

**ICPR JUNIOR COLLEGE
NIVEL INSTITUCIONAL**



**INFORME SOBRE EL
CUESTIONARIO SATISFACCIÓN
PARA FACULTAD 2019**

Sometido a:

Dra. Olga Rivera, Presidenta

y

**Sra. Elsa Rodríguez
Decana de Asuntos Académicos Institucional**

Preparado por:

Trinidad Rodríguez, Coordinadora de Assessment

Agosto-2019

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	PROCEDIMIENTO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA	4
III.	HALLAZGOS	4
	A. Resultados del Cuestionario de Satisfacción para la Facultad 2019	4
	B. Información General - Perfil de la Facultad 2019	5
	C. Currículo (88% - 2017 y 93% - 2019)	6
	D. Horario de No Contacto (Horas de Oficina).....	7
	E. Desarrollo Profesional (85% - 2018 y 81% - 2019)	7
	F. Estructuras e Instalaciones (88% - 2018 y 79% - 2019)	8
	G. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales (88% - 2018	8
	y 85% - 2019).....	8
	H. Servicios a la Comunidad	9
	I. Participación e integración de la Facultad y/o Institución con la Comunidad	10
IV.	OBSERVACIONES.....	12
V.	OTRAS RECOMENDACIONES.....	17

I. INTRODUCCIÓN

Con el propósito de recopilar datos sobre el perfil y el grado de satisfacción de la Facultad respecto a los servicios recibidos por el ICPR Junior College en diferentes áreas. Que ayudarán a tomar la acción correspondiente a los fines de satisfacer sus necesidades, que le permitan fortalecerse y continuar ofreciendo un servicio de excelencia, se administró en línea el “Cuestionario de Satisfacción para la Facultad (FICPR-050, Rev. 04/18)”, durante el mes de julio 2019.

Mediante este instrumento se recoge la siguiente información:

1. Información General

- a. Recoge un perfil de la Facultad encuestada que permite conocer mejor el estatus, años de servicio y preparación académica, entre otros datos.*

2. Currículo

- a. Recoge la satisfacción y el sentir de la Facultad en el área de currículo, respecto a su oportunidad y participación en la revisión curricular*

3. Horario de No Contacto (Horas de Oficina)

- a. Recoge el sentir del profesor con relación a la disponibilidad de horas de oficina y qué actividades de interacción realiza en sus horas de no contacto para ayudar al estudiante.*

4. Desarrollo Profesional

- a. Recoge la satisfacción de la Facultad con las actividades para mejoramiento profesional que ofrece la Institución.*

5. Estructuras/Instalaciones

- a. Recoge la satisfacción de la Facultad con las estructuras e instalaciones físicas que le permitan realizar mejor su trabajo.*

6. Comunicación, participación y relaciones interpersonales

- a. Recoge la satisfacción de la Facultad con la comunicación en todas las direcciones, su participación en la toma de decisiones en su localidad y con la Oficina Central.*

7. Servicios a la Comunidad

- a. En esta área se recoge la participación de la Facultad en la prestación de servicios a la comunidad y la satisfacción con las actividades donde se integra la Institución a la comunidad.*

8. Contratación, salario y condiciones de empleo

- a. Esta área recoge el sentir y la satisfacción de la Facultad con las condiciones salariales*

II. PROCEDIMIENTO Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La población total de miembros de la Facultad del término académico mayo-agosto 2019 la compone 134 profesores. El Plan de Assessment Institucional 2018-2022 requiere para esta encuesta el 100% de la población, pero participaron 132 profesores, lo que representa un 99%.

El desglose de esta por localidad fue:

Tabla #1 – Distribución de la muestra por localidad

Localidad	2018		2019	
Arecibo	25	93%	21	91%
Bayamón	11	100%	15	100%
Hato Rey	34	100%	30	100%
Manatí	27	100%	28	100%
Mayagüez	36	100%	38	100%
TOTALES	133	99%	132	98%

III. HALLAZGOS

A. Resultados del Cuestionario de Satisfacción para la Facultad 2019

Tabla #2– Resultados por Localidad e Institucional – 2018 y 2019

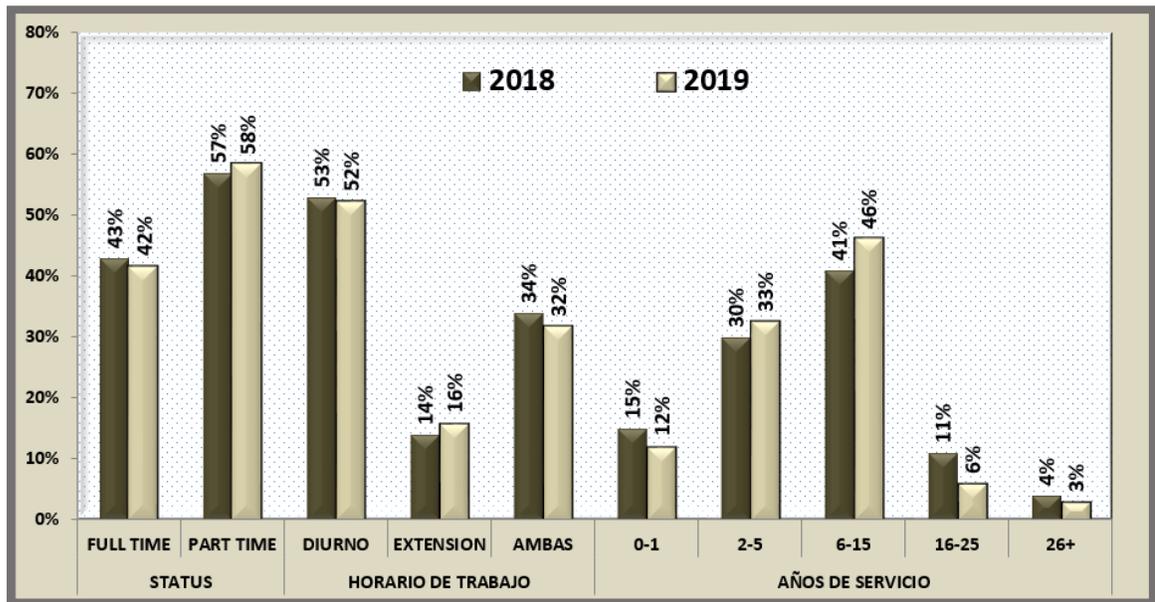
ICPR JUNIOR COLLEGE ALL CAMPUS																	
RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL																	
ARECIBO			HATO REY			MAYAGUEZ			BAYAMÓN			MANATÍ			ALL CAMPUS		
EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
2018	2019		2018	2019		2018	2019		2018	2019		2018	2019		2018	2019	
92%	91%	-1%	85%	85%	0%	85%	81%	-4%	79%	63%	-16%	87%	88%	1%	86%	83%	-3%

1. El porcentaje de satisfacción de la Facultad a nivel institucional, según reflejado en Cuestionario para la Facultad del 2019, fue de **83%**.
2. Al compararlo con el 2018 (86%) se reflejó una **baja de 3%**, por lo que no se cumplió con el indicador de éxito del Plan de Assessment Institucional 2018-2022 ($\geq 85\%$).
3. Tres de las cinco localidades bajaron el porcentaje de satisfacción respecto al año anterior, excepto la localidad de Hato Rey que se quedó igual y la de Manatí que aumentó 1%. La localidad de Bayamón fue la que más porcentaje bajó (**16%**), quedándose muy por debajo del indicador de éxito.

B. Información General - Perfil de la Facultad 2019

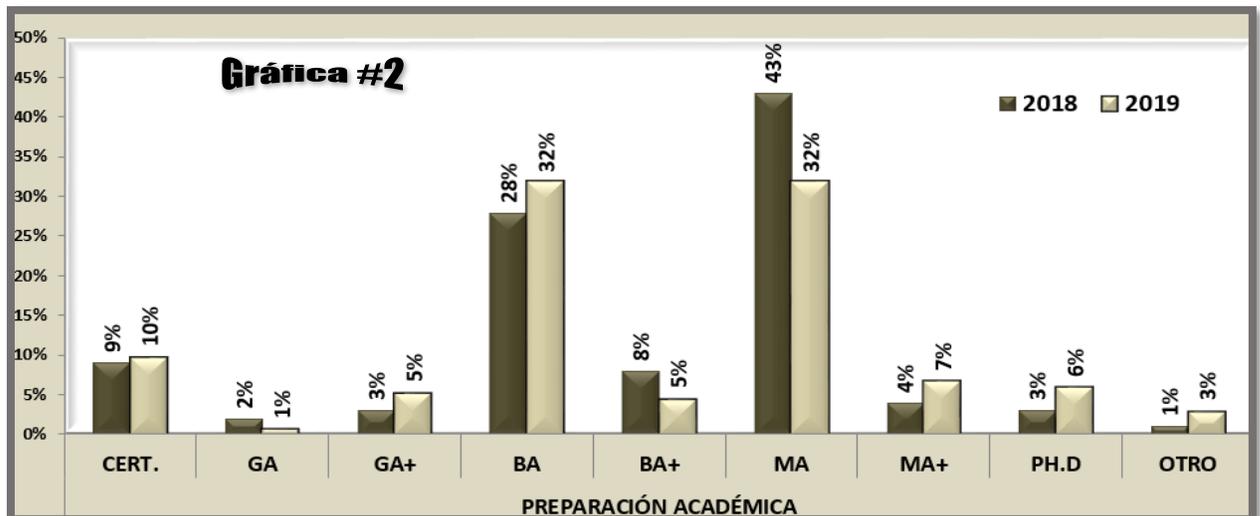
El perfil de la Facultad, a nivel institucional, para el 2019 es el siguiente:

Gráfica #1



- ✚ **58%** trabaja a **tiempo parcial**, o sea, 1% más que para el 2018
- ✚ **52%** se desempeña en **horario diurno**, o sea, 1% menos que para el 2018
- ✚ **32%** se desempeña en **horario diurno y nocturno**, o sea, 2% menos que para el 2018
- ✚ **88%** lleva **más de dos (2) años de servicio** con la Institución, o sea, 2% más que para el 2018
- ✚ **76%** posee **Bachillerato y/o Maestría**, o sea, 7% menos que para el 2018
- ✚ **6%** posee **Doctorado**, o sea, 3% más que para el 2018

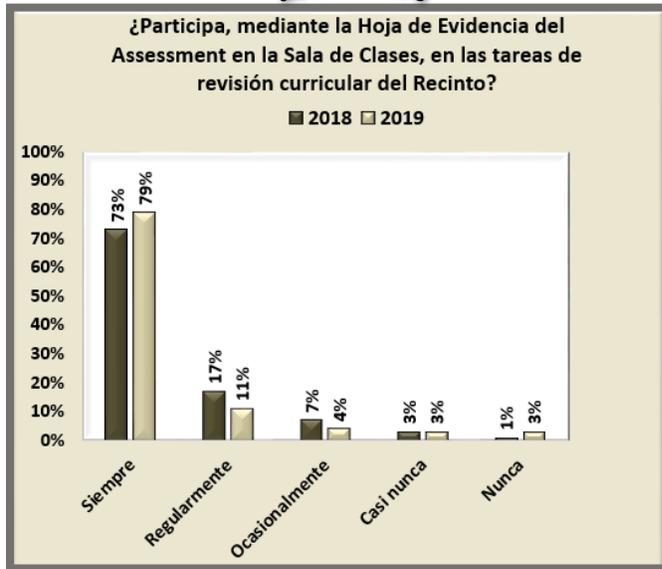
Para el 2019, la preparación académica de la Facultad a nivel institucional es:



- ✚ **Certificado (10%)**, 1% más que en el 2018 (9%)
- ✚ **Grado Asociado (6%)**, 1% más que para el 2018 (5%)
- ✚ **Bachillerato (37%)**, 1% más que para el 2018 (36%)
- ✚ **Maestría (39%)**, 8% menos que para el 2018 (47%)
- ✚ **Doctorado (6%)**, 3% más que para el 2018 (3%)

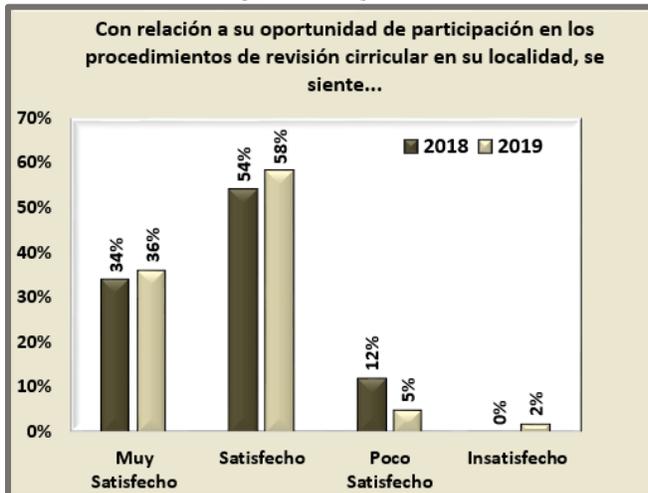
C. Currículo (88% - 2018 y 93% - 2019)

Gráfica #3



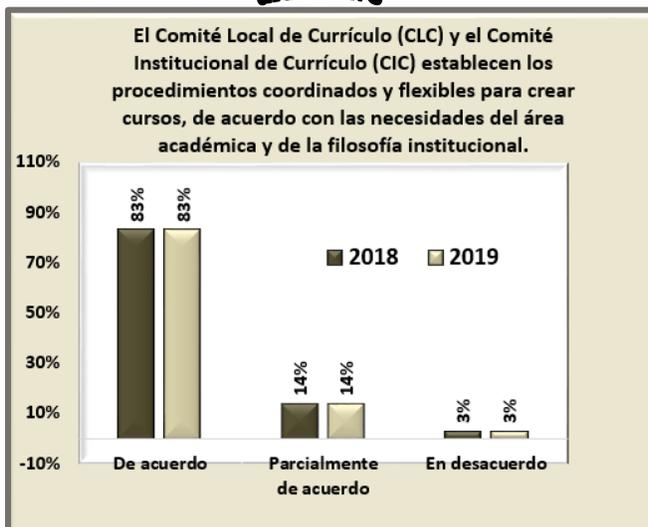
En la encuesta del 2019 el **90%** de la Facultad, a **nivel institucional**, indica que **siempre o regularmente** participa en la revisión curricular de su localidad, igual que para el 2018.

Gráfica #4



Para el 2019 el **94%** de la Facultad, a **nivel institucional**, se siente **Muy satisfecho y Satisfecho** con la oportunidad de participación en los procesos de revisión curricular en su localidad; lo que representa **6% más** que para el 2018.

Gráfica #5

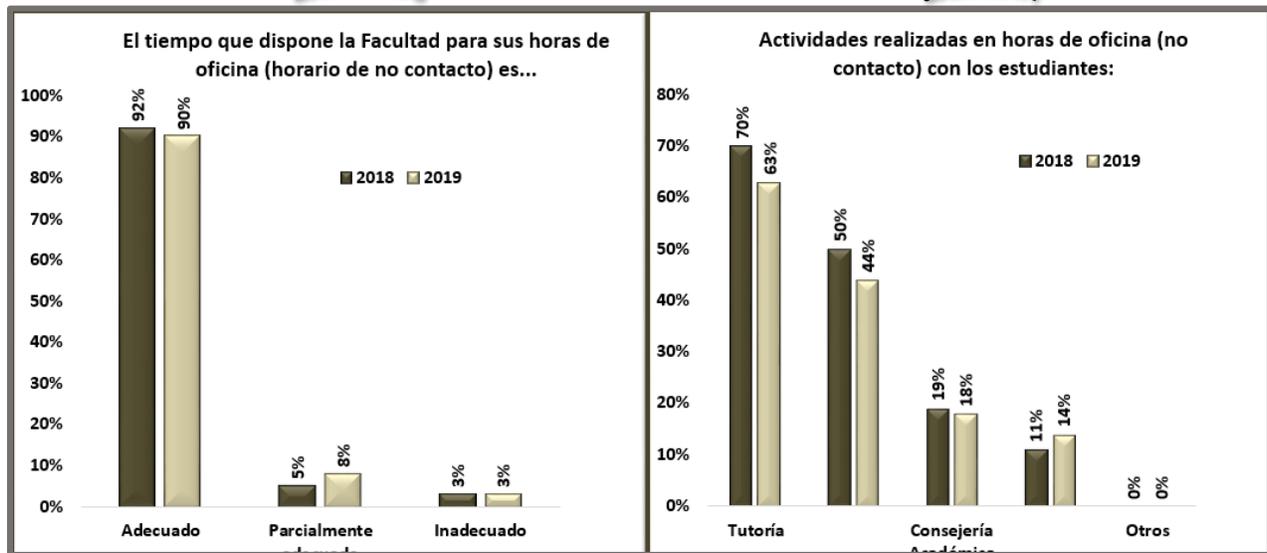


El **83%** de la Facultad, a **nivel institucional**, está **de acuerdo** en que el CLC y el CIC establezcan los procedimientos para crear cursos, de acuerdo con las necesidades académicas y la filosofía institucional, tanto para el 2018 como para el 2019.

D. Horario de No Contacto (Horas de Oficina)

Gráfica #6

Gráfica #7



1. El **90%** de la Facultad, a nivel institucional, considera que el tiempo disponible para sus Horas de Oficina es **adecuado**, **2% menos** que para la encuesta del 2018.
2. Son muchas las actividades de interacción realizadas con el estudiante durante estas horas, entre las que dominan: **tutoría (63%)** y **orientación personalizada (44%)**, pero en menor porcentaje que para el 2018.

E. Desarrollo Profesional (85% - 2018 y 81% - 2019)

Tabla #3– Desarrollo Profesional de la Facultad - Nivel Institucional – 2018 y 2019

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL			
REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
DESARROLLO PROFESIONAL			
1. La frecuencia de actividades de adiestramiento en servicio que provee la localidad se puede considerar	90%	89%	-1%
2. La pertinencia de los temas en los adiestramientos en servicio es	92%	88%	-4%
3. La calidad de los recursos utilizados para las actividades de adiestramiento en servicio se puede considerar	92%	90%	-2%
4. Las oportunidades y las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	56%	54%	-2%
5. La disposición para participar de talleres como parte del adiestramiento en servicio es	91%	85%	-6%
6. El adiestramiento en servicio en el área de manejo de la tecnología es	83%	77%	-6%
7. El sistema de Evaluación del Profesor por el Coordinador o Decano/Director (recogida en la Forma ICPR-32 , según el Manual de la Facultad) se puede considerar	91%	82%	-9%
PROMEDIO	85%	81%	-4%

1. Hubo una **baja de 4%** en el área de Desarrollo Profesional para el 2019.
2. Todos los reactivos bajaron la satisfacción de la Facultad, siendo el más que bajó el relacionado con el **sistema de Evaluación del Profesor por el Coordinador o Director (Forma ICPR-32) (bajó 9%)**.

F. Estructuras e Instalaciones (88% - 2018 y 79% - 2019)

Tabla #4– Estructuras e Instalaciones - Nivel Institucional – 2018 y 2019

ICPR JUNIOR COLLEGE			
ALL CAMPUS			
RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL			
REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
ESTRUCTURAS E INSTALACIONES			
1. Las estructuras físicas disponibles para reuniones individuales de la facultad con los estudiantes se pueden considerar	86%	76%	-10%
2. Las computadoras están accesibles a la facultad	86%	79%	-7%
3. Los salones de clases son	91%	82%	-9%
4. Existen los recursos audiovisuales necesarios para los diferentes cursos	89%	78%	-11%
PROMEDIO	88%	79%	-9%

1. Hubo un 79% de satisfacción en esta área para el 2019, lo que representa una **baja de 9%** al compararla con el 2018.
2. Todos los reactivos tuvieron bajas en satisfacción para el 2019, siendo el reactivo relacionado con **la existencia de los recursos audiovisuales necesarios para los diferentes cursos**, el reactivo que más baja tuvo (**11%**), seguido de **las estructuras físicas disponibles para reuniones individuales de la facultad con los estudiantes** que tuvo una **baja de 10%**.

G. Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales (88% - 2018 y 85% - 2019)

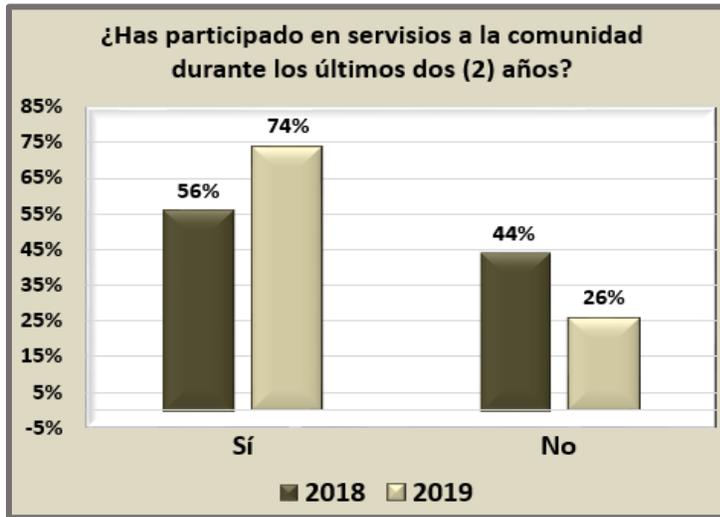
Tabla #5– Líneas de Comunicación - Nivel Institucional – 2018 y 2019

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL			
REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
COMUNICACION, PARTICIPACION Y RELACIONES INTERPERSONALES			
1. Profesores y Administración son	92%	89%	-3%
2. Director(a) y Profesores son	93%	94%	1%
3. Profesores y Consejero(a) Profesional son	96%	89%	-7%
4. Profesores y Bibliotecaria son	98%	96%	-2%
5. Profesores y Estudiantes son	96%	95%	-1%
6. La comunicación de la Facultad con la Oficina Central es	86%	86%	0%
7. Los puntos de vista de la Facultad se toman en consideración para hacer decisiones en el Recinto	80%	75%	-5%
8. La participación de la Facultad en los asuntos concernientes del Recinto es	82%	78%	-4%
9. La participación de la Facultad en la toma de decisiones institucionales es	75%	70%	-5%
10. El flujo de la comunicación desde la Oficina Central a la Facultad es	83%	80%	-3%
PROMEDIO	88%	85%	-3%

1. Esta área tuvo una **baja de 3%** en satisfacción para la encuesta del 2019; casi todos los reactivos bajaron el porcentaje de satisfacción.
2. El reactivo de mayor baja fue el relacionado con **la comunicación entre Profesores y Consejero(a) Profesional (bajó 7%)**.

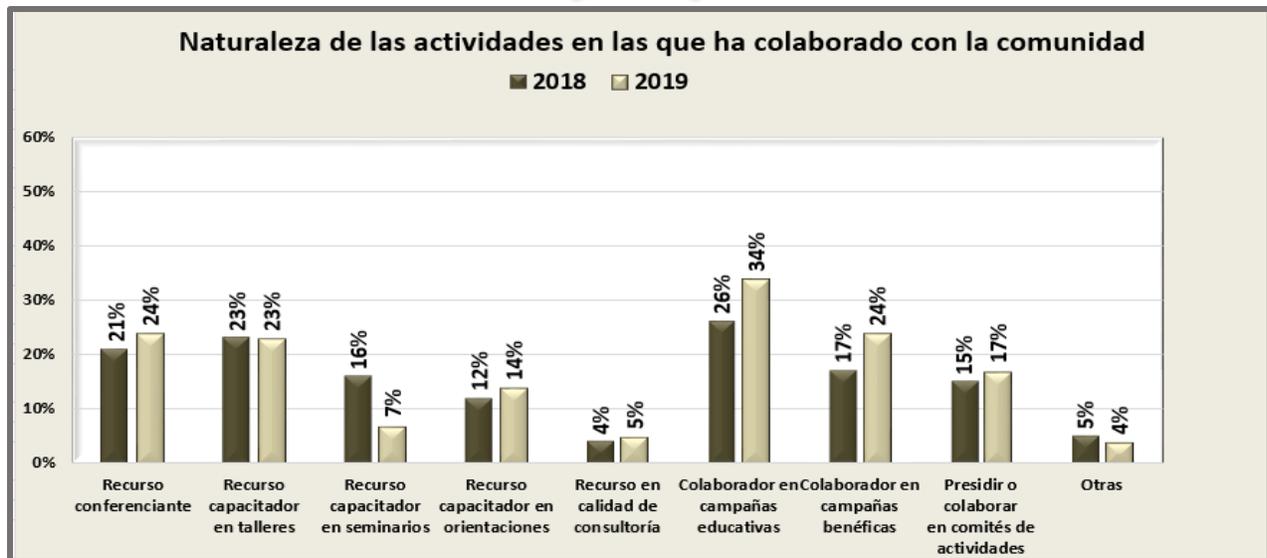
H. Servicios a la Comunidad

Gráfica #8



La participación de la Facultad en la prestación de servicios a la comunidad ha aumentado en los últimos dos años, según refleja la encuesta del 2019. El **aumento fue de 18%**.

Gráfica #9



Su involucramiento mayor en estos servicios para el 2019 incluye:

- ✚ Colaborador en campañas educativas (34%), o sea, **8% más** que para el 2018
- ✚ Recurso conferenciante (24%), o sea, **3% más** que para el 2018
- ✚ Colaborador en campañas benéficas (24%), o sea, **3% más** que para el 2018
- ✚ Recurso capacitador en talleres (23%), o sea, **igual** que para el 2018
- ✚ Presidir o colaborar en comités de actividades (17%), o sea, **2% más** que para el 2018

I. Participación e integración de la Facultad y/o Institución con la Comunidad

La siguiente tabla representa la satisfacción de los profesores con la interacción de la Institución y la de ellos con las diferentes actividades hacia la comunidad.

Tabla #6– Satisfacción con la Integración en la Comunidad - Nivel Institucional – 2018 vs. 2019

ICPR JUNIOR COLLEGE ALL CAMPUS			
RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL			
REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
<i>PARTICIPACION DE LA FACULTAD Y/O LA INSTITUCION EN LA COMUNIDAD</i>			
1. El auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad ha sido:	89%	91% ✓	2%
2. El auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad ha sido:	67%	65% ✓	-2%
3. Los donativos económicos se pueden considerar:	79%	74% ✓	-5%
4. Los donativos misceláneos se pueden considerar:	81%	79% ✓	-2%
5. La participación en actividades de orientación en escuelas y otros centros educativos sobre los servicios del ICPR Junior College ha sido:	85%	83% ✓	-2%
6. La participación en actividades de orientación sobre los servicios del ICPR Junior College en ferias educativas en diferentes escenarios de la comunidad ha sido:	86%	88%	2%
7. El ofrecimiento de servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas ha sido:	81%	78% ✓	-3%
8. La exposición de la Institución a casas abiertas la considero:	83%	84% ✓	1%
9. El ofrecimiento de servicios educativos a jóvenes en programas de verano ha sido:	84%	82% ✓	-2%
10. Las actividades de Ferias de empleo han sido:	81%	78% ✓	-3%
11. La participación en la Colación de Grados ha sido:	93%	91%	-2%
12. La participación de la Institución en la Junta Consultiva de la Comunidad ha sido:	85%	86%	1%
13. Mi participación en las encuestas a patronos han sido:	94%	87%	-7%
14. Mi participación en las encuestas a estudiantes egresados ha sido:	95%	88%	-7%
15. Mi participación como conferenciante hacia la comunidad ha sido:	90%	83% ✓	-7%
16. Mi participación como miembro de la comunidad en actividades co-curriculares la considero:	91%	86%	-5%
<i>PROMEDIO</i>	85%	83%	-3%

- ✚ A nivel institucional, el 56% (9/16) de los reactivos (marcados con ✓) no alcanzó el 85% de satisfacción esperado. Las actividades de mayor participación e integración de la Facultad con la comunidad fueron la **participación en la Colación de Grados (91%)** y el **auspicio de actividades socioculturales con la participación de la comunidad (91%)** y la de menor participación lo fue el **auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad (65%)**.

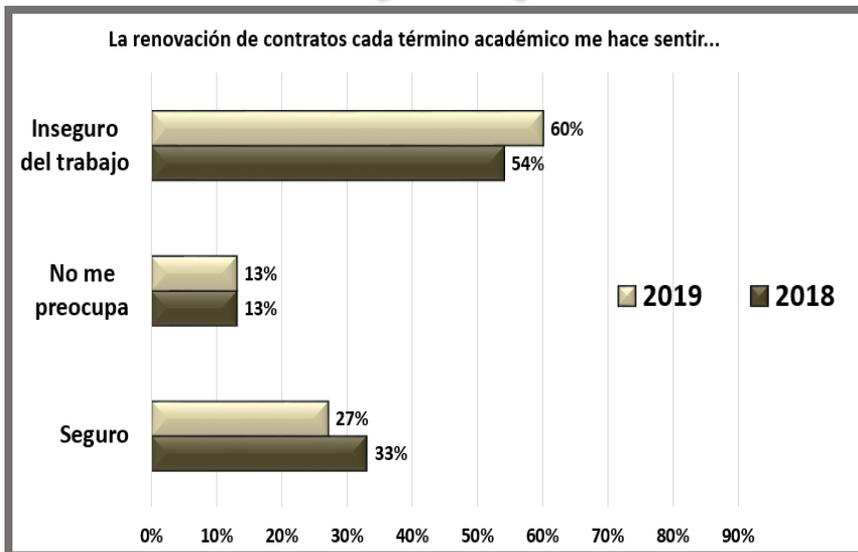
J. Contratación, Salario y otras Condiciones de Empleo (75% - 2018 y 75% - 2019)

Tabla #7– Condiciones Salariales y Beneficios Marginales - Nivel Institucional – 2018 y 2019

RESULTADOS COMPARATIVOS CUESTIONARIO PARA LA FACULTAD 2018 y 2019 - POR LOCALIDAD E INSTITUCIONAL			
REACTIVOS	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
<i>SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO</i>			
1. Considera que sus condiciones salariales son:	71%	68%	-3%
2. Considera que sus beneficios marginales son:	79%	81%	2%
PROMEDIO	75%	75%	0%

1. El porcentaje de satisfacción de la Facultad con la **Contratación, Salario y Otras Condiciones de Empleo** para el 2019 se quedó igual que para el 2018.
2. La satisfacción de la Facultad con las **condiciones salariales bajó 3%** y los **beneficios marginales aumentó 2%** para el 2019.

Gráfica #10



La encuesta del 2019 refleja que:

1. Un 60% de la Facultad se siente inseguro del trabajo con la renovación de contratos cada término académico, 6% más que para el 2018.
2. Las condiciones salariales son consideradas excelentes o buenas por el 68% de la Facultad, mientras que los beneficios marginales son considerados excelentes o buenos por un 81%. En resumen, esta área se mantuvo igual que para el 2018.

IV. OBSERVACIONES

- A. El porcentaje de satisfacción de la Facultad a nivel institucional en el 2019, según reflejado en Cuestionario para la Facultad fue de un **83%**, lo que al compararlo con el resultado del 2018 (86%), se reflejó una **baja de 3%**.
- B. El **indicador de éxito** requerido en el Plan de *Assessment* Institucional 2018-2022 es de $\geq 85\%$, por lo que **no se cumplió, a nivel institucional, con el mismo.**
- C. La mayoría de las áreas bajaron el porcentaje de satisfacción para el 2019 al compararlas con el 2018. La que más baja en satisfacción tuvo fue el área de ***Estructuras e Instalaciones*** (**bajó 9%**), según se muestra en la Gráfica #11. Sin embargo, no hubo comentarios en esta área de parte de la facultad.

Gráfica #11

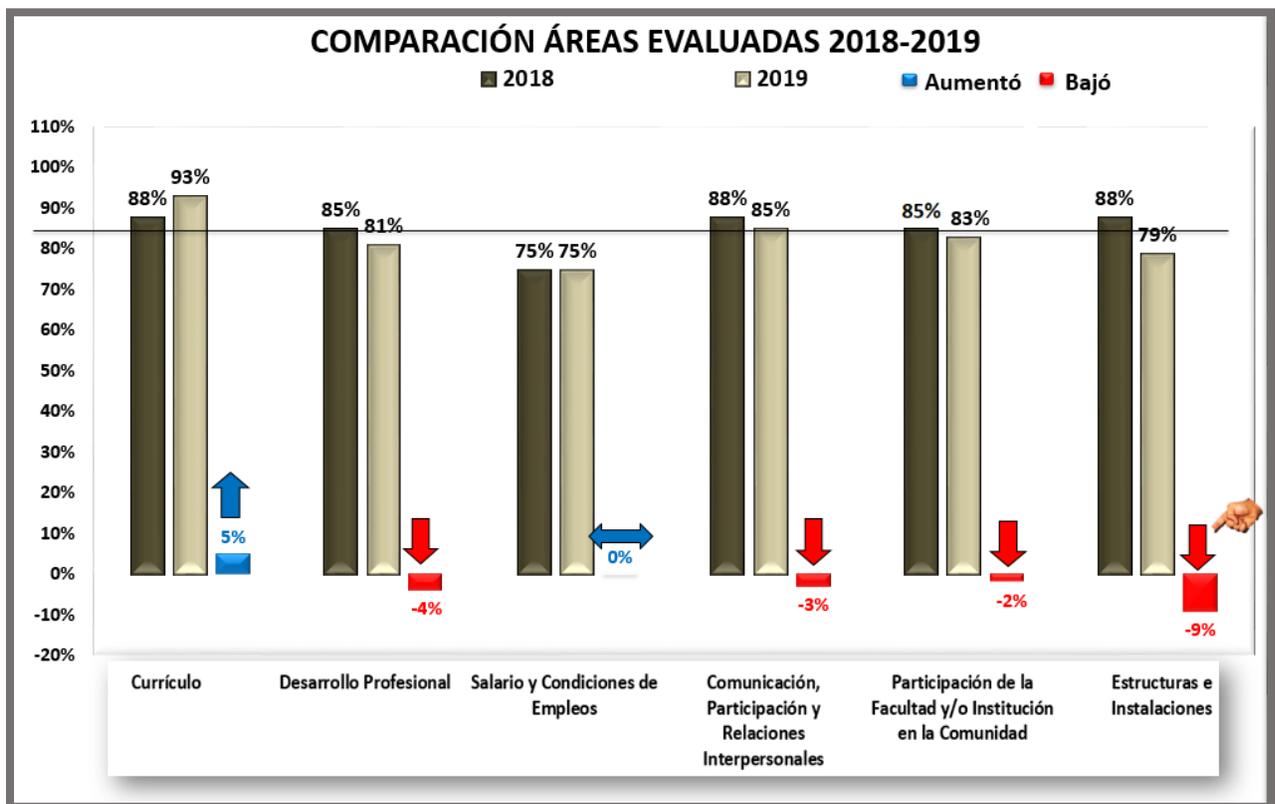


Tabla #8– Comentarios y recomendaciones por área evaluada - Nivel Institucional – 2019

ÁREA EVALUADA	COMENTARIOS POR LOCALIDAD				
	ARECIBO	BAYAMÓN	HATO REY	MANATÍ	MAYAGUEZ
Currículo, Horas No Contacto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se han implementado las ideas dadas para los currículos. 2. Muchas veces hablamos de cambios y no los realizan. Ejemplo en varias ocasiones se hace el comentario de cambiar en los objetivos y contenido alguna edición o versión y se queda como estaba anteriormente. 3. Cada 3 o 4 años deberían reunirse los profesores de una misma materia y revisar los prontuarios, solicitando anticipadamente los cambios que se propondrán en la misma. 4. En ocasiones me gustaría se añadieran cursos que son necesarios en el programa. 5. Creo que el proceso es adecuado, pero, casi nunca se reciben respuestas de esas sugerencias. 6. Las horas de oficina que se asigna realizar (una hora por clase) es mucho. Para los que tenemos carga académica completa y supervisión de práctica, se nos hace difícil cumplir con las horas, en muchas ocasiones. 7. En ocasiones damos mucho de nuestro tiempo en nuestras casas o tiempo de break creo que se deben incluir con evidencia del trabajo hecho. 	<p>Por favor de corregir el reactivo 17 la palabra correcta es recogida.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todavía no he podido observar los currículos completos del programa, pero creo que hay espacio para estandarizar, en términos de los laboratorios. 2. Tuve la oportunidad de participar en la revisión del prontuario. 3. Participo en la revisión del prontuario. 4. Clases van acorde con la necesidad del estudiante. 5. Realizan reuniones poco coordinadas o con poco tiempo para que la facultad pueda aportar en las áreas especializadas. 6. Siempre que necesito están ahí para mí. 7. Deben ser menos horas, ya que la mayoría del trabajo se realiza desde el hogar. 8. Principalmente dedico la hora de oficina a tutorías "remediales", ya que llegan a mí algunos estudiantes con serio rezago académico en la materia que enseño. 9. He ofrecido Tutorías 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre toman en cuenta mis sugerencias y acuden a mí. 2. Proceso, bien detallado y organizado. 3. En el área de facturación médica se han revisado, pero la academia no toma en cuenta los cambios que son inmediatos como la aplicación de leyes y se toma mucho tiempo en lograr cambios que deberían ser aplicados a favor de los estudiantes. 4. En ocasiones, resulta poco tiempo, pero es justo para estar incluido como parte de las responsabilidades. 5. El tiempo no es suficiente para cumplir con las tareas de oficina. Se debe evaluar, así como también la paga. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. En este punto los profesores someten cambios en los prontuarios y aun aprobando los cambios, nunca los hacen en el prontuario. 2. Soy empleada nueva; llevo un mes aquí. 3. Soy nueva y nunca he participado. 4. Se le debe dar seguimiento a las recomendaciones, ya que en ocasiones se pierden en el proceso. 5. El proceso tiene alguna situación, pues los prontuarios siguen llegando con errores. 6. Se le deben dar seguimiento a las recomendaciones, ya que en ocasiones se pierde en el proceso 7. Se espera demasiado del profesor con poco o ningún reconocimiento. 8. Muchos de ellos no buscan ni tutorías ni ayuda. 9. No tengo horas de oficina.

ÁREA EVALUADA	COMENTARIOS POR LOCALIDAD				
	ARECIBO	BAYAMÓN	HATO REY	MANATÍ	MAYAGUEZ
Desarrollo Profesional	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.	<ol style="list-style-type: none"> 1. No conozco las oportunidades y las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional. 2. Hay muchas áreas que no conozco por el poco tiempo que llevo en la institución. 3. La pregunta # 5 del área de Desarrollo Profesional (La disposición para participar de talleres como parte del adiestramiento en servicios) deben de mejorarla o re frasearla para un mejor entendimiento. 	Proceso muy bien estructurado. excelente	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Institución nos dejó de proveer incentivos para educaciones de mejoramiento profesional. 2. Debe cambiar y mejorar el formulario de Evaluación. 3. Nos exigen adiestrarnos bajo nuestro presupuesto, no hay aportación del patrono. 4. Se dejó de proveer incentivos para los adiestramientos. 5. Cada profesor debería ser evaluado por un igual en su área profesional. Así podrá apreciar el esfuerzo y la creatividad en la cátedra.
Estructuras e Instalaciones	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.
Participación de la Facultad y/o Institución en actividades con la comunidad	Ferias de salud a la comunidad	No hubo comentarios en esta área.	Servicios de salud a la comunidad (ferias)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recurso de las dos actividades de Casas Abiertas 2. Colaborar como <i>staff</i> en la Noche de Logros y <i>Open House</i>, entre otros 3. Ferias de salud 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientaciones y talleres para estudiantes de nuevo ingreso. 2. Esta área posee preguntas que nosotros desconocemos la información. 3. A la facultad se le exige una retención perfecta, pero sin herramientas y al costo del profesor. 4. Para los incisos en NS, no tengo la información concerniente para evaluar.

ÁREA EVALUADA	COMENTARIOS POR LOCALIDAD				
	ARECIBO	BAYAMÓN	HATO REY	MANATÍ	MAYAGUEZ
Salario y Condiciones de Empleo	Para profesores a jornada parcial todo se ha ido reduciendo, cada vez más.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La carga académica no se notifica a tiempo por lo que la estabilidad económica preocupa. La inseguridad a este empleo me ocasiona ansiedad. 2. Para la carga académica el salario no es atractivo y no provoca a la motivación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No tengo beneficios marginales. 2. La planificación de horarios es pobremente coordinada con los profesores. Teniendo cada vez más una falta de estructura donde se pueda sacar más partido y beneficio a los estudiantes, institución y los profesores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es muy tenso, sobre todo cuando solo se depende de este trabajo. 2. No me garantiza el empleo para el próximo término. Creando malestar emocional ya que uno no sabe con la cantidad de dinero que puede contar, y hacer ajustes. 3. Considero que cada término me siento inseguro pues no es hasta último momento que se nos facilita la carga académica. Entiendo que todo va a depender de la cantidad de matriculados y de las clases que existan, pero considero que se nos puede ofrecer una oportunidad más segura y con tiempo. De esta manera tendremos el beneficio de conseguir alguna otra solución para completar el factor económico. 4. Recomendación: durante el término o en el cotejo de notas deben de decir las clases que tienen disponible para cada profesor. 5. Estoy consciente que la renovación del contrato dependerá de la matrícula. Aun así, para responder a la pregunta, la inseguridad de cada término saber si renovará el contrato me causa inseguridad ya que tendría que reformar mi sistema económico constantemente para cumplir con mis necesidades básicas. 6. Es difícil no contar con una estabilidad económica. No se puede planificar hacia el futuro, ya que no tenemos una seguridad de empleo. 7. El no contar con una seguridad es preocupante y estresante, ya que no se puede planificar un presupuesto. 8. El grado de certificado paga más que el Asociado lo que no debería ser ya que hay que tener más educación para ofrecer el curso de asociado 9. Salario muy bajo, sobre todo al momento de ofrecer cursos dirigidos, considerando que hay que trabajar igual a cursos completos. Cursos a distancia, requieren dominio y tiempo adicional, por tanto, el salario debería ser ajustado (aumentar) 10. El pago mensual crea inestabilidad emocional y económica. Considero que debe realizarse quincenal. A parte del pago del estacionamiento. 11. Considero que el factor de pago mensual crea inestabilidad económica. Es mucho tiempo de espera y a esto se suma el gasto por el estacionamiento siendo \$2.21 diarios. 12. Se debe evaluar un aumento. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saludos: Pienso que entre las cosas a revisar es el salario, ya que son varios años con un mismo valor salarial. El contrato cambiante cada 4 meses me hace sentir inseguro, ya que cada cuatro meses no sé si voy a tener trabajo en el siguiente término. 2. Las clases tutoriales se deberían revisar el pago. 3. Se nos exige mejoramiento profesional, pero se dejó de proveer incentivos y desde hace más de 10 años no hay un aumento de sueldo. 4. No tengo beneficios marginales porque no soy full-time. 5. Necesitamos una coordinadora académica con voz y voto; que no se limite a referir nuestras necesidades y preocupaciones a la directora. Eso nos motiva a evadir nuestra relación con la coordinadora y lidiar directamente con la directora. 6. Se debe revisar el pago por estudios dirigidos y cursos híbridos. &nbsp;

ÁREA EVALUADA	COMENTARIOS POR LOCALIDAD				
	ARECIBO	BAYAMÓN	HATO REY	MANATÍ	MAYAGUEZ
Comunicación, Participación y Relaciones Interpersonales	No hubo comentarios en esta área.	No hubo comentarios en esta área.	Los procesos de cambio (documentaciones o métodos nuevos) tienden a ser abruptos o poco planificados.	No hubo comentarios en esta área.	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicación entre profesores y administración puede mejorar. No se fomentan reuniones entre profesores y administración. Se restringe el tiempo para estar en las oficinas, pero hay personal que pasa la mayor parte del tiempo fuera de sus áreas entorpeciendo la tarea de la facultad y demás. 2. Decano = Director de recinto Sra. Sylvia Ramírez o Elsa Rodríguez. No se evalúa a la Coordinadora Académica y a la Directora específicamente, la evaluación es muy genérica. 3. No toman en consideración sugerencias que se ofrecen porque le encuentran puntos negativos, sin intentar. 4. Sobre la comunicación desde la Oficina Central a la Facultad, no se promueven, nos enteramos de cambios cuando ya están implementados. 5. Es aceptable la no comunicación, no es importante o no existe una comunicación efectiva. Personas que trabajan en otras áreas no se limitan en el uso de los equipos compartidos, interrumpiendo el trabajo de la facultad y este tiene una oficina con todas sus facilidades. 6. Entiendo que no se promueve las relaciones interpersonales y comunicación entre los profesores y administración. Las actividades y reuniones usualmente son separadas y la información recibida, varía. 7. No está claro a qué Decano se refiere. La relación con la Decana Académica es excelente. No se evalúa la relación entre la Facultad y el Director y la Facultad y el Coordinador Académico. 8. Siempre se dice que debe existir buena relación entre administración y facultad, lamentablemente con las acciones dejan ver lo contrario. Por ejemplo, las reuniones y actividades son separadas, la información no es la misma. A la facultad se le exige mucho, y no me mal interpreten, lo hacemos con gusto, pero la realidad es que nuestra labor no se reconoce, tenemos que retener, sin herramientas y poca ayuda; aconsejar y asistir en el reclutamiento. 9. Al decir Decano se refiere a Decano Académico, Decano Estudiantil o Director de localidad. No se evalúa la relación del profesor con el Coordinador Académico. 10. El proceso de evaluación hacia el maestro es atropellador 11. La única comunicación con Oficina Central es con La Sra. Elsa Rodríguez.

V. OTRAS RECOMENDACIONES

- A. A los fines de satisfacer las necesidades de la Facultad que le permitan fortalecerse y continuar ofreciendo un servicio de excelencia, se recomienda tomar la acción correspondiente para atender todos aquellos reactivos que obtuvieron porcentos por debajo del 85% en la encuesta del 2019 y que aparecen en la Tabla #9.

Tabla #9– Reactivos con el porcentaje de satisfacción menor de 85% – 2018 y 2019

REACTIVOS CON EL PORCIENTO DE SATISFACCIÓN MENOR DE 85%			
REACTIVOS	ALL CAMPUS		
	EXCELENTE O BUENO		CAMBIO
	2018	2019	
DESARROLLO PROFESIONAL			
1. Las oportunidades y las aportaciones económicas que ofrece la Institución para el mejoramiento profesional son	56%	54%	-2%
2. El adiestramiento en servicio en el área de manejo de la tecnología es	83%	77%	-6%
3. El sistema de Evaluación del Profesor por el Coordinador o Decano/Director (recogida en la Forma ICPR-32, según el Manual de la Facultad) se puede considerar	91%	82%	-9%
SALARIO Y CONDICIONES DE EMPLEO			
1. Considera que sus condiciones salariales son:	71%	68%	-3%
2. Considera que sus beneficios marginales son:	79%	81%	2%
COMUNICACION, PARTICIPACION Y RELACIONES INTERPERSONALES			
1. Los puntos de vista de la Facultad se toman en consideración para hacer decisiones en el Recinto	80%	75%	-5%
2. La participación de la Facultad en los asuntos concernientes del Recinto es	82%	78%	-4%
3. La participación de la Facultad en la toma de decisiones institucionales es	75%	70%	-5%
4. El flujo de la comunicación desde la Oficina Central a la Facultad es	83%	80%	-3%
PARTICIPACION DE LA FACULTAD Y/O LA INSTITUCION EN LA COMUNIDAD			
1. El auspicio de actividades deportivas con la participación de la comunidad ha sido:	67%	65%	-2%
2. Los donativos económicos se pueden considerar:	79%	74%	-5%
3. Los donativos misceláneos se pueden considerar:	81%	79%	-2%
4. La participación en actividades de orientación en escuelas y otros centros educativos sobre los servicios del ICPR Junior College ha sido:	85%	83%	-2%
5. El ofrecimiento de servicios educativos a profesionales de agencias gubernamentales y privadas ha sido:	81%	78%	-3%
6. La exposición de la Institución a casas abiertas la considero:	83%	84%	1%
7. El ofrecimiento de servicios educativos a jóvenes en programas de verano ha sido:	84%	82%	-2%
8. Las actividades de Ferias de empleo han sido:	81%	78%	-3%
9. Mi participación como conferenciante hacia la comunidad ha sido:	90%	83%	-7%
ESTRUCTURAS E INSTALACIONES			
1. Las estructuras físicas disponibles para reuniones individuales de la facultad con los estudiantes se pueden considerar	86%	76%	-10%
2. Las computadoras están accesibles a la facultad	86%	79%	-7%
3. Los salones de clases son	91%	82%	-9%
4. Existen los recursos audiovisuales necesarios para los diferentes cursos	89%	78%	-11%