



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

Informe del clima institucional 2023-2024

Abril 2023-2024

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

Primera edición 2021-2022

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000

Prohibida la reproducción parcial o total de esta obra sin el consentimiento escrito de la UAEH.

Registro Público del Derecho de Autor 03-2014-062511300000-01

Título de registro de marca 1556919 "Sistema Institucional de evaluación UAEH"

DIRECTORIO



Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Dr. Jesús Israel Monroy Muñoz
Director General de Evaluación

Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
Subdirectora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

Contenido

1. Introducción.....	6
2. Metodología.....	8
3. Sujetos.....	9
4. Procedimiento de la aplicación.....	9
5. Instrumentos.....	10
5.1 Trabajadores	10
5.2 Alumnos.....	11
6. Resultados.....	13
6.1 Trabajadores	13
6.1.1 Variables contextuales.....	16
6.1.2 Variables del clima institucional.....	17
6.1.3 Valoración por dimensión	18
6.1.4 Valoración por dependencia de acuerdo a su media	19
6.1.5 Percepción de los trabajadores respecto al clima laboral.....	21
6.2 Alumnos.....	26
6.2.1 Variables contextuales	27
6.2.2 Variables de clima escolar	29
6.2.3 Distribución por dimensión.....	30
6.2.4 Percepción de los alumnos respecto al clima escolar	31
7. Conclusiones.....	34

1. Introducción

En toda actividad educativa se encuentra presente la interacción de personas, cada una con características comunes y no comunes como los valores, las emociones, las necesidades, los conocimientos y las experiencias previas. En situaciones escolares se genera explícita e implícitamente una atmósfera de trabajo diverso, demandando un trato distinto respecto a otras actividades, a esta interacción se le denomina clima organizacional, definido como el ambiente interno entre los miembros de la organización el cual se encuentra ligado al grado de motivación de los empleados, indicando de forma específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros de la organización (Chiavenato, 2007).

El clima puede ser favorable cuando propicia la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros y desfavorable cuando no logra satisfacer dichas necesidades. Por esta razón, la forma de comportarse de los individuos en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

A partir de la década de los noventa las instituciones de educación superior en México promueven el desarrollo de ejercicios de evaluación interna, lo que inicialmente se consideró como medio de control, en la actualidad es considerado como una cultura que permite sustentar el desempeño institucional en la detección de fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora continua. En los perfiles de las escuelas eficaces, el estudio del clima ha sido un componente muy común (Anderson, 1985).

Es innegable que, el estudio del clima en las instituciones se justifica por su posible relación con el rendimiento académico, las actitudes, la satisfacción y participación de los trabajadores, partiendo de un diagnóstico previo que permita identificar las

razones por las cuales suceden algunos conflictos o contratiempos y anticiparse a posibles actitudes o comportamientos en un proceso de cambio.

Diagnosticar la cultura organizacional no es una tarea sencilla, pero es innegable que resulta imprescindible para la subsistencia y el éxito de las organizaciones, debido a que en un mundo globalizado, competitivo y dinámico un buen clima laboral induce a una convivencia más fácil permitiendo abordar los conflictos en mejores condiciones. Es también, un factor que incide en la calidad y desempeño de sus integrantes convirtiéndose en una variable muy importante para el logro de las metas organizacionales, para ello es necesario contar con instalaciones, equipamiento, mobiliario y demás insumos acordes a la calidad que se pretende, especialmente un ambiente colaborativo entre los sujetos que forman parte de la organización; administrativos, prestadores de servicios, académicos de tiempo completo, funcionarios, empleadores, padres de familia y sociedad en general, para lograr acciones de integración y convivencia que reconozcan la diversidad y tengan en común la mejora en aras del logro de indicadores de efectividad en todos los niveles.

A este respecto, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo es una Institución educativa con un alto compromiso en brindar educación integral y de calidad a sus estudiantes, es consciente de que esto no sería posible sin el personal que en ella labora. Por ello, no sólo se rige a través de una legislación clara y congruente para regular sus acciones, sino que va más allá a través de procesos evaluativos plasmados en el PDI 2024-2029, como parte de los compromisos establecidos en el Programa de Desarrollo de la Dirección General de Evaluación, lo cual permitirá profundizar en aspectos relevantes para su quehacer, procurando siempre la participación de su comunidad y para que los resultados sean un sustento sólido para la toma de decisiones.

2. Metodología

La evaluación del clima institucional se realiza de forma bianual y para ello participan las audiencias de trabajadores (directivos, académicos, administrativos). Para esta aplicación se solicita a la Dirección de Información y Sistemas la apertura de la evaluación, estableciendo el periodo y cierre de la misma.

De igual forma, se solicita a la Dirección de Comunicación Social el envío de correos masivos semanales a todos los trabajadores que cuentan con un correo institucional y a los directores de los institutos, escuelas superiores, escuelas preparatorias y dependencias universitarias con el propósito de socializar la información de la evaluación.

Mientras que la Dirección General de Evaluación envía correos informativos a los directores de los institutos, escuelas superiores, escuelas preparatorias y dependencias universitarias invitando la participación de los trabajadores adscritos a sus centros de costos.

Durante la aplicación, se realizan extracciones para identificar el personal que realizó la evaluación e informar a los directores y/o responsables de las dependencias universitarias los avances de la aplicación. Al término del periodo se solicita a la Dirección de Información y Sistemas el cierre de la aplicación. Finalmente se realiza la extracción y conformación de la base de datos para iniciar el análisis cualitativo y cuantitativo de los resultados. El informe de resultados se envía y publica en el Micrositio de la Dirección General de Evaluación¹.

En tanto que la evaluación del clima escolar se realiza bianualmente, con la participación de los alumnos de los institutos, escuelas superiores y escuelas preparatorias. El instrumento se incluye en el cuestionario “Estudiar a los Estudiantes y Satisfacción en la Trayectoria Escolar (EsEstySa), durante el proceso de reinscripción a cargo de la Dirección de Administración Escolar.

¹ https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/reseval.html

Fases de la evaluación

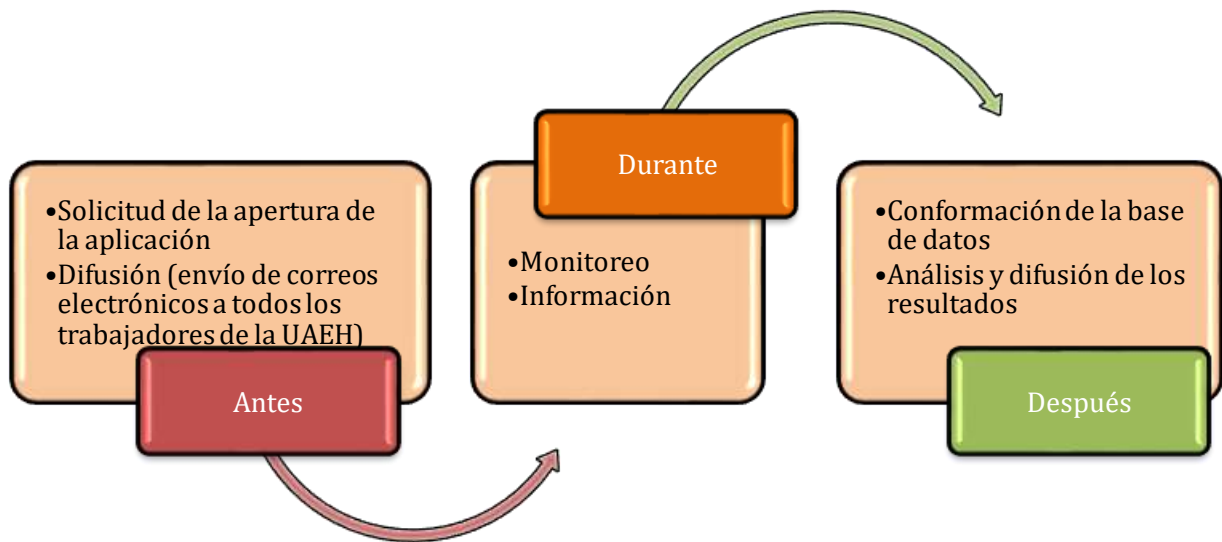


Figura 1. Fases de la evaluación.

3. Sujetos

Se decidió que hubiese dos sujetos intervinientes los empleados y los estudiantes.

Por empleados se refiere al personal administrativo, académico y directivo de tiempo completo, medio tiempo y por horas.

Los estudiantes son los alumnos de bachillerato, licenciatura y posgrado en modalidades presenciales y virtuales inscritos en la universidad.

4. Procedimiento de la aplicación

Para la aplicación de los cuestionarios se determinó que debería ser en línea, así los trabajadores (directivos, académicos, administrativos) ingresaron haciendo uso de su número de empleado, NIP o fecha de nacimiento.

Una vez seleccionada la adscripción, la aplicación despliega el instrumento con los datos generales y reactivos que deberían ser contestados. La evaluación se realizó del 7 de agosto al 30 de noviembre del 2023 respondiendo un total de 2,894 trabajadores.

En tanto que la aplicación del clima escolar se realizó durante el periodo del 27 de junio al 30 de septiembre del 2023, efectuándose durante el proceso de reinscripción de los alumnos que cursaron a partir del segundo semestre en adelante, la participación total registrada fue de 35,741 alumnos de los diferentes institutos, escuelas superiores y escuelas preparatorias de la universidad.

5. Instrumentos

5.1 Trabajadores

El instrumento para esta audiencia fue construido con un total de 33 ítems comprendidos en 9 dimensiones que fueron definidas a partir de la revisión y análisis de los elementos que orientan la evaluación del clima institucional; siendo las siguientes:

Institución: Incluye la opinión del trabajador en relación con la institución para la cual presta sus servicios.

Ergonomía y condiciones ambientales: Referida al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo.

Posibilidades de creatividad e iniciativa: Comprende el potencial o aptitud a la que el empleado tiene acceso para hacer uso de su capacidad de creación y decisión en el desempeño de su trabajo.

Liderazgo: Valora la capacidad de influir en otras personas y de incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objeto común.

Compañeros de trabajo: Responde a la relación que el trabajador mantiene con los demás miembros que integran el área en la cual se desempeña.

Sobre su jefe y superiores: Como su nombre lo indica, dicha dimensión hace referencia a la relación establecida con el jefe y superiores con quienes se desempeña el trabajador.

Sobre sus funciones: Dimensión correspondiente a la valoración del puesto en el que se desempeña.

Remuneración (sobre su sueldo): Se refiere a la percepción económica que el trabajador recibe por su desempeño.

Reconocimiento: Implica la distinción brindada al trabajo que desempeña el empleado.

Al final del instrumento se agregaron tres preguntas abiertas que permitieran conocer la percepción de los trabajadores respecto a:

¿Qué factor perjudica el clima en la UAEH?

¿Qué le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional?

¿Qué es lo mejor de la UAEH con respecto a su clima institucional?

5.2 Alumnos

El instrumento que corresponde a los estudiantes se conforma por 17 preguntas distribuidas en cinco dimensiones; **institución, compañeros, personal, condiciones ambientales y equidad de género e inclusión**. También se incluyen preguntas abiertas para conocer aspectos positivos y negativos que afectan el clima escolar de la universidad, lo anterior con el propósito de tener un conocimiento más detallado de lo que los alumnos requieren o perciben.

Dimensiones

1. **Institución:** Incluye la opinión del alumno en relación con la institución en la cual está inmerso.
2. **Compañeros:** Responde a la relación que el alumno mantiene con los miembros que forman parte de su ambiente escolar.
3. **Personal:** Referido a la valoración de la relación establecida con el personal que conforma a la institución dentro de la cual realiza sus estudios.
4. **Condiciones Ambientales:** Referida al ambiente físico que rodea al alumno durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. **Equidad de género e Inclusión:** Referida a la capacidad de ser justos partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.

Preguntas abiertas (alumnos):

¿Qué factores afectan negativamente el ambiente de la universidad?, y

¿Qué cambiarías para mejorar el ambiente de la universidad?



Resultados Trabajadores

6. Resultados

6.1 Trabajadores

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por los trabajadores de la universidad a las dimensiones que integran la evaluación. Es importante mencionar que la escala utilizada fue de tipo Likert de 4 a 1 donde 4 es la calificación máxima y 1 es la mínima. Para la elaboración del informe, los resultados se expresan en base 10.

En este apartado se presenta la media por pregunta de los 2,894 trabajadores que respondieron la evaluación del clima institucional y su desviación estándar que nos permite conocer la medida de dispersión, es decir en qué grado difieren las respuestas recibidas (ver Tabla 1).

Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
Qué tan satisfecho se encuentra actualmente de su trabajo en la universidad	2894	8.7	1.7937
Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad	2894	9.4	1.4382
Se siente totalmente identificado con los fines de la universidad	2894	9.1	1.5641
Su puesto de trabajo le resulta cómodo	2894	8.6	1.8353
¿El área de trabajo se encuentra limpia?	2894	8.5	1.8034
¿Con qué frecuencia considera usted que es creativo en su trabajo?	2894	9.2	1.4254
¿Con qué frecuencia se considera innovador en cuestiones laborales?	2894	8.8	1.5905
¿Con qué frecuencia considera que tiene iniciativa en su trabajo?	2894	9.2	1.4156
¿Se considera usted líder en su trabajo?	2894	8.2	2.2182
Considera que ser líder es parte fundamental para cumplir con sus funciones	2894	8.2	2.1738
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	2894	8.8	1.8153
¿Considera que existe buen ambiente en su área de trabajo?	2894	8.3	1.9928
¿Considera usted que trabaja en equipo con sus compañeros?	2894	8.6	1.8971
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	2894	8.8	1.9733
¿Considera que su jefe es participativo?	2894	8.8	2.0704
¿Considera que su jefe es un buen líder?	2894	8.3	2.2652
Considera usted que su jefe le escucha cuando hace propuestas de mejora o innovación	2894	8.4	2.2025
Considera usted que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto que tiene	2894	8.6	2.0820
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con la experiencia que usted posee	2894	9.2	1.5302

Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con sus estudios y/o capacitación	2894	9.1	1.6496
¿El área donde desempeña su trabajo es totalmente acorde a su experiencia y formación?	2894	9.1	1.6321
¿Qué tan seguro se siente al interior de las instalaciones universitarias?	2894	9.4	1.3174
Su sueldo está en proporción a las responsabilidades de sus funciones	2894	6.6	2.4026
Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la universidad	2894	8.4	2.0374
Se considera usted valorado por su desempeño en el puesto de trabajo que ocupa	2894	7.6	2.2945
Considera usted que, en la universidad existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo de alto rango	2894	8.2	2.1288
Considera usted que, en la universidad es posible la promoción por un buen rendimiento laboral	2894	7.2	2.5013
Considera usted que, en la universidad existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	2894	7.7	2.1821
Considera usted que, en la universidad existe buena comunicación entre trabajadores	2894	7.8	1.9134
Considera usted que, en la universidad existe buena comunicación entre mandos superiores	2894	7.6	2.0868

Tabla 1. Media y desviación estándar por pregunta

A continuación, se muestra la frecuencia y porcentaje de participación de las 42 dependencias universitarias consideradas en el catálogo de la División de Administración y Finanzas (DAF)². Observándose las dependencias con mayor participación y el porcentaje correspondiente. Igualmente, se anexó la información del Sindicato del Personal Académico (SPAUAEH), Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad (SUTEUAEH) y el Sistema de Universidad Virtual, siendo un total de 45 dependencias universitarias que participaron en esta aplicación (ver Tabla 2).

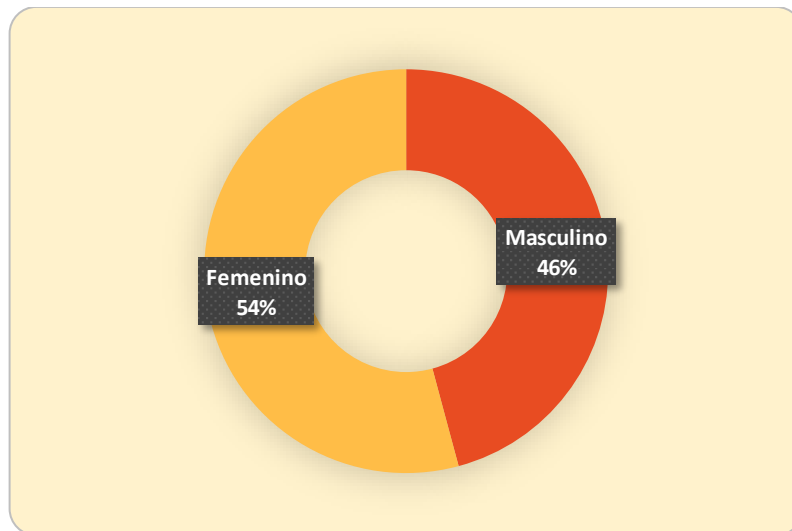
² Catálogo por centro de costos de la División de Administración y Finanzas (DAF), proporcionado por la Dirección General de Planeación: "Centros de Costos que presupuestaron en el año 2023".

No	Centro de costos	Frecuencia	Porcentaje
1	ICSa	284	9.8
2	ICEA	249	8.6
3	ICBI	213	7.4
4	Secretaria General	195	6.7
5	ICSHu	182	6.3
6	Escuela Preparatoria No 1	138	4.8
7	ICAp	133	4.6
8	Dirección de Servicios Académicos	119	4.1
9	Escuela Superior de Tlahuelilpan	111	3.8
10	Coordinación de Administración y Finanzas	96	3.3
11	Escuela Superior de Ciudad Sahagún	94	3.2
12	Escuela Preparatoria No 3	80	2.8
13	Escuela Superior de Tizayuca	74	2.6
14	Instituto de Artes	76	2.6
15	Escuela Preparatoria No 4	71	2.5
16	Escuela Preparatoria No 2	69	2.4
17	Dirección General de Medios Autónomos	66	2.3
18	Escuela Superior de Tepeji del Río	65	2.2
19	Escuela Superior de Actopan	60	2.1
20	Escuela Superior Huejutla	45	1.6
21	División Académica	42	1.5
22	Unidad de Gestión y Entidades Económicas Universitarias	41	1.4
23	División de Vinculación e Internacionalización	39	1.3
24	Escuela Superior de Apan	39	1.3
25	Escuela Preparatoria No 7	34	1.2
26	Dirección General de Planeación	32	1.1
27	Escuela Superior de Atotonilco de Tula	28	1.0
28	Escuela Preparatoria No 6	28	1.0
29	División de Extensión de la Cultura	25	0.9
30	Dirección General de Comunicación Social	22	0.8
31	Escuela Superior de Zimapán	22	0.8
32	Colegio de Posgrado	20	0.7
33	División de Investigación, Desarrollo e Innovación	19	0.7
34	Contraloría General	18	0.6
35	Dirección General Jurídica	11	0.4
36	Centro de Lenguas	8	0.3
37	Centro de Educación Continua y a Distancia	9	0.3
38	Dirección General de Evaluación	8	0.3
39	Escuela Preparatoria No 5	8	0.3
40	Rectoría	9	0.3
41	Defensor Universitario	4	0.1
42	Patronato	2	0.1
43	SPAUAEH	3	0.1
44	SUTEUAEH	2	0.1
45	Sistema de Universidad Virtual	1	0.0
Total		2894	100

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje por centro de costos

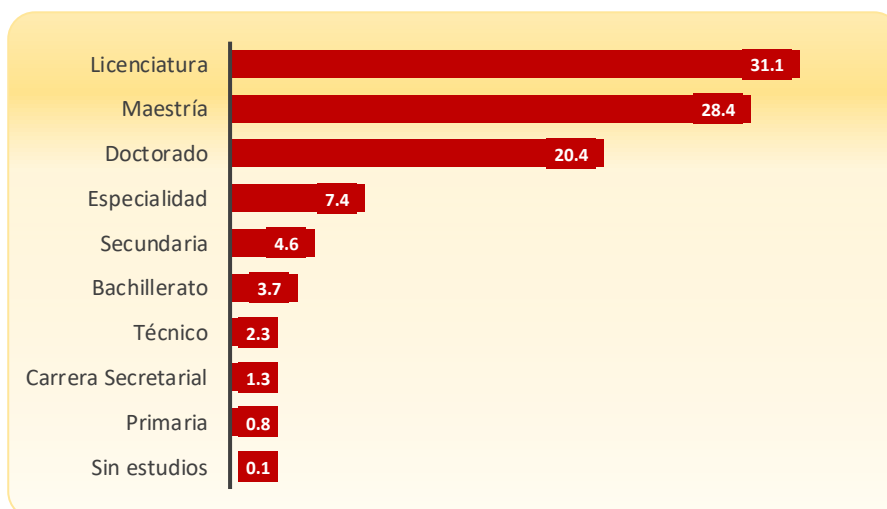
6.1.1 Variables contextuales

La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres, en este aspecto la universidad se ha preocupado por no hacer distinción entre sus trabajadores lo anterior se muestra en la gráfica donde las mujeres tuvieron una participación de 54%, mientras que el género masculino fue de 46% (ver Gráfica 1).



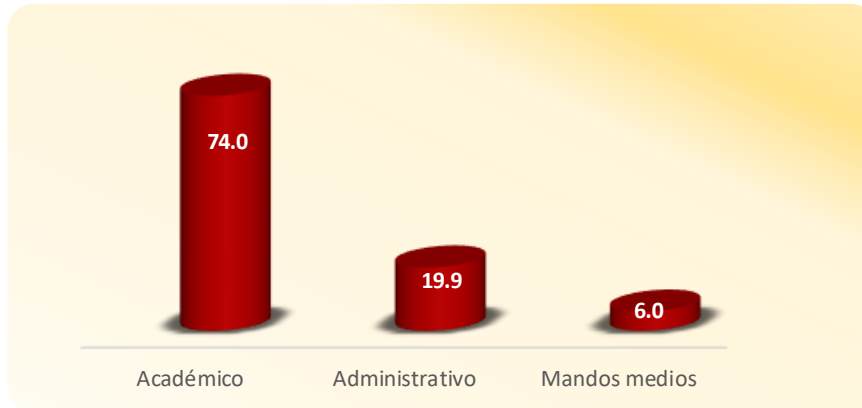
Gráfica 1. Distribución por género

En lo referente al nivel de estudios, 31.1% de los trabajadores cuentan con estudios de licenciatura, 28.4% tienen maestría, 20.4% cuentan con grado de doctor y 7.4% tienen especialidad. En un nivel inferior se encuentran los trabajadores que tienen estudios de secundaria, bachillerato, estudios técnicos, secretariales, nivel primaria y los que no cuentan con estudios (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Distribución por nivel de estudios

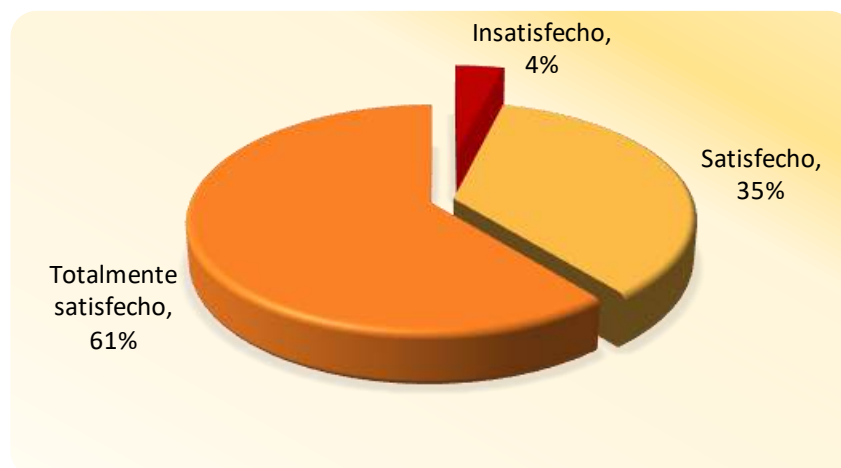
En relación con el tipo de contrato, 74.0% del total de trabajadores que realizaron la evaluación son académicos, 19.9% son administrativos y 6.0% son mandos medios (ver Gráfica 3).



Gráfica 3. Distribución por tipo de contrato

6.1.2 Variables del clima institucional

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su trabajo. Depende de aspectos como el salario, el reconocimiento, las tareas desempeñadas, la relación con los compañeros y superiores entre otros. Pero además de estos factores existen otros determinantes como la edad y la antigüedad que están relacionadas con la motivación como un proceso de lograr prestigio, aceptación social, autoconfianza y autorrealización. A este respecto, el 96% de los trabajadores señalaron estar satisfechos y totalmente satisfecho de pertenecer a la universidad (ver Gráfica 4).



Gráfica 4. Satisfacción con la universidad

El orgullo de pertenencia es un sentimiento de identificación que los trabajadores tienen cuando se sienten conectados con la institución para la que trabajan, cuando un trabajador se siente a gusto, no solamente siente un compromiso personal por ayudar en conseguir los objetivos institucionales, sino que adopta sus valores como suyos y siente responsabilidad por cumplir con su trabajo. A este respecto 98% de los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la universidad. (ver Gráfica 5)



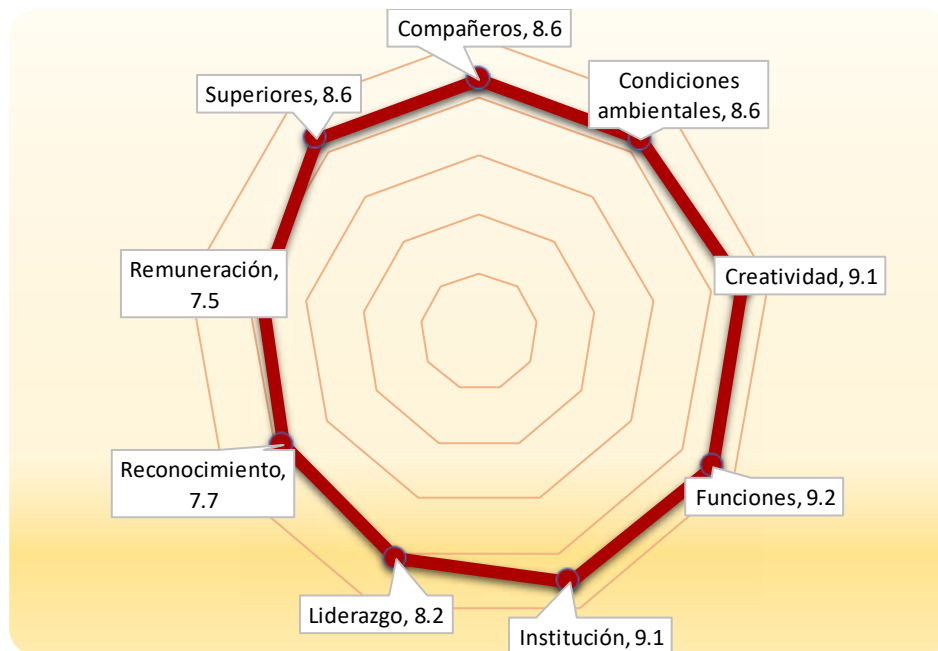
Gráfica 5. Orgullo de pertenecer a la universidad

6.1.3 Valoración por dimensión

Respecto a la valoración por dimensión los resultados muestran que la dimensión sobre la **“institución y las funciones que desempeña”**, fueron las mejores valoradas indicando que los trabajadores tienen un alto sentido de pertenencia, se sienten orgullosos de contribuir con la misión y visión de la institución y se encuentran satisfechos de las funciones que realizan como trabajadores universitarios.

La dimensión **“remuneración”** fue la menos valorada significando que los trabajadores no se encuentran totalmente de acuerdo con este rubro, lo anterior puede generar un clima inadecuado, propiciando estados de desinterés, apatía e insatisfacción. Sin embargo, todas las dimensiones fueron calificadas en promedio

de 7.5 a 9.2 indicando una inclinación hacia el aspecto positivo, significando que los trabajadores de la universidad perciben un buen ambiente laboral (ver Gráfica 6).



Gráfica 6. Promedio por dimensión

6.1.4 Valoración por dependencia de acuerdo a su media

Las dependencias mejor valoradas por los trabajadores aparecen en un rango que va del 9.667 a 9.115 correspondiendo al 8.9% de las 45 direcciones universitarias que realizaron la evaluación; en un siguiente nivel se encuentran otras dependencias en un rango de 8.890 a 8.158 correspondiendo al 80.0%; en un tercer nivel se ubica el 8.9% de las dependencias en un rango de 8.150 a 8.011. Finalmente, las dependencias con menor valoración fueron ubicadas en un rango de 7.588 hacia abajo correspondiendo al 2.2% de la totalidad de las dependencias universitarias que participaron en la aplicación del clima institucional. Es importante destacar que la valoración permitió ubicar que del 100% de dependencias universitarias de acuerdo a su nivel de jerarquía tipo 2, el 97.8% cuentan con un clima laboral favorable, lo anterior de acuerdo con la percepción de sus trabajadores (ver Tabla 3).

Dependencia de adscripción	Media
Sistema de Universidad Virtual, Centro de Educación Continua y a Distancia, Escuela Preparatoria Número 5 y Escuela Preparatoria Número 6.	9.667 – 9.115
Escuela Preparatoria Número 4, Escuela Preparatoria Número 7, Centro de Lenguas, Escuela Superior de Huejutla, Escuela Preparatoria Número 2, Escuela Preparatoria Número 1, Dirección General de Evaluación, Secretaría General, División de Extensión de la Cultura, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu), Rectoría, Colegio de Posgrado, División Académica, Escuela Preparatoria Número 3, Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA), Unidad de Gestión y Entidades Económicas Universitarias, División de Vinculación e Internacionalización, Escuela Superior de Zimapán, Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI), Dirección General de Planeación, Escuela Superior de Ciudad Sahagún, Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp), Sindicato de Personal Académico de la UAEH (SPAUAEH), Escuela Superior de Tlahuelilpan, División de Investigación, Desarrollo e Innovación, Escuela Superior de Actopan, Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa), Instituto de Artes (IA), Escuela Superior de Tepeji del Río, Contraloría General, Escuela Superior de Tizayuca, Dirección General de Medios Autónomos, Patronato, Dirección General de Comunicación Social, Escuela Superior de Apan y la Coordinación de Administración y Finanzas.	8.890 – 8.158
Dirección de Servicios Académicos, Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH (SUTEUAEH), Dirección General Jurídica y Escuela Superior de Atotonilco de Tula.	8.150 – 8.011
Defensor Universitario	7.588

Tabla 3. Valoración por dependencia de acuerdo con su media

6.1.5 Percepción de los trabajadores respecto al clima laboral

En relación con los factores que afectan el clima organizacional, la productividad y el manejo del capital humano, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. Entre ellos, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción positiva o negativa que mantienen con respecto a su trabajo influye en la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización.

Por ello, el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que dependen de las percepciones que él tenga de estos factores (Caligiore y Díaz 2003, citado en Quintero, 2008).

Bajo este esquema, se preguntó a los trabajadores sobre los siguientes aspectos:

¿Qué factor perjudica el clima de la UAEH?

¿Qué le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional?

¿Qué es lo mejor de la UAEH con respecto a su clima institucional?

Las respuestas a estas preguntas fueron categorizadas obteniéndose los resultados siguientes:

De acuerdo con el factor que consideran perjudica el clima de la UAEH, el mayormente citado fue: la comunicación con 26.7%, ninguno con 21.7%, sobrecarga de trabajo con 5.2%, mala actitud de algunos trabajadores con 5.1%, falta de identidad con 5.0%, remuneración salarial con 4.7% y la falta de apoyo con 4.3%. En otro nivel se encuentran otros factores que se observan en la Tabla 4.

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	773	26.7
Ninguno	627	21.7
Sobrecarga de trabajo	151	5.2
Mala actitud de algunos trabajadores	149	5.1
Falta de identidad	146	5.0
Remuneración salarial	136	4.7
Falta apoyo	126	4.4
Diferencias entre trabajadores	110	3.8
Aspectos políticos	100	3.5
Favoritismo	93	3.2
Equipo obsoleto	79	2.7
Nepotismo	75	2.6
Los rumores	63	2.2
Aspectos externos	49	1.7
Burocracia	43	1.5
Mecanismos de control	39	1.3
Prepotencia	39	1.3
Lucha de poder	37	1.3
Instalaciones sucias	19	0.7
Acoso laboral	18	0.6
No contesto	9	0.3
Desigualdad de género	7	0.2
Discriminación	4	0.1
Contingencia sanitaria	2	0.1
Total	2894	100.0

Tabla 4. Factores que perjudican el clima de la universidad de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la UAEH

En lo referente a ¿qué le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional?, los resultados obtenidos para esta pregunta fueron los siguientes: nada con 17.0%, mejorar la comunicación con 14.3% que es un aspecto citado en la pregunta anterior. Otros aspectos seleccionados son: mejor integración con 9.1%, propiciar el trabajo colaborativo con 7.5%, mejorar los sueldos con 5.6%, reconocimiento para los trabajadores con 5.3%, mejorar la infraestructura con 4.9. En niveles inferiores se encuentran factores como; implementar incentivos, mayor equidad en el trabajo, brindar capacitación a los directivos, inculcar la identidad universitaria, mayor respeto en general, considerar a la base en la designación de puestos, equidad de género, mayor compromiso, trato justo, cumplir con los valores institucionales, liderazgo no impuesto, sindicalización de trabajadores, planeación en las

actividades, consenso en la toma de decisiones, no involucrar a los trabajadores en aspectos políticos, erradicar la prepotencia, limpieza en las instalaciones universitarias y establecer un buzón de quejas, (ver Tabla 5).

¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	491	17.0
Comunicación	415	14.3
Integración	263	9.1
Trabajo colaborativo	217	7.5
Actualización de personal	173	6.0
Mejores sueldos	162	5.6
Reconocimiento	152	5.3
Mejor infraestructura	143	4.9
No contestó	101	3.5
Incentivos	99	3.4
Equidad en el trabajo	80	2.8
Capacitación de directivos	70	2.4
Identidad	69	2.4
Respeto	64	2.2
Considerar a la base en la designación de puestos	56	1.9
Equidad de género	48	1.7
Compromiso	45	1.6
Trato justo	45	1.6
Cumplir con los valores institucionales	44	1.5
Liderazgo no impuesto	36	1.2
Sindicalización de trabajadores	33	1.1
Planeación en las actividades	25	0.9
Consenso en la toma de decisiones	24	0.8
No involucrar en aspectos políticos	17	0.6
Erradicar la prepotencia	14	0.5
Limpieza de instalaciones	5	0.2
Buzón de quejas	3	0.1
Total	2894	100

Tabla 5. Factores que le hacen falta para mejorar el clima institucional de acuerdo con la percepción de los trabajadores de la UAEH

Finalmente, al cuestionar qué es lo mejor de la UAEH con respecto a su clima institucional, los resultados indican lo siguiente: el rumbo que está tomando con 14.9%, sus trabajadores con 12.0%, sus valores con 10.5%, el compañerismo que existe con 6.9%, todo está bien con 6.5%, la comunicación con 5.1%, la equidad de género con 4.8%, no contestó con 4.5%. En niveles inferiores se encuentran otros aspectos (ver Tabla 6).

¿Qué es lo mejor de la universidad con respecto a su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
El rumbo que está tomando	430	14.9
Sus trabajadores	347	12.0
Sus valores	305	10.5
Compañerismo	199	6.9
Todo esta bien	189	6.5
La comunicación	148	5.1
Equidad de género	139	4.8
No contestó	129	4.5
Estabilidad laboral	126	4.4
Sentido de pertenencia	125	4.3
Trabajo en equipo	118	4.1
Sus líderes	106	3.7
Las instalaciones	90	3.1
Buen ambiente laboral	78	2.7
Libertad de cátedra	77	2.7
Orgullo universitario	58	2.0
Libertad para el trabajo	57	2.0
Capacitación permanente	46	1.6
Su estructura organizacional	34	1.2
La seguridad	33	1.1
El prestigio	23	0.8
Formación continua	13	0.4
Su autonomía	12	0.4
Educación de calidad	10	0.3
Las actividades de extensión	1	0.0
Su filosofía	1	0.0
Total	2894	100

Tabla 6. Mejores aspectos que existen en la universidad de acuerdo con la percepción de los trabajadores



Resultados Alumnos

6.2 Alumnos

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por los 35,741 alumnos de la universidad a las dimensiones que integran la evaluación. Es importante mencionar que al igual que la audiencia de trabajadores la escala utilizada fue de tipo Likert de 4 a 1 donde 4 es la calificación máxima y 1 es la mínima. Para la elaboración del informe, los resultados se expresan en base 10.

En este apartado se presenta la media por pregunta de los alumnos que respondieron la evaluación del clima escolar y su desviación estándar que nos permite conocer la medida de dispersión, es decir en qué grado difieren las respuestas recibidas (ver Tabla 7).

Media por pregunta	N	Media	Desv. tít.
¿Qué tan satisfecho te encuentras de pertenecer a la universidad?	35741	8.34	1.800
Te sientes orgulloso de pertenecer a la universidad	35741	8.40	1.867
Te sientes identificado con la universidad	35741	7.92	2.087
Consideras que la universidad fomenta las buenas relaciones entre los alumnos	35741	7.87	2.072
Tienes una buena relación con tus compañeros de clase	35741	7.93	2.078
Tienes una buena relación con los intendentes	35741	7.95	1.961
Tienes una buena relación con el personal administrativo	35741	7.74	2.056
Tienes una buena relación con tus profesores	35741	8.12	1.786
Tienes una buena relación con los directivos	35741	7.87	1.991
Durante tu formación, el trabajo en equipo juega un papel importante para ti	35741	7.80	2.174
Consideras que tus compañeros de clase son dignos de confianza	35741	6.40	2.439
En la universidad te has sentido discriminado por cuestiones de género	35741	2.75	2.947
Te has sentido agredido en la universidad	35741	2.82	2.933
¿Cómo consideras el ambiente que se vive dentro de la universidad?	35741	7.05	2.124
¿Generalmente las áreas de tu instituto o escuela se encuentran limpias?	35741	7.47	2.155
¿Generalmente los sanitarios de tu instituto o escuela se encuentran limpios?	35741	6.86	2.576
¿Te consideras seguro dentro de las instalaciones de la universidad?	35741	8.08	1.868

Tabla 7. Media y desviación estándar por pregunta

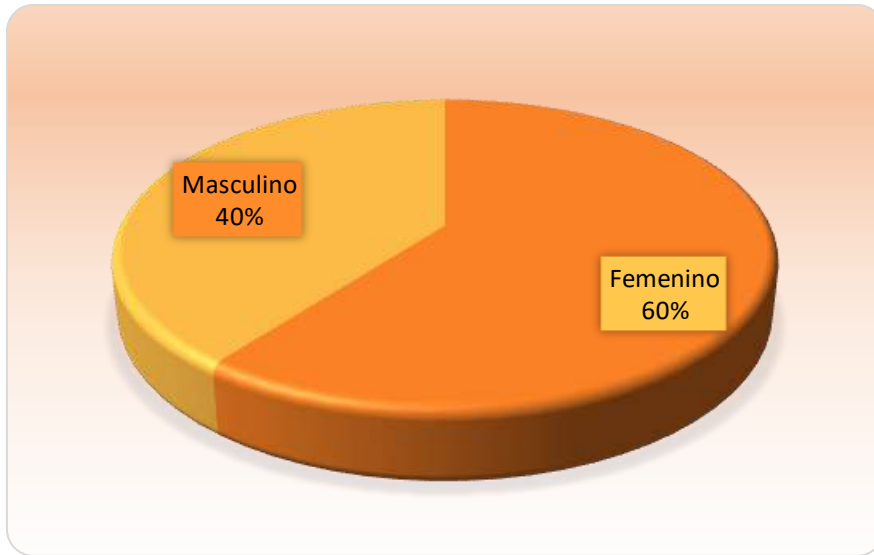
En la tabla se muestra la frecuencia y porcentaje de participación por instituto, escuela superior y escuela preparatoria, así como el total de evaluaciones registradas en el año (ver Tabla 8).

Nombre del instituto/escuela superior/escuela preparatoria	Frecuencia	Porcentaje
Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)	5318	14.9
Escuela Preparatoria Numero 1	3939	11.0
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (ICBI)	3787	10.6
Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	3754	10.5
Escuela Preparatoria Número 2	2413	6.8
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	2303	6.4
Escuela Superior de Actopan	1880	5.3
Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)	1706	4.8
Escuela Superior de Tlahuelilpan	1605	4.5
Escuela Superior de Ciudad Sahagún	1309	3.7
Escuela Superior de Tizayuca	1215	3.4
Escuela Preparatoria Número 3	1087	3.0
Escuela Preparatoria Número 4	1038	2.9
Escuela Superior de Huejutla	1030	2.9
Escuela Superior de Tepeji Del Rio	851	2.4
Instituto de Artes	702	2.0
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	531	1.5
Escuela Superior de Zimapán	377	1.1
Escuela Superior de Apan	317	0.9
Escuela Preparatoria Número 7	272	0.8
Escuela Preparatoria Número 6	197	0.6
Escuela Preparatoria Número 5	110	0.3
Total	35741	100

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de participación por instituto, escuela superior y escuela preparatoria

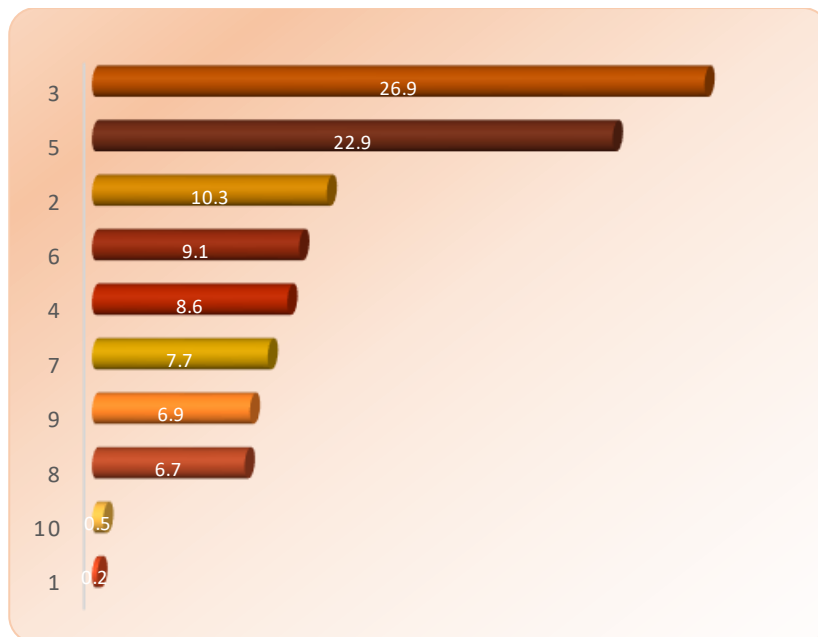
6.2.1 Variables contextuales

De los alumnos que respondieron la evaluación 60% correspondió al género femenino, mientras que 40% correspondió al género masculino reflejando el compromiso de la comunidad estudiantil ante este tipo de evaluaciones (ver Gráfica 7).



Gráfica 7. Porcentaje de participación por género

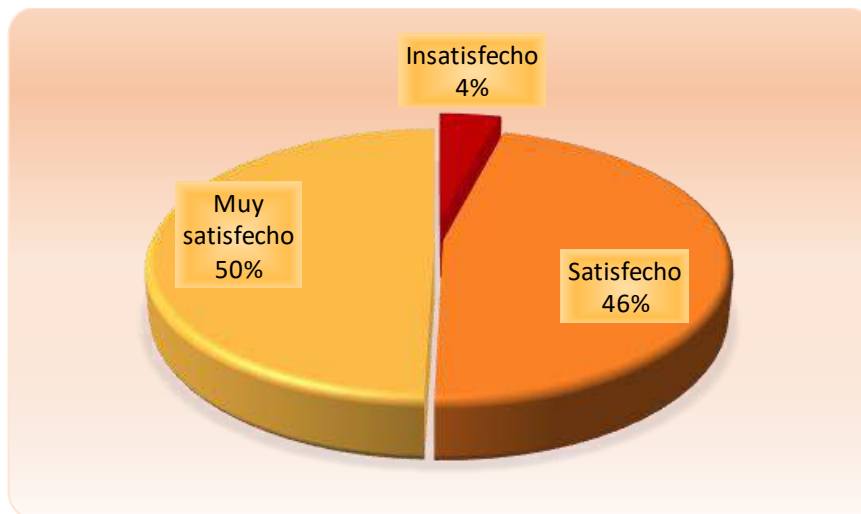
26.7% de los alumnos que realizaron la evaluación se inscribieron al tercer semestre, siguiendo los del quinto semestre con 23.6%, mientras el 9.1% correspondió al sexto semestre como se muestra en la gráfica (ver Gráfica 8).



Gráfica 8. Porcentaje de participación por semestre

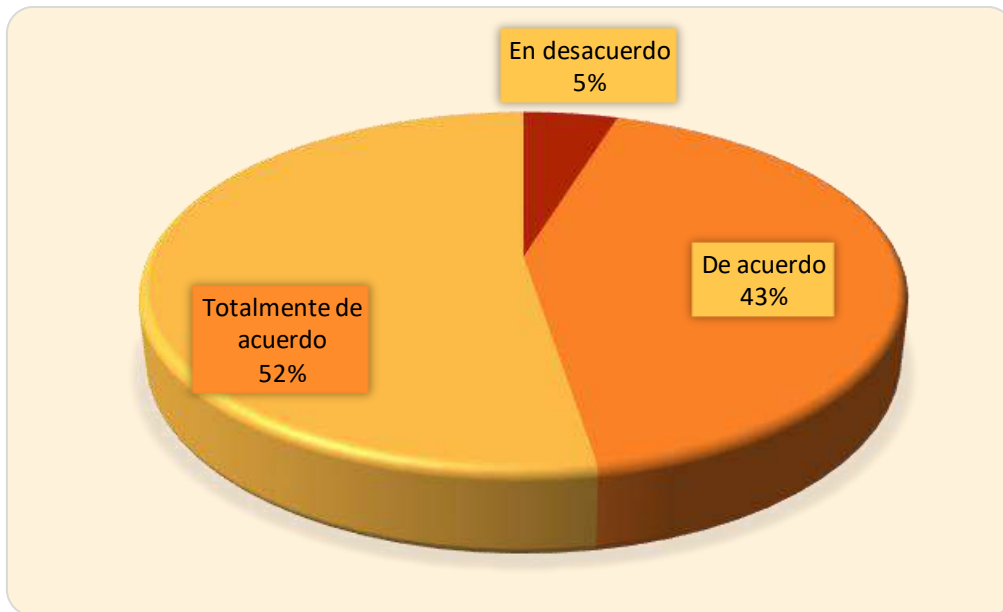
6.2.2 Variables de clima escolar

La calidad educativa tiene dimensiones diferentes a evaluar, como el proceso de enseñanza aprendizaje, el diseño de los cursos, el conocimiento de los profesores. Asimismo, se expresa que la calidad en el servicio de una institución educativa se refleja a partir de la satisfacción de los estudiantes con los servicios educativos recibidos durante su trayecto escolar. Aunque se reconoce que la percepción de la satisfacción es multifactorial, es un indicador clave para conocer la realidad educativa y establecer la mejora continua. Los resultados para este indicador muestran que el 96% de los alumnos mencionaron estar satisfechos y totalmente satisfechos con la institución y sólo un 4% indicó lo contrario (ver Gráfica 9).



Gráfica 9. Satisfacción con la universidad

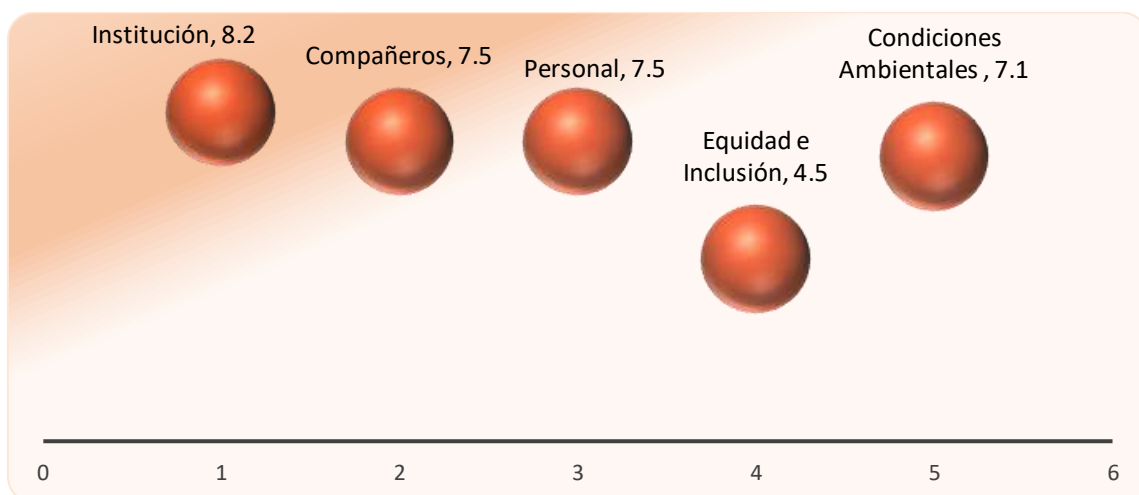
El sentido de pertenencia, hace referencia al grado de identificación de los alumnos con su institución, así como el grado en que se siente aceptado por los demás estudiantes, también tiene que ver con la calidad del proceso educativo al traducirse, en una relación directa con el desempeño escolar, así como en la participación en actividades tanto académicas como no académicas. A este respecto el 95.0% de los alumnos manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en sentirse orgullosos de pertenecer a la universidad. (ver Gráfica 10).



Gráfica 10. Orgullo de pertenecer a la universidad

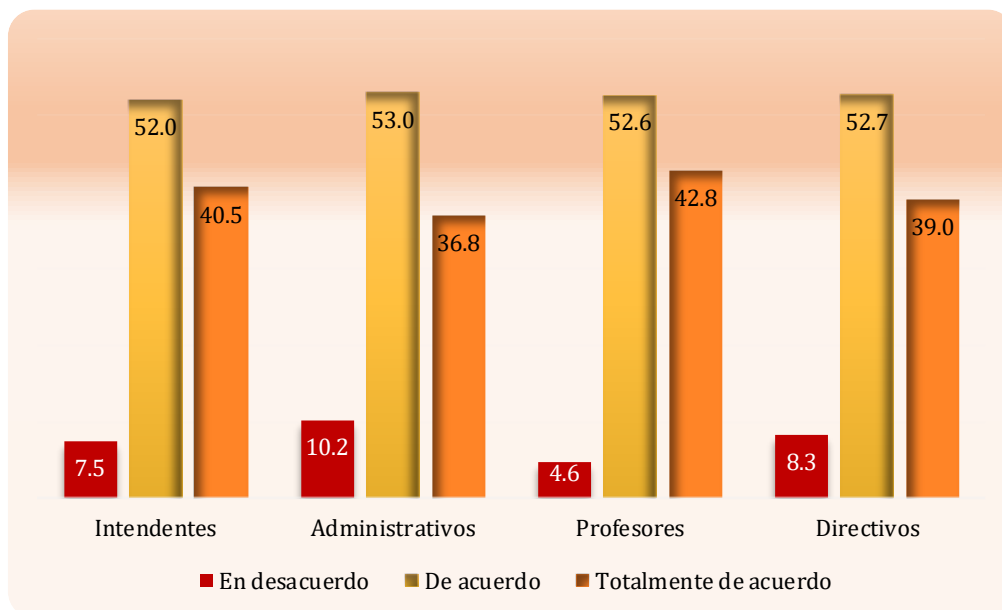
6.2.3 Distribución por dimensión

La gráfica muestra que la dimensión “institución”, fue la mejor valorada por los alumnos con 8.2, siguiendo la dimensión “compañeros” y “personal” con 7.5. Las “condiciones ambientales” con 7.1. Al cuestionarles respecto a si han tenido algún tipo de discriminación y o agresión por parte de algún integrante de la comunidad universitaria la valoración fue de 4.5 significando que, en la universidad, este tipo de prácticas se dan de manera aislada (ver Gráfica 11).



Gráfica 11. Valoración por dimensión

En consideración al trato que los alumnos reciben por parte del personal de la universidad 92.5% señaló que la relación es cordial con los intendentes, 89.8% afirmó tener una buena comunicación con el personal administrativo, mientras que el 95.4% expresó la existencia de una excelente comunicación con los profesores, además el 91.7% consideró tener buena comunicación con las autoridades y/o directivos prácticamente siempre y casi siempre. Lo que muestra una estrecha relación entre algunos de los principales actores pertenecientes a la UAEH (ver Gráfica 12).



Gráfica 12. Valoración de la relación con el personal de la institución

6.2.4 Percepción de los alumnos respecto al clima escolar

En la indagación acerca de los factores que afectan el Clima Institucional de mayor incidencia se les preguntó a los alumnos sobre los siguientes temas.

¿Qué factores afectan negativamente el ambiente de la universidad? y,

¿Qué cambiarías para mejorar el ambiente de la universidad?

Como respuesta a la pregunta acerca de, ¿Qué consideras que afecta negativamente al ambiente de la universidad? Los alumnos indicaron de acuerdo con el orden de importancia los siguientes factores, nada 58.8% reflejando que más de la mitad de

la comunidad estudiantil que participó en la evaluación percibe un excelente clima escolar, 15.6% manifestó un cambio en la actitud de algunos alumnos, 6.1% consideró que se debe mejorar la comunicación, 5.6% expresó la necesidad de rescatar los valores universitarios. En niveles inferiores se encuentran factores como las adicciones con 4.2%, los servicios en general con 3.3%, cambios en la actitud de los que conforman la sociedad de alumnos con 3.1%, la discriminación con 2.0% y la seguridad al interior de la universidad con 1.2% (ver Tabla 9).

¿Qué factores afectan negativamente el ambiente de la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	21020	58.8
La actitud de los alumnos	5588	15.6
La comunicación	2180	6.1
Los valores	2005	5.6
Las adicciones	1500	4.2
Los servicios en general	1181	3.3
La sociedad de alumnos	1106	3.1
La discriminación	715	2.0
La seguridad	446	1.2
Total	35741	100.0

Tabla 9. Factores que afectan negativamente el ambiente de la universidad

Finalmente, al preguntar ¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor? Los alumnos indicaron dentro de las respuestas más significativas y de acuerdo con el orden de importancia las siguientes; nada con 52.9% que es un factor destacado en la pregunta anterior reforzando que más de la mitad de la comunidad estudiantil percibe un ambiente cordial en la institución. 13.4% manifestó un cambio en los métodos de enseñanza, 10.9% se inclinó por mejorar la comunicación, 6.6% consideró un cambio en la planta académica. Con porcentajes inferiores se encuentran otros factores mencionados por los alumnos (ver Tabla 10).

¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	18916	52.9
Los métodos de enseñanza	4787	13.4
La comunicación	3900	10.9
Los profesores	2374	6.6
los programas educativos	2230	6.2
La relación profesor-alumno	1495	4.2
Discriminación	967	2.7

¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor?	Frecuencia	Porcentaje
Las secretarías	634	1.8
El personal en general	438	1.2
Total	35741	100.0

Tabla 10. Factores por cambiar de acuerdo a la percepción de los alumnos

Atendiendo a los lineamientos institucionales para llevar a cabo este informe, se extrajo la información de los resultados del estudio del Clima 2023-2024 teniendo como referente la matriz de indicadores de desempeño de la institución, establecida en el programa rector de Gestión Universitaria, así como en el programa de desarrollo de la Dirección General de Evaluación 2024-2029 donde se fundamenta la realización y difusión de los resultados de los estudios institucionales de clima para contribuir a la excelencia educativa, mediante la coordinación de procesos de evaluación internos y externos que fundamenten la toma de decisiones informada, orientada a la mejora continua de los programas educativos, las personas, las funciones sustantivas y la gestión.

7. Conclusiones

El clima o ambiente laboral es una variable muy importante en la consecución de los objetivos institucionales y aún cuando no se puede ver, se percibe y afecta su entorno general. Por tal motivo, un buen clima no solo facilita los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio, por lo que, si se pretende mejorar, es necesario tener en cuenta la percepción de los actores involucrados.

Por lo anteriormente descrito, el clima laboral percibido por los trabajadores de la UAEH fue evaluado en términos generales con promedios excelentes, indicando la existencia de diversos aspectos como el compromiso institucional, el orgullo de pertenecer a una institución con rumbo definido, con planes y programas educativos de excelencia. Estas particularidades, desde la apreciación de los trabajadores sugieren la presencia de bases adecuadas para reafirmar el compromiso con la institución.

En relación a los aspectos que requieren ser mejorados al interior de la institución, un factor recurrentemente citado por la audiencia de trabajadores corresponde a la necesidad de mejorar la comunicación; es razonable concluir que una buena comunicación es esencial para la eficacia de cualquier grupo u organización; también se mencionó la necesidad de ser tomados en cuenta y sentirse parte importante de la institución siendo un aspecto fundamental para ellos, estas condiciones hacen que los empleados se sientan confiados al momento de compartir sus ideas o participar en actividades institucionales; por otro lado, se identificaron factores como; la necesidad de establecer un modelo de identidad institucional, implementación de un reconocimiento permanente y definitivamente mejorar los sueldos y las condiciones laborales.

En lo que respecta a la audiencia de alumnos, entre los aspectos positivos se destaca la alta satisfacción y el orgullo que sienten por pertenecer a la institución, la relación que existe con el personal de apoyo, la comunicación con sus profesores y en algunos casos con las autoridades. Finalmente es importante destacar la existencia de un

clima escolar favorable, dicho por la comunidad estudiantil al indagar los aspectos que afectan y aquellos que cambiarían para mejorar el clima de la institución.

Referencias:

Anderson, C. (1985): «The investigation of School Climate», en O. R. AUSTIN y H. GARBER (Eds.): Research on Exemplar Schools. Academic Press, Orlando, Cap. 6, Pp. 97-126.

Pérez, M y Morales, M. E (2015). Los ambientes de aula que promueven el aprendizaje, desde la perspectiva de los niños escolares. Revista Electrónica Educare, 19 (3), 1-32. [Fecha de Consulta 18 de febrero de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1941/194140994008>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. (Octava edición). Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.