

**ICPR JUNIOR COLLEGE
NIVEL INSTITUCIONAL**



**RESULTADOS CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN
A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2018
(NIVEL INSTITUCIONAL)**

Sometido a:

**Dra. Olga Rivera, Presidenta
ICPR Junior College**

y

**Daisy Castro, Directora
Recursos Humanos**

Preparado por:

Trinidad Rodríguez, Coordinadora Assessment

Agosto, 2018

TABLA DE CONTENIDO

	<u>PÁGINA</u>
I. Introducción	3
II. Procedimiento	3
III. Hallazgos sobresalientes	
A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos 2018.....	4
B. Perfil del Empleado Administrativo	4
C. Desarrollo Profesional	5
D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales.....	6
E. Servicios a la Comunidad	6
F. Salario y Condiciones de Empleo.....	9
IV. Fortalezas reflejadas en la encuesta	10
V. Áreas de preocupación y/o áreas de oportunidad	11
VI. Recomendaciones	12
VII. Tabla de Comentarios de Empleados.....	13
VIII. Recomendaciones de Oficina Central al Área de Actividades a la Comunidad	14
IX. Resultados Comparativos por Localidad e Institucional 2017 vs. 2018	15

**ANÁLISIS CUESTIONARIO
PARA EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS
MAYO - AGOSTO 2018**

I. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de recopilar datos sobre el perfil y el grado de satisfacción de los Empleados Administrativos respecto a los servicios recibidos por el ICPR Junior College en diferentes áreas, se administró en línea el “Cuestionario para Empleados Administrativos”, Revisado 07/2011 durante los meses de julio y agosto de 2018.

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 un total de 93 (98%) miembros de la Administración, incluyendo la Oficina Central desglosados de la siguiente forma:

Tabla #1 – Distribución de la muestra por localidad y Oficina Central 2017 vs. 2018

Localidad	2017		2018	
Arecibo	20	100%	14	100%
Bayamón	10	100%	7	100%
Hato Rey	19	100%	17	100%
Manatí	21	100%	18	100%
Mayagüez	22	100%	17	100%
Oficina Central	24	100%	20	91%
TOTALES	116	100%	93	98%

**RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN
PARA LOS EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2017 y 2018
NIVEL INSTITUCIONAL**

III. HALLAZGOS SOBRESALIENTES

A. Resultados Cuestionario Satisfacción Empleados Administrativos – 2018

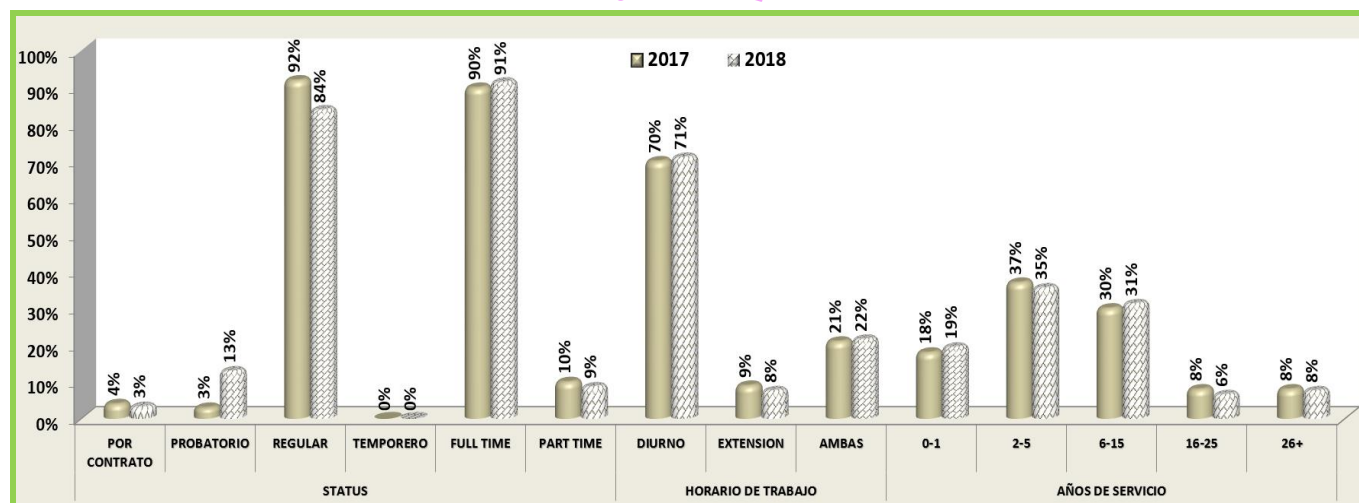
Tabla 2 – Resultados Comparativos 2017 vs. 2018

ICPR JUNIOR COLLEGE																				
COMPARACIÓN RESULTADOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - 2017 y 2018																				
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
2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018	
87%	84%	-3%	78%	85%	7%	85%	84%	-1%	92%	93%	1%	85%	88%	3%	84%	84%	0%	85%	86%	1%

- a) El porcentaje de satisfacción de los empleados administrativos para el 2018, según reflejado en Cuestionario para los Empleados Administrativos, fue de un **86%**.
- b) Al compararlo con el 2017 (85%) hubo **un aumento de 1%** en satisfacción.

B. Perfil del Personal Administrativo 2017 vs. 2018

Gráfica #1

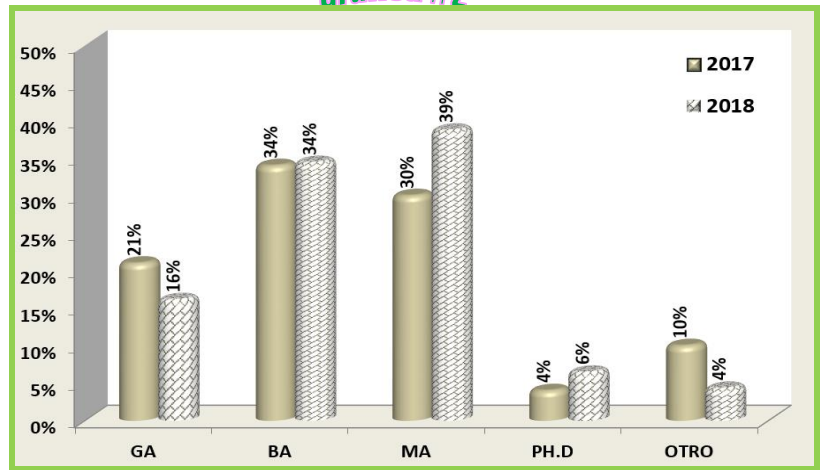


El perfil del Empleado Administrativo para el 2018, a nivel institucional, es el siguiente:

1. El **84%** trabaja como **empleado regular**, **8% más** que para la encuesta del 2017.
2. El **91%** trabaja a **tiempo completo**, **1% más** que para la encuesta del 2017.
3. El 71% se desempeña en horario diurno, **1% más** que para la encuesta del 2017.
4. El 80% lleva **más de dos años de servicio** en la Institución, **3% menos** que para el 2017.
5. Para el 2018 la preparación académica de la Administración es:

Gráfica #2

- ✚ **Grado Asociado** (16%), **5% menos** que para el 2017 (21%)
- ✚ **Bachillerato** (34%), **igual** que para el 2017 (34%)
- ✚ **Maestría** (39%), **9% más** que para el 2017 (30%)
- ✚ **Doctorado** (6%), **2% más** que para el 2017 (4%)



C. **Desarrollo Profesional - 81% (2017) vs. 83% (2018)**

Tabla 3– Desarrollo Personal del Empleado Administrativo 2017 vs. 2018

COMPARACIÓN RESULTADOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - 2017-2018			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2017	2018	
Desarrollo Profesional			
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	82%	80%	-2%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	77%	84%	7%
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	89%	91%	2%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	78%	74%	-4%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	85%	84%	-1%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	71%	80%	9%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	82%	84%	2%
PROMEDIO	81%	83%	2%

1. El porcentaje de satisfacción en esta área **aumentó 2%** para el año 2018.
2. La mayoría de los reactivos aumentó la satisfacción, excepto los reactivos relacionados con **las oportunidades, aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional**, así como **la disposición para participar en nuevos talleres de inglés conversacional para su mejoramiento profesional**.
3. El reactivo con el mayor aumento en satisfacción fue el relacionado con la **participación activa de los empleados en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución**. (**aumentó de 9%**).
4. Los comentarios expresados por los empleados administrativos en esta área y que sustentan los resultados se encuentran al final de este informe, Tabla #6.

D. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales - 88% (2017) vs. 88% (2018)

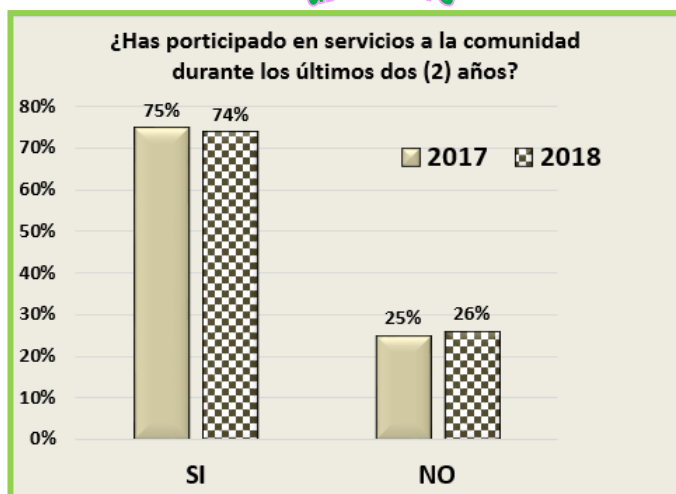
Tabla 4 – Comunicación del Empleado Administrativo 2017 vs. 2018

COMPARACIÓN RESULTADOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - 2017 y 2018			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2017	2018	
Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales			
1. Entre Profesores y Administración son	87%	83%	-4%
2. Entre Profesores y Director/a son	88%	88%	0%
3. Entre Profesores y Consejer/a Profesional son	89%	89%	0%
4. Entre Administración y Bibliotecaria son	89%	93%	4%
5. Entre Profesores y Estudiantes son	91%	88%	-3%
6. Entre Estudiantes y Empleados son	94%	92%	-2%
7. La comunicación de empleados administrativos con el/la Decano(a) es	88%	88%	0%
8. La comunicación de empleados administrativos con la Oficina Central es	84%	87%	3%
9. Las ideas como resultado del diálogo y el análisis por parte del personal administrativo a nivel de Recinto se toman en consideración para hacer decisiones de manera	79%	80%	1%
10. La participación de los empleados administrativos en los asuntos correspondientes a nivel de Recinto es	86%	91%	5%
PROMEDIO	88%	88%	0%

5. El grado de satisfacción en el área de **Comunicación y Relaciones Interpersonales** se quedó igual para el 2018 al compararlo con el 2017.
- La mayoría de los reactivos aumentaron, excepto los reactivos relacionados con la **comunicación entre Profesores y Administración (bajó 4%)**, **Profesores y Estudiantes (bajó 3%)** y entre **Estudiantes y Empleados (bajó 2%)**.
 - Los que tuvieron mayor aumento fueron: la **participación de los empleados administrativos en los asuntos correspondiente a nivel de recinto (subió 5%)** y la **comunicación entre la Administración y Bibliotecaria(a) (subió 4%)**.
 - Los comentarios expresados por los empleados administrativos en esta área y que sustentan los resultados se encuentran al final de este informe, Tabla #6.

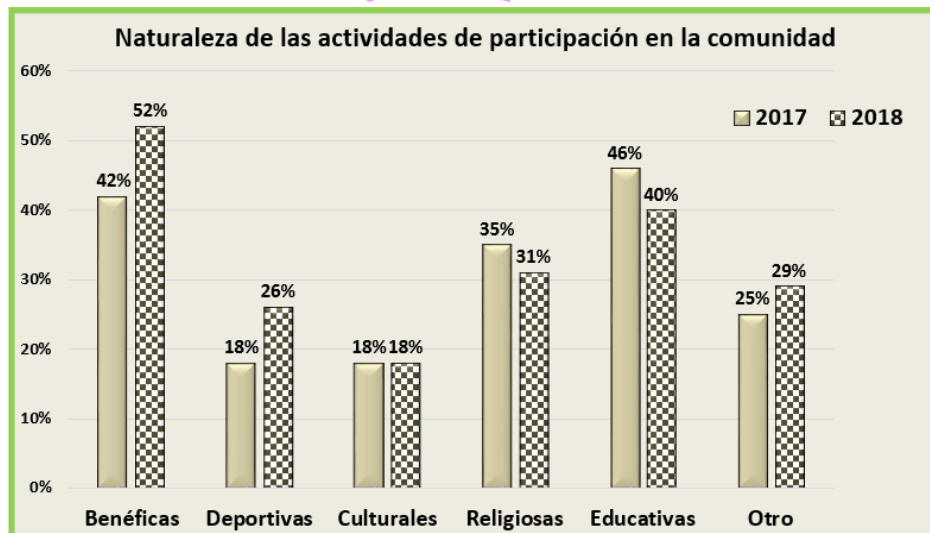
E. Servicios a la Comunidad del Empleado Administrativo – 2017 vs. 2018

Gráfica #3



La prestación de servicios a la comunidad por parte de los empleados administrativos durante los últimos dos (2) años bajó 1% (75% - 2017 vs. 74% - 2018).

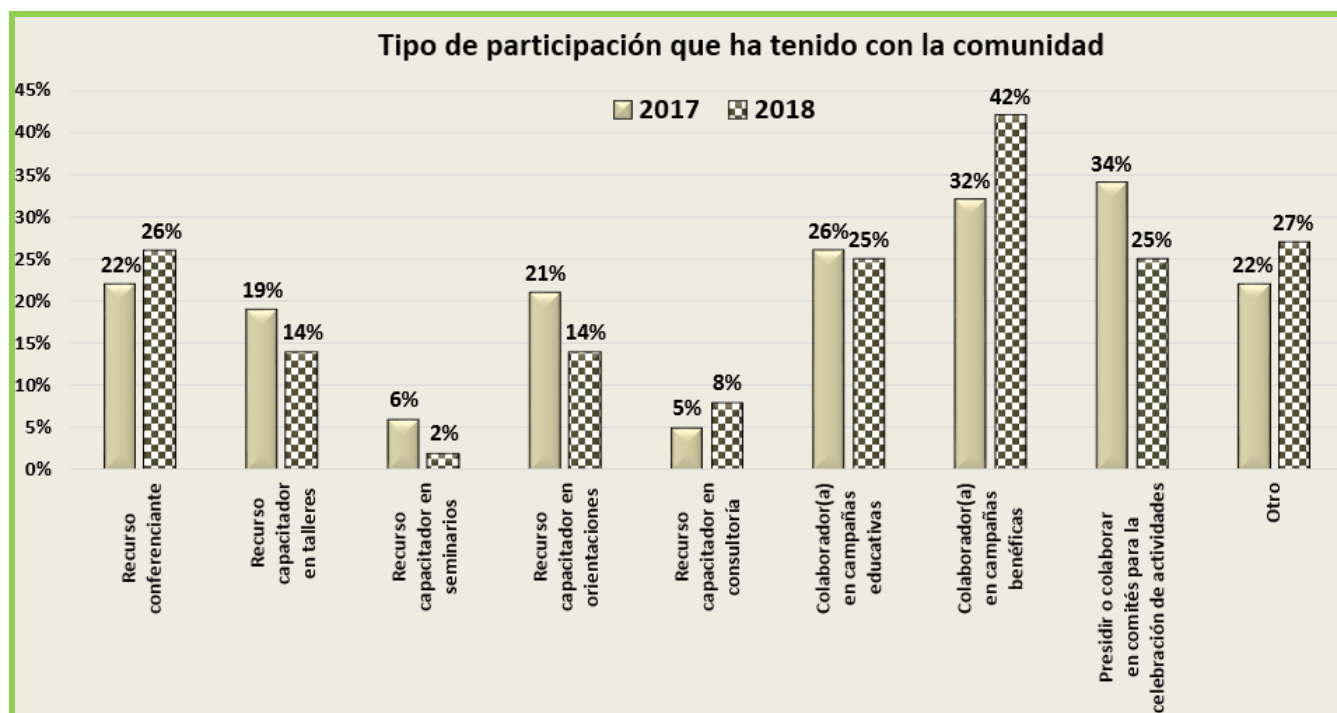
Gráfica #4



La naturaleza de los servicios a la comunidad para el 2018 ha sido en actividades de tipo benéfica (52%), y educativas (40%).

Gráfica #5

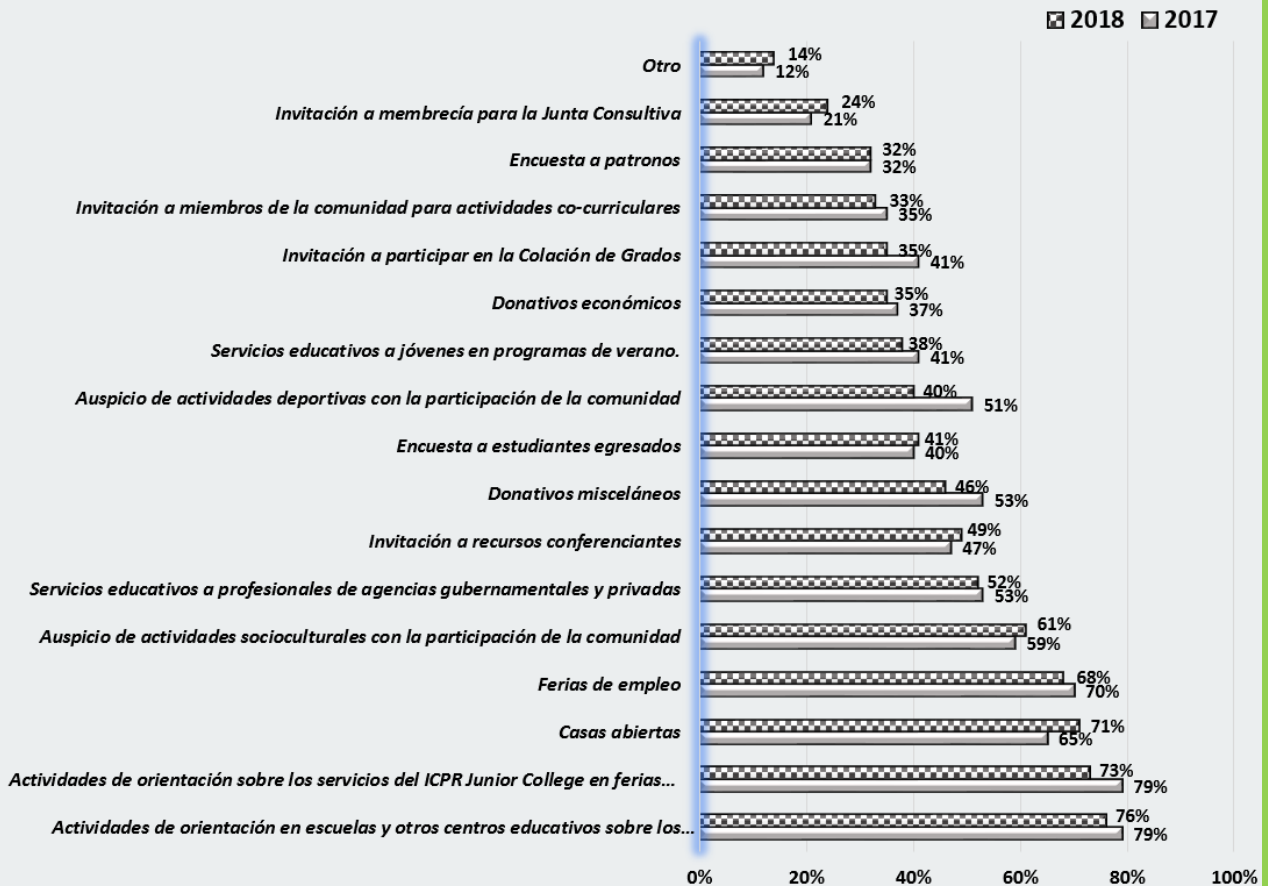
1. El tipo de participación en actividades con la comunidad para el 2018 ha sido mayormente como:



- ✓ colaborador(a) en campañas benéficas (42%)
- ✓ recurso conferenciante (26%)
- ✓ colaborador en campañas educativas (25%)
- ✓ presidir o colaborar en comités para la celebración de actividades (25%)

Gráfica #6

Tipo de interacción que fomenta la Institución con la comunidad



2. La interacción que fomenta la Institución con la comunidad, según la encuesta de los empleados administrativos del 2018, ha sido mediante las siguientes actividades:

- ✓ Actividades de orientación en escuelas y otros centros sobre los servicios del ICPR Junior College (76%)
- ✓ Actividades de orientación sobre los servicios de ICPR Junior College en ferias educativas en diferentes escenarios de la comunidad (73%)
- ✓ Casas abiertas (71%)
- ✓ Ferias de empleo (68%)
- ✓ Auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad (61%)
- ✓ Servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas (52%)
- ✓ Invitación a recurso conferenciante (49%)
- ✓ Donativos misceláneos (46%)
- ✓ Encuestas a estudiantes egresados (41%)
- ✓ Auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad (40%)
- ✓ Servicios educativos a jóvenes en programas de verano (38%)
- ✓ Donativos económicos (35%)
- ✓ Invitación a participar en la Colación de Grados (35%)
- ✓ Invitación a miembros de la comunidad para actividades co-curriculares (33%)
- ✓ Encuesta a patronos (32%)
- ✓ Invitación a membresía para la Junta Consultiva (24%)
- ✓ Otro (14%)

F. Salario y otras Condiciones de Empleo - 67% (2017) vs. 64% (2018)

Tabla 5 – Salario y Condiciones de Empleo para la Administración 2014 vs. 2015

COMPARACIÓN RESULTADOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - 2017-2018			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2017	2018	
Salario y Condiciones de Empleo			
1. Considero que mis condiciones salariales son	66%	61%	-5%
2. Mi salario se ajusta a mis credenciales y responsabilidades profesionales en forma	59%	56%	-3%
3. Mi salario compara favorablemente con mis pares en instituciones similares a la nuestra en forma	62%	55%	-7%
4. Los incentivos y beneficios marginales de nuestra Institución son	82%	84%	2%
PROMEDIO	67%	64%	-3%

1. Hubo una **baja de 3%** en satisfacción en el 2015 al compararla con la encuesta del 2014.
2. La mayoría de los reactivos bajó el porcentaje de satisfacción, con excepción de los **incentivos y beneficios marginales que ofrece la Institución**, cuyo **aumento fue de 2%**.
3. Los comentarios expresados por los empleados administrativos en esta área y que sustentan los resultados se encuentran al final de este informe, Tabla #6.

IV. FORTALEZAS REFLEJADAS EN LA ENCUESTA

A. **Mejor preparación académica en los empleados administrativos para el año 2018 al compararla con el 2017**

✚ Hubo un aumento de 9% en empleados administrativos con **Maestría** y 2% más con **Doctorado**.

B. **Mayor personal administrativo desempeñándose en ambos horarios**

✚ Hubo 1% más del personal administrativo encuestado se desempeña en ambas secciones para atender al cliente que estudia en ambas secciones.

C. **Mayor personal administrativo desempeñándose en servicios administrativos y de apoyo y como personal ejecutivo y de supervisión**

✚ Hubo 7% más del personal administrativo encuestado se desempeña en servicios administrativos y de apoyo y 3% más como personal ejecutivo y de supervisión.

D. **Mayor satisfacción con el área de Desarrollo Profesional para el 2018 al compararla con el 2017**

✚ Hubo un aumento de 2% en satisfacción en el área de **Desarrollo Profesional**. La **frecuencia, pertinencia, calidad, y participación en asociaciones profesionales por iniciativa propia** aumentó en satisfacción, 7%, 1%, 2% y 9%, respectivamente.

E. **Mejor comunicación entre los empleados administrativos con la comunidad universitaria en casi todas las direcciones**

✚ Hubo aumento en satisfacción en en la **participación de los empleados administrativos en asuntos a nivel de localidad (5%)**, en la comunicación entre **empleados y bibliotecarios (4%)**, y entre **empleados con Oficina Central (3%)**.

F. **Más satisfacción con el área de salario y condiciones de empleo para el año 2018**

✚ La satisfacción del empleado administrativo con los **incentivos y beneficios marginales** aumentó 2% para el 2018.

G. **Buena exposición y participación de los empleados administrativos en la prestación de servicios a la comunidad durante los últimos dos (2) años para el 2018, especialmente en actividades benéficas y deportivas**

✚ La prestación de servicios a la comunidad de los empleados administrativos se mantuvo casi igual en ambas encuestas. El 74% de los empleados administrativos han prestado servicios a la comunidad en distintos escenarios. Con mayor aumento en actividades benéficas (aumento de 10%) y deportivas (aumento de 8%)

IV. ÁREAS DE PREOCUPACIÓN Y/O ÁREAS DE OPORTUNIDAD

A. Menor retención del personal administrativo para el 2018

1. Para el 2018 hubo una baja de 3% en empleados con 2 o más años de servicio en la Institución.

B. Menos personal administrativo desempeñándose en el área de servicios directos al cliente para el 2018

1. Hubo 9% menos de empleados administrativos que realizan su trabajo en el área de servicios directos al cliente.

A. Menos satisfacción con el área de Desarrollo Profesional para el 2018 en las oportunidades y aportaciones económicas que ofrece la Institución

1. Las oportunidades y las aportaciones económicas que ofrece la Institución bajaron el grado de satisfacción 2% y 4%, respectivamente para el 2018.

B. Baja en la satisfacción de los empleados administrativos con la comunicación entre la profesores y administración, profesores y estudiantes y entre Estudiantes y Empleados

1. La satisfacción con la comunicación entre **profesores y administración** bajó un 4%, el de **profesores y estudiantes** bajó 3%, y el de **Estudiantes-Empleados** bajó 2% para el 2018 al compararla con el 2017.

C. Menos satisfacción con el área de salario y condiciones de empleo para el año 2018

1. La satisfacción del empleado administrativo con el salario y condiciones de empleo bajó 3% para el 2018.

V. RECOMENDACIONES

- A. Se recomienda administrar el Cuestionario de Necesidades de la Administración para diseñar un buen Plan de Desarrollo Profesional que satisfaga las necesidades del personal administrativo y aumente la satisfacción en cuanto a las oportunidades y aportaciones económicas que ofrece la Institución. Se podría crear un banco de datos de recursos dentro de la Institución que puedan prestar sus servicios en beneficio del mejoramiento profesional del personal administrativo.
- B. Se debe buscar alternativas para mejorar las líneas de comunicación de los empleados administrativos con los profesores, de profesores y estudiantes, y de los Estudiantes con los Empleados.
- C. Se debe buscar alternativas para mejorar el salario y las condiciones de empleo, ya que fue la única área que bajó el porcentaje de satisfacción para el año 2018.

**TABLA #6 - TODOS LOS COMENTARIOS DEL
CUESTIONARIO SATISFACCIÓN EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS 2018**

LOCALIDAD	ÁREA DESARROLLO PROFESIONAL	ÁREA COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO
Arecibo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desearía estar activa en asociaciones profesionales pero el tiempo es verdaderamente limitado 2. Muy bueno todo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No he tenido la oportunidad de interactuar con el personal docente de la institución 2. Muy bueno 	No hubo comentarios
Bayamón	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entiendo que muchas veces es difícil poder complacer las sugerencias de todo el personal, pero muchas de las ideas que exponemos en los talleres administrativos son para el mejoramiento de la institución y he notado que siempre se quedan en el tintero y no se llevan a cabo 	No hubo comentarios	Hay que reconocer que el trato de la institución hacia sus empleados es excelente
Hato Rey	No hubo comentarios	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Manatí	No hubo comentarios	No hubo comentarios	Tenemos un excelente Director. DTB
Mayagüez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los talleres de mejoramiento profesional deben realizarse con más regularidad y por localidad. Cada taller debe incluir temas que contribuyan a la mejoría continua de nuestras labores, y mantener un alto grado de actualización en cuanto a sistemas y herramientas que ofrece la institución para facilitar y agilizar labores 2. Deberían ofrecer más actividades de adiestramiento y/o mejoramiento profesional 	No hubo comentarios	No hubo comentarios
Oficina Central	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poder evaluar a cada empleado que asista por lo menos tres veces al año a talleres de servicio y otros que estén relacionados al departamento específico que lo ayuden en el desarrollo profesional 2. Quisiera participar más, pero en estos momentos me falta tiempo. 3. Al personal administrativo se le ofrecen todas las oportunidades para su desarrollo profesional que incluye el Seminario Administrativo anual en el cual se ofrecen varios talleres, conferencias, etc. 4. Muy bueno 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considero que la comunicación siempre puede mejorar. 2. Durante los últimos años la comunicación ha mejorado grandemente con los conversatorios que se tienen con la Presidenta. Cuando hay discrepancias, se trabajan los problemas a nivel de Recursos Humanos, pero siempre se consideran las ideas que dan los empleados para un mejoramiento continuo en el área de comunicación en todas las direcciones. 3. Se deben corregir los reactivos 9 y 10, no se encuentran completas, por lo que la respuesta utilizada es n/a. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entiendo que dentro de la industria en Puerto Rico mi salario se encuentra dentro del marco de lo normal. No así, si se compara con EEUU continental. 2. Es digno de admirar que esta Institución ha mantenido los salarios y beneficios marginales con sus empleados, a pesar de los fenómenos naturales que nos han afectado. Ha ayudado a todos sus empleados y estudiantes en momentos difíciles como los que pasamos con los huracanes Irma y María. Deseo que Dios la siga bendiciendo para que suba al nivel que le corresponde como institución de excelencia 3. El 2do reactivo está incompleto. El 3er reactivo está incompleto. El 4to reactivo está incompleto. Es imposible contestar estos reactivos, por eso utilice N/A

**RECOMENDACIONES DE LA OFICINA CENTRAL PARA
EL ÁREA DE ACTIVIDADES A LA COMUNIDAD:**

1. Entiendo que la participación de ICPR en estos aspectos es muy buena.
2. La Institución cumple con su filosofía de integrarse a la comunidad en muchas formas. Se le envíe invitación a la graduación, a las actividades de orientación en diferentes escenarios, etc. De todos modos, es importante exponerse más para que impacte sectores que aún no han sido impactados.
3. Estoy seguro de que somos una institución de excelencia, pero algunas personas no saben dónde estamos localizados o nos confunden con otras instituciones. Recomiendo cambiar el nombre o eliminar la palabra "Junior" del nombre. Ya es hora de que vayamos pensando en esta decisión.
4. Corregir la palabra membresía

RESULTADOS COMPARATIVOS POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL 2017 VS 2018

COMPARACIÓN RESULTADOS CUESTIONARIO SATISFACCIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN - 2017 y 2018																					
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	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018		2017	2018	
Desarrollo Profesional																					
1. Las oportunidades que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional se pueden considerar	80%	71%	-9%	56%	71%	15%	91%	75%	-16%	100%	86%	-14%	85%	89%	4%	88%	90%	2%	82%	80%	-2%
2. La frecuencia de las actividades de adiestramiento en servicio que se ofrecen se puede considerar	65%	71%	6%	79%	82%	3%	68%	75%	7%	100%	86%	-14%	81%	100%	19%	79%	85%	6%	77%	84%	7%
3. La pertinencia de los temas incluidos en las actividades de adiestramiento en servicio es	85%	79%	-6%	79%	88%	9%	82%	88%	6%	100%	100%	0%	90%	89%	-1%	92%	90%	-2%	87%	88%	1%
4. La calidad de las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar como	90%	93%	3%	89%	94%	5%	82%	82%	0%	100%	100%	0%	90%	89%	-1%	87%	95%	8%	89%	91%	2%
5. Las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	79%	73%	-6%	72%	71%	-1%	70%	67%	-3%	78%	83%	5%	82%	76%	-6%	85%	80%	-5%	78%	74%	-4%
6. La disposición para participar de nuevos talleres de inglés conversacional para mi mejoramiento profesional es	80%	86%	6%	82%	81%	-1%	82%	82%	0%	80%	86%	6%	95%	83%	-12%	88%	85%	-3%	85%	84%	-1%
7. Mi participación activa en asociaciones profesionales por iniciativa propia o sufragada por la Institución es	78%	70%	-8%	56%	86%	30%	70%	77%	7%	88%	75%	-13%	82%	92%	10%	62%	76%	14%	71%	80%	9%
8. Mi disposición para mantener membresía activa en asociaciones profesionales relacionadas con mi trabajo es	89%	60%	-29%	63%	88%	25%	84%	79%	-5%	88%	67%	-21%	89%	100%	11%	82%	89%	7%	82%	84%	2%
PROMEDIO	81%	75%	-6%	72%	83%	11%	79%	78%	-1%	92%	85%	-7%	87%	90%	3%	83%	86%	3%	81%	83%	2%
Salario y Condiciones de Empleo																					
1. Considero que mis condiciones salariales son	70%	79%	9%	58%	41%	-17%	73%	53%	-20%	60%	86%	26%	71%	56%	-15%	63%	70%	7%	66%	61%	-5%
2. Mi salario se ajusta a mis credenciales y responsabilidades profesionales en forma	68%	71%	3%	47%	35%	-12%	64%	47%	-17%	60%	86%	26%	60%	53%	-7%	54%	63%	9%	59%	56%	-3%
3. Mi salario compara favorablemente con mis pares en instituciones similares a la nuestra en forma	72%	75%	3%	59%	38%	-21%	63%	44%	-19%	67%	86%	19%	56%	50%	-6%	57%	63%	6%	62%	55%	-7%
4. Los incentivos y beneficios marginales de nuestra Institución son	80%	79%	-1%	72%	71%	-1%	86%	88%	2%	70%	100%	30%	86%	72%	-14%	91%	100%	9%	82%	84%	2%
PROMEDIO	73%	76%	3%	59%	46%	-13%	71%	58%	-13%	64%	89%	25%	68%	58%	-10%	66%	74%	8%	67%	64%	-3%
Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales																					
1. Entre Profesores y Administración son	95%	86%	-9%	84%	88%	4%	91%	81%	-10%	100%	100%	0%	76%	72%	-4%	81%	82%	1%	87%	83%	-4%
2. Entre Profesores y Director/a son	90%	93%	3%	79%	88%	9%	95%	88%	-7%	90%	100%	10%	90%	89%	-1%	84%	78%	-6%	88%	88%	0%
3. Entre Profesores y Consejer/a Profesional son	95%	93%	-2%	89%	88%	-1%	91%	93%	2%	100%	100%	0%	76%	83%	7%	87%	85%	-2%	89%	89%	0%
4. Entre Administración y Bibliotecaria son	90%	93%	3%	82%	100%	18%	91%	93%	2%	100%	100%	0%	90%	89%	-1%	87%	85%	-2%	89%	93%	4%
5. Entre Profesores y Estudiantes son	89%	79%	-10%	95%	100%	5%	90%	93%	3%	90%	86%	-4%	89%	83%	-6%	94%	87%	-7%	91%	88%	-3%
6. Entre Estudiantes y Empleados son	95%	93%	-2%	95%	100%	5%	91%	94%	3%	100%	100%	0%	90%	89%	-1%	94%	81%	-13%	94%	92%	-2%
7. La comunicación de empleados administrativos con el/la Decano(a) es	90%	93%	3%	79%	88%	9%	86%	88%	2%	80%	100%	20%	95%	89%	-6%	95%	76%	-19%	88%	88%	0%
8. La comunicación de empleados administrativos con la Oficina Central es	95%	100%	5%	79%	71%	-8%	82%	81%	-1%	90%	100%	10%	85%	89%	4%	79%	90%	11%	84%	87%	3%
9. Las ideas como resultado del diálogo y el análisis por parte del personal administrativo a nivel de Recinto se toman en consideración para hacer decisiones de manera	84%	93%	9%	61%	59%	-2%	95%	75%	-20%	90%	100%	10%	67%	89%	22%	79%	75%	-4%	79%	80%	1%
10. La participación de los empleados administrativos en los asuntos correspondientes a nivel de Recinto es	95%	93%	-2%	84%	88%	4%	95%	94%	-1%	90%	100%	10%	76%	89%	13%	74%	88%	14%	86%	91%	5%
PROMEDIO	92%	91%	-1%	83%	87%	4%	91%	88%	-3%	93%	99%	6%	84%	86%	2%	85%	83%	-2%	88%	88%	0%
PROMEDIO TOTAL (NO INCLUYE SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO)	87%	84%	-3%	78%	85%	7%	85%	84%	-1%	92%	93%	1%	85%	88%	3%	84%	84%	0%	85%	86%	1%