



INFORME CLIMA LABORAL DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS 2018



**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y
DESARROLLO ESTRATÉGICO**

Dirección de Planificación y Desarrollo Estratégico

Unidad de Calidad

I. INDICE

II.	INTRODUCCIÓN.....	3
III.	RESUMEN EJECUTIVO.....	4
IV.	DEFINICIONES.....	8
V.	OBJETIVOS.....	9
VI.	ASPECTOS METODOLÓGICOS	10
5.1	CUESTIONARIO.....	10
5.2	POBLACIÓN Y MUESTRA	12
5.3	CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN.....	13
5.4	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	14
5.4.1	ASISTENCIA PERSONALIZADA DURANTE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.	14
5.5	PROCESAMIENTO DE LOS DATOS Y METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE LOS INDICADORES.....	14
5.5.1	GRADOS PARA LA VALORACIÓN.....	14
5.5.2	METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO	15
VIII.	VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS	25
6.1	ANÁLISIS CLIMA LABORAL DOCENTE ESCUELA DE IDIOMAS DE LOS ASPECTOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	25
6.2	ANÁLISIS CLIMA LABORAL DOCENTE ESCUELA DE IDIOMAS POR DIMENSIONES VALORADAS. .	26
6.3	COMPARACIÓN SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL DOCENTE: GRADO Y POSGRADO Y DOCENTE DE LA ESCUELA DE IDIOMAS	28
6.4	Satisfacción clima laboral docente Escuela de Idiomas según ítems valorados.....	29
6.5	INCIDENCIA DE LAS VARIABLES QUE CARACTERIZAN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE IDIOMAS EN EL CLIMA LABORAL.....	45
6.6	ANÁLISIS FRECUENCIA DE RESPUESTAS “NO OPINO Y NO APLICA”	54
6.7	Beneficio becas por la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas	54
X.	CONCLUSIÓN.....	60
XI.	INDICE DE TABLAS	61
XII.	INDICE DE ILUSTRACIONES	62

II. INTRODUCCIÓN

La Universidad APEC constituye la institución principal de un sistema conformado por esta institución de Educación Superior, la Escuela de Idiomas y el Colegio APEC Fernando Arturo de Meriño, estas dos últimas constituyen sus principales iniciativas de extensión. En ella convergen procesos diversos por lo que complejizan aún más las dinámicas de gestión y el aseguramiento de la satisfacción de todos sus grupos de interés. La Universidad APEC, bajo la estructura actual debe lograr resultados efectivos y asegurar **la satisfacción de todos sus grupos de interés**, y es por esta razón que está comprometida a mejorar sus procesos y fortalecer sus capacidades de manera integral y tal como se indica en el artículo “La Gerencia Universitaria Desde la Perspectiva del Liderazgo Transformacional”, postulado por Barrett (2001), “Las organizaciones que se reconocen como organismos vivientes saben que para lograr **un estado de salud óptimo deben equilibrar todas estas necesidades**”.

El equilibrio de estas necesidades implica definir e implementar estrategias, proyectos y procesos que impactan a todos los grupos de interés de la institución, para la toma de decisión y el consecuente mejoramiento continuo de la efectividad de la gestión académica y administrativa, así como la satisfacción de los grupos de interés, conducentes a promover, apoyar y consolidar la cultura organizacional.

En vista de estos desafíos, en el Plan Estratégico 2017-2022, se establece como objetivo estratégico “Modernizar las formas y herramientas de gestión para lograr un mejor desempeño institucional y mayor satisfacción en los usuarios de los servicios prestados por la Universidad”. En el marco de esos desafíos, los docentes de la Universidad APEC vienen a ser actores fundamentales para el logro de los objetivos institucionales en el ámbito académico y, esto incluye la mirada del bienestar de los docentes de la Escuela de Idiomas, lo que asegura el enfoque de gestión integral del sistema de UNAPEC.

La Universidad APEC, entendiendo que los docentes son líderes que ejercen influencia en sus alumnos para alcanzar transformaciones, prioriza el conocimiento de los aspectos que inciden e impactan el bienestar de los docentes de la Escuela de Idiomas, a través de la **primera Encuesta de Clima Laboral Docentes Escuela de Idiomas**. Estos resultados contribuirán a concretar una cultura en la medición, conducción y retroalimentación de los procesos de gestión académica y administrativa, con mira a definir acciones de intervención para la satisfacción de los docentes de la Escuela.

Asegurar la sostenibilidad de un clima laboral favorable es determinante en un buen desempeño docente, lo que a su vez asegura la eficacia del proceso de enseñanza y por ende el aprendizaje de los estudiantes, en tal sentido, monitorear, analizar y comprender este proceso constituye un factor relevante y pertinente en el logro de las metas institucionales de UNAPEC.

El presente informe presenta los resultados desde lo general a lo específico. Se incluye los aspectos metodológicos para la elaboración, aplicación de la encuesta y cálculo de los resultados. También se incluyen los resultados cuantitativos y cualitativos organizados desde lo general a lo particular o específico, considerando lo específico las dimensiones, variables, y áreas objeto de la investigación.

III. RESUMEN EJECUTIVO

Considerando la importancia de asegurar condiciones favorables y bienestar de docentes de la Universidad APEC, se presenta la **Primera Encuesta de Clima Laboral Docente de la Escuela de Idiomas**, la cual pone de manifiesto valiosos resultados relevantes para definir proyectos, estrategias e iniciativas para mejorar bienestar organizacional y las condiciones en que los docentes realizan su labor. A continuación, los resultados más generales y relevantes.

De una población de 253 docentes convocados, respondieron la encuesta el 55%. Al analizar las variables que caracteriza esta población:

- Con casi el 60% predomina el sexo masculino en contraste con 40.3% del género femenino.
- Con una proporción de un 44% de los docentes con niveles de grado seguido con un 27% de maestría.
- El más alto porcentaje de docentes está representado por los profesores en edades comprendidas desde 20 años a 39 años, con un 59% y aproximadamente 6 de cada 10 docentes, tienen menos de 10 años en la institución.
- Un poco más de la mitad de la población encuestada imparte docencia solo en UNAPEC.

En cuanto a niveles de satisfacción, se puede apreciar que el **índice de clima laboral docente de la Escuela de Idiomas, es de 68.8%, es decir, “Deficiente”**. Al valorar las dimensiones contempladas en este estudio se aprecia que existe una mejor valoración de los aspectos o variables que inciden en las dinámicas de gestión que emergen en las áreas académica —de manera particular: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos—, que la valoración dada a las variables que emanan de las políticas, estrategias o proyectos institucionales —sueldo, disponibilidad óptima de los recursos tecnológicos, equipamiento y ambiente de las aulas, criterios programa de reconocimiento al mérito docente, entre otros—.

De las 10 dimensiones contempladas en esta investigación, “Trabajo en Equipo e “Identificación con la Institución” se situaron como “Bueno”. Liderazgo y Habilidades de Supervisión, Comunicación y Gestión Académica obtuvieron resultados de “Regular”, en rango de 70 a 77%. El resto de las dimensiones quedaron como “Deficiente”, Servicios-Condiciones Laborales (69.6%), Beneficios y Compensaciones (66.7%), Reconocimiento (61.9%), Espacio-Condiciones Laborales (58.2%) y Recursos Tecnológicos-Condiciones Laborales (44.4%).

Al analizar el comportamiento de las variables a lo interno de estas dimensiones se destaca que: los resultados positivos estuvieron dadas por las altas valoraciones en las variables:

- *Atención dada en un clima de colaboración y respeto, por parte de las asistentes y secretarías, así como la relación laboral con el coordinador del área.*
- *Variables de identificación con la institución y valoración del programa de capacitación por la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas*

Al otro extremo se presentan las variables que presentaron calificaciones de “Deficiente”

- *Con la más baja valoraciones: la conectividad a internet, con 28.3%; ruido en aulas con 37.1% y políticas de permiso para el acceso a internet con 42.4%.*
- *Salario competitivo y satisfacción con los beneficios adicionales*
- *Espacio, temperatura, equipamiento, ventilación y ruido en las aulas.*
- *Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software)*

Cabe resaltar que de los 44 ítem valorados, el 16% de ellos quedan como “Bueno” mientras que el 84.4% de los ítems fueron valorados como “Regular” y “Deficiente”, distribuidos casi equitativamente entre ambos estatus.

Al analizar si las variables (edad, género, nivel académico, permanencia en la institución, entre otras) inciden en los resultados del clima laboral, se comprueba que las variables (edad y nivel académico) marcan una tendencia un poco definida, a mayor nivel académico de los docentes de la Escuela, menor es el nivel de satisfacción con el clima laboral y que existe una tendencia positiva de la valoración del clima laboral a medida que aumenta las edades de los docentes de la Escuela de Idiomas. Al analizar el resto de variables demográficas (género, permanencia y modalidad en la que imparte docencia) los resultados del clima laboral se mantienen con poco nivel de variación.

Sobre si ha sido beneficiado de becas para capacitaciones nacionales o internacionales, a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas, el 46% de los docentes respondieron que se han beneficiado. Es importante señalar que los docentes consideran que las capacitaciones le han servido para mejorar su práctica docente, no obstante, existe una población que considera que la Escuela de Idiomas debe fortalecer la difusión de estos procesos.

De los 172 comentarios, el 65% de los comentarios están agrupados en los criterios de: ampliar y mejorar los recursos tecnológicos utilizados para impartir docencia; inconformidad servicios de fotocopiado; trato y actitud del personal de apoyo y coordinadores; insatisfacción con las instalaciones (aulas, laboratorios, baños, equipos, mobiliarios, ventilación, ruidos, parqueos, etc.) de algunas sedes y campus, desconocimiento del proceso de reconocimiento, y recomiendan debe ser revisado y mejorado los criterios para el reconocimiento.

El 11% de los comentarios abiertos puntualizan que la evaluación que realizan los estudiantes tienen una ponderación muy alta, y ponen en juicio si estos realmente estarán en capacidad de valorar aspectos metodológicos y resultados del aprendizaje sin importar si el docente es permisible o exigente con la calidad de los resultados esperados. Existen comentarios positivos en cuanto al trabajo de la Escuela de Idiomas y la Institución, consideran y valoran como positivo el trabajo colaborativo, la gestión de los coordinadores y el personal de apoyo y la valoración dada a través del programa de reconocimiento.

Finalmente, si se comparan estos resultados con los resultados de la población docente de la Universidad, Grado y Posgrado, a nivel general existe una valoración más positiva del clima laboral de los docentes de grado y posgrado (75.8%), que los docentes de la Escuela de Idiomas (68.8%), con diferencias entre ambas poblaciones de 7%. Al comparar los resultados a lo interno de las dimensiones, 9 de 10 de las dimensiones valoradas (Trabajo en Equipo, Identificación con Institución, Liderazgo, Gestión Académica, Condiciones

Laborales, Reconocimiento) obtuvieron puntuaciones más altas en la población docente de grado y posgrado, con excepción de la dimensión “Beneficios y Compensaciones”, sin embargo, esta última dimensión, en ambas poblaciones, queda como “Deficiente”.

En ambas poblaciones, las dimensiones que intercambian posiciones, pero en sentido general las dimensiones mejor valoradas por los docentes de grado y posgrado coinciden con las altas de calificaciones obtenida por la población docente de la Escuela de Idioma. Este mismo comportamiento se visualiza con las dimensiones que quedaron menor valoradas.



ASPECTOS METODOLÓGICOS Y CARACTERÍSTICA DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

IV. DEFINICIONES

Clima laboral. Es el conjunto de características del ambiente de trabajo y la manera en que las perciben los colaboradores. Ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Dimensiones. Se refiere a todas aquellas características observables de una variable.

Encuesta. De acuerdo a Hernández Sampieri y otros (2009), se define encuesta como un estudio observacional en el cual se busca recolectar datos por medio de un cuestionario prediseñado a partir de un conjunto de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de una población estadística, con el fin de conocer su opinión sobre los aspectos contenidos en el cuestionario.

Ambiente Laboral: Es el entorno, tanto físico como humano en el que se desenvuelven los colaboradores durante su jornada de trabajo.

Coefficiente de Correlación de Pearson (Rho) (que en lo adelante se le denomina “Coeficiente de Correlación”): Es una medida de relación lineal entre dos variables cuantitativa; se utiliza para medir la fuerza de relación y la proporcionalidad entre estas dos variables.

Diagrama de Pareto: Gráfica de barras que ordenan a través de frecuencias las causas de mayor dolencia o queja de los grupos de interés, con el fin de verificar las dolencias, quejas o aspectos que deben ser trabajadas para mejorar

Coefficiente de variación: es una medida de dispersión relativa que permite comparar la dispersión entre dos poblaciones.

Muestra: Conjunto de casos o de individuos de una población de interés.

V. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

- Determinar y analizar la percepción de los profesores que imparten docencia en la Escuela de Idiomas de UNAPEC, con el entorno de trabajo y su nivel de satisfacción laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar los distintos microclimas en los que los docentes desarrollan su práctica en las diferentes campos y sedes de la Escuela de Idiomas de UNAPEC, así como su comparación con el clima general de la universidad (docentes de grado y posgrado).
- Determinar la satisfacción con el clima laboral de grupos de docentes caracterizados por las siguientes variables: nivel académico, género, edad, tiempo en la institución, los que imparten docencia solo en UNAPEC y acorde a los niveles en que imparten docencia (Grado, Posgrado, ambos niveles).
- Realizar un análisis cualitativo de los comentarios expresados por los docentes relacionados a las dimensiones que impactan, análisis de la dicotómica relativa al beneficio de las becas, y el recuento de las opciones de respuestas “No Opino” y “No aplica”.
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejoras, en relación a los procesos y niveles de desempeño de los docentes de la Escuela de Idiomas.

VI. ASPECTOS METODOLÓGICOS

5.1 CUESTIONARIO

Existen diversas teorías que orientan la conformación y elaboración de instrumento de clima organizacional, cabe mencionar: Modelo Octavia Garcia, John Sudarsky - test de clima organizacional (TECLA); Modelo de Fernando Toro; Cuestionario de Litwin y Stringer y otros. Para el diseño del instrumento de **Clima Laboral Docente de la Escuela de Idiomas** se ha seleccionado la técnica de Litwin y Stringer, la misma que se utiliza en otros instrumentos de clima organizacional internos de UNAPEC.

Esta técnica postula la existencia de nueve dimensiones que explican el clima organizacional presente en una determinada empresa: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, desempeño, conflictos e identidad. Es importante señalar que, aunque se aplica basado en este método, se le realizó reajustes a la situación real del quehacer de los docentes de la Escuela de Idiomas UNAPEC al igual que los demás instrumentos.

El mismo fue elaborado a partir del instrumento de Clima Laboral Docente de Grado y Posgrado de UNAPEC. Dicha revisión y modificación estuvo bajo la responsabilidad de una comisión conformada, por representantes de la Escuela y la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional: Directora de la Escuela de Idiomas, Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional, Coordinadora Campus III, Coordinador Administrativo General, Coordinador de Estadística y la Coordinadora de Calidad.

El instrumento recopila los indicadores propios del clima laboral acorde a la técnica de Litwin y Stringer, donde se evalúan, aspectos relativos a: identificación con la institución, condiciones laborales, recursos tecnológicos y servicios, reconocimiento, beneficios y compensaciones, liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos.

Ilustración 1. Estructura del Instrumento Clima Laboral Docente Escuela de Idiomas



El cuestionario dispone de diez (10) dimensiones y cuarenta y nueve (49) ítems, con la salvedad de que seis (6) de ellas constituyen variables de caracterización de la población, acorde a la ilustración 1.

El instrumento se organizó en de la siguiente manera:

Introducción: contiene una breve introducción sobre la encuesta y su finalidad e indica las instrucciones para el llenado de la encuesta.

Aspectos de caracterización: contiene preguntas relativas a datos personales del encuestado. Máximo nivel académico alcanzado, Género, Edad, Tiempo en la institución, Modalidad en la que imparte la docencia, Si imparte solo en UNAPEC u otra sede.

Aspectos Generales de la Escuela: contiene dimensiones y variables en la que se valora el clima laboral docente a nivel general en UNAPEC (identificación con la institución, reconocimiento y compensaciones).

Aspectos específicos de la Escuela de Idiomas según campus y sedes: es la sección de dimensiones y variables que se valora el clima laboral docente del campus o sede que ha seleccionado evaluar: espacios físicos, servicios que recibe, recursos tecnológicos, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, entre otros. Cabe señalar que el docente encuestado que imparte docencia en más de un campus o sede, tuvo la opción de evaluar un máximo de dos áreas académicas.

5.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La encuesta se aplicó a los profesores que imparten Idiomas en las diferentes modalidades de la Universidad APEC en los diferentes campus y sedes de la Escuela.

Para la aplicación de la encuesta, fueron convocados los 253 docentes, que constituyen la población de interés, de los cuáles 138, llenaron la encuesta, para el 55% del grupo de interés, situándose por encima del 50% de la población. A continuación, se presenta la segmentación de la cantidad de docentes, según áreas:

Tabla 1 Relación docentes convocados vs Total de respuestas recibidas por campus y sedes.

Campus y Sedes	Docentes Convocados	Docentes con respuestas	Porcentaje de respuestas
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	105	52	50%
Col. APEC Fernando Arturo de Meriño-Campus II	40	18	45%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental- SEDE XVIII)	28	20	71%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental- SEDE V)	26	12	46%
Antiguo Colegio Minetta Roques-Campus III	24	22	92%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe, SEDE VI)	12	7	58%
Otras sedes: Col. Instituto Ciudad Real (CICRE); Pol. Ann/Ted Kheel (Recinto Este, Bávaro – Punta Cana); Extensión Cibao-Santiago (Sede 16); Col. Agustiniano de la Vega (Recinto Norte-La Vega); Judicatura	18	7	39%
TOTAL GENERAL	253	138	55%

En el presente informe serán considerados todas las respuestas recibidas, sin embargo, solo será presentadas las áreas que superaron el porcentaje de respuesta igual o mayor al 40%. Las sedes que no llegaron a superar este porcentaje (Col. Instituto Ciudad Real (CICRE); Pol. Ann/Ted Kheel (Recinto Este, Bávaro– Punta Cana); Extensión Cibao-Santiago (Sede 16); Col. Agustiniano de la Vega (Recinto Norte-La Vega); Judicatura), sus valoraciones están consideradas en los resultados generales “Sede total” y “Generales de la Escuela de Idiomas”, ver tabla 13.

5.3 CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

Con el propósito de comunicar y a la vez sensibilizar al personal docente, la Dirección de Comunicación y Mercadeo Institucional y la Unidad de Calidad a través de la Dirección de Planificación diseñaron conjuntamente la **estrategia de comunicación de la encuesta Clima Laboral Docente de la Escuela de Idiomas.**, fundamentada como sigue:

- **Campaña de sensibilización:** comunicar a los principales académicos los aspectos generales de la aplicación de la encuesta en todas las áreas académicas.
- **Campaña informativa:** comunicar el “cómo, cuándo y dónde” del proceso de la investigación. El período de la campaña fue previsto desde el 10 de noviembre del 2016 a la fecha. Fueron colocados afiches y banners en los diferentes medios de comunicación interna de la institución: en el portal web, en los murales de los decanatos y volantes y en las 11 sedes de la Escuela de Idiomas.

Ilustración 2 Artes colocados en el Portal principal de la Escuela de Idiomas de la Página Web.



5.4 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta fue aplicada a través de la plataforma de SurveyMonkey, remitida a los correos electrónicos institucionales y personales de los docentes, desde el 7 al 27 de noviembre. La misma fue extendida hasta el 4 de diciembre a los fines de ampliar la muestra.

5.4.1 Asistencia personalizada durante la aplicación de la encuesta.

Con el propósito de dar soporte a los docentes que presentaran situaciones o inconvenientes inherentes al proceso, durante el proceso de aplicación se le dio soporte a través de las diferentes vías: correo, telefónica y presencial.

5.5 PROCESAMIENTO DE LOS DATOS Y METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE LOS INDICADORES.

La encuesta fue completada en la plataforma “SurveyMonkey”, a través de un link remitido a los correos personales de los docentes. La base de datos generada fue exportada a Excel, donde se generaron los diferentes reportes presentados en el informe.

5.5.1 Grados para la valoración

Cada encuestado, para indicar la respuesta y expresar su evaluación, seleccionó uno de los cuatro grados de valoración que aparecen ordenados de mayor a menor en la tabla inferior, siendo el cuatro (4) el de mayor valor igual a cien (100) y el uno (1) el de menor valor igual a (1).

Tabla 2: Grados para la valoración de las respuestas

Grado	Valor	Nivel de respuesta
4	100	Completamente de acuerdo / completamente satisfecho
3	75	De acuerdo / satisfecho
2	25	En desacuerdo / Insatisfecho
1	1	Completamente en desacuerdo/ completamente insatisfecho

El instrumento dispuso de dos opciones: “No opino” y No aplica”, para los casos en que el encuestado deseara abstenerse de valorar algún ítem de la encuesta, o en caso de que el encuestado no haya acumulado la suficiente experiencia que le permitiera evaluar alguno de los ítems.

El encuestado también pudo expresar sus comentarios o sugerencias de manera abierta al final de cada apartado del formulario.

5.5.2 Metodología para el cálculo

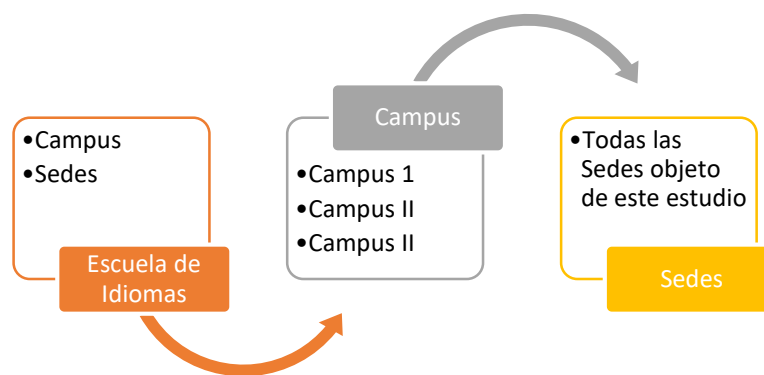
A los fines de establecer valoraciones cualitativas que faciliten el análisis de los resultados obtenidos para la toma de decisión, se definen las categorías “Excelente”, “Bueno”, “Regular” o “Deficiente” de acuerdo con los siguientes rangos de puntuación:

Tabla 3: Rangos de puntuación y categorías para la valoración

Puntuación	Categoría de valoración
De 90,00 a 100,00	Excelente
De 80,00 a 89,00	Bueno
De 70,00 a 79,00	Regular
De 69,00 o menos	Deficiente

En relación a la metodología de cálculo, es importante resaltar los siguientes aspectos:

1. Media Ponderada de la frecuencia de respuestas de cada ítem, en relación a la escala tipo Likert (ver tabla 3).
2. Para obtener el promedio general de cada dimensión se ha considerado el peso específico de cada dimensión a razón de la cantidad de ítems que éstas tienen. Por ejemplo, las dimensiones “Identificación con la Institución, Comunicación, Liderazgo y Trabajo en equipo” tienen 5, 5, 5 y 3 ítems, respectivamente, lo que quiere decir que las frecuencias de respuestas en cada dimensión varían en función de la cantidad de ítems. En tal sentido, para dar igual peso a cada dimensión, se aplicará una media aritmética de los ítems para obtener el resultado general de cada dimensión.
3. Para obtener el resultado general “Escuela de Idiomas” fue considerado el promedio aritmético de los resultados generales de cada dimensión, igualmente fue aplicada la misma metodología de cálculo para los resultados generales de cada campus y sedes.
4. Agrupación de las áreas valoradas que pertenecen, ejemplo el Total del resultado “Sede” es el promedio de todas las sedes. Ver las siguientes agrupaciones:



VII. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

Conocer la característica de la población es importante a los fines de analizar posteriormente si estas variables están incidiendo en el clima organización de los docentes y así como valorar la pertinencia de las mejoras a emprender.

De la población que respondió la encuesta, se evidencia que el 59.7% de los docentes predomina el sexo masculino mientras que un 40.3% corresponde al género femenino. Este comportamiento se visualiza a todas los campus y sedes con excepción de la sede “Col. San Francisco De Asís”, el cual estas proporciones son equitativas en ambos géneros.

Ilustración 3 Proporción de los docentes Escuela de Idiomas, según género

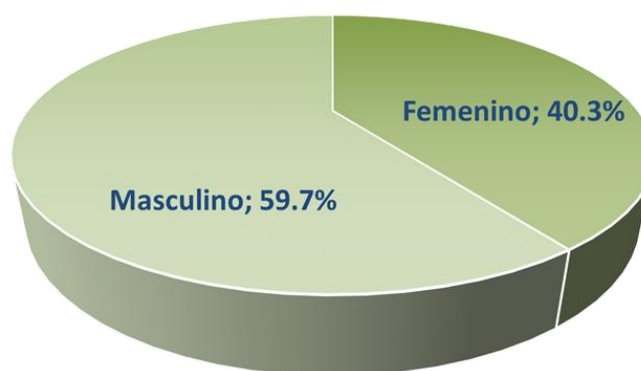
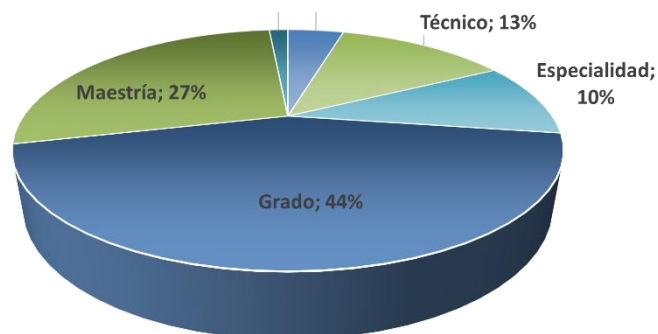


Tabla 4 . Distribución poblacional por género

CAMPUS Y SEDES	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GENERAL
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	27.7%	72.3%	100.0%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	41.2%	58.8%	100.0%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	50.0%	50.0%	100.0%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	30.0%	70.0%	100.0%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	50.0%	50.0%	100.0%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	52.6%	47.4%	100.0%
TOTAL GENERAL	40.3%	59.7%	100.0%

Ilustración 4. Distribución porcentual por niveles académicos

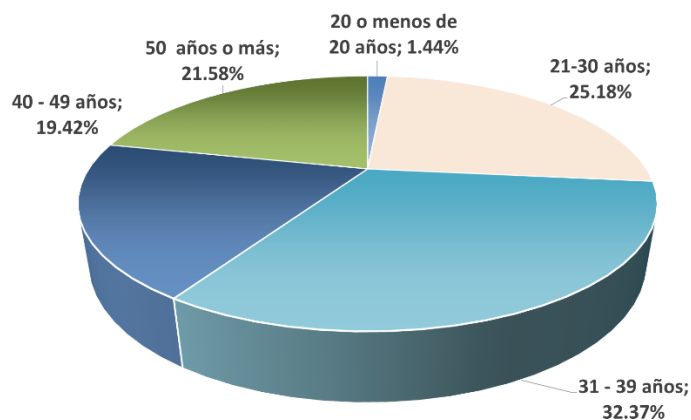


En relación al **Nivel académico** de los docentes encuestados, se puede observar que el 71.2% de los docentes tienen nivel de grado y maestría, representado el nivel de grado la mayor proporción. Se evidencia una proporción de 17.3% de docentes con niveles de “Bachillerato y Técnico”; el porcentaje más bajo se registra los docentes que tienen nivel de doctorado, con un 1.44%.

Tabla 5. Distribución porcentual por niveles académicos, según campus y sedes

CAMPUS Y SEDES	BACHILLER	TÉCNICO	ESPECIALIDAD	GRADO	MAESTRÍA	DOCTORADO
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	4.26%	12.77%	6.38%	40.43%	36.17%	0.00%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	5.88%	5.88%	23.53%	29.41%	35.29%	0.00%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	0.00%	13.64%	4.55%	50.00%	27.27%	4.55%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	0.00%	20.00%	10.00%	40.00%	30.00%	0.00%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	0.00%	16.67%	16.67%	50.00%	16.67%	0.00%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	10.53%	15.79%	10.53%	36.84%	21.05%	5.26%
TOTAL GENERAL	4.3%	13.0%	10.1%	43.9%	27.3%	1.4%

Ilustración 5 Distribución porcentual edades docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes



Analizando los docentes según variable Edad, se visualiza las siguientes informaciones: La proporción más alta de los docentes, con un 58.9% está representada por los profesores en edades comprendidas desde 20 años a 39 años, siendo el rango de 31 a 39 años la más representativa. Si se divide en dos grandes grupos, “Menos de 50 años” y “Más de 50 años”, se evidencia la mayor

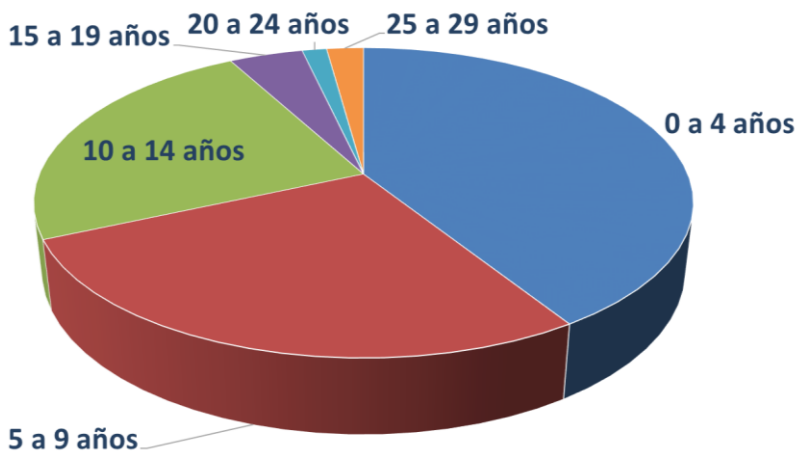
representación por el primer grupo “Menos de 50 años”, con una diferencia aproximada de un 56.8%. En tal sentido, la mayoría de los docentes están en edad productiva óptima. Este comportamiento es similar cuando se analizan las informaciones por campus y sedes. El campus con la proporción más alta de docentes por encima de 50 años es Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño, con un porcentaje de 23.5%

Tabla 6. Distribución porcentual edades de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes

CAMPUS Y SEDES	20 O MENOS DE 20 AÑOS	21-30 AÑOS	31 - 39 AÑOS	40 - 49 AÑOS	50 AÑOS O MÁS	TOTAL GENERAL
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	2.13%	12.77%	29.79%	17.02%	38.30%	100.00%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	0.00%	17.65%	35.29%	23.53%	23.53%	100.00%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	0.00%	40.91%	27.27%	13.64%	18.18%	100.00%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	0.00%	10.00%	50.00%	30.00%	10.00%	100.00%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	0.00%	33.33%	33.33%	16.67%	16.67%	100.00%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	0.00%	31.58%	36.84%	26.32%	5.26%	100.00%
TOTAL GENERAL	1.4%	25.2%	32.4%	19.4%	21.6%	100.0%

En relación al **Tiempo en la Institución**, la mayor población de los docentes encuestados tiene menos de 4 años, con aproximadamente un 41%, cabe señalar que, de 5 a 9 años en la institución está el segundo grupo más grande, representando el 27.3%. Ambos rangos sumados, totalizan el 63.5%, en tal sentido 6

Ilustración 6. Distribución porcentual permanencia de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes

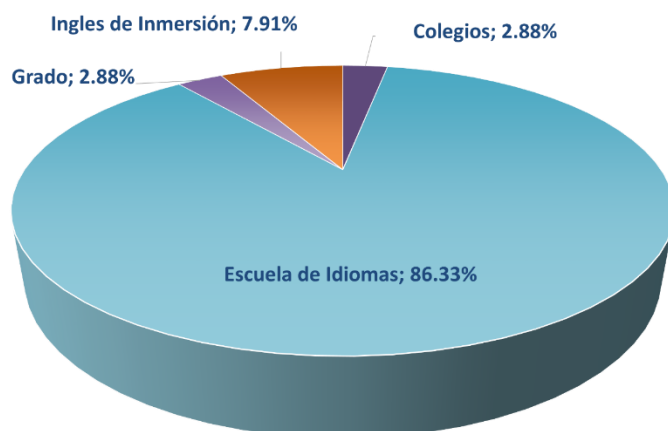


de cada 10 docentes tienen menos de 10 diez años en la institución. Al comparar por campos y sedes, las proporciones de los docentes con menos años en la institución se concentran en las sedes y no así en los campos.

Tabla 7. Distribución porcentual permanencia de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes

CAMPUS Y SEDES	0 a 4 años	5 a 9 años	10 a 14 años	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	TOTAL GENERAL
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	46.81%	12.77%	23.40%	8.51%	2.13%	6.38%	100.00%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	29.41%	47.06%	17.65%	5.88%	0.00%	0.00%	100.00%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	36.36%	40.91%	18.18%	4.55%	0.00%	0.00%	100.00%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	20.00%	40.00%	40.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	50.00%	33.33%	16.67%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	36.84%	31.58%	31.58%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
TOTAL GENERAL	41.01%	27.34%	23.74%	4.32%	1.44%	2.16%	100.0%

Ilustración 7. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas según modalidad donde imparte docencia.

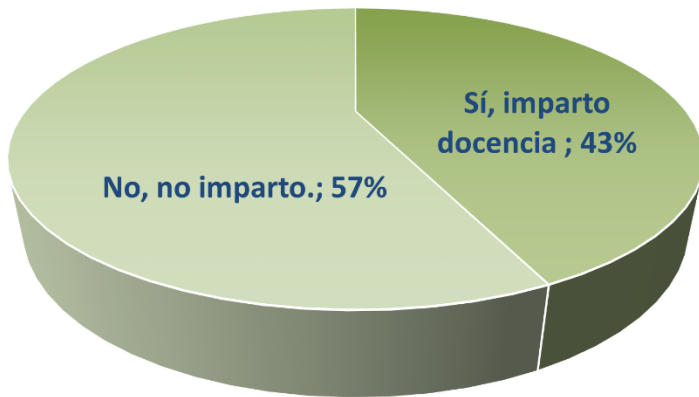


En cuanto a la distribución de los docentes acorde a la **modalidad donde imparte docencia**, se observa que la gran mayoría, casi 8 de cada 10 docentes imparte docencia en la Escuela de Idiomas, lo que ha de entenderse dado que es la modalidad más grande de la escuela. Un poco más de un décimo de la población imparten docencia en las demás modalidades (Grado, Inglés de inmersión y colegios)

Tabla 8. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas según modalidad donde imparte docencia.

CAMPUS Y SEDES	COLEGIOS	ESCUELA DE IDIOMAS	GRADO	INGLES DE INMERSIÓN
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	2.13%	80.85%	8.51%	8.51%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	5.88%	94.12%	0.00%	0.00%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	0.00%	77.27%	0.00%	22.73%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	16.67%	83.33%	0.00%	0.00%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%
TOTAL GENERAL	2.9%	86.3%	2.9%	7.9%

Ilustración 9. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas que imparten docencia en UNAPEC y otros centros



Al analizar la variable si **Imparten solo en UNAPEC u otros centros**, se evidencia que un poco menos de la mitad de los docentes de la Escuela, imparte idiomas UNAPEC y en adición en otras instituciones, en contraste con los que imparten docencia solo un UNAPEC, representado por el 57%.

Tabla 8 Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas que imparten docencia en UNAPEC y otras sedes, por campus y sedes.

CAMPUS Y SEDES	SÍ, IMPARTO	NO, NO IMPARTO.	TOTAL GENERAL
Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	46.81%	53.19%	100.00%
Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	52.94%	47.06%	100.00%
Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	27.27%	72.73%	100.00%
Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	60.00%	40.00%	100.00%
Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	66.67%	33.33%	100.00%
Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)	42.11%	57.89%	100.00%
TOTAL GENERAL	43.2%	56.8%	100.0%

Tabla 9. Relación variables nivel académico, permanencia en la institución y edades

EDAD	20 A 30	31 - 39 AÑOS	40 - 49 AÑOS	50 AÑOS O MÁS	TOTAL GENERAL
Bachiller	1.44%	2.88%	0.00%	0.00%	4.32%
0 a 4 años	0.72%	2.88%	0.00%	0.00%	3.60%
5 a 9 años	0.72%	0.00%	0.00%	0.00%	0.72%
Técnico	2.88%	5.04%	2.16%	2.88%	12.95%
0 a 4 años	2.88%	3.60%	0.00%	0.72%	7.19%
5 a 9 años	0.00%	0.72%	2.16%	0.00%	2.88%
10 a 14 años	0.00%	0.72%	0.00%	2.16%	2.88%
Especialidad	2.16%	2.16%	2.16%	3.60%	10.07%
0 a 4 años	1.44%	0.72%	0.72%	0.00%	2.88%
5 a 9 años	0.72%	1.44%	0.00%	1.44%	3.60%
10 a 14 años	0.00%	0.00%	1.44%	0.72%	2.16%
15 a 19 años	0.00%	0.00%	0.00%	1.44%	1.44%
Grado	16.55%	13.67%	7.19%	6.47%	43.88%
0 a 4 años	12.23%	5.76%	0.72%	2.16%	20.86%
5 a 9 años	4.32%	4.32%	2.16%	0.72%	11.51%
10 a 14 años	0.00%	3.60%	4.32%	0.00%	7.91%
15 a 19 años	0.00%	0.00%	0.00%	1.44%	1.44%
20 a 24 años	0.00%	0.00%	0.00%	1.44%	1.44%
25 a 29 años	0.00%	0.00%	0.00%	0.72%	0.72%
Maestría	2.88%	8.63%	7.91%	7.91%	27.34%
0 a 4 años	0.00%	2.88%	2.16%	1.44%	6.47%
5 a 9 años	2.16%	2.16%	2.16%	1.44%	7.91%
10 a 14 años	0.72%	3.60%	3.60%	2.88%	10.79%
15 a 19 años	0.00%	0.00%	0.00%	0.72%	0.72%
25 a 29 años	0.00%	0.00%	0.00%	1.44%	1.44%
Doctorado	0.72%	0.00%	0.00%	0.72%	1.44%
5 a 9 años	0.72%	0.00%	0.00%	0.00%	0.72%
15 a 19 años	0.00%	0.00%	0.00%	0.72%	0.72%
Total general	26.62%	32.37%	19.42%	21.58%	100.00%

Al analizar la relación de las variables, Edad, Tiempo en la institución y Nivel académico máximo alcanzado, se valora lo siguiente:

- Al relacionar estas tres variables (Edad, Permanencia en la institución y Nivel académico), de los docentes con niveles de grado, la mayor proporción están comprendidas en edades de 20 a 39 años y con menos de 4 años en la institución.

- Se aprecia que las mayores concentraciones de docentes tienen niveles, bachiller y técnico, tienen menos de 4 años en la institución y con edades comprendida entre 20 y 39 años.
- La población docente con maestría y con edades por encima de 31 años, representan el 24.5% del total de la población docente encuestada.
- Del total de docentes encuestados, 1.44% tienen nivel de doctorados, están equitativamente distribuido en las edades de (20 a 30 años) y (50 años o más)

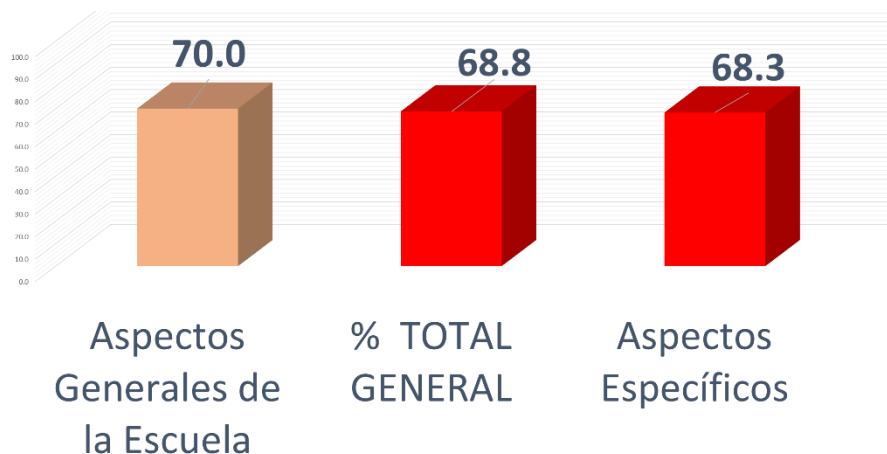


RESULTADOS GENERALES CUANTITATIVOS

VIII. VALORACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS

6.1 ANÁLISIS CLIMA LABORAL DOCENTE ESCUELA DE IDIOMAS DE LOS ASPECTOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

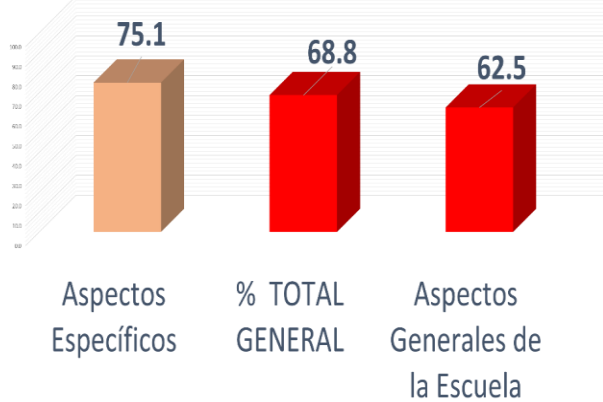
Ilustración 10. Clima laboral docente según aspectos agrupados (considerando las "Condiciones Laborales" como dimensión de los Aspectos Generales)



En sentido general, se puede apreciar que el índice de clima laboral docente de la Escuela de Idiomas, es de 68.8%, es decir, "Deficiente", por lo que se considera como brecha de mejora de un 31.2%. Al analizar las dimensiones que dependen de políticas, proyectos y estrategias institucionales de UNAPEC (Identificación con la institución, Reconocimiento, Beneficios y Compensaciones) los resultados superan al promedio general en 1.2% con valoración de 70% y brecha de mejora de 30%. Al observar las dimensiones valoradas desde los campos y sedes (Condiciones Laborales, incluye Espacio, Recursos Tecnológicos; Liderazgo; la Comunicación; Gestión académica y el Trabajo en Equipo) obtuvo calificaciones desfavorables de 68.3%, es decir "Deficiente". Estos resultados son develados dado que tres de las dimensiones incluidas en "Condiciones Laborales" (Espacio, Servicios y Recursos Tecnológico) fueron valoradas como "Deficiente" con rango de 44% a 69%.

Al analizar estas mismas informaciones desde una perspectiva distinta, considerando que las "Condiciones Laborales" se sitúan dentro de los Aspectos Generales de la Escuela, los resultados son los siguientes:

Ilustración 11. Clima laboral docente según aspectos agrupados (considerando la "Condiciones Laborales" como dimensión de los Aspectos Específicos)

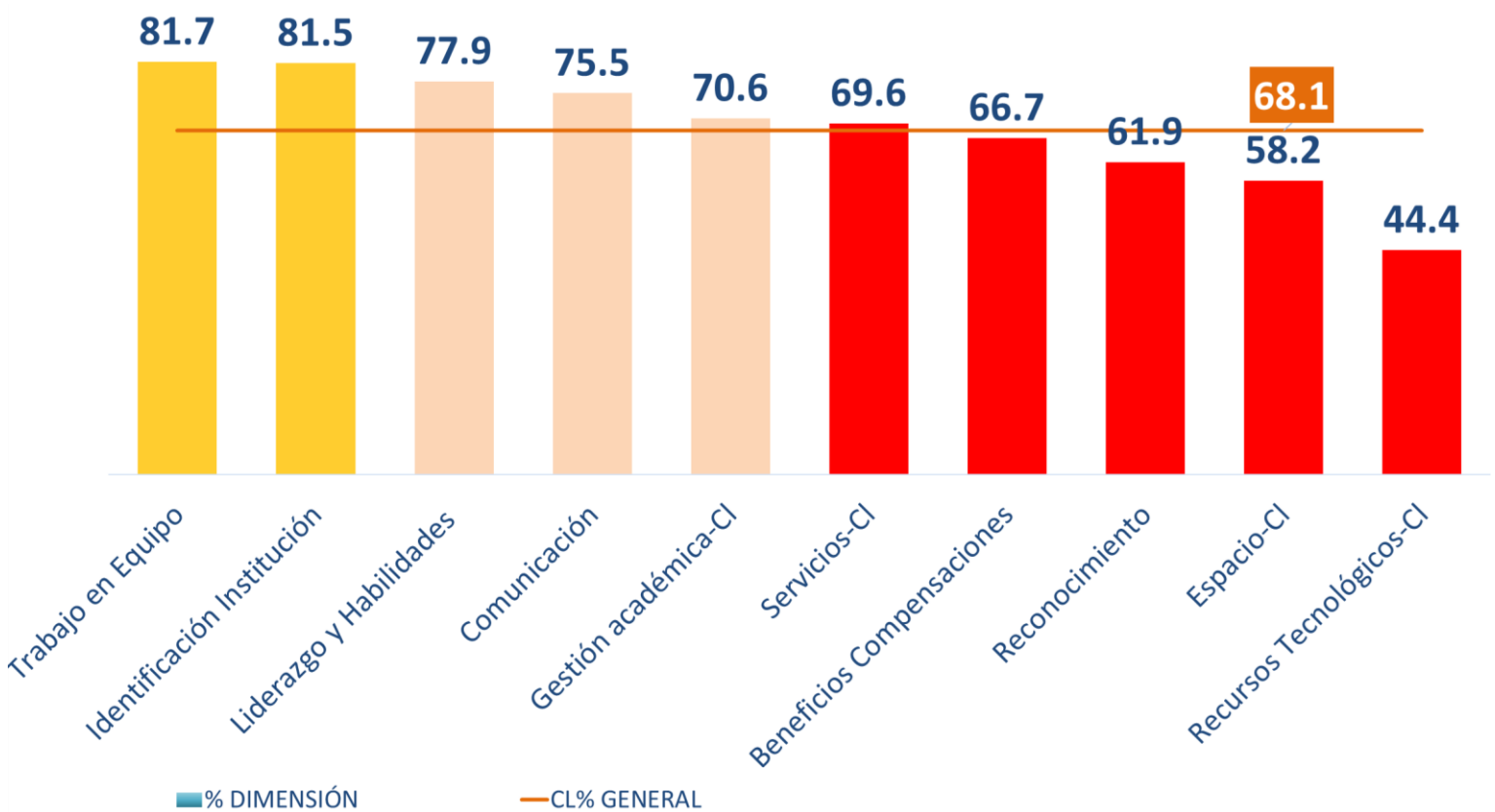


Se invierten los estatus de las calificaciones dadas a ambos aspectos (Generales y Específicos).

“Aspectos Generales” obtiene valoraciones de “Deficiente” con resultados de 62.5% mientras que las valoraciones de los factores que inciden en las dinámicas de gestión que emergen en las áreas de la Escuela (Aspectos específicos) pasa a estatus “Regular” con un 75.1%, situándose por encima del promedio General (68.8%) con diferencia porcentual de 6.3%.

6.2 ANÁLISIS CLIMA LABORAL DOCENTE ESCUELA DE IDIOMAS POR DIMENSIONES VALORADAS.

Ilustración 12. Nivel de Satisfacción general por dimensión



Antes de explicar la gráfica anterior, es importante resaltar que las “**Condiciones Laborales**” están conformada por 4 sub-dimensiones (Espacio, Recursos, Servicios, y gestión académica), sin embargo, a los fines de transparentar las informaciones y que las mismas sean más efectivas para la toma de decisión, conviene analizarlas de manera separadas, tal como se visualiza en la ilustración No.10. A continuación, se expone los puntos más relevantes:

- El 20% quedan con estatus de “Buenos”, “**Trabajo en Equipo** e “**Identificación con la Institución**”
- Un 60% de las dimensiones quedaron por encima del valor promedio general de satisfacción, de los cuales el 20% son valorados como “Regular”, 30% presentan un status de “Regular” y 10% en “Deficiente”.
- Los resultados con mayores calificaciones fueron dados por las más altas valoraciones en las siguientes variables.
 - *Asistencia en un clima de colaboración y respeto, por parte de las asistentes y secretarias, así como la relación laboral con el coordinador del área.*
 - *Comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).*
 - *Satisfacción por ser parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas.*
 - *Recomendación de la Escuela de Idiomas para impartir docencia.*
 - *Valoración de la capacitación por la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas, la cual le ha servido para mejorar la práctica docente.*
 - *Comunicación de la evaluación desempeño docente.*
- El 40% de las dimensiones restantes se situaron por debajo del promedio general, con rango de 44.4% y 66.7%.
- El 50% de las dimensiones quedaron con estatus de “Deficiente”, siendo el 69% la más alta y 44.4% la más baja. Las dimensiones que quedaron en este grupo son: Servicios-Condiciones Laborales (69.6%), Beneficios y Compensaciones (66.7%), Reconocimiento (61.9%), Espacio-Condiciones Laborales (58.2%) y Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales (44.4%).
- Los resultados más bajo están marcados, dada a las bajas valoraciones de los docentes en los siguientes aspectos:
 - *La conectividad a internet*
 - *Ruidos en las aulas*
 - *Las políticas de permiso establecidas para al acceso páginas de internet*
 - *Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software)*
 - *salario competitivo como docente en esta institución es en relación a otras instituciones o centros de idiomas.*
 - *Funcionamiento de los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software)*
 - *El equipamiento de los laboratorios o video rooms (materiales, sillas, equipos) son adecuados.*
 - *La temperatura y ventilación de las aulas*
 - *espacio físico de los laboratorios o video rooms*

- *equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras)*
- *Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.*

6.3 COMPARACIÓN SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL DOCENTE: GRADO Y POSGRADO Y DOCENTE DE LA ESCUELA DE IDIOMAS

Tabla 10. Comparación satisfacción Clima Laboral Docentes Grado y Posgrado y docentes Escuela de Idiomas

DIMENSIÓN	% DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS	% DOCENTES GRADO Y POSGRADO	DIFERENCIA PORCENTUAL
Trabajo en Equipo	81.7	85.0	3.3
Identificación Institución	81.5	88.0	6.5
Liderazgo y Habilidades	77.9	83.6	5.7
Comunicación	75.5	83.0	7.4
Gestión académica-CI	70.6	79.8	9.2
Servicios-CI	69.6	79.2	9.7
% Satisfacción General	68.8	75.8	7.0
Beneficios Compensaciones	66.7	65.2	-1.4
Reconocimiento	61.9	66.0	4.1
Espacio-CI	58.2	63.5	5.3
Recursos Tecnológicos-CI	44.4	64.6	20.2

Al comparar estos resultados con los resultados de la población docente de la Universidad, Grado y Posgrado, cabe puntualizar lo siguiente:

A nivel general, existe una valoración más positiva del clima laboral de los docentes de grado y posgrado (75.8%), que los docentes de la Escuela de Idiomas (68.8%), con diferencias entre ambas poblaciones de 7%. Al comparar los resultados a lo interno de las dimensiones, 9 de 10 de las dimensiones valoradas (Trabajo en Equipo, Identificación con Institución, Liderazgo, Gestión Académica, Condiciones Laborales, Reconocimiento) obtuvieron puntuaciones más altas en la población docente de grado y posgrado, con excepción de la dimensión “Beneficios y Compensaciones”, con diferencia poco marcada de 1.4%, sin embargo, en ambas poblaciones queda esta dimensión como “Deficiente”. Cabe señalar que las diferencias porcentuales más altas se visualizan en las dimensiones de “Recursos Tecnológicos”, con (20%), seguidos por “Servicios” y “Gestión Académica” con 9.7% y 9.2% respectivamente.

En ambas poblaciones, las dimensiones que intercalan posiciones, pero manteniéndose con las altas valoraciones son: Trabajo en equipo, Identificación con la Institución y Liderazgo, seguidas Comunicación y Gestión Académica. Las dimensiones “Beneficios y Compensaciones, Reconocimiento, Espacio y Recursos Tecnológicos, se situaron como “Deficientes y ambas poblaciones también resultaron con las más bajas valoraciones, en la población docente Escuela de Idiomas se agrega “Servicios”, la cual se sitúa como “Deficiente” mientras que en docente de grado y posgrado se valora como “Regular”.

6.4 SATISFACCIÓN CLIMA LABORAL DOCENTE ESCUELA DE IDIOMAS SEGÚN ÍTEMS VALORADOS

Los resultados obtenidos, así como el comportamiento de las dimensiones, analizadas anteriormente, han sido resultados de las calificaciones recibidas en las variables que componen cada dimensión evaluada en esta investigación. A los fines de conocer, analizar y comprender cuales aspectos están incidiendo en las dimensiones, a continuación se presenta dichos resultados.

Ilustración 13. Gráfica sobre los resultados del nivel de satisfacción generales por ítem

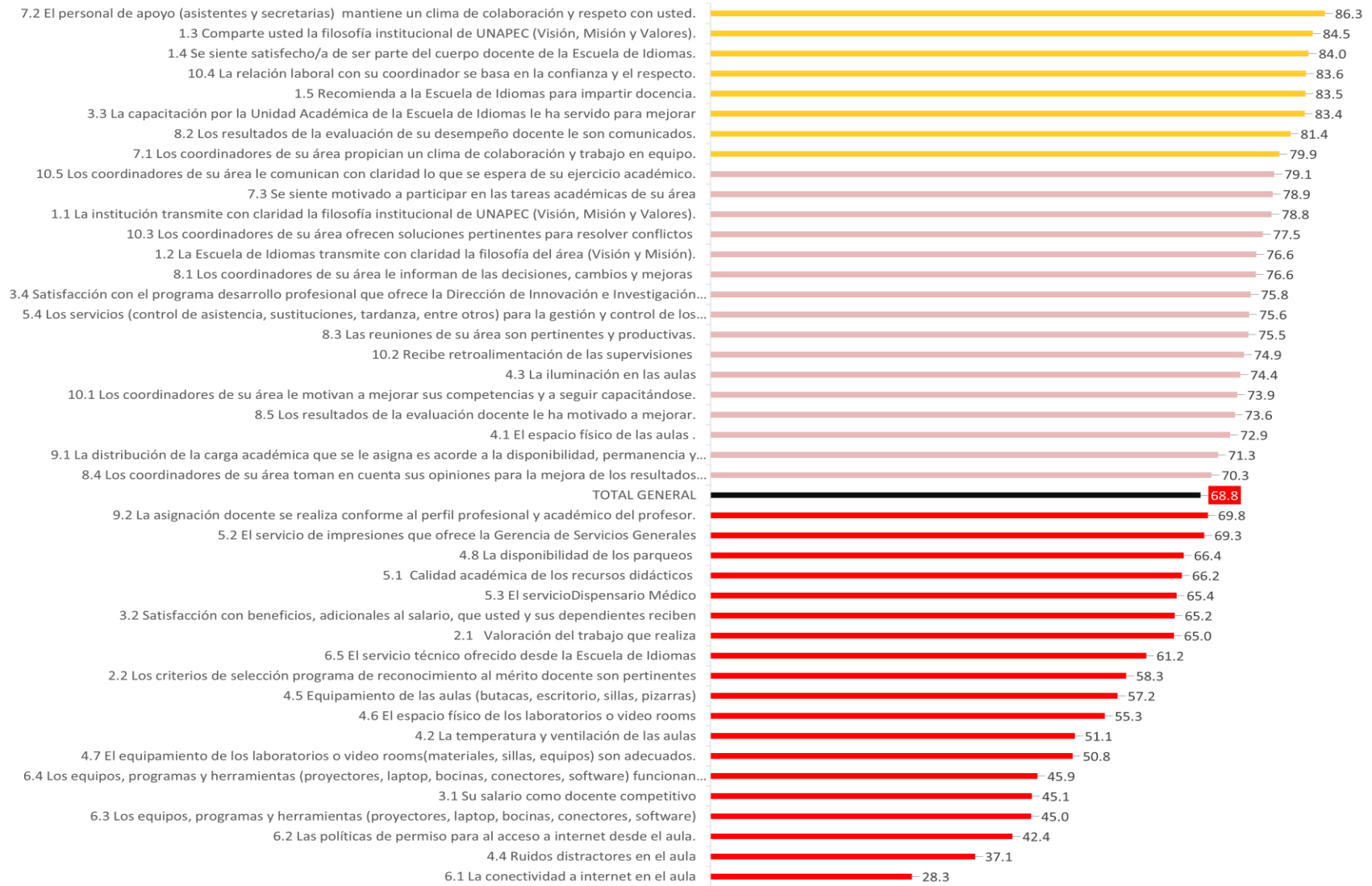


Tabla 11 Cuenta de ítems según estatus correspondiente al nivel de satisfacción

Estatus	Cantidad de ítems	Porcentaje
Excelente	0	0%
Bueno	7	16%
Regular	17	40%
Deficiente	19	44%
Total	43	100.0%

Acorde a las valoraciones cualitativas evaluadas por los docentes, en las categorías de: “Excelente”, “Bueno”, “Regular” y “Deficiente”

- a) De los 43 ítems, ninguno de ellos queda con el estatus de “Excelente”.
- b) El 16% de ítems evaluados obtuvieron una valoración de “Bueno”. Pertenecen a este grupo las variables de: relación laboral basada en confianza y respeto con el personal de apoyo, así como con los coordinadores de la Escuela; satisfacción de ser parte del cuerpo docente de la Escuela; recomiendan a la Escuela como un buen lugar para trabajar; capacitación por la Unidad Académica, así como se les comunica los resultados de su evaluación de desempeño.
- c) El 40% del total de los ítems presentan resultados entre el rango 79.9% y 70.3% quedando en un estatus de “Regular”, en este grupo se concentran el segundo mayor número de ítems. Aspectos que son evaluados dentro de las dimensiones, “Trabajo en equipo” (Motivación de participación en tareas de su área y valoración positiva de un clima de colaboración y trabajo en equipo); “Identificación con la institución” (claridad por parte de la institución al comunicar su filosofía); “Liderazgo”(resolución de problemas, retroalimentación y motivación para mejorar); y otros como: capacitación recibida desde la DIIE le sirve para mejorar su práctica docente; distribución de la carga académica; espacios e iluminación de las aulas; la gestión y control de los docentes.
- d) El 44.4% de los aspectos pertenecen al grupo de los valorados con estatus de “Deficiente”. Dentro de este grupo se incluye el 100% de los ítems valorados en las dimensiones de Espacio-Condiciones Laborales y la dimensión Recursos Tecnológico- Condiciones Laborales, aspectos valorados en servicios (dispensario médico, material de la biblioteca, impresiones); Reconocimiento (criterios de reconocimientos, valoración del trabajo);
- e) Once (11) ítems experimentaron las valoraciones más bajas, en cuanto a su nivel de satisfacción, y se destacan aspectos, tales como:

- *Estos son: iluminación y espacio físico de aula, espacio y equipamiento de los laboratorios, retroalimentación por parte de los profesores, distribución equitativa de la carga académica y satisfacción con el programa de desarrollo profesional.*
- *Disponibilidad y funcionamiento de los equipos, programas y herramientas para el uso de la práctica docente.*
- *Espacio, temperatura, equipamiento, ventilación y ruido en las aulas.*
- *Políticas de permiso para el acceso, así como la conectividad a internet.*
- *Salario competitivo y satisfacción con los beneficios adicionales. Cabe señalar que el 55% (71 de los 129 docentes) consideran que su salario no es competitivo con relación al entorno universitario y presentan un nivel de satisfacción “Deficiente” con un nivel de satisfacción de 46%, siendo éste el ítem que presenta el quinto nivel más bajo de satisfacción de los 43 ítems.*
- *Y con las más bajas valoraciones: la conectividad a internet, con 28.3%; ruido en aulas con 37.1% y políticas de permiso para el acceso a internet con 42.4%.*

Tabla 12 Resultados del nivel de satisfacción general por ítem y dimensión.

ÍTEM EVALUADO	% SATISFACCIÓN CON EL CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS
Identificación Institución	 81.5
1.1 La institución transmite con claridad la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	 78.8
1.2 La Escuela de Idiomas transmite con claridad la filosofía del área (Visión y Misión).	 76.6
1.3 Comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	 84.5
1.4 Se siente satisfecho/a de ser parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas.	 84.0
1.5 Recomienda a la Escuela de Idiomas para impartir docencia.	 83.5
Reconocimiento	 61.9
2.1 Considera que el trabajo que realiza es valorado.	 65.0
2.2 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.	 58.3
Beneficios y Compensaciones	 66.7
3.1 Su salario como docente en esta institución es competitivo en relación a otras instituciones o centros de idiomas.	 45.1
3.2 Se siente satisfecho con los beneficios, adicionales al salario, que usted y sus dependientes reciben de tales como: Plan de becas institucional, bono docente, seguro médico y Plan de Asistencia Perfecta.	 65.2
3.3 La capacitación por la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas le ha servido para mejorar su práctica docente.	 83.4
3.4 Se siente satisfecho con el programa desarrollo profesional que ofrece la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas.	 75.8
Espacio- Condiciones Laborales	 58.2
4.1 El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia.	 72.9
4.2 La temperatura y ventilación de las aulas es apropiada.	 51.1
4.3 La iluminación en las aulas es adecuada.	 74.4
4.4 El aula está exenta de ruidos distractores.	 37.1
4.5 Considera que el equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras) es adecuado.	 57.2
4.6 El espacio físico de los laboratorios o video rooms es apropiado para impartir docencia.	 55.3
4.7 El equipamiento de los laboratorios o video rooms(materiales, sillas, equipos) son adecuados.	 50.8
4.8 La disponibilidad de los parqueos es suficiente respecto a la demanda.	 66.4

ÍTEM EVALUADO	% SATISFACCIÓN CON EL CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS
Espacio- Condiciones Laborales	58.2
4.1 El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia.	72.9
4.2 La temperatura y ventilación de las aulas es apropiada.	51.1
4.3 La iluminación en las aulas es adecuada.	74.4
4.4 El aula está exenta de ruidos distractores.	37.1
4.5 Considera que el equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras) es adecuado.	57.2
4.6 El espacio físico de los laboratorios o video rooms es apropiado para impartir docencia.	55.3
4.7 El equipamiento de los laboratorios o video rooms(materiales, sillas, equipos) son adecuados.	50.8
4.8 La disponibilidad de los parqueos es suficiente respecto a la demanda.	66.4
Servicios- Condiciones Laborales	69.6
5.1 Los recursos didácticos disponibles poseen la calidad académica requerida (actualidad, pertinencia a su programa de estudio).	66.2
5.2 El servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales para reproducir exámenes, materiales didácticos, entre otros, es eficiente.	69.3
5.3 El servicio ofrecido en el Dispensario Médico es eficiente.	65.4
5.4 Los servicios (control de asistencia, sustituciones, tardanza, entre otros) para la gestión y control de los docentes es adecuada.	75.6
Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales	44.4
6.1 La conectividad a internet está disponible para el ejercicio de su práctica docente en el aula.	28.3
6.2 Las políticas de permiso establecidas para al acceso a las diferentes páginas de internet favorecen su práctica docente desde el aula.	42.4
6.3 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) están disponibles para su práctica docente.	45.0
6.4 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) que utiliza en su práctica docente funcionan correctamente.	45.9
6.5 El servicio técnico ofrecido desde la Escuela de Idiomas es oportuno.	61.2


ÍTEM EVALUADO		% SATISFACCIÓN CON EL CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS
Trabajo en Equipo		81.7
7.1 Los coordinadores de su área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo.		79.9
7.2 El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.		86.3
7.3 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: modificación de programas, elaboración de sílabos, talleres, Spelling bee, Academic Workshop, sesiones académicas entre otros.		78.9
Comunicación		75.5
8.1 Los coordinadores de su área le informan de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la institución.		76.6
8.2 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.		81.4
8.3 Las reuniones de su área son pertinentes y productivas.		75.5
8.4 Los coordinadores de su área toman en cuenta sus opiniones para la mejora de los resultados institucionales.		70.3
8.5 Los resultados de la evaluación docente le ha motivado a mejorar.		73.6
Gestión Académica - Condiciones Laborales		70.6
9.1 La distribución de la carga académica que se le asigna es acorde a la disponibilidad, permanencia y desempeño Docente. (horarios, calendario, otros).		71.3
9.2 La asignación docente se realiza conforme al perfil profesional y académico del profesor.		69.8
Liderazgo y habilidades de supervisión		77.9
10.1 Los coordinadores de su área le motivan a mejorar sus competencias y a seguir capacitándose.		73.9
10.2 Recibe retroalimentación de las supervisiones que se la han realizado para la mejora de su práctica docente.		74.9
10.3 Los coordinadores de su área ofrecen soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.		77.5
10.4 La relación laboral con su coordinador se basa en la confianza y el respecto.		83.6
10.5 Los coordinadores de su área le comunican con claridad lo que se espera de su ejercicio académico.		79.1
Total General		68.8

Tabla 13. Valoración clima laboral docentes de la Escuela de Idiomas por ítems y áreas

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	Campus Total	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Mínetta Roques	Sedes Total	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)
Identificación Institución	81.5	80.2	78.7	82.5	81.8	83.9	91.8	81.7	83.4
1.1 La institución transmite con claridad la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	78.8	78.8	78.4	82.9	76.4	79.4	85.0	70.8	81.9
1.2 La Escuela de Idiomas transmite con claridad la filosofía del área (Visión y Misión).	76.6	75.7	75.0	76.6	76.4	76.9	77.5	66.7	82.0
1.3 Comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	84.5	83.5	82.1	84.4	85.8	86.2	100.0	87.5	80.7
1.4 Se siente satisfecho/a de ser parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas.	84.0	82.8	78.8	87.6	88.2	86.6	97.5	87.5	83.4
1.5 Recomienda a la Escuela de Idiomas para impartir docencia.	83.5	80.3	79.3	80.9	81.9	90.7	100.0	95.8	88.9
Reconocimiento	61.9	61.9	66.2	49.3	62.9	62.6	53.4	66.8	67.7
2.1 Considera que el trabajo que realiza es valorado.	65.0	65.2	68.9	48.5	69.1	66.8	53.0	71.0	73.7
2.2 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.	58.3	58.2	62.6	50.2	57.0	58.0	53.9	62.5	61.3
Beneficios y Compensaciones	66.7	67.1	68.8	58.1	70.5	68.1	66.8	75.1	68.5

INFORME CLIMA LABORAL DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS 2018

UNIDAD DE CALIDAD
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	Campus Total	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	Sedes Total	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)
Beneficios y Compensaciones	● 66.7	● 67.1	● 68.8	● 58.1	● 70.5	● 68.1	● 66.8	● 75.1	● 68.5
3.1 Su salario como docente en esta institución es competitivo en relación a otras instituciones o centros de idiomas.	● 45.1	42.2	● 48.4	● 26.9	41.1	● 52.6	● 40.2	● 66.8	54.0
3.2 Se siente satisfecho con los beneficios, adicionales al salario, que usted y sus dependientes reciben de tales como: Plan de becas institucional, bono docente, seguro médico y Plan de Asistencia Perfecta	● 65.2	67.9	● 64.6	● 59.8	79.5	● 62.3	● 60.2	● 66.8	64.6
3.3 La capacitación por la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas le ha servido para mejorar su práctica docente.	● 83.4	83.2	● 85.7	● 79.4	81.3	● 85.9	● 87.5	● 90.0	84.3
3.4 Se siente satisfecho con el programa desarrollo profesional que ofrece la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas.	● 75.8	78.2	● 80.8	● 66.1	83.3	● 74.3	● 87.5	● 81.3	71.9
Espacio- Condiciones Laborales	● 58.2	● 59.1	● 65.7	● 46.8	● 52.8	● 56.4	● 27.2	● 74.1	● 66.6
4.1 El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia.	● 72.9	73.2	● 77.5	● 61.2	72.8	● 72.4	● 46.2	● 92.9	82.6
4.2 La temperatura y ventilación de las aulas es apropiada.	● 51.1	47.8	● 54.5	● 44.4	34.5	● 57.7	● 31.6	● 67.9	66.4
4.3 La iluminación en las aulas es adecuada.	● 74.4	78.6	● 80.3	● 73.7	78.5	● 65.9	● 39.9	● 67.9	76.4
4.4 El aula está exenta de ruidos distractores.	● 37.1	37.6	● 43.4	● 29.5	31.1	● 36.1	● 21.3	● 39.3	40.2
4.5 Considera que el equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras) es adecuado.	● 57.2	64.0	● 73.1	● 50.2	54.8	● 43.8	● 15.2	● 71.4	47.7
4.6 El espacio físico de los laboratorios o video rooms es apropiado para impartir docencia.	● 55.3	56.8	● 69.3	● 21.4	47.2	● 52.4	● 3.7	● 85.7	67.3
4.7 El equipamiento de los laboratorios o video rooms(materiales, sillas, equipos) son adecuados.	● 50.8	50.2	● 61.3	● 23.7	40.4	● 52.3	● 3.7	● 78.6	68.9
4.8 La disponibilidad de los parqueos es suficiente respecto a la demanda.	● 66.4	63.6	● 66.6	● 58.5	60.7	● 72.4	● 45.6	● 89.3	87.6

INFORME CLIMA LABORAL DOCENTES ESCUELA DE IDIOMAS 2018

UNIDAD DE CALIDAD
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	Campus Total	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	Sedes Total	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)
Servicios- Condiciones Laborales	● 69.6	● 72.5	● 72.0	● 66.3	● 78.6	● 63.3	● 56.2	● 81.3	● 64.5
5.1 Los recursos didácticos disponibles poseen la calidad académica requerida (actualidad, pertinencia a su programa de estudio).	● 66.2	66.4	● 65.9	60.4	● 72.6	65.8	● 64.8	85.7	● 58.8
5.2 El servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales para reproducir exámenes, materiales didácticos, entre otros, es eficiente.	● 69.3	72.9	● 71.2	70.6	● 81.7	61.4	● 60.2	75.0	● 62.7
5.3 El servicio ofrecido en el Dispensario Médico es eficiente.	● 65.4	76.3	● 77.0	61.7	● 85.5	32.1	● 1.0	75.0	● 42.0
5.4 Los servicios (control de asistencia, sustituciones, tardanza, entre otros) para la gestión y control de los docentes es adecuada.	● 75.6	75.6	● 76.5	71.9	● 76.2	75.6	● 68.3	85.7	● 82.9
Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales	● 44.4	● 49.4	● 51.8	● 43.0	● 49.0	● 33.1	● 12.4	● 45.3	● 40.5
6.1 La conectividad a internet está disponible para el ejercicio de su práctica docente en el aula.	● 28.3	35.7	● 35.8	42.9	● 30.0	9.9	● 8.4	15.0	● 10.8
6.2 Las políticas de permiso establecidas para al acceso a las diferentes páginas de internet favorecen su práctica docente desde el aula.	● 42.4	49.0	● 47.1	54.6	● 48.6	26.4	● 1.0	40.4	● 38.9
6.3 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) están disponibles para su práctica docente.	● 45.0	48.3	● 53.8	32.0	● 47.9	38.4	● 22.8	43.1	● 46.5
6.4 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) que utiliza en su práctica docente funcionan correctamente.	● 45.9	49.9	● 55.0	36.4	● 49.0	37.5	● 17.3	50.2	● 43.9
6.5 El servicio técnico ofrecido desde la Escuela de Idiomas es	● 61.2	64.6	● 68.3	47.3	● 70.2	52.5	● 15.0	83.3	● 58.0

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	Campus Total	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	Sedes Total	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)
Trabajo en Equipo	81.7	78.8	77.2	87.3	76.2	87.4	86.5	97.6	85.5
7.1 Los coordinadores de su área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo.	79.9	75.4	78.5	75.1	68.4	88.6	83.4	100.0	90.1
7.2 El personal de apoyo (asistentes y secretarias) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.	86.3	82.6	78.5	95.6	81.9	93.5	95.8	100.0	90.1
7.3 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: modificación de programas, elaboración de sílabos, talleres, Spelling bee, Academic Workshop, sesiones académicas entre otros.	78.9	78.6	74.5	91.7	78.5	79.6	79.5	92.9	76.4
Comunicación	75.5	72.3	71.0	70.7	76.3	81.9	78.7	88.3	85.0
8.1 Los coordinadores de su área le informan de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la institución.	76.6	71.9	71.5	68.8	75.1	85.8	84.2	91.7	86.3
8.2 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.	81.4	78.7	77.5	75.1	84.1	87.0	87.6	92.9	90.8
8.3 Las reuniones de su área son pertinentes y productivas.	75.5	72.5	71.0	73.4	75.1	80.9	79.6	83.3	80.4
8.4 Los coordinadores de su área toman en cuenta sus opiniones para la mejora de los resultados institucionales.	70.3	65.5	64.8	63.4	68.3	79.7	67.7	91.7	86.4
8.5 Los resultados de la evaluación docente le ha motivado a mejorar.	73.6	72.2	69.1	73.5	78.5	76.2	73.1	82.1	81.4

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	Campus Total	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	Sedes Total	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)	Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental)
Gestión Académica - Condiciones Laborales	70.6	68.5	67.5	54.8	81.5	74.8	75.2	77.6	75.8
9.1 La distribución de la carga académica que se le asigna es acorde a la disponibilidad, permanencia y desempeño Docente. (horarios, calendario, otros).	71.3	69.8	67.9	61.1	81.0	74.0	75.2	80.0	72.7
9.2 La asignación docente se realiza conforme al perfil profesional y académico del profesor.	69.8	67.1	66.9	48.8	82.1	75.7	75.2	75.2	79.2
Liderazgo y habilidades de supervisión	77.9	75.2	77.6	67.8	75.1	83.1	82.5	89.4	84.5
10.1 Los coordinadores de su área le motivan a mejorar sus competencias y a seguir capacitándose.	73.9	71.6	75.1	66.8	66.8	78.4	75.1	82.1	82.5
10.2 Recibe retroalimentación de las supervisiones que se la han realizado para la mejora de su práctica docente.	74.9	73.3	74.6	62.5	79.1	77.8	77.2	89.3	77.7
10.3 Los coordinadores de su área ofrecen soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.	77.5	73.9	76.7	62.6	75.1	84.8	86.4	90.0	86.8
10.4 La relación laboral con su coordinador se basa en la confianza y el respeto.	83.6	81.5	83.9	76.6	79.6	87.8	85.5	92.9	88.8
10.5 Los coordinadores de su área le comunican con claridad lo que se espera de su ejercicio académico.	79.1	75.3	77.5	69.2	75.0	86.7	88.6	92.9	86.3
Total General	68.8	68.5	69.7	62.7	70.5	69.4	63.1	77.7	72.2

Tabla 14. Valoración clima laboral docentes de la Escuela de Idiomas por dimensiones y áreas

ÍTEM EVALUADO	% CLIMA LABORAL ESCUELA DE IDIOMAS	CAMPUS TOTAL	Campus Principal (I) Dr. Nicolás Pichardo	Campus II Col. APEC Fernando Arturo de Meriño	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	SEDE TOTAL	Col. Dionarys Elizabeth (Zona Oriental)	Col. Nuestra Señora de la Fe (Ensanche la Fe)
Identificación Institución	● 81.5	● 80.2	● 78.7	● 82.5	● 81.8	● 83.9	● 91.8	● 81.7
Reconocimiento	● 61.9	● 61.9	● 66.2	● 49.3	● 62.9	● 62.6	● 53.4	● 66.8
Beneficios y Compensaciones	● 66.7	● 67.1	● 68.8	● 58.1	● 70.5	● 68.1	● 66.8	● 75.1
Espacio- Condiciones Laborales	● 58.2	● 59.1	● 65.7	● 46.8	● 52.8	● 56.4	● 27.2	● 74.1
Servicios- Condiciones Laborales	● 69.6	● 72.5	● 72.0	● 66.3	● 78.6	● 63.3	● 56.2	● 81.3
Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales	● 44.4	● 49.4	● 51.8	● 43.0	● 49.0	● 33.1	● 12.4	● 45.3
Trabajo en Equipo	● 81.7	● 78.8	● 77.2	● 87.3	● 76.2	● 87.4	● 86.5	● 97.6
Comunicación	● 75.5	● 72.3	● 71.0	● 70.7	● 76.3	● 81.9	● 78.7	● 88.3
Gestión Académica - Condiciones Laborales	● 70.6	● 68.5	● 67.5	● 54.8	● 81.5	● 74.8	● 75.2	● 77.6
Liderazgo y habilidades de supervisión	● 77.9	● 75.2	● 77.6	● 67.8	● 75.1	● 83.1	● 82.5	● 89.4
Total General	● 68.8	● 68.5	● 69.7	● 62.7	● 70.5	● 69.4	● 63.1	● 77.7

Según se visualiza en la gráfica 14, Nuestra Señora de la Fe, San Francisco de Asís, Campus III, se sitúan por encima del Promedio General de la Escuela de Idiomas y con valoraciones en rango de (70.5% a 77.7%) con estatus “Regular”. Aunque el Campus Principal I queda por encima del promedio general, sin embargo, presenta estatus “Deficiente”. Con desviaciones de la media hasta de 6 Y 5 puntos porcentuales por debajo del promedio general, están: están Dionarys Elizabeth y el Campus II.

El coeficiente de variación de las áreas es de C.V.=0.070, es decir, aproximadamente 7%, lo que significa que hay variabilidad poco significativa entre todas las áreas, en relación al promedio general que se obtiene de éstas. Cabe señalar que en todos los campos y sedes presentados en este estudio, presenta niveles de satisfacción de “Deficiente” en las dimensiones: Reconocimiento, Beneficios y Compensaciones, Espacio- Condiciones Laborales, Servicios- Condiciones Laborales y Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales. De estas cinco dimensiones, cuando se da una mirada al comportamiento interno por áreas, solo se sitúan con estatus de “Regular” (Servicios-Condiciones Laborales y Beneficio y compensaciones) en los Campus Principal, Campus III, y la Sede Nuestra Señora de la Fe. En esta última sede, se considera además Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales como “Bueno”, con valoraciones de 81.3%.

Al comparar los resultados de los campus (Campus I, II y III) y las sedes (Col. Dionarys Elizabeth, Col. Nuestra Señora de la Fe y Col. San Francisco De Asís (Zona Oriental), los docentes que imparten Idiomas en las sedes, valoran más positivo la Identificación con la Institución, Trabajo en Equipo, Comunicación, Gestión Académica y Liderazgo. A pesar de las diferencias internas en las dimensiones, a nivel general ambos (Campus y sedes) obtuvieron calificaciones de “Deficiente” con diferencias poco marcadas entre ambas, (0.9) puntos porcentuales.

El siguiente cuadro expone las variables con mejores resultados a nivel general de la Escuela de Idiomas y que obtuvieron las calificaciones más bajas en los campus y sedes y viceversa. Dichas informaciones se presentan en el siguiente cuadro.

	Variables	Resultados Generales	Nombre del Campus o Sede	% en campus y sedes	Diferencia porcentual
Menos valorada por campus y	El espacio físico de los laboratorios o video rooms	55.3	Nuestra Señora de la Fe	85.7	30.4
	Equipamiento de los laboratorios o video rooms(materiales, sillas, equipos)	50.8		78.6	27.7
	Equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras)	57.2		71.4	14.3
	El servicio técnico ofrecido desde la Escuela de Idiomas	61.2		83.3	22.2
Menos valoradas nivel general y mejor valorada por campus y	servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales	69.3	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	81.7	12.4
			Campus (II)	70.6	1.3
			Campus (I)	71.2	1.8
			Nuestra Señora de la Fe	75.0	5.7
Menos valoradas nivel general y mejor valorada por campus y	La asignación docente se realiza conforme al perfil profesional	69.8	Campus (III) Antiguo Colegio Minetta Roques	82.1	12.3
			Dionarys Elizabeth	75.2	5.4
			Col. San Francisco De Asís	79.2	9.4
Más	Los coordinadores de su área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo	79.9	Campus (III)	69.2	-10.7

Variables	Resultados Generales	Nombre del Campus o Sede	% en campus y sedes	Diferencia porcentual
Los coordinadores de su área le comunican con claridad lo que se espera de su ejercicio académico	79.1	Campus (II)	69.2	-10.0

Ilustración 14. Valoración clima laboral docente Escuela de Idiomas según áreas





ANÁLISIS DE VARIABLES QUE CARACTERIZAN LA POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y EL CLIMA LABORAL

6.5 INCIDENCIA DE LAS VARIABLES QUE CARACTERIZAN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE IDIOMAS EN EL CLIMA LABORAL

Con el objetivo de determinar en qué manera las variables que caracterizan la población encuestada (edad, género, nivel académico entre otras) inciden en los resultados de los niveles de satisfacción del clima laboral docente de la Escuela de Idiomas y su vez conocer si las estrategias a implementarse deberán ser diferenciadas (por edad, género, tiempo de permanencia, entre otras), se presentan las siguientes informaciones.

- Existe diferencias marcadas entre los niveles de satisfacción, según niveles académicos. A nivel general, se visualizan dos comportamientos, en los primeros dos niveles (Bachillerato y Técnico), se evidencian tendencia positiva, sin embargo, a partir del nivel de grado, esta tendencia se invierte, a medida de mayor nivel académico de los docentes de la Escuela, menor es su satisfacción con el ambiente laboral.
- Las variables género, en la modalidad que imparte docencia, y tiempo de permanencia en la institución, los niveles de satisfacción se mantienen constantes, con diferencias poco marcadas. Este mismo comportamiento se visualiza en los docentes.
- Al analizar el comportamiento de los resultados acorde a las edades, resulta que existe una tendencia positiva a medida que aumenta las edades de los docentes de la Escuela de Idiomas.

Ilustración 15. Dimensiones CL docente Escuela de Idiomas, según género

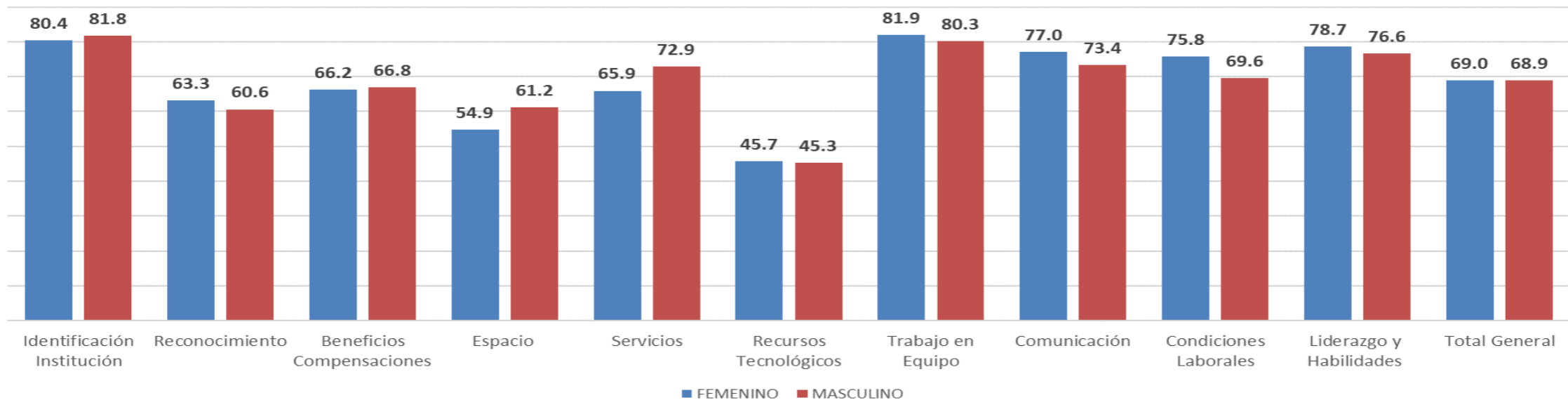


Ilustración 16. Dimensiones CL docente Escuela de Idiomas, según edades

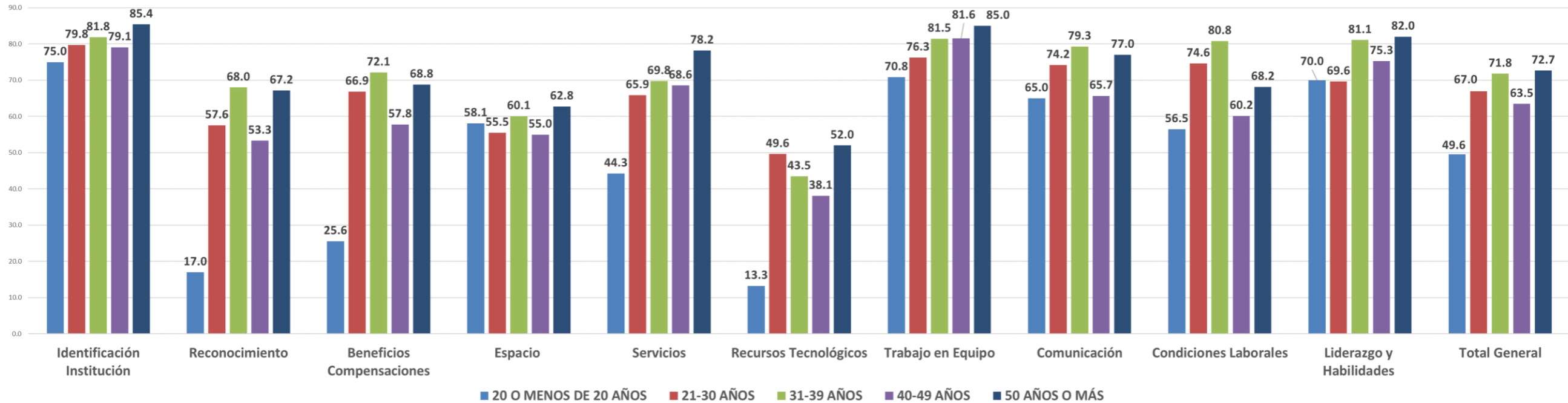


Ilustración 17. Dimensiones CL docente Escuela de Idiomas, según nivel académico

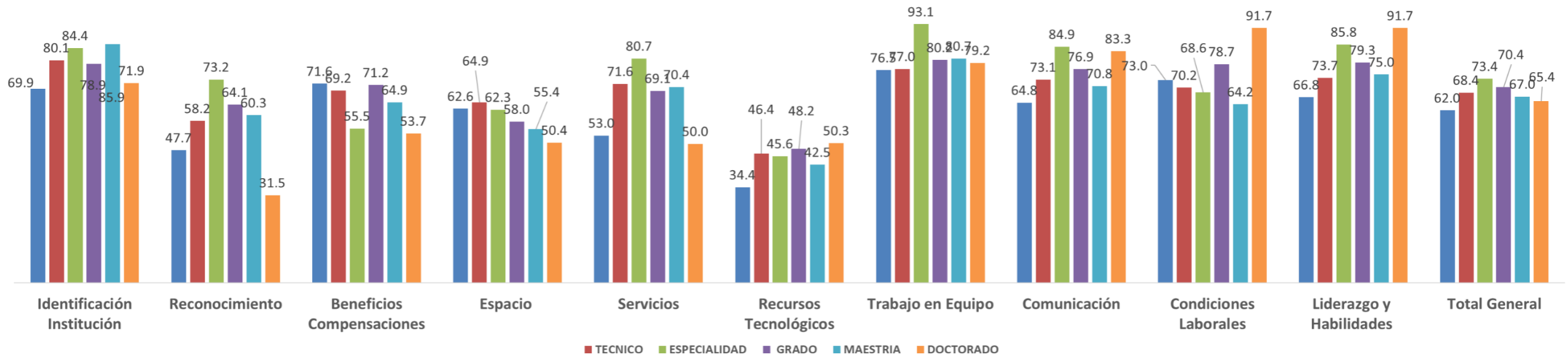


Ilustración 18 . Dimensiones CL docente Escuela de Idiomas, según permanencia en la Institución

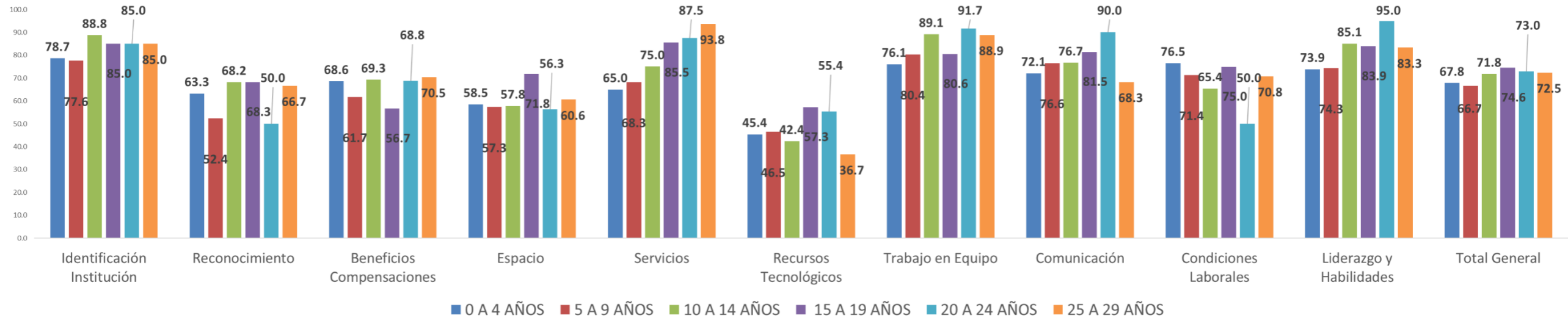


Ilustración 19. Dimensiones CL docente Escuela de Idiomas, acorde si imparte docencia en UNAPEC y otros centros

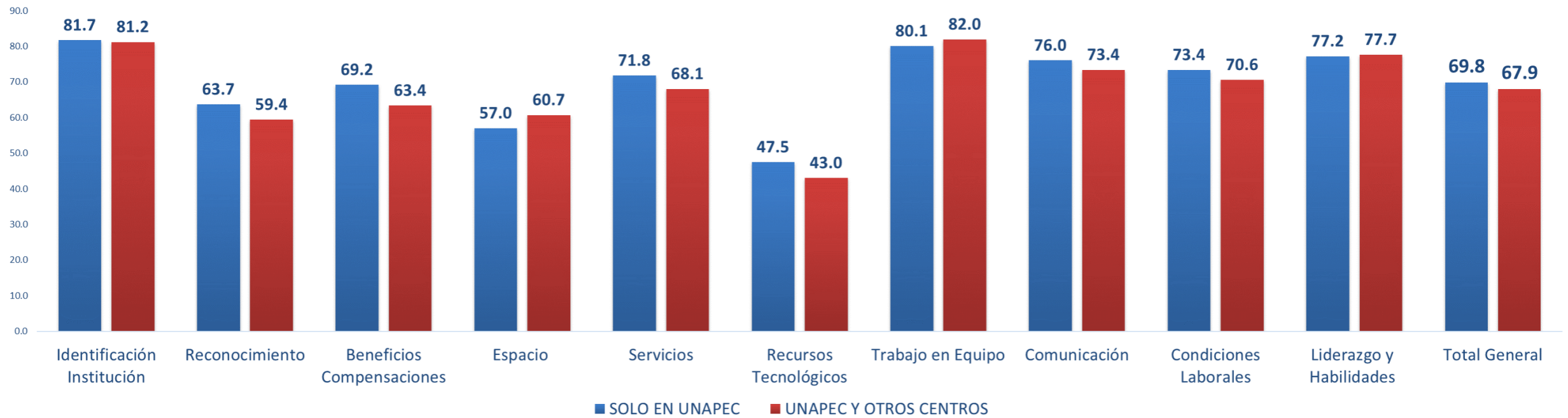
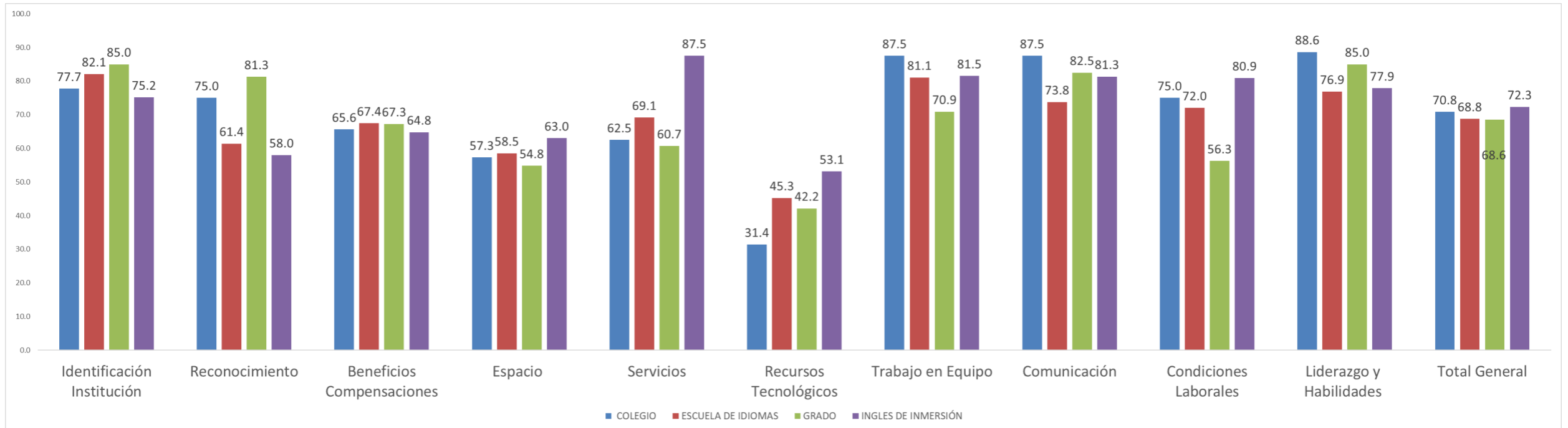


Ilustración 20. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según modalidad donde imparte docencia





ANÁLISIS DE “NO OPINO, NO APLICA” Y “BENEFICIO DE BECAS”

Ilustración 21. Porcentaje de "De acuerdo y En desacuerdo", "No Aplica" y "No Opino"

ítem	De acuerdo/ Satisfecho	En desacuerdo /insatisfecho	No aplica	No opino	Total respuesta
1.1 La institución transmite con claridad la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	82%	13%	0%	5%	135
1.2 La Escuela de Idiomas transmite con claridad la filosofía del área (Visión y Misión).	77%	17%	0%	5%	135
1.3 Comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores).	84%	9%	2%	5%	135
1.4 Se siente satisfecho/a de ser parte del cuerpo docente de la Escuela de Idiomas.	87%	11%	0%	2%	135
1.5 Recomienda a la Escuela de Idiomas para impartir docencia.	88%	11%	1%	1%	135
2.1 Considera que el trabajo que realiza es valorado.	66%	28%	0%	6%	135
2.2 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.	52%	30%	2%	16%	135
3.1 Su salario como docente en esta institución es competitivo en relación a otras instituciones o centros de idiomas.	44%	52%	0%	5%	135
3.2 Se siente satisfecho con los beneficios, adicionales al salario, que usted y sus dependientes reciben de tales como: Plan de becas institucional, bono docente, seguro médico y Plan de Asistencia Perfecta.	67%	27%	2%	4%	135
3.3 La capacitación por la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas le ha servido para mejorar su práctica docente.	85%	7%	4%	4%	135
3.4 Se siente satisfecho con el programa desarrollo profesional que ofrece la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas.	62%	9%	7%	23%	135
4.1 El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia.	80%	20%	0%	0%	138
4.2 La temperatura y ventilación de las aulas es apropiada.	54%	46%	0%	1%	138
4.3 La iluminación en las aulas es adecuada.	81%	19%	0%	0%	138
4.4 El aula está exenta de ruidos distractores.	32%	67%	0%	1%	138
4.5 Considera que el equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras) es adecuado.	59%	39%	0%	1%	138
4.6 El espacio físico de los laboratorios o video rooms es apropiado para impartir docencia.	49%	33%	7%	12%	138
4.7 El equipamiento de los laboratorios o video rooms (materiales, sillas, equipos) son adecuados.	45%	41%	6%	8%	138
4.8 La disponibilidad de los parqueos es suficiente respecto a la demanda.	59%	24%	4%	12%	138
5.1 Los recursos didácticos disponibles poseen la calidad académica requerida (actualidad, pertinencia a su programa de estudio).	72%	26%	0%	2%	138
5.2 El servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales para reproducir exámenes, materiales didácticos, entre otros, es eficiente.	64%	23%	7%	6%	138
5.3 El servicio ofrecido en el Dispensario Médico es eficiente.	39%	17%	20%	24%	138
5.4 Los servicios (control de asistencia, sustituciones, tardanza, entre otros) para la gestión y control de los docentes es adecuada.	82%	14%	0%	4%	138
6.1 La conectividad a internet está disponible para el ejercicio de su práctica docente en el aula.	22%	68%	7%	3%	138

ítem	De acuerdo/ Satisfecho	En desacuerdo /insatisfecho	No aplica	No opino	Total respuesta
6.2 Las políticas de permiso establecidas para el acceso a las diferentes páginas de internet favorecen su práctica docente desde el aula.	37%	45%	12%	6%	138
6.3 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) están disponibles para su práctica docente.	40%	51%	3%	7%	138
6.4 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) que utiliza en su práctica docente funcionan correctamente.	40%	48%	7%	6%	138
6.5 El servicio técnico ofrecido desde la Escuela de Idiomas es oportuno.	62%	25%	4%	9%	138
7.1 Los coordinadores de su área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo.	85%	14%	0%	1%	138
7.2 El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.	91%	7%	0%	1%	138
7.3 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: modificación de programas, elaboración de sílabos, talleres, Spelling bee, Academic Workshop, sesiones académicas entre otros.	80%	14%	1%	6%	138
8.1 Los coordinadores de su área le informan de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la institución.	79%	17%	0%	4%	138
8.2 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.	86%	12%	1%	2%	138
8.3 Las reuniones de su área son pertinentes y productivas.	72%	14%	5%	9%	138
8.4 Los coordinadores de su área toman en cuenta sus opiniones para la mejora de los resultados institucionales.	68%	23%	4%	4%	138
8.5 Los resultados de la evaluación docente le ha motivado a mejorar.	76%	20%	1%	3%	138
9.1 La distribución de la carga académica que se le asigna es acorde a la disponibilidad, permanencia y desempeño Docente. (horarios, calendario, otros).	74%	20%	1%	4%	138
9.2 La asignación docente se realiza conforme al perfil profesional y académico del profesor.	70%	19%	1%	10%	138
10.1 Los coordinadores de su área le motivan a mejorar sus competencias y a seguir capacitándose.	76%	20%	1%	4%	138
10.2 Recibe retroalimentación de las supervisiones que se le han realizado para la mejora de su práctica docente.	76%	17%	3%	4%	138
10.3 Los coordinadores de su área ofrecen soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.	74%	14%	7%	6%	138
10.4 La relación laboral con su coordinador se basa en la confianza y el respeto.	88%	10%	0%	2%	138
10.5 Los coordinadores de su área le comunican con claridad lo que se espera de su ejercicio académico.	83%	14%	1%	1%	138
Total general	67%	25%	3%	6%	5,824

6.6 ANÁLISIS FRECUENCIA DE RESPUESTAS “NO OPINO Y NO APLICA”

En cuanto a la opción de respuesta “**NO OPINO**” en sentido general se aprecia que, de las 6,036 respuestas un total de 486 corresponden a “**NO OPINO**” o “**NO APLICA**”, para un 8.1%. Cabe mencionar que aproximadamente el **49.5 %** de las respuestas están concentrados en los ítems:

El 28% de las respuestas “**No Aplica**”, se concentra en el 7% de los ítems

- Eficiencia servicio Dispensario Médico
- Las políticas de permiso establecidas para al acceso a las diferentes páginas de internet favorecen su práctica docente desde el aula.

El 74% de las respuestas “**No opino**” obtuvieron distribuido equitativamente mientras que el 26% de respuestas “No opino” se concentra en el 11% de los ítems evaluados.

- Eficiencia servicio Dispensario Médico
- Se siente satisfecho con el programa desarrollo profesional que ofrece la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas.
- Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.

6.7 BENEFICIO BECAS POR LA DIRECCIÓN DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA (DIIE-CADOC) Y UNIDAD ACADÉMICA DE LA ESCUELA DE IDIOMAS

Como anteriormente fue mencionado en el apartado “Cuestionario” del instrumento se incluye una pregunta dicotómica, la cual refiere al beneficio de becas nacionales o internaciones a los docentes desde la DIIE y la Unidad Académica de la Escuela de Idiomas. En la siguiente tabla se refleja las respuestas de 135 docentes, de estas se puede puntualizar que el 46% de los docentes que respondieron, han recibido el beneficio en contraste con el 54%.

Tabla 15. Porcentaje de docentes que se han beneficiado con las becas a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas

3.5- ¿Se ha beneficiado de becas a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) y Unidad Académica de la Escuela de Idiomas para capacitaciones nacionales o internacionales, tales como TKT y maestrías?						
ÁREA ACADÉMICA	Cantidad			Porcentaje		
	Sí	No	TOTAL	Sí (%)	No (%)	TOTAL(%)
TOTAL GRAL	62	73	135	46%	54%	100%



ANÁLISIS CUALITATIVO



IX. RESULTADOS CUALITATIVOS

Los comentarios constituyen insumos que complementan los resultados de esta investigación. Estos están organizados según dimensiones, la cantidad y porcentaje recibidos para mejor comprensión y análisis. A continuación, el análisis de los 172 comentarios recibidos.

- a) El 65% de los comentarios están agrupados en los criterios de: ampliar y mejorar los recursos tecnológicos utilizados para impartir docencia; Inconformidad con los servicios: servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal; Insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento.
- b) El resto de los comentarios representados por el 34.8%, están distribuidos por insatisfacción con la carga académica expresan satisfacción Trabajo colaborativo, actitud del personal disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores); consideran que debe mejorarse la comunicación, comunicarse los beneficios, el proceso y criterios de reconocimiento; entre otros.
- c) Cabe puntualizar que el 21% de las opiniones están referidas a demanda de mejorar los recursos tecnológicos como red, laptops, proyectores, estos aspectos que coinciden entre los ítems que recibieron calificaciones de “Deficiente”. Estos comentarios emergen con mayor frecuencia desde los campus I, Campus III, Sede Col. Nuestra Señora de la Fe y Col. Dionarys Elizabeth
- d) Inconformidad con los servicios tales como: servicios de fotocopiado, disponibilidad de material didáctico, y comentarios sobre trato y actitud del personal de apoyo y coordinadores.
- e) En cuanto a la insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento, lo cual representa el 11% de los comentarios, comentan y cuestionan el peso otorgado a los estudiantes en la evaluación docente, consideran además que no debe penalizarse el hecho que un docente solo pueda dar una sesión de clase y que debe valorarse de igual manera los docentes que imparten children, teenagers y/o adultos; debe considerarse además la asistencia, la responsabilidad, las evaluaciones de los supervisores y ser incluidos en los reconocimientos los docentes nuevos en la institución.
- f) Los docentes también expresan inconformidad con los requisitos para obtener beneficios y/o compensaciones, por ejemplo: que un docente no puede acceder a una beca para su hijo dado que solo tiene una sesión, sin embargo, tiene años en la institución, comentan que desconocimiento de los beneficios y las becas.
- g) Existen quejas sobre las condiciones de las aulas, la ventilación, y suspensión de clases por ruido; situaciones de infraestructura en los campus y sedes.
- h) Otros comentarios están distribuidos en valoraciones sobre la satisfacción con la manera que trabaja la escuela, la gestión de coordinadores y el personal de apoyo, con el proceso de carga, reconocimiento de los docentes y otros comentarios dispersos.

Tabla 16. Distribución absoluta y relativa de los comentarios docentes Escuela de Idiomas, según criterios agrupados

Criterio agrupación de comentarios	Cantidad de comentarios	Porcentaje comentarios
Falta o deterioro de los recursos tecnológicos (red, laptops, proyectores, bocinas, pizarras, libros, etc.).	35	20.35%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	23	13.37%
Insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento (peso dado a las evaluaciones de estudiantes, cantidad de sesiones etc., diferenciar por niveles)	19	11.05%
Inconformidad con los requisitos para obtener beneficios y/o compensaciones, desconocimiento de los beneficios.	18	10.47%
Insatisfacción con las instalaciones (aulas, laboratorios, baños, equipos, mobiliarios, ventilación, ruidos, parqueos, etc.).	17	9.88%
Insatisfacción con la carga académica (criterios para las asignaciones, horarios, etc.).	12	6.98%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	12	6.98%
Queja de la falta de comunicación y reuniones entre supervisores/la escuela y los profesores.	10	5.81%
Desconocimiento del proceso de reconocimiento.	5	2.91%
Insatisfacción con la Institución.	5	2.91%
satisfacción con los servicios recibidos.	3	1.74%
Insatisfacción con el trabajo en equipo.	3	1.74%
Satisfacción con el proceso de reconocimiento.	3	1.74%
Satisfacción con las instalaciones.	2	1.16%
Satisfacción con la carga académica.	2	1.16%
Insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento.	1	0.58%
Satisfacción con los recursos didácticos.	1	0.58%
Satisfacción con los beneficios o compensaciones.	1	0.58%
Total general	172	100%

Tabla 17. Distribución absoluta y relativa de los comentarios docentes Escuela de Idiomas, según dimensiones y criterios agrupados

Criterio agrupación de comentarios	Cantidad de comentarios	Porcentaje comentarios
Beneficios y Compensaciones	19	11.0%
Inconformidad con los requisitos para obtener beneficios y/o compensaciones, desconocimiento de los beneficios	18	10.5%
Satisfacción con los beneficios o compensaciones.	1	0.6%
Comentarios Generales	3	1.7%
Insatisfacción con la Institución.	2	1.2%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	1	0.6%
Comunicación	10	5.8%
Queja de la falta de comunicación y reuniones entre supervisores/la escuela y los profesores.	8	4.7%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	2	1.2%
Condiciones Laborales / Aspecto de Gestión académica	15	8.7%
Insatisfacción con la carga académica (criterios para las asignaciones, horarios, etc.).	12	7.0%
Satisfacción con la carga académica.	2	1.2%
Insatisfacción con el trabajo en equipo.	1	0.6%
Espacio	21	12.2%
Insatisfacción con las instalaciones (aulas, laboratorios, baños, equipos, mobiliarios, ventilación, ruidos, parqueos, etc.).	16	9.3%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	2	1.2%
Satisfacción con las instalaciones.	2	1.2%
Falta o deterioro de los recursos tecnológicos (red, laptops, proyectores, bocinas, pizarras, libros, etc.).	1	0.6%
Identificación con la institución	3	1.7%
Insatisfacción con la Institución.	2	1.2%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	1	0.6%
Liderazgo y habilidades de supervisión	7	4.1%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	4	2.3%
Queja de la falta de comunicación y reuniones entre supervisores/la escuela y los profesores.	2	1.2%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	1	0.6%
Reconocimiento	29	16.9%

Criterio agrupación de comentarios	Cantidad de comentarios	Porcentaje comentarios
Insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento (peso dado a las evaluaciones de estudiantes, cantidad de sesiones etc., diferenciar por niveles)	19	11.0%
Desconocimiento del proceso de reconocimiento.	5	2.9%
Satisfacción con el proceso de reconocimiento.	3	1.7%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	1	0.6%
Insatisfacción con los criterios considerados para reconocimiento.	1	0.6%
Recursos Tecnológicos	37	21.5%
Falta o deterioro de los recursos tecnológicos (red, laptops, proyectores, bocinas, pizarras, libros, etc.).	34	19.8%
Insatisfacción con las instalaciones (aulas, laboratorios, baños, equipos, mobiliarios, ventilación, ruidos, parqueos, etc.).	1	0.6%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	1	0.6%
Insatisfacción con la Institución.	1	0.6%
Servicios	21	12.2%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	17	9.9%
satisfacción con los servicios recibidos.	3	1.7%
Satisfacción con los recursos didácticos.	1	0.6%
Trabajo en Equipo	7	4.1%
Satisfacción con la Institución (Trabajo colaborativo, actitud, disposición y gestión del personal de apoyo y coordinadores)	4	2.3%
Insatisfacción con el trabajo en equipo.	2	1.2%
Inconformidad con los servicios recibidos (servicios generales, dispensario médico, control de docentes, recursos, actitud del personal etc.).	1	0.6%
Total general	172	100.0%

X. CONCLUSIÓN

Garantizar un clima laboral favorable implica asegurar un escenario laboral más productivo y mejor ambiente para trabajar de manera óptima. Lograrlo, mejora la productividad, la motivación, retención de los colaboradores, el desarrollo profesional y el reconocimiento social de ser una institución idónea para laboral.

Los resultados expuestos en este informe constituyen insumos relevantes para las autoridades de las diferentes áreas interrelacionados a los aspectos medido en este instrumento. El análisis y determinación de acciones de mejoras en las variables que inciden en la satisfacción de los docentes de la Escuela de Idiomas del clima laboral es fundamental para garantizarlo un mejor ambiente.

Como se ha evidenciado los aspectos que están incidiendo en la satisfacción con docentes de la Escuela de Idiomas de manera general, valoran y les afectan los mismos aspectos de los docentes de grado y posgrado. En tal sentido, aunque en los momentos actuales la institución está desarrollando proyectos institucionales (mejora del wifi, equipamiento de aulas, climatización de aulas, mejora de laboratorio entre otros), que dan respuestas e impactarán a los diferentes grupos de interés (estudiantes, docentes, colaboradores, tanto de grado y posgrado como a los de la Escuela de Idiomas), cabe señalar que estos proyectos deberán extenderse a los campos y sedes, a los fines de asegurar que las decisiones sean integrales e impacten procesos, aspectos y espacios de impacto a los docentes de la Universidad, colegio y Escuela de Idiomas.

Adicional a estos proyectos, existen otras variables que han emergido en esta investigación y que son necesarias abordar. Dichas variables, incluyen mejorar elementos de dinámica de gestión, como son la comunicación, mejora del proceso de reconocimiento al docente, mejora en la gestión de algunas sedes y campos, mejora en los procesos de evaluación al docente, entre otros aspectos.

La institución ha iniciado y continuará dando pasos que promueven mejorar la gestión y asegurar condiciones óptimas para sus colaboradores.

XI. INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Relación docentes convocados vs Total de respuestas recibidas por campus y sedes.....</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 2: Grados para la valoración de las respuestas.....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 3: Rangos de puntuación y categorías para la valoración</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 4 . Distribución poblacional por género.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 5. Distribución porcentual por niveles académicos, según campus y sedes</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 6. Distribución porcentual edades de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 7.Distribución porcentual permanencia de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 8 Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas que imparten docencia en UNAPEC y otras sedes, por campus y sedes.</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 9. Relación variables nivel académico, permanencia en la institución y edades</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 10. Comparación satisfacción Clima Laboral Docentes Grado y Posgrado y docentes Escuela de Idiomas.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 11 Cuenta de ítems según estatus correspondiente al nivel de satisfacción</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 12 Resultados del nivel de satisfacción general por ítem y dimensión.</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 13. Valoración clima laboral docentes de la Escuela de Idiomas por Ítems y áreas.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 14. Valoración clima laboral docentes de la Escuela de Idiomas por dimensiones y áreas</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 15. Distribución absoluta y relativa de los comentarios docentes Escuela de Idiomas, según criterios agrupados</i>	<i>57</i>
<i>Tabla 16. Distribución absoluta y relativa de los comentarios docentes Escuela de Idiomas, según dimensiones y criterios agrupados</i>	<i>58</i>

XII. INDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1. Estructura del Instrumento Clima Laboral Docente Escuela de Idiomas</i>	11
<i>Ilustración 2 Artes colocados en el Portal principal de la Escuela de Idiomas de la Página Web.</i>	13
<i>Ilustración 3 Proporción de los docentes Escuela de Idiomas, según género</i>	16
<i>Ilustración 4. Distribución porcentual por niveles académicos</i>	17
<i>Ilustración 5 Distribución porcentual edades docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes</i>	18
<i>Ilustración 6. Distribución porcentual permanencia de los docentes Escuela de Idiomas por campus y sedes</i>	19
<i>Ilustración 7. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas según modalidad donde imparte docencia.</i>	20
<i>Tabla 8. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas según modalidad donde imparte docencia.</i>	20
<i>Ilustración 9. Distribución porcentual docentes Escuela de Idiomas que imparten docencia en UNAPEC y otros centros</i>	21
<i>Ilustración 10. Clima laboral docente según aspectos agrupados (considerando la "Condiciones Laborales" como dimensión de los Aspectos Generales)</i>	25
<i>Ilustración 11. Clima laboral docente según aspectos agrupados (considerando la "Condiciones Laborales" como dimensión de los Aspectos Específicos)</i>	26
<i>Ilustración 12. Nivel de Satisfacción general por dimensión</i>	26
<i>Ilustración 13. Gráfica sobre los resultados del nivel de satisfacción generales por ítem</i>	30
<i>Ilustración 15. Valoración clima laboral docente Escuela de Idiomas según áreas</i>	43
<i>Ilustración 16. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según género</i>	45
<i>Ilustración 17. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según edades</i>	46
<i>Ilustración 18. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según nivel académico</i>	47
<i>Ilustración 19. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según permanencia en la Institución</i>	48
<i>Ilustración 20. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, acorde si imparte docencia en UNAPEC y otros centros</i>	49
<i>Ilustración 21. Clima laboral docente Escuela de Idiomas, según modalidad donde imparte docencia</i> .	50
<i>Ilustración 22. Porcentaje de " De acuerdo y En desacuerdo", "No Aplica" y "No Opino"</i>	52