

Informe del clima institucional 2021-2022

Pachuca de Soto, Hgo., octubre del 2022

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

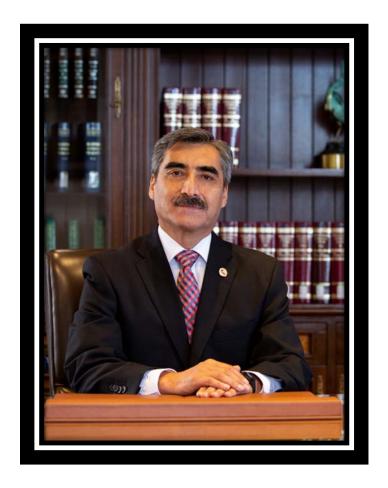
APOYO TÉCNICO:

Lic. Aidé Ángeles Guerrero

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.		Inti	rodu	acción	6
2.		Me	todo	ología	8
3.		Suj	etos	S	9
4.		Pro	ced	imiento de la aplicación	10
5.		Ins	trun	nentos	10
	5.	1	Tra	abajadores	10
	5.2	2	Alu	ımnos	11
6.		Res	sulta	ados	13
	6.	1	Tra	abajadores	13
		6.1	.1 Va	ariables contextuales	16
		6.1	.2 Va	ariables del clima institucional	18
	6.2	2	Alu	ımnos	24
		6.2	.1	Variables contextuales	25
		6.2	.2	Variables de clima escolar	27
7		Cor	clu	siones	30

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 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

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 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.

Fases de la evaluación:

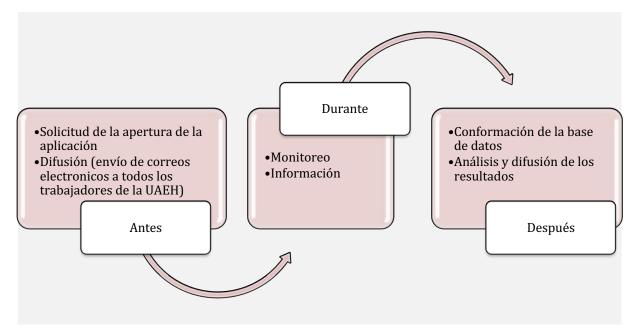


Figura 1. Fases de la evaluación.

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 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 5,047 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	5047	8.93	1.639
Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad	5047	9.55	1.228
Se siente totalmente identificado con los fines de la universidad	5047	9.37	1.379
Su puesto de trabajo le resulta cómodo	5047	8.88	1.624
¿El área de trabajo se encuentra limpia?	5047	9.14	1.476
¿Con qué frecuencia considera usted que es creativo en su trabajo?	5047	9.23	1.356
¿Con qué frecuencia se considera innovador en cuestiones laborales?	5047	8.90	1.548
¿Con qué frecuencia considera que tiene iniciativa en su trabajo?	5047	9.27	1.356
¿Se considera usted líder en su trabajo?	5047	8.30	2.126
Considera que ser líder es parte fundamental para cumplir con sus funciones	5047	8.31	2.109
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	5047	9.08	1.636
¿Considera que existe buen ambiente en su área de trabajo?	5047	8.84	1.686
¿Considera usted que trabaja en equipo con sus compañeros?	5047	8.92	1.706
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	5047	9.12	1.649
¿Considera que su jefe es participativo?	5047	9.17	1.689
¿Considera que su jefe es un buen líder?	5047	8.67	1.997
Considera usted que su jefe le escucha cuando hace propuestas de mejora o innovación	5047	8.66	1.937
Considera usted que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto que tiene	5047	8.93	1.761

Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con la experiencia que usted posee	5047	9.35	1.373
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con sus estudios y/o capacitación	5047	9.25	1.502
¿El área donde desempeña su trabajo es totalmente acorde a su experiencia y formación?	5047	9.19	1.517
¿Qué tan seguro se siente al interior de las instalaciones universitarias?	5047	9.50	1.244
Su sueldo está en proporción a las responsabilidades de sus funciones	5047	7.08	2.305
Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la universidad	5047	8.67	1.894
Se considera usted valorado por su desempeño en el puesto de trabajo que ocupa	5047	7.98	2.090
Considera usted que en la universidad, existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo de alto rango	5047	8.48	2.013
Considera usted que en la universidad, es posible la promoción por un buen rendimiento laboral	5047	7.69	2.319
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	5047	8.15	1.996
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre trabajadores	5047	8.19	1.756
Considera usted que en la universidad, existe buena comunicación entre mandos superiores	5047	8.05	1.965

Tabla 1. Media y desviación estándar por pregunta

A continuación, se muestra la frecuencia y porcentaje de participación de las 43 dependencias universitarias consideradas en el catálogo de la División de Administración y Finanzas (DAF)². De igual forma, se anexó la información del Sindicato del Personal Académico (SPAUAEH) y Sindicato Único de Trabajadores Universitarios de la Universidad (SUTEUAEH) (ver Tabla 2).

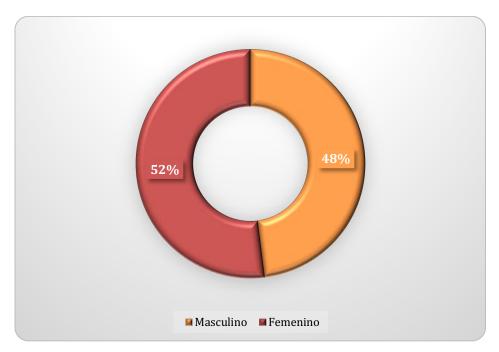
² Catálogo por centro de costos de la División de Administración y Finanzas (DAF), proporcionado por la Dirección General de Planeación: "Centros de Costos que presupuestaron en el año 2021".

No	Centro de costos	Frecuencia	Porcentaje
1	ICSa	537	10.6
2	ICBI	479	9.5
3	ICEA	469	9.3
4	ICSHu	374	7.4
5	ICAp	227	4.5
6	Secretaría General	227	4.5
7	Preparatoria 2	187	3.7
8	ES Actopan	168	3.3
9	Preparatoria 1	168	3.3
10	ES Tlahuelilpan	164	3.2
11	Coordinación de Administración y Finanzas	153	3.0
12	Instituto de Artes	149	3.0
13	Dirección de Servicios Académicos	146	2.9
14	ES Tizayuca	139	2.8
15	Preparatoria 4	125	2.5
16	ES Cd. Sahagún	117	2.3
17	Preparatoria 3	117	2.3
18	ES Huejutla	107	2.1
19	División de Extensión de la Cultura	103	2.0
20	ES Tepeji del Río	100	2.0
21	Unidad de Gestión y Entidades Económicas Universitarias	93	1.8
22	Dirección General de Planeación	90	1.8
23	ES Apan	70	1.4
24	Dirección General de Medios Autónomos	62	1.2
25	ES Zimapán	62	1.2
26	División de Vinculación e Internacionalización	59	1.2
27	ES Atotonilco de Tula	57	1.1
28	División Académica	46	0.9
29	Preparatoria 6	46	0.9
30	Preparatoria 7	34	0.7
31	División de Investigación, Desarrollo e Innovación	25	0.5
32	Contraloría General	19	0.4
33	Preparatoria 5	18	0.4
34	Dirección General de Comunicación Social	16	0.3
35	Dirección General Jurídica	16	0.3
36	Rectoría	14	0.3
37	Centro de Lenguas	12	0.2
38	Colegio de Posgrado	12	0.2
39	Dirección General de Evaluación	9	0.2
40	Centro de Educación Continua y a Distancia	8	0.2
\vdash	Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la UAEH	8	
41	<u> </u>		0.2
42	Sindicato de Personal Académico de la UAEH	7	0.1
43	Defensor Universitario	5	0.1
44	Unidad de Asuntos Jurídicos	2	0.0
45	Patronato	1	0.0
	Total	5047	100

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje por centro de costos

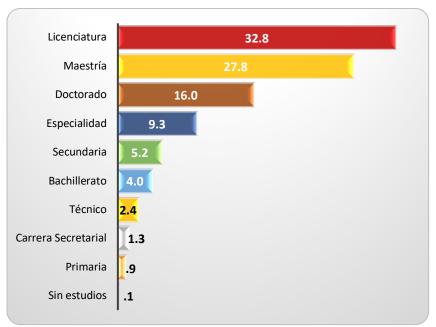
6.1.1 Variables contextuales

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 52%, mientras que el género masculino fue de 48% (ver Gráfica 1).



Gráfica 1. Distribución por género

En lo referente al nivel de estudios, 32.8% tienen licenciatura, 27.8% tienen maestría, 16% cuentan con grado de doctor, 9.3% tienen especialidad. En otro nivel porcentual se encuentran los que tienen bachillerato, técnico, estudios secretariales, nivel primaria y los que no cuentan con estudios (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Distribución por nivel de estudios

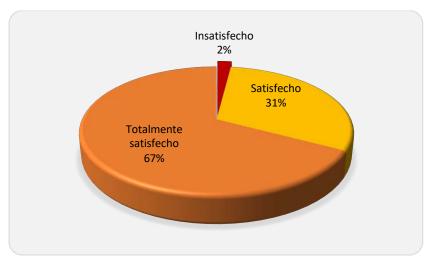
En relación con el tipo de contrato, 77.7% del total de los trabajadores que realizaron la evaluación son académicos, 18.3% son administrativos y 4.0% son trabajadores de medio tiempo (ver Gráfica 3).



Gráfica 3. Distribución por tipo de contrato

6.1.2 Variables del clima institucional

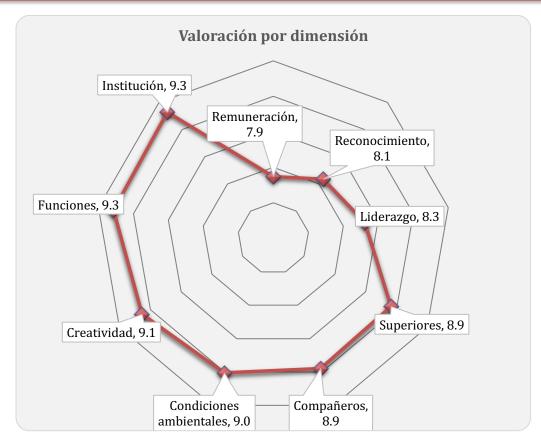
La satisfacción por pertenecer a la Universidad es elevada observándose que el 98% de los trabajadores indican encontrarse satisfechos y totalmente satisfechos de laborar en la institución (ver Gráfica 4).



Gráfica 4. Satisfacción con la universidad

Respecto a la valoración por dimensión los resultados muestran que la dimensión sobre 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 7.9 a 9.3 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

Las dependencias mejor valoradas por los trabajadores aparecen en un rango que va del 9.304 a 9.014 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 8.934 a 8.563 correspondiendo al 75.6%; en un nivel inferior se ubica el 11.1% de las dependencias en un rango de 8.519 a 8.298. Finalmente, las dependencias con menor valoración fueron ubicadas en un rango de 7.767 a 7133 correspondiendo al 4.4% de la totalidad de las dependencias universitarias que participaron en la aplicación del clima institucional. Es importante destacar que el 95.6% de las dependencias se encuentran valoradas en un rango que va del 9.304 a 8.298 reforzando la existencia de un buen clima institucional de acuerdo con la percepción de sus trabajadores (ver Tabla 3).

Dependencia de adscripción	Media
Preparatoria 2, SPAUAEH, ES de Huejutla, Unidad de Asuntos Jurídicos,	9.304 – 9.014
ES de Atotonilco de Tula, Preparatoria 4, Preparatoria 1, División de	8.934 - 8.563
Extensión de la Cultura, ES de Tepeji del Río, Preparatoria 7	
(Ixmiquilpan), Preparatoria 6 (Tlaxcoapan), Colegio de Posgrado,	
Preparatoria 3, ES de Tlahuelilpan, ES de Zimapán, Unidad de Gestión y	
Entidades Económicas Universitarias, ES de Ciudad Sahagún, ICSHu, ES	
de Actopan, ICAp, Dirección General de Evaluación, Dirección General de	
Planeación, SUTEUAEH, ICBI, ICSa, ICEA, Rectoría, Contraloría General,	
Centro de Educación Continua y a Distancia, División de Vinculación e	
Internacionalización, División Académica, Preparatoria 5 (Ixtlahuaco),	
ES de Tizayuca, Instituto de Artes, División de Investigación, Desarrollo	
e Innovación, ES de Apan, Secretaría General y Dirección General de	
Comunicación Social	
Centro de Lenguas, Dirección de Servicios Académicos, División de	8.519 - 8.298
Administración y Finanzas, Dirección General de Medios Autónomos y	
Dirección General Jurídica	
Defensor Universitario y Patronato	7.767 – 7.133

Tabla 3. Valoración por dependencia de acuerdo con su media

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 33.4% significando que más de una cuarta parte de los trabajadores que realizaron la evaluación perciben un buen ambiente laboral en sus centros de adscripción. La comunicación con 16.1%, la falta de apoyo con 8.1%, la mala actitud de algunos trabajadores con 7.9%, la contingencia sanitaria con 7.5% y la falta de identidad con 6.0%. En otro nivel se encuentran otros factores (ver Tabla 4).

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	1687	33.4
Comunicación	811	16.1
Falta de apoyo	407	8.1
Mala actitud	401	7.9
La contingencia sanitaria	378	7.5
Falta de identidad	304	6.0
Aspectos externos	277	5.5
Aspectos políticos	175	3.5
Los rumores	144	2.9
Favoritismo	89	1.8
Burocracia	62	1.2
Equipo obsoleto	56	1.1
Servicios	54	1.1
Prepotencia	52	1.0
La seguridad	46	0.9
Lucha de poder	45	0.9
Nepotismo	32	0.6
Instalaciones	27	0.5
Total	5047	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 28.3% 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 son; mejorar la comunicación con 10.7% que es un aspecto citado en la pregunta anterior, mayor integración con 9.0% y reconocimiento para los trabajadores con 8.8%. En niveles inferiores se encuentran otros factores (ver Tabla 5).

¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1426	28.3
Comunicación	541	10.7
Integración	453	9.0
Reconocimiento para trabajadores	444	8.8
Planeación en las actividades	267	5.3
Mejorar la infraestructura	226	4.5
Trato justo	225	4.5
Actualización del personal	209	4.1
Equidad de género	192	3.8
Incentivos	136	2.7
Mejores sueldos	131	2.6
Considerar a la base para la designación de puestos	125	2.5
Fomentar el trabajo colaborativo	94	1.9
Mayor compromiso	89	1.8
Cumplir con los valores institucionales	84	1.7
Identidad	82	1.6
Consenso en la toma de decisiones	65	1.3
Respeto	46	.9
Erradicar la prepotencia	43	.9
Capacitación a directivos	37	.7
Equidad en el trabajo	33	.7
Sindicalización de trabajadores	32	.6
Liderazgo no impuesto	28	.6
No involucrar en aspectos políticos	19	.4
Limpieza de instalaciones	14	.3
Buzón de quejas	6	.1
Total	5047	100.0

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: sus trabajadores con 13.2%, sus valores con 12.1%, el compañerismo que existe con 8.2%, la comunicación con 8.0%, el buen ambiente laboral con 5.8% y la estabilidad laboral con 5.0%. 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
Sus trabajadores	664	13.2
Sus valores	612	12.1
Compañerismo	413	8.2
Comunicación	402	8.0
Buen ambiente laboral	292	5.8
La estabilidad laboral	250	5.0
Todo está bien	240	4.8
Trabajo en equipo	217	4.3
El orgullo universitario	213	4.2
El rumbo que está tomando	177	3.5
Sus líderes	169	3.3
Equidad de género	161	3.2
Sentido de pertenencia	148	2.9
Instalaciones	142	2.8
Libertad para enseñar	137	2.7
La estructura organizacional	135	2.7
Todo	135	2.7
Su filosofía	117	2.3
El prestigio	116	2.3
Formación continua	74	1.5
Libertad de cátedra	51	1.0
Educación de calidad	50	1.0
Las actividades de extensión	46	0.9
capacitación permanente	45	0.9
Seguridad dentro de las instalaciones	21	0.4
Su autonomía	20	0.4
Total	5047	100.0

Tabla 6. 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 los 33,456 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 33,456 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. típ.
¿Qué tan satisfecho te encuentras de pertenecer a la universidad?	33456	8.66	1.741
Te sientes orgulloso de pertenecer a la universidad	33456	8.75	1.804
Te sientes identificado con la universidad	33456	8.22	2.108
¿Consideras que en la universidad se fomentan las buenas relaciones entre los alumnos?	33456	8.24	2.045
¿Has mantenido buena comunicación con tus compañeros de clase?	33456	7.97	2.247
¿Te han brindado la asesoría adecuada para realizar correctamente tus trámites administrativos?	33456	7.72	2.340
¿Has tenido una buena relación con tus profesores?	33456	8.24	1.860
¿Has tenido buena comunicación con los directivos de la universidad?	33456	7.63	2.327
¿Durante tu formación, el trabajo en equipo ha sido un factor importante para ti?	33456	7.89	2.303
Consideras que tus compañeros de clase son dignos de confianza	33456	6.71	2.427
¿Te has sentido discriminado por cuestiones de género?	33456	2.31	2.585
¿Has sentido algún tipo de agresión por algún integrante de la universidad?	33456	2.42	2.634
¿Cómo consideras el ambiente que se ha propiciado con el trabajo en línea?	33456	6.21	2.577
¿Consideras que el trabajo en línea es mayormente adecuado para tener una formación de calidad?	33456	5.44	2.960
¿Te consideras seguro para el regreso a clases presenciales?	33456	6.39	3.241

Tabla 7. Media y desviación estándar por pregunta

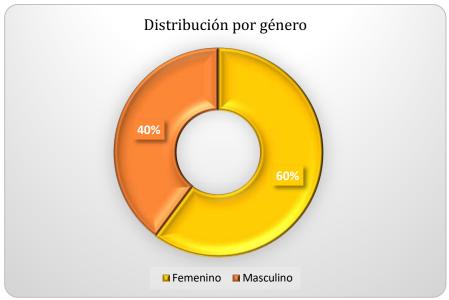
En la tabla se muestra la frecuencia y porcentaje de participación por instituto, escuela superior y escuela preparatoria, así como el total de evaluaciones registradas en el año (ver Tabla 8).

Nombre del instituto/escuela superior/escuela	Frecuencia	Porcentaje
preparatoria	4243	12.7
Instituto de Ciencias de la Salud (ICSa)		
Instituto de Ciencias Básicas e Ingeniería (CBI)	4162	12.4
Escuela Preparatoria No. 1	3613	10.8
Instituto de Ciencias Económico Administrativas (ICEA)	3117	9.3
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu)	2478	7.4
Escuela Preparatoria No.2	2348	7.0
Escuela Superior de Actopan	1892	5.7
Escuela Superior de Tlahuelilpan	1461	4.4
Escuela Preparatoria No.3	1339	4.0
Escuela Superior de Tizayuca	1295	3.9
Escuela Preparatoria No.4	1162	3.5
Escuela Superior de Huejutla	1112	3.3
Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp)	1102	3.3
Escuela Superior de Ciudad. Sahagún	1065	3.2
Escuela Superior de Tepeji del Rio	915	2.7
Instituto de Artes (IA)	446	1.3
Escuela Superior de Atotonilco de Tula	444	1.3
Escuela Superior de Apan	403	1.2
Escuela Superior de Zimapán	378	1.1
Escuela Preparatoria No. 6 (Tlaxcoapan)	210	.6
Escuela Preparatoria No. 7 (Ixmiquilpan)	183	.5
Escuela Preparatoria No 5 (Ixtlahuaco)	88	.3
Total	33456	100.0

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

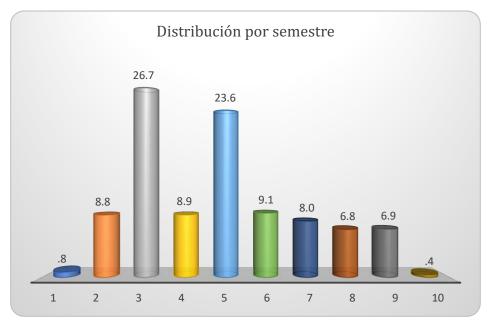
6.2.1 Variables contextuales

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 este tipo de evaluaciones (ver Gráfica 6).



Gráfica 6. 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 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).



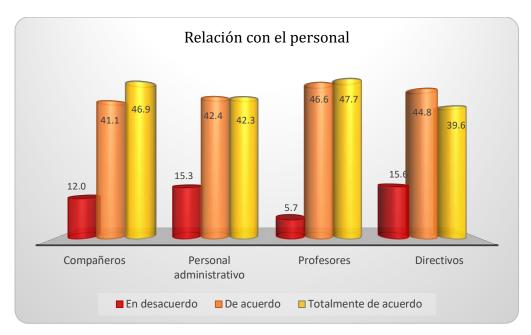
Gráfica 8. Satisfacción con la universidad

La gráfica muestra que la dimensión "institución", fue la mejor valorada por los alumnos con 8.5, 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 3.7 significando que en la universidad no existen este tipo de prácticas (ver Gráfica 9).



Gráfica 9. Valoración por dimensión

En consideración al trato que los alumnos reciben por parte del personal de la universidad 88% señaló que la relación es cordial con sus compañeros de clase, 82.7% señalo tener una buena comunicación con el personal administrativo, mientras que el 94.3% menciona la existencia de una excelente comunicación con los profesores, además el 84.4% afirmó 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 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 54.4% reflejando que más de la mitad de la

comunidad estudiantil que participó en la evaluación percibe un excelente clima escolar, 17.5% manifestó un cambio en los métodos de enseñanza, 15.1% consideró que se debe mejorar la comunicación, 6.7% la actitud de los profesores y 6.4% opinó que debería haber un cambio en los programas educativos (ver Tabla 9).

¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	16006	54.4
Métodos de enseñanza	5141	17.5
Comunicación	4432	15.1
Profesores	1967	6.7
PPEE	1878	6.4
Total	29424	100.0

Tabla 9. Factores por cambiar de acuerdo con la percepción de los alumnos

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 48.8% que es un factor destacado en la pregunta anterior significando que casi la mitad de la comunidad universitaria que participó en la evaluación percibe un ambiente cordial en la institución. 21.2% mencionó una mala actitud de los alumnos, 11.5% percibe deficiencias en los servicios generales, 9.6% coincidió en la necesidad de mejorar la comunicación y 8.8% señaló la pérdida de valores (ver Tabla 10).

¿Qué consideras que afecta negativamente el ambiente de la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Nada	14048	48.8
Alumnos	6109	21.2
Servicios en general	3316	11.5
Comunicación	2757	9.6
Falta de valores	2542	8.8
Total	28772	100.0

Tabla 10. Factores que afectan negativamente a la universidad

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 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; 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.