ICPR JUNIOR COLLEGE
NIVEL INSTITUCIONAL

RESULTADOS CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2022
(NIVEL INSTITUCIONAL)

Sometido a:

Dra. Olga Rivera, Presidenta
ICPR Junior College

y
Daisy Castro, Directora
Recursos Humanos

Preparado por:

Trinidad Rodríguez
Directora Institucional de *Assessment*

Agosto, 2022

TABLA DE CONTENIDO

PÁGINA

I. Introducción 3

II. Procedimiento 3

III. Hallazgos sobresalientes

A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos 2022…..... 4

B. Perfil del Empleado Administrativo 4

C. Desarrollo Profesional 5

D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales 6

E. Servicios a la Comunidad..... 8

F. Salario y Condiciones de Empleo..... 11

IV. Recomendaciones..... 12

V. Tabla de Comentarios de los Empleados Administrativos 13

VI. Resultados Comparativos por Localidad e Institucional 2022 vs. 2021..... 15

ANÁLISIS CUESTIONARIO
PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
MAYO - AGOSTO 2022

I. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de recopilar datos sobre el perfil y el grado de satisfacción de los Empleados Administrativos, incluyendo Oficina Central, respecto a los servicios recibidos por el ICPR Junior College en diferentes áreas, se administró en línea el "Cuestionario para Empleados Administrativos", Revisado 08/2018, durante el mes de julio de 2022.

Las áreas evaluadas por los Empleados Administrativos, incluyendo la Oficina Central, son las siguientes:

A. Información General
B. Desarrollo Profesional
C. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales
D. Servicios a la Comunidad
E. Salario y Otras Condiciones de Empleo

Los hallazgos ayudarán a la Institución a tomar la acción correspondiente a los fines de satisfacer sus necesidades, que le permitan fortalecerse y continuar ofreciendo un servicio de excelencia, que esté en armonía con el Plan Estratégico Institucional 2018-2022, la misión y visión del ICPR Junior College y que esté atemperado a los cambios tecnológicos.

II. PROCEDIMIENTO

Las localidades administraron en línea el "Cuestionario para Empleados Administrativos" a una población de 99 (98%) miembros de la Administración, incluyendo la Oficina Central desglosados de la siguiente forma:

Tabla #1 – Distribución de la población por localidad y Oficina Central 2022 vs. 2021

Localidad	**2021**		**2022**	
Arecibo	**15**	**100%**	**17**	**100%**
Bayamón	**5**	**100%**	**6**	**100%**
Hato Rey	**18**	**93%**	**16**	**100%**
Manatí	**17**	**100%**	**16**	**100%**
Mayagüez	**17**	**100%**	**19**	**100%**
Oficina Central	**24**	**100%**	**25**	**98%**
TOTALES	**95**	**100%**	**95**	**99%**

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2022 y 2021

III. HALLAZGOS SOBRESALIENTES

A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos – 2022

Tabla 2 – Resultados Comparativos 2022 vs. 2021

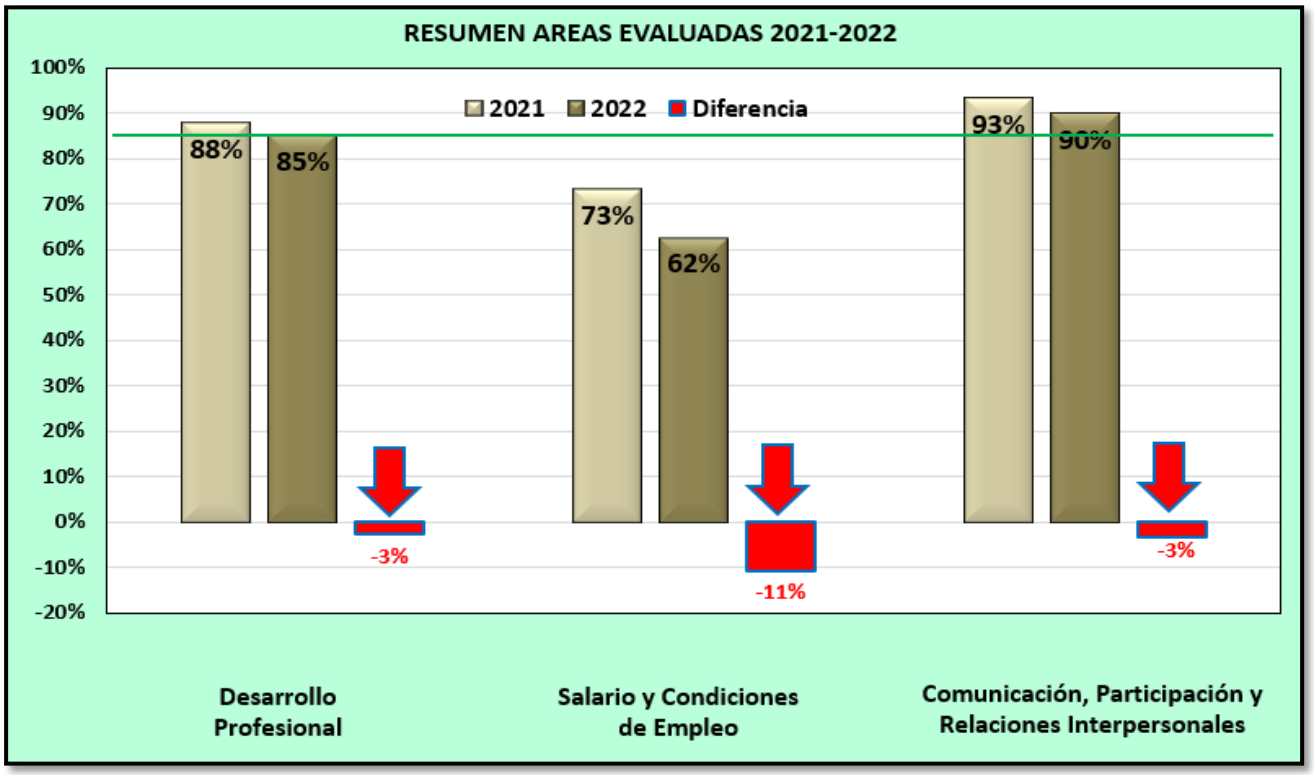
ICPR JUNIOR COLLEGE																							
RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL																							
CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022																							
ARECIBO			*HATO REY*			*MAYAGUEZ*			*BAYAMÓN*			*MANATÍ*			*OFICINA CENTRAL*			*ALL CAMPUS*				
EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCLENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO		
2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022			
90%	**89%**	**-1%**	91%	**77%**	**-14%**	88%	**85%**	**-3%**	80%	**91%**	**11%**	95%	**95%**	**0%**	88%	**90%**	**2%**	91%	**88%**	**-3%**		

1. El porciento de satisfacción de los empleados administrativos, a nivel institucional, según el Cuestionario para los Empleados Administrativos 2022, es de **88%.**

2. Al compararlo con el 2021 (91%) hubo una **baja de 3%**, aunque se cumplió con el indicador de éxito establecido en el Plan de *Assessment* (≥85%).

3. Todas las áreas evaluadas bajaron el porciento de satisfacción, siendo **Salario y Condiciones de Empleo** la de mayor baja (**bajó 11%).**

Gráfica #1



B. Perfil del Personal Administrativo 2022 vs. 2021

Tabla 3 – Perfil del Personal Administrativo 2022 vs. 2021

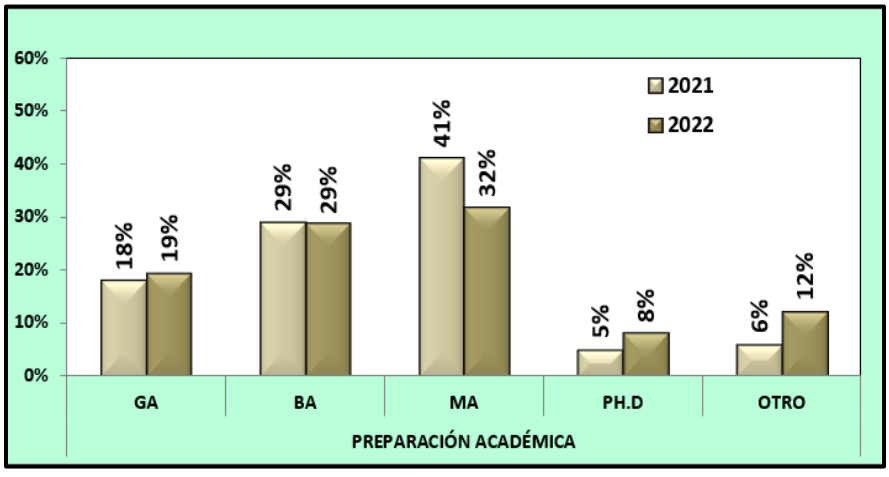
PERFIL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - INSTITUCIONAL - 2021 y 2022																				
AÑO	STATUS						HORARIO DE TRABAJO			AÑOS DE SERVICIO					PREPARACIÓN ACADÉMICA				
	POR CONTRATO	PROBATORIO	REGULAR	TEMPORERO	FULL TIME	PART TIME	DIURNO	EXTENSION	AMBAS	0-1	2-5	6-15	16-25	26+	GA	BA	MA	PH.D	OTRO
2021	5%	12%	83%	0%	94%	6%	79%	5%	16%	24%	22%	36%	8%	9%	18%	29%	41%	5%	6%
2022	1%	3%	93%	3%	96%	4%	84%	3%	13%	21%	23%	37%	9%	9%	19%	29%	32%	8%	12%

1. El perfil del Empleado Administrativo para el 2022, a nivel institucional, es el siguiente:

   - **93%** es empleado **regular**
   - **96%** trabaja a **jornada completa**
   - **84%** se desempeña en **horario diurno**
   - **78%** lleva **más de dos años de servicio** con la Institución
   - **81%** posee una preparación académica de Bachillerato o más, según se muestra en la Gráfica #2

2. La preparación académica de la Administración se desglosa de la siguiente forma:

Gráfica #2



- **19% Grado Asociado**
- **29% Bachillerato**
- **32% Maestría**
- **8% Doctorado**

C. Desarrollo Profesional –85% (2022) vs. 88% (2021)

Tabla 4– Desarrollo Personal del Empleado Administrativo 2022 vs. 2021

ICPR JUNIOR COLLEGE RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022			
REACTIVOS	**EXCELENTE O BUENO**		**CAMBIO**
	2021	**2022**	
Desarrollo Profesional			
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	87%	**87%**	**0%**
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	88%	**80%**	**-8%**
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	87%	**88%**	**1%**
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	91%	**84%**	**-7%**
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	78%	**75%**	**-3%**
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	97%	**96%**	**-1%**
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	83%	**79%**	**-4%**
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	91%	**92%**	**1%**
PROMEDIO	88%	**85%**	**-3%**

- El porciento de satisfacción en esta área **bajó 3%** para el año 2022 en comparación con la encuesta del 2021.
- Casi todos los reactivos bajaron el porciento de satisfacción, siendo los de mayor disminución los relacionados con '**la frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen' (bajó 8%) y 'la calidad de las actividades de adiestramiento en servicio' (bajó 7%).**

D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales - 90% (2022) vs. 93% (2021)

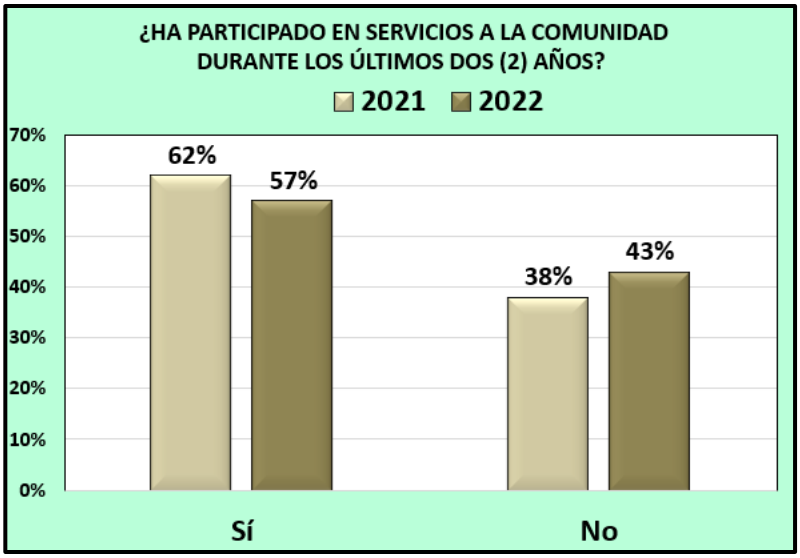
Tabla 5 – Comunicación del Empleado Administrativo 2022 vs. 2021

ICPR JUNIOR COLLEGE RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022			
REACTIVOS	**EXCELENTE O BUENO**		**CAMBIO**
	2021	**2022**	
Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación			
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	91%	**90%**	**-1%**
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	91%	**88%**	**-3%**
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	96%	**93%**	**-3%**
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	95%	**94%**	**-1%**
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	96%	**97%**	**1%**
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	95%	**94%**	**-1%**
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	93%	**84%**	**-9%**
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	88%	**79%**	**-9%**
9. Las participación del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	93%	**85%**	**-8%**
10. La participación del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	93%	**94%**	**1%**
PROMEDIO	**93%**	**90%**	**-3%**

- El grado de satisfacción en el área de **Comunicación y Relaciones Interpersonales** promedió 90% para el 2022 lo que representa una **baja de 3%** al compararlo con el 2021.
- La mayoría de los reactivos bajó el nivel de satisfacción para el 2022.
- Los tres reactivos que más bajaron fueron:
  - **La comunicación del personal con la Oficina Central** (**bajó 9%**)
  - **Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración** (**bajó 9%**)
  - **La participación del personal en asuntos correspondientes a nivel de localidad** (**bajó 8%**).

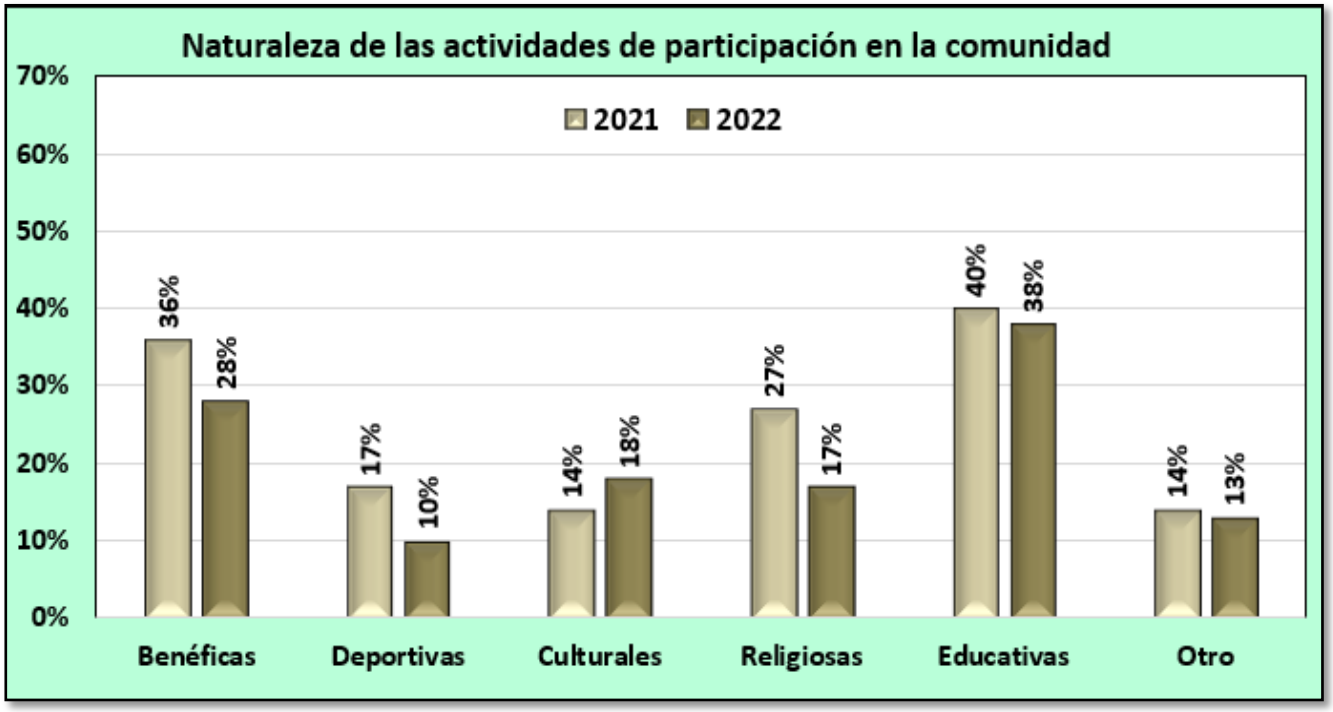
E. Servicios a la Comunidad del Empleado Administrativo – 2021 vs. 2020

Gráfica #3



La prestación de servicios a la comunidad por parte de los empleados administrativos durante los últimos dos (2) años **bajó 5%** (57% - 2022 vs. 62% - 2021).

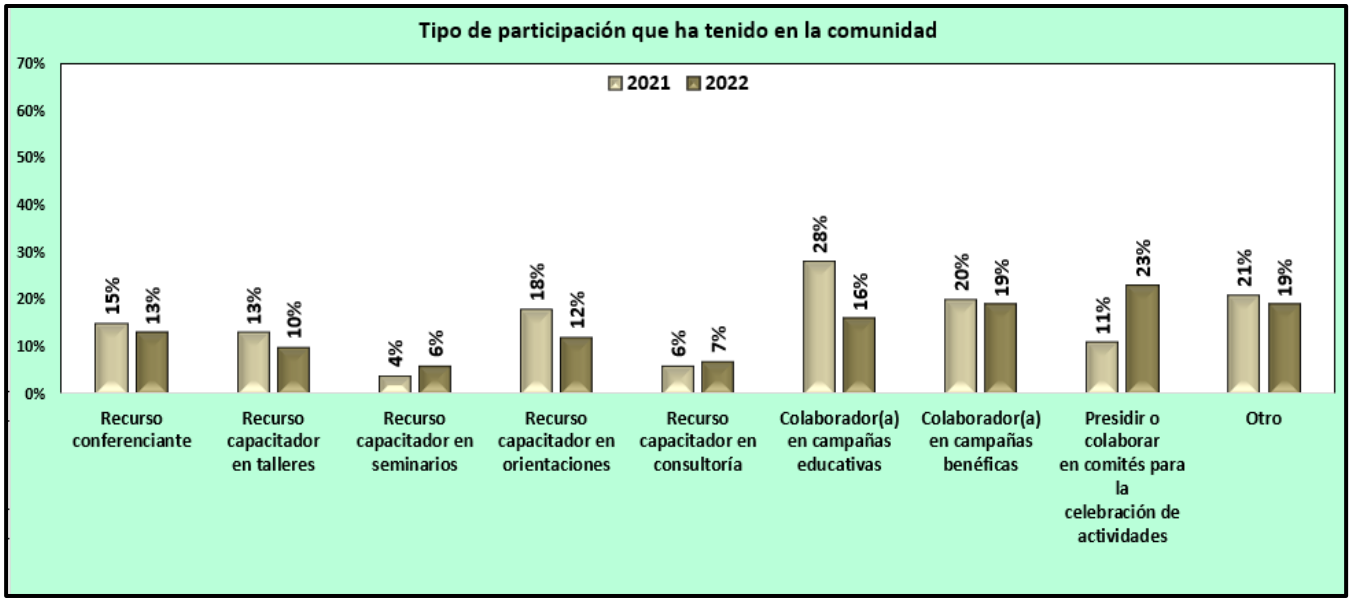
Gráfica #4



La naturaleza de los servicios a la comunidad para el 2022 ha sido mayormente en actividades de tipo **educativa** (**38%**), **benéfica** (**28%**). **cultural** (**18%**) y **religiosa** (**17%**), según se muestra en la Gráfica #4.

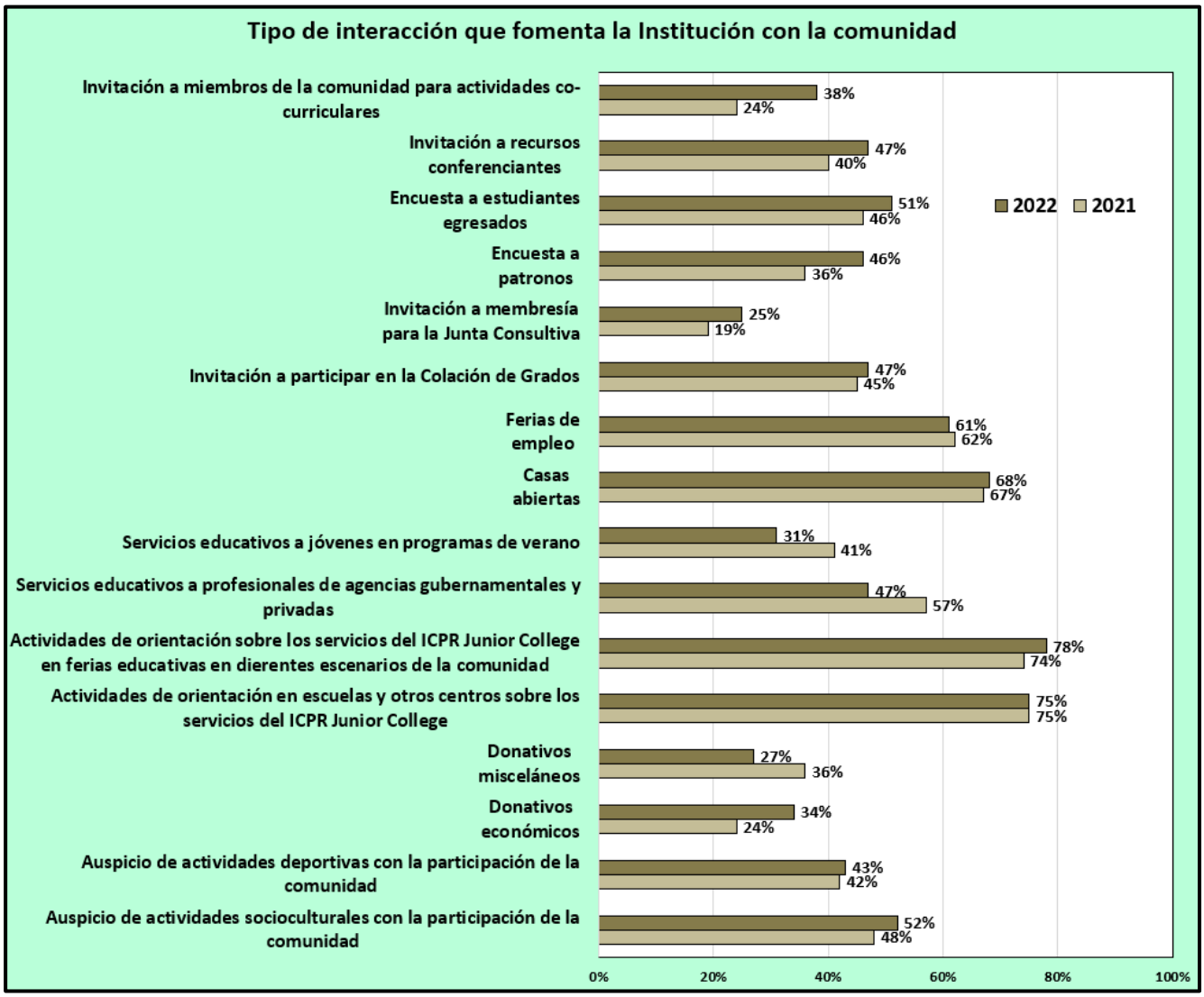
Se puede observar una **baja de 5%** en casi todas las actividades, excepto las de tipo **cultural**.

Gráfica #5



1. El tipo de participación en actividades con la comunidad para el 2022 ha sido mayormente como:
   - ✓ Presidir o colaborar en comités para la celebración de actividades (**23%**)
   - ✓ Colaborador(a) en campañas benéficas (**19%**)
   - ✓ Colaborador(a) en campañas educativas (**16%**)
   - ✓ Recurso conferenciante (**13%**)
   - ✓ Recurso capacitador en orientaciones (**12%**)
   - ✓ Recurso capacitador en talleres (**10%**)

Gráfica #6



2. La interacción que fomenta la Institución con la comunidad, según la encuesta de los empleados administrativos del 2022, ha sido mediante las siguientes actividades:
   - ✓ Actividades de orientación sobre los servicios de ICPR Junior College en ferias educativas en diferentes escenarios de la comunidad (**78%**)
   - ✓ Actividades de orientación en escuelas y otros centros sobre los servicios del ICPR Junior College (**75%**)
   - ✓ Casas abiertas (**68%**)
   - ✓ Ferias de empleo (**61%**)
   - ✓ Auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad (**52%**)
   - ✓ Encuestas a estudiantes egresados (**51%**)
   - ✓ Servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas (**47%**)
   - ✓ Invitación a participar en la Colación de Grados (**47%**)
   - ✓ Invitación a recurso conferenciante (**47%**)
   - ✓ Encuestas a patronos (**46%**)
   - ✓ Auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad (43%)

F. Salario y otras Condiciones de Empleo - 62% (2022) vs. 73% (2021)

Tabla 6 – Salario y Condiciones de Empleo para la Administración 2022 vs. 2021

ICPR JUNIOR COLLEGE RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022			
REACTIVOS	**EXCELENTE O BUENO**		**CAMBIO**
	2021	**2022**	
Salario y Condiciones de Empleo			
1. Considero que mi salario es:	71%	**59%**	**-12%**
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	63%	**52%**	**-11%**
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	64%	**52%**	**-12%**
4. Los incentivos (desarrollo profesional, continuar estudios, entre otros) y beneficios marginales (plan de retiro, plan médico, seguro de vida, entre otros) de nuestra institución son:	94%	**86%**	**-8%**
PROMEDIO	73%	**62%**	**-11%**

- Hubo una baja significativa de 11% en satisfacción en el 2022 al compararla con la encuesta del 2021.
- **Todos** los reactivos bajaron el porciento de satisfacción**.**

IV. RECOMENDACIONES

A. Se recomienda atender los comentarios expuestos por los empleados Administrativos, en las siguientes áreas:

- Desarrollo Profesional
- Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales
- Servicios a la Comunidad
- Salario y Condiciones de Empleo

B. Hay un área de oportunidad para mejorar la satisfacción en los reactivos que tuvieron menos del 85%, según la Tabla #7.

Tabla 7 – Reactivos con satisfacción por debajo del 85% - 2022

REACTIVOS CON MENOS DEL 85% DE SATISFACCION RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022			
REACTIVOS	**EXCELENTE O BUENO**		**CAMBIO**
	2021	**2022**	
Desarrollo Profesional			
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	88%	**80%**	**-8%**
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	91%	**84%**	**-7%**
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	78%	**75%**	**-3%**
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	83%	**79%**	**-4%**
Salario y Condiciones de Empleo			
1. Considero que mi salario es:	71%	**59%**	**-12%**
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	63%	**52%**	**-11%**
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	64%	**52%**	**-12%**
Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación			
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	93%	**84%**	**-9%**
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	88%	**79%**	**-9%**

TABLA #8 - TODOS LOS COMENTARIOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2022

LOCALIDAD	ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL	ÁREA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	ÁREA SERVICIOS A LA COMUNIDAD	ÁREA SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO
Arecibo	Algunos puntos no los conozco ya que solo llevo meses trabajando para ICPR, pero definitivamente me gustaría pertenecer a asociaciones profesionales.	Puede lograrse una integración mayor del personal administrativo en actividades para estudiantes activos y nuevos. Aunque la cantidad de personal es pequeña puede realizarse una selección de personal por actividad. Eso les gusta a los estudiantes, verlos involucrados en otras actividades y entiendo que puede motivar bastante al empleado.	No hubo comentarios	1. Me gustaría conocer un poco más sobre beneficios para desarrollo profesional. 2. A veces entiendo que hay puestos que están en una escala salarial muy por encima de otros, puestos que hacen unas funciones importantes para que se mantengan los recintos. Inclusive tienen hasta más trabajo para poder cumplir. Esto afecta a la motivación de los empleados. 3. Registraduría es una de las oficinas que genera gran cantidad de trabajo, informes e información valiosa para el beneficio de la Institución. Es una de las oficinas de mayor responsabilidad y seriedad. Sin embargo, la remuneración no va acorde con las funciones de la plaza.
Bayamón	No hubo comentarios	La escala para las contestaciones debería aparecer en todas las pestañas.	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Manatí	Como Empleado estoy satisfecho por las oportunidades que nos dan y los adestramientos que nos dan en nuestro crecimiento.	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Mayagüez	No hubo comentarios	La comunicación es buena, pero puede ser mejor	No hubo comentarios	No hubo comentarios

LOCALIDAD	ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL	ÁREA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	ÁREA SERVICIOS A LA COMUNIDAD	ÁREA SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO
Hato Rey	1. Debe haber evaluaciones de acuerdo con cada empleado por un supervisor directo para tener incentivos económicos a los empleados. 2. Tengo que recalcar que me encanta mi trabajo, el ser parte del crecimiento personal de jóvenes y adultos. Pero pienso que se puede hacer más en la parte administrativa para mejorar la imagen de la institución e innovar en nuevos cursos, la mayoría de los cursos que ofrecemos se requiere de educación Continua a la facultad para ofrecer una mejor enseñanza y más completa. Pienso que es tiempo de dejar de echar culpas al departamento de admisiones y asumir responsabilidad y modificar los errores que nos han llevado al lugar dónde estamos en este momento. Entiendo que puedan ser palabras difíciles de escuchar, pero alguien tiene que hacerlo ya que vamos en picada y no hay nada que podamos hacer ya que no está en nuestras manos. Tengo fe en que si todos ponemos de nuestra parte se puede lograr, lo único que hace falta es que pongan en práctica las recomendaciones que hemos ofrecido, ya que nosotros cómo oficiales somos los que salimos a la calle y nos topamos con las situaciones y hemos ofrecido soluciones, sin embargo, no se ve la gestión. Espero no tomen la recomendación como una queja sino más bien cómo una sugerencia. Siempre estoy dispuesta a poder ofrecer el problema, pero también la posible solución	1. Debe haber actividades entre el personal administrativo y facultad para poder conectar entre ambos, para adquirir más lazos de comunicación. **2.** La facultad en el recinto de Hato Rey requiere un mejor desarrollo profesional y de compromiso con la institución y los estudiantes.	No hubo comentarios	1. Realice una solicitud para estudios en el nuevo curso de facturación médica; los mismos no fueron considerados a pesar de que en la localidad no hay más cursos de la rama de secretaria. 2. Como mencioné anteriormente, las evaluaciones para incentivar al año un aumento salarial sería ideal para tener *up* para tener esa motivación a las personas; por ejemplo, los empleados compartidos entre dos recintos son mucho más de lo normal; eso solo es una. Los adiestramientos deben ser más a menudo en el área de cada uno
Oficina Central	1. !Excelente! 2. La educación continua es mandatoria en muchos departamentos, pero la Institución no siempre respalda monetariamente (ni siquiera parcialmente) las gestiones de facultad u oficiales administrativos para tomarlas.	Estas preguntas son muy variables según el recinto, los directores y la modalidad de estudio. No se pueden generalizar estas declaraciones. Las relaciones interpersonales entre todos los departamentos u oficinas realmente dependen del nivel de confianza o comodidad de sus integrantes, lo que hace estas preguntas sumamente subjetivas	1. Por causa del COVID no he participado en los últimos 2 años, pero antes de eso lo hacía consistentemente. 2. Las actividades con la comunidad se mantienen limitadas a los programas de estudio que ofrece ICPR. Deberían expandir sus ayudas o temas de colaboración para la conservación del ambiente, salud mental, equidad, antirracismos, entre otros problemas sociales relevantes a nuestro tiempo actual.	Aunque la institución puede crear incentivos para empleados realmente necesitan reevaluar el pago asociado a cada puesto. Un sin número de puestos reciben paga por labores misceláneas, que, en toda honestidad, lo realizan otros empleados. Los salarios no son competitivos ni tan siquiera equitativos a los mismos puestos en otras universidades. Es difícil mantener los buenos recursos porque no se puede ofrecer una remuneración justa; y aun más difícil atraer recurso humano nuevo y competente cuando el salario es mejor en otras instituciones. Antes de evaluar los salarios deben reevaluar los puestos y reducir personal superfluo

TABLA #9 - RESULTADOS COMPARATIVOS POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL 2022 VS 2021

RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - AÑOS 2021 y 2022

REACTIVOS	ARECIBO			HATO REY			MAYAGUEZ			BAYAMÓN			MANATÍ			OFICINA CENTRAL			ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCLENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022	
Desarrollo Profesional																					
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	80%	93%	13%	83%	63%	-20%	81%	89%	8%	80%	100%	20%	94%	100%	6%	92%	88%	-4%	87%	87%	0%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	73%	82%	9%	81%	63%	-18%	88%	78%	-10%	80%	100%	20%	94%	93%	-1%	96%	80%	-16%	88%	80%	-8%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	80%	94%	14%	89%	75%	-14%	88%	89%	1%	80%	60%	-20%	94%	100%	6%	92%	88%	-4%	87%	88%	1%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	93%	94%	1%	89%	69%	-20%	88%	89%	1%	80%	60%	-20%	100%	100%	0%	92%	80%	-12%	91%	84%	-7%
4. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	80%	79%	-1%	65%	56%	-9%	71%	71%	0%	80%	100%	20%	94%	87%	-7%	79%	76%	-3%	78%	75%	-3%
5. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	87%	100%	13%	100%	94%	-6%	94%	94%	0%	75%	100%	25%	100%	100%	0%	100%	92%	-8%	97%	96%	-1%
6. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	70%	73%	3%	75%	77%	2%	88%	83%	-5%	80%	80%	0%	93%	85%	-8%	85%	76%	-9%	83%	79%	-4%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	92%	100%	8%	92%	86%	-6%	88%	88%	0%	80%	80%	0%	93%	92%	-1%	95%	95%	0%	91%	92%	1%
PROMEDIO	82%	89%	7%	84%	73%	-11%	86%	85%	-1%	79%	85%	6%	95%	95%	0%	91%	84%	-7%	88%	85%	-3%
Salario y Condiciones de Empleo																					
1. Considero que mi salario es:	67%	71%	4%	67%	50%	-17%	71%	61%	-10%	60%	67%	7%	75%	63%	-12%	75%	52%	-23%	71%	59%	-12%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	73%	53%	-20%	39%	44%	5%	63%	56%	-7%	60%	67%	7%	63%	56%	-7%	75%	48%	-27%	63%	52%	-11%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	60%	59%	-1%	61%	50%	-11%	71%	56%	-15%	60%	67%	7%	63%	50%	-13%	64%	44%	-20%	64%	52%	-12%
4. Los incentivos (desarrollo profesional, continuar estudios, entre otros) y beneficios marginales (plan de retiro, plan médico, seguro de vida, entre otros) de nuestra institución	93%	94%	1%	89%	81%	-8%	88%	71%	-17%	80%	100%	20%	100%	88%	-12%	96%	92%	-4%	94%	86%	-8%
PROMEDIO	73%	69%	-4%	64%	56%	-8%	73%	61%	-12%	65%	75%	10%	75%	64%	-11%	78%	59%	-19%	73%	62%	-11%
Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación																					
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	100%	94%	-6%	89%	73%	-16%	76%	89%	13%	80%	100%	20%	94%	93%	-1%	94%	94%	0%	91%	90%	-1%
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	100%	88%	-12%	94%	75%	-19%	82%	78%	-4%	80%	100%	20%	94%	100%	6%	83%	94%	11%	91%	88%	-3%
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	93%	88%	-5%	100%	94%	-6%	88%	89%	1%	80%	100%	20%	100%	100%	0%	89%	94%	5%	96%	93%	-3%
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	93%	88%	-5%	100%	100%	0%	88%	89%	1%	80%	100%	20%	100%	100%	0%	90%	94%	4%	95%	94%	-1%
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	100%	94%	-6%	100%	94%	-6%	94%	94%	0%	80%	100%	20%	100%	100%	0%	83%	100%	17%	96%	97%	1%
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	100%	94%	-6%	100%	94%	-6%	94%	94%	0%	80%	100%	20%	100%	100%	0%	81%	88%	7%	95%	94%	-1%
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	100%	88%	-12%	83%	63%	-20%	100%	78%	-22%	80%	83%	3%	100%	93%	-7%	87%	92%	5%	93%	84%	-9%
1. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	87%	76%	-11%	89%	69%	-20%	94%	67%	-27%	80%	100%	20%	81%	80%	-1%	88%	92%	4%	88%	79%	-9%
9. Las participación del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	100%	88%	-12%	100%	69%	-31%	94%	83%	-11%	80%	83%	3%	88%	93%	5%	90%	94%	4%	93%	85%	-8%
10. La participación del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	100%	94%	-6%	100%	81%	-19%	94%	89%	-5%	80%	100%	20%	100%	100%	0%	75%	100%	25%	93%	94%	1%
PROMEDIO	97%	89%	-8%	96%	81%	-15%	91%	85%	-6%	80%	97%	17%	96%	96%	0%	86%	94%	8%	93%	90%	-3%
PROMEDIO TOTAL (NO INCLUYE SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO)	90%	89%	-1%	91%	77%	-14%	88%	85%	-3%	80%	91%	11%	95%	95%	0%	88%	90%	2%	91%	88%	-3%