

ICPR JUNIOR COLLEGE NIVEL INSTITUCIONAL

RESULTADOS CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2023 (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, 2023

TABLA DE CONTENIDO

	<u>PÁGINA</u>
I. Introducción	3
II. Procedimiento	3
III. Hallazgos sobresalientes	
A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos 2023.....	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 2023 vs. 2022.....	15

**ANÁLISIS CUESTIONARIO
PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
MAYO - AGOSTO 2023**

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 2023.

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, 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 94 (100%) miembros de la Administración, incluyendo la Oficina Central desglosados de la siguiente forma:

Tabla #1 – Distribución de la población por localidad y Oficina Central 2023 vs. 2022

<i>Localidad</i>	2022		2023	
<i>Arecibo</i>	17	100%	17	100%
<i>Bayamón</i>	6	100%	6	100%
<i>Hato Rey</i>	16	100%	14	100%
<i>Manatí</i>	16	100%	17	100%
<i>Mayagüez</i>	19	100%	20	100%
<i>Oficina Central</i>	25	98%	20	100%
<i>TOTALES</i>	95	99%	94	100%

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2023 y 2022

III. HALLAZGOS SOBRESALIENTES

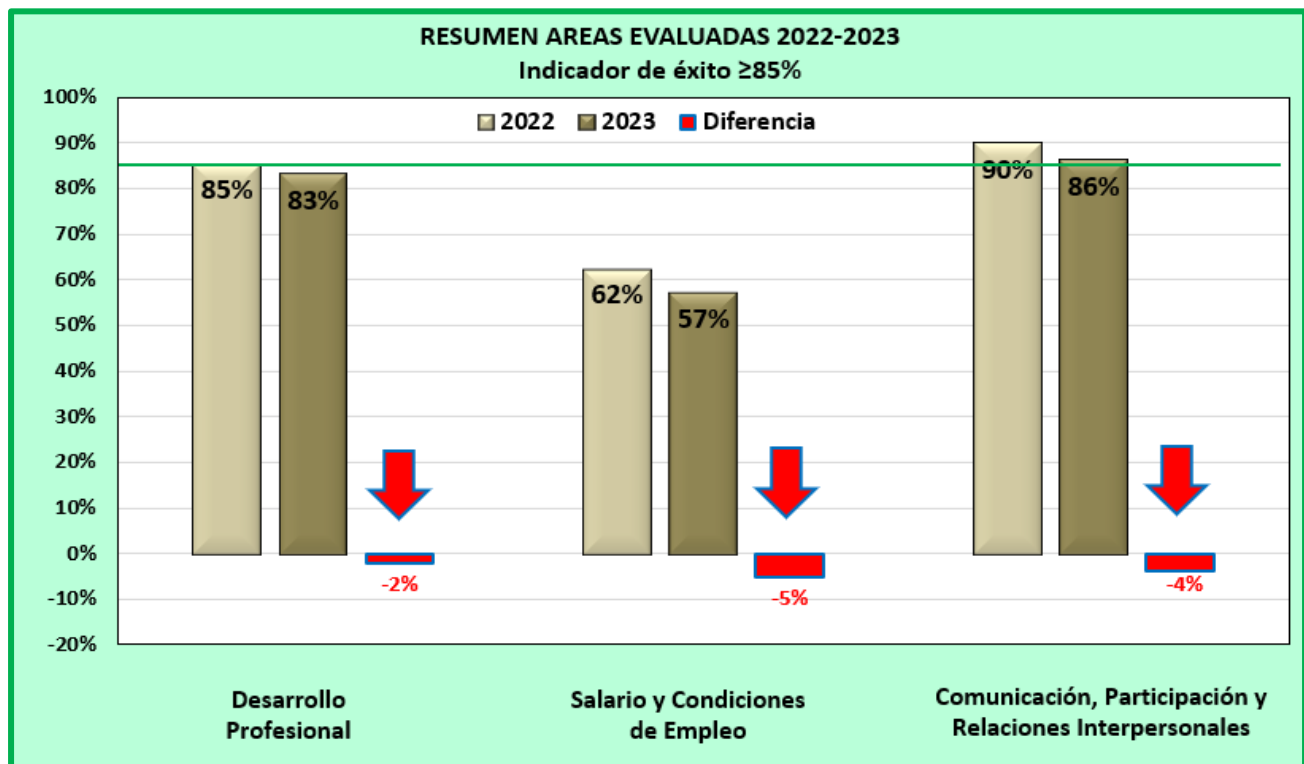
A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos – 2023

Tabla 2 – Resultados Comparativos 2023 vs. 2022

RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL																				
CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023																				
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	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023	
89%	86%	-3%	81%	96%	15%	85%	82%	-3%	97%	100%	3%	96%	84%	-12%	94%	79%	-15%	90%	86%	-4%
89%	83%	-6%	77%	89%	12%	85%	83%	-2%	91%	98%	7%	95%	84%	-11%	90%	80%	-10%	91%	85%	-6%

1. El porcentaje de satisfacción de los empleados administrativos, a nivel institucional, según el Cuestionario para los Empleados Administrativos 2023, es de **85%**.
2. Al compararlo con el 2022 (91%) hubo una **baja de 6%**, aunque se cumplió con el indicador de éxito establecido en el Plan de Assessment ($\geq 85\%$).
3. Todas las áreas evaluadas bajaron el porcentaje de satisfacción, siendo **Salario y Condiciones de Empleo** la de mayor baja (**bajó 5%**).

Gráfica #1



B. Perfil del Personal Administrativo 2023 vs. 2022

Tabla 3 – Perfil del Personal Administrativo 2023 vs. 2022

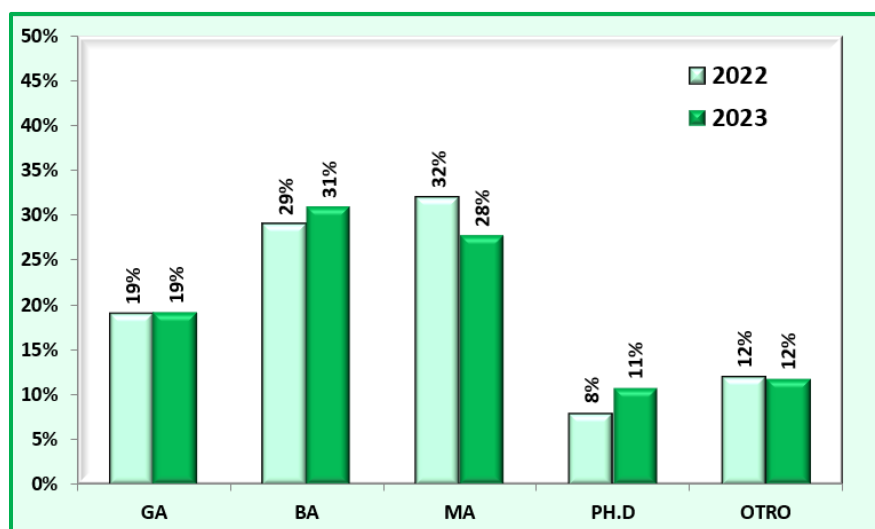
PERFIL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - INSTITUCIONAL - 2022 y 2023																			
	STATUS						HORARIO DE TRABAJO			AÑOS DE SERVICIO					PREPARACIÓN ACADÉMICA				
	POR CONTRATO	PROBATORIO	REGULAR	TEMPORERO	FULL TIME	PART TIME	DIURNO	EXTENSION	AMBAS	0-1	2-5	6-15	16-25	26+	GA	BA	MA	PH.D	OTRO
2022	1%	3%	93%	3%	96%	4%	84%	3%	13%	21%	23%	37%	9%	9%	19%	29%	32%	8%	12%
2023	0%	13%	86%	1%	94%	6%	76%	3%	20%	29%	20%	35%	7%	9%	19%	31%	28%	11%	12%

1. El Perfil del Empleado Administrativo para el 2023, a nivel institucional, es el siguiente:

- ✚ **86%** es empleado **regular**
- ✚ **94%** trabaja a **jornada completa**
- ✚ **76%** se desempeña en **horario diurno**
- ✚ **71%** 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
- ✚ **31%** Bachillerato
- ✚ **28%** Maestría
- ✚ **11%** Doctorado

C. Desarrollo Profesional –83% (2023) vs. 85% (2022)

Tabla 4– Desarrollo Personal del Empleado Administrativo 2023 vs. 2022

RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2022	2023	
Desarrollo Profesional			
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	87%	81%	-6%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	80%	79%	-1%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	88%	83%	-5%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	84%	84%	0%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	75%	69%	-6%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	96%	97%	1%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	79%	83%	4%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	92%	91%	-1%
PROMEDIO	85%	83%	-2%

- ✚ El porcentaje de satisfacción en esta área **bajó 2%** para el año 2023 en comparación con la encuesta del 2022.
- ✚ Casi todos los reactivos bajaron el porcentaje de satisfacción, siendo los de mayor disminución los relacionados con ‘**las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional (bajó 6%)**’ y ‘**las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional (bajó 6%)**’.

D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales - 86% (2023) vs. 90% (2022)

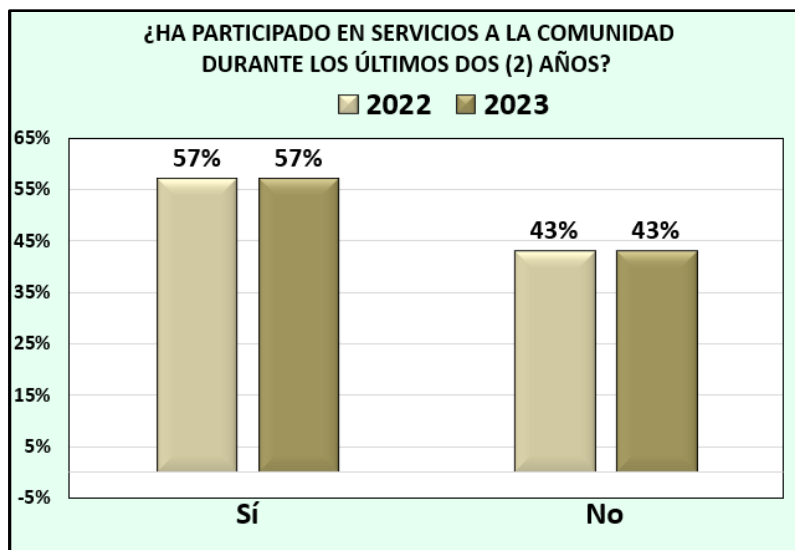
Tabla 5 – Comunicación del Empleado Administrativo 2022 vs. 2021

RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2022	2023	
Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación			
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	90%	88%	-2%
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	88%	87%	-1%
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	93%	87%	-6%
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	94%	87%	-7%
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	97%	93%	-4%
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	94%	91%	-3%
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	84%	82%	-2%
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	79%	77%	-2%
9. Las participación del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	85%	81%	-4%
10. La participación del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	94%	87%	-7%
PROMEDIO	90%	86%	-4%

- ✚ El grado de satisfacción en el área de **Comunicación y Relaciones Interpersonales** promedió 86% para el 2023 lo que representa una **baja de 4%** al compararlo con el 2022.
- ✚ Todos los reactivos bajaron el nivel de satisfacción para el 2023.
- ✚ Los dos reactivos que más bajaron la satisfacción fueron:
 - **La comunicación entre el personal y el/la directora(a) (bajó 7%)**
 - **La participación del personal en las actividades del ICPR Junior College (bajó 7%).**

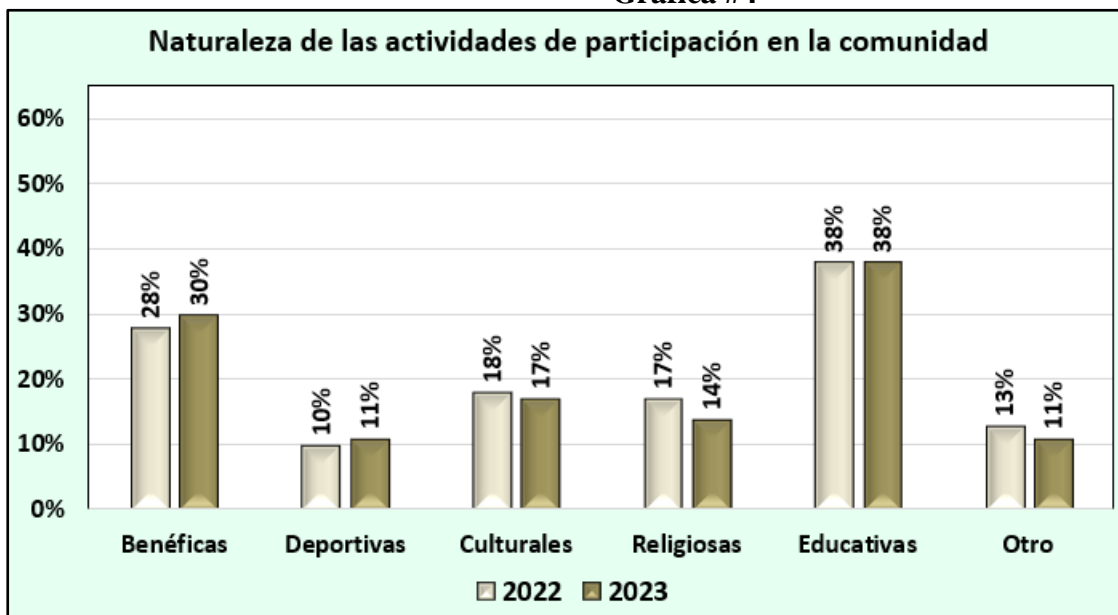
E. Servicios a la Comunidad del Empleado Administrativo – 2023 vs. 2022

Gráfica #3



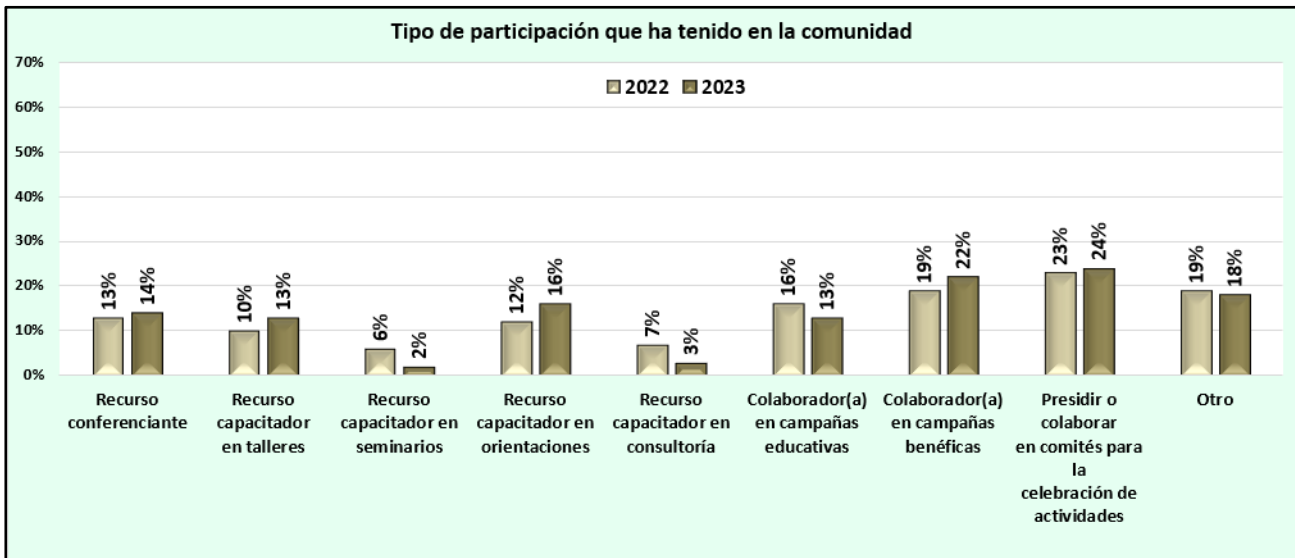
La prestación de servicios a la comunidad por parte de los empleados administrativos durante los últimos dos (2) años **se mantuvo igual** (57% - 2023 vs. 57% - 2022).

Gráfica #4



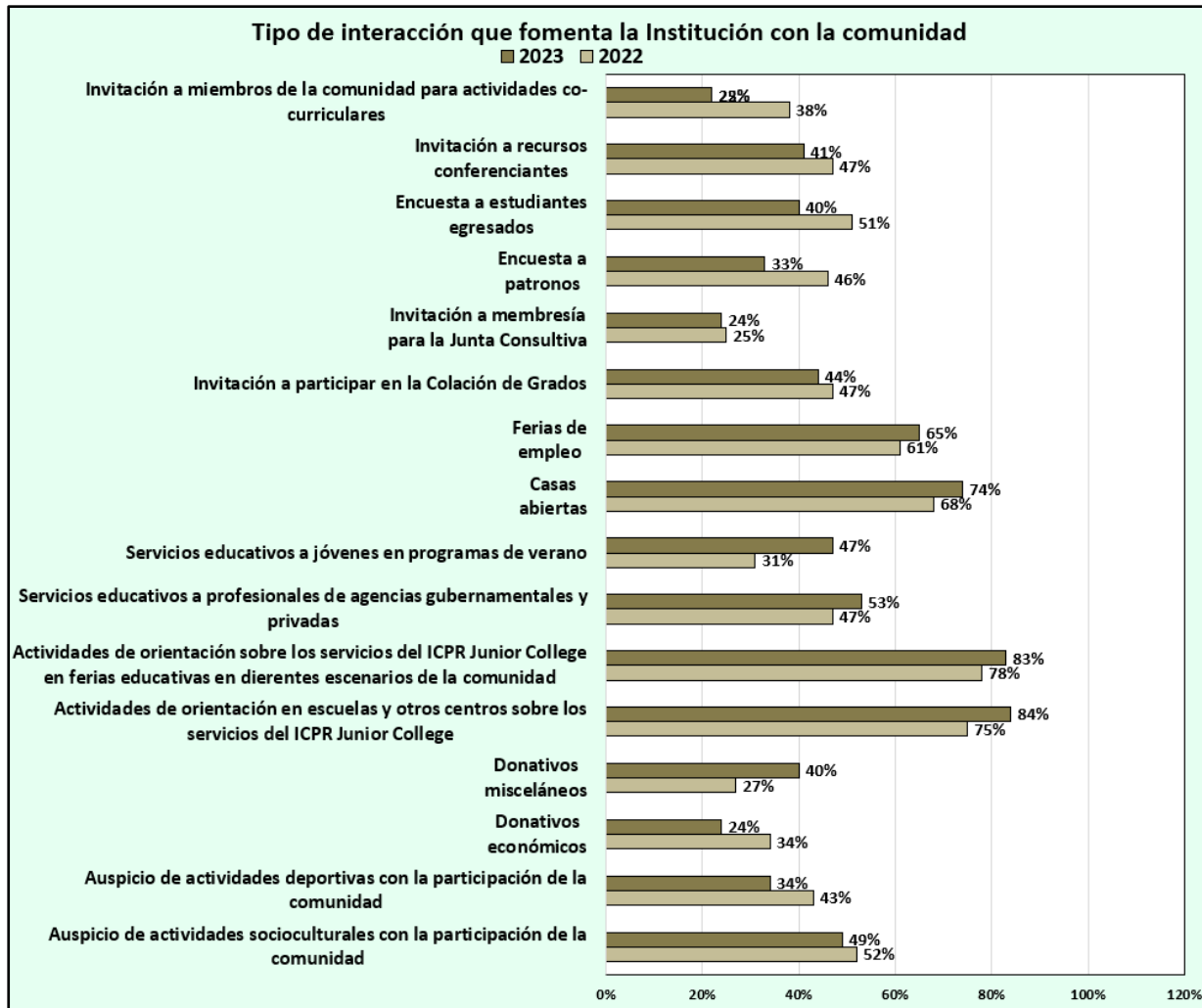
La naturaleza de los servicios a la comunidad para el 2023 ha sido mayormente en actividades de tipo **educativa (38%)**, **benéfica (30%)**, **cultural (17%)** y **religiosa (14%)**, según se muestra en la Gráfica #4.

Gráfica #5



1. El tipo de participación en actividades con la comunidad para el 2023 ha sido mayormente como:
 - ✓ Presidir o colaborar en comités para la celebración de actividades (**24%**)
 - ✓ Colaborador(a) en campañas benéficas (**22%**)
 - ✓ Recurso capacitador en orientaciones (**16%**)
 - ✓ Recurso conferenciante (**14%**)
 - ✓ Colaborador(a) en campañas educativas (**13%**)
 - ✓ Recurso capacitador en talleres (**13%**)

Gráfica #6



2. La interacción que fomenta la Institución con la comunidad, según la encuesta de los empleados administrativos del 2023, ha sido mediante las siguientes actividades:
- ✓ Actividades de orientación en escuelas y otros centros sobre los servicios del ICPR Junior College (**84%**)
 - ✓ Actividades de orientación sobre los servicios de ICPR Junior College en ferias educativas en diferentes escenarios de la comunidad (**83%**)
 - ✓ Casas abiertas (**74%**)
 - ✓ Ferias de empleo (**65%**)
 - ✓ Servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas (**53%**)
 - ✓ Auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad (**49%**)
 - ✓ Servicios educativos a jóvenes en programas de verano (**47%**)
 - ✓ Invitación a participar en la Colación de Grados (**44%**)
 - ✓ Invitación a recurso conferenciante (**41%**)
 - ✓ Encuestas a estudiantes egresados (**40%**)
 - ✓ Donativos misceláneos (**40%**)
 - ✓ Auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad (**34%**)
 - ✓ Encuestas a patronos (**33%**)

F. Salario y otras Condiciones de Empleo - 57% (2023) vs. 62% (2022)

Tabla 6 – Salario y Condiciones de Empleo para la Administración 2023 vs. 2022

RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2022	2023	
Salario y Condiciones de Empleo			
1. Considero que mi salario es:	59%	53%	-6%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	52%	54%	2%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	52%	50%	-2%
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:	86%	72%	-14%
PROMEDIO	62%	57%	-5%

- ✚ Hubo una baja de 5% en satisfacción en el 2023 al compararla con la encuesta del 2022.
- ✚ Casi todos los reactivos bajaron el porcentaje de satisfacción, siendo el de mayor baja el relacionado con ‘**Los incentivos (desarrollo profesional, continuar estudios, entre otros) y beneficios marginales (plan de retiro, plan médico, seguro de vida, entre otros) de nuestra Institución**’ (**bajó 14%**).
- ✚ El único reactivo que aumentó el grado de satisfacción fue ‘**Mi salario se ajusta a mi preparación académica**’ (**aumentó 2%**)

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% - 2023

REACTIVOS CON MENOS DEL 85% DE SATISFACCION RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCION PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023			
REACTIVOS	<i>ALL CAMPUS</i>		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2022	2023	
<i>Desarrollo Profesional</i>			
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	87%	81%	-6%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	80%	79%	-1%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	88%	83%	-5%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	84%	84%	0%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	75%	69%	-6%
6. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	79%	83%	4%
<i>Salario y Condiciones de Empleo</i>			
1. Considero que mi salario es:	59%	53%	-6%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	52%	54%	2%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	52%	50%	-2%
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:	86%	72%	-14%
<i>Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación</i>			
1. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	84%	82%	-2%
2. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	79%	77%	-2%
3. Las participaciones del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	85%	81%	-4%

TODOS LOS COMENTARIOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2023

LOCALIDAD	ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL	ÁREA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	ÁREA SERVICIOS A LA COMUNIDAD	ÁREA SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO
Arecibo	<p>1. Para el mejoramiento profesional a beneficio de todos, la institución debería invertir en mejorar las facilidades y de ese modo atraer mayor cantidad de estudiantes.</p> <p>2. Los adiestramientos deberían ser enfocados o relacionados a nuestras funciones.</p> <p>3. Me gustaría que realizaran talleres más especializados por áreas.</p>	No hubo comentarios	No hubo comentarios	<p>1. El gasto de gasolina supera lo que se recibe mensualmente, en adición debería de haber algún incentivo adicional por alcanzar los números.</p> <p>2. Tenemos muchas responsabilidades para el salario que tenemos.</p>
Bayamón	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Hato Rey	Entiendo que se puede dar otros adiestramientos más contemporáneos y basado en la necesidad de nuestros estudiantes	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Manatí	No hubo comentarios	ICPR College de Manatí se distingue por el excelente trato con los estudiantes de Diversidad Funcional. El personal es empático y sensible ante las necesidades de la comunidad estudiantil.	No hubo comentarios	ICPR es un excelente patrono.
Mayagüez	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios	Los incentivos y beneficios marginales deben ser reactivos separados
Oficina Central	<p>Los adiestramientos para el personal administrativo deben ser referente a los sistemas que utilizan normalmente y según las áreas de trabajo. Es importante que los mismos también conozcan los procesos/ protocolos de trabajo de otras áreas en especial cuando las mismas pueden afectar su propia ejecución laboral. Existen procesos que conectan entre sí y aunque los empleados que trabajen cada proceso no intercambien procedimientos es bueno que conozcan como existen la continuidad de los protocolos a través de las estratas administrativas. En cuestión con los adiestramientos profesionales es importante que se le incentive al empleado para que pueda buscar organizaciones a que afiliarse y adiestramientos que debería tomar. Puede existir la disposición de aprender, sin embargo, el volumen de trabajo impide que la iniciativa de participar en talleres se realice. Desarrollo profesional lo he realizado por mi cuenta fuera de horas laborales.</p>	<p>La comunicación y relaciones interpersonales entre la administración y la facultad y estudiantes es deficiente. Los administrativos deben escuchar las quejas de la facultad, pero deben discutir las con ellos mismos para llegar a acuerdos y compromisos reales. Los rumores y suposiciones no deben ser considerados evidencia para trabajar problemas con empleados. Es imperativo obtener evidencia tangible cuando se trata de resolver problemas y no dejarse llevar por comentarios mal intencionados. La comunicación debe mejorar en el sentido que se pueda escuchar la versión de todos los miembros envueltos de forma neutral, para posteriormente buscar una solución. Los comentarios deben ser mínimos al momento de enfocarse en un problema, esto quiere decir, por ejemplo, que "muchos estudiantes se quejan" no es una evidencia concreta de la situación. Las generalizaciones no son beneficiosas para nadie excepto el individuo que provoca inflamar o caldear emociones durante la discusión del problema. Es importante usar las palabras correctas para comunicarnos efectivamente. Esto tiene que mejorar: - donde no ocurra preferencias de opiniones basados en relaciones de amistad - donde un rumor tenga más peso que la verdad - para que una generalización no se vuelva un veredicto/ hecho - para que la cultura organizacional sea una positiva y de productividad. Entiendo que toda la administración/staff necesita urgentemente aprender lo que es comunicación efectiva.</p>	<p>La institución se beneficiaría de un programa para la conservación del ambiente. Esto es uno de los temas que jamás trabajan y entiendo que deben actualizarse</p>	<p>El salario no es competitivo considerando la posición de trabajo y la carga de responsabilidades que van con la misma. El salario no incentiva al trabajo creativo o productivo. Las bonificaciones serian buen incentivo ya que no existe crecimiento de salario o capacidad de crecer dentro de la institución. Las condiciones de empleo no son eficientes según el déficit económico en el que se encuentra la institución, necesitan mejorar o actualizar las formas de trabajo. Los empleados deberían ser adiestrados en tecnología para mejorar su tiempo y eficiencia de trabajo. El salario y condiciones de empleo de ICPR Junior College no son competitivas con ninguna institución de los Estados Unidos.</p> <p>Salario por debajo de las tareas que se me solicitan, incluyendo tareas fuera de mi profesión/puesto (clausula 17), incentivo de millaje por uso de vehículo privado por debajo de lo que se gasta en gasolina (no <i>car allowance</i>). No hay bonificaciones por buen desempeño. No aumento de salario, pero sí de trabajo</p> <p>El salario no se ajusta a mis niveles de estudio, experiencia y labores asignadas. Ninguna revisión de salario y ajuste de salario.</p>

RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2022 y 2023

REACTIVOS	ARECIBO			HATO REY			MAYAGÜEZ			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	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023		2022	2023	
	<i>Desarrollo Profesional</i>																				
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	93%	71%	-22%	63%	100%	37%	89%	80%	-9%	100%	100%	0%	100%	76%	-24%	88%	75%	-13%	87%	81%	-6%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	82%	65%	-17%	63%	85%	22%	78%	84%	6%	100%	100%	0%	93%	82%	-11%	80%	75%	-5%	80%	79%	-1%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	94%	88%	-6%	75%	77%	2%	89%	84%	-5%	60%	100%	40%	100%	82%	-18%	88%	75%	-13%	88%	83%	-5%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	94%	82%	-12%	69%	85%	16%	89%	84%	-5%	60%	100%	40%	100%	82%	-18%	80%	79%	-1%	84%	84%	0%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	79%	56%	-23%	56%	75%	19%	71%	72%	1%	100%	60%	-40%	87%	81%	-6%	76%	65%	-11%	75%	69%	-6%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	100%	100%	0%	94%	86%	-8%	94%	100%	6%	100%	100%	0%	100%	94%	-6%	92%	100%	8%	96%	97%	1%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	73%	90%	17%	77%	69%	-8%	83%	88%	5%	80%	100%	20%	85%	85%	0%	76%	76%	0%	79%	83%	4%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	100%	89%	-11%	86%	73%	-13%	88%	83%	-5%	80%	100%	20%	92%	100%	8%	95%	100%	5%	92%	91%	-1%
PROMEDIO	89%	80%	-9%	73%	81%	8%	85%	85%	0%	85%	95%	10%	95%	85%	-10%	84%	81%	-3%	85%	83%	-2%
<i>Salario y Condiciones de Empleo</i>																					
1. Considero que mi salario es:	71%	41%	-30%	50%	57%	7%	61%	65%	4%	67%	50%	-17%	63%	53%	-10%	52%	50%	-2%	59%	53%	-6%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	53%	47%	-6%	44%	64%	20%	56%	65%	9%	67%	50%	-17%	56%	50%	-6%	48%	45%	-3%	52%	54%	2%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	59%	35%	-24%	50%	50%	0%	56%	60%	4%	67%	50%	-17%	50%	53%	3%	44%	50%	6%	52%	50%	-2%
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:	91%	69%	-22%	81%	79%	-2%	71%	70%	-1%	100%	67%	-33%	88%	75%	-13%	92%	70%	-22%	86%	72%	-14%
PROMEDIO	69%	48%	-21%	56%	63%	7%	61%	65%	4%	75%	54%	-21%	64%	58%	-6%	59%	54%	-5%	62%	57%	-5%
<i>Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación</i>																					
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	94%	94%	0%	73%	100%	27%	89%	80%	-9%	100%	100%	0%	93%	88%	-5%	94%	75%	-19%	90%	88%	-2%
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	88%	94%	6%	75%	100%	25%	78%	80%	2%	100%	100%	0%	100%	82%	-18%	94%	75%	-19%	88%	87%	-1%
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	88%	82%	-6%	94%	100%	6%	89%	80%	-9%	100%	100%	0%	100%	88%	-12%	94%	80%	-14%	93%	87%	-6%
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	88%	76%	-12%	100%	100%	0%	89%	85%	-4%	100%	100%	0%	100%	88%	-12%	94%	80%	-14%	94%	87%	-7%
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	94%	100%	6%	94%	100%	6%	94%	95%	1%	100%	100%	0%	100%	88%	-12%	100%	80%	-20%	97%	93%	-4%
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	94%	94%	0%	94%	100%	6%	94%	89%	-5%	100%	100%	0%	100%	88%	-12%	88%	80%	-8%	94%	91%	-3%
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	88%	94%	6%	63%	85%	22%	78%	79%	1%	83%	100%	17%	93%	71%	-22%	92%	79%	-13%	84%	82%	-2%
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	76%	56%	-20%	69%	92%	23%	67%	75%	8%	100%	100%	0%	80%	76%	-4%	92%	80%	-12%	79%	77%	-2%
9. La participación del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	88%	76%	-12%	69%	92%	23%	83%	75%	-8%	83%	100%	17%	93%	82%	-11%	94%	75%	-19%	85%	81%	-4%
10. La participación del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	94%	94%	0%	81%	92%	11%	89%	80%	-9%	100%	100%	0%	100%	82%	-18%	100%	85%	-15%	94%	87%	-7%
PROMEDIO	89%	86%	-3%	81%	96%	15%	85%	82%	-3%	97%	100%	3%	96%	84%	-12%	94%	79%	-15%	90%	86%	-4%
PROMEDIO TOTAL (NO INCLUYE SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO)	89%	83%	-6%	77%	89%	12%	85%	83%	-2%	91%	98%	7%	95%	84%	-11%	90%	80%	-10%	91%	85%	-6%