

Análisis de Clima Laboral 2025–1

Ponderación obtenida 71% de participación.

Ponderación esperada 85% de participación.

Durante el periodo 2025–1 se obtuvo una participación total de **107 respuestas**, lo que permite contar con una lectura útil del entorno organizacional y de los factores de riesgo psicosocial, manteniendo un enfoque preventivo y de mejora continua.

La distribución de participación por dirección muestra mayor concentración en **Araceli Mendoza Mota (24)**, **Ernesto Flores (16)**, **Nóminas (15)** y **Elizabeth Vara (15)**; seguido por **Fernando Ramírez (10)**, **Alta Dirección (10)** y **Talento y Cultura (8)**.

En contraste, se observan grupos con participación baja como **Operaciones (5)**, **Finanzas (2)** y **Administración General (2)**, lo cual sugiere un área de oportunidad puntual en comunicación, acompañamiento y disponibilidad de tiempo para responder en esas áreas, sin que ello implique un hallazgo crítico del sistema.

Etiquetas de fila	Cuenta de Selecciona la Dirección de negocio perteneces
Administración general	2
Alta Dirección	10
Araceli Mendoza Mota	24
Elizabeth Vara	15
Ernesto Flores	16
Fernando Ramírez	10
Finanzas	2
Nominas	15
Operaciones	5
Talento y Cultura	8
Total general	107

Etiquetas de fila	Cuenta de Selección la Dirección de negocio perteneces		Participación
		HC	
Administración general	2	8	25%
Alta Dirección	10	10	100%
Araceli Mendoza			
Mota	24	25	96%
Elizabeth Vara	15	18	83%
Ernesto Flores	16	20	80%
Fernando Ramírez	10	30	33%
Finanzas	2	3	67%
Nominas	15	30	50%
Operaciones	5	7	71%
Talento y Cultura	8	8	100%
Total general	107	159	71%

Por puesto, se mantiene una participación mayoritaria en perfiles operativos, destacando **Auxiliares (55)** y **Encargados (30)**; mientras que los niveles de liderazgo aparecen con menor volumen relativo: **Gerentes (7)**, **Directores (3)** y un registro de **Subgerentes (5)**. Este patrón es coherente con la estructura y carga operativa habitual y se recomienda fortalecer la participación de mandos medios y liderazgo, ya que su retroalimentación suele aportar información clave para decisiones de control, cargas de trabajo y coordinación inter-áreas.

Respecto a aspectos de estabilidad del personal, el indicador de “antigüedad menor a seis meses” se mantiene contenido (**14 ‘Sí’ y 93 ‘No’**), lo que sugiere un nivel de rotación manejable dentro del periodo evaluado. En cuanto a modalidad de trabajo, la encuesta refleja predominio del esquema **Híbrido (66)** y **Oficina (39)**, con registros mínimos en otras modalidades, lo que confirma la consolidación del modelo híbrido como práctica operativa vigente y relevante para el análisis de cargas, comunicación y coordinación.

En el apartado de **acontecimientos traumáticos severos**, se observa que una parte importante de registros quedó **sin respuesta** en esa pregunta (probable configuración del formulario o salto de sección), y entre quienes sí respondieron se registran **3 “Sí” y 2 “No”**. Para mantener consistencia con NOM-035 y asegurar trazabilidad, se sugiere **hacer obligatoria esa respuesta o ajustar la lógica del formulario**, sin que esto implique una

condición de riesgo general: el tratamiento debe mantenerse **caso a caso, confidencial y con seguimiento**.

Finalmente, el análisis cualitativo de comentarios abiertos (41 aportaciones) muestra temas recurrentes moderados y típicos de mejora continua: fortalecimiento de **comunicación**, mejoras en **herramientas/equipo e infraestructura** (sillas, pantallas, elevador), percepción de **equilibrio esfuerzo-compensación**, consolidación del **modelo híbrido**, actividades de integración/cultura y una expectativa de mayor cercanía del área de RH/Talento en acompañamiento. En conjunto, los comentarios no reflejan un deterioro generalizado, sino oportunidades puntuales para elevar eficiencia, seguridad y experiencia del colaborador.

Cuenta de ¿En qué modalidad estás laborando actualmente	
Etiquetas de fila	
Híbrido	66
Home office	1
Oficina	39
(en blanco)	1
Total general	107

Comparación 2025-1 vs 2024-2

En comparación con **2024-2**, donde se registró una participación total de **189 respuestas**, el periodo **2025-1** presenta una **disminución relevante de participación** (107). Esto no invalida el análisis, pero sí reduce el alcance estadístico por dirección y puede subrepresentar percepciones de algunas áreas. Aun así, se conserva un patrón consistente en la composición de la muestra.

El indicador de personal con antigüedad menor a seis meses se mantiene en proporciones comparables (2024-2: **28** vs 2025-1: **14**, considerando el tamaño de muestra menor), lo que sugiere continuidad en la dinámica de personal sin variaciones abruptas. Adicionalmente, 2025-1 incorpora con mayor claridad la variable de **modalidad de trabajo**, permitiendo observar que el esquema híbrido ya opera como condición normal de trabajo y, por tanto, debe considerarse como factor estructural en la interpretación de cargas, coordinación, comunicación y bienestar.

Cuenta de ¿Tu fecha de ingreso a la empresa es menor a seis meses?	
Etiquetas de fila	
No	93
Si	14
Total general	107

En términos de eventos traumáticos severos, 2024-2 reflejó un registro controlado y puntual; en 2025-1, la oportunidad no está en el resultado en sí, sino en mejorar la **calidad del dato** (pregunta sin respuesta en la mayoría), para conservar continuidad metodológica y evidencias sólidas ante auditoría y NOM-035.

Conclusión.

El clima laboral 2025-1 se mantiene **estable y gestionable**, con hallazgos de tipo **preventivo y de mejora**, sin elementos que indiquen un problema generalizado. La organización conserva prácticas operativas coherentes con la continuidad del negocio y el enfoque del SGC, destacando la consolidación del esquema híbrido como condición normal de operación. La principal oportunidad de mejora para este corte es **incrementar la participación**, especialmente en áreas con baja respuesta y en niveles de liderazgo, así como **fortalecer la calidad del levantamiento** (campos obligatorios y consistencia del formulario). Con estas acciones, el siguiente reporte podrá sostener comparabilidad más robusta, mejorar la representatividad y facilitar decisiones de mejora continua con trazabilidad para auditoría interna y cumplimiento NOM-035.

Elaboró:

Israel Manrique L.

Director de Talento y Cultura

Revisó y recibió:

José Manuel Rojas del Castillo

Socio Fundador