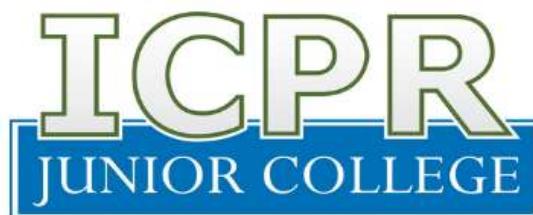


ICPR JUNIOR COLLEGE

NIVEL INSTITUCIONAL

RESULTADOS CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2025 (NIVEL INSTITUCIONAL)



Sometido a:

Dra. Olga Rivera, Presidenta
ICPR Junior College

y
Elimar Medina Colón, Directora
Recursos Humanos

Preparado por:

Oficina Institucional de *Assessment*

Agosto, 2025

TABLA DE CONTENIDO

	<u>PÁGINA</u>
I. Introducción.....	3
II. Procedimiento.....	3
III. Hallazgos sobresalientes	
A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos 2025.....	4
B. Perfil del Empleado Administrativo	5
C. Desarrollo Profesional	6
D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales.....	7
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 2025 vs. 2024.....	14

**ANÁLISIS CUESTIONARIO
PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
MAYO - AGOSTO 2025**

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 08/2021, durante el mes de julio de 2025.

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 106 (99%) miembros de la Administración, incluyendo la Oficina Central desglosados de la siguiente forma:

Tabla #1 – Distribución de la población por localidad y Oficina Central 2025 vs. 2024

Localidad	Año 2024		Año 2025	
Arecibo	16	100%	17	100%
Bayamón	7	100%	7	100%
Hato Rey	14	100%	16	100%
Manatí	15	100%	19	100%
Mayagüez	21	100%	21	100%
Oficina Central	19	70%	26	96%
TOTALES	92	92%	106	99%

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2024 y 2025

III. HALLAZGOS SOBRESALIENTES

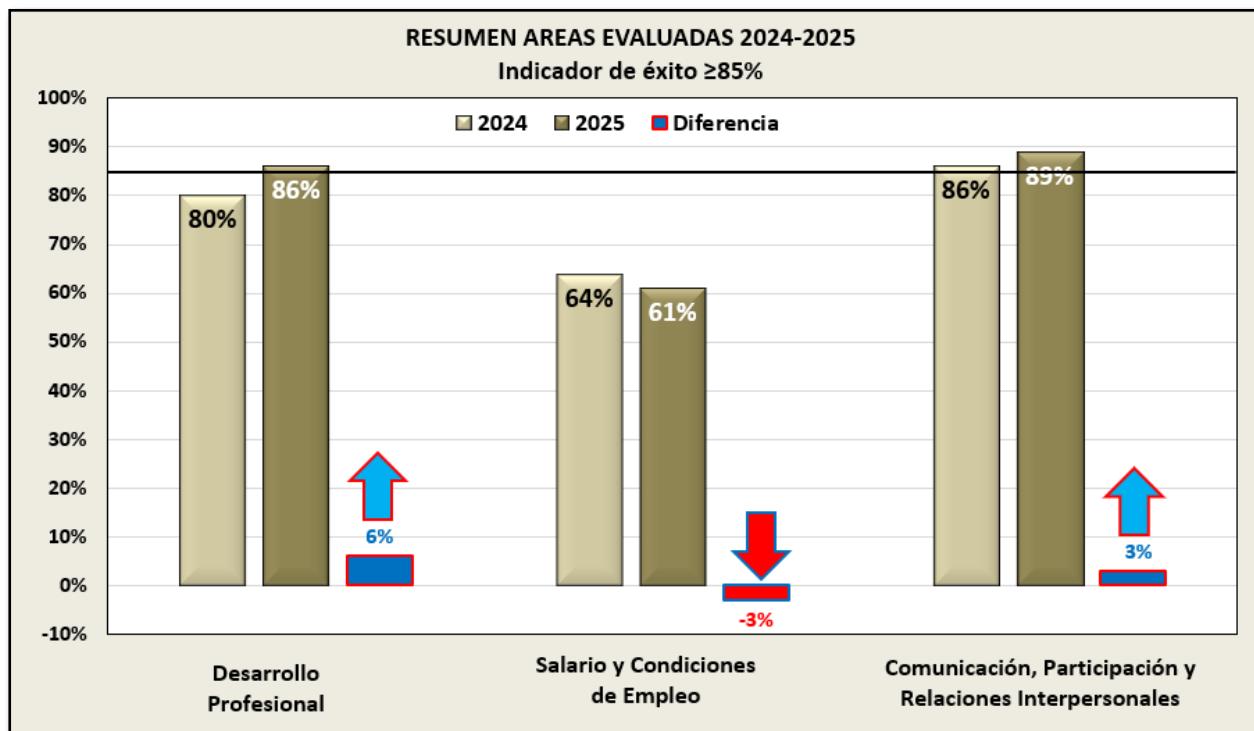
A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos - 2025

Tabla 2 – Resultados Comparativos 2024 vs. 2025

RESULTADOS COMPARATIVOS - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2024 y 2025																				
ARECIBO		HATO REY		MAYAGUEZ		BAYAMÓN		MANATÍ		OFICINA CENTRAL		ALL CAMPUS								
EXCELENTE O BUENO	CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		EXCELENTE O BUENO	CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		EXCELENTE O BUENO	CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		EXCELENTE O BUENO	CAMBIO	EXCELENTE O BUENO						
		2024	2025			2024	2025			2024	2025			2024	2025					
93%	89%	-4%	73%	67%	-6%	80%	94%	14%	87%	97%	10%	90%	94%	4%	78%	87%	9%	83%	88%	5%

1. El porcentaje de satisfacción de los empleados administrativos, a nivel institucional, según el Cuestionario para los Empleados Administrativos 2025, es de 88%.
2. Al compararlo con el 2024 (83%) hubo un aumento de 5%, y cumpliéndose con el indicador de éxito establecido en el Plan Institucional de Assessment ($\geq 85\%$).
3. El área de **Salario y Condiciones de Empleo** fue la única que bajó el porcentaje de satisfacción al comparar ambas encuestas. (**bajó 3%**).
4. El área de mayor satisfacción en ambas encuestas ha sido **Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales**.

Gráfica #1



B. Perfil del Personal Administrativo 2025 vs. 2024

Tabla 3 - Perfil del Personal Administrativo 2025 vs. 2024

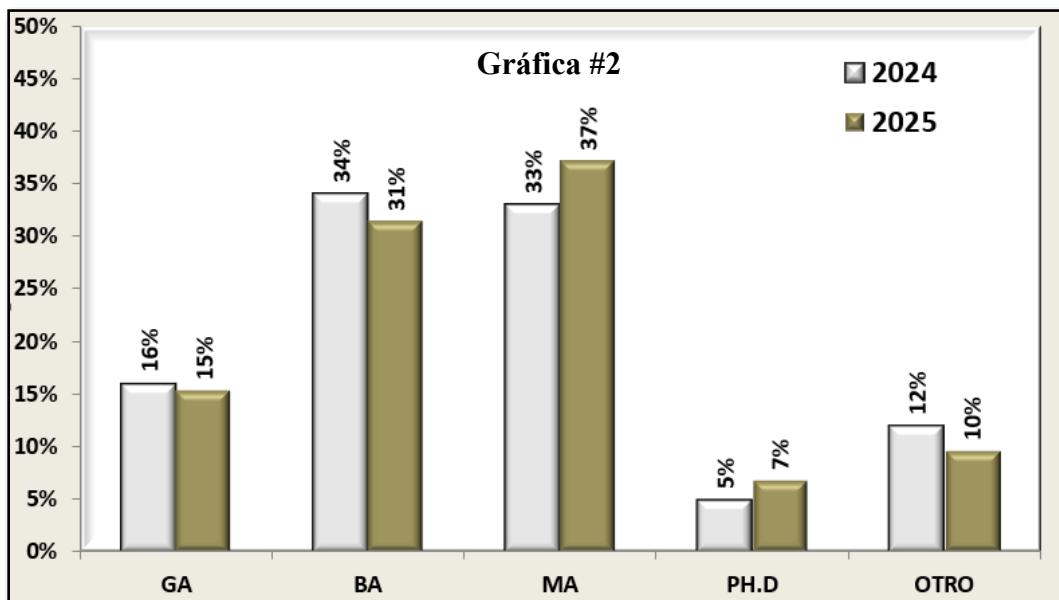
PERFIL DE LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - INSTITUCIONAL - 2024 y 2025																			
AÑO	STATUS					HORARIO DE TRABAJO			AÑOS DE SERVICIO					PREPARACIÓN ACADÉMICA					
	POR CONTRATO	PROBATORIO	REGULAR	TEMPORERO	FULL TIME	PART TIME	DIURNO	EXTENSION	AMBAS	0-1	2-5	6-15	16-25	26+	GA	BA	MA	PH.D	OTRO
2024	9%	4%	86%	1%	95%	5%	80%	2%	18%	27%	20%	34%	8%	12%	16%	34%	33%	5%	12%
2025	6%	9%	85%	1%	90%	10%	77%	6%	17%	25%	26%	34%	8%	8%	15%	31%	37%	7%	10%

1. El Perfil del Empleado Administrativo para el 2025, a nivel institucional, es el siguiente:

- 85% es empleado **regular**, 1% menos que para el 2024
- 90% trabaja a **jornada completa**, 5% menos que para el 2024
- 77% se desempeña en horario **diurno**, 3% menos que para el 2024
- 76% lleva **más de dos años de servicio con la Institución**, 3% más que para el 2024
- 85% posee una preparación académica de Bachillerato o más, según se muestra en la Gráfica #2, 1% más que para el 2024

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

- 15% Grado Asociado
- 31% Bachillerato
- 37% Maestría
- 7% Doctorado



C. Desarrollo Profesional -86% (2025) vs. 80% (2024)

Tabla 4- Desarrollo Personal del Empleado Administrativo 2025 vs. 2024

REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2024	2025	
Desarrollo Profesional			
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	82%	87%	5%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	75%	84%	9%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	84%	88%	4%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	82%	91%	9%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	70%	76%	6%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	93%	96%	3%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	75%	80%	5%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	82%	86%	4%
PROMEDIO	80%	86%	6%

✚ El porciento de satisfacción en esta área aumentó 6% para el año 2025 en comparación con la encuesta del 2024.

✚ Todos los reactivos aumentaron el porciento de satisfacción, siendo los de mayor aumento los relacionados con “La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen” (aumentó 9%) y “La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio” (aumentó 9%).

D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales - 89% (2025) vs. 86% (2024)

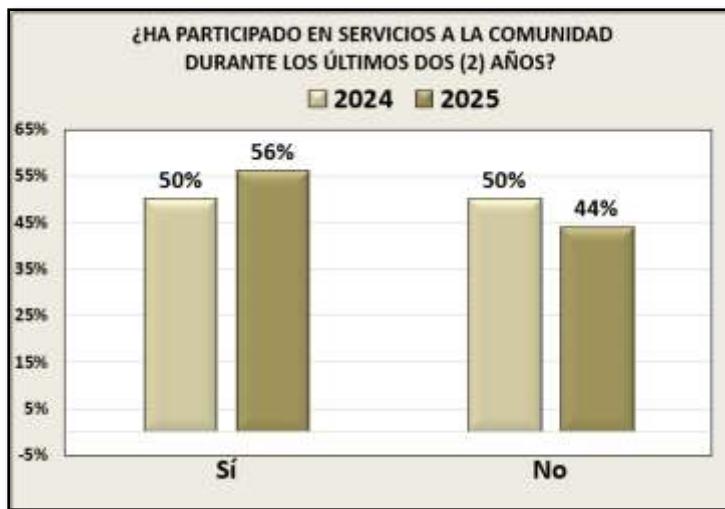
Tabla 5 – Comunicación del Empleado Administrativo 2025 vs. 2024

REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2024	2025	
<i>Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación</i>			
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	88%	93%	5%
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	85%	91%	6%
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	90%	89%	-1%
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	88%	88%	0%
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	92%	96%	4%
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	89%	91%	2%
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	83%	85%	2%
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	70%	78%	8%
9. Las participación del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	83%	88%	5%
10. La participación del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	88%	92%	4%
PROMEDIO	86%	89%	3%

- ⊕ El grado de satisfacción en el área de **Comunicación y Relaciones Interpersonales** promedió 89% para el 2025, **3% más** que para el 2024.
- ⊕ El 90% (9/10) de los reactivos aumentó el nivel de satisfacción, y el 10% (1/10) bajó para el 2025 al compararlos con el 2024.
- ⊕ El reactivo que bajó la satisfacción fue:
 - Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la directora(a) (**bajó 1%**)

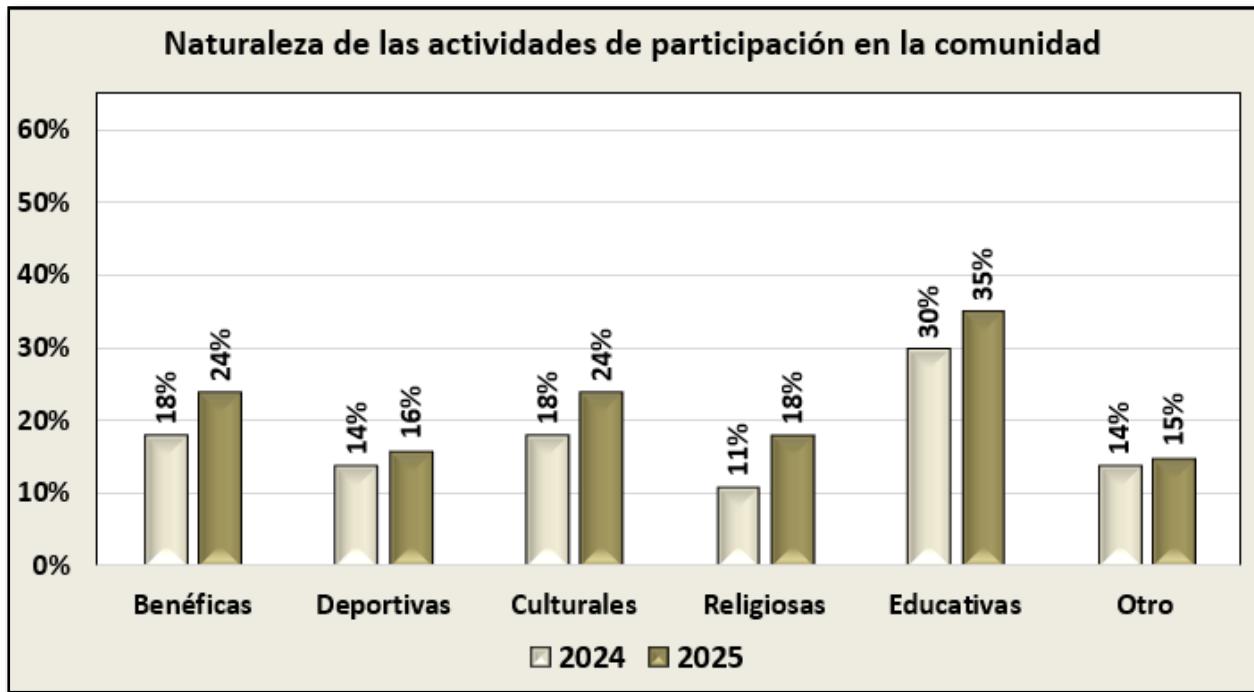
E. Servicios a la Comunidad del Empleado Administrativo - 2025 vs. 2024

Gráfica #3



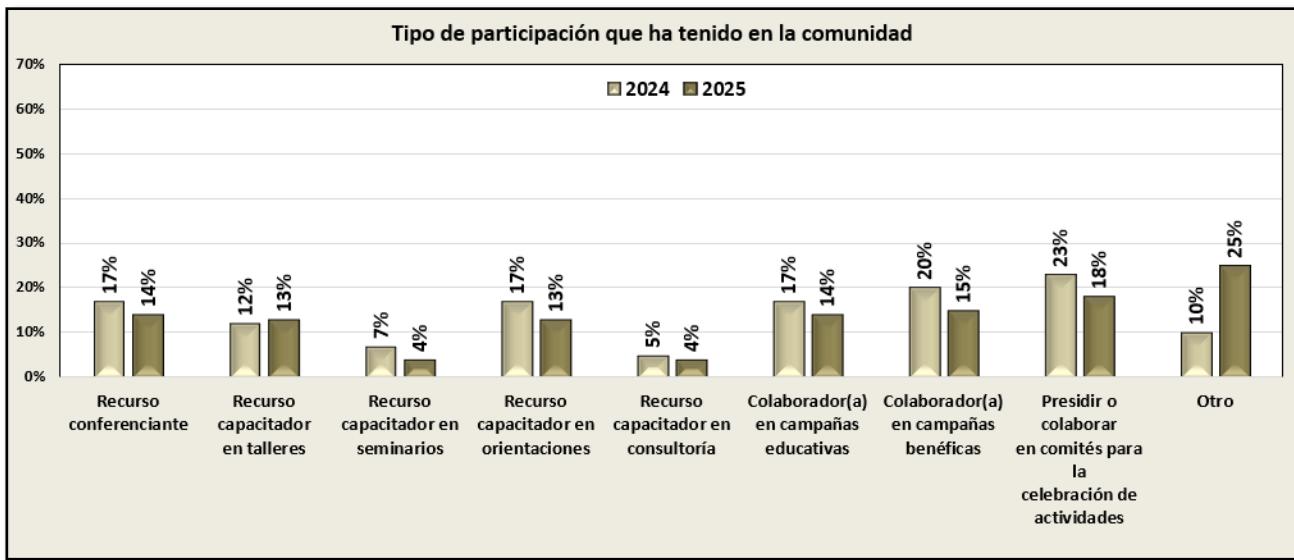
La prestación de servicios a la comunidad por parte de los empleados administrativos durante los últimos dos (2) años fue de 56%, equivalente a un aumento de 6% (56% - 2025 vs. 50% - 2024).

Gráfica #4



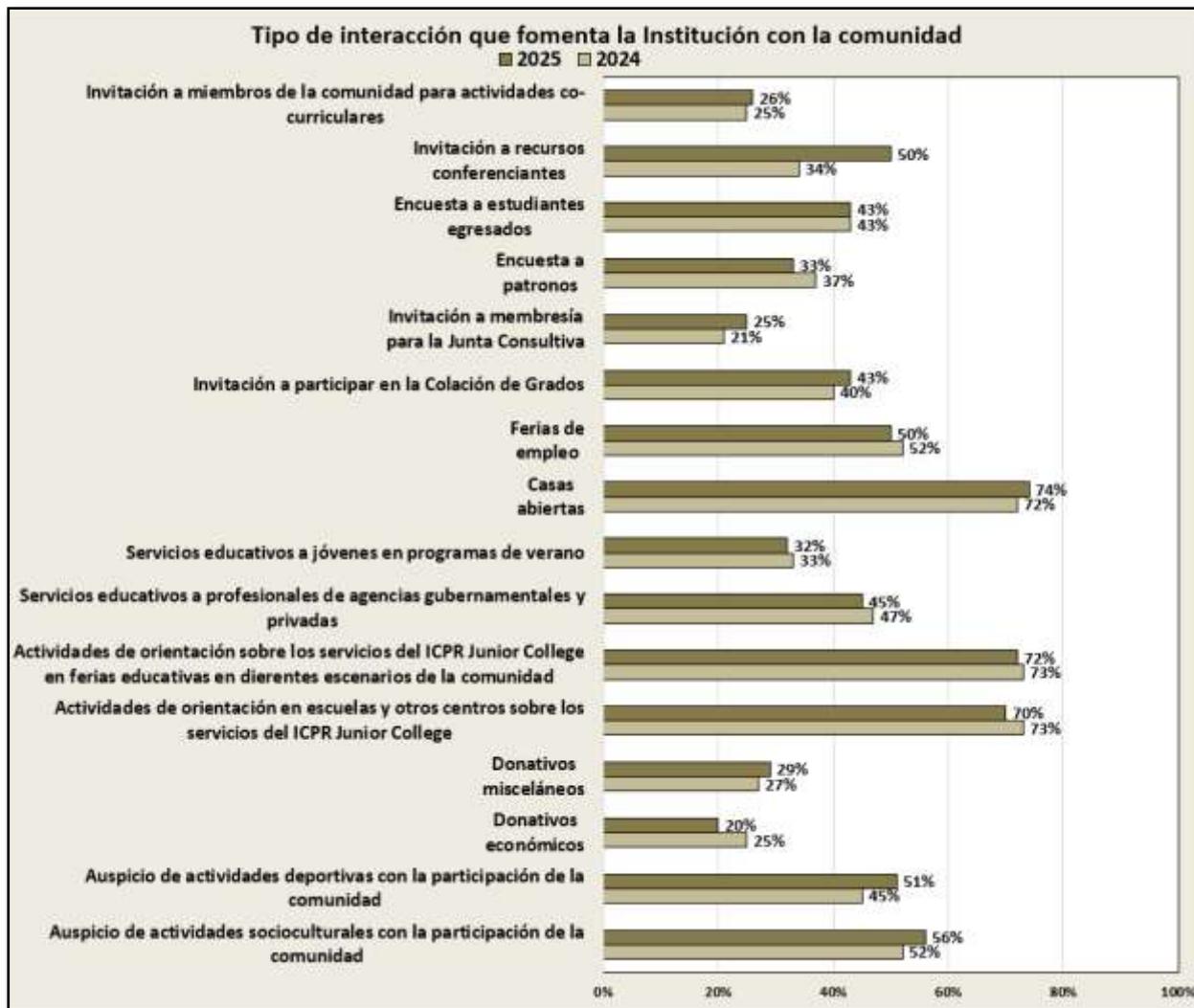
La naturaleza de los servicios a la comunidad para el 2025 ha sido mayormente en actividades de tipo **educativa** (35%), **benéfica** (24%), **cultural** (18%) y **cultural** (24%), según se muestra en la Gráfica #4.

Gráfica #5



1. El tipo de participación en actividades con la comunidad para el 2025 ha sido mayormente como:
 - ✓ Presidir o colaborar en comités para la celebración de actividades (18%)
 - ✓ Colaborador(a) en campañas benéficas (15%)
 - ✓ Recurso conferenciante (14%)
 - ✓ Colaborador(a) en campañas educativas (14%)
 - ✓ Recurso capacitador en orientaciones (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 2025, ha sido mediante las siguientes actividades:

- ✓ Casas abiertas (74%)
- ✓ Actividades de orientación sobre los servicios de ICPR Junior College en ferias educativas en diferentes escenarios de la comunidad (72%)
- ✓ Actividades de orientación en escuelas y otros centros sobre los servicios del ICPR Junior College (70%)
- ✓ Auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad (56%)
- ✓ Auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad (51%)
- ✓ Ferias de empleo (50%)
- ✓ Invitación a recurso conferenciente (50%)
- ✓ Servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas (45%)
- ✓ Encuestas a estudiantes egresados (43%)
- ✓ Invitación a participar en la Colación de Grados (43%)

F. Salario y otras Condiciones de Empleo - 61% (2025) vs. 64% (2024)

Tabla 6 – Salario y Condiciones de Empleo para la Administración 2025 vs. 2024

REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2024	2025	
<i>Salario y Condiciones de Empleo</i>			
1. Considero que mi salario es:	53%	57%	4%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	64%	60%	-4%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	57%	53%	-4%
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:	81%	75%	-6%
PROMEDIO	64%	61%	-3%

- ✚ Hubo una **baja de 3%** en satisfacción en el 2025 al compararlo con la encuesta del 2024.
- ✚ La mayoría de los reactivos bajaron el porciento de satisfacción, siendo los de mayor disminución 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 6%**).

IV. RECOMENDACIONES

- A. Se recomienda atender los comentarios expuestos por los empleados Administrativos en todas las áreas evaluadas
- 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% - 2025

REACTIVOS	ALL CAMPUS	
	EXCELENTE O BUENO	
	2024	2025
<i>Desarrollo Profesional</i>		
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	82%	87%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	75%	84%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	84%	88%
4. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	70%	76%
5. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	75%	80%
6. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	82%	86%
<i>Salario y Condiciones de Empleo</i>		
1. Considero que mi salario es:	53%	57%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	64%	60%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	57%	53%
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:	81%	75%
<i>Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación</i>		
1. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	70%	78%

TODOS LOS COMENTARIOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2025

LOCALIDAD	ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL	ÁREA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	ÁREA SERVICIOS A LA COMUNIDAD	ÁREA SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO
Arecibo	<p>a. Se debe considerar la implementación de talleres anuales de capacitación para empleados sobre puntos neurálgicos para el ICPR como: ergonomía, misión y visión, currículos, descripción de trabajos, manejo de conflictos en el área laboral, consejería y vida estudiantil, ciberseguridad, etc.</p> <p>b. Me interesa pertenecer a la asociación de ejecutivos de ventas y mercadeo ya que los talleres que he tenido la oportunidad de tomar son excelentes y pertenecer a la asociación me ayudaría a tener acceso a más información y estudios para reforzar mi área de trabajo.</p> <p>c. Excelente.</p>	Existe una buena relación entre los empleados administrativos, facultad y estudiantes, la comunicación es excelente y se toma en consideración los comentarios y necesidades de los estudiantes.	Los servicios sociales en los que he participado son mayormente en el ámbito de la capellanía y actividades religiosas en la calle.	<p>a. El salario es bajo considerando el nivel académico que poseemos y las responsabilidades laborales que tenemos, no obstante, el nivel de estrés es bajo considerando la mayor parte del tiempo.</p> <p>b. Quiero expresar que contamos con empleados que constantemente dan la milla extra, no solo cumpliendo con sus responsabilidades en su localidad asignada, sino también apoyando de forma comprometida en otras localidades. En ambas se realiza una excelente labor. Considero que sería justo y motivador evaluar una posible revisión salarial para estos colaboradores, así como establecer un incentivo adicional por su disponibilidad y compromiso al asistir y apoyar en otras ubicaciones. Reconocer este tipo de esfuerzo no solo fortalece la moral del equipo, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y colaboración interregional.</p> <p>c. La capacidad de trabajo y la posición establecida no va acorde con el salario establecido.</p>
Bayamón	Soy un empleado que comenzó sus funciones recientemente, y me parece hasta el momento que la Institución está muy pendiente del activo más importante que son sus empleados.	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Hato Rey	En el punto #8 sobre: Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo... estoy en la mejor disposición, pero al momento la Institución aún no nos provee membresía de una asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo.	<p>a. La directora y las personas a cargo no se comunican eficientemente con el equipo administrativo; todo es un secreto que nadie puede saber y eso no permite que uno pueda hacer su trabajo eficientemente ya que no tiene ni las herramientas ni la información adecuada para hacer su trabajo. Las personas encargadas en varias ocasiones acusan a los demás de no hacer su trabajo ya que no recibimos información adecuada ni instrucciones para un proyecto nuevo. No es justo que nos regañen y estemos en problemas por cosas fuera de nuestro control solo porque no los dicen y no nos comunican instrucciones claras.</p> <p>b. En mi caso personal, no estoy de acuerdo con las relaciones interpersonales y comunicación con la directora ya que no ha sido justa.</p>	No hubo comentarios	En el punto #18 * En cuanto a los salarios, para la preparación académica que se nos solicita como requisito, no le hace justicia al salario mínimo para el grado de maestría en su respectiva especialización, a su vez; crea una desigualdad en salarios en las diferentes profesiones, minimizando unas más que otras. * El plan médico no se ajusta a nuestra necesidades ya que; la mayoría de los doctores se encuentra fuera de nuestra área. Muchos de los servicios especializados hay que ir al área de Caguas y Cayey y esa situación es igual para los compañeros de los demás recintos.
Manatí	Muy agradecida con la oportunidad	Realmente es muy buena la relación entre facultad, administración y el estudiantado.	Realmente estamos muy comprometidos con la comunidad	<p>a. Revisión de salario.</p> <p>b. Las condiciones de empleo son excelentes, solo que el alto costo de vida no ayuda a nivel salarial</p>
Mayagüez	Considero y es mi manera de pensar dado a que he trabajado en otras universidades que la manera en que tratan a los empleados es excelente. Me encanta porque hacen sentir al empleado como en familia.	Le puedo decir que les doy 100/100.	No hubo comentarios	<p>a. Cambiar plan médico por uno que nos sirva a los empleados</p> <p>b. No he visto ni un aumento en salario desde mi comienzo en 2007. La escala de salario no alcanza mi preparación académica.</p>
Oficina Central	No hubo comentarios	La comunicación entre las localidades y Oficina Central necesita ser más eficiente y de mejor calidad. Necesitan mejorar la toma de decisiones con respecto a las localidades; ya que basan muchas acciones en comentarios mínimos sin evidencia sustancial para identificar si la situación es válida o presenta real urgencia.		<p>a. Pienso que la última pregunta se podría dividir en dos partes. En mi caso, no tengo ninguna observación sobre los incentivos, ya que considero que son muy buenos. Sin embargo, respecto al plan médico, en mi opinión personal, es deficiente. Este año he tenido que recurrir a reembolsos que no cubren ni el 40% de los pagos realizados en efectivo, y además, la mayoría de mis médicos en el área metro no lo aceptan.</p> <p>b. Lamentablemente el salario no es competitivo con la posición y las responsabilidades requeridas en el puesto. Los incentivos compensan el vacío salarial.</p>

**RESULTADOS COMPARATIVOS DEL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS - AÑOS 2024 y 2025**

REACTIVOS	ARECIBO			HATO REY			MAYAGUEZ			BAYAMÓN			MANATÍ			OFICINA CENTRAL			ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO																		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
Desarrollo Profesional																					
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	100%	88%	-12%	50%	69%	19%	90%	95%	5%	86%	86%	0%	87%	94%	7%	74%	85%	11%	82%	87%	5%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	94%	88%	-6%	58%	56%	-2%	70%	90%	20%	83%	86%	3%	80%	84%	4%	68%	92%	24%	75%	84%	9%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	94%	94%	0%	82%	56%	-26%	75%	95%	20%	83%	100%	17%	93%	89%	-4%	79%	92%	13%	84%	88%	4%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	94%	94%	0%	73%	69%	-4%	80%	95%	15%	67%	100%	33%	93%	95%	2%	74%	96%	22%	82%	91%	9%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	81%	59%	-22%	50%	54%	4%	74%	84%	10%	60%	83%	23%	86%	100%	14%	56%	76%	20%	70%	76%	6%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	100%	100%	0%	93%	88%	-5%	86%	100%	14%	100%	100%	0%	93%	94%	1%	95%	96%	1%	93%	96%	3%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	83%	92%	9%	73%	42%	-31%	74%	89%	15%	75%	100%	25%	75%	93%	18%	73%	73%	0%	75%	80%	5%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	85%	85%	0%	75%	62%	-13%	74%	95%	21%	100%	100%	0%	90%	92%	2%	87%	86%	-1%	82%	86%	4%
PROMEDIO	91%	88%	-3%	69%	62%	-7%	78%	93%	15%	82%	94%	12%	87%	93%	6%	76%	87%	11%	80%	86%	6%
Salario y Condiciones de Empleo																					
1. Considero que mi salario es:	67%	41%	-26%	21%	38%	17%	62%	76%	14%	67%	43%	-24%	47%	58%	11%	58%	65%	7%	53%	57%	4%
2. Mi salario se ajusta a mi preparación académica en forma:	80%	47%	-33%	38%	40%	2%	80%	71%	-9%	71%	43%	-28%	53%	72%	19%	58%	65%	7%	64%	60%	-4%
3. Mi salario se ajusta a mis responsabilidades profesionales en forma:	67%	29%	-38%	15%	38%	23%	86%	81%	-5%	57%	43%	-14%	40%	47%	7%	58%	62%	4%	57%	53%	-4%
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:	88%	82%	-6%	71%	36%	-35%	80%	90%	10%	86%	83%	-3%	87%	78%	-9%	79%	73%	-6%	81%	75%	-6%
PROMEDIO	76%	50%	-26%	36%	38%	2%	77%	80%	3%	70%	53%	-17%	57%	64%	7%	63%	66%	3%	64%	61%	-3%
Relaciones Interpersonales, Comunicación y Participación																					
1. Las relaciones interpersonales entre el personal y la facultad son:	94%	100%	6%	86%	75%	-11%	86%	100%	14%	86%	100%	14%	87%	100%	13%	75%	84%	9%	88%	93%	5%
2. La comunicación entre el personal y la facultad es:	100%	100%	0%	64%	78%	14%	90%	100%	10%	71%	100%	29%	87%	89%	2%	75%	84%	9%	85%	91%	6%
3. Las relaciones interpersonales entre el personal y el/la Director(a) son:	100%	88%	-12%	79%	56%	-23%	90%	100%	10%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	80%	91%	11%	90%	89%	-1%
4. La comunicación entre el personal y el/la Director(a) es:	100%	88%	-12%	57%	56%	-1%	90%	95%	5%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	80%	91%	11%	88%	88%	0%
5. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el personal y los estudiantes son:	100%	94%	-6%	85%	88%	3%	86%	100%	14%	100%	100%	0%	100%	95%	-5%	80%	100%	20%	92%	96%	4%
6. Las relaciones interpersonales y la comunicación entre el/la Director(a) y los estudiantes son:	100%	88%	-12%	67%	69%	2%	86%	100%	14%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	80%	88%	8%	89%	91%	2%
7. La comunicación del personal con la Oficina Central es:	94%	88%	-6%	62%	69%	7%	75%	86%	11%	86%	100%	14%	100%	88%	-12%	79%	88%	9%	83%	85%	2%
8. Las recomendaciones por parte del personal se toman en consideración.	81%	71%	-10%	79%	56%	-23%	62%	90%	28%	71%	86%	15%	57%	79%	22%	80%	84%	4%	70%	78%	8%
9. Las participation del personal en los asuntos correspondientes a nivel de localidad es:	81%	94%	13%	86%	75%	-11%	80%	95%	15%	100%	100%	0%	87%	95%	8%	75%	76%	1%	83%	88%	5%
10. La participation del personal en las actividades de ICPR Junior College es:	94%	94%	0%	86%	81%	-5%	80%	90%	10%	100%	100%	0%	100%	100%	0%	85%	92%	7%	88%	92%	4%
PROMEDIO	94%	91%	-3%	75%	70%	-5%	83%	96%	13%	91%	99%	8%	92%	95%	3%	79%	88%	9%	86%	89%	3%
PROMEDIO TOTAL (NO INCLUYE SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO)	93%	89%	-4%	73%	67%	-6%	80%	94%	14%	87%	97%	10%	90%	94%	4%	78%	87%	9%	83%	88%	5%