Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Sistema Institucional de Evaluación

Informe del Clima Institucional 2021-2022 Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)

Pachuca de Soto, Hgo., octubre del 2022

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

APOYO TÉCNICO

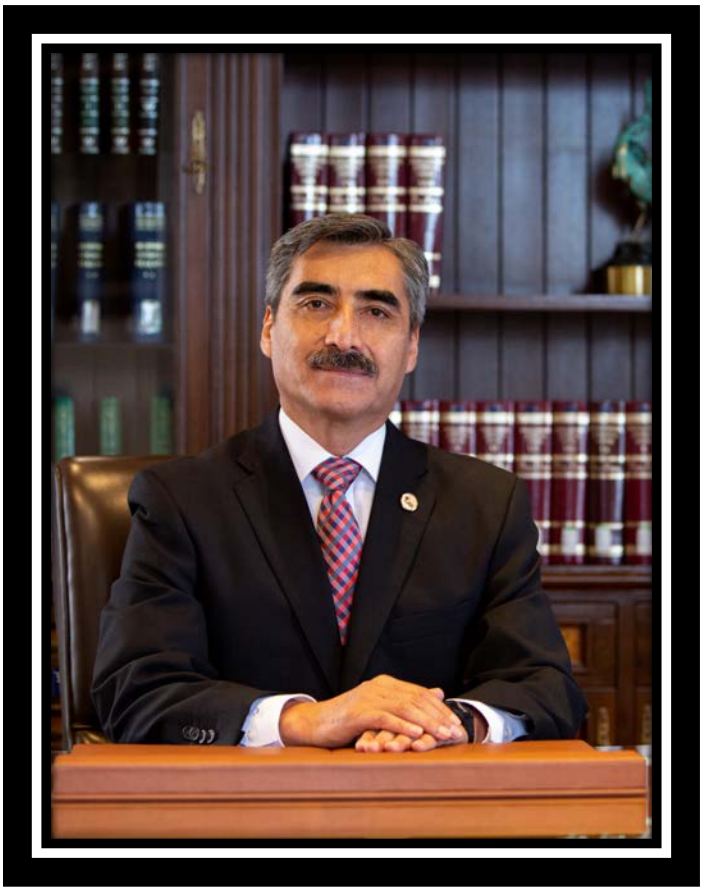
L.S.C. Aidé Ángeles Guerrero

C. Ma. de la Luz Aguilera Coiffier

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

Dr. Saúl Agustín Sosa Castelán
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 10
5. Instrumentos 10
   5.1 Trabajadores 10
   5.2 Alumnos 11
6. Resultados 13
   6.1 Trabajadores 13
      6.1.1 Variables contextuales 14
      6.1.2 Variables del clima institucional 16
   6.2 Alumnos 21
      6.2.1 Variables contextuales 22
      6.2.2 Variables de clima escolar 23
7. Conclusiones 26

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 2018-2023, 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 Trayectorias Escolares y Laborales, 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 Evaluación[1].

En tanto que la evaluación del clima escolar se realiza anualmente, con la participación de los alumnos de los institutos, escuelas superiores y escuelas preparatorias. El

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

instrumento se incluye en el cuestionario "Estudiar a los Estudiantes y Satisfacción en la Trayectoria Escolar (EsEstySa)", durante el proceso de reinscripción de la Dirección de Administración Escolar.

Fases de la evaluación:

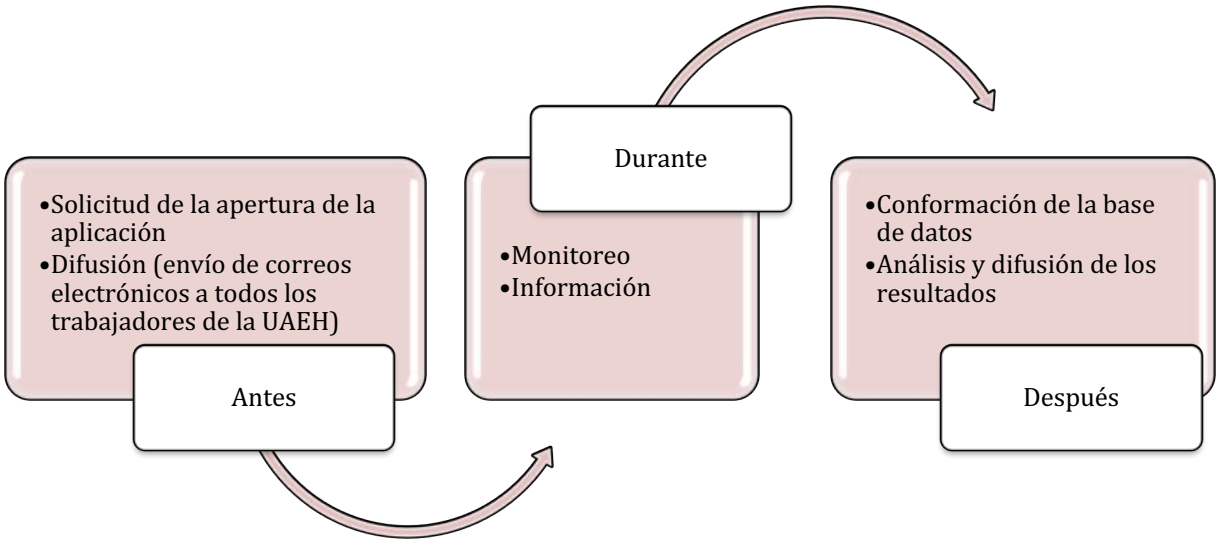


Figura 1. Fases de la evaluación.

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.

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 1° de septiembre al 31 de octubre del 2021 respondiendo un total de 5,047 trabajadores.

En tanto que la aplicación del clima escolar se realizó durante el periodo del 7 de junio al 31 de octubre del 2021, efectuándose durante el proceso de reinscripción de los alumnos que cursaron a partir del segundo semestre en adelante, la participación total registrada fue de 33,456 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 al 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, equidad** y **trabajo en línea**. 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. **Equidad**: Referida a la capacidad de ser justos partiendo del principio de la igualdad, pero considerando las necesidades individuales y las circunstancias de cada persona.
5. **Trabajo en línea:** Actividad donde los docentes y estudiantes participan e interactúan en un entorno digital, a través de recursos tecnológicos haciendo uso de las facilidades que proporciona el internet y las redes de computadoras de manera sincrónica.

Preguntas abiertas (alumnos):

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

¿Qué cambiarías para mejorar el ambiente de la universidad?

6. Resultados

6.1 Trabajadores

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por 469 trabajadores del Instituto de Ciencias Económico Administrativas 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 469 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).

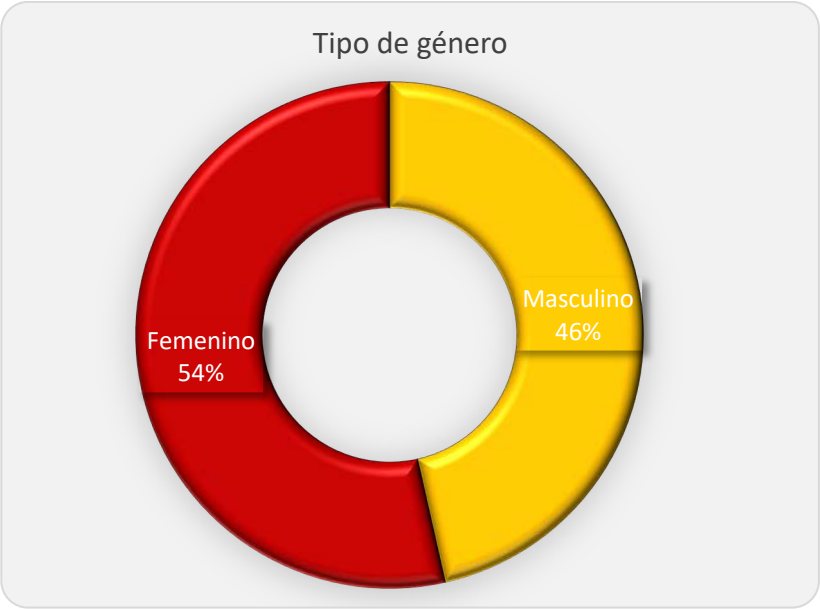
Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
¿Qué tan satisfecho se encuentra actualmente de su trabajo en la universidad?	469	8.88	1.639
¿Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad?	469	9.44	1.460
¿Se siente totalmente identificado con los fines de la universidad?	469	9.20	1.591
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	469	8.86	1.678
¿El área de trabajo se encuentra limpia?	469	8.85	1.587
¿Con qué frecuencia considera usted que es creativo en su trabajo?	469	9.27	1.303
¿Con qué frecuencia se considera innovador en cuestiones laborales?	469	8.93	1.505
¿Con qué frecuencia considera que tiene iniciativa en su trabajo?	469	9.27	1.332
¿Se considera usted líder en su trabajo?	469	8.62	1.863
¿Considera que ser líder es parte fundamental para cumplir con sus funciones?	469	8.59	1.975
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	469	8.84	1.771
¿Considera que existe buen ambiente en su área de trabajo?	469	8.68	1.741
¿Considera usted que trabaja en equipo con sus compañeros?	469	8.75	1.860
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	469	8.85	1.834
¿Considera que su jefe es participativo?	469	9.01	1.878
¿Considera que su jefe es un buen líder?	469	8.53	2.090
¿Considera usted que su jefe le escucha cuando hace propuestas de mejora o innovación?	469	8.52	2.127
¿Considera usted que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto que tiene?	469	8.93	1.786

¿Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con la experiencia que usted posee?	469	9.56	1.117
¿Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con sus estudios y/o capacitación?	469	9.51	1.180
¿El área donde desempeña su trabajo es totalmente acorde a su experiencia y formación?	469	9.46	1.237
¿Qué tan seguro se siente al interior de las instalaciones universitarias?	469	9.33	1.351
¿Su sueldo está en proporción a las responsabilidades de sus funciones?	469	7.08	2.294
¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la universidad?	469	8.76	1.828
¿Se considera usted valorado por su desempeño en el puesto de trabajo que ocupa?	469	7.75	2.303
¿Considera usted que en la universidad, existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo de alto rango?	469	8.36	2.048
¿Considera usted que en la universidad, es posible la promoción por un buen rendimiento laboral?	469	7.26	2.478
¿Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre jefes y trabajadores?	469	7.86	2.147
¿Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre trabajadores?	469	7.91	1.906
¿Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre mandos superiores?	469	7.74	2.143
¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	469	8.14	7.316
¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	469	10.07	8.422
¿Qué es lo mejor de la universidad con respecto a su clima institucional?	469	13.83	7.868

Tabla 1. Media y desviación estándar por pregunta

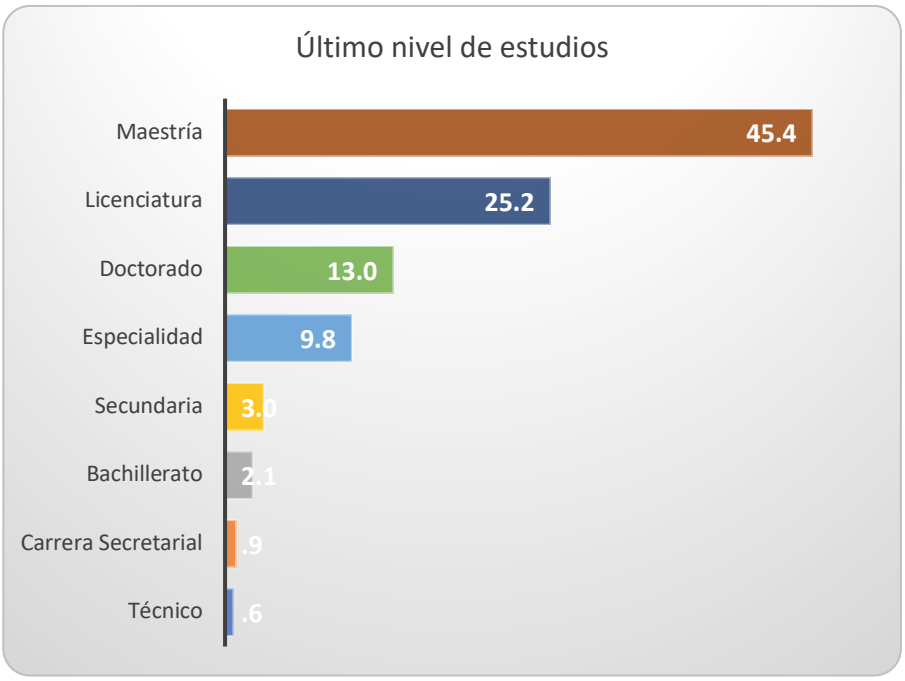
6.1.1 Variables contextuales

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 del 54% mientras que del género masculino fue 46% (ver Gráfica 1).



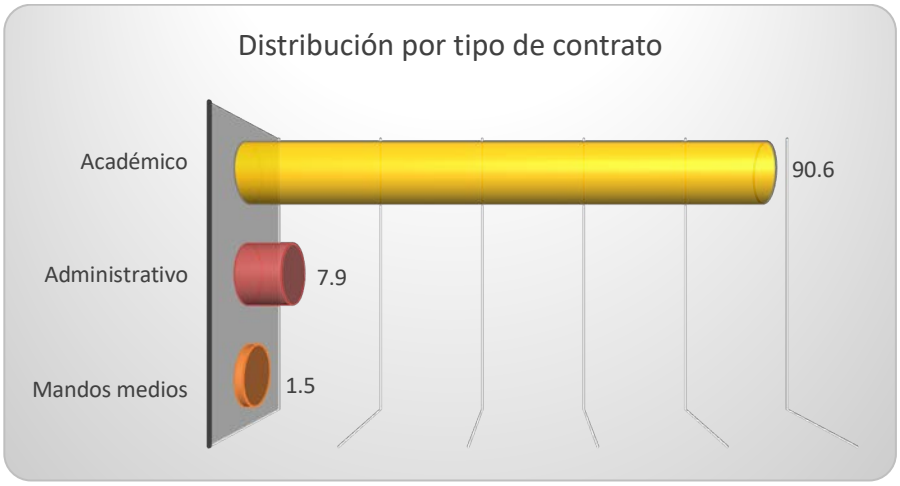
Gráfica 1. Distribución por género

En lo referente al nivel de estudios, 45.4% tienen grado de maestría, 25.2% licenciatura, 13.0% tienen doctorado, 9.8% cuentan con una especialidad. En otro nivel porcentual se encuentran los trabajadores con nivel de secundaria con 3.0%, bachillerato con 2.1%, carrera secretarial con 0.9% y nivel técnico con un 0.6% (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Distribución por nivel de estudios

En relación con el tipo de contrato 90.6% del total de los trabajadores que realizaron la evaluación son académicos, 7.9% administrativos y 1.5% mandos medios (ver Gráfica 3).



Gráfica 3. Distribución por tipo de contrato

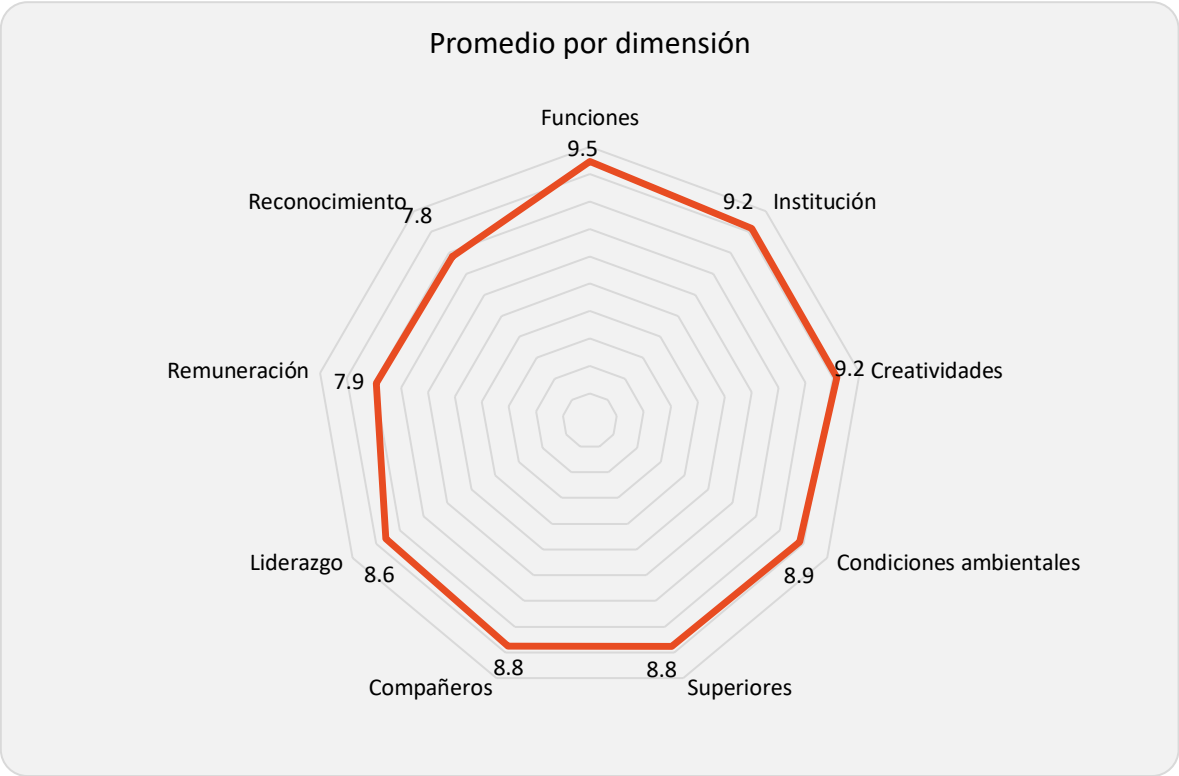
6.1.2 Variables del clima institucional

La satisfacción por pertenecer a la Universidad es elevada observándose que el 98.0% 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 las relacionadas a la **"institución y 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.

Las dimensiones **"reconocimiento y remuneración"** fueron las menos valoradas, significando que los trabajadores no se encuentran totalmente de acuerdo con estos rubros, lo anterior puede generar un clima inadecuado, propiciando estados de desinterés, apatía e insatisfacción. Sin embargo, todas las dimensiones fueron calificadas en promedio 7.8% a 9.5% indicando una inclinación hacia el aspecto positivo, significando que los trabajadores de la universidad perciben un buen ambiente laboral (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: ninguno con 45.6% significando que los trabajadores que realizaron la evaluación perciben un buen ambiente laboral en sus centros de adscripción. Otros factores que afectan el clima de la institución fueron: mejorar la comunicación mencionados por el 21.6% de los trabajadores, la contingencia sanitaria citado por el 11.8%, los aspectos políticos con un 11.5% y los factores externos con 9.5% (ver Tabla 2).

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	135	45.6
Comunicación	64	21.6
La contingencia sanitaria	35	11.8
Aspectos políticos	34	11.5
Aspectos externos	28	9.5
Total	296	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 ¿Que le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional? los resultados obtenidos para esta pregunta fueron los siguientes: nada con 43.2% significando y reforzado lo establecido en la pregunta anterior respecto a la existencia de un buen clima laboral percibido por los trabajadores que realizaron la evaluación. Otros aspectos seleccionados fueron: mejorar la comunicación con 19.5%, capacitación a directivos 15.4%, consenso en la toma de decisiones con 12.3% y no involucrar a los trabajadores en aspectos políticos 9.6% (ver Tabla 3).

¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Nada	126	43.2
Comunicación	57	19.5
Capacitación a directivos	45	15.4
Consenso en la toma de decisiones	36	12.3
No involucrar en aspectos políticos	28	9.6
Total	292	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 indicaron los siguientes: el sentido de pertenencia con 11.9%, la comunicación con 10.4%, el orgullo universitario con 9.0%, su autonomía con 8.5%, el rumbo que está tomando la institución citado por un 5.3%. 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
Sentido de pertenencia	56	26.4
Comunicación	49	23.1
El orgullo universitario	42	19.8
Su autonomía	40	18.9
El rumbo que está tomando	25	11.8
Total	212	100.0

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

6.2 Alumnos

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por 3,117 alumnos del Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA) 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.

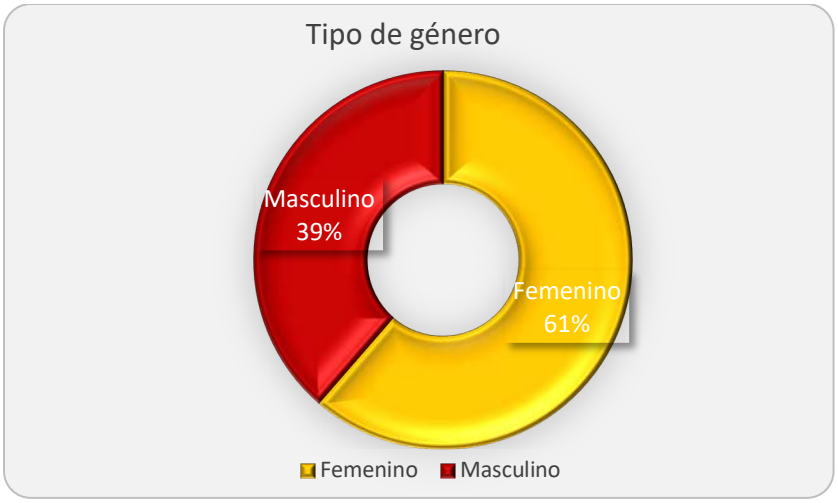
En este apartado se presenta la media por pregunta de los alumnos que respondieron la evaluación del clima escolar y su desviación estándar que nos permite conocer la medida de dispersión, es decir en qué grado difieren las respuestas recibidas (ver Tabla 5).

Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
¿Qué tan satisfecho te encuentras de pertenecer a la universidad?	3117	8.64	1.733
¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la universidad?	3117	8.65	1.838
¿Te sientes identificado con la Universidad?	3117	8.19	2.123
¿Consideras que en la universidad se fomentan las buenas relaciones entre los alumnos?	3117	8.10	2.098
¿Has mantenido buena comunicación con tus compañeros de clase?	3117	8.09	2.106
¿Te han brindado la asesoría adecuada para realizar correctamente tus trámites administrativos?	3117	7.53	2.380
¿Has tenido una buena relación con tus profesores?	3117	8.27	1.774
¿Has tenido buena comunicación con los directivos de la universidad?	3117	7.60	2.234
¿Durante tu formación, el trabajo en equipo ha sido un factor importante para ti?	3117	8.05	2.138
¿Consideras que tus compañeros de clase son dignos de confianza?	3117	6.81	2.347
¿Te has sentido discriminado por cuestiones de género?	3117	2.20	2.431
¿Has sentido algún tipo de agresión por algún integrante de la universidad?	3117	2.35	2.509
¿Cómo consideras el ambiente que se ha propiciado con el trabajo en línea?	3117	5.95	2.547
¿Consideras que el trabajo en línea es mayormente adecuado para tener una formación de calidad?	3117	5.25	2.943
¿Te consideras seguro para el regreso a clases presenciales?	3117	6.52	3.230

Tabla 5. Media y desviación estándar por pregunta

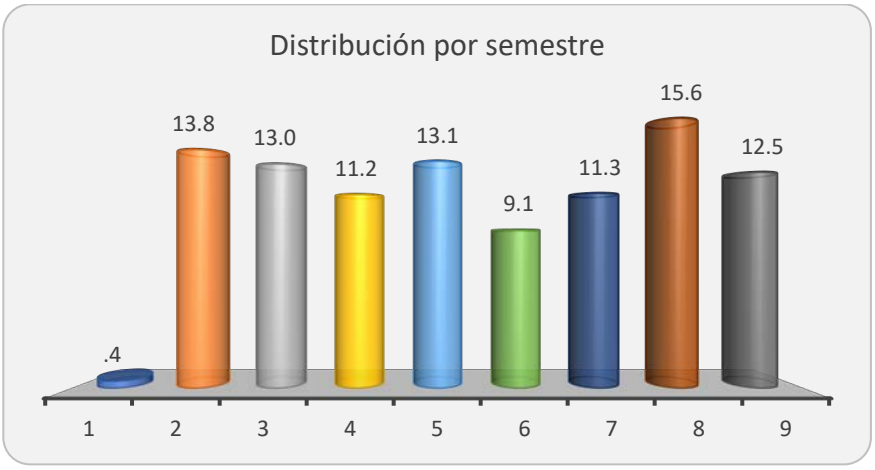
6.2.1 Variables contextuales

De los alumnos que respondieron la evaluación 61% corresponde al género femenino, mientras que 39% correspondió al género masculino reflejando el compromiso de la comunidad estudiantil ante este tipo de evaluaciones (ver Gráfica 6).



Gráfica 6. Porcentaje de participación por género

15.6% de los alumnos que realizaron la evaluación se inscribieron al octavo semestre, siguiendo los que se inscribieron al segundo semestre con el 13.8% por 13.1% del tercer semestre (ver Gráfica 7).



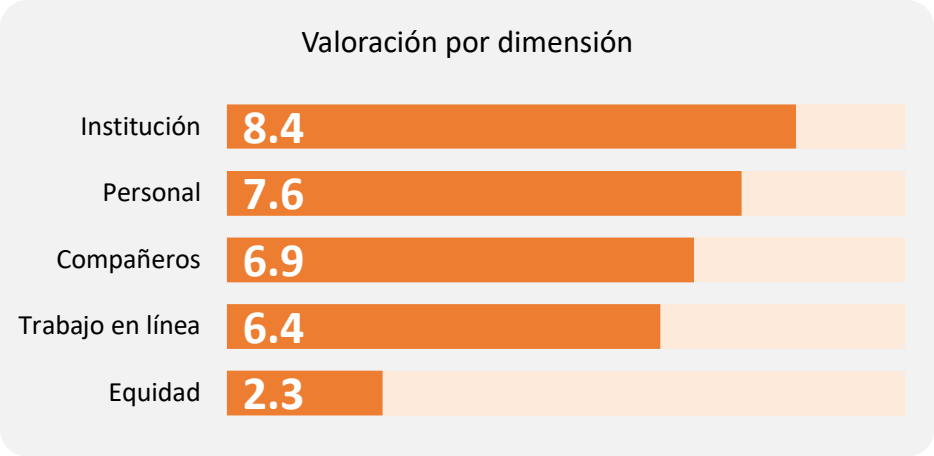
Gráfica 7. Porcentaje de participación por semestre

6.2.2 Variables de clima escolar

La satisfacción por pertenecer a la universidad es elevada observándose que el 97% de los alumnos indican encontrarse muy satisfechos y satisfechos con la institución (ver Gráfica 8).

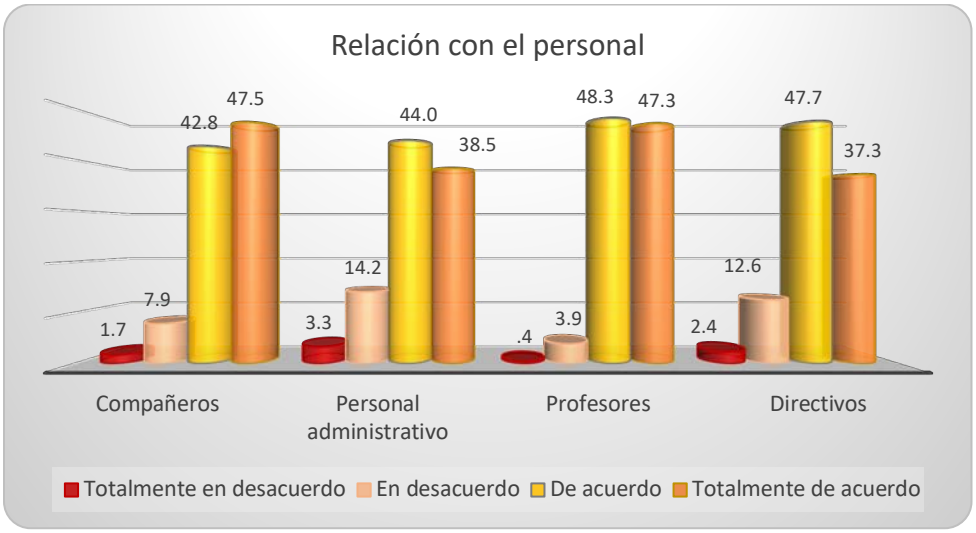
Gráfica 8. Satisfacción con la universidad

La gráfica muestra que la dimensión "institución", fue la mejor valorada por los alumnos con 8.4, en una escala del 1 al 10. Sin embargo, es importante destacar que 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 2.3 significando que en la universidad este tipo de prácticas no existen en la universidad (ver Gráfica 9).



Gráfica 9. Valoración por dimensión

En consideración al trato que los alumnos reciben por parte de sus compañeros y del personal de la universidad, 90.3% señaló tener una relación cordial con sus compañeros de clase, 82.5% manifestó tener una buena comunicación con el personal administrativo, mientras que el 95.6% menciona la existencia de una excelente comunicación con los profesores, además el 85% afirmó tener gran comunicación con las autoridades y/o directivos. Lo que muestra una estrecha relación entre algunos de los principales actores pertenecientes a la UAEH (ver Gráfica 10).



Gráfica 10. Valoración de la relación con el personal de la institución

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 44.3% reflejando que casi la mitad de la comunidad estudiantil que participó en la evaluación indica un excelente clima escolar, el 22.1% manifestó una mala actitud de los alumnos, 14.0% a la actitud de las

autoridades, el 9.9% lo relaciona con la falta de valores y el 9.8% señaló que uno de los factores que afectan el clima de la universidad se debe a una mala comunicación (ver Tabla 7).

¿Qué consideras que afecta negativamente el ambiente de la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1177	44.3
Alumnos	588	22.1
Autoridades	371	14.0
Valores	263	9.9
Comunicación	260	9.8
Total	2659	100.0

Tabla 7. Factores que afectan negativamente a 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 48.9% que es un factor destacado en la pregunta anterior significando que casi la mitad de la comunidad universitaria percibe un ambiente cordial en la institución, 20.8% se inclinó por realizar cambios en los métodos de enseñanza, 15.5% coincidió en la necesidad de mejorar la comunicación, 8.3% considera que debería de haber modificaciones en los PPEE y el 6.6% opinó cambio de profesores (ver Tabla 8).

¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1343	48.9
Métodos de enseñanza	572	20.8
Comunicación	425	15.5
PPEE	227	8.3
Profesores	180	6.6
Total	2747	100

Tabla 8. Factores por cambiar de acuerdo con 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 2021-2022 teniendo como referente el Plan de Desarrollo Institucional 2018-2023 en su "Programa Institucional de Evaluación para la Mejora Organizacional y de las Personas", en su objetivo estratégico "Realizar y difundir los estudios académicos de clima escolar, trayectorias escolares y laborales, examen de egreso de licenciatura, seguimiento de egresados y empleadores", así como evaluaciones del modelo educativo, academias y funciones académicas, con la finalidad de coadyuvar a la excelencia de los programas y procesos formativos y la efectividad de los egresados.

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 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 menciona 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; 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 equidad existente y la seguridad que sienten de retornar a las instalaciones de forma presencial con la confianza de contar con un agradable ambiente escolar.

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.