



UNAPPEC
UNIVERSIDAD APEC

UNIDAD DE CALIDAD

Dirección de Planeación y Desarrollo Estratégico
Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Desarrollo
Estratégico



**CLIMA LABORAL
DOCENTE CAFAM
2018**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

ANTECEDENTES 4

ASPECTOS METODOLÓGICOS 5

 1. POBLACIÓN Y MUESTRA 5

 2. CUESTIONARIO: 5

 3. CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN: 6

 4. PROCESAMIENTO DE LOS DATOS Y METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE LOS INDICADORES: 6

DEFINICIONES..... 8

CLIMA LABORAL DOCENTE-CAFAM 9

ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS DICOTÓMICAS (7.6 Y 7.7) 18

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS..... 18

REFLEXIONES FINALES ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Total de convocados, total de los que llenaron la encuesta y su nivel de participación, según grandes áreas de coordinación 5

Tabla 2: Cantidad de ítems, según dimensión 5

Tabla 3: Escala de valoración, según opciones de respuestas, 6

Tabla 4: Categorías y valoración de las respuestas 7

Tabla 5. Comparación de los resultados de las variables “Institucionales y Específicos” de los colaboradores versus el resultado general año 2018..... 10

Tabla 6. Comparaciones de los ítems docentes-CAFAM, 2016 y 2018. Ordenados según las diferencias entre los dos años 12

Tabla 7: Resultados de los diferentes ítems correspondientes al Ámbito Institucional de la encuesta aplicada a los Docentes del CAFAM 14

Tabla 8. Resultados de los diferentes ítems correspondientes al Ámbito Específico, de la encuesta aplicada a los docentes del CAFAM 16

Tabla 9 Análisis preguntas Dicotómicas 18

Tabla 10. Comentarios docentes-CAFAM 2018, según criterios 19

Tabla 11. Comentarios docentes-CAFAM 2018, según dimensión y criterios 20

ÍNDICE DE GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Artes de mejoras clima laboral Docente-CAFAM, 2018 6

Ilustración 2. Nivel satisfacción del clima laboral Docente- CAFAM. Años 2016 y 2018 9

Ilustración 3: Índice de Clima Laboral Administrativo Docente-CAFAM, 2018 10

Ilustración 4. Satisfacción de los Docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2018 10

Ilustración 5. Satisfacción de los docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2016 y 2018 11

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior están comprometidas a ofrecer a la sociedad profesionales con las competencias relevantes, con visión de futuro y con las capacidades innovadora y emprendedora que les permitan dar respuestas pertinentes a las principales problemáticas que enfrentan los sectores económicos, sociales, tecnológicos, políticos y culturales

En el marco de esos procesos, los colaboradores (personal de apoyo, directivos académicos y administrativos) de las instituciones de educación superior vienen a ser actores fundamentales puesto que los mismos tienen la responsabilidad de crear, implementar y monitorear proyectos e iniciativas para producir los cambios necesarios para el logro de los objetivos institucionales.

En el caso de UNAPEC, este compromiso no solo viene dado por decisiones internas, a través del Plan estratégico, sino también al cumplimiento y fortalecimiento a lineamientos externos, tales como agencias de acreditaciones a las cuales está sometida UNAPEC (ACBSP y GCREA), así también como a disposiciones establecidas por el principal organismo regulador el Ministerio de Educación Superior de Ciencias y Tecnología, el cual establece en artículo 61 de la ley 139-01, que las Instituciones de Educación Superior (IES), deben asegurar la calidad desde un enfoque integral, el cual implica el aseguramiento de la calidad de sus recursos y con él su capital más relevante, los colaboradores de UNAPEC.

La Universidad Apec realiza diferentes estudios, encuestas en el marco de su decisión institucional de conocer las principales variables que inciden en los niveles de satisfacción de estudiantes, personal administrativo y docentes, respecto a la calidad académica, los aprendizajes, los servicios y el clima laboral. Desde esa perspectiva continua de manera sistemática con la encuesta clima laboral administrativo, constituyendo este estudio, 2018, la evidencia del esfuerzo que viene realizando desde el 2010.

Ahora bien, la importancia de estos procesos de evaluación está dada en la medida que los colaboradores mejoran sus percepciones como consecuencia de iniciativas y proyectos implementados de manera pertinentes y oportunos.

En el anterior Plan Estratégico 2013-2018 de la Universidad APEC, contemplaba la medición bianual del clima organizacional de sus colaboradores, teniendo como meta, al año, 2016 elevar su clima al 80% y, al 2018, incrementarla al 85%. En relación al año 2016, la institución ha tenido un clima del 77.7%, con una diferencia, acorde a su meta para este año, de -2.3%, por lo que resultaba un desafío aun mayor lograr la meta al finalizar el 2018.

El presente estudio tiene la finalidad de que los resultados analizados contribuyan a la adopción de políticas, medidas, formulación de planes de acción, definición de estrategias y mejora en los procesos institucionales para favorecer el bienestar de todos los colaboradores, así como describir la percepción de los empleados con respecto a cómo ha impactado las mejoras implementadas a través de analizar las brechas desde el 2016 al 2018.

El estudio aborda y mantiene las ocho dimensiones incluidos en estudios anteriores: 1) Identificación con la Institución, 2) Condiciones/Espacios Laborales, 3) Trabajo en Equipo, 4) Comunicación, 5) Desempeño, 6) Reconocimiento, 7) Compensación y Beneficio y 8) Liderazgo y Habilidades de Supervisión.

ANTECEDENTES

A la fecha, la Universidad APEC-UNAPEC, ha aplicado evaluaciones de Clima Laboral a su personal administrativo, en los años 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018. En las encuestas aplicadas en los años, 2012 y 2014, los docentes CAFAM constituían parte del personal administrativo CAFAM sin hacer ninguna desagregación. En el 2016 se decide separar ambas poblaciones, personal administrativo CAFAM y docentes CAFAM, esta decisión es basada en que, aunque ambas poblaciones son manejadas como personal administrativo a nivel de procesos de recursos humanos, los docentes del CAFAM ejercen sus funciones en entorno y espacio muy diferente al que se maneja el personal administrativo; el presente informe responde al Clima Laboral del Docente CAFAM.

En las dos últimas encuestas (2016 y 2018), se ha alcanzado el 30,1% y 75% de participación, se evidencia una mejora en la participación de los docentes en 44.9%. Para el presente informe se hace referencia sobre las mejoras producidas resultado del clima laboral 2016. Las principales mejoras institucionales realizados desde la Dirección de Gestión Humana, también otras mejoras trabajadas desde el área de Seguridad y Bienestar Universitario que impactaron también al personal docente del CAFAM:

- **Reconocimiento de Permanencia:** Este programa tiene como objetivo exaltar la permanencia de los colaboradores por los años al servicio de la Universidad. En 2017 fueron reconocidos 7 colaboradores.
- **Reconocimiento Desempeño Cuatrimestral:** Este programa tiene como objetivo fomentar una cultura de reconocimiento, incentivar a la mejora del desempeño cuatrimestralmente y valorar la productividad respecto al trabajo que desempeñan. En enero 2018 fueron reconocidos 3 colaboradores.
- **Reconocimiento hijos empleados, Estudiante Estrella:** con el objetivo de reconocer la importancia de la familia UNAPEC y valorar los rendimientos académicos de los hijos de nuestros colaboradores. Fue reconocido 1 estudiante considerando como criterio los que obtuvieron el mayor promedio académico y que han mantenido índices de excelencia.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

1. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Para la aplicación de la encuesta, fueron convocados los 67 colaboradores, que constituyen la población de interés, de los cuáles 50, llenaron la encuesta, para el 75% de la población considerada.

A continuación, se presenta la segmentación de la cantidad de colaboradores docente CAFAM, según áreas:

Tabla 1: Cantidad que llenaron la encuesta y su nivel de participación, según grandes áreas de coordinación.

AGRUPACIONES DE ÁREAS	Cantidad Convocados	Cantidad llenaron	%
COORDINADOR (A) PROGRAMA DE INGLES CAFAM	11	7	64%
COORDINADOR DE SECUNDARIA CAFAM	20	16	80%
COORDINADOR INICIAL Y BÁSICO CAFAM	20	9	45%
COORDINADORA MEDIA TÉCNICA CAFAM	10	15	150%
PROYECTO MUSICAL	6	3	50%
TOTAL GENERAL DOCENTES CAFAM	67	50	75%

2. CUESTIONARIO:

Para la realización de esta encuesta, se partió del cuestionario que se había implementado en la encuesta anterior (año 2016). Sin embargo, dicho instrumento fue sometido a una serie de revisiones por el Equipo Rectoral y la Dirección de Gestión Humana, con las siguientes mejoras:

Dos ítems que pertenecían a la dimensión “Reconocimiento” pasan a formar parte de la dimensión “Desempeño y desarrollo profesional”, estas son: “El desempeño se toma en consideración para las acciones del personal, tales como promociones y traslados” y “Estoy satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrece UNAPEC”.

Se hace el señalamiento de considerar la valoración de los ítems relativos a becas tomando en cuenta el Reglamento de Beca. El cuestionario se mantiene con las ocho (8) dimensiones y cuarenta y cinco (45) ítems.

Tabla 2: Cantidad de ítems, según dimensión.

No,	Dimensión	Cantidad de ítems UNAPEC
1	Identificación con la Institución	5
2	Condiciones/ Espacios laborales	4
3	Trabajo en equipo	4
4	Comunicación	5
5	Desempeño y desarrollo profesional	9
6	Reconocimiento	2
7	Compensación y beneficios	8
8	Liderazgo y habilidades de supervisión	8
TOTAL		45

La encuesta fue aplicada en la plataforma de SurveyMonkey vía correo electrónico institucional, y de manera presencial en los laboratorios asignados por TI en el campus II, los días 1 y 2 de mayo del presente año, en horario de 8:30 A.M. a 3:00 P.M. La Unidad de Calidad definió en la metodología de aplicación de la encuesta un proceso de apoyo basado de la asistencia personalizada, y otras vías (telefónica y correo).

3. CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

Con el propósito de comunicar y sensibilizar al personal de interés, la Dirección de Comunicación y Mercadeo Institucional, en conjunto con la Dirección de Planificación y Desarrollo Estratégico, diseñaron una estrategia de comunicación. El período correspondiente a la campaña de comunicación abarcó del 20 de marzo al viernes 10 de mayo de 2018; algunas de las imágenes utilizadas en campaña informativa a continuación:

Ilustración 1. Artes de mejoras clima laboral Docente-CAFAM, 2018



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

La encuesta fue llenada con el uso de la plataforma “SurveyMonkey”, a través de un link remitidos a los correos institucionales de los diferentes colaboradores. La base de datos generada fue exportada hacia Excel, donde se generaron los diferentes reportes presentados en el informe.

Las respuestas dadas por los encuestados fueron categorizadas de siguiente manera, manteniendo categorías de años anteriores:

Tabla 3: Escala de valoración, según opciones de respuestas

OPCIONES	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
PUNTUACIONES	100	75	25	1

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 siguiente, siendo el cuatro (4) el de mayor valor igual a cien (100) y el uno (1) el de menor valor igual a (1).

Tabla 4: Categorías y valoración de las respuestas

Grado	Valor	Categoría de respuesta	Categoría de valoración	Código de colores
4	100	Completamente de acuerdo / completamente satisfecho	Excelente	
3	75	De acuerdo / satisfecho	Bueno	
2	25	En desacuerdo / Insatisfecho	Regular	
1	1	Completamente en desacuerdo/ completamente insatisfecho	Deficiente	

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.

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

1. El nivel de satisfacción obtenido es producto de una media ponderada acorde a la escala tipo Liker, descrito en la tabla No.4.
2. El resultado general Docente - CAFAM, es la media aritmética de los resultados de las dimensiones.
3. A los fines de transparentar las informaciones y favorecer el proceso de toma de decisión, en el presente informe se agrupan en dos ámbitos o grupos de variables:
 1. **Ámbito institucional**, son las variables que dependen de las decisiones institucionales o de la gestión rectoral. El instrumento contempla veinte y uno (21) indicadores o ítems que dependen de políticas, proyectos y estrategias institucionales o generales de UNAPEC, los mismos están agrupados en las dimensiones de: Identificación con la institución, Condiciones laborales, Trabajo en Equipo, Reconocimiento, Beneficios y Compensaciones.
 2. **Ámbito específico**, son las variables que dependen de las decisiones y la gestión del supervisor inmediato. El instrumento incluye veintidós (22) ítems, los cuales están considerados en las dimensiones de: Liderazgo y Supervisión, Comunicación, Desempeño y Desarrollo Profesional, Trabajo en Equipo, Reconocimiento. En tanto, una dimensión puede incluir ambos grupos de variables.

Como resultado de la revisión de la metodología de cálculo expuesto en el acápite 5, 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, Desempeño y Desarrollo y Liderazgo y Habilidades de Supervisión” tienen 4, 5, 9 y 8 ítems, respectivamente, lo que quiere decir, que las frecuencias de respuestas en cada dimensión, varían en función de la cantidad de ítem, por tanto, si se hace un promedio ponderado, siempre el resultado tenderá hacia la dimensión que tenga mayor cantidad de ítem. Con el propósito de dar igual peso a cada dimensión, se ha refinado la metodología del cálculo, aplicando la media aritmética a todas las dimensiones, según se especifica en el acápite 2.

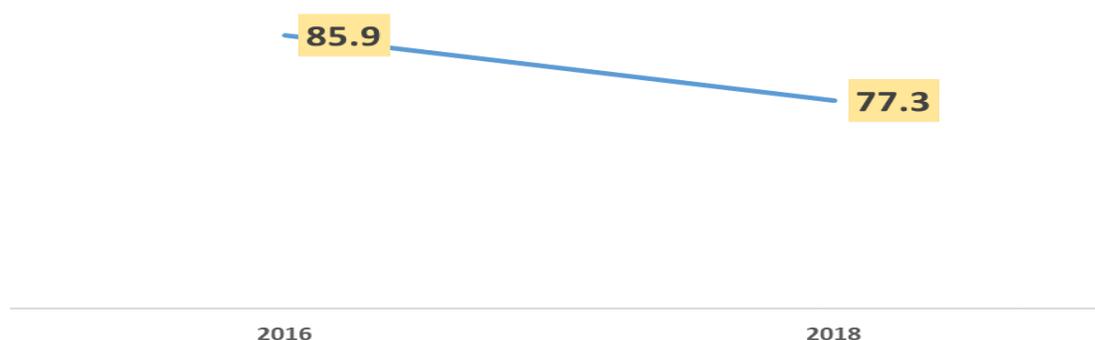
DEFINICIONES

- **Ítems:** corresponde a las preguntas o variables que se presentan en el instrumento de medición.
- **Ambiente Laboral:** Es el entorno, tanto físico como humano en el que se desenvuelven los colaboradores durante su jornada de trabajo.
- **Clima Laboral:** Es el conjunto de características del ambiente de trabajo y la manera en que son percibidas por los colaboradores.
- **Dimensiones:** Se refiere a todas aquellas características observables de una variable.
- **Encuesta:** Estudio observacional en el cual se busca recolectar datos por medio de un instrumento prediseñado y adaptado a los fines de interés dirigidas a una muestra representativa o al conjunto de total de una población estadística, con el fin de conocer su percepción sobre los aspectos contenidos en el cuestionario.
- **Muestra:** Conjunto de casos o de individuos de una población de interés.
- **Coefficiente de Variación:** Relación entre la desviación estándar de un conjunto de datos y su media aritmética.

CLIMA LABORAL DOCENTE-CAFAM

El resultado de los Docentes CAFAM Total incluye el 100% de las coordinaciones que la integran; las coordinaciones que no superan el mínimo de 8 colaboradores que completaron la encuesta NO quedan visible en las tablas por áreas, tales como: Coordinador (a) Programa de Ingles, Coordinador Inicial y Básico y Proyecto Musical.

Ilustración 2. Nivel satisfacción del clima laboral Docente - CAFAM. Años 2016 y 2018.



El nivel general de satisfacción de los Docentes- CAFAM para el 2018 es de 77.3% (Regular). Al comparar el 2018 con el 2016 se evidencia una diferencia de -8.6 puntos porcentuales, por lo que se concluye que ha disminuido la satisfacción de los Docentes del CAFAM, con relación al ambiente donde realiza su trabajo. Se presentan los resultados de los datos generales del clima laboral Docente CAFAM, dando una mirada desde lo general a lo particular.

Para facilitar el análisis de los resultados por parte de los gestores de las áreas, se han separado las variables en dos ámbitos, Institucional y Especifico, siendo los Específicos los que dependen de forma directa por el supervisor inmediato, y sobre los cuales debe realizar un plan de trabajo para mejorar sus variables. Las variables que dependen de decisiones institucionales “Ámbito Institucional” incluye las cuatro dimensiones (Identificación con la institución, Condiciones laborales, Reconocimiento, Beneficios y Compensaciones) que dependen de políticas, proyectos y estrategias institucionales de UNAPEC y que impactan el Clima Laboral Administrativo.

En el grafico No. 3 y la tabla No. 5 se destaca lo siguiente:

- El promedio de los aspectos institucionales es de 72.2%, lo que lo sitúa en el estatus de “Regular”, por debajo del promedio general con -5.1%. El promedio de las variables que dependen de decisiones de líderes de áreas es de 85.6%, con estatus de “Bueno”. Superando en 8.3% al promedio general y en 13.4% al resultado del “Ámbito Institucional”.
- Al analizar los resultados según áreas, las variables institucionales, en ambas áreas (Coordinación Secundaria y Coordinación Secundaria Técnica) son calificadas de “Deficientes”.
- Se concluye, que existe una mejor valoración de los aspectos o variables que dependen de los responsables de departamentos, de manera particular (liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y

la participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos) que el grupo de variables impactadas por las políticas, estrategias o proyectos institucionales, de carácter transversal.

Ilustración 3: Índice de Clima Laboral Administrativo Docente-CAFAM, 2018.

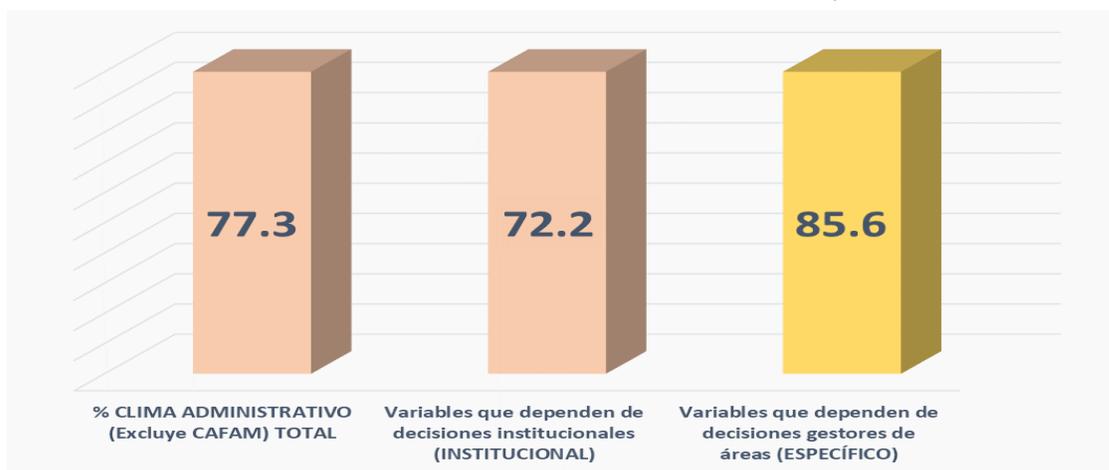
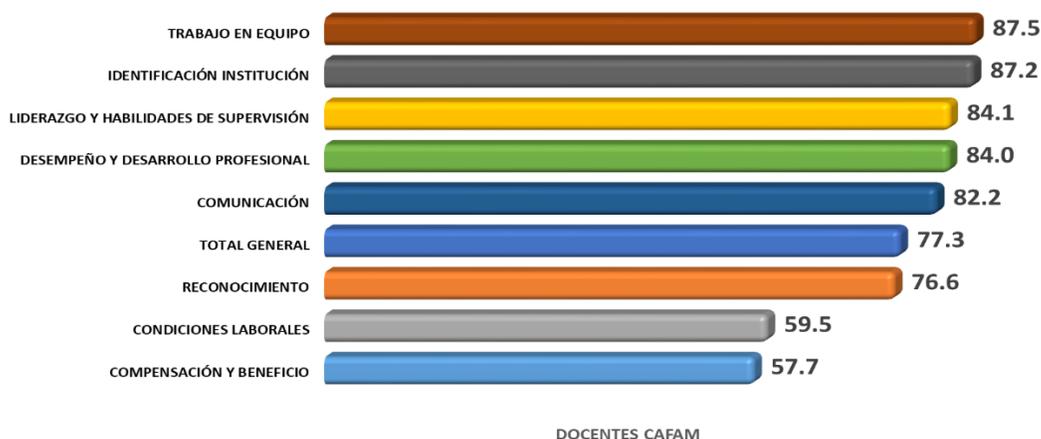


Tabla 5. Comparación de los resultados de las variables “Institucionales y Específicos” de los colaboradores vs resultado general 2018.

ÁREA	TOTAL GENERAL	TOTAL INSTITUCIONAL	TOTAL ESPECÍFICO
DOCENTES CAFAM	77.3	72.2	85.6
COOR SECUNDARIA	77.2	70.1	85.0
COOR SECUNDARIA TÉCNICA	75.2	68.6	84.5

Ilustración 4. Satisfacción de los Docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2018.



Cinco (5) de las ocho (8) dimensiones se sitúan con calificación de “Bueno”, en rango de 82 a 87.5%, estas son: Trabajo en Equipo, Identificación con la Institución, Liderazgo y Habilidades de Supervisión, Desempeño y Desarrollo profesional y Comunicación.

Valorando los siguientes aspectos:

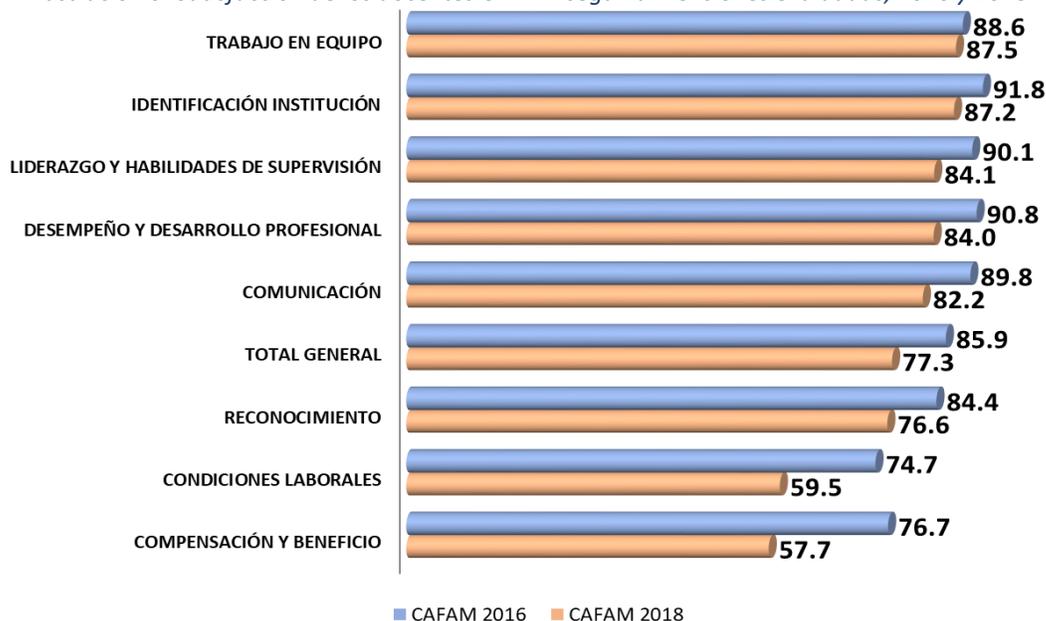
- Uso de los conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo.
- Importancia de las funciones para la institución, así como el conocimiento las funciones de su puesto de trabajo.
- Armonía con los compañeros de departamento.
- Orgulloso de trabajar en UNAPEC.
- Clima de colaboración y trabajo en equipo en el área
- Valoración de las reuniones con el supervisor.
- La relación laboral fundamentada en el respeto con el supervisor.

Tres (3) de las ocho (8) dimensiones: Reconocimiento, Condiciones/Espacios Laborales y Compensación y Beneficio obtuvieron valoraciones por debajo del promedio del área, con 76.6%, 59.5% y 57.7% respectivamente. Este comportamiento es resultado básicamente por las calificaciones obtenidas de nueve (9) ítems que quedan valorados en un rango de (26 a 69%), como “Deficiente” destacándose elementos como:

- Insatisfacción con el salario.
- Condiciones físicas del lugar de trabajo, herramientas de trabajo, así como con el tiempo en que se solucionan los inconvenientes del área.
- Posibilidades de moverse.
- Oportunidades de crecimiento profesional.
- Promociones y traslados del personal.
- Insatisfacción con los beneficios adicionales al salario.
- Reconocimientos a los empleados.

Comparando los resultados de las dimensiones, 2018 y 2016, se puede visualizar en la gráfica No. 5 que todas las dimensiones han decrecido, destacando que las dimensiones con mayor decrecimiento son: “Condiciones Laborales” y “Compensación y Beneficio” con -15.2% y -19.0% respectivamente.

Ilustración 5. Satisfacción de los docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2016 y 2018.



INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

Tabla 6. Comparaciones de los ítems docentes-CAFAM, 2016 y 2018. Ordenados según las diferencias entre los dos años.

PREGUNTAS	2016	2018	Diferencia 2016 vs 2018
7.8 - Se siente satisfecho con los beneficios de becas recibidos.	● 72.9	● 91.7	18.8
3.2 - En su área se mantiene un clima de colaboración y trabajo en equipo.	● 88.6	● 91.0	2.4
3.1 - Trabaja en armonía con sus compañeros de labores.	● 90.9	● 93.1	2.2
5.5 - Puede usted utilizar sus conocimientos y habilidades en su actual puesto de trabajo.	● 95.5	● 96.6	1.1
3.3 - Considera usted que trabaja con otras áreas en un ambiente de armonía y cooperación.	● 88.6	● 88.3	-0.3
5.1 - Conoce las funciones de su puesto de trabajo.	● 96.6	● 96.1	-0.5
5.4 - Considera que las funciones que realiza en su trabajo son importantes para la institución.	● 97.7	● 96.5	-1.2
6.1 - Considera que su coordinador de nivel, valora su trabajo.	● 85.2	● 83.5	-1.7
1.2 Se siente usted comprometido/a con la filosofía institucional de CAFAM (Visión, Misión, Valores).	● 94.3	● 92.2	-2.1
1.2 Conoce usted la filosofía institucional de CAFAM (Visión, Misión, Valores).	● 92.0	● 89.7	-2.3
5.8 - Tengo oportunidades para hacer acciones distintas que impacten en un mejor resultado de mi trabajo.	● 85.7	● 83.3	-2.4
8.3 - Su coordinador de nivel le permite ejercer las responsabilidades del cargo que ocupa.	● 92.0	● 89.2	-2.8
1.1 Conoce usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión, Valores).	● 85.2	● 82.3	-2.9
8.2 - Su coordinador de nivel le define claramente sus funciones y tareas.	● 90.9	● 87.7	-3.2
5.7 - Esta satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrece CAFAM.	● 83.3	● 80.0	-3.3
5.6 - Está satisfecho de su trayectoria en la institución.	● 92.0	● 88.2	-3.8
8.6 - Su coordinador de nivel, le motiva a que aprenda y mejore sus habilidades.	● 84.1	● 79.9	-4.2
8.7 - Su coordinador de nivel maneja apropiadamente los conflictos o problemas que puedan surgir en el área.	● 85.2	● 80.6	-4.6
4.4 - Su coordinador de nivel, realiza reuniones con su personal.	● 95.5	● 90.7	-4.8
5.3 - Recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.	● 81.8	● 76.5	-5.3
4.2 - Estoy informada/o de los eventos, proyectos, logros y resultados que se desarrollan en la Institución.	● 88.6	● 83.3	-5.3
1.5 Recomendaría a CAFAM como un buen lugar para trabajar.	● 89.8	● 84.4	-5.4
4.3 - Su coordinador de nivel le informa oportunamente las decisiones o cambios en la institución.	● 88.6	● 82.0	-6.6
8.4 - Su coordinador de nivel, valora mis opiniones para la toma de decisiones.	● 90.9	● 84.2	-6.7

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

PREGUNTAS	2016	2018	Diferencia 2016 vs 2018
8.8 - La relación laboral con su coordinador de nivel está fundamentada en el respeto.	● 97.7	● 90.2	-7.5
8.5 - Su coordinador de nivel, le incentiva a alcanzar mejores resultados en su puesto de trabajo.	● 88.6	● 80.9	-7.7
3.4 - Participa en las decisiones que inciden en las funciones de su puesto de trabajo.	● 86.4	● 77.1	-9.3
5.2 - Considera que su carga de trabajo está acorde con las funciones de su puesto.	● 86.4	● 77.1	-9.3
2.4 - Está satisfecho con la higiene y la limpieza en su área de trabajo.	● 93.2	● 83.8	-9.4
1.3 Se siente usted orgulloso/a de trabajar en CAFAM.	● 96.6	● 87.0	-9.6
4.1 - Su coordinador de nivel, establece con claridad las prioridades.	● 93.2	● 82.9	-10.3
4.5 - Considera que hay una buena comunicación entre las diferentes áreas de la institución.	● 83.0	● 72.1	-10.9
8.1 - La forma en que se organiza el trabajo en mi área contribuye con la productividad de la misma.	● 90.9	● 79.5	-11.4
7.1 - Conoce los beneficios, que le brinda UNAPEC: becas, bono vacacional, vacaciones por antigüedad, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y plan funerario.	● 85.2	● 71.2	-14.0
6.2 - Estoy satisfecho con los reconocimientos a los docentes por su desempeño alcanzado.	● 84.1	● 69.2	-14.9
2.2 - Está satisfecho con las herramientas y equipos que utiliza para hacer su trabajo.	● 70.5	● 54.5	-16.0
2.3 - Está satisfecho con el tiempo en que se solucionan los inconvenientes (averías, problemas con el sistema, equipos, etc.) que surgen en mi área de trabajo.	● 63.2	● 46.7	-16.5
2.1 - Está satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (ventilación, temperatura, iluminación, espacio físico, ruido...).	● 71.6	● 53.0	-18.6
7.4 - Rechazaría usted otro trabajo fuera de CAFAM, que le ofrezca las mismas condiciones.	● 75.1	● 55.6	-19.5
7.3 - Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área de la institución en igualdad de condiciones, te quedaría en el área donde estas trabajando.	● 79.5	● 55.8	-23.7
5.9 - El desempeño se toma en consideración para las acciones del personal docente, tales como incentivos, promociones, cambios, otros.	● 85.2	● 59.2	-26.0
7.2 - me siento satisfecho con los beneficios adicionales al salario que recibo de UNAPEC para mi y mis dependientes, tales como: becas, bono vacacional, vacaciones por antigüedad, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y plan funerario.	● 88.8	● 62.5	-26.3
7.5 - Considera que tiene un salario acorde a su puesto de trabajo.	● 58.1	● 26.4	-31.7

Cuatro (4) de los cuarenta y tres (43) ítems que representa el 9%, presentaron mejora en su nivel de satisfacción, oscilando entre 1 y 18.8%, entre ellos están: clima de colaboración y trabajo en equipo, armonía entre compañeros y satisfacción con los beneficios de becas, este último con el mayor crecimiento (18.8) puntos porcentuales. Treinta y nueve (39) de los cuarenta y tres ítems, representando el 90% de todos los ítems evaluados, experimentaron un decrecimiento, en cuanto a su nivel de satisfacción, y se destacan aspectos tales como:

- a. El 75% con decrecimiento “que oscila entre **-0.3 y -16.5**”, elementos referidos a armonía y cooperación entre áreas, conocimiento de la filosofía institucional, oportunidades de crecimiento, relación laboral fundamentada en el respeto, beneficios que le brinda la institución, entre otros.
- b. El 15% restante con un mayor decrecimiento “**que oscila entre -16 y -31.7**”, elementos relativos a las condiciones laborales y físicas de su lugar de trabajo, el tiempo en que se solucionan los inconvenientes en el área, promociones, incentivos, salario y beneficios adicionales al salario.
- c. **Cabe resaltar** que el ítem “**Salario**”, aparte de tener estatus de “Deficiente” es el que más ha decrecido en el 2018 en comparación al 2016, **con -31.7% de diferencia**.

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

Tabla 7: Resultados de los diferentes ítems correspondientes al Ámbito Institucional de la encuesta aplicada a los Docentes del CAFAM.

ÍTEMS INSTITUCIONAL	DOCENTES CAFAM	COOR SECUNDARIA	COOR SECUNDARIA TÉCNICA
IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	87,2	90,0	84,3
1.1 - Conoce usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión, Valores).	82,3	86,5	75,1
1.2 - Se siente usted comprometido/a con la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión, Valores).	89,7	92,3	90,3
1.3 - Se siente usted orgulloso/a de trabajar en UNAPEC.	92,2	96,2	91,7
1.4 - Recomendaría a UNAPEC como un buen lugar para trabajar.	87,0	88,5	85,3
1.5 - Recomendaría a CAFAM como un buen lugar para trabajar.	84,4	86,5	78,1
CONDICIONES/ESPACIOS LABORALES	59,5	59,6	56,7
2.1 - Está satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (ventilación, temperatura, iluminación, espacio físico, ruido...).	53,0	48,1	50,1
2.2 - Está satisfecho con las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo.	54,5	57,7	47,3
2.3 - Está satisfecho con el tiempo en que se solucionan los inconvenientes (averías, problemas con el sistema, equipos, etc.) que surgen en mi área de trabajo.	46,7	44,3	41,8
2.4 - Está satisfecho con la higiene y la limpieza en su área de trabajo.	83,8	88,5	87,5
TRABAJO EN EQUIPO	88,3	92,3	88,2
3.3 - Considera usted que trabaja con otras áreas en un ambiente de armonía y cooperación.	88,3	92,3	88,2
COMUNICACIÓN	72,1	76,9	68,2
4.5 - Considera que hay una buena comunicación entre los diferentes departamentos.	72,1	76,9	68,2
TOTAL INSTITUCIONAL	70,5	70,0	68,3

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

ITEMS INSTITUCIONAL	DOCENTES CAFAM	COOR SECUNDARIA	COOR SECUNDARIA TÉCNICA
DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL	● 76.2	● 68.3	● 76.5
5.6 - Está satisfecho de su trayectoria en la institución.	● 88.2	● 75.0	● 91.7
5.7 - Estoy satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le ofrece UNAPEC.	● 80.0	● 71.2	● 82.4
5.9 - El desempeño se toma en consideración para el movimiento del personal, tales como promociones y traslados.	● 59.2	● 57.0	● 54.5
RECONOCIMIENTO	● 69.2	● 72.9	● 62.6
6.2 - Estoy satisfecho con los reconocimientos a los empleados que hace la institución por los logros alcanzados.	● 69.2	● 72.9	● 62.6
COMPENSACIÓN Y BENEFICIO	● 57.7	● 53.9	● 56.1
7.1 - Conoce los beneficios, que le brinda UNAPEC: becas, bono vacacional, vacaciones por antigüedad, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y plan funerario.	● 71.2	● 71.2	● 65.5
7.2 - Me siento satisfecho con los beneficios adicionales al salario que recibo de UNAPEC para mi y mis dependientes, tales como: becas, bono vacacional, vacaciones por antigüedad, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y plan funerario.	● 62.5	● 56.4	● 60.5
7.3 - Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área de la institución en igualdad de condiciones, te quedaría en el área donde estas trabajando.	● 55.8	● 52.5	● 51.9
7.4 - Rechazaría usted otro trabajo fuera de UNAPEC, que le ofrezca las mismas condiciones.	● 55.6	● 54.4	● 52.2
7.5 - Considera que tiene un salario acorde a su puesto de trabajo.	● 26.4	● 19.6	● 28.2
7.8 - Se siente satisfecho con los beneficios de becas recibidos.	● 91.7	● 87.5	● 97.2
TOTAL INSTITUCIONAL	● 70.8	● 70.1	● 68.6

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

Tabla 8. Resultados ítems correspondientes al *Ámbito Específico*, de la encuesta aplicada a los docentes del CAFAM

ÍTEMS ESPECÍFICO	DOCENTES CAFAM	COOR SECUNDARIA	COOR SECUNDARIA TÉCNICA
TRABAJO EN EQUIPO	● 87.3	● 88.2	● 86.8
3.1 - Trabaja en armonía con sus compañeros de departamento.	● 93.1	● 92.3	● 97.2
3.2 - En su departamento se mantiene un clima de colaboración y trabajo en equipo.	● 91.0	● 94.2	● 93.1
3.4 - Participa en las decisiones que afectan las funciones de su puesto de trabajo.	● 77.1	● 77.1	● 69.2
COMUNICACIÓN	● 84.7	● 84.3	● 79.5
4.1 - Su supervisor inmediato, establece con claridad las prioridades.	● 82.9	● 80.8	● 79.2
4.2 - Estoy informada/o de los eventos, proyectos, logros y resultados que se desarrollan en la Institución.	● 83.3	● 86.5	● 72.2
4.3 - Su supervisor inmediato le informa oportunamente las decisiones o cambios en el departamento.	● 82.0	● 79.2	● 79.2
4.4 - Su supervisor inmediato, realiza reuniones con su personal.	● 90.7	● 90.4	● 87.5
DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL	● 87.8	● 87.5	● 87.3
5.1 - Conoce las funciones de su puesto de trabajo.	● 96.1	● 96.2	● 97.2
5.2 - Considera que su carga de trabajo está acorde con las funciones de su puesto.	● 77.1	● 80.8	● 75.1
5.3 - Recibe retroalimentación sobre el desempeño de su trabajo.	● 76.5	● 75.0	● 70.9
5.4 - Considera que las funciones que realiza en su trabajo son importantes para la institución.	● 96.5	● 92.3	● 98.6
5.5 - Puede usted utilizar sus conocimientos y habilidades en su actual puesto de trabajo.	● 96.6	● 92.3	● 98.6
5.8 - Tengo oportunidades para hacer acciones distintas que impacten en un mejor resultado de mi trabajo.	● 83.3	● 88.6	● 81.7
TOTAL ESPECÍFICO	● 85.6	● 85.0	● 84.5

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

ÍTEMS ESPECÍFICO	DOCENTES CAFAM	COOR SECUNDARIA	COOR SECUNDARIA TÉCNICA
RECONOCIMIENTO	83.5	82.8	80.9
6.1 - Considera que su supervisor inmediato, valora su trabajo.	83.5	82.8	80.9
LIDERAZGO Y HABILIDADES DE SUPERVISIÓN	84.1	82.7	84.5
8.1 - La forma en que se organiza el trabajo en mi departamento contribuye con la productividad del área.	79.5	80.8	79.4
8.2 - Su supervisor inmediato le define claramente sus funciones y tareas.	87.7	84.6	88.9
8.3 - Su supervisor inmediato le permite ejercer las responsabilidades del cargo que ocupa.	89.2	88.5	91.7
8.4 - Su supervisor inmediato, valora mis opiniones para la toma de decisiones.	84.2	88.5	80.9
8.5 - Su supervisor inmediato, le incentiva a alcanzar mejores resultados en su puesto de trabajo.	80.9	75.0	80.6
8.6 - Su supervisor inmediato, le motiva a que aprenda y mejore sus habilidades.	79.9	78.8	80.6
8.7 - Su supervisor inmediato maneja apropiadamente los conflictos o problemas que puedan surgir en el departamento.	80.6	77.0	79.2
8.8 - La relación laboral con mi supervisor inmediato está fundamentada en el respeto.	90.2	88.5	94.4
TOTAL ESPECÍFICO	85.6	85.0	84.5
TOTAL GENERAL	77.2	77.1	75.1

ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS DICOTÓMICAS (7.6 Y 7.7)

Las preguntas dicotómicas incluidas en este cuestionario están referidas a los beneficios de becas de: **Idiomas, Grado, Posgrado, Colegio**, entre otras, con el objetivo de saber el porcentaje de los colaboradores que se han beneficiado, directa o indirectamente. En las siguientes tablas, se presentan la distribución de la cantidad de respuestas y los porcentajes, arrojados en la encuesta, acorde a las unidades.

Tabla 9 Análisis preguntas Dicotómicas

7.6 - Considerando lo establecido en el Reglamento de Becas Institucional. ¿Se ha beneficiado con alguna de las becas: idiomas, grado, postgrado, colegio, otros?							
ÁREA	Sí	No	No aplica	TOTAL	Sí(%)	No(%)	No aplica
DOCENTES CAFAM	19	17	15	51	37%	33%	29%

7.7- Considerando lo establecido en el Reglamento de Becas Institucional. ¿Se han beneficiado sus hijos con alguna de las becas: idiomas, grado, postgrado, colegio, otros?							
ÁREA	Sí	No	No aplica	TOTAL	Sí(%)	No(%)	No aplica
DOCENTES CAFAM	17	18	16	51	33%	35%	31%

Al analizar las preguntas dicotómicas, si se ha beneficiado con alguna de las becas: idiomas, grado, postgrado, colegio, otros, ya sea directa o indirectamente se puede concluir que, en términos generales, el 37% de los docentes afirman haberse beneficiado de manera directa con alguno de los conceptos de las becas, Idiomas, Grado, Posgrado, Colegio y otros, mientras que igual proporción refieren 33%, no haberse beneficiado.

Cuando se analiza el dato de los docentes que se han beneficiados de manera indirecta, las proporciones son semejantes, un 33% arroja que se han beneficiado contra un 35% que no lo han hecho. Cabe señalar, que el análisis de esta pregunta, no se puede hacer una interpretación lineal de las informaciones que arroja la tabla, dado que no todos los docentes que respondieron “NO” y que aplican a la beca, por razones diversas no han deseado o podido beneficiarse.

ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Los criterios con mayor cantidad de comentarios concentran el 58% estos abordan los siguientes elementos:

- Insatisfacción con las Condiciones laborales, con el 15% de comentarios y con la más alta proporción según los criterios asumidos para este análisis, esto concuerda con las bajas valoraciones recibidas en la encuesta. El segundo aspecto más comentado refiere a la insatisfacción con el salario, así como la insatisfacción con el proceso y criterios de los reconocimientos y evaluaciones, beneficios de becas y otros beneficios adicionales al salario.
- Un 14.29% de los comentarios refieren a valoraciones positivas sobre el alto sentido de pertenencia de los docentes en UNAPEC, así como la satisfacción con el trabajo en equipo. Aspectos relativos al estilo de liderazgo que se ejerce por los responsables de las áreas, valorando el espíritu de trabajo, la relación armoniosa, respeto, entre otras.

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

Tabla 10. Comentarios docentes-CAFAM 2018, según criterios

CRITERIOS	COMENTARIOS	%
Insatisfacción con las Condiciones laborales (Espacio físico, ventilación, nivel de ruido, temperatura, iluminación, higiene, duchas, limpieza, lockers, solicitudes, seguridad, herramientas de trabajo, etc.).	12	15.58%
Insatisfacción con el salario recibido (en comparación con las funciones realizadas).	11	14.29%
Insatisfacción con el proceso y criterios de los reconocimientos y evaluaciones realizadas al personal.	8	10.39%
Insatisfacción con el Liderazgo y habilidades de supervisión (respeto, armonía, buen estilo de liderazgo, excelente relación supervisor - empleado, manejo profesional, filosofía institucional, etc.).	7	9.09%
Insatisfacción con los beneficios Institucionales (becas, bonos, ARS, etc.) y el tiempo y reglas para obtener los beneficios.	7	9.09%
Satisfacción con el Liderazgo y habilidades de supervisión (respeto, armonía, competente, excelente relación supervisor -empleado, manejo profesional, etc.).	6	7.79%
Satisfacción en pertenecer a la institución (Alto sentido de pertenencia, condiciones éticas institucionales, totalmente identificado, orgulloso, excelente Institución, desarrollo personal y profesional, privilegiado, buen clima laboral, etc.).	5	6.49%
N/A ó sin comentarios	5	6.49%
Insatisfacción con la Comunicación y trabajo en equipo entre los departamentos o supervisores inmediatos y empleados (falta de cooperación, etc.).	3	3.90%
Insatisfacción con la discrepancia entre la función del puesto y la carga de trabajo (falta de medición de desempeño de acuerdo a las funciones que realiza el empleado).	3	3.90%
Insatisfacción en el tiempo de respuestas a solicitudes de trabajo.	3	3.90%
N/A	2	2.60%
Satisfacción con los beneficios Institucionales (becas, bonos, permisos, etc.).	2	2.60%
Satisfacción con el trabajo en equipo y comunicación entre departamentos y con los supervisores inmediatos (excelente espíritu de servicio, colaboración, armonía, respeto, etc.).	2	2.60%
Insatisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional (capacitación, retroalimentación efectiva del trabajo, promociones, incentivos, favoritismo, etc.).	1	1.30%
Total general	77	100.00%

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

Tabla 11. Comentarios docentes-CAFAM 2018, según dimensión y criterios

CRITERIOS	Cantidad	%
Compensación y Beneficio	18	23.38%
Insatisfacción con los beneficios Institucionales (becas, bonos, ARS, etc.) y el tiempo y reglas para obtener los beneficios.	7	9.09%
N/A o sin comentarios	4	5.19%
Insatisfacción con el salario recibido (en comparación con las funciones realizadas).	3	3.90%
Satisfacción con los beneficios Institucionales (becas, bonos, permisos, etc.).	2	2.60%
Insatisfacción con el proceso y criterios de los reconocimientos y evaluaciones realizadas al personal	2	2.60%
Comunicación	4	5.19%
Insatisfacción con la Comunicación y trabajo en equipo entre los departamentos o supervisores inmediatos y empleados (falta de cooperación, etc.).	2	2.60%
N/A o sin comentarios	1	1.30%
Insatisfacción en el tiempo de respuestas a solicitudes de trabajo.	1	1.30%
Condiciones/ Espacios Laborales	14	18.18%
Insatisfacción con las Condiciones laborales (Espacio físico, ventilación, nivel de ruido , temperatura, iluminación, higiene, duchas, limpieza, lockers, solicitudes, seguridad, herramientas de trabajo, etc).	12	15.58%
Insatisfacción en el tiempo de respuestas a solicitudes de trabajo.	2	2.60%
Desempeño y Desarrollo Profesional	9	11.69%
Insatisfacción con el salario recibido (en comparación con las funciones realizadas).	6	7.79%
Insatisfacción con la discrepancia entre la función del puesto y la carga de trabajo (falta de medición de desempeño de acuerdo a las funciones que realiza el empleado).	2	2.60%
Insatisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional (capacitación, retroalimentación efectiva del trabajo, promociones, incentivos, favoritismo, etc).	1	1.30%
Identificación con la Institución.	7	9.09%
Satisfacción en pertenecer a la institución (Alto sentido de pertenencia, condiciones éticas institucionales, totalmente identificado, orgulloso, excelente Institución, desarrollo personal y profesional, privilegiado, buen clima laboral, etc.).	5	6.49%
N/A	2	2.60%
Liderazgo y habilidades de supervisión	12	15.58%
Satisfacción con el Liderazgo y habilidades de supervisión (respeto, armonía, competente, excelente relación supervisor -empleado, manejo profesional, etc.).	6	7.79%
Insatisfacción con el Liderazgo y habilidades de supervisión (respeto, armonía, buen estilo de liderazgo, excelente relación supervisor -empleado, manejo profesional, filosofía institucional, etc).	6	7.79%

INFORME DE CLIMA LABORAL ADMINISTRATIVO 2018

CRITERIOS	Cantidad	%
Reconocimiento	8	10.39%
Insatisfacción con el proceso y criterios de los reconocimientos y evaluaciones realizadas al personal	6	7.79%
Insatisfacción con el salario recibido (en comparación con las funciones realizadas).	2	2.60%
Trabajo en equipo	5	6.49%
Satisfacción con el trabajo en equipo y comunicación entre departamentos y con los supervisores inmediatos (excelente espíritu de servicio, colaboración, armonía, respeto, etc.).	2	2.60%
Insatisfacción con la discrepancia entre la función del puesto y la carga de trabajo (falta de medición de desempeño de acuerdo a las funciones que realiza el empleado).	1	1.30%
Insatisfacción con el Liderazgo y habilidades de supervisión (respeto, armonía, buen estilo de liderazgo, excelente relación supervisor -empleado, manejo profesional, filosofía institucional, etc).	1	1.30%
Insatisfacción con la Comunicación y trabajo en equipo entre los departamentos o supervisores inmediatos y empleados (falta de cooperación, etc.).	1	1.30%
Total general	77	100.00%