



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**Reporte del Clima Institucional
de la Escuela Superior de Tepeji del Río
donde se imparte
el Programa Educativo de
Administración
Realizado en el año 2015**



SISTEMA INSTITUCIONAL
DE EVALUACIÓN

©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”

INFORME DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA SUPERIOR DE TEPEJI DEL RÍO DEL PE DE ADMINISTRACIÓN REALIZADO EN EL 2015

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 procesos de evaluación que se realizan en la Dirección General de Evaluación dentro del Sistema Institucional 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
<p>Coordinar los Procesos Institucionales de Evaluación</p>	<p>La Dirección General en conjunto con los responsables de los departamentos de evaluación coordinan los procesos institucionales de evaluación.</p>
<p>Integrar los comités Institucionales de Evaluación</p>	<p>La Dirección General y auxiliares administrativos integran los comités institucionales de evaluación, como órganos colegiados para los procesos institucionales de evaluación.</p>
<p>Establecer lo logística</p>	<p>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 acabo las sesiones.</p>
<p>Diseñar la metodología evaluativo</p>	<p>La Dirección General y responsables de departamentos de la DGE e integrantes de Comités Institucionales diseñan la metodología evaluativa estableciendo las audiencias, los instrumentos y periodos.</p>
<p>Revisar técnicamente las propuestas</p>	<p>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.</p>
<p>Aprobar los instrumentos</p>	<p>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.</p>
<p>Emitir los instrumentos</p>	<p>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.</p>

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 lo logística	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 acabo las sesiones.
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	La Dirección y responsables de departamentos de la DGE aplican

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 lo logística de evaluación	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 acabo las sesiones. 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.

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 lo logística	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 acabo las sesiones.
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 ingresaban 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. Dimensiones Instrumento 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 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.

Comunicación: que refiere las vías horizontales y verticales del flujo interno de información en la institución.

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 cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor

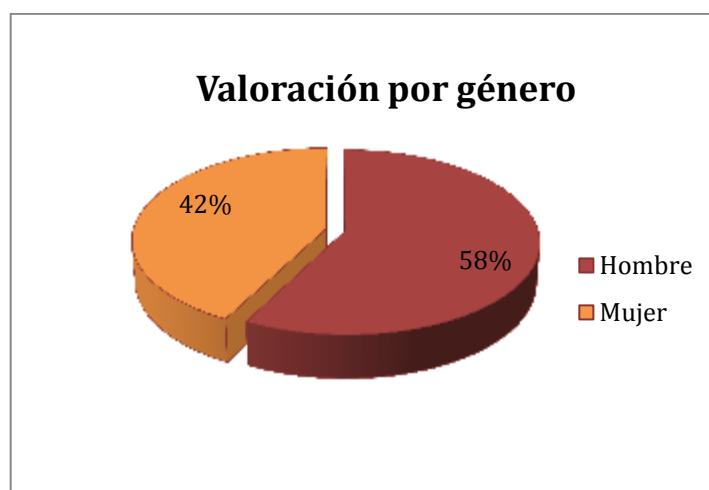
¿Qué consideras que afecta negativamente el ambiente de la universidad?

5. ALGUNOS RESULTADOS OBTENIDOS DEL INSTRUMENTO DE TRABAJADORES

59 trabajadores adscritos a la Escuela Superior de Tepeji del Río respondieron la Evaluación del Clima Institucional 2013-2014.

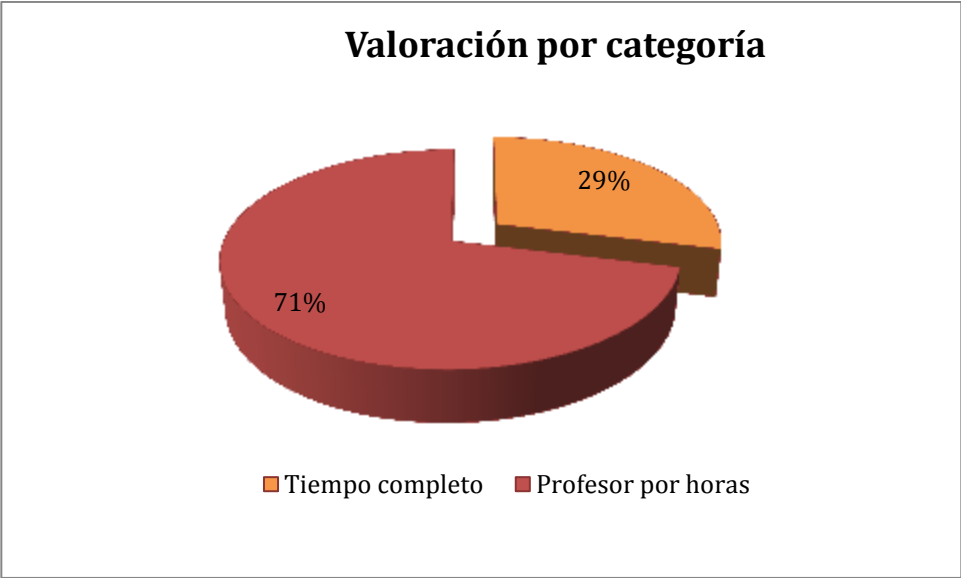
5.1 Variables contextuales

La gráfica muestra que en la Escuela Superior de Tepeji la participación para esta evaluación fue del 58% de hombres y 42% de mujeres de un total de 59 registros válidos.



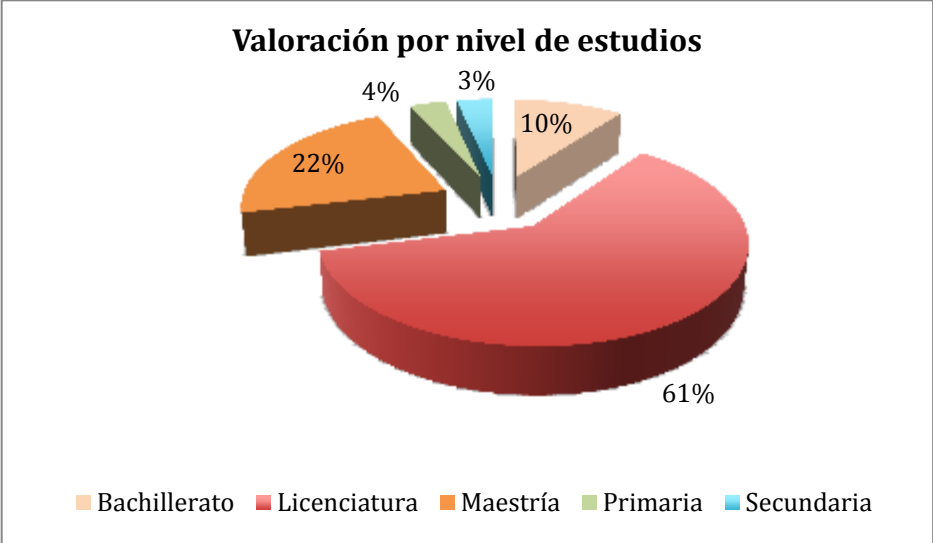
Gráfica No. 1 Distribución porcentual por género

De los trabajadores que contestaron la evaluación el 86% tienen la categoría de profesor por horas y el 14% son trabajadores de tiempo completo.



Gráfica No. 2 Distribución porcentual por categoría

En lo referente al nivel de estudios el 61% de los trabajadores que participaron en la evaluación cuentan con título de licenciatura, el 22% con maestría, el 10% con bachillerato, el 3% con nivel secundaria y el 4% con primaria.



Gráfica No. 3 Distribución porcentual por nivel de estudios

5.2 Variables del clima institucional

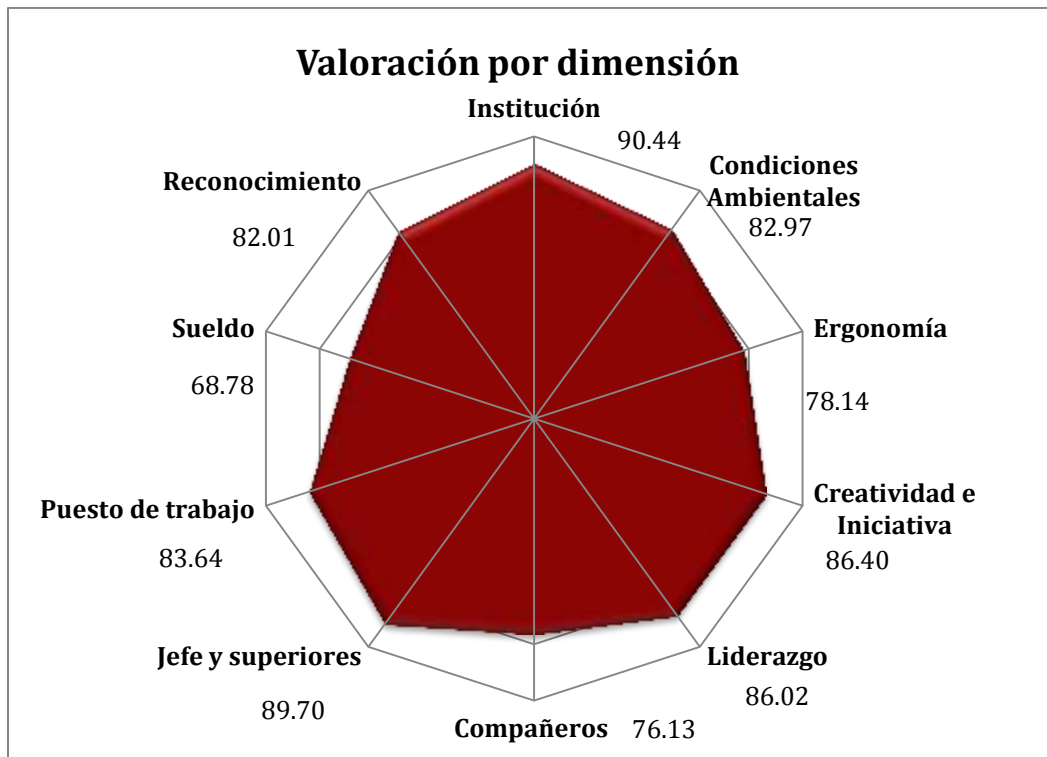
Los resultados que se expresan a continuación corresponden a la valoración realizada por los trabajadores de la Escuela Superior de Tepeji del Río a las dimensiones que integran la evaluación. Es importante mencionar que la escala utilizada fue de tipo Likert de 4 a 1 donde 4 es la calificación máxima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

La dimensión **“Institución”** fue la mejor valorada por esta audiencia 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 dimensión **“sobre su jefe y superiores”** fue la segunda dimensión mejor valorada mostrando lo importante que es para los trabajadores la identificación con sus superiores así como la motivación, comunicación e involucramiento que tienen las personas que dirigen un equipo de trabajo.

Otra de las dimensiones mejor valoradas por los trabajadores fue la relacionada con la **“creatividad e iniciativa”** confirmando que los trabajadores de la Escuela Superior de Tepeji del Río son personas proactivas que conocen los procesos y funciones de esta dependencia.

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:

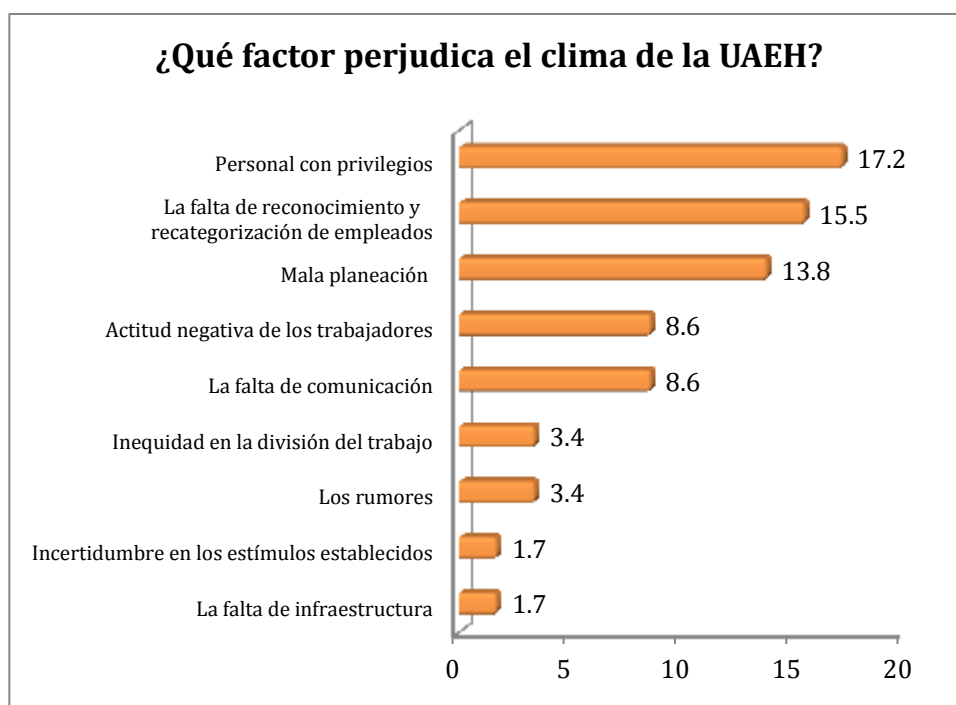
¿Qué factor perjudica el clima de la UAEH?

¿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:

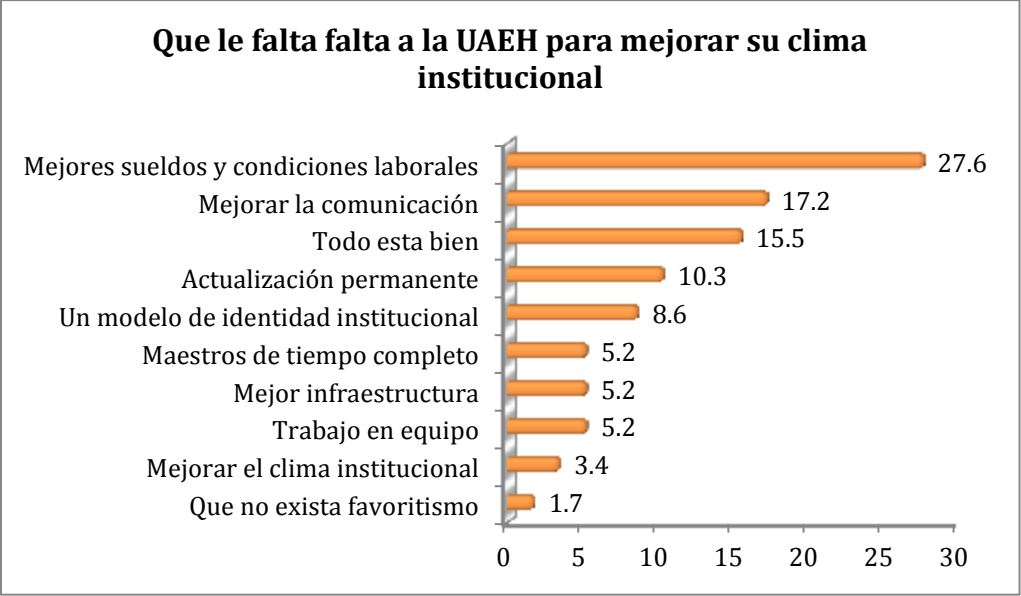
El 17.2% del personal que respondió la evaluación coincidió que el personal con privilegios es el factor que perjudica el clima de la institución, el 15.5% mencionó la falta de reconocimiento y recategorización de empleados en tanto que el 13.8% señaló la mala planeación en las actividades académicas e institucionales, 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 los sueldos y condiciones laborales con 27.6%, mejorar la comunicación con 17.2%, el

15.5% coincidió en que todo esta bien y el 10.3% coincidió en la actualización permanente y en un nivel inferior se encuentran otras opiniones como se aprecia en la gráfica.



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, más de la mitad de los trabajadores (58.6%) coincidieron en el compromiso institucional de sus trabajadores, 19% señaló los programas y valores institucionales, y 6.9% manifestó la libertad para trabajar y la seguridad laboral y económica.



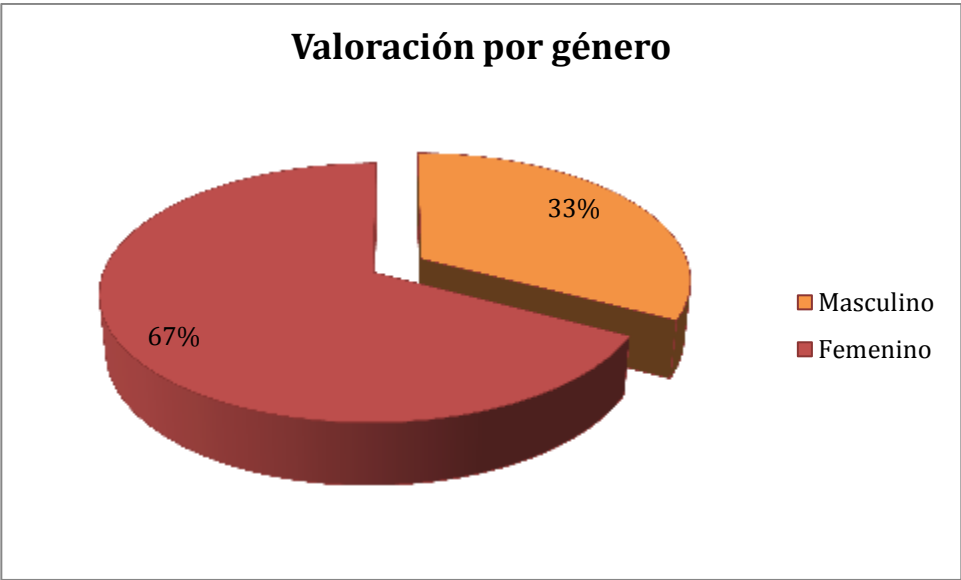
Gráfica No. 7 ¿Qué es lo mejor de la UAEH respecto a su clima institucional?

6. ALGUNOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DE ALUMNOS

Un total de 113 alumnos del segundo al octavo semestre del PE de Administración respondieron esta evaluación.

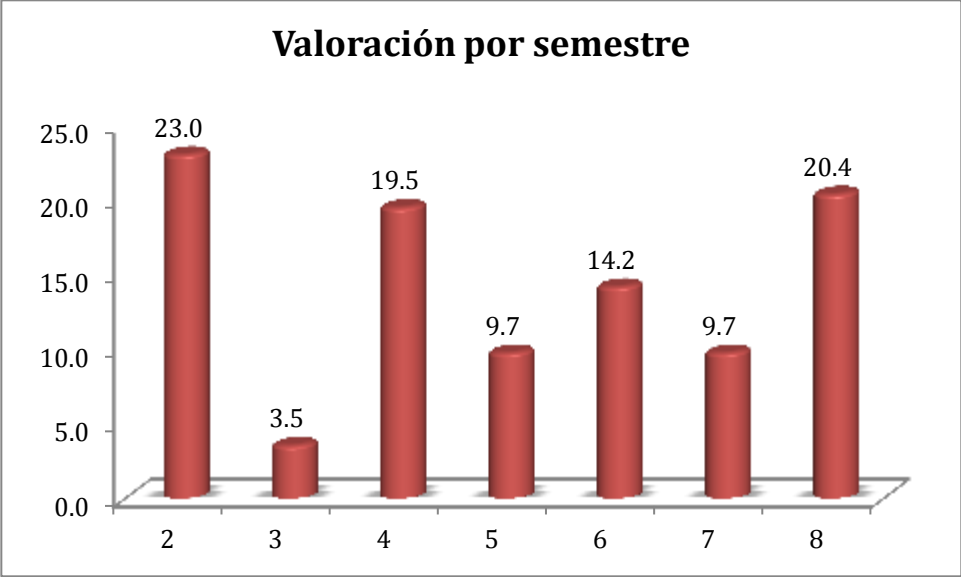
6.1. Variables contextuales estudiantes

Los resultados obtenidos muestran que el 67% de las participaciones corresponden a las mujeres y el 33% a los hombres, reflejando el compromiso que asume la Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo en su política de género de promover la igualdad entre la comunidad estudiantil.



Gráfica No. 8 Distribución porcentual por género

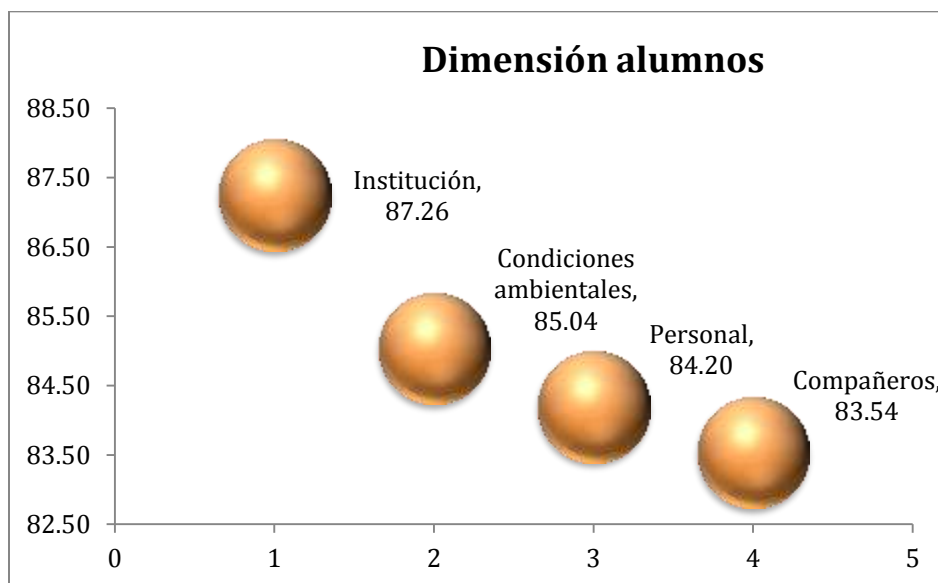
El 23% de los 113 alumnos que realizaron la evaluación se inscribieron al segundo semestre, siguiéndole los del octavo semestre con 20.4% y cuarto semestre con 19.5% como se muestra en la gráfica.



Gráfica No. 9 Distribución porcentual por semestre

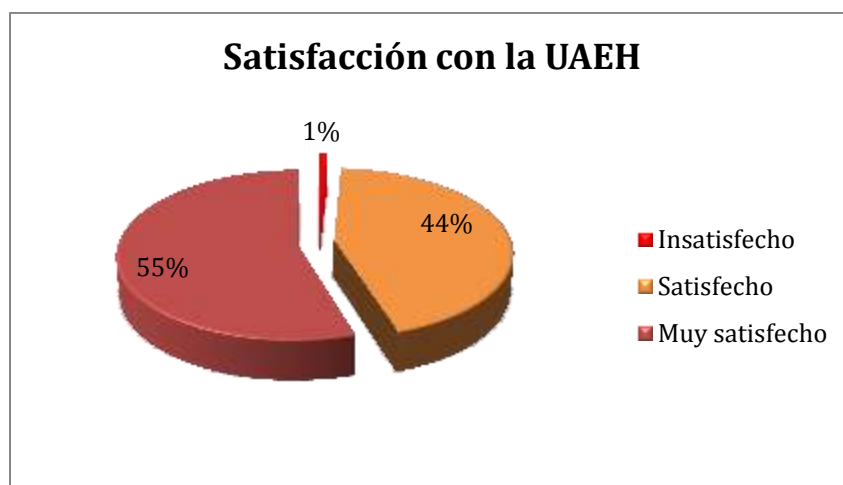
6.2 Variables de Clima alumnos

El instrumento de alumnos se conformó por las dimensiones: Institución, Compañeros, Personal y Condiciones Ambientales, La gráfica muestra que la dimensión Institución fue la mejor valorada por esta audiencia con 87.26%, en tanto que la dimensión correspondiente a los compañeros fue más baja evaluada con 83.54%.



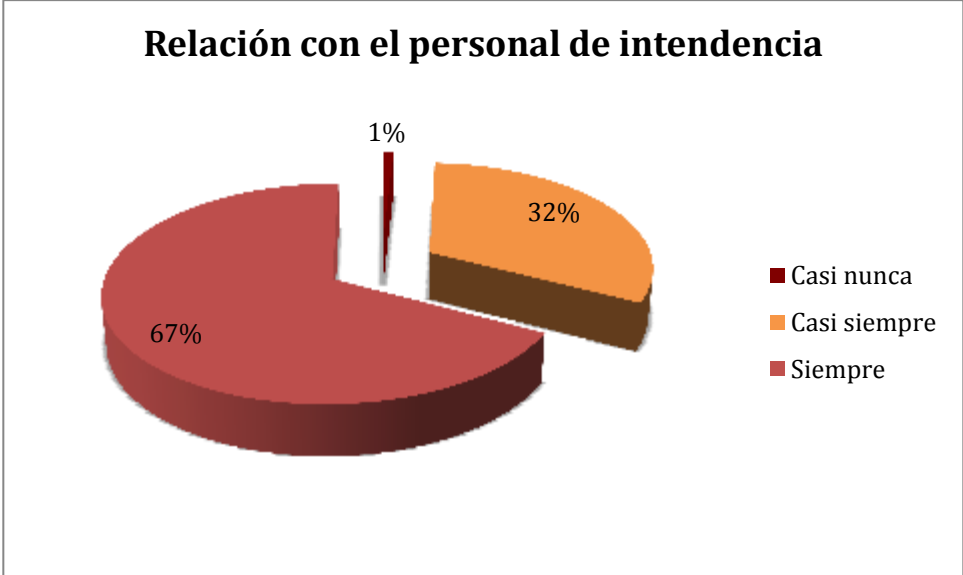
Gráfica No. 10 Valoración por dimensión

La satisfacción por pertenecer a la Universidad es elevada observándose que el 99% de los alumnos indican encontrarse muy satisfechos y satisfechos de ello.



Gráfica No. 11. Satisfacción con la universidad

En consideración al trato que los alumnos reciben por parte del personal que labora en la institución, el 99% de los alumnos señalaron que la relación que tienen con el personal de intendencia casi siempre y siempre es cordial.



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

91% de los alumnos señalaron que casi siempre y siempre reciben un buen trato del personal administrativo, presentándose un ligero descenso en relación con el personal de intendencia.



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

El 98% de los alumnos señalaron que la comunicación que tienen con sus profesores casi siempre y siempre es buena.



Gráfica No. 14. Distribución porcentual de la comunicación con los profesores

El 94% de los alumnos señalaron que casi siempre y siempre la comunicación con las autoridades del instituto es buena.



Gráfica No. 15. Distribución porcentual de la comunicación con las autoridades

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 cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor?, y,

¿Qué consideras que afecta negativamente al ambiente de la universidad?

Las respuestas a estas preguntas fueron categorizadas y se obtuvieron los resultados siguientes:

Como respuesta a la pregunta hecha acerca de ¿Qué cambiarías en la universidad para que el ambiente sea mejor? Los alumnos indicaron dentro de las respuestas más significativas que: nada (62.8%), mejorar la actitud de profesores y alumnos (8.5%) y mejorar la relación entre alumnos, maestros y directivos (5.4%), en un nivel inferior se encuentran otros factores mencionados por esta audiencia.



Gráfica No. 16. ¿Qué cambiarías para mejorar el medio ambiente de la universidad?

Finalmente al preguntar ¿Qué consideras que afecta negativamente al ambiente de la universidad? Los alumnos indicaron dentro de las respuestas más significativas los siguientes factores: La falta de actividades culturales, deportivas y de convivencia (13.1%), falta de mantenimiento e infraestructura (10.5%), las secretarías y el personal administrativo (10.1%).

¿Qué factor afecta el medio ambiente de la universidad?



Gráfica No. 17. ¿Factores que afectan el medio ambiente de la universidad?