



**Reporte del Clima Institucional  
de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula  
donde se imparte  
el Programa Educativo de la Licenciatura en  
Psicología  
Realizado en el año 2017**

©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"



## **1. Introducción**

La UAEH es una Institución Educativa con un alto compromiso en brindar educación integral y de calidad a sus estudiantes, asimismo, es consciente de que esto no sería posible sin el personal que en ella labora. Por ello, la Universidad 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 2011-2017, como parte de los compromisos establecidos en el Programa Rector de Evaluación de apoyar la excelencia en la profesionalización de la administración institucional siendo una estrategia para la consecución de los objetivos institucionales e inscrito 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 de que los resultados sean un sustento sólido para la toma de decisiones.

## **2. Metodología**

Para este estudio evaluativo, como para el resto de los procesos que se realizan en la Dirección General de Evaluación, se siguió el método científico a fin de garantizar la confiabilidad de los datos y sus posibilidades de generalización, para ello tenemos determinado un procedimiento general que se presenta en la tabla siguiente.

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Coordinar los Procesos Institucionales de Evaluación	La Dirección General en conjunto con los responsables de los departamentos de evaluación coordinan los procesos institucionales de evaluación.
Integrar los Comités Institucionales de Evaluación	La Dirección General y auxiliares administrativos integran los comités institucionales de evaluación, como órganos colegiados para los procesos institucionales de evaluación.
Establecer la logística	Los responsables de departamentos y auxiliares administrativos establecen la logística para las sesiones de trabajo de los comités institucionales de evaluación para lo cual se solicitan los espacios físicos para llevar a cabo las sesiones.
Diseñar la metodología evaluativa	La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE e integrantes de Comités Institucionales diseña la metodología evaluativa estableciendo las audiencias, los instrumentos y periodos.
Revisar técnicamente las propuestas	La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE revisan técnicamente las propuestas de los instrumentos de evaluación atendiendo a escalas de medición, tipos de variables y dimensiones.
Aprobar los instrumentos	La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE aprueban los instrumentos considerando los resultados de las pruebas estadísticas resultado de los pilotajes hechos a las versiones emitidas.
Emitir los instrumentos	La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE emiten los instrumentos de evaluación finales aprobados. El departamento de sistemas de información y análisis estadístico de la DGE, conjuntamente con la Dirección de Información y Sistemas de la DGP, desarrollan las aplicaciones y programación necesaria para subir los instrumentos y pantallas necesarias para realizar las evaluaciones y seguimientos.

Elaborar los instructivos	Los responsables de departamentos y becarios de la DGE elaboran los instructivos de la evaluación correspondiente indicando los pasos a seguir para responder los instrumentos de evaluación.
Enviar los instructivos aprobados	Los responsables de departamentos, auxiliares administrativos y becarios de la DGE envían los instrumentos aprobados de evaluación al departamento de Modernización y Sistemas para que sean colocados en el servidor de la UAEH.
Revisar en la red los instrumentos	Los responsables de departamentos y becarios de la DGE revisan en la red los instrumentos de evaluación para verificar su funcionamiento adecuado.
Enviar la solicitud de difusión	Los responsables de departamentos y becarios de la DGE envían a la Dirección de Comunicación Social la solicitud de difusión de la evaluación correspondiente en diferentes medios para el conocimiento de la comunidad universitaria.
Solicitar información a Dependencias implicadas	La Dirección y responsables de departamento de la DGE solicitan la información específica a las dependencias implicadas según la evaluación realizada.
Aplicar instrumentos de evaluación	La Dirección y responsables de departamentos de la DGE aplican los instrumentos de evaluación electrónicos o impresos, si fuera el caso, a las audiencias correspondientes en los periodos establecidos.
Solicitar Software	Los responsables de departamentos y auxiliares administrativos de la DGE solicitan al departamento de Modernización y Sistemas el Software para la administración del proceso de evaluación que permite realizar el seguimiento y las extracciones de los datos.
Realizar captura	Los responsables de departamentos y becarios de la DGE realizan la captura de los instrumentos impresos en las bases correspondientes.

Integrar la base de datos	Los responsables de departamentos y becarios de la DGE integran y limpian las bases de datos correspondientes a partir de los datos electrónicos e impresos.
Realizar análisis	La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE realizan los análisis de los datos e información.
Emitir resultados	La Dirección y responsables de departamentos y auxiliares administrativos emiten los resultados a las audiencias correspondientes a través de reportes generales e individuales, preferentemente en electrónico.
Revisión de resultados	La Dirección, responsables de departamentos y auxiliares administrativos convocan al comité de evaluación correspondiente para la revisión de los resultados indicando lugar, fecha, hora y orden del día de la reunión.
Publicar resultados	Los responsables de departamentos de la DGE publican los resultados en la página Web para la consulta de los mismos por la comunidad universitaria y administran los permisos a los usuarios dependiendo del tipo de informe
Metaevaluar	Los comités Institucionales y responsables de departamentos de la DGE metaevalúan los procesos institucionales de evaluación.

Para esta evaluación se consideraron dos audiencias: Trabajadores (Directivos, Académicos, Administrativos y por Honorarios) y la Audiencia de Alumnos quienes respondieron el cuestionario en línea, así, los trabajadores ingresaron a la aplicación haciendo uso de su número de empleado y NIP, y sólo aquellos trabajadores que son contratados por honorarios debían escribir su nombre completo para acceder a esta evaluación.

Mientras que los alumnos ingresaron haciendo uso de su número de cuenta y NIP.

Una vez seleccionada la adscripción o programa educativo correspondiente, la aplicación despliega el instrumento con los datos generales y reactivos que deberían ser contestados.

### **3. Instrumentos Trabajadores**

El instrumento para trabajadores, después de las modificaciones y eliminación de reactivos que no medían lo necesario, quedó integrado por 64 ítem distribuidos en 10 dimensiones, así mismo al final del instrumento se agregaron tres preguntas abiertas que nos permitieran identificar directamente el factor que perjudica el clima institucional, lo que le hace falta a la universidad para mejorarlo, así como, lo mejor que tiene con respecto al clima.

#### **3.1.1. Dimensiones Trabajadores:**

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

**Condiciones Ambientales:** Referida al ambiente físico que rodea al empleado mientras desempeña su cargo.

**Entorno Laboral, Ergonomía:** En ella se comprende la valoración del trabajo en relación con el entorno en el que se lleva a cabo y con quienes lo realizan.

**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 su Puesto de Trabajo:** Dimensión correspondiente a la valoración del puesto en el que se desempeña.

**Remuneración:** Se refiere a la percepción económica que el trabajador recibe por su desempeño.

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

### **3.1.2. Preguntas abiertas Trabajadores**

**¿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?**

## **4. Instrumento Alumnos**

El instrumento dirigido a los estudiantes, quedó finalmente conformado por 19 preguntas distribuidas en 4 dimensiones y también se incluyeron preguntas abiertas que permitieran un conocimiento más detallado de lo que los alumnos requieren o perciben.

### **4.1.1. Dimensiones Alumnos**

**Institución:** Incluye la opinión del alumno en relación a la institución en la cual está inmerso.

**Compañeros:** Responde a la relación que el alumno mantiene con los miembros que forman parte de su ambiente escolar.

**Personal:** Referido a la valoración de la relación establecida con el personal que conforma a la institución dentro de la cual realiza sus estudios.

**Condiciones Ambientales:** Referida al ambiente físico que rodea al alumno durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **4.1.2. Preguntas abiertas Alumnos:**

**¿Qué afecta negativamente el ambiente de la universidad?, y,**

**¿Qué cambiarías para mejorar el ambiente de la universidad?**

## 5. ALGUNOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DE TRABAJADORES

El total de trabajadores adscritos a la Escuela Superior de Atotonilco de Tula donde se imparte el programa educativo de la Licenciatura en Psicología que respondieron la evaluación fue de 40.

### 5.1 Variables contextuales

La gráfica muestra que la participación para esta evaluación fue de 50% de mujeres y 50% de hombres.



Gráfica No. 1 Distribución porcentual por género

De los trabajadores que contestaron la evaluación 83% son profesores por hora y 17% son trabajadores de tiempo completo.



Gráfica No. 2 Distribución porcentual por categoría



En lo referente al grado máximo de estudios 60% cuentan con licenciatura, 15% tienen grado de maestría y bachillerato respectivamente, 7.5% tienen grado de doctor y 2.5% tienen secundaria.



Gráfica No. 3 Distribución porcentual por nivel de estudios

## 5.2 Variables del clima institucional

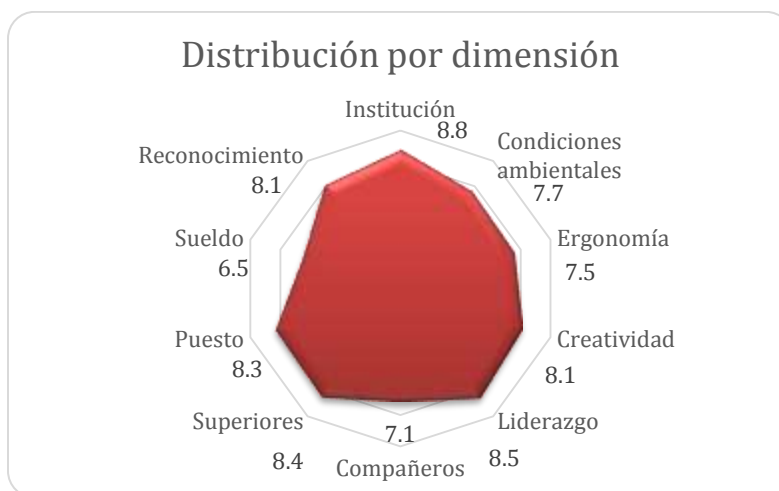
Los resultados que se expresan a continuación corresponden a la valoración realizada por los trabajadores de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula a las dimensiones que integran la evaluación. Es importante mencionar que la escala utilizada fue de tipo Likert de 4 a 1 donde 4 es la calificación máxima y 1 es la mínima, finalmente los resultados para su mejor comprensión se expresan en base 10.

La dimensión sobre la “**institución**”, fue la mejor valorada 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 ser trabajadores universitarios.

La segunda dimensión mejor valorada fue “**Liderazgo**” indicando lo importante que es para esta audiencia la identificación con sus superiores así como la motivación, comunicación e involucramiento que tienen las personas que dirigen un equipo de trabajo.

La dimensión “**Sobre su sueldo**” fue la menos valorada significando que los trabajadores no se encuentran totalmente de acuerdo con su remuneración, lo

anterior puede generar un clima inadecuado en la institución, generando estados de desinterés, apatía e insatisfacción. Sin embargo de las dimensiones restantes las calificaciones indican una inclinación hacia el aspecto positivo mostrando que los trabajadores de la universidad perciben un buen ambiente laboral.



Gráfica No. 4. Valoración por dimensión

Respecto a los factores que afectan el Clima Institucional, la productividad y el manejo del capital humano en las instituciones 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 de los trabajadores 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. 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 de la UAEH sobre los siguientes aspectos:

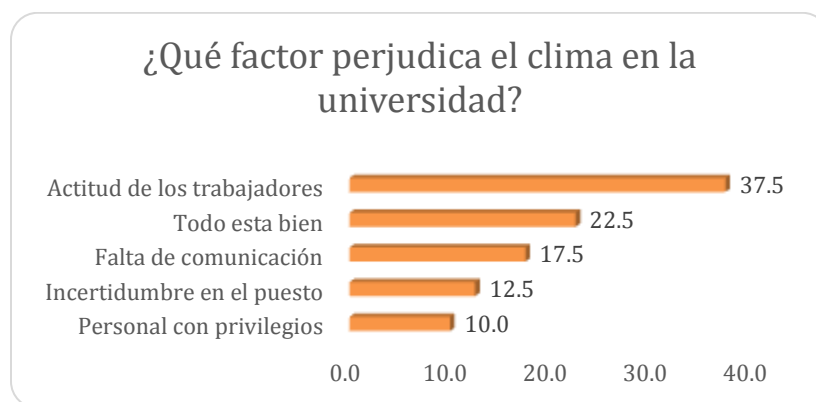
¿Qué factor perjudica el clima de la UAEH?

¿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:

En relación al factor que consideran perjudica el clima de la UAEH, la actitud negativa de los trabajadores es el mayormente citado con 37.5%, 22.5% coincidió en que todo está bien y 17.5% señaló la incertidumbre en el puesto de trabajo. En la gráfica se presentan las opiniones vertidas de acuerdo a su frecuencia de mayor a menor.



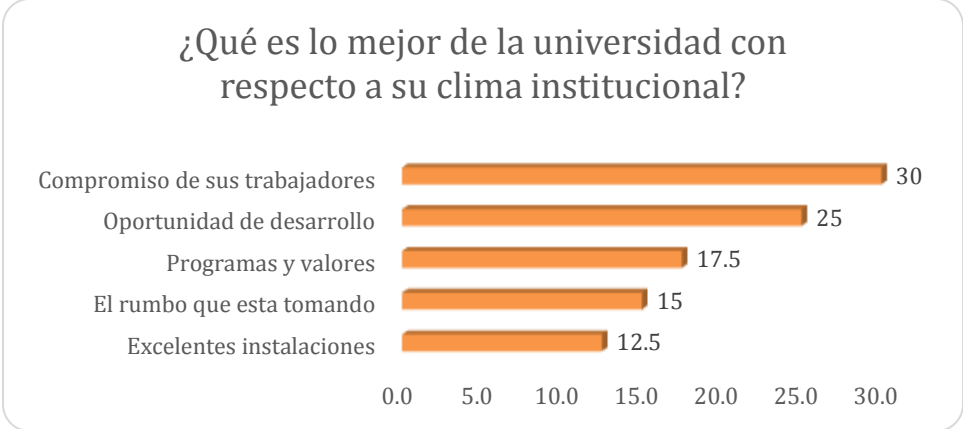
Gráfica No. 5 Factores que perjudica el clima de la universidad

En lo referente a qué le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional, los resultados obtenidos para esta pregunta fueron los siguientes: Mejorar la comunicación con 40%, todo está bien con 32.5%, respeto a los trabajadores con 20%. En la gráfica 6 se muestran los resultados de las opiniones vertidas de acuerdo a su frecuencia de mayor a menor.



Gráfica No. 6 ¿Qué le falta a la UAEH para mejorar su clima institucional?

Finalmente al cuestionar qué es lo mejor de la UAEH con respecto a su clima institucional, los resultados indican lo siguiente; el compromiso de sus trabajadores con 30%, la oportunidad de desarrollo con 25%, sus programas y valores institucionales con 17.5%.



Gráfica No. 7 ¿Qué es lo mejor de la UAEH respecto a su clima institucional?

## 6. ALGUNOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DE ALUMNOS

Un total de 185 alumnos del segundo al octavo semestre del programa educativo de la Licenciatura en Psicología respondieron esta evaluación.

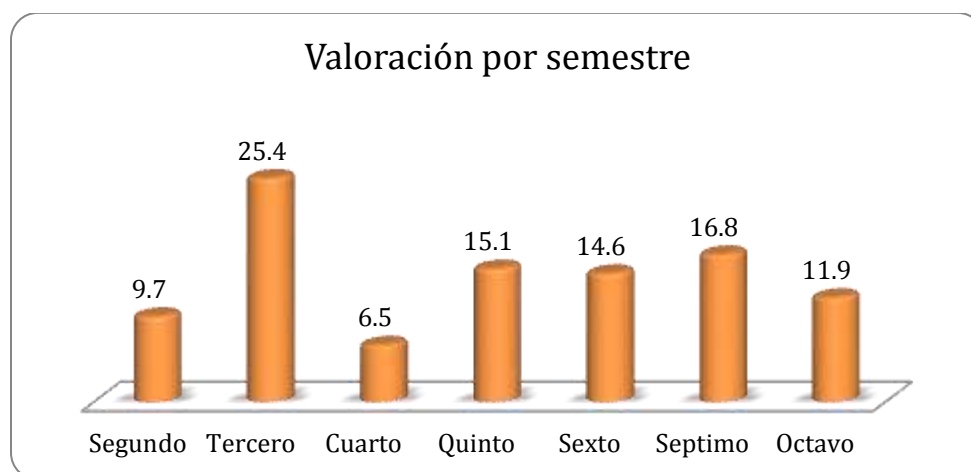
### 6.1. Variables contextuales estudiantes

Los resultados obtenidos muestran que el 90% de las participaciones corresponden al género femenino y el 10% al género masculino.



Gráfica No. 8 Distribución porcentual por género

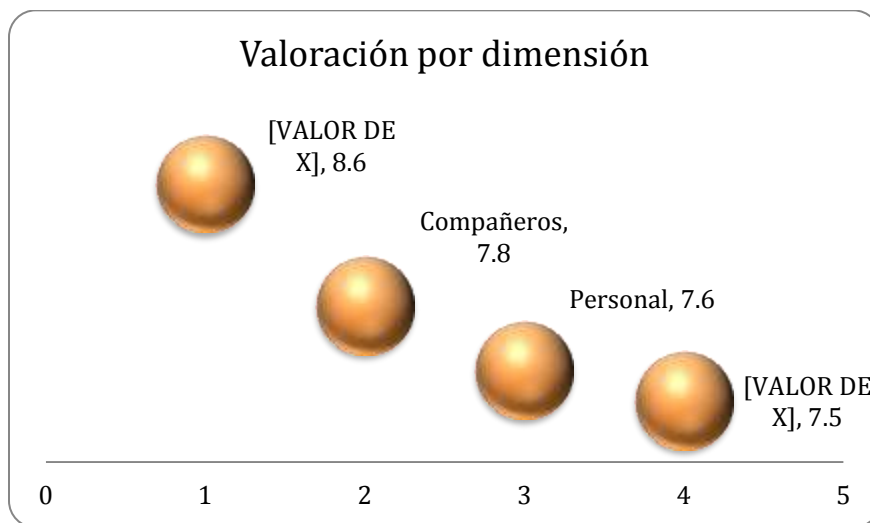
El 25.4% de los 185 alumnos que realizaron la evaluación se inscribieron al tercer semestre, siguiéndole los del séptimo semestre con 16.8%, como se muestra en la gráfica.



Gráfica No. 9 Frecuencia por semestre

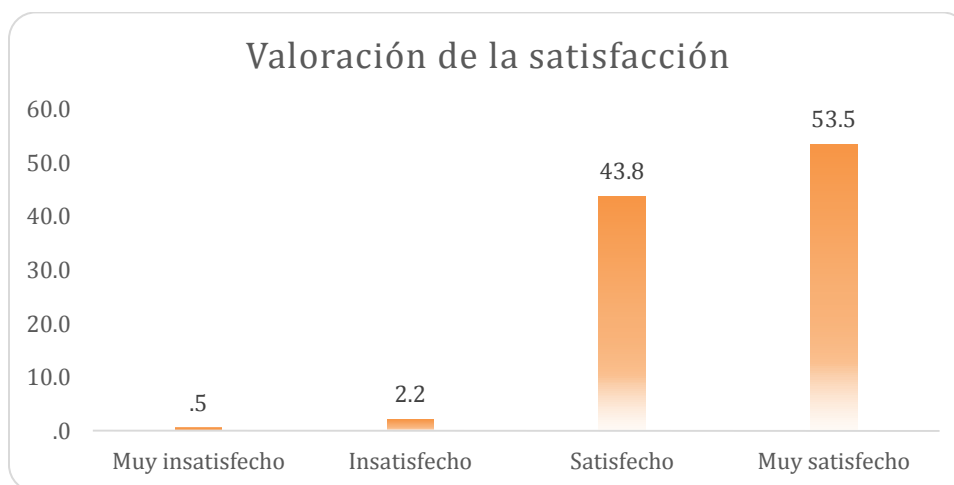
## 6.2 Variables de Clima alumnos

El instrumento de alumnos se conformó por las dimensiones: Institución, Compañeros, Personal y Condiciones Ambientales, La gráfica muestra que la dimensión referente a la Institución fue la mejor valorada por esta audiencia con 8.6, en tanto que la dimensión correspondiente a las condiciones ambientales fue la más baja valorada con 7.5, en una escala del 0 al 10.



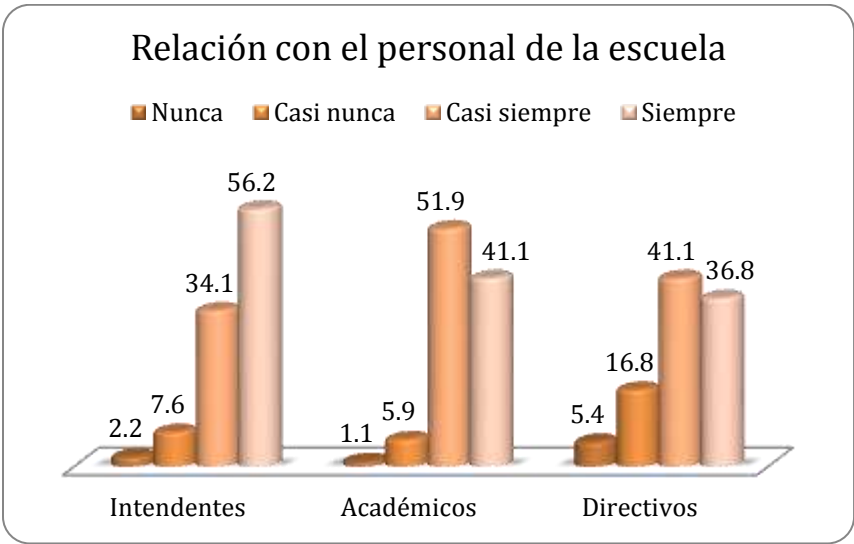
Gráfica No. 10 Valoración por dimensión

La satisfacción por pertenecer a la Universidad es elevada observándose que el 96% de los alumnos indican encontrarse muy satisfechos y satisfechos de ello y sólo el 4% opinó lo contrario.



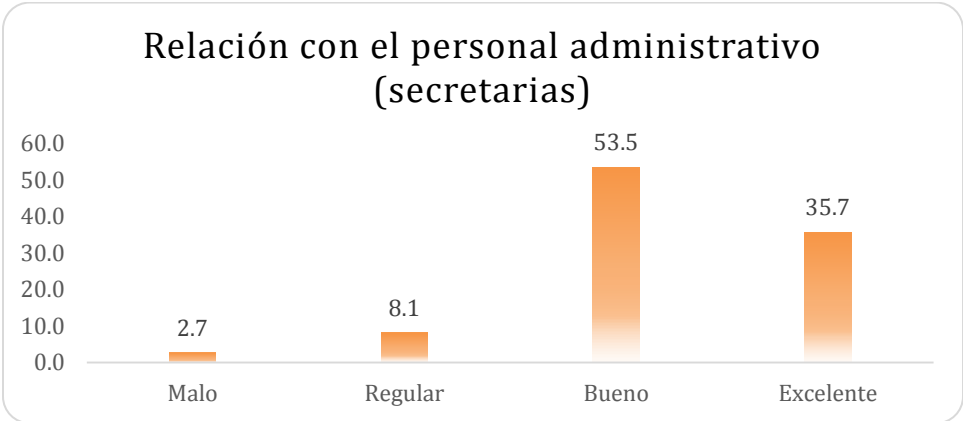
Gráfica No. 11. Satisfacción con la universidad

En consideración al trato que los alumnos reciben por parte del personal que labora en la Escuela Superior de Atotonilco de Tula, los alumnos señalaron que para el 90.3% la relación es cordial con el personal de intendencia, 93% menciona que existe buena comunicación con los profesores, además de que un 77.9% afirma tener buena comunicación con las autoridades prácticamente siempre y/o casi siempre. Lo que muestra una estrecha relación entre algunos de los principales actores pertenecientes a la UAEH como son personal de intendencia, académico y directivos con los alumnos.



Gráfica No. 12. Distribución porcentual de la relación con el personal de intendencia

El 89.% de los alumnos calificó entre bueno y excelente el trato que reciben del personal administrativo.



Gráfica No. 13. Distribución porcentual de la relación con el personal de administrativo

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 al orden de importancia los siguientes factores:

Jerarquía	¿Qué afecta negativamente el ambiente de la universidad? n = 185
1	Actitud de los alumnos
2	La comunicación
3	Actitud de las autoridades
4	La sociedad de alumnos
5	Limpieza de instalaciones

Tabla No. 1. ¿Factores que afectan el medio ambiente de la universidad?

Finalmente al preguntar ¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor? Los alumnos indicaron dentro de las respuestas más significativas y de acuerdo al orden de importancia las siguientes:

Jerarquía	¿Qué cambiarías para mejorar el ambiente de la universidad n = 185
1	La comunicación
2	Los métodos de enseñanza
3	La sociedad de alumnos
4	Los profesores
5	Transporte universitario

Tabla No. 2. Factores a cambiar para mejorar el clima de la universidad



Atendiendo a los lineamientos institucionales para llevar a cabo este informe, se extrajo la información de los resultados del estudio del Clima 2015 teniendo como referente el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2017 en su compromiso institucional “Excelencia en la profesionalización de la Administración” Objetivo estratégico “Apoyar en la profesionalización de la administración institucional garantizando que sus funciones, servicios, dependencias planes y programas, clima organizacional e impacto en la sociedad sean de excelencia, por medio de un sistema institucional de evaluación por indicadores”.