



Informe del Clima Institucional 2024-2025

Escuela Superior de Ciudad Sahagún

Versión preliminar

Pachuca de Soto, Hgo., octubre del 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

Primera edición 2021-2022

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

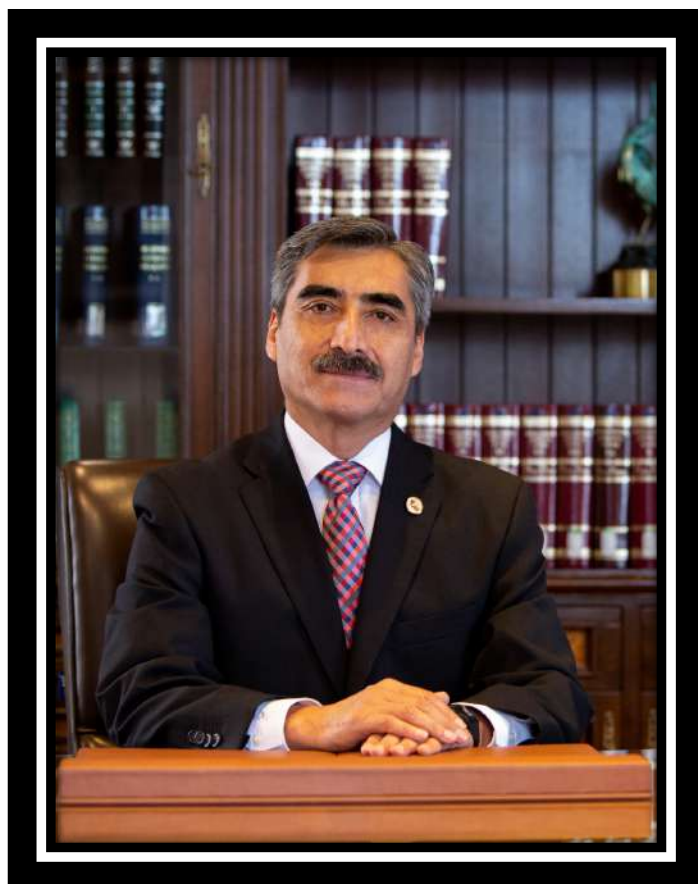
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000

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. Instrumento 10
 - 5.1 Trabajadores 10
- 6. Resultados 11
 - 6.1 Trabajadores 11
 - 6.1.1 Variables contextuales 12
 - 6.1.2 Variables del clima institucional 14
- 7. Conclusiones 19

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 tipo 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 Institucional de Evaluación para la Mejora Organizacional y de las Personas siendo una estrategia para la consecución de los objetivos institucionales inscritos en el Subprograma Institucional de Estudios Académicos para la Excelencia Educativa, 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.

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

Fases de la evaluación:

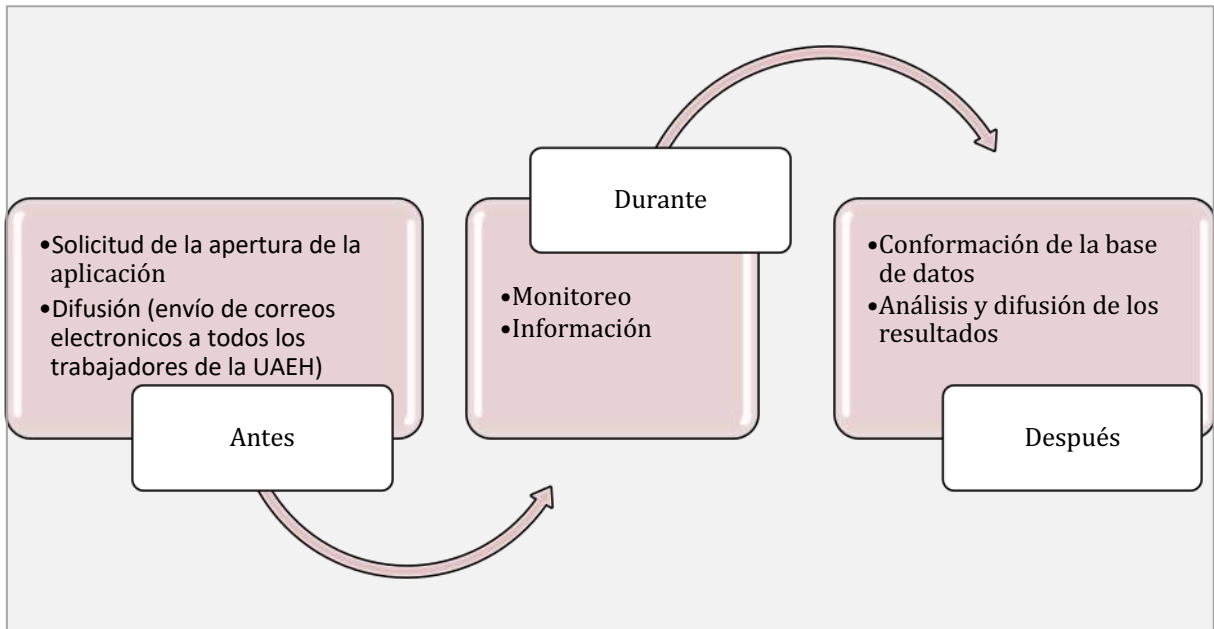


Figura 1. Fases de la evaluación.

3. Sujetos

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

Por empleados se entiende a los administrativos, académicos y directivos de tiempo completo, medio tiempo y por horas.

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 encuentra vigente dado que el periodo para esta aplicación se consideró a partir del 22 de agosto

y culminará el próximo 31 de octubre de 2025, por lo que hasta el momento se consideran 115 respuestas de los trabajadores adscritos a la Escuela Superior de Ciudad Sahagún.

5. Instrumento

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?

6. Resultados

6.1 Trabajadores

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por los trabajadores de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún 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 115 trabajadores que hasta el momento han respondido 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?	115	8.80	1.676
Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad	115	9.53	1.095
Se siente totalmente identificado con los fines de la universidad	115	9.17	1.463
Su puesto de trabajo le resulta cómodo	115	8.62	1.745
¿El área de trabajo se encuentra limpia?	115	7.86	2.168
¿Con qué frecuencia considera usted que es creativo en su trabajo?	115	9.11	1.431

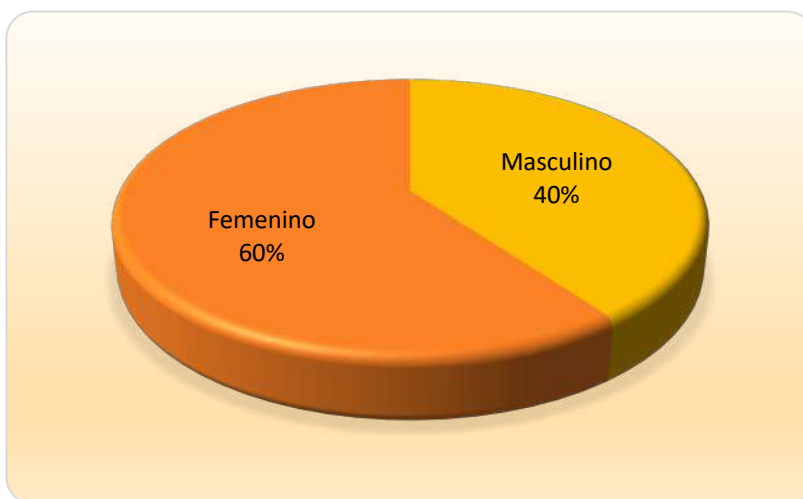
Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
¿Con qué frecuencia se considera innovador en cuestiones laborales?	115	8.80	1.579
¿Con qué frecuencia considera que tiene iniciativa en su trabajo?	115	9.35	1.243
¿Se considera usted líder en su trabajo?	115	8.38	2.076
Considera que ser líder es parte fundamental para cumplir con sus funciones	115	8.72	1.989
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	115	8.12	2.044
¿Considera que existe buen ambiente en su área de trabajo?	115	7.86	2.017
¿Considera usted que trabaja en equipo con sus compañeros?	115	8.25	1.946
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	115	8.59	1.835
¿Considera que su jefe es participativo?	115	8.30	2.321
¿Considera que su jefe es un buen líder?	115	7.73	2.436
Considera usted que su jefe le escucha cuando hace propuestas de mejora o innovación	115	7.94	2.396
Considera usted que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto que tiene	115	8.25	2.247
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con la experiencia que usted posee	115	9.32	1.436
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con sus estudios y/o capacitación	115	9.27	1.518
¿El área donde desempeña su trabajo es totalmente acorde a su experiencia y formación?	115	9.43	1.370
¿Qué tan seguro se siente al interior de las instalaciones universitarias?	115	9.30	1.338
Su sueldo está en proporción a las responsabilidades de sus funciones	115	7.26	2.302
Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la universidad	115	8.83	1.808
Se considera usted valorado por su desempeño en el puesto de trabajo que ocupa	115	7.34	2.376
Considera usted que en la universidad, existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo de alto rango	115	8.43	2.078
Considera usted que en la universidad, es posible la promoción por un buen rendimiento laboral	115	7.21	2.504
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	115	7.37	2.218
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre trabajadores	115	7.44	1.957
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre mandos superiores	115	7.44	2.074

Tabla 1. Media y desviación estándar por pregunta

6.1.1 Variables contextuales

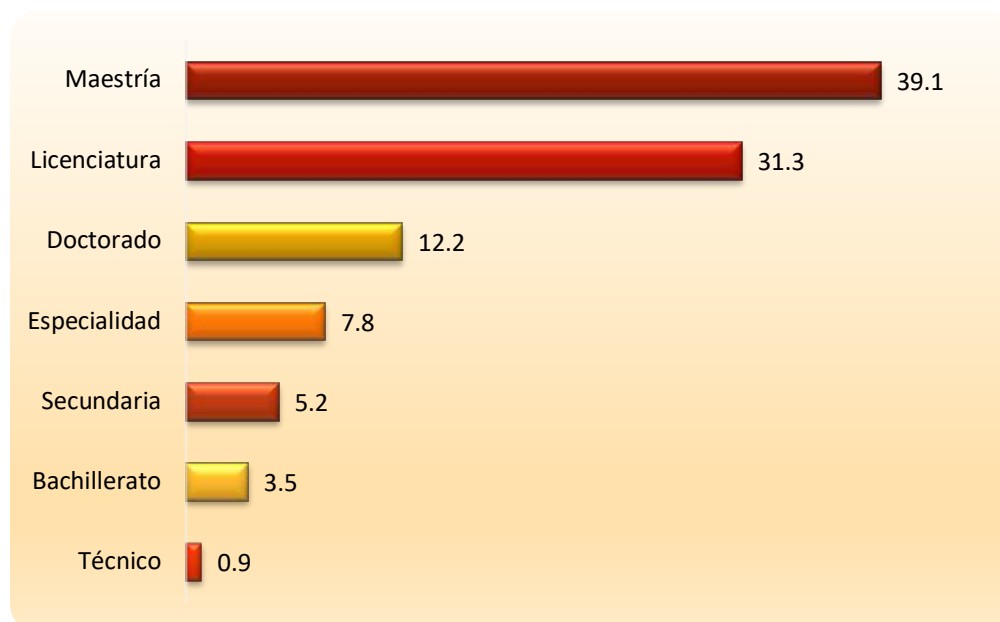
La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres, en este aspecto la universidad se ha preocupado por no hacer distinción entre sus trabajadores lo anterior se muestra en la gráfica donde las mujeres

tuvieron una participación de 60%, mientras que el género masculino fue de 40% (ver Gráfica 1).



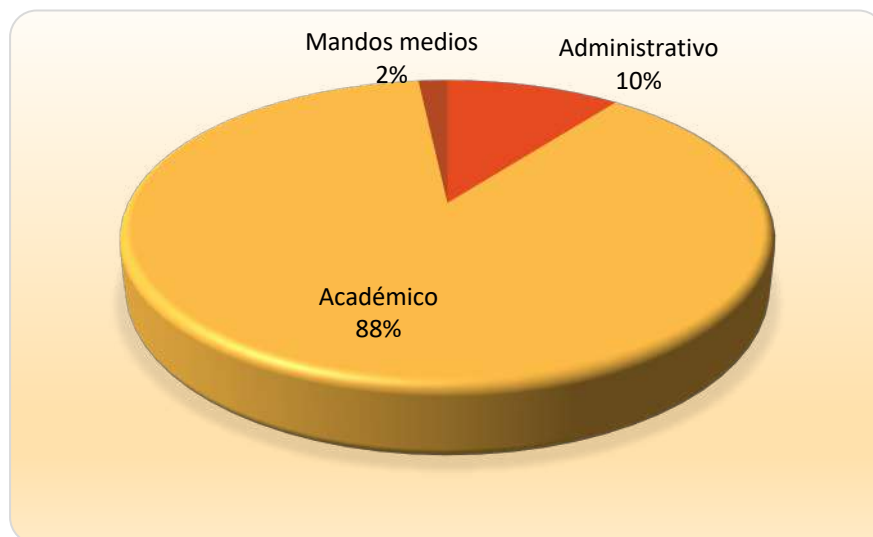
Gráfica 1. Distribución por género

En lo referente al nivel de estudios, 39.1% cuentan con una maestría, 31.3% tienen licenciatura, 12.2% tienen estudios de doctorado, 7.8% han realizado una especialidad, 5.2% cuentan con estudios de secundaria. En otro nivel porcentual se encuentran los trabajadores que tienen nivel de bachillerato y estudios técnicos (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Distribución por nivel de estudios

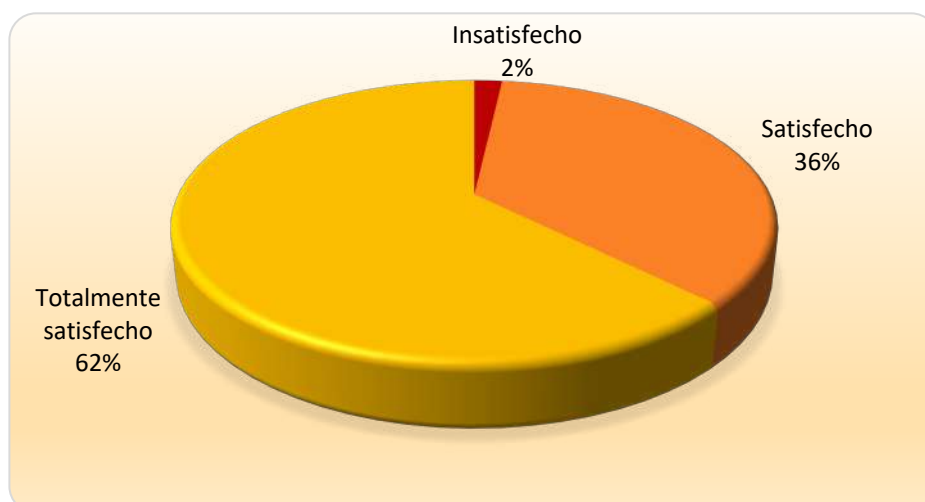
En relación con el tipo de contrato, 88% del total de los trabajadores que han realizaron la evaluación son académicos, 10% administrativos y 2% son trabajadores de medio tiempo (ver Gráfica 3).



Gráfica 3. Distribución por tipo de contrato

6.1.2 Variables del clima institucional

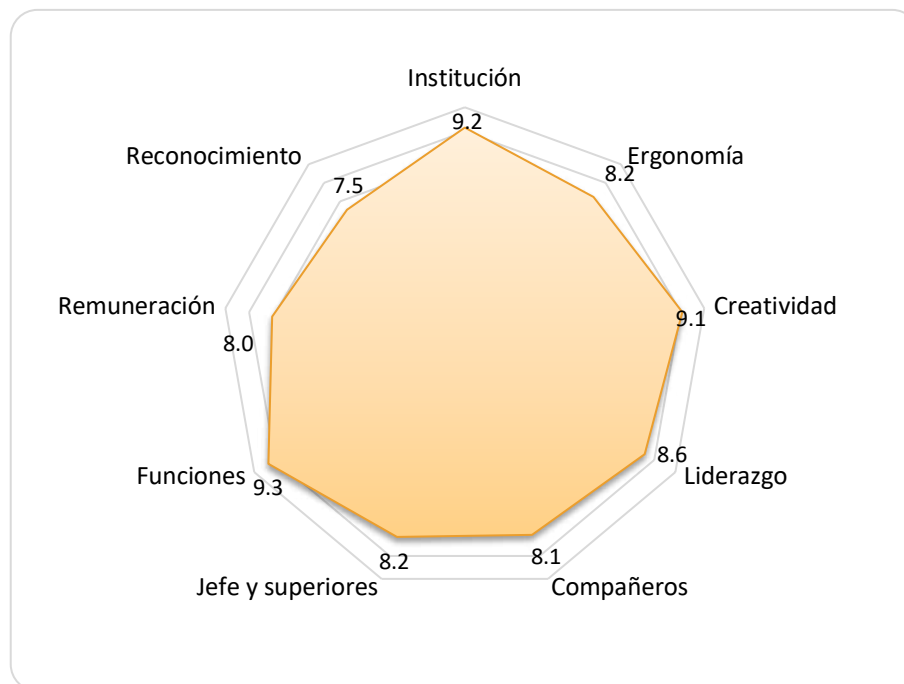
La satisfacción por pertenecer a la universidad es elevada observándose que el 98% de los trabajadores indican encontrarse satisfechos y totalmente satisfechos de laborar en la institución (ver Gráfica 4).



Gráfica 4. Satisfacción con la universidad

Respecto a la valoración por dimensión los resultados muestran que la dimensión sobre su **“jefe y superiores”**, fue la mejor valorada obteniendo una calificación de 9.3, indicando que los trabajadores se encuentran satisfechos de colaborar con sus superiores.

La dimensión **“reconocimiento”** 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 con promedios que van de 7.5 a 9.3 indicando una inclinación hacia el aspecto positivo, En este sentido, se considera que la percepción de los trabajadores de la Escuela Superior de Ciudad Sahagún respecto al ambiente laboral es favorable, al obtener un promedio de 8.5 en una escala de 10 a 1, donde 10 es el máximo y 1 el mínimo, (ver Gráfica 5).



Gráfica 5. Promedio por dimensión

En relación con los factores que afectan el clima organizacional, la productividad y el manejo del capital humano, estos factores 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 37.4%. 23.5% coincidieron que no existe factor alguno que afecte el clima de la universidad. En otro nivel se encuentran otros factores que se pueden observar en la Tabla 2.

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	43	37.4
Ninguno	27	23.5
Falta de identidad	6	5.2
Sobrecarga de trabajo	6	5.2
Falta de apoyo	5	4.3
Favoritismo	5	4.3
Equipo obsoleto	3	2.6
Los rumores	3	2.6
Mala actitud	3	2.6

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Prepotencia	4	3.5
Abuso de autoridad	2	1.7
Diferencias entre trabajadores	2	1.7
Nepotismo	2	1.7
Aspectos externos	1	0.9
Aspectos políticos	1	0.9
Instalaciones sucias	1	0.9
Remuneración salarial	1	0.9
Total	115	100.0

Tabla 2. 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: La comunicación con 23.2% que es un factor citado en la pregunta anterior. Nada con 15.7%, la integración con 13% significando y reforzado lo establecido en la pregunta anterior respecto a la existencia de un buen clima laboral percibido por los trabajadores. Otros aspectos seleccionados se pueden ver en la tabla 3.

¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	37	32.2
Nada	18	15.7
Integración	15	13.0
Mejorar la infraestructura	8	7.0
Trabajo colaborativo	6	5.2
Reconocimiento para trabajadores	5	4.3
Equidad en el trabajo	4	3.5
Trato justo	4	3.5
Actualización de personal	3	2.6
Capacitación de directivos	3	2.6
Cumplir con los valores institucionales	3	2.6
Mayor compromiso	3	2.6
Sindicalización de trabajadores	2	1.7
Liderazgo no impuesto	1	0.9
Limpieza de instalaciones	1	0.9
Respeto	1	0.9
Considerar a la base en la designación de puestos	1	0.9
Total	115	100.0

Tabla 3. 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: Un buen ambiente laboral con 21.7%, todo está bien con 11.3%, libertad para el trabajo y sus trabajadores con 6.1%. En niveles inferiores se encuentran otros aspectos (ver Tabla 4).

¿Qué es lo mejor de la universidad con respecto a su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Buen ambiente laboral	25	21.7
Todo está bien	13	11.3
Libertad para el trabajo	7	6.1
Sus trabajadores	7	6.1
Compañerismo	6	5.2
Orgullo universitario	6	5.2
Sus valores	6	5.2
El rumbo que stá tomando	5	4.3
Sentido de pertenencia	5	4.3
Equidad de género	5	4.3
Capacitación permanente	4	3.5
Sus líderes	4	3.5
Estabilidad laboral	3	2.6
La seguridad	3	2.6
Estructura organizacional	3	2.6
Trabajo en equipo	3	2.6
Prestigio	2	1.7
Las instalaciones	2	1.7
Libertad de cátedra	2	1.7
Código de ética	2	1.7
Formación continua	1	0.9
Comunicación	1	0.9
Total	115	100.0

Tabla 4. Mejores aspectos que existen en la universidad de acuerdo con la percepción de los trabajadores

7. Conclusiones

El clima o ambiente laboral es una variable muy importante en la consecución de los objetivos institucionales y aun 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 Escuela Superior de Ciudad Sahagún 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 escuela, 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 los ellos, estas condiciones hacen que los empleados se sientan confiados al momento de compartir sus ideas o participar en actividades institucionales.

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.