



---

---

# Universidad Politécnica de Tulancingo

## Dirección de Investigación y Posgrado

REFORZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL AL  
PERSONAL DOCENTE DE LA DIVISIÓN ECONÓMICO ADMINISTRATIVA DE  
LA UPT

### TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

**MAESTRA EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

PRESENTA

**Yesenia Coral Carmona Vázquez**

Director de tesis

Dr. Raymundo Lozano Rosales

Codirectores:

Dra. María del Rosario López Torres

Dr. Roberto Arturo Sánchez Herrera

Tulancingo, Hgo., octubre 2022

UPT 2022

© Derechos Reservados

El autor otorga a UPT el permiso de reproducir y distribuir copia  
de este reporte en su totalidad o en partes

---



DIRECCIÓN DE  
INVESTIGACIÓN  
Y POSGRADO



# Universidad Politécnica de Tulancingo

## Dirección de Investigación y Posgrado

Por este medio nos permitimos informar a Ustedes la Aprobación de la tesis:

**“REFORZAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA INSTITUCIONAL AL PERSONA DOCENTE DE LA DIVISION ECONOMICO ADMINISTRATIVA DE LA UPT”** que presenta la alumna: **YESENIA CORAL CARMONA VÁZQUEZ**, como requisito para obtener el grado de **MAESTRA EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA** en este Programa Académico.

**Atentamente**

### Comité de Maestría en Gestión e Innovación Educativa



Dr. Raymundo Lozano Rosales

**Director de Tesis**



Dra. María del Rosario López Torres

**Asesor**



Dr. Roberto Arturo Sánchez Herrera

**Asesor**

Tulancingo, Hgo., 24 de octubre de 2022



Tulancingo de Bravo, Hgo., 30 de agosto de 2022

**LIC. OSWALDO DEL VILLAR FURIATI**  
**RECTOR**  
**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TULANCINGO**  
**PRESENTE**

Por medio del presente, me permito informarle que **YESENIA CORAL CARMONA VAZQUEZ**, estudiante de la Maestría en Gestión e Innovación Educativa con número de matrícula 2031072, concluyó satisfactoriamente el proyecto terminal denominado "Reforzamiento del sentido de pertenencia Institucional al personal docente de la División en ciencias Económico - Administrativa de la UPT", ubicada en calle Ingenierías No. 100 Col. Huapalcalco en la ciudad de Tulancingo, dicho proyecto fue asesorado por el Dr. Raymundo Lozano Rosales y los sinodos Dr. Roberto Arturo Sánchez Herrera y la Dra. Rosario López Torres profesores de posgrado de la Institución que usted representa, durante el periodo del 18 de enero al 26 de agosto del presente año.

Dicho proyecto consistió en la reflexión sobre el sentido de pertenencia escolar a través del orgullo y percepciones que se tienen de pertenecer a un lugar, y que nos habla de ser parte de un grupo y es así como del presente trabajo pretende no solo respetar la individualidad sino de proponer estrategias de reforzamiento en el personal docente a través de una comunicación organizacional eficiente, organizada y planeada a través de las relaciones públicas y los medios de comunicación institucionales.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**ATENTAMENTE**

**MTRO. MARCO ANTONIO ESCAMILLA VITAL**  
**DIRECTOR DE LA DIVISIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**

*"México 2021, Año de la Independencia"*

Ingenierías No. 100,  
 Col. Huapalcalco,

Tel.: 01 (775) 755 8202  
 Fax: 01 (775) 755 8371

**WWW.UPT.EDU.MX**

@UPTulancingo1

@UPTulancingo

## DEDICATORIA

A todas las mujeres

¿Por qué?, simple, el hecho de nacer mujeres representa un verdadero reto en la vida de todas , pues no solo es lidiar con que crean que somos el sexo débil, sino sumar todas las responsabilidades que conllevan ser hija, mamá, esposa, amiga , y más aún querer desarrollarnos profesionalmente, eso sí, jamás creemos que es imposible y es por ello que dedico a todas las mujeres que me rodean mamá, hermana, mi hija, amigas , familia y todas aquellas que lean esta investigación las invito a que vencamos esos miedos, disfrutemos ser mujeres, no dejemos de soñar y mejor aún de cumplir esos sueños.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A mi esposo**

Gracias por tu apoyo, no solo en este reto que presentó dejar tiempo para nuestra familia sino en la vida que hemos compartido, gracias por siempre motivarme a cumplir mis objetivos.

### **A mis niños**

Mis hijos gracias por su espera y calma durante las clases y que éste sea un motivo para sentirse orgullosos de mí y que sepan que, sin importar las circunstancias, nunca es tarde para cumplir nuestros sueños y lograr nuestros objetivos.

### **A mi madre**

Mami pudiera decir mil cosas, pero en pocas palabras gracias por darme la vida y seguir cuidando de ella.

<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>12</b>
<b>I.1 Diagnóstico Educativo .....</b>	<b>12</b>
<b>I.2 Planteamiento del problema .....</b>	<b>13</b>
<b>I.3 Antecedentes .....</b>	<b>32</b>
<b>I.4 Objetivos .....</b>	<b>37</b>
1.5 Objetivo General.....	37
1.6 Objetivos Específicos .....	37
<b>1.7 Justificación.....</b>	<b>38</b>
Comunicación organizacional:.....	41
Relaciones públicas:.....	41
Medios de comunicación: .....	41
<b>I.8 Alcance .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO.....</b>	<b>45</b>
<b>2.1 El sentido de pertenencia .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2 Identidad.....</b>	<b>46</b>
<b>2.3 El sentido de pertenencia en las instituciones publicas.....</b>	<b>48</b>
<b>2.4 Gestión Educativa y Autonomía.....</b>	<b>51</b>
<b>2.5 Mobbing: impacto en docentes universitarios.....</b>	<b>52</b>
<b>CAPITULO III DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>54</b>
<b>3.1 Participantes (sujetos de estudio) .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2 Técnicas de recolección de datos.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3 Sujetos de investigación y características de la muestra.....</b>	<b>57</b>

---

<b>CAPITULO IV DESARROLLO DE PROYECTO.....</b>	<b>59</b>
<b>4.1 Respuestas utilizadas en las entrevistas.....</b>	<b>60</b>
<b>4.2 Método de Principio de saturación teórica.....</b>	<b>61</b>
<b>CAPITULO V. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.....</b>	<b>63</b>
<b>CAPITULO VI ESTRATÉGIAS DE EVALUACIÓN Y RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
<b>6.1 Recomendaciones .....</b>	<b>68</b>
<b>CAPITULO VII CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>CAPITULO IX REFERENCIAS.....</b>	<b>72</b>



## RESUMEN

Esta investigación reflexiona sobre el sentido de pertenencia escolar a través del orgullo y percepciones que se tienen de pertenecer a un lugar, y que nos habla de ser parte de un grupo y es así como del presente trabajo pretende no solo respetar la individualidad sino de proponer estrategias de reforzamiento en el personal docente a través de una comunicación organizacional eficiente, organizada y planeada a través de las relaciones públicas y los medios de comunicación institucionales.

Los resultados mostrarán el nivel de pertenencia real que se tiene con base a entrevistas personales con la finalidad de proponer las mejores estrategias que permitan la identidad institucional a través de diversas ideas, reconocimientos, trabajos e innovaciones que fomenten este valor de suma importancia en una organización, pues éste no solo impacta positivamente las relaciones en el trabajo sino en el desempeño laboral pues contribuye a mejoras en la motivación, compromiso y la retención del personal, como seres sociales que somos, está claro que sentirnos parte de un conjunto o de un colectivo social nos ayuda a subir nuestra autoestima y con ello un mejor desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

This article reflects on the sense of school belonging through pride and perceptions of belonging to a place, and that tells us about being part of a group and that is how this work aims not only to respect individuality but to propose reinforcement strategies in the teaching staff through an efficient, organized and planned organizational communication through public relations and the institutional media.

The results will show the level of real belonging based on personal and oral interviews in order to propose the best strategies that allow institutional identity through various ideas, recognitions, works and innovations that promote this value of utmost importance in an organization, because this not only has a positive impact on relationships at work but also on job performance as it contributes to improvements in motivation, commitment and retention of staff, as social beings that we are, it is clear that feeling part of a group or of a social group helps us raise our self-esteem and with it a better job performance.

## PRESENTACIÓN

El presente estudio tiene como finalidad detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación causadas por razones de género o por políticas, procedimientos y esquemas informales que puedan estar ocurriendo al interior de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), con el objeto de analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres y establecer acciones para atenderlas.

Dado lo anterior se presenta la pregunta de investigación: ¿Cómo deberá llevarse a cabo el reforzamiento del sentido de pertenencia al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo para una comunicación organizacional efectiva?

El objetivo es proponer estrategias de reforzamiento del sentido de pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo para mantener una comunicación organizacional efectiva.

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### I.1 Diagnóstico Educativo

Todo el mundo sintió el impacto del Covid -19 de una u otra forma pero aquellos que tienen gente a cargo o posiciones de liderazgo los dejó en problemas, pues los cambios a la digitalización y la dinámica diferente de trabajar que dieron las herramientas digitales en muchos casos fue radical y la forma de convivencia cambio, ha traído una gran variedad de oportunidades y en muchos de los casos problemas, por ejemplo, el distanciamiento social ha sido uno de los factores que más afectado a las relaciones entre el personal que labora en las diferentes organizaciones como es el caso del personal docente de la Universidad Politécnica de Tulancingo en el que la integración, la comunicación y el sentido de pertenencia ha afectado al personal pues ya no se siente identificado con la Institución y con los valores que esta proclama, se hace mención que a pesar de la dedicación y esmero del personal hacia sus deberes docentes, esta ha sido con la mayor responsabilidad, cariño, entrega y ese sentido de pertenecía que se tenía, sin embargo, se ha ido dispersando convirtiéndose únicamente en una obligación.

Es bien dicho que un número considerable del personal docente ha laborado desde la creación de la Institución, sin embargo, como todo lugar y toda persona es importante fomentar la renovación, el cambio, actualización y en el transcurso de éste se puede perder el sentido de pertenencia y es a través de una propuesta en la que se puede lograr la estrategia para definirlo y llevarlo a cabo y contar con este importante valor organizacional.

## I.2 Planteamiento del problema

El sentido de pertenencia es un sentimiento de identificación de un individuo con un grupo o lugar determinado a partir de que emergen lazos afectivos que generan en la persona actitudes positivas hacia el grupo y el lugar así lo menciona (Brea, Leída Mercedes 2014); incluye el deseo de participar en su desarrollo y la construcción de significados. En el contexto educativo, estas actitudes van desde una elevada motivación e implicación académica, bienestar físico y psicológico, hasta orgullo percepción del centro como el espacio para su crecimiento académico y desarrollo social.

En su investigación sobre los factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de la universidad pontificia en el que se realizó un estudio diagnóstico sobre el sentido de pertenencia de los estudiantes de arquitectura el campus Santo Tomas de Aquino de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra en Guadalajara Jalisco, con el objetivo de verificar la existencia del sentido de pertenencia entre estos grado en los tres ámbitos que son: el grupo, la escuela de arquitectura y la Universidad, la importancia de su estudio reside en que al conocer los factores que lo determinan se contara con información pertinente y relevante para el desarrollo de estrategias tendentes a su promoción y fortalecimiento y así completar con resultados.

Otro de los ejemplos que se tienen es la investigación de Diego Alberto Rodríguez sobre la identidad institucional de los profesores de la Universidad Pública Autónoma de Tabasco específicamente de la división académica en ciencia económico

administrativas en el que comenta que la falta de identidad con la que cuentan los profesores, problemas de comunicación y la falta de equidad, por la que entre las recomendaciones que se hicieron como la falta de comunicación y la inequidad, proponiendo establecer un programa cada dos años para los que los profesores participen en el ascenso de una categoría acorde a su mérito y productividad obtenida, así mismo propone un programa de bonos económicos a profesores de asignatura que demuestren productividad a través de actualización de conocimiento por medio de cursos y diplomados.

Como lo menciona Maslow (1970) en el sentido de pertenencia en escuelas públicas en Quaresma (2016), en su estudio clásico sobre la pirámide jerárquica de las necesidades innatas del hombre; el sentido de pertenencia es una necesidad fundamental del ser humano, lo que explica su lugar luego de las necesidades fisiológicas y de seguridad. Islas, Hernández (2013), hace mención sobre la importancia de la comunicación en las instituciones superiores, cuya función es generar identidad entre sus miembros, lo que impactará directamente en la participación de estos en las acciones y medidas diseñadas por la institución, en el transcurso de este proceso de comunicación se puede perder el sentido de pertenencia, debido a la información que no se logre difundir entre sus miembros como son los valores institucionales, cursos y capacitaciones que la alta dirección pueda otorgar al personal, lo anterior haciendo referencia a la importancia de una buena comunicación organizacional.

Jurado (2014) promueve que los empleados se proyecten al máximo la filosofía de la organización a la que pertenecen y se identifiquen a tal punto que no quieran retirarse de ella; en contraste con lo antes mencionado por Rodríguez (2002) podría

asegurar que el personal renuncia no solo por no obtener un aumento salarial si no por la falta de reconocimiento a su labor, a diferencia de otros tantos reconociendo que es verdad lo afirmado por Jurado (2014), es necesario que el personal se identifique con la organización, en muchos casos esto ha fungido como incentivo para los docentes de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT) .

La universidad pública mexicana ha transitado por varias etapas en la relación estado – universidad. Desde la década de 1990, las políticas públicas buscan basar su financiamiento, más allá de un presupuesto mínimo regular, en la evaluación del funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Rodríguez, 2002 lo anterior haciendo referencia al autor en comentario donde asevera que el sentido de pertenencia puede ser la falta de incentivos, si bien es una parte importante del reconocimiento a la labor de un trabajador especialmente si es económico este es un factor en contra para todas las instituciones pues en la actualidad el financiamiento para la educación se ha visto afectado de manera considerable en el recorte de presupuesto según el decreto publicado en el periódico oficial de la federación del Estado de Hidalgo en el cual se tuvieron recortes presupuestales en 13 Universidades entre ellas la UPT según el Periódico Oficial de la Federación, sin embargo este no debería ser una limitante para el reconocimiento al trabajo del docente.

Hablar de actitudes en el área laboral es hablar de una serie de factores que influyen sobre la misma y para muestra la mayoría de los docentes de la UPT quienes trabajan por gusto y hacen siempre lo mejor que pueden, se infiere que los profesores

que se encuentran actualmente lo hacen por qué se siente bien, les apasiona dar su clase, sin embargo, en ocasiones una buena actitud laboral debería de acompañarse de un trato de cortesía tanto de los mismos compañeros como de los superiores, sin poner en duda que exista este es prudente reforzarlos a cada momento en el que se tenga oportunidad.

Con el propósito de identificar las áreas de oportunidad en el aspecto de discriminación y equidad de género se realiza año con año un instrumento a través del portal institucional de la UPT, el cual contiene información que posibilita evaluar el clima organizacional, no discriminación y equidad de género.

El presente estudio tiene como finalidad detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación causadas por razones de género o por políticas, procedimientos y esquemas informales que puedan estar ocurriendo al interior de la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), con el objeto de analizar la realidad laboral de las mujeres y los hombres y establecer acciones para atenderlas.

Con el propósito de identificar aspectos de discriminación de equidad de género en la Universidad Politécnica de Tulancingo, se publicó y promovió por un periodo de 15 días a través de la página institucional, una encuesta para ser llenada por el personal académico y administrativo de la UPT, sin embargo, esta solo fue contestada por 251 personas lo que representa el 83.11% del total del personal, de las cuales el 39.40% son hombres y el 43.71% mujeres, tal como se ilustra a continuación.

A continuación, se presenta la tabla uno, donde se visualiza el número de personas que respondieron la encuesta.



**Tabla 1.***Concentrado de personas que responden encuesta*

	Total, de personal de la UPT	Personal que contestó la encuesta	% por género del total de personal	% de la encuesta del total de personal
Hombres	61	119	53.31%	39.40%
Mujeres	123	132	46.69%	43.71%
TOTAL	302	251	100%	83.11%

Nota: El total de personal que respondió la encuesta se presenta en la tabla con un total del 100% de personas encuestadas.

A continuación, se representa en la tabla dos, aspectos relacionados a la confianza.

**Tabla 2.**

*Tabla del aspecto de confianza*

Número de afirmación	Afirmación
8	Mi jefe/a es una persona de principios definidos
21	Mi jefe/a es una persona con quien se puede hablar abiertamente.
34	Mi jefe/a cumple con los compromisos que adquiere conmigo.
46	No es probable que mi jefe/a me dé un mal consejo.

Nota: La evaluación del rubro de confianza posibilita identificar que el 80.93% de los hombres y el 81.53% de las mujeres evalúan “*de acuerdo o totalmente de acuerdo*” el apartado de confianza con el jefe (46) inmediato tal como se aprecia en la tabla 2

A continuación, se presenta la tabla tres donde se visualiza el aspecto de apoyo.

**Tabla 3**

*Tabla de aspecto de apoyo*

Número de afirmación	Afirmación
9	A mi jefe/a la interesa que me desarrolle profesionalmente.
22	Mi jefe/a me respalda 100%
35	Es fácil hablar con mi jefe/a sobre problemas relacionados con el trabajo.
47	Mi jefe/a me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.
58	Puedo contar con la ayuda de mi jefe/a cuando la necesito

Nota: La evaluación del rubro de apoyo permite identificar que el 79.34% de los hombres y el 80.14% de las mujeres, coinciden en que se sienten respaldados por parte del jefe inmediato, en las actividades y funciones asignadas, tal como se aprecia en la tabla cuatro.

A continuación se presenta la tabla de reconocimiento que permite visualizar el redimiento y percepción.

**Tabla 4**

*Tabla de Reconocimiento*

Número de afirmación	Afirmación
1	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando acierto en mi trabajo
2	Mi jefe/a conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
3	Mi jefe/a es rápido(a) para reconocer una buena ejecución.
4	Mi jefe/a me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
5	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.

Nota: La evaluación del rubro de reconocimiento al personal por parte del jefe inmediato superior posibilita identificar que el 68.29% de los hombres y el 66.13% de las mujeres evalúan de “*acuerdo o totalmente de acuerdo*” el apartado correspondiente, identificando una disminución en las mujeres.

Enseguida se presenta la tabla cinco de rubro de cohesión, donde se visualiza distintos aspectos sobre el área donde se desempeñan.

**Tabla 5**

*Tabla de rubro de Cohesión*

Número de afirmación	Afirmación
11	Las personas que trabajan en la Universidad se llevan bien entre sí.
24	Las personas que trabajan en mi área tienen un interés personal el uno por el otro.
37	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi área.
49	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi área.
60	Las personas que trabajan en la Universidad se ayudan los unos a los otros.

Nota: La evaluación del rubro de Cohesión (trabajo en equipo), el personal que responde que existe trabajo en equipo y evalúa “*de acuerdo o totalmente de acuerdo*” los apartados representan el 69.34% de los hombres y el 66.56% de las mujeres, teniendo incremento en ambos apartados, respecto al año anterior.

A continuación, se presenta en la tabla seis el rubro de comunicación donde se aprecia el tema de información a través de la comunicación organizacional.

**Tabla 6**

*Tabla del rubro de comunicación*

Número de afirmación	Afirmación
13	La información que solicito me llega de manera oportuna.
26	La información que solicito tiene la virtud de ser la apropiada, en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades.
39	Las ordenes e información que se da a los trabajadores es congruente y no tiene contradicciones.
51	Los directivos favorecen que el personal exprese sus ideas en forma franca y honesta.
62	La comunicación oficial de los directivos a los

Nota: En la evaluación del rubro de Comunicación el personal que responde de “*acuerdo o totalmente de acuerdo*” representan el 77.24% de los hombres y el 69.70% de las mujeres, detectando un aumento importante en las mujeres respecto al año anterior.

Enseguida se aprecia la tabla siete del rubro de ambiente físico, haciendo mención al área donde desarrolla sus actividades laborales en la universidad.

**Tabla 7**

*Tabla del rubro de ambiente físico*

Número de afirmación	Afirmación
14	La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada.
15	Los recursos tecnológicos de que dispongo son modernos y están en buen estado.
27	La ventilación de mi lugar de trabajo es adecuada.
40	El entorno físico y el espacio de que dispongo en mi lugar de trabajo es suficiente.
52	La limpieza, higiene y salubridad de mi área es adecuada.

Nota: En la evaluación del rubro de ambiente físico el personal que responde de “*acuerdo o totalmente de acuerdo*” los apartados representan el 80.00% de los hombres, identificando un aumento del 1.18% al resultado del año pasado y el 77.02% de las mujeres, identificando un aumento del 4.42 puntos porcentuales respecto al año anterior, pero superando el mínimo satisfactorio del 70%.

Enseguida se presenta la tabla ocho, de sueldo y prestaciones donde se visualiza la conformidad del personal sobre la actividad que desempeña.

### Tabla 8

*Tabla del rubro de sueldos y prestaciones*

Número de afirmación	Afirmación
28	El sueldo que percibo es justo.
41	Mi sueldo es superior al que pagan otras instituciones locales a personas que ocupan puestos similares.
53	Las prestaciones que la Universidad ofrece tienen alto significado (utilidad) para mí.
63	El sistema de sueldos y prestaciones me motiva para ser más productivo.

Nota: En la evaluación del rubro de Sueldos y prestaciones el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo el apartado representa el 56.25% de los hombres y el 50.93% de las mujeres, los resultados están por debajo del 70%, establecido como el mínimo satisfactorio.



Se presenta la tabla nueve, de orgullo de pertenencia a continuación.

### Tabla 9

*Tabla de orgullo de pertenencia*

Número de afirmación	Afirmación
16	Me siento orgulloso al decir que trabajo en la UPT por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad.
2	Me gusta trabajar en una institución que, en mi opinión ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad.
4	Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en la UPT.
5	Me siento altamente comprometido para lograr los objetivos de la institución.

Nota: En la evaluación del rubro de orgullo de pertenencia el personal que responde de “*acuerdo o totalmente de acuerdo*” los apartados representan el 85.86% de los hombres, disminuyó 2.93 puntos porcentuales en relación al resultado del año anterior y el 88.25% de las mujeres, aumentando 0.06 puntos porcentuales en relación al año anterior, lo que representa un aumento en el grado de identidad del personal con la institución y los objetivos que se plantean.

En la siguiente tabla 10, del rubro de promoción donde se visualiza el número de afirmaciones que tuvo el personal.

**Tabla 10**

*Tabla de rubro de promoción*

Número de afirmación	Afirmación
18	En el tiempo que llevo en la institución, he logrado ascensos significativos
31	Me veo con un futuro favorable en la institución
6 5	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta (si uno es buen trabajador), ya que las decisiones que al respecto se toman son justas y equitativas

Nota: En la evaluación del rubro de Promoción el personal que responde de “*acuerdo o totalmente de acuerdo*” los apartados representan el 63.81% de los hombres, aumentando 2.29 puntos porcentuales respecto al año anterior y el 54.23% de las mujeres, aumentando 10.94 puntos porcentuales respecto al año anterior

La calidad de vida en una organización es de suma importancia por lo que se presenta a continuación una tabla con el total de afirmaciones que tuvo el personal sobre este rubro., donde se aprecian los datos de la tabla 11.

Número de afirmación	Afirmación
67	Mi jefe/a tiene el mismo trato con el personal del área.
68	En la UPT el personal es tratado de forma adecuada y de manera justa, independientemente del nivel jerárquico
69	En la UPT se trabaja en un ambiente libre de acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual
70	El número de niveles jerárquicos en la UPT es adecuado
71	El trabajo que realizas no es rutinario ni monótono.
72	Es adecuado el nivel de responsabilidad y funciones de mi puesto
73	Las relaciones interpersonales son inadecuadas y se reflejan en el apoyo entre el personal y superiores
74	La calidad de vida organizacional se ve mejorada por un adecuado manejo emocional del personal.
75	Cuando solicito permiso para ausentarme de mis labores por causas extraordinarias se me otorga el permiso correspondiente
76	Al personal se le motiva para que exista un equilibrio en su vida laboral y personal

**Tabla 11** *Calidad de vida*

Nota: En la evaluación del rubro de Calidad de Vida el personal que responde de acuerdo o totalmente de acuerdo los apartados representan el 76.05% de los hombres y el 71.57% de las mujeres.

Del total de plantilla que existe en la universidad se divide en los diferentes rangos de edad que se presentan a continuación en la tabla no. 12.

**Tabla 12**

*Tabla del rango de edad del personal de UPT*

Rango de Edad	H	M	Total	% H	% M	% del Total
17 a 21 años	1	1	2	50%	50%	0.64%
22 a 26 Años	9	7	16	56%	44%	5.14%
27 a 31 Años	23	19	42	55%	45%	13.50%
32 a 36 Años	19	17	36	53%	47%	11.58%
37 a 41 Años	29	28	57	51%	49%	18.33%
42 a 46 Años	28	27	55	51%	49%	17.68%
47 a 51 Años	20	26	46	43%	57%	14.79%
52 a 56 Años	18	5	23	78%	22%	7.40%
57 a 61 Años	18	8	26	69%	31%	8.36%
62 a 66 Años	6	2	8	75%	25%	2.57%
67 a 70 Años	0	0	0	0%	0%	0.00%
71 o más años	0	0	0	0%	0%	0.00%
TOTAL						100.00%

Nota: El 66.88% del personal de la UPT se encuentra en un rango de edad de 17 a 46 años, lo que refleja que un amplio potencial para la institución ya que un 33.12% está por arriba del rango antes mencionado y fortalece la parte de experiencia.

Como se muestra en las tablas anteriores del análisis general realizado a toda la universidad se pueden visualizar distintos aspectos sobre el sentido de pertenencia, como confianza, apoyo, reconocimiento, comunicación, sueldos y prestaciones, promoción y ciclo de vida, y es así como para saber el impacto en el personal de la división se muestra la siguiente tabla en donde es importante mencionar que el total de personal que realizó la encuesta general fue de un total de 225 personas de un total de 308 que integran la nómina de la institución de la misma manera es importante comentar que de las 55 personas que integran la división económico administrativa área en la que se aborda este estudio solo 44 personas realizaron la encuesta solicitada por el departamento de calidad, y en la que a continuación se presenta en la tabla número 13 el desglose de respuestas de la división económico administrativas correspondientes a las antes presentadas.

**Tabla 13**

*Tabla de respuestas de la División Económico Administrativa*



Nota: El total de personal que elaboro la encuestas es de 44 personas de un total de 55 donde se visualiza el número de respuestas correspondientes al rubro de confianza, apoyo, reconocimiento, cohesión, comunicación, ambiente, sueldos y prestaciones, orgullo de pertenencia, promoción y ciclo de vida. **Anexo 1**

Entre la principal importancia de este análisis es la identificación de patrones de comportamientos, la cual mejorara el posicionamiento del sentido de pertenencia del docente con la Universidad, esta investigación permitirá conocer los diferentes factores que han tenido impacto en las actitudes del personal y por lo que se ha perdido el sentido de pertenencia, es un factor importante en cualquier organización ya que el personal identificado con su institución siempre contará con una mejor actitud para desarrollar sus actividades, no obstante es digno de reconocer que los docentes de la Universidad Politécnica de Tulancingo, cuentan con un gran sentido de compromiso hacia su labor docente y esto será de gran apoyo y beneficio para lograr el objetivo de posicionamiento de la percepción ante su institución

A razón de lo anterior se realiza el siguiente planteamiento para la problemática del tema a abordar, redactando así la pregunta de investigación.

*¿Qué estrategias de reforzamiento en el sentido de pertenencia institucional serán adecuadas al personal docente de la División en ciencias Económico Administrativas de la Universidad Politécnica de Tulancingo?*

### I.3 Antecedentes

La educación superior es un bien público que también produce beneficios privados, Estos se manifiestan en una gran variedad de esferas, incluidos ingresos más elevados y mayor satisfacción laboral, más trascendentes colectivamente son los beneficios públicos y una población más y mejor educada significa una ciudadanía más informada, participativa y crítica, además, la educación superior tiene importantes efectos multiplicadores en el desarrollo económico y social, y es un componente crucial para construir una nación más próspera y socialmente incluyente. (Tuiran R., 2012).

No es casual, en consecuencia, que desde hace varios años esté conformándose en México un consenso social favorable a la ampliación con calidad y equidad de las oportunidades educativas de tipo superior, se trata no sólo de una aspiración legítima, sino de una condición fundamental para impulsar el desarrollo del país, mejorará la competitividad y lograr una inserción ventajosa en la economía basada en el conocimiento.

La mayor parte del incremento de la matrícula en nuestro país cuando se habla de educación superior en México durante los últimos seis años se produjo en la modalidad escolarizada. Sin embargo, no debe perderse de vista que el aporte de las modalidades no escolarizadas también fue significativo, como revela el hecho de que su matrícula pasó de 159 mil estudiantes en 2006 a 342 2 mil en 2011. Así, su peso relativo se incrementó en esos años de 6.3 a casi 11% de la matrícula total de educación superior del País. (Tuiran, 2012)



El Plan Sectorial de Educación 2013 –2018, de la Secretaría de Educación Pública (SEP) de México, a partir de la meta nacional: México con Educación de Calidad, establecida en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018, definió entre sus objetivos estratégicos:

Fortalecer la calidad y pertinencia de la Educación, así como impulsar la educación científica y tecnológica como elemento indispensable para la transformación de México en una sociedad del conocimiento (SEP, 2013). En consecuencia, el Aseguramiento de la Calidad, es un tema obligado del Programa Institucional de Desarrollo (PND) 2013-2018 del Subsistema de Universidades Politécnicas, en el Objetivo Aseguramiento de la Calidad de los Programas e Instituciones menciona: “Eleva y mantiene la calidad de la educación en todos los programas que se imparten incluyendo el conjunto de actividades que realizan las instituciones, manteniendo el liderazgo de calidad educativa bajo estándares nacionales e internacionales.” (GUTyP, 2015, p.57). El Subsistema de Universidades Politécnicas (SUP) en México, es uno de los subsistemas de Educación Superior Pública de más reciente creación, inicia actividades en el año 2001, “como respuesta a la necesidad de descentralizar los servicios de Educación Superior, incrementar la cobertura e impulsar el desarrollo regional, mediante la formación de capital humano de alta especialización”. (CGUTyP, 2015, p.57).

Las políticas públicas desplegadas en los últimos tres o cuatro lustros ya no se corresponden con las del Estado pasivo y distante de otras épocas. En los ámbitos del financiamiento, de la equidad y la calidad se cuentan con instrumentos de política pública que han demostrado ser eficaces. Además, tiende a fortalecerse un modelo

de regulación en el que se conjugan la autonomía de las instituciones públicas con una cada vez más efectiva regulación y coordinación a través de la utilización de una amplia diversidad de dispositivos.

En ese sentido, puede afirmarse que se han dado pasos importantes en la tarea de construir un sistema de educación más articulado y mejor coordinado.

Un ejemplo de ello es la Universidad Politécnica de Tulancingo, Institución de Educación Superior, (IES) es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Forma parte de la CGTyP, respecto a estas últimas existen más de 60 en el país que atienden a 84 mil 640 estudiantes; en el estado de Hidalgo hay 6 universidades de este tipo.

La UPT inicia operaciones en el 18 de septiembre de 2002, formando parte de las 3 primeras UUPP del país tiene como objetivo social el impartir educación superior en los niveles de licenciatura, especialización tecnológica y otros estudios de posgrado, así como cursos de actualización en sus diversas modalidades, para preparar profesionales con una sólida formación científica, tecnológica y en valores cívicos, y éticos, conscientes del contexto nacional en lo económico, político y social.

La UPT se desarrolla en el modelo Educativo Basado en Competencias (EBC) la cual presenta características diferentes a la formación tradicional, que se manifiestan en el diseño curricular, en la forma de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el uso de estrategias y técnicas didácticas diversas, y en la

evaluación de los aprendizajes. La EBC tiene como finalidad que el estudiante desarrolle capacidades de acuerdo con el programa de estudios.

Para que la Educación Basada en Competencias (EBC) sea efectiva, se requiere del uso de procesos didácticos significativos, técnicas e instrumentos de evaluación que estén orientados a retroalimentar y establecer niveles de avance, que permitan definir con claridad las capacidades que se espera desarrolle el estudiante a lo largo de su proceso de aprendizaje.

Características del Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas:

- Programas educativos pertinentes.
- Diseño curricular basado en competencias.
- Proceso de enseñanza-aprendizaje significativo.
- Diversidad de estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Materiales didácticos orientadores de alumnos y profesores.
- Mecanismos efectivos de evaluación de los aprendizajes.
- Profesores competentes en generar y aplicar el conocimiento, y en facilitar el aprendizaje de los alumnos.
- Sistemas de asesoría y tutoría.
- Gestión institucional para la mejora continua.

El determinar el grado de identidad del personal docente en una institución académica es muy importante ya que permite conocer, percibir y saber que tanto los alumnos, profesores, administrativos y personas que conforman e integran la universidad se sienten identificaos dentro y fuera de la institución y saber qué factores

destacan de una institución y otra, además de que la identidad universitaria va de la mano con la imagen de cualquier institución.

Es el caso de la UPT, que con los años en función que lleva ha logrado posicionarse como una de las primeras opciones en elegir una institución de grado superior en los estudiantes de la región, esto viéndose reflejado en la matrícula que integra cada ciclo escolar, sin embargo, el fomento al sentido de pertenencia se ha visto olvidado no por gusto de las autoridades sino más bien por darle prioridad a los actuales acontecimientos pandémicos que se viven en el país y en el mundo.

Lo anterior ha requerido que el docente cumpla con funciones adaptándose a nuevas tecnologías y herramientas para el desempeño de su labor, pero la razón de la investigación es más en el ámbito moral, personal y de actitud pues se entiende que un personal con sentido de pertenencia no identificado no se desempeñara igual que uno que tenga las atenciones básicas a su persona.

## **I.4 Objetivos**

### **1.5 Objetivo General**

Proponer estrategias de reforzamiento del sentido de pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo a través de la Comunicación organizacional, relaciones públicas y medios de comunicación.

### **1.6 Objetivos Específicos**

- Diagnóstico del estado actual que guarda la pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo.
- Análisis de los principales factores que influyen en un bajo sentido de pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo.
- Determinar las mejores prácticas de reforzamiento de la pertenencia institucional al personal docente de la División Económico Administrativa de la Universidad Politécnica de Tulancingo.

## 1.7 Justificación

Fernández (2013) Sin lugar a duda el sentido de pertenencia es uno de los rasgos más asistidos por “la nobleza escolar” debido a que es uno de los valores más recurrentes a realizar una mejor comunicación en el círculo participativo de los usuarios educativos, considerando que los directivos, administrativos y docentes son los elementos responsables en sus escuelas del desarrollo de las comprensiones, visiones y procesos de lo que se desea alcanzar es importante que los responsables conozcan bien el concepto y compromiso para lograr la excelencia que se pretende alcanzar, es un sentimiento de identificación de un individuo con su institución a partir del cual emergen lazos afectivos que generan actitudes positivas hacia el grupo en el que se desarrolla y el lugar, entre estas se incluyen el deseo de participar en su desarrollo y la construcción de significados que luego formaran parte de su memoria personal y del grupo.

En el contexto educativo, tanto escolar como universitario, numerosas investigaciones dan cuenta de las repercusiones de no contar con este, pues las actitudes van desde una elevada motivación e implicación académica, bienestar tanto físico como psicológico, hasta orgullo y percepción del centro como el espacio para su crecimiento profesional y de desarrollo personal.

Entre los beneficios a atender con esta investigación se pretende conocer sobre la noción que una persona tiene sobre sí misma, logrando que su identidad se enriquezca a lo largo de su vida en las instituciones cuando se logra un buen nivel de sentido de pertenencia el personal docente se siente en confianza para compartir sus ideas, mejora y evalúan su comportamiento, trabajan en equipo para garantizar el bien

común y contribuyen al cuidado tanto de los recursos materiales como sociales permitiendo que permeen las actividades y fluyan de una manera rápida y eficaz.

La comunicación es el proceso que permite el desarrollo y evolución de una sociedad a través de la transmisión de información; por otra parte, el orden y la armonía al interior de una comunidad, estará relacionada con el sentido de pertenencia que se genere entre los grupos que la conforma y este a su vez se desarrolla a partir de la identidad que los miembros de la comunidad en cuestión y los aprecien con base en las, ideologías, valores, costumbre, objetivos y metas que persiguen.

Actualmente las Instituciones de Educación Superior han sido escenarios de diversas situaciones a raíz de la pandemia, razón por la cual es indispensable fortalecer los conceptos de identidad y sentido de pertenencia a partir del diseño de estrategias y acciones de comunicación que permitan la construcción de una cultura de la legalidad y una sociedad responsable, incluyente y preocupada por la cohesión social.

De esta forma las Instituciones de Educación Superior (IES) deben mantener un diálogo estrecho y fluido con quienes integran la institución, estableciendo así un vínculo en el que la universidad genere bienestar y certidumbre para la comunidad que la mantiene e impulsa es necesario proponer estrategias del sentido de pertenencia que permitan influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos. Por lo anterior, es imprescindible llevar a cabo acciones directas y objetivas de difusión, ya que de ello dependerá contar con una comunidad participativa, por lo

que las estrategias deben ser diseñadas a partir de un sentido informativo y fundamentadas en el fortalecimiento de la identidad universitaria.

Bavelas y Barret citados por Reading (1989,19) De esta forma no debemos perder de vista que como comunidad universitaria quienes la integramos tenemos el compromiso de construir espacios de interacción positiva en los que impere la cooperación y la comunicación, por tanto, la implementación de una campaña de integración e identidad que centre su diseño bajo los preceptos de la cohesión social y su influencia directa en la percepción y conductas de quienes conforman la institución será fundamental para lograr identidad, sentido de pertenencia y empatía con la institución. Para lograr generar sentido de pertenencia en la comunidad universitaria, es necesario establecer estrategias de acercamiento que permitan la socialización de los mensajes a fin de que profesorado, personal administrativo, alumnado y funcionario se sientan parte de una misma colectividad, ello a partir del diseño de estrategias de identidad que refleje a quienes integran la institución fundamentada valores universitarios, con mensajes que logren influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos.

De esta manera las estrategias de fortalecimiento deben estar enmarcadas en tres grandes rubros: Comunicación organizacional, relaciones públicas y medios de comunicación.



**Comunicación organizacional:**

Necesaria para posibilitar que cada una de las áreas que conforman las IES agilicen el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la misma y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos lo que lograrán la consolidación de acciones de empatía en quienes integran una comunidad universitaria, pues será este su modo fundamental de acción social. Bavelas y Barret citados por Reading (1989,19) hace más de 20 años ya señalaba que la comunicación es la esencia de la actividad organizada y el proceso básico del que otras funciones derivan.

**Relaciones públicas:**

Indispensables para mantener vínculos cordiales con los públicos externos, pues a partir de estos lazos de comunicación se puede fortalecer la confianza y los vínculos de amistad debido a que se mantiene una relación entre las instituciones y las empresas que colaboren de forma directa o indirecta con las IES, las cuales se sentirán involucradas con la comunidad universitaria.

**Medios de comunicación:**

La difusión de los mensajes en la búsqueda de la identidad universitaria y el sentido de pertenencia con la institución se convierte en parte medular de las acciones que deben emprenderse para lograr el objetivo. Por esta razón la selección de los medios de comunicación debe realizarse considerando su naturaleza, el alcance, el impacto y los beneficios que pueden representar para las metas planteadas, ello permitirá que los mensajes lleguen a toda la comunidad universitaria y empiece a generar cambios en la mentalidad e imagen que los miembros tienen de su universidad, conociéndola e identificándose con ella.

### **I.8 Alcance**

En el modelo educativo de las universidades politécnicas se plantea la formación profesional basada en competencias, la cual presenta características diferentes a la formación tradicional, que se manifiestan en el diseño curricular, en la forma de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el uso de estrategias y técnicas didácticas diversas, y en la evaluación de los aprendizajes. La Educación Basada en Competencia (EBC) tiene como finalidad que el estudiante desarrolle capacidades de acuerdo con el programa de estudios. Para que la EBC sea efectiva, se requiere del uso de procesos didácticos significativos, técnicas e instrumentos de evaluación que estén orientados a retroalimentar y establecer niveles de avance, que permitan definir con claridad las capacidades que se espera desarrolle el estudiante a lo largo de su proceso de aprendizaje.

A si mismo dentro de la Universidad se encuentra el área Económico Administrativa la cual cuenta con tres Licenciaturas que son: Licenciatura en Gestión Empresarial, Licenciatura en Negocios Internacionales y la Licenciatura en Ingeniería Financiera que a enero 2022 cuenta con una matrícula de 1200 y una plantilla docente de 55 de la cual se desprenden una Dirección, tres Coordinaciones, cuatro espacios administrativos.

Actualmente la División llevo a cabo su re acreditación de la Agencia Especializada en Programas Educativos (CACECA) la cual se especializa en acreditar a las Instituciones superiores bajo un estándar estricto de calidad.

En esta División se forma profesionales con la capacidad de enfrentar los retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo administrativo, financiero y de negocios con una visión estratégica y un sentido humanista que permita aplicar las técnicas y herramientas bajo un enfoque sistémico en el manejo de recursos, con especial énfasis en el ser humano y su entorno contará con las competencias y aprendizajes para tener la capacidad de enfrentar todo tipo de retos con una visión estratégica disponiendo de una formación que incluya conocimientos en disciplinas relacionadas con la administración como informática, economía, ciencias sociales y el dominio de al menos un idioma extranjero lo que le permitirá desarrollarse profesionalmente con una visión más amplia, manifestando el interés emprendedor para el diseño, creación y desarrollo de empresas sin olvidar que los estudiantes formados en esta división poseen valores éticos y humanísticos, vocación de servicio

a la sociedad y sensibilidad para detectar y proponer soluciones interdisciplinarias a los problemas económicos y sociales relacionados con su campo profesional.

En los tiempos actuales de la pandemia se ha desarrollado de una forma oportuna pues en su afán de continuar con la excelencia educativa se ha adaptado a los cambios y es como a través de plataformas tecnológicas a continuado con las clases a distancia con la finalidad de poder seguir ofreciendo sus servicios y estar al alcance de todo aquel que desee forjarse un futuro mejor.