

Informe del clima institucional 2023-2024

Coordinación de Administración y Finanzas

Marzo 2025

AUTOR:

Dr. José Antonio Pérez Enzastiga

APOYO TÉCNICO:

Lic. Víctor Samperio Márquez

Primera edición 2021-2022

©Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

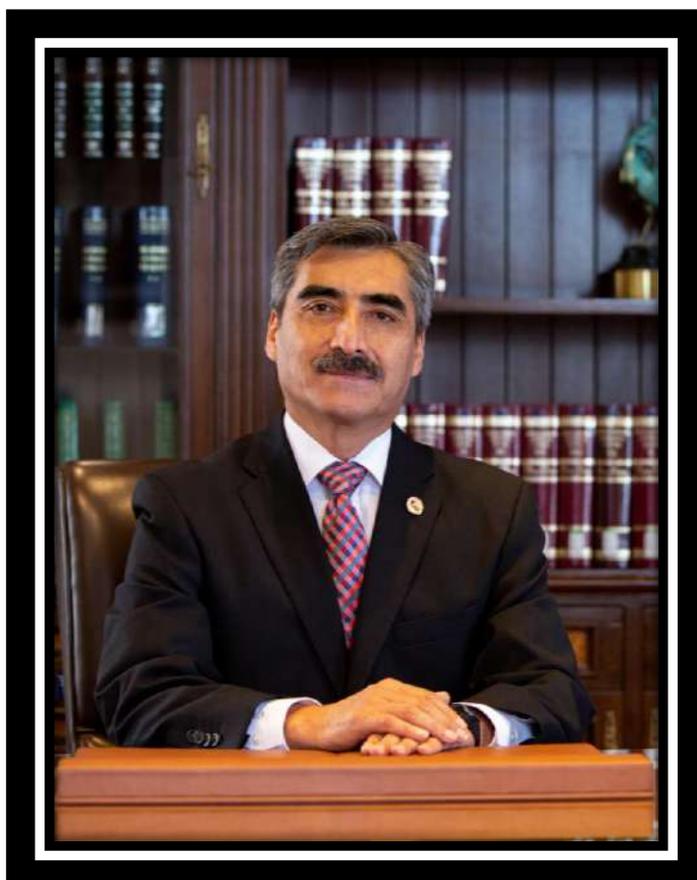
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca, Hgo. México. CP 42000

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

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

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

DIRECTORIO



Dr. Octavio Castillo Acosta
Rector

Mtro. Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Dr. Jesús Israel Monroy Muñoz
Director General de Evaluación

Mtra. Brenda Ivonne Olvera Larios
Subdirectora General de Evaluación

Dirección General de Evaluación

Contenido

1. Introducción	6
2. Metodología.....	8
3. Sujetos.....	9
4. Procedimiento de la aplicación.....	9
5. Instrumento.....	10
6. Resultados	13
6.1 Variables contextuales.....	15
6.2 Variables del clima institucional.....	16
6.3 Valoración por dimensión.....	20
6.4 Percepción de los trabajadores respecto al clima laboral	21
7. Conclusiones.....	25

1. Introducción

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

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

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

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

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

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

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

2. Metodología

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

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

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

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

En tanto que la evaluación del clima escolar se realiza 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.

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

Fases de la evaluación

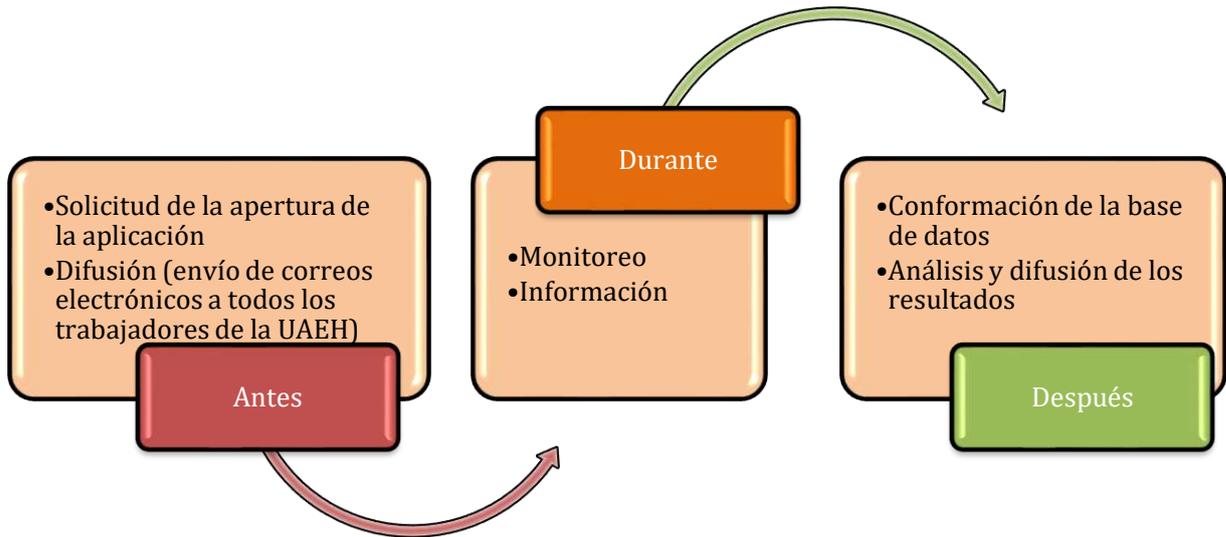


Figura 1. Fases de la evaluación.

3. Sujetos

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

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

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

4. Procedimiento de la aplicación

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

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

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

5. Instrumento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Qué factor perjudica el clima en la UAEH?

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

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



Resultados de la Coordinación de Administración y Finanzas

6. Resultados

Los resultados que se expresan corresponden a la valoración realizada por los trabajadores adscritos a la Coordinación de Administración y Finanzas, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, Dirección de Recursos Financieros, Dirección de Control Presupuestal, Dirección de Ahorro para el Retiro, Dirección de Transporte, Dirección de Tesorería y Dirección de Recursos Materiales 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 96 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	96	8.03	1.676
Se siente orgulloso de pertenecer a la universidad	96	9.44	1.177
Se siente totalmente identificado con los fines de la universidad	96	9.13	1.371
Su puesto de trabajo le resulta cómodo	96	8.34	1.840
¿El área de trabajo se encuentra limpia?	96	8.97	1.432
¿Con qué frecuencia considera usted que es creativo en su trabajo?	96	8.25	1.777
¿Con qué frecuencia se considera innovador en cuestiones laborales?	96	7.84	1.669
¿Con qué frecuencia considera que tiene iniciativa en su trabajo?	96	8.59	1.739
¿Se considera usted líder en su trabajo?	96	7.31	2.282
Considera que ser líder es parte fundamental para cumplir con sus funciones	96	7.47	2.357
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	96	9.19	1.409
¿Considera que existe buen ambiente en su área de trabajo?	96	8.34	1.788
¿Considera usted que trabaja en equipo con sus compañeros?	96	8.44	2.132
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	96	8.53	2.087
¿Considera que su jefe es participativo?	96	8.66	2.171
¿Considera que su jefe es un buen líder?	96	8.50	2.132
Considera usted que su jefe le escucha cuando hace propuestas de mejora o innovación	96	8.72	1.934
Considera usted que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto que tiene	96	8.94	1.740

Media por pregunta	N	Media	Desv. típ.
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con la experiencia que usted posee	96	8.53	1.741
Las funciones que realiza en la universidad están en total relación con sus estudios y/o capacitación	96	8.56	1.794
¿El área donde desempeña su trabajo es totalmente acorde a su experiencia y formación?	96	8.44	1.794
¿Qué tan seguro se siente al interior de las instalaciones universitarias?	96	9.66	0.961
Su sueldo está en proporción a las responsabilidades de sus funciones	96	5.63	2.784
Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la universidad	96	7.69	2.282
Se considera usted valorado por su desempeño en el puesto de trabajo que ocupa	96	6.88	2.300
Considera usted que, en la universidad, existe igualdad entre hombres y mujeres a la hora de ocupar puestos de trabajo de alto rango	96	8.03	1.987
Considera usted que, en la universidad, es posible la promoción por un buen rendimiento laboral	96	7.25	2.290
Considera usted que, en la universidad, existe buena comunicación entre jefes y trabajadores	96	7.59	2.070
Considera usted que, en la universidad, existe buena comunicación entre trabajadores	96	7.53	1.628
Considera usted que, en la universidad, existe buena comunicación entre mandos superiores	96	7.72	1.727

Tabla 1. Media y desviación estándar por pregunta

A continuación, se muestra la frecuencia y porcentaje de participación de las dependencias que conforman la Coordinación de Administración y Finanzas consideradas en los Lineamientos para operar y ejercer el presupuesto anual de ingresos y egresos de la UAEH, ejercicio 2025² (ver Tabla 2).

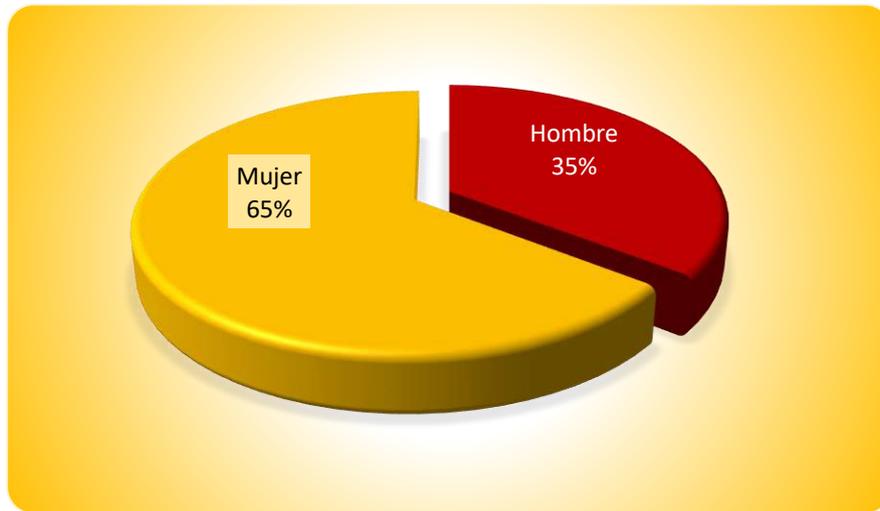
No	Centro de costos	Frecuencia	Porcentaje
1	Dirección de Administración de Personal	31	32.3
2	Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios	21	21.9
3	Dirección de Recursos Financieros	15	15.6
4	Dirección de Control Presupuestal	12	12.5
5	Dirección de Ahorro para el Retiro	7	7.3
6	Dirección de Transporte	4	4.2
7	Coordinación de Administración y Finanzas	3	3.1
8	Dirección de Tesorería	2	2.1
9	Dirección de Recursos Materiales	1	1.0
Total		96	100

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje por centro de costos

² Lineamientos para operar y ejercer el presupuesto anual de ingresos y egresos de la UAEH, ejercicio 2025.

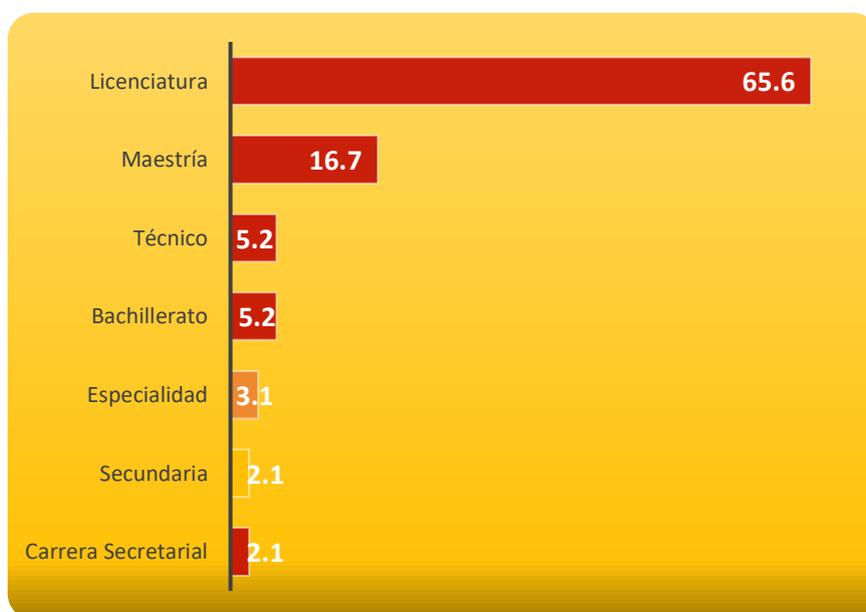
6.1 Variables contextuales

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 65% y los hombres de 35% (ver Gráfica 1).



Gráfica 1. Distribución por género

En lo referente al nivel de estudios, 65.6% de los trabajadores cuentan con estudios de licenciatura, 16.7% tienen maestría, mientras que 5.2% cuentan con nivel técnico y bachillerato, 3.1% tienen especialidad, mientras que 2.1 tienen estudios de secundaria y carrera comercial respectivamente (ver Gráfica 2).



Gráfica 2. Distribución por nivel de estudios

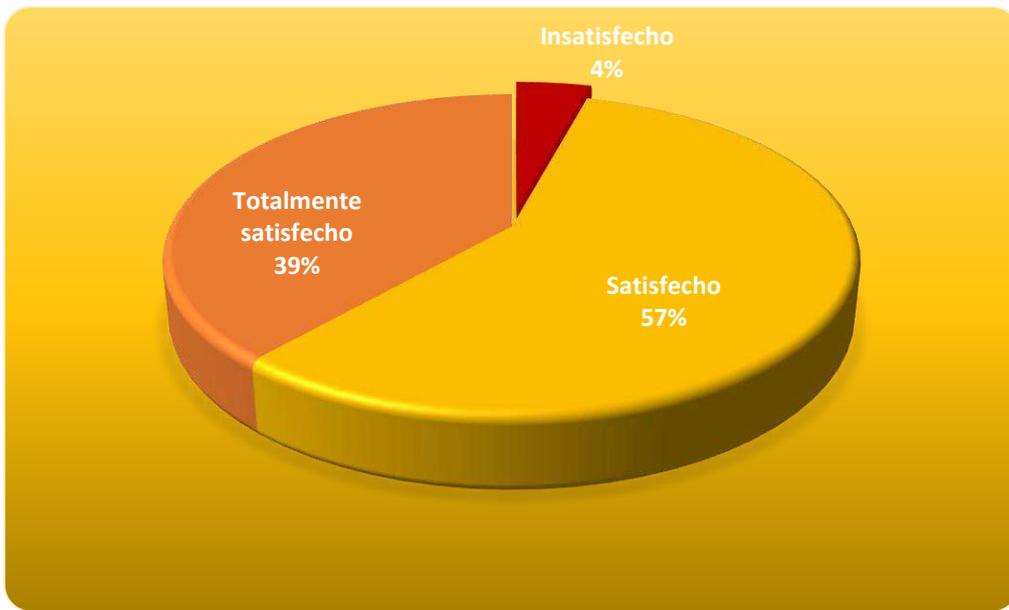
En relación con el tipo de contrato, 52% del total de trabajadores que realizaron la evaluación son administrativos, 31% son académicos y 17% son mandos medios (ver Gráfica 3).



Gráfica 3. Distribución por tipo de contrato

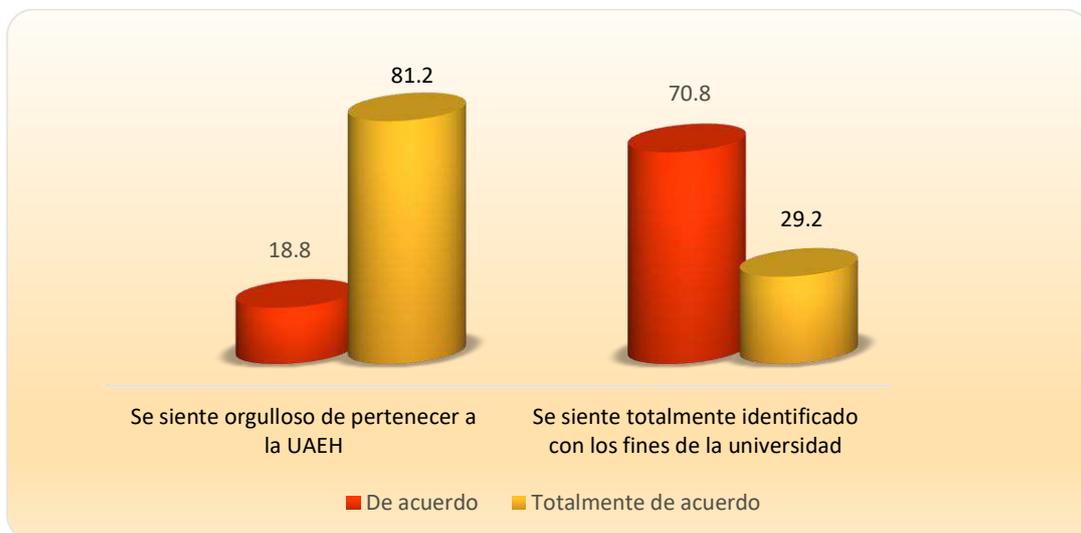
6.2 Variables del clima institucional

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



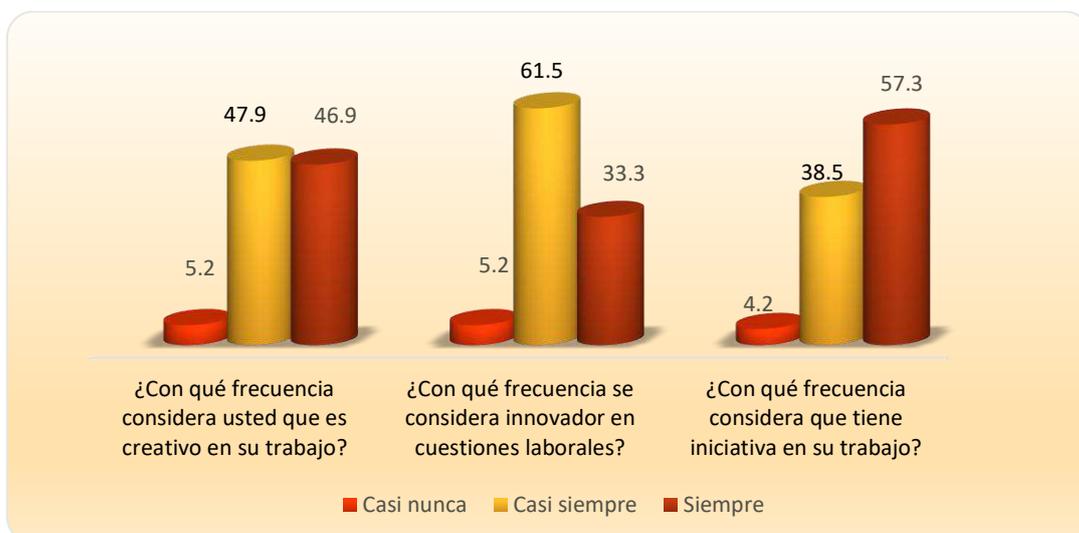
Gráfica 4. Satisfacción con la universidad

El orgullo de pertenencia es un sentimiento de identificación que los trabajadores tienen cuando se sienten conectados con la institución para la que trabajan, cuando un trabajador se siente a gusto, no solamente siente un compromiso personal por ayudar en conseguir los objetivos institucionales, sino que adopta los valores como suyos y siente responsabilidad por cumplir con su trabajo. A este respecto el 100% de los trabajadores mencionaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en sentirse orgullosos de la institución para la cual laboran y 100% dijeron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con los fines de la universidad (ver Gráfica 5)



Gráfica 5. Orgullo de pertenencia e identificación con los fines de la universidad

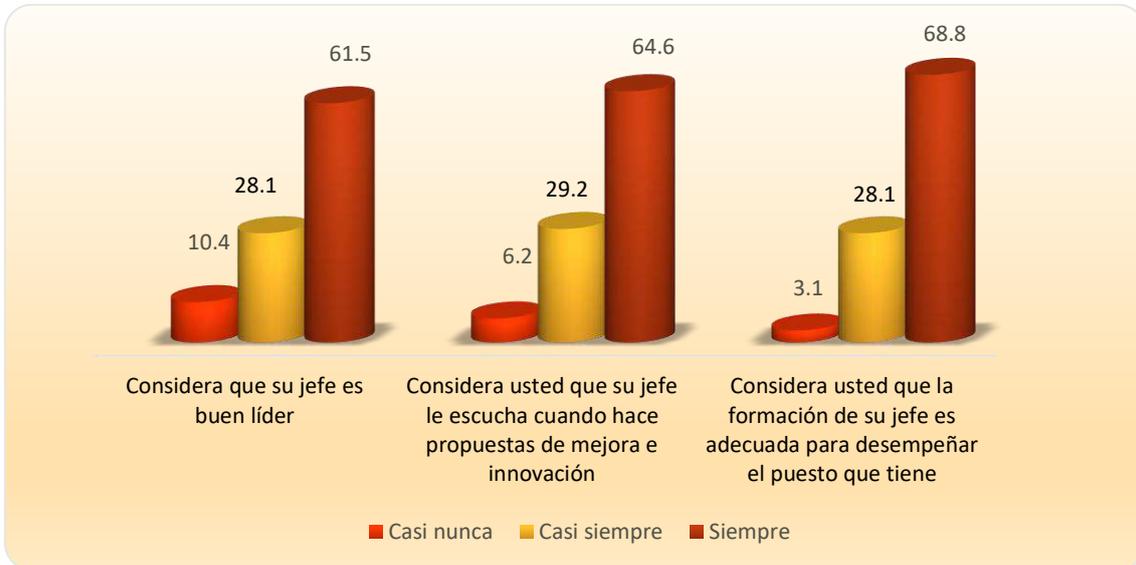
Fomentar la creatividad, la innovación y la iniciativa en los trabajadores es una habilidad que los jefes y superiores deben promover. En la medida en que se conceda mayor iniciativa y autonomía y se otorgue mayor control en su desempeño laboral, incrementará la confianza, responsabilidad y compromiso de los trabajadores en beneficio de la institución. Por ello, al preguntar respecto a que tan frecuentemente son creativos, innovadores y tienen iniciativa en el desempeño de sus actividades los resultados fueron los siguientes: 94.8% respondió que casi siempre y siempre son creativos en las labores encomendadas. 94.8% indicó que siempre y casi siempre son innovadores en su trabajo, asimismo, el 95.8% consideró que siempre y casi siempre tienen iniciativa para las labores que su dependencia le encomienda, (ver Gráfica 6).



Gráfica 6. Posibilidades de creatividad, innovación e iniciativa de los trabajadores

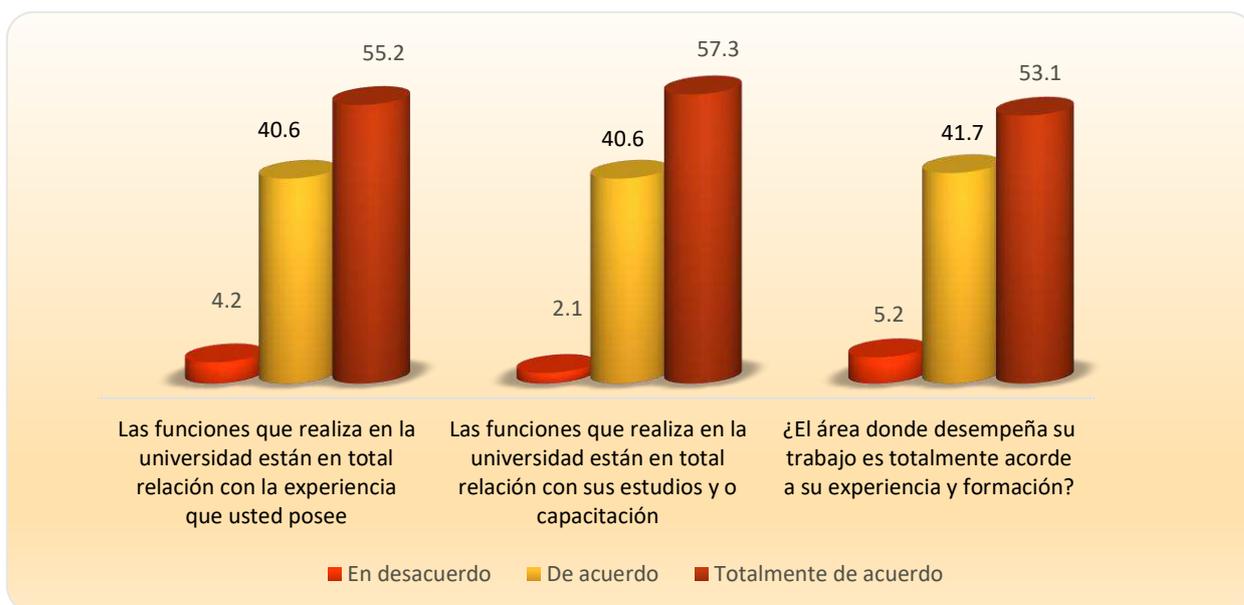
El liderazgo es un factor clave para el éxito o el fracaso de los objetivos institucionales, cuando los directivos han llegado a entender la importancia de ejercer un liderazgo basado en los valores, la justicia y el respeto, se contará con un clima propicio para el desarrollo de actitudes y capacidades para el desarrollo integral de las personas tanto profesional como personal, aumentando, la percepción de sentirse motivados con la institución. Los resultados respecto a las preguntas de esta dimensión son los siguientes: 89.6% de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que su jefe es un buen líder; 93.8% está de

acuerdo y totalmente de acuerdo en que su jefe lo escucha cuando realiza propuestas de mejora o de innovación. Finalmente, 96.9% de los trabajadores señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la formación de su jefe es adecuada para desempeñar el puesto y las funciones que tiene (ver Gráfica 7).



Gráfica 7. Percepción de los trabajadores sobre su jefe y superiores

Otro aspecto que se evalúa en el clima institucional es la percepción de los trabajadores respecto al área donde se encuentran adscritos, así como la relación existente de acuerdo a la experiencia y los estudios que poseen. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: 95.8% consideró estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las funciones que realiza están en total relación con la experiencia que posee, 97.9% mencionó estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las funciones asignadas son acordes con sus estudios y/o capacitación. Finalmente, 94.8% señaló estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el área de adscripción es acorde a su experiencia y formación (ver Gráfica 8).



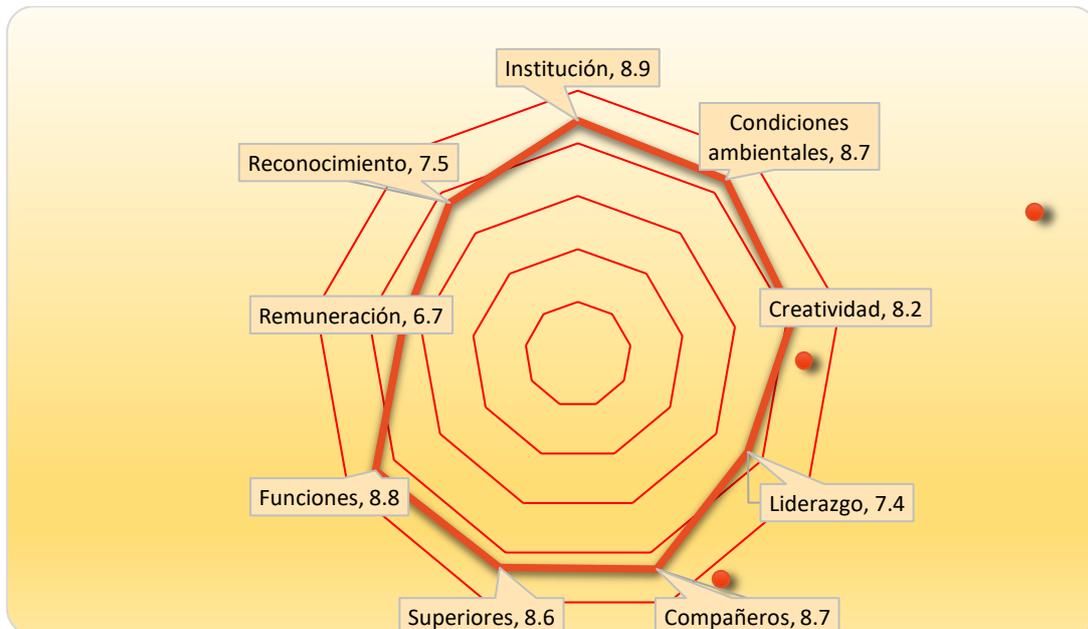
Gráfica 8. Distribución porcentual sobre sus funciones, estudios y formación

6.3 Valoración por dimensión

Respecto a la valoración por dimensión los resultados muestran que 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 sienten identificados con la relación establecida con su jefe inmediato y sus superiores.

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 6.7 a 8.9 indicando una inclinación hacia el aspecto positivo. En este sentido, se considera que la percepción de los trabajadores de la Coordinación de Administración y Finanzas, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, Dirección de Recursos Financieros, Dirección de Control Presupuestal, Dirección de Ahorro para el Retiro, Dirección de Transporte, Dirección de Tesorería y Dirección de Recursos

Materiales respecto al ambiente laboral es favorable, al obtener un promedio de 8.2 en una escala de 10 a 1, donde 10 es el máximo y 1 el mínimo, (ver Gráfica 9).



Gráfica 9. Promedio por dimensión

6.4 Percepción de los trabajadores respecto al clima laboral

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

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

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

¿Qué factor perjudica el clima de la UAEH?

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

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

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

De acuerdo con el factor que consideran perjudica el clima de la UAEH, el mayormente citado fue: la comunicación con 20.8%, la remuneración salarial con 16.7%, ninguno con 13.5%, la falta de apoyo con 10.4%, la mala actitud de algunos trabajadores y la sobrecarga de trabajo con 7.3% respectivamente. En otro nivel se encuentran factores como: abuso de autoridad, falta de identidad, nepotismo, burocracia, diferencias entre trabajadores, favoritismo, los rumores, prepotencia, aspectos externos y políticos, instalaciones sucias y la lucha de poder (ver Tabla 3).

¿Qué factor perjudica el clima en la universidad?	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación	20	20.8
Remuneración salarial	16	16.7
Ninguno	13	13.5
Falta de apoyo	10	10.4
Mala actitud	7	7.3
Sobrecarga de trabajo	7	7.3
Abuso de autoridad	3	3.1
Falta de identidad	3	3.1
Nepotismo	3	3.1
Burocracia	2	2.1
Diferencias entre trabajadores	2	2.1
Favoritismo	2	2.1
Los rumores	2	2.1
Prepotencia	2	2.1
Aspectos externos	1	1.0
Aspectos políticos	1	1.0
Instalaciones sucias	1	1.0
Lucha de poder	1	1.0
Total	96	100

Tabla 3. 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: Mayor integración con 17.7%, actualización del personal, mejorar la comunicación y nada con 10.4%

respectivamente. Mejores incentivos y mejores sueldos con 9.4% respectivamente, reconocimiento para los trabajadores con 8.4%. En niveles inferiores los trabajadores citaron los siguientes aspectos: mayor trabajo colaborativo, capacitación a directivos, equidad de género, mayor respeto, considerar a la base en la designación de puestos cumplir con los valores institucionales, liderazgo no impuesto, mejorar la infraestructura sindicalización para los trabajadores y trato justo, (ver Tabla 4).

¿Qué le falta a la universidad para mejorar su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Integración	17	17.7
Actualización del personal	10	10.4
Comunicación	10	10.4
Nada	10	10.4
Incentivos	9	9.4
Mejores sueldos	9	9.4
Reconocimiento para trabajadores	8	8.3
No contestaron	4	4.2
Trabajo colaborativo	4	4.2
Capacitación a Directivos	3	3.1
Equidad de género	3	3.1
Respeto	2	2.1
Considerar a la base en la designación de puestos	2	2.1
Cumplir con los valores institucionales	1	1.0
Liderazgo no impuesto	1	1.0
Mejorar la infraestructura	1	1.0
Sindicalización de trabajadores	1	1.0
Trato justo	1	1.0
Total	96	100

Tabla 4. 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 14.6%, el compañerismo, el rumbo que está tomando y los valores institucionales con 11.5% respectivamente, el trabajo en equipo con 8.3%, la comunicación con 7.3%, el sentido de pertenecía y las instalaciones con 5.2%. En niveles inferiores se encuentran aspectos como: La estabilidad laboral, buen ambiente de trabajo, equidad de género, sus líderes, todo está bien, capacitación permanente, el prestigio

de la institución, la seguridad, la libertad de cátedra y la libertad para trabajar, (ver Tabla 5).

¿Qué es lo mejor de la universidad con respecto a su clima institucional?	Frecuencia	Porcentaje
Sus trabajadores	14	14.6
Compañerismo	11	11.5
El rumbo que está tomando	11	11.5
Sus valores	11	11.5
Trabajo en equipo	8	8.3
La comunicación	7	7.3
Sentido de pertenencia	5	5.2
Las instalaciones	5	5.2
No contestó	5	5.2
Estabilidad laboral	4	4.2
Buen ambiente laboral	3	3.1
Equidad de género	3	3.1
Sus líderes	2	2.1
Todo está bien	2	2.1
Capacitación permanente	1	1.0
El prestigio	1	1.0
La seguridad	1	1.0
Libertad de cátedra	1	1.0
Libertad para trabajar	1	1.0
Total	96	100

Tabla 5. Mejores aspectos que existen en la universidad de acuerdo con la percepción de los trabajadores

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

7. Conclusiones

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

Por lo anteriormente descrito, el clima laboral percibido por los trabajadores de la Coordinación de Administración y Finanzas, Dirección de Administración de Personal, Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios, Dirección de Recursos Financieros, Dirección de Control Presupuestal, Dirección de Ahorro para el Retiro, Dirección de Transporte, Dirección de Tesorería y Dirección de Recursos Materiales fue evaluado en términos generales con promedios excelentes, indicando la existencia de diversos aspectos como el compromiso institucional, el orgullo de pertenecer a una institución con rumbo definido, con planes y programas educativos de excelencia. Estas particularidades, desde la apreciación de los trabajadores sugieren la presencia de bases adecuadas para reafirmar el compromiso con la institución.

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

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.