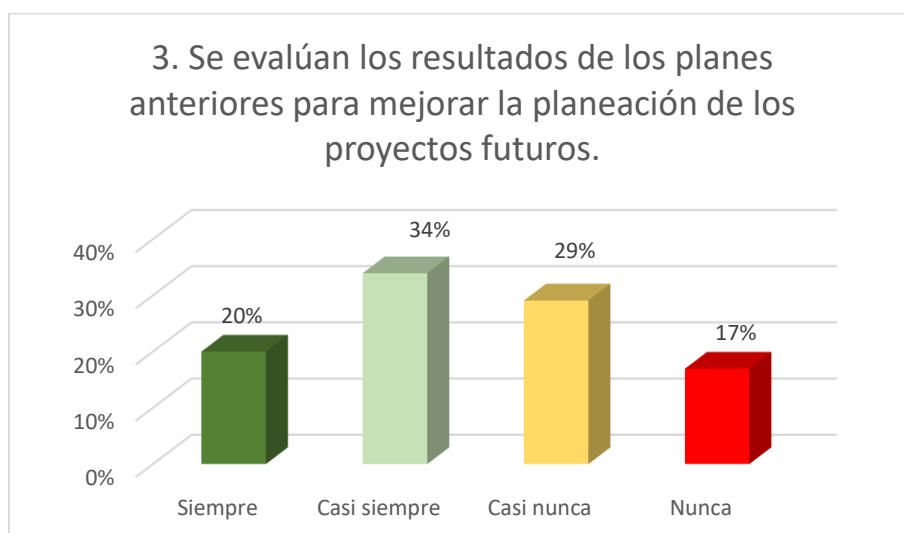
Gráfica 4. Reuniones periódicas para revisar avances y ajustar planes.

La segunda pregunta, es respecto a la frecuencia con la que en su área se planifican con anticipación las actividades a realizar, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 41% (67) señaló que casi siempre, el 29% (48) que siempre, el 25% (41) que casi nunca y el 5% (9) que nunca, (Gráfica 5).



Gráfica 5. Planificación anticipada de las actividades por realizar.

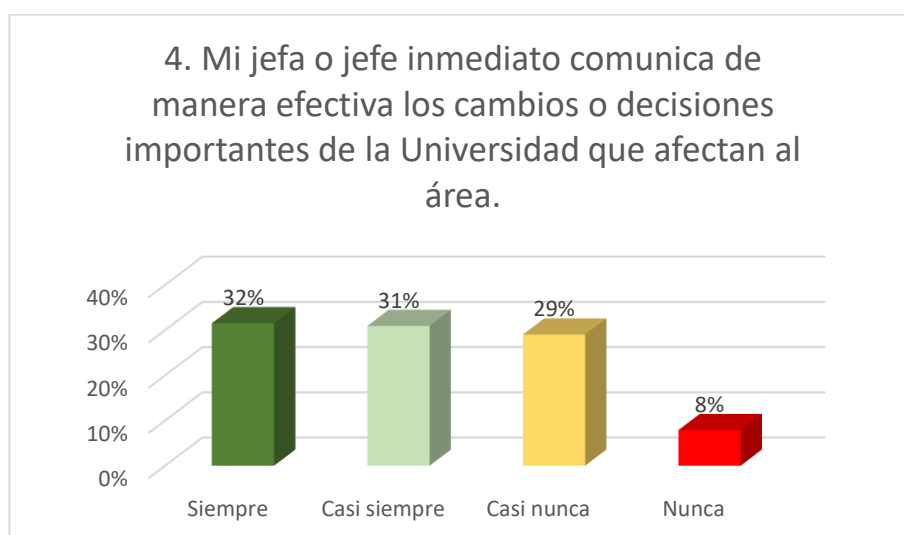
La tercera pregunta de esta dimensión es en relación a la frecuencia con la que se evalúan los resultados de los planes anteriores para mejorar la planeación de los proyectos futuros, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 34% (56) señaló que casi siempre, el 29% (48) que casi nunca, el 20% (33) que siempre y el 17% (28) que nunca, (Gráfica 6).



Gráfica 6. Evaluación de los resultados para mejorar los proyectos futuros.

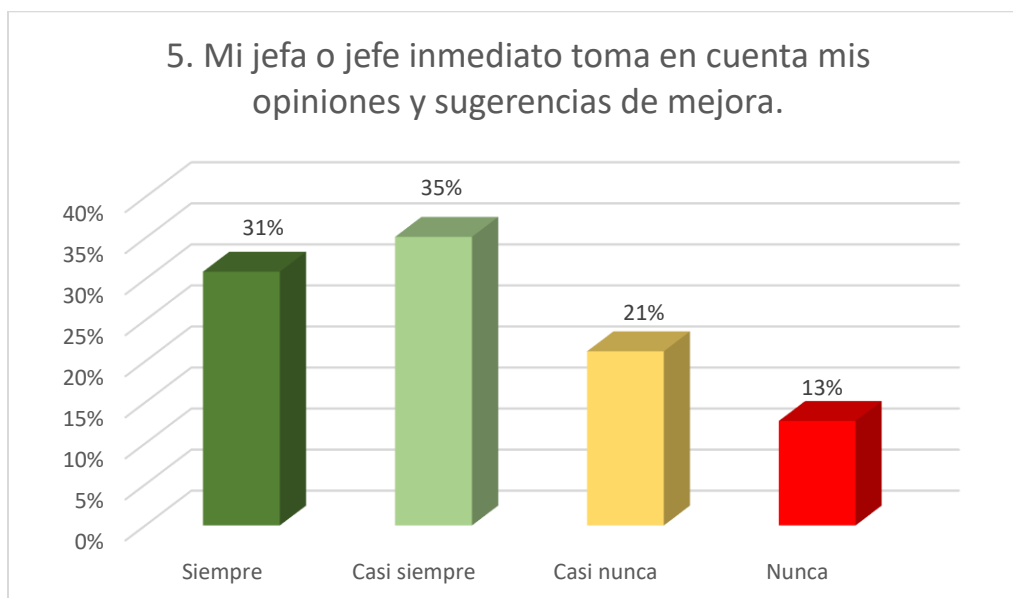
4.2 Dimensión de Liderazgo

En la dimensión de Liderazgo se aplicaron cuatro preguntas, la primera, respecto a la frecuencia con la que la jefa o el jefe inmediato comunica de manera efectiva los cambios o decisiones importantes de la Universidad que afectan su área de trabajo, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 32% (52) señaló que siempre, el 31% (51) casi siempre, el 29% (49) que casi nunca y el 8% (13) que nunca, (Gráfica 7).



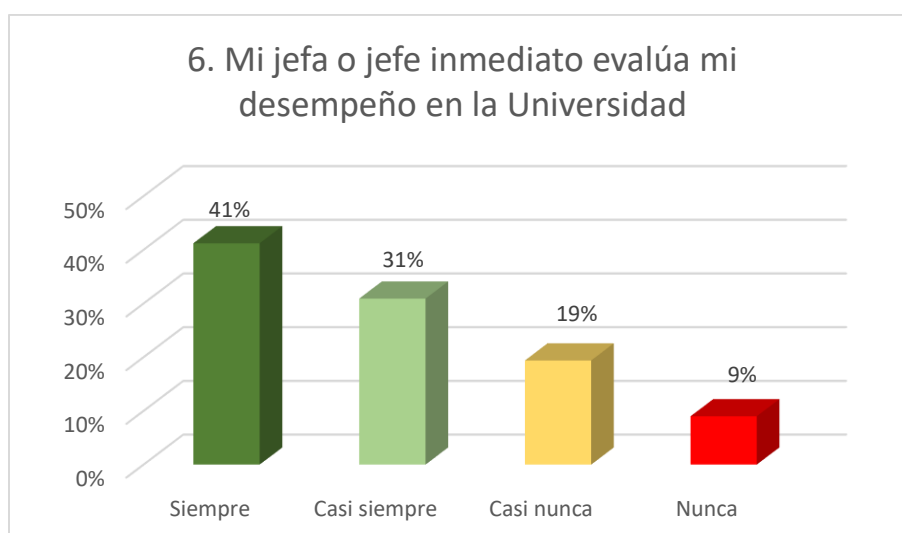
Gráfica 7. Comunicación efectiva de cambios o decisiones en la Universidad.

En la segunda pregunta de esta dimensión, se consultó sobre la consideración de opiniones y sugerencias de mejora por parte de la jefa o jefe inmediato, las 165 personas trabajadoras que respondieron, señalaron lo siguiente: el 35% (58) indicó que casi siempre, el 31% (51) que siempre, el 21% (35) que casi nunca y el 13% (21) que nunca, (Gráfica 8).



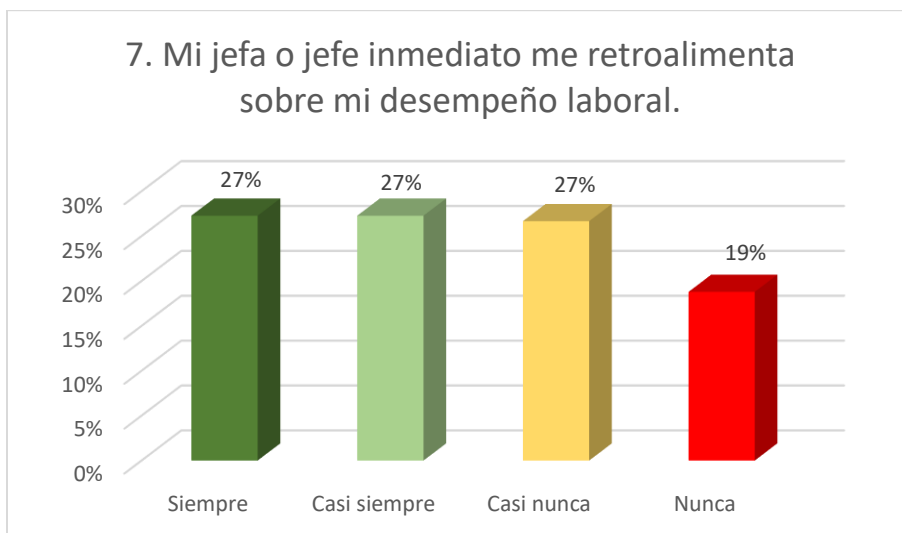
Gráfica 8. Opiniones y sugerencias de mejora a la jefa o jefe inmediato.

Del personal que contestó la encuesta, se preguntó respecto a la frecuencia con la que su jefa o jefe inmediato evalúa su desempeño en la universidad, señalaron lo siguiente: el 41% (68) indicó que siempre, el 31% (51) que casi siempre, el 19% (32) que casi nunca y el 9% (14) que nunca, (Gráfica 9).



Gráfica 9. Evaluación de la jefa o jefe inmediato sobre el desempeño laboral.

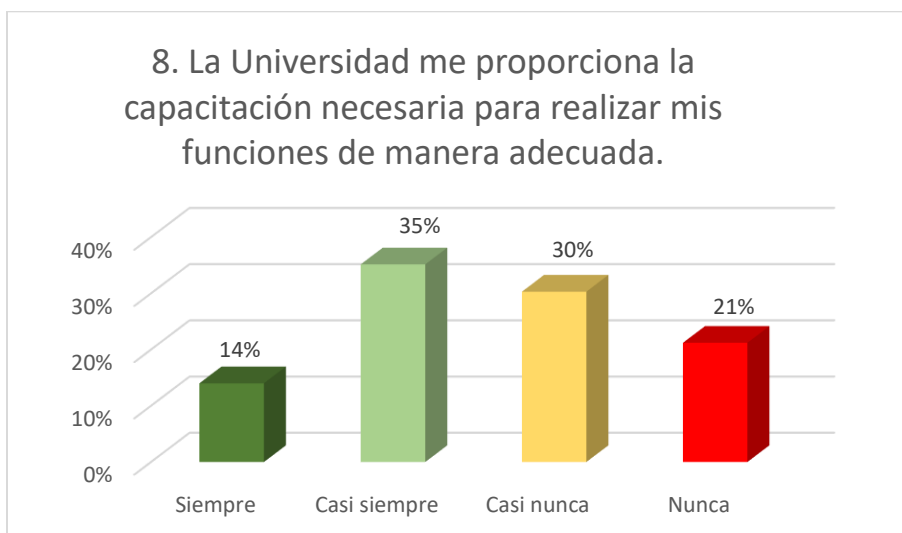
En la cuarta pregunta se consultó respecto a la frecuencia con la que la jefa o jefe inmediato los retroalimenta sobre su desempeño laboral, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 27% (45) señaló que siempre, el 27% (45) que casi siempre, el 27% (44) que casi nunca y el 19% (31) que nunca, (Gráfica 10).



Gráfica 10. Retroalimentación de la jefa o jefe inmediato sobre el desempeño laboral.

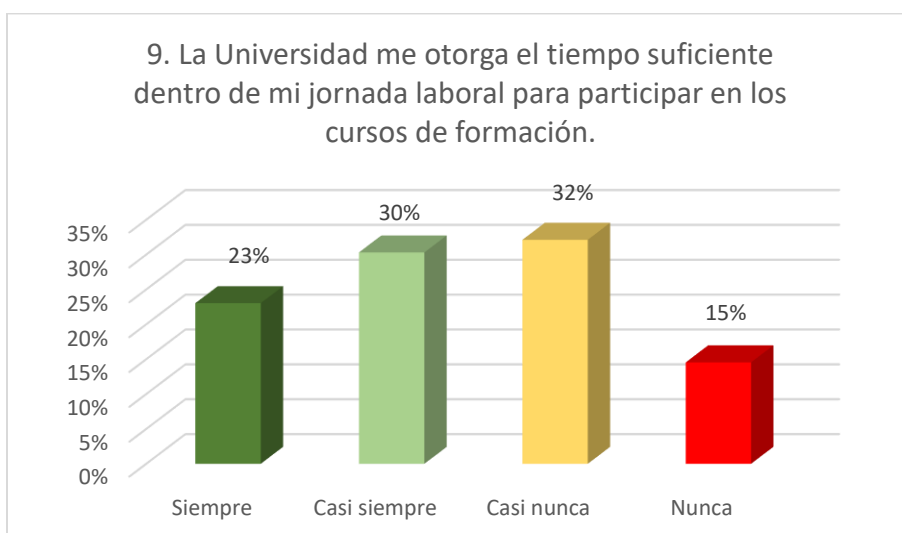
4.3 Dimensión de Formación Profesional

En esta dimensión se consideraron dos preguntas, en la primera se consultó si la universidad proporciona las capacitaciones necesarias para realizar sus funciones de manera adecuada, las 165 personas trabajadoras encuestadas señalaron lo siguiente: el 35% (58) indicó que casi siempre, el 30% (50) que casi nunca, el 21% (35) que nunca y el 14% (22) que siempre (Gráfica 11).



Gráfica 11. Capacitación que se proporciona por parte de la Universidad.

La segunda pregunta de esta dimensión, es con respecto a si la universidad otorga el tiempo suficiente dentro de la jornada laboral para participar en los cursos de formación, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 32% (53) señaló que casi nunca, el 30% (50) que casi siempre, el 23% (38) que siempre y el 15% (24) que nunca, (Gráfica 12).



Gráfica 12. Tiempo para participar en cursos de formación.

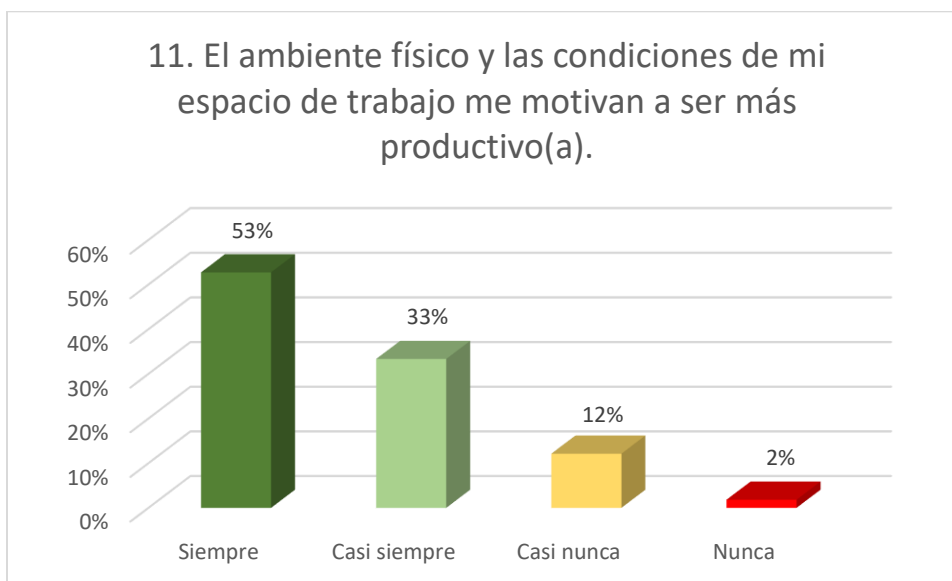
4.4 Dimensión de Motivación

La primera de las tres preguntas que se incluyeron para evaluar la dimensión de Motivación, es respecto a la frecuencia de satisfacción con las actividades que realizan: el 67% (111) indicó que siempre, el 27% (45) que casi siempre, el 5% (8) que casi nunca y el 1% (1) que nunca, (Gráfica 13).



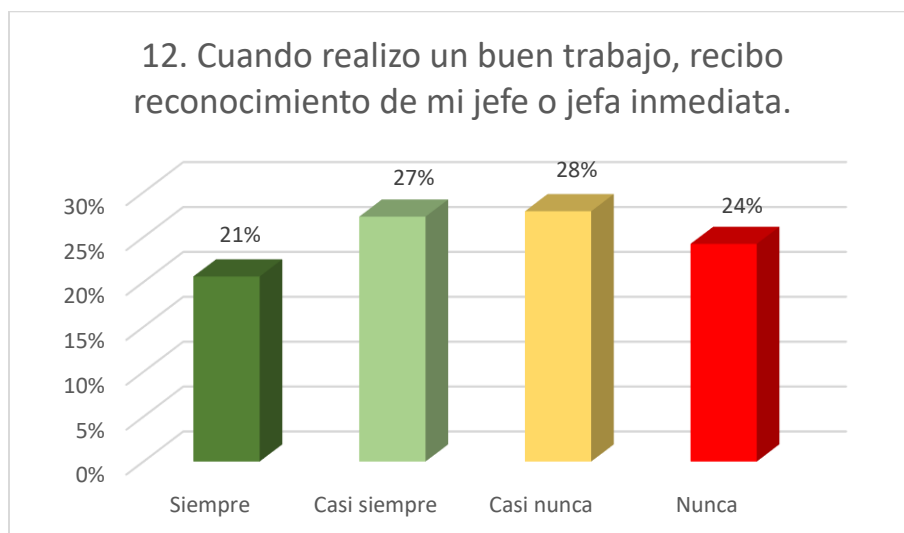
Gráfica 13. Satisfacción con las actividades que se realizan.

La segunda pregunta en esta dimensión es respecto a la frecuencia con la que el ambiente físico y las condiciones del espacio de trabajo los motivan a ser más productivos, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 53% (87) señaló que siempre, el 33% (55) que casi siempre, el 12% (20) que casi nunca y el 2% (3) que nunca, (Gráfica 14).



Gráfica 14. Ambiente físico y condiciones del espacio de trabajo para motivar la productividad.

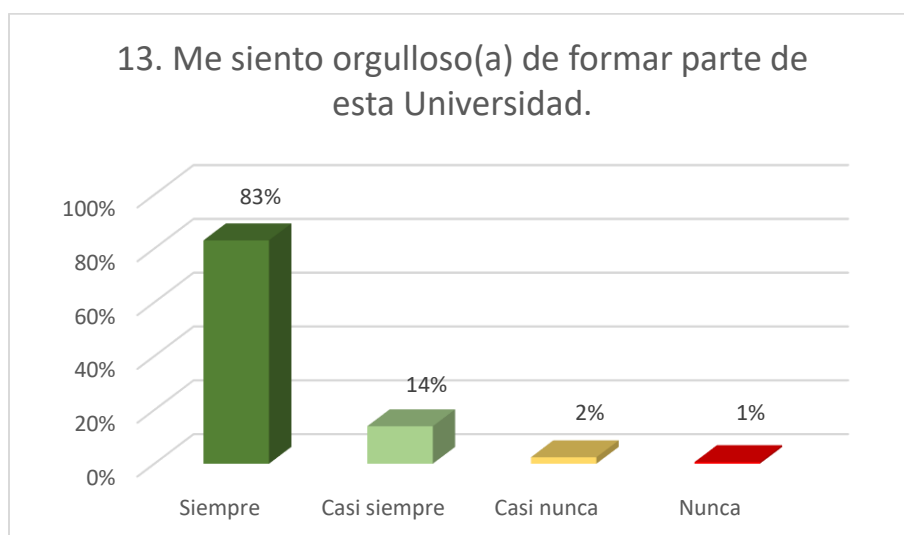
La tercera pregunta en esta dimensión fue respecto a la frecuencia con la que se recibe reconocimiento por parte del jefe o jefa inmediata al realizar un buen trabajo, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 28% (46) indicó que casi nunca, el 27% (45) que casi siempre, el 24% (40) que nunca y el 21% (34) que siempre, (Gráfica 15).



Gráfica 15. Reconocimiento de su jefa o jefe inmediato al realizar un buen trabajo.

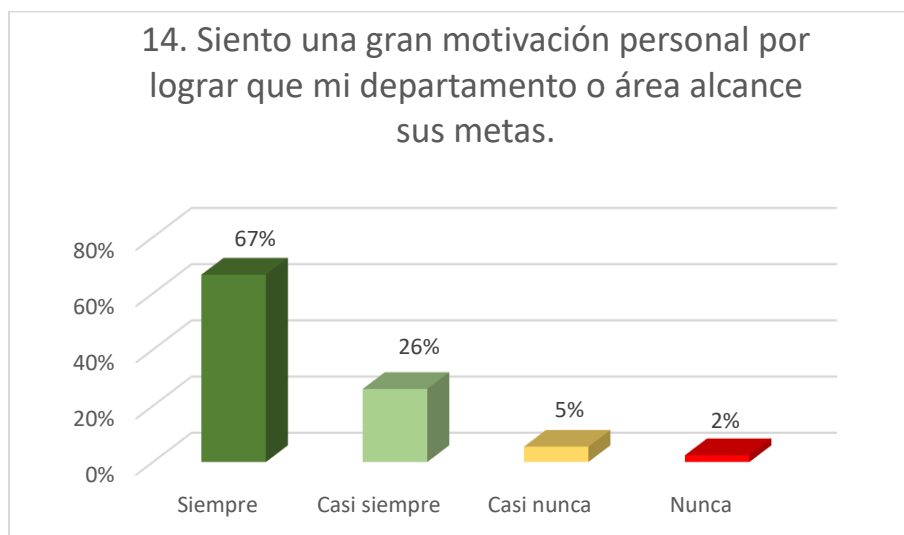
4.5 Dimensión de Compromiso Organizacional

En esta dimensión se incluyeron tres preguntas, la primera, sobre si siente orgullo de formar parte de la universidad, las 165 personas encuestadas señalaron lo siguiente: el 83% (137) indicó que siempre, el 14% (23) que casi siempre, el 2% (4) que casi nunca y el 1% (1) que nunca, (Gráfica 16).



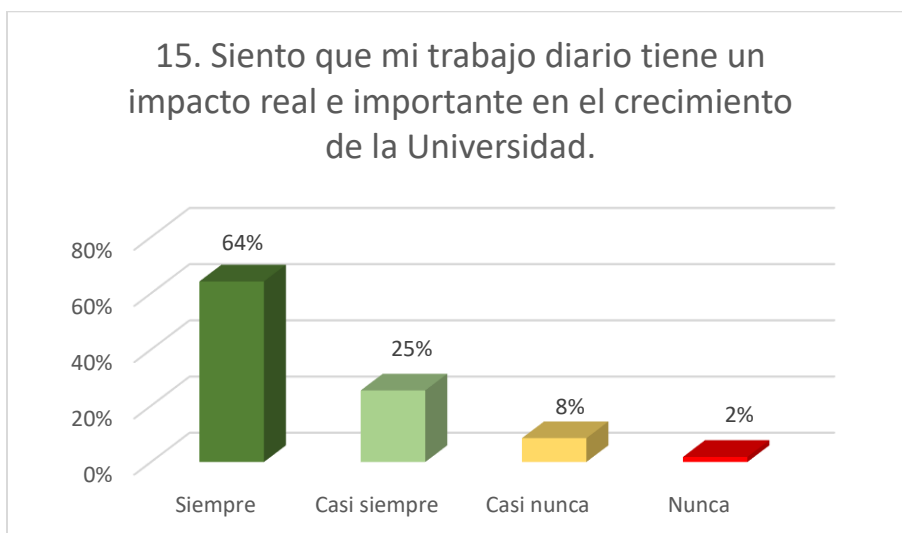
Gráfica 16. Orgullo de formar parte de la Universidad.

En la segunda pregunta, se consultó si sienten una gran motivación por lograr que su área o departamento alcance sus metas, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 67% (110) indicó que siempre, el 26% (42) que casi siempre, el 5% (9) que casi nunca y el 2% (4) que nunca, (Gráfica 17).



Gráfica 17. Motivación personal para lograr que el área alcance sus metas.

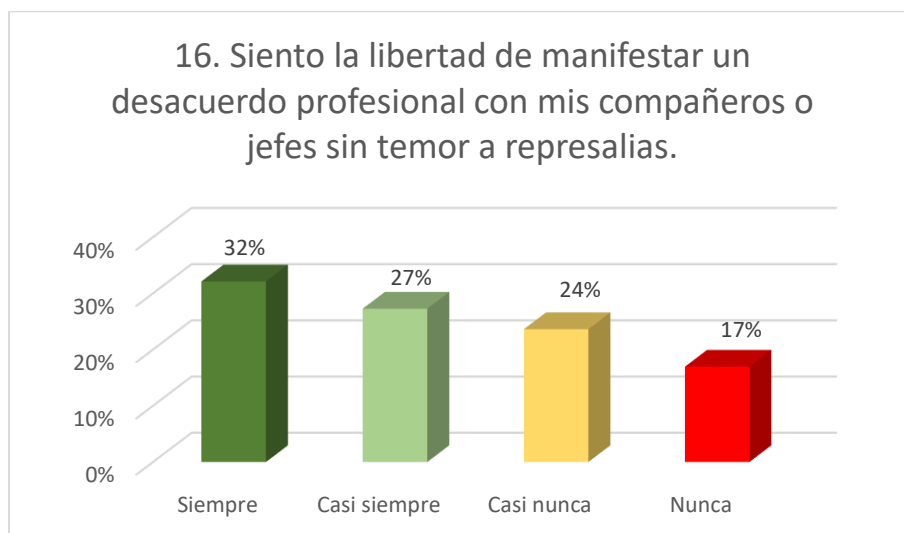
Finalmente, se consultó si sienten que su trabajo diario tiene un impacto real e importante en el crecimiento de la Universidad, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 64% (106) indicó que casi nunca, el 25% (42) que casi siempre, el 9% (14) que nunca y el 2% (3) que siempre, (Gráfica 18).



Gráfica 18. Impacto del trabajo en el crecimiento de la Universidad.

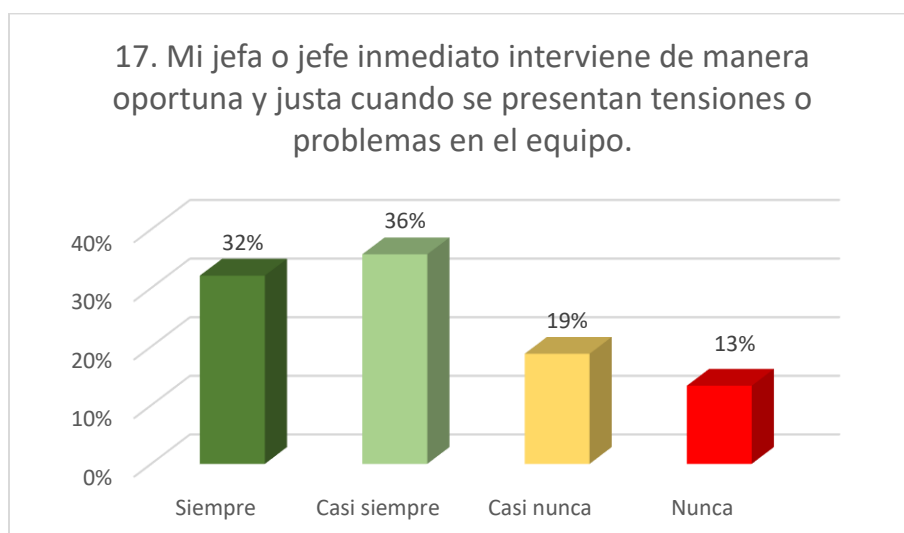
4.6 En la Dimensión de Gestión de Conflictos

Esta dimensión consideró tres preguntas, la primera, respecto a si los trabajadores sienten la libertad de manifestar un desacuerdo profesional con sus compañeros o jefes sin temor a represalias, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 32% (53) indicó que siempre, el 27% (45) que casi siempre, el 24% (39) que casi nunca y el 17% (28) que nunca, (Gráfica 19).



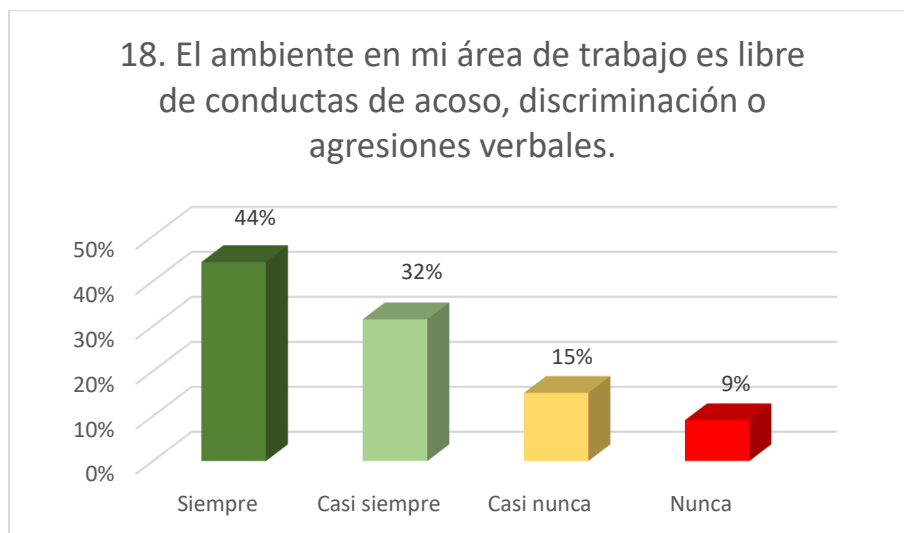
Gráfica 19. Libertad de manifestar opiniones o desacuerdos.

Respecto a la segunda pregunta, si su jefa o jefe inmediato interviene de manera oportuna y justa cuando se presentan tensiones o problemas en el equipo, las 165 personas encuestadas señalaron lo siguiente: el 36% (59) indicó que casi siempre, el 32% (53) que siempre, el 19% (31) que casi nunca y el 13% (22) que nunca, (Gráfica 20).



Gráfica 20. Intervención oportuna de la jefa o jefe inmediato para resolver conflictos.

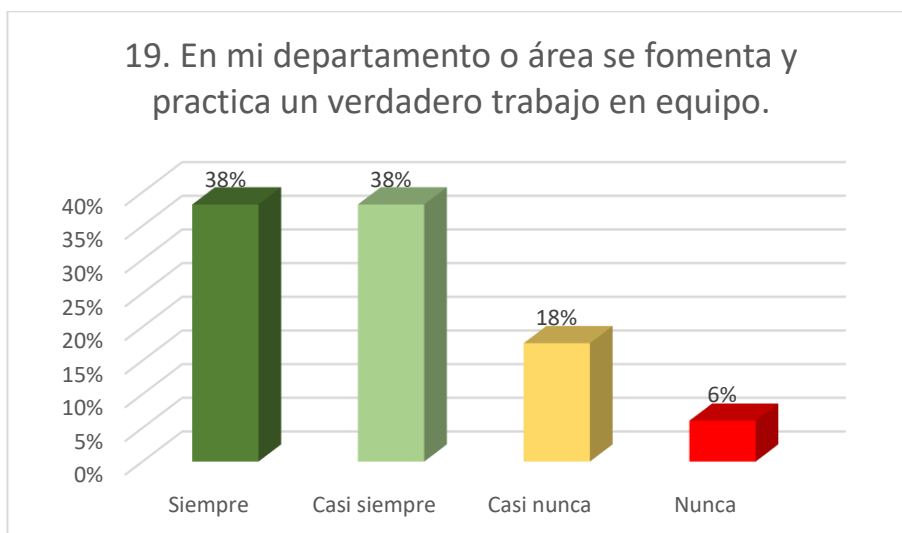
En la tercera pregunta de esta dimensión, se consultó si el ambiente en su área de trabajo es libre de conductas de acoso, discriminación o agresiones verbales; las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 44% (73) indicó que siempre, el 32% (52) que casi siempre, el 15% (25) que casi nunca y el 9% (15) que nunca, (Gráfica 21).



Gráfica 21. Ambiente libre de conductas de acoso, discriminación o agresiones verbales.

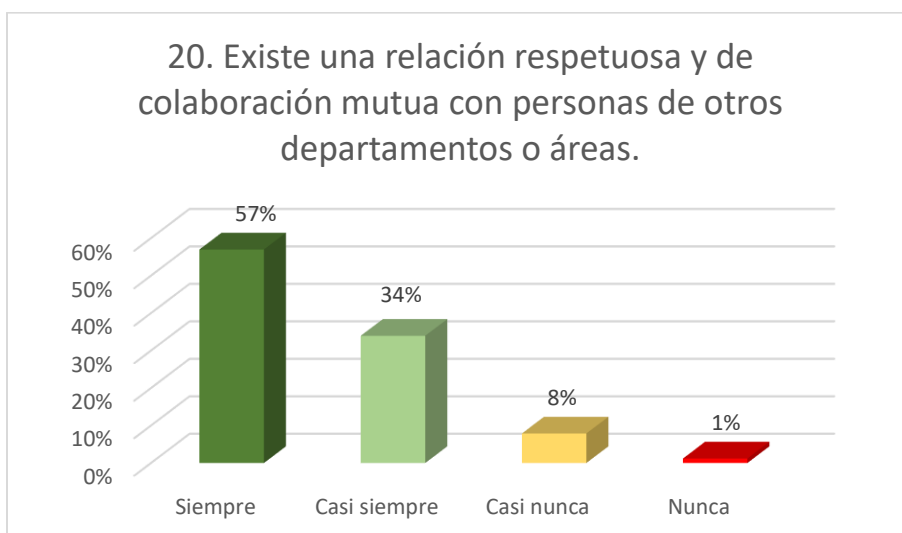
4.7 Dimensión de Relaciones Interpersonales

En la dimensión de Relaciones Interpersonales, se incluyeron tres preguntas, la primera en relación con la promoción y práctica del trabajo en equipo dentro de los departamentos o áreas, las 165 personas trabajadoras encuestadas señalaron lo siguiente: el 38% (63) indicó que casi siempre, el 38% (63) que siempre, el 18% (29) que casi nunca y el 6% (10) que nunca, (Gráfica 22).



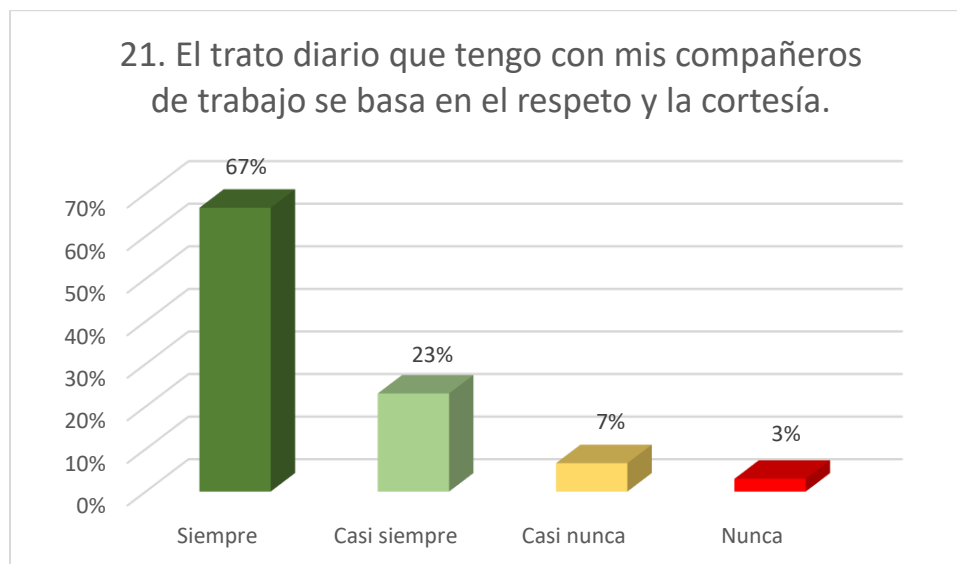
Gráfica 22. Trabajo en equipo que se fomenta en las áreas o departamentos.

La segunda pregunta fue respecto a si existe una relación respetuosa y de colaboración mutua con personas de otros departamentos o áreas, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 57% (94) indicó que casi nunca, el 34% (56) que casi siempre, el 8% (13) que nunca y el 1% (2) que siempre, (Gráfica 23).



Gráfica 23. Relación respetuosa y de colaboración mutua.

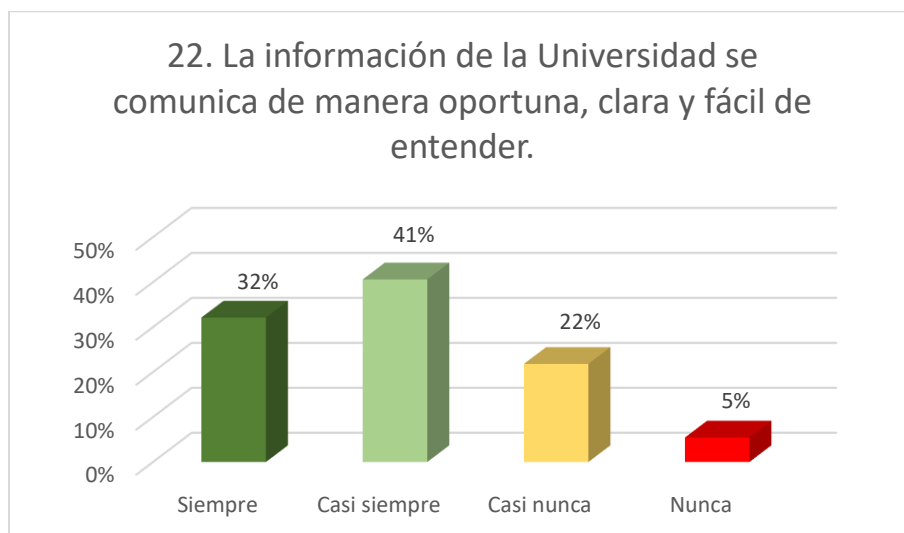
Con la tercera pregunta se consultó respecto a si el trato diario que tienen con sus compañeros de trabajo se basa en el respeto y la cortesía, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 67% (110) indicó que siempre, el 23% (38) que casi siempre, el 7% (11) que casi nunca y el 4% (6) que nunca, (Gráfica 24).



Gráfica 24. Trato diario con compañeros de trabajo.

4.8 Dimensión de Comunicación Institucional

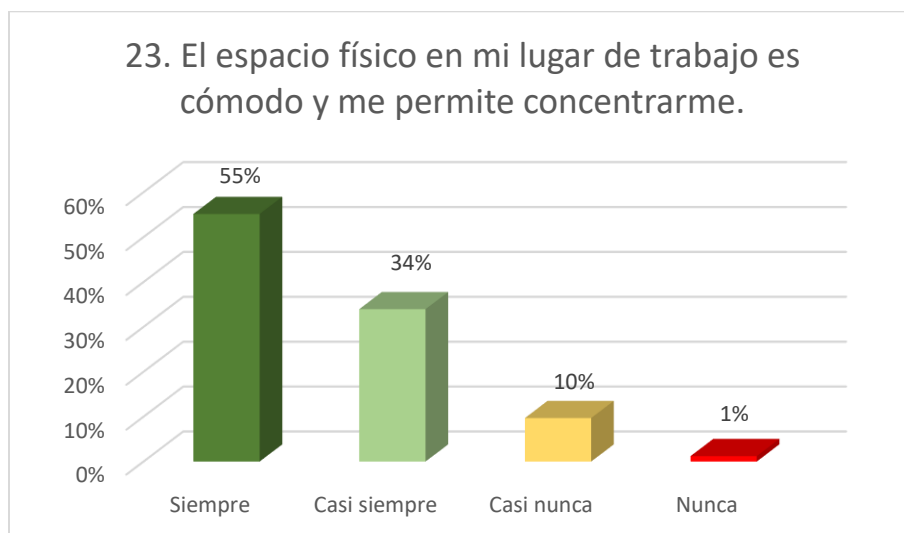
La pregunta que se incluyó en esta dimensión es si la información de la Universidad se comunica de manera oportuna, clara y fácil de entender, las 165 personas encuestadas señalaron lo siguiente: el 41% (67) indicó que casi siempre, el 32% (53) que siempre, el 22% (36) que casi nunca y el 5% (9) que nunca, (Gráfica 25).



Gráfica 25. Comunicación oportuna, clara y fácil de entender.

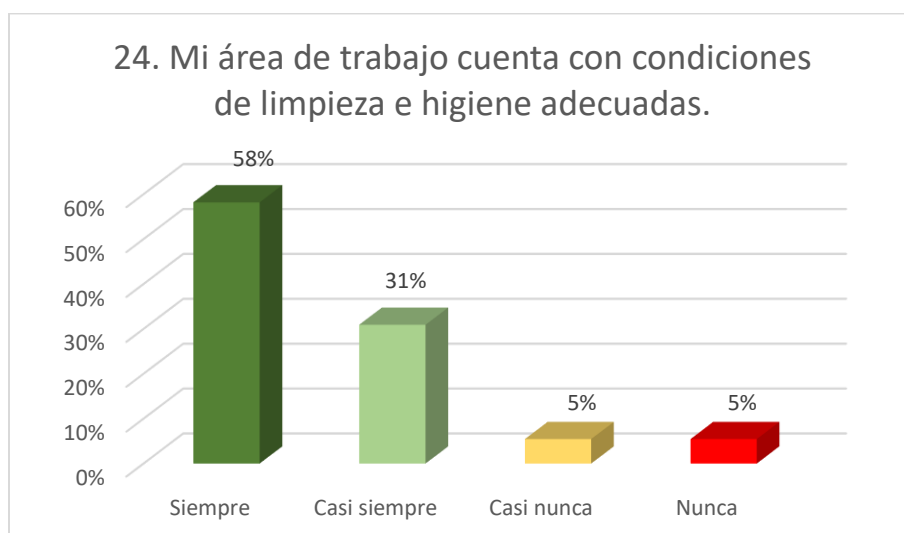
4.9 Dimensión del Entorno Físico y Recursos

En la última dimensión se contemplaron tres preguntas, la primera fue en relación a si el espacio físico en su lugar de trabajo es cómodo y les permite concentrarse; las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 55% (91) indicó que siempre, el 34% (56) que casi siempre, el 10% (16) que casi nunca y el 1% (2) que nunca, (Gráfica 26).



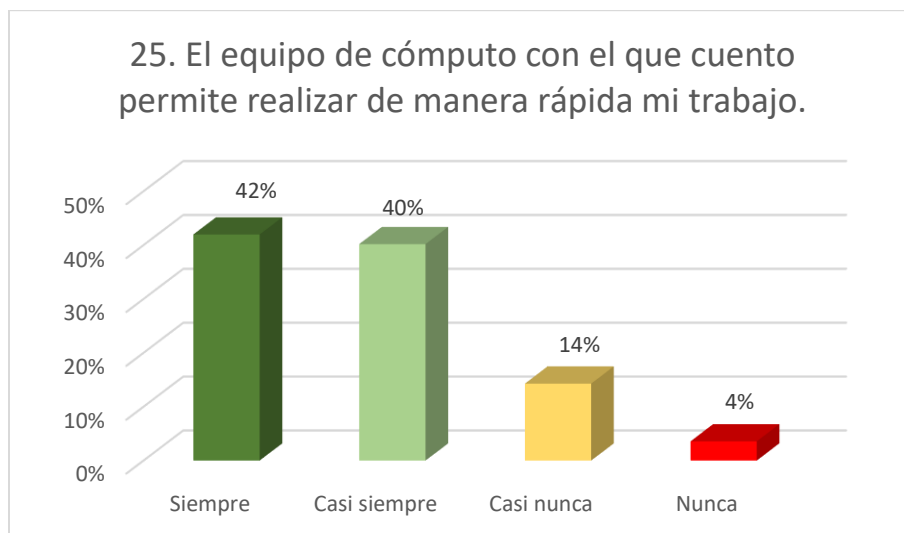
Gráfica 26. Espacio físico cómodo para la concentración.

En cuanto a la segunda pregunta de esta dimensión, se consultó sobre la percepción de las condiciones de limpieza e higiene dentro de los espacios de trabajo, las 165 personas encuestadas respondieron lo siguiente: el 58% (96) indicó que casi siempre, el 31% (51) que siempre, el 5% (9) que casi nunca y el 5% (9) que nunca, (Gráfica 27).



Gráfica 27. Limpieza e higiene de las áreas de trabajo.

La tercera pregunta se aplicó a 112 personas que forman parte del personal docente, administrativo y técnico, a quienes se les consultó si el equipo de cómputo con el que cuentan permite realizar de manera rápida su trabajo, quienes respondieron lo siguiente: el 42% (47) indicó que siempre, el 40% (45) que casi siempre, el 14% (16) que casi nunca y el 4% (4) que nunca, (Gráfica 28).



Gráfica 28. Equipo de cómputo disponible para el trabajo.

4.10 Necesidades de Capacitación

La última pregunta que el cuestionario incluyó fue abierta: ¿Cuáles son los cursos y/o talleres de capacitación que sugiere para que le ayuden a desempeñar mejor su trabajo?

Al analizar de manera cualitativa las respuestas de las 165 personas trabajadoras encuestadas, se identificaron dos grandes temas prioritarios para la institución:

1. **Cursos en pedagogía o capacitación docente:** Un grupo de trabajadores coincidió en la necesidad de adquirir y actualizar herramientas

metodológicas y pedagógicas con el fin de optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2. **Cursos de computación, herramientas tecnológicas e Inteligencia Artificial (IA):** Otro grupo de personal docente destacó la relevancia de capacitarse en el uso adecuado de paquetería básica (como Word y Excel) y nuevas herramientas de IA, buscando mantenerse actualizados frente a las demandas de la modernidad tecnológica.

Además, el personal solicitó una variedad de talleres enfocados en el desarrollo técnico, humano y operativo. Para facilitar su análisis, estas solicitudes se han agrupado en los siguientes ejes temáticos:

- **Bienestar, salud mental y humana:** Manejo del estrés, bienestar integral, salud mental, inteligencia emocional, manejo adecuado de sólido, primeros auxilios y actualización en protocolos de salud.
- **Liderazgo y habilidades blandas:** Liderazgo, coordinación de equipos, trabajo en equipo, comunicación asertiva, así como manejo y resolución de conflictos.
- **Formación técnica y operativa:** Capacitaciones en el uso de equipos especializados, simuladores, limpieza en áreas de salud y talleres de oficios prácticos (carpintería, electricidad, aluminio y cancelería).
- **Gestión e idiomas:** Gestión y planeación académica, análisis de datos cualitativos y cuantitativos, aprendizaje de idiomas (español e inglés).
- **Seguridad y cultura organizacional:** Perspectiva de género, ética y medidas de seguridad ante los posibles escenarios de riesgo.

5. Conclusiones

Después de revisar y analizar los resultados, se puede concluir que la dimensión de Planeación revela la existencia de una importante área de oportunidad institucional en la gestión de proyectos y actividades de la universidad. Los resultados muestran una tendencia decreciente conforme avanza el ciclo de las actividades: si bien existe una percepción favorable del 70% (siempre: 29% más casi siempre: 41%) de personas encuestadas, respecto a la planificación anticipada de las actividades a realizar, el 46% (casi nunca: 29% más nunca: 17%) considera que no se evalúan los resultados de planes anteriores para la mejora de futuros proyectos.

Los resultados obtenidos en la dimensión de Liderazgo evidencian una marcada brecha entre el cumplimiento de los procesos de evaluación y la comunicación asertiva. Por un lado, se identifica una fortaleza en la evaluación de su desempeño 72% (siempre: 41% más casi siempre: 31%). Sin embargo, el 34% (casi nunca: 21% más nunca: 13%) de las personas encuestadas consideran que no se toman en cuenta sus opiniones o sugerencias de mejora, mientras que el 37% (casi nunca: 29% más nunca: 8%) considera que la comunicación oportuna de cambios o decisiones institucionales importantes no se comunica de manera efectiva. El punto que demuestra que deberá atenderse, es con respecto a la retroalimentación, debido a que el 46% (casi nunca: 27% más nunca: 19%) del personal manifestó que no se retroalimenta su desempeño laboral en la Universidad por parte de su jefe o jefe inmediato.

En cuanto a la formación profesional, el informe revela que, si bien existe un porcentaje favorable de trabajadores que perciben que reciben capacitación en el desarrollo de sus habilidades ya que el 49% (siempre: 14% más casi siempre: 35%) manifiesta recibir capacitación adecuada, este esfuerzo institucional no se percibe de manera similar en todas las áreas de la UNSIS.



Debido a que el 51% opina que casi nunca o nunca recibe la capacitación necesaria para el óptimo desempeño de sus funciones, es un área de oportunidad para atender.

Los resultados en la dimensión de motivación revelan que el 94% (siempre: 67% más casi siempre: 27%) del personal de la UNSIS se encuentra satisfecho con las actividades que realiza. Asimismo, el 86% (siempre: 53% más casi siempre: 33%) considera que el ambiente físico y las condiciones de su espacio también los motivan, lo que refleja una percepción positiva de la infraestructura de la institución. Un aspecto que será conveniente atender, es sobre el reconocimiento que el 52% (siempre: 28% más casi siempre: 24%) de las personas trabajadoras consideran que reciben de su jefa o jefe inmediato.

Los resultados obtenidos en la dimensión de Compromiso Organizacional constituyen la mayor fortaleza institucional identificada en este estudio, reflejando un arraigado sentido de pertenencia hacia la institución debido a que el 97% (siempre: 83% más casi siempre: 14%) de los colaboradores manifiesta sentirse orgulloso de formar parte de la Universidad de la Sierra Sur, además el 93% (siempre: 67% más casi siempre: 26%) siente una gran motivación personal por lograr que su departamento o área alcance sus metas, asimismo, el 89% (siempre: 64% más casi siempre: 25%) siente que su trabajo genera un impacto real e importante en el crecimiento de la Universidad.

En cuanto al tema de Gestión de Conflictos el 76% (siempre: 44% más casi siempre: 32%) de los encuestados percibe que su área de trabajo está libre de acoso, discriminación o agresiones verbales; si bien es un resultado positivo, el 24% del personal identifica lo contrario, por lo que la presencia de dinámicas de convivencia desfavorables o conductas hostiles en su entorno inmediato deberán de atenderse. Esta vulnerabilidad se vincula con restricciones en la comunicación abierta, pues solo el 59% (siempre: 32% más casi siempre: 27%)

de los trabajadores considera que tiene la libertad de manifestar sus desacuerdos con compañeros y jefes y ante la aparición de disputas, solo el 68% (siempre: 32% más casi siempre: 36%) del personal que participó en la encuesta, considera que su jefe o jefa inmediata interviene de manera justa y oportuna cuando se presentan problemas.

Los resultados obtenidos en la dimensión de Relaciones Personales constituyen otra de las fortalezas clave en la institución, ya que el 90% (siempre: 67% más casi siempre: 23%) de las personas trabajadoras consideran que tienen un trato de respeto y cortesía con sus compañeros de trabajo. Asimismo, el 91% (siempre: 57% más casi siempre: 34%) del personal considera que existe relación respetuosa y de colaboración con el personal de otros departamentos, el 76% (siempre: 38% más casi siempre: 38%) del personal considera que se fomenta y practica un verdadero trabajo en equipo.

Respecto a los resultados de la Dimensión de Comunicación Institucional estudio muestra que el 73% (siempre: 32% más casi siempre: 41%) de los colaboradores considera que la información institucional se difunde de manera oportuna, clara y fácil de entender.

Finalmente, el estudio revela que el 89% (siempre: 55% más casi siempre: 34%) de los colaboradores considera que su espacio físico es cómodo y propicio para la concentración, mientras que el 89% (siempre: 58% más casi siempre: 31%) afirma que su entorno cuenta con condiciones de limpieza e higiene adecuadas. Estos indicadores demuestran que un alto porcentaje del personal que contestó la encuesta valora positivamente su lugar de trabajo. Sin embargo, solo el 18% (casi nunca: 14% más nunca: 4%) del personal docente, administrativo y técnico considera que el equipo de cómputo con el que cuenta le permite realizar de manera rápida su trabajo. Este resultado implica



Universidad de la Sierra Sur

Informe de Resultados de la Encuesta de Ambiente Organizacional 2026

que el 82% del personal no tiene limitaciones operativas con su equipo de cómputo.

Elaboró



L.C.E Noel Zurita Aragon
*Jefe del Departamento de
Recursos Humanos*

Autorizó



L.C.E Erick Alexis Ochoa
Valencia
Vice-Rector de Administración