

CLIMA LABORAL  
**DOCENTE**

**CAFAM**



**INFORME CLIMA  
LABORAL DOCENTE  
2021**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	4
1. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	4
2. CUESTIONARIO: .....	4
3. CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN .....	5
CLIMA LABORAL DOCENTE-CAFAM .....	6
ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS.....	15
ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS.....	15

## ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

<i>Tabla 1: Cantidad que llenaron la encuesta y su nivel de participación, según grandes áreas de coordinación. ....</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 2: Cantidad de ítems, según dimensión. ....</i>	<i>4</i>
<i>Tabla 3. Categoría de respuestas .....</i>	<i>5</i>
<i>Tabla 4. Clima laboral docente CAFAM "Ámbito Institucional", 2021. ....</i>	<i>11</i>
<i>Tabla 5. Clima laboral docente CAFAM "Ámbito Específico", 2021. ....</i>	<i>12</i>
<i>Tabla 6. Clima laboral docente CAFAM por área "Ámbito Institucional", 2021. ....</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 7. Clima laboral docente CAFAM por área "Ámbito Específico", 2021. ....</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 8. Relación comentarios Docentes CAFAM .....</i>	<i>15</i>
<i>Ilustración 1. Nivel satisfacción del clima laboral Docente - CAFAM. Años 2016, 2018, 2021.....</i>	<i>6</i>
<i>Ilustración 2. Comparación ámbitos 2018 y 2021. ....</i>	<i>6</i>
<i>Ilustración 3. Satisfacción de los Docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2021. ....</i>	<i>7</i>
<i>Ilustración 4. Satisfacción de los docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2018 y 2021. ....</i>	<i>9</i>

## INTRODUCCIÓN

---

La Universidad APEC realiza diferentes estudios 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, continúa de manera sistemática con la encuesta Clima Laboral Docente CAFAM, constituyendo este estudio del 2021 la evidencia de este esfuerzo.

Analizar la satisfacción de los colaboradores implica recopilar y analizar diferentes variables, dada la complejidad que se relaciona con la visión de los empleados respecto del entorno laboral, tales como: las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, desarrollo, relación laboral entre compañeros y su superior, etc.

Este informe tiene la finalidad de presentar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral Docente CAFAM a los fines de implementar acciones de mejora pertinentes y oportunas.

En este análisis se toma en consideración las condiciones actuales relacionadas con la pandemia COVID-19, incluyendo una dimensión denominada “ENTORNO PANDEMIA COVID-19”,

En total fueron analizadas un total de diez dimensiones, a saber: 1) **Entorno Pandemia COVID-19**, 2) **Identificación con la Institución**, 3) **Condiciones Laborales**, 4) **Trabajo en Equipo**, 5) **Comunicación**, 6) **Reconocimiento**, 7) **Compensación y Beneficios**, 8) **Capacitación**, 9) **Liderazgo**.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 1. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Para la aplicación de la encuesta fueron convocados los 74 docentes que constituyen la población de interés, de los cuáles 55 llenaron la encuesta, para el 74% 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	Docentes por área	Respondieron	%
COORDINACION INICIAL Y PRIMER CICLO DE PRIMARIA	10	12	120%
COORDINACION PROGRAMA DE INGLES	7	4	57%
COORDINACION SECUNDARIA	25	14	56%
COORDINACION SECUNDARIA TECNICA	13	8	62%
COORDINACION SEGUNDO CICLO DE PRIMARIA	7	7	100%
PROYECTO DE DESARROLLO INTEGRAL, MUSICAL Y ARTISTICO	7	6	86%
COORDINACION DE DEPORTE	4	2	50%
FIHR	1	2	200%
<b>TOTAL GENERAL DOCENTES CAFAM</b>	<b>74</b>	<b>55</b>	<b>74%</b>

### 2. CUESTIONARIO

El diseño del instrumento está basado en la técnica de Litwin y Stringer (citados por García, 2009), consta de cuarenta y cinco (45) preguntas distribuidas en distintos bloques o dimensiones, a saber:

- Aspectos Generales: contiene cuatro (4) preguntas relativas a datos personales del encuestado, tales como: nivel académico, género, rango de edad y tiempo en la institución.
- Aspectos institucionales: se valoran veintiuno (21) variables relacionadas con el clima laboral docente a nivel general en UNAPEC, a saber: Entorno Pandemia COVID-19, identificación con la institución, condiciones laborales, además de compensación y beneficios.
- Aspectos específicos del área académica del encuestado: se valora diecinueve (19) variables relacionadas con el clima laboral docente de las áreas académicas que han seleccionado evaluar, tales como: Evaluación y reconocimiento, capacitación y desarrollo, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo.

*Tabla 2: Cantidad de ítems, según dimensión.*

Dimensión	Cantidad de ítems UNAPEC
1. ENTORNO PANDEMIA COVID-19	7
2. IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	2
3. CONDICIONES LABORALES	4
4. TRABAJO EN EQUIPO	4
5. COMUNICACIÓN	6
6. RECONOCIMIENTO	3
7. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS	6
8. CAPACITACIÓN	2
9. LIDERAZGO	6
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

### 3. CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN

Previo al inicio de la encuesta fue puesta en marcha la campaña informativa con la finalidad de dar a conocer los detalles relacionados con la aplicación de encuesta. Esta campaña dio inicio el 11 de enero del 2021, vía All Users desde la Comunicación y Mercadeo.

La encuesta fue aplicada a través de la plataforma de SurveyMonkey del 20 al 31 de enero del 2021, mediante un enlace enviado a los correos institucionales, personales y grupos de chat de CAFAM.

Es importante resaltar que la escala utilizada en la encuesta fue la siguiente:

Tabla 3. Categoría de respuestas

Valor	Nivel respuesta
100	Completamente de acuerdo
80	De acuerdo
60	Medianamente de acuerdo
40	Medianamente en desacuerdo
20	En desacuerdo
1	Completamente en desacuerdo

El instrumento consta de las opciones: “No opino” y “No aplica”, para los casos en que el encuestado deseara abstenerse de valorar algún ítem de la encuesta o de que la pregunta no le aplique.



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

Tabla 5. Rangos de puntuación y categorías

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 lo relacionado a la metodología de cálculo, es importante resaltar los siguientes aspectos:

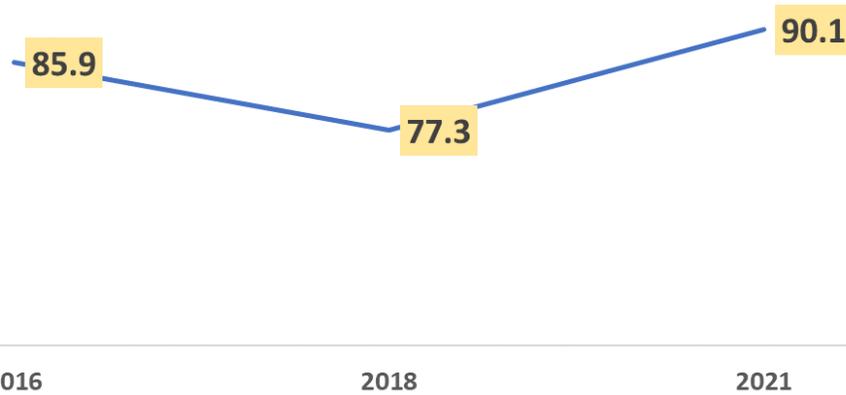
1. Media Ponderada de la frecuencia de respuestas de cada ítem, en relación con la escala tipo Likert (ver tabla 4).
2. Para obtener el promedio general de cada dimensión se ha considerado el peso específico de cada dimensión a razón de la cantidad de ítems que éstas tienen. Por ejemplo, las dimensiones “Identificación con la Institución, Comunicación, y Trabajo en equipo” tienen 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.

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.

## CLIMA LABORAL DOCENTE-CAFAM

El resultado de los Docentes CAFAM Total incluye

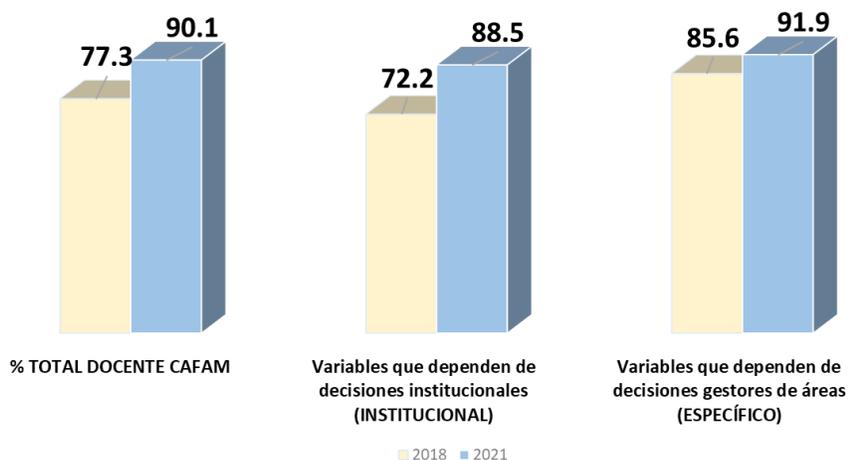
*Ilustración 1. Nivel satisfacción del clima laboral Docente - CAFAM. Años 2016, 2018, 2021*



El nivel general de satisfacción de los Docentes- CAFAM para el 2021 es de 90.1.3% (Excelente). Al comparar el con el 2018 se evidencia una diferencia positiva de 12.8 puntos porcentuales, por lo que se concluye que ha aumentado la satisfacción de los Docentes del CAFAM con relación al ambiente laboral de área.

A continuación, se presentan los resultados de los datos generales del clima laboral Docente CAFAM, dando una mirada desde lo general a lo particular.

*Ilustración 2. Comparación ámbitos 2018 y 2021.*



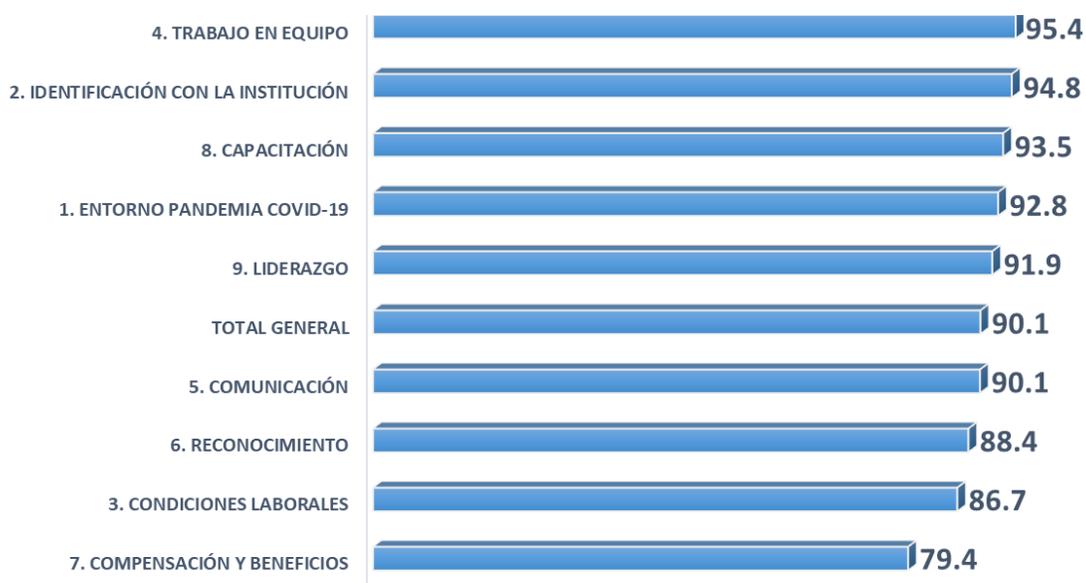
Para facilitar el análisis de los resultados por parte de los gestores de las áreas, se han separado las variables en dos ámbitos, Institucional y Especifico, siendo los Específicos los que dependen de forma directa por el supervisor inmediato, y sobre los cuales debe realizar un plan de trabajo para mejorar sus variables. Las variables que dependen de decisiones institucionales “Ámbito Institucional” incluye las variables y dimensiones

que dependen de políticas, proyectos y estrategias institucionales de UNAPEC y que impactan el Clima Laboral Administrativo.

En lo relacionado con el “Índice General del Ámbito Institucional” del 2021 es de 88.5%, pasando de “Regular” a “Bueno”, comparado con los resultados del 2018 de 72.2%, mostrando un aumento significativo de 16.3 puntos porcentuales.

Para el “Índice General del Ámbito Específico” su nivel de satisfacción es de 91.9%, pasando de “Bueno” a “Excelente”, comparado con el 2018 de 85.6%, aumentando un 6.3 puntos porcentuales. Estos resultados indican que el crecimiento obtenido en el 2021 vs. 2018 está marcado por el aumento logrado en el Ámbito Institucional.

*Ilustración 3. Satisfacción de los Docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2021.*



Seis (6) de las diez (10) dimensiones se sitúan con calificación de “Excelente”, en rango de 90.1% a 95.4%, estas son: Trabajo en Equipo, Identificación con la Institución, Capacitación, Entorno Pandemia COVID-19, Liderazgo y Comunicación. Estos resultados están marcados por las altas valoraciones de los docentes, rango de 97.6% y 94.6%, de las siguientes variables:

- La relación laboral con su coordinador/a académico/a está fundamentada en el respeto, **97.6%**.
- Psicológicamente me siento preparado/a para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia, **97.3%**.
- El coordinador/a académico/a de su área propicia un clima de colaboración y trabajo en equipo, **96.9%**.
- Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: planificación académica, efemérides, entre otros, **96.4%**.
- Me siento preparado/a con el dominio de las herramientas tecnológicas para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia, **95.7%**.
- Considero que los mecanismos utilizados para comunicar e informar son eficientes (e-mail, Teams, WhatsApp, entre otros), **95.4%**.

- Mi estado de ánimo actual me permite trabajar de manera productiva, **95.3%**.
- Se siente usted orgulloso/a de trabajar en CAFAM, **95%**.
- El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted, **94.8%**.
- Recomendaría a CAFAM como un buen lugar para trabajar, **94.6%**.

Dos (2) de las diez (10) dimensiones: “Reconocimiento” y “Condiciones Laborales” obtuvieron valoraciones con estatus de “Bueno”, con **88.4%** y **86.7%** respectivamente. “Compensación y Beneficios” es la única dimensión con valoración de “Regular”, cercano a “Bueno”, con **79.4%**. Este comportamiento es resultado básicamente por las calificaciones obtenidas de cinco (5) ítems. Cuatro de ellas (10%) quedaron valorados como “Regular” y solo una (3%) variable quedó como “Deficiente” destacándose elementos como:

- El servicio ofrecido desde el Dispensario Médico es eficiente (contacto, indicaciones médicas, charlas, orientaciones, entre otros), **77.9%**.
- Conoce los beneficios, que le brinda UNAPEC: becas, bono vacacional, vacaciones, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y Plan funerario, **77.6%**.
- Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados, **76.1%**.
- Estoy satisfecho/a con los criterios establecidos en el Reglamento de Becas Institucional, **73.9%**
- Su salario como docente en esta institución es competitivo en el entorno de centros educativos privados, **69.2%**.

Comparando los resultados de las dimensiones, 2021 y 2018, se puede visualizar en la ilustración No. 4 que todas las dimensiones han crecido. Cuatro (4) de las dimensiones “Compensación y Beneficios” incrementó 26 puntos porcentuales pasando de “Deficiente” a “Regular”, otras dimensiones “Reconocimiento” y “Liderazgo” con 12% y 11% respectivamente.

Ilustración 4. Satisfacción de los docentes CAFAM según dimensiones evaluadas, 2018 y 2021.



#### ADAPTACIONES AL INSTRUMENTO 2021

Dadas las mejoras realizadas al instrumento del 2021 y a los fines de hacer las comparaciones entre el 2021 y el 2019 se hicieron cambios en dimensiones ajustadas a los cambios del 2021. En este sentido, para el 2019 se adoptaron los siguientes ajustes según dimensiones:

“**Identificación con la Institución**” tenía cuatro variables, de estas fueron excluidas para el 2021: *La institución transmite con claridad la filosofía institucional (Visión, Misión y Valores)* y *Comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión y Valores)*.

“**Condiciones laborales**” en el 2019 esta dimensión se llamaba “Condiciones/Espacios Laborales” con un total de 4 variables. Para el 2021 el nombre que cambiado por “Condiciones Laborables”, fueron eliminadas las variables *“Está satisfecho con la higiene y la limpieza en su área de trabajo”*, *“Está satisfecho con las condiciones físicas de su lugar de trabajo (ventilación, temperatura, iluminación, espacio físico, ruido...)”* y *“Está satisfecho con las herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo.”*

“**Beneficios y Compensaciones**” En el 2019 tenía cuatro (4) variables, para el 2021 se convirtió en dos dimensiones separando los beneficios económicos de la capacitación y desarrollo. Basado en los comentarios de la evaluación anterior se agregó la variable *“Estoy satisfecho con la claridad de las informaciones recibidas*

*en el volante de pago”, además, “Estoy satisfecho/a con los criterios establecidos en el Reglamento de Becas Institucional” en el 2021.*

**“Trabajo en equipo”**, para el 2021 se le agrego la variable *“El personal de apoyo (asistentes y secretarias) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted”*.

**“Comunicación”** se agregaron las variables: *“Considero que los mecanismos utilizados para comunicar e informar son eficientes (e-mail, Teams, entre otros)”*, *“Los resultados de la evaluación docente le ha motivado a mejorar”* y *“Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados”*.

Tabla 4. Clima laboral docente CAFAM "Ámbito Institucional", 2021.

REPORTE	Clima docente CAFAM 2018	Clima docente CAFAM 2021	Diferencia 2018 vs. 2021
ÁMBITOS-DIMENSIONES- VARIABLES			
<b>▣ Institucional</b>		88.5	
<b>▣ 1. ENTORNO PANDEMIA COVID-19</b>		92.8	
1.1 La institución brinda información sobre las medidas y disposiciones referidas al cuidado de la salud.		90.4	
1.2 Mi estado de ánimo actual me permite trabajar de manera productiva.		95.3	
1.3 Psicológicamente me siento preparado/a para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia.		97.3	
1.4 Considero necesario que la institución brinde apoyo emocional y psicológico al docente.		86.7	
1.5 Mi entorno doméstico (familia, vivienda, logística diaria, etc.) me permiten realizar mis tareas de manera efectiva.		92.2	
1.6 Recibo apoyo y acompañamiento con la capacitación en herramientas tecnológicas, para enfrentar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto actual.		91.5	
1.7 Me siento preparado/a con el dominio de las herramientas tecnológicas para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia.		95.7	
<b>▣ 2. IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN</b>		94.8	
2.1 Se siente usted orgulloso/a de trabajar en CAFAM.	87.0	95.0	8.0
2.2 Recomendaría a CAFAM como un buen lugar para trabajar.	84.4	94.6	10.2
<b>▣ 3. CONDICIONES LABORALES</b>		86.7	
3.1 Los recursos bibliográficos disponibles en la plataforma virtual poseen la calidad académica requerida (actualidad y pertinencia en relación con el currículo oficial).		88.4	
3.2 Estoy satisfecho/a con el tiempo en que se solucionan las dificultades tecnológicas (clave, teams, EVA, correo electrónico, entre otros).	46.7	89.8	43.1
3.3 El servicio ofrecido desde el Dispensario Médico es eficiente (contacto, indicaciones médicas, charlas, orientaciones, entre otros).		78.0	
3.4 Estoy satisfecho/a con el servicio de la gestión y control de los docentes (control de asistencia, tardanza, entre otros).		88.6	
<b>▣ 4. TRABAJO EN EQUIPO</b>		93.3	
4.4 Considera que trabaja con otras áreas en un ambiente de armonía y cooperación.	88.3	93.3	5.1
<b>▣ 6. RECONOCIMIENTO</b>		87.8	
6.2 Estoy satisfecho/a con los reconocimientos a los empleados que hace la universidad por los logros alcanzados.	69.2	87.8	18.6
<b>▣ 7. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS</b>		79.4	
7.1 Conoce los beneficios, que le brinda UNAPEC: becas, bono vacacional, vacaciones, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y Plan funerario.	71.2	77.6	6.4
7.2 Me siento satisfecho/a con los beneficios que recibo de UNAPEC para mí y mis dependientes, tales como: becas, bono vacacional, vacaciones, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y Plan funerario.	62.5	86.7	24.2
7.3 Su salario como docente en esta institución es competitivo en el entorno de centros educativos privados.	26.4	69.2	42.8
7.4 Estoy satisfecho/a con la claridad de las informaciones recibidas en el volante del pago.		88.8	
7.5 Estoy satisfecho/a con los criterios establecidos en el Reglamento de Becas Institucional.		73.9	
<b>Total general</b>	77.3	90.1	12.8

Tabla 5. Clima laboral docente CAFAM "Ámbito Específico", 2021.

REPORTE	Clima docente CAFAM 2018	Clima docente CAFAM 2021	Diferencia 2018 vs. 2021
ÁMBITOS-DIMENSIONES- VARIABLES			
<b>Específico</b>			
<b>4. TRABAJO EN EQUIPO</b>		91.9	
4.1 El coordinador/a académico/a de su área propicia un clima de colaboración y trabajo en equipo.	91.0	96.0	5.9
4.2 El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.		94.8	
4.3 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: planificación académica, efemérides, entre otros.	77.1	96.4	19.3
<b>5. COMUNICACIÓN</b>		90.1	
5.1 La dirección y el coordinador/a académico/a de su área le informa de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la	82.0	94.1	12.1
5.2 Considero que los mecanismos utilizados para comunicar e informar son eficientes (e-mail, Teams, whatsapp, entre otros).		95.4	
5.3 Las reuniones de su área académica son productivas.	90.7	93.8	3.2
5.4 El coordinador/a de asignatura toma en cuenta sus opiniones para la mejora de los procesos académicos.	83.3	93.7	10.4
5.5 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.		76.1	
5.6 Los resultados de la evaluación docente le han motivado a mejorar.		87.0	
<b>6. RECONOCIMIENTO</b>		88.7	
6.1 Considera que el trabajo que realiza es valorado y reconocido por su coordinador/ académico/a.	83.5	88.4	4.9
6.3 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la		89.3	
<b>8. CAPACITACIÓN</b>		93.5	
8.1 La capacitación recibida le ha servido para mejorar su práctica docente.		93.9	
8.2 La capacitación en tecnología y herramientas para el apoyo de la educación a distancia le ha servido para mejorar su práctica		93.2	
<b>9. LIDERAZGO</b>		91.9	
9.1 La forma en que se organiza el trabajo en mi departamento contribuye con la productividad del área.	79.5	93.9	14.4
9.2 Su coordinador/a académico/a le motiva a capacitarse para desarrollar y fortalecer sus oportunidades de mejora.	79.9	92.0	12.1
9.3 Recibe retroalimentación de las supervisiones virtuales que se le han realizado para la mejora de su práctica docente.	76.5	83.8	7.2
9.4 Su coordinador/a académico/a le ofrece soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.	80.6	91.7	11.1
9.5 Su coordinador/a académico/a le incentiva a alcanzar mejores resultados en su puesto de trabajo.	80.9	92.2	11.3
9.6 La relación laboral con su coordinador/a académico/a está fundamentada en el respeto.	90.2	97.6	7.4
<b>Total general</b>	<b>77.3</b>	<b>90.1</b>	<b>12.8</b>

En las tablas anteriores se presentan las 39 variables agrupadas en sus respectivas dimensiones, además de sus diferencias entre el 2021 y el 2018, a continuación, análisis del comportamiento registrado en ambos años.

- Dado los cambios aplicados al instrumento 2021, de las 39 variables incluidas, solo veinte (20) variables (51%) son comparadas con el 2018 y de ellas el 100% registró crecimiento. Las variables **tiempo en que se solucionan las dificultades tecnológicas (clave, Teams, EVA, correo electrónico, entre otros)** y el **salario como docente en esta institución es competitivo en el entorno de centros educativos privados**, con incrementos de 43.1 y 42.8 puntos porcentuales de diferencias, respectivamente.

## CLIMA LABORAL DOCENTE CAFAM

- Otras variables que experimentaron crecimiento en rango de (18.6 a 24.2) son: **Satisfacción con los beneficios que recibo de UNAPEC, Participación en las tareas académicas de su área y Satisfacción con los reconocimientos a los empleados que hace la universidad por los logros alcanzados.**

*Tabla 6. Clima laboral docente CAFAM por área "Ámbito Institucional", 2021.*

REPORTES	Clima docente CAFAM 2021	Inicial y primer ciclo de primaria	Segundo ciclo de primaria	Coordinación Secundaria	Secundaria Técnica	Proy. Integral, Musical y Artístico	Programa de Inglés
<b>AMBITOS-DIMENSIONES- VARIABLES</b>							
<b>Institucional</b>	88.5	83.5	90.2	90.8	90.5	86.2	87.0
<b>1. ENTORNO PANDEMIA COVID-19</b>	92.8	91.7	93.1	94.5	92.7	89.1	90.4
1.1 La institución brinda información sobre las medidas y disposiciones referidas al cuidado de la salud.	90.4	85.5	97.1	90.8	92.5	84.0	90.0
1.2 Mi estado de ánimo actual me permite trabajar de manera productiva.	95.3	96.4	97.1	96.7	95.0	84.0	95.0
1.3 Psicológicamente me siento preparado/a para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia.	97.3	98.2	94.3	100.0	95.0	100.0	90.0
1.4 Considero necesario que la institución brinde apoyo emocional y psicológico al docente.	86.7	87.3	82.9	90.0	88.6	80.0	86.7
1.5 Mi entorno doméstico (familia, vivienda, logística diaria, etc.) me permiten realizar mis tareas de manera efectiva.	92.2	92.7	88.6	95.0	90.0	92.0	85.0
1.6 Recibo apoyo y acompañamiento con la capacitación en herramientas tecnológicas, para enfrentar el proceso de enseñanza y aprendizaje en el contexto actual.	91.5	83.6	97.1	92.3	92.5	92.0	90.0
1.7 Me siento preparado/a con el dominio de las herramientas tecnológicas para desempeñar mi labor de docente durante este tiempo de pandemia.	95.7	98.2	94.3	96.7	95.0	92.0	95.0
<b>2. IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN</b>	94.8	92.7	100.0	98.5	97.5	78.0	90.0
2.1 Se siente usted orgulloso/a de trabajar en CAFAM.	95.0	90.9	100.0	100.0	97.5	80.0	90.0
2.2 Recomendaría a CAFAM como un buen lugar para trabajar.	94.6	94.5	100.0	96.9	97.5	76.0	90.0
<b>3. CONDICIONES LABORALES</b>	86.7	75.5	86.7	90.4	88.7	91.3	87.7
3.1 Los recursos bibliográficos disponibles en la plataforma virtual poseen la calidad académica requerida (actualidad y pertinencia en relación con el currículo oficial).	88.4	80.0	91.4	86.2	90.0	95.0	90.0
3.2 Estoy satisfecho/a con el tiempo en que se solucionan las dificultades tecnológicas (clave, teams, EVA, correo electrónico, entre otros).	89.8	84.0	91.4	92.3	87.5	92.0	85.0
3.3 El servicio ofrecido desde el Dispensario Médico es eficiente (contacto, indicaciones médicas, charlas, orientaciones, entre otros).	78.0	60.1	70.0	89.1	83.3	93.3	80.0
3.4 Estoy satisfecho/a con el servicio de la gestión y control de los docentes (control de asistencia, tardanza, entre otros).	88.6	76.4	91.4	93.8	92.5	85.0	90.0
<b>4. TRABAJO EN EQUIPO</b>	93.3	88.0	100.0	96.7	92.5	84.0	93.3
4.4 Considera que trabaja con otras áreas en un ambiente de armonía y cooperación.	93.3	88.0	100.0	96.7	92.5	84.0	93.3
<b>6. RECONOCIMIENTO</b>	87.8	76.0	97.1	93.8	82.5	90.0	86.7
6.2 Estoy satisfecho/a con los reconocimientos a los empleados que hace la universidad por los logros alcanzados.	87.8	76.0	97.1	93.8	82.5	90.0	86.7
<b>7. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS</b>	79.4	73.6	79.3	80.4	86.7	81.7	78.8
7.1 Conoce los beneficios, que le brinda UNAPEC: becas, bono vacacional, vacaciones, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y Plan funerario.	77.6	74.6	53.5	86.7	85.1	76.0	75.0
7.2 Me siento satisfecho/a con los beneficios que recibo de UNAPEC para mí y mis dependientes, tales como: becas, bono vacacional, vacaciones, Plan complementario ARS PALIC, Plan dental y Plan funerario.	86.7	86.7	80.0	88.3	92.5	84.0	80.0
7.3 Su salario como docente en esta institución es competitivo en el entorno de centros educativos privados.	69.2	52.8	86.7	71.8	88.6	65.0	70.0
7.4 Estoy satisfecho/a con la claridad de las informaciones recibidas en el volante del pago.	88.8	86.0	100.0	80.1	92.5	96.0	85.0
7.5 Estoy satisfecho/a con los criterios establecidos en el Reglamento de Becas Institucional.	73.9	71.1	75.0	74.1	68.0	85.0	90.0
<b>Total general</b>	90.1	83.6	92.5	93.1	90.4	88.8	90.4

## CLIMA LABORAL DOCENTE CAFAM

Tabla 7. Clima laboral docente CAFAM por área "Ámbito Específico", 2021.

REPORTE	Clima docente CAFAM 2021	Inicial y primer ciclo de primaria	Segundo ciclo de primaria	Coordinación Secundaria	Secundaria Técnica	Proy. Integral, Musical y Artístico	Programa de Inglés
<b>Específico</b>	91.9	83.8	94.9	95.6	90.4	91.5	94.2
<b>4. TRABAJO EN EQUIPO</b>	96.0	93.3	97.1	98.4	96.7	91.4	97.8
4.1 El coordinador/a académico/a de su área propicia un clima de colaboración y trabajo en equipo.	96.9	92.7	97.1	96.9	97.5	100.0	100.0
4.2 El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.	94.8	92.7	100.0	98.5	97.5	80.0	93.3
4.3 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: planificación académica, efemérides, entre otros.	96.4	94.5	94.3	100.0	95.0	92.0	100.0
<b>5. COMUNICACIÓN</b>	90.1	78.5	94.8	96.3	85.5	88.6	97.3
5.1 La dirección y el coordinador/a académico/a de su área le informa de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la institución.	94.1	81.8	94.3	98.5	100.0	92.0	100.0
5.2 Considero que los mecanismos utilizados para comunicar e informar son eficientes (e-mail, Teams, whatsapp, entre otros).	95.4	87.3	94.3	98.5	97.5	96.0	100.0
5.3 Las reuniones de su área académica son productivas.	93.8	81.8	97.1	100.0	95.0	92.0	95.0
5.4 El coordinador/a de asignatura toma en cuenta sus opiniones para la mejora de los procesos académicos.	93.7	81.8	97.1	96.9	92.5	100.0	100.0
5.5 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.	76.1	69.1	91.4	88.3	47.8	60.2	95.0
5.6 Los resultados de la evaluación docente le han motivado a mejorar.	87.0	69.2	94.3	95.0	80.0	93.3	95.0
<b>6. RECONOCIMIENTO</b>	88.7	85.9	100.0	88.9	83.3	85.7	83.5
6.1 Considera que el trabajo que realiza es valorado y reconocido por su coordinador/ académico/a.	88.4	80.1	100.0	88.3	82.5	84.0	100.0
6.3 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.	89.3	96.7	100.0	90.0	85.0	90.0	67.0
<b>8. CAPACITACIÓN</b>	93.5	85.0	94.3	97.5	96.3	92.0	91.4
8.1 La capacitación recibida le ha servido para mejorar su práctica docente.	93.9	86.0	94.3	96.7	97.5	92.0	93.3
8.2 La capacitación en tecnología y herramientas para el apoyo de la educación a distancia le ha servido para mejorar su práctica docente.	93.2	84.0	94.3	98.3	95.0	92.0	90.0
<b>9. LIDERAZGO</b>	91.9	83.4	92.9	94.3	92.2	95.3	93.3
9.1 La forma en que se organiza el trabajo en mi departamento contribuye con la productividad del área.	93.9	90.0	94.3	93.3	95.0	96.0	93.3
9.2 Su coordinador/a académico/a le motiva a capacitarse para desarrollar y fortalecer sus oportunidades de mejora.	92.0	78.2	97.1	95.0	92.5	100.0	93.3
9.3 Recibe retroalimentación de las supervisiones virtuales que se le han realizado para la mejora de su práctica docente.	83.8	67.3	91.4	90.9	77.3	84.0	93.3
9.4 Su coordinador/a académico/a le ofrece soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.	91.7	88.0	80.0	96.4	92.5	96.0	93.3
9.5 Su coordinador/a académico/a le incentiva a alcanzar mejores resultados en su puesto de trabajo.	92.2	80.0	97.1	93.3	97.1	96.0	93.3
9.6 La relación laboral con su coordinador/a académico/a está fundamentada en el respeto.	97.6	98.2	97.1	96.7	97.5	100.0	93.3
<b>Total general</b>	90.1	83.6	92.5	93.1	90.4	88.8	90.4

## ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

### ANÁLISIS DE LOS COMENTARIOS

Fueron recibidos 99 comentarios por parte de los docentes del CAFAM, de estos, solo uno fue clasificado en “No Aplica”, es decir, que para el análisis solo serán tomados en cuenta un total de 98 comentarios.

Como se puede apreciar en la tabla debajo, el 68.4% de los comentarios muestran la satisfacción de los docentes con el **Protocolo y medidas tomadas durante la pandemia** (10.2%); **El trabajo en equipo** (9.2%); **Comunicación entre departamentos y docente-coordinador** (8.2%), entre otros.

Entre los comentarios de satisfacción se resaltan los siguientes:

- *CAFAM, es una institución que ha sabido como manejar este proceso de la pandemia.*
- *Nuestro trabajo en este tiempo de pandemia pienso que ha sido muy bueno.*
- *Gracias al trabajo en equipo he podido extender mi confianza hacia mis colegas, hemos trabajado en todo momento en equipo, honestamente todo lo que hacemos es equipo.*
- *Me siento más que privilegiado de trabajar en este equipo desde La coordinación de Popa hasta cada uno de mis colegas del área de inglés, cada uno aporta mucho en las reuniones que tenemos cada viernes. Muy gratificante crecer en conocimiento.*

El 31.6% de los comentarios muestran puntos de mejora en los siguientes aspectos: **Beneficios y compensación** (9.2%); **Criterios de evaluación y reconocimiento** (6.1%); **Condiciones laborales** (5.1%), especialmente con la carga de trabajo; entre otros.

Entre los puntos de mejora expuestos por los docentes, se resaltan los siguientes:

- *Me gustaría conocer más acerca de los beneficios, así como los pasos para poder cambiar al seguro médico que están otros docentes. En el que estoy cubierto por la institución no me ha dado un resultado muy satisfactorio.*
- *El departamento da explicaciones confusas y da poco acceso al docente a capacitarse dentro de la institución con respecto a las becas.*
- *Con esta pandemia, realmente es un poco frustrante trabajar desde casa, me sentía mucho más cómoda yendo al colegio, ahora mismo no se tiene descanso, más las reuniones tan temprano de la mañana donde hay que organizarse para empezar el día y las tantas exigencias que hay, trabajo que pudiera hacer otra persona también lo tiene que hacer el docente.*

Tabla 8. Relación comentarios Docentes CAFAM

CRITERIOS	CANTIDAD DE COMENTARIOS	PORCENTAJE
<b>POSITIVOS</b>	<b>67</b>	<b>68.4%</b>
Satisfacción con comunicación entre departamento y docente-coordinador (efectiva, eficiente, etc.)	8	8.2%
Satisfacción con el programa de capacitación (acorde al perfil docente, utilidad de los conocimientos, etc.)	7	7.1%
Satisfacción con las condiciones laborales (recursos académicos, salario, etc.)	6	6.1%
Satisfacción con los beneficios y compensaciones (buenos, competitivos, etc.)	2	2.0%
Satisfacción con los criterios de evaluación y reconocimiento (bien estructuradas, justos, etc.)	4	4.1%

CLIMA LABORAL DOCENTE CAFAM

Satisfacción el protocolo y medidas tomadas durante la pandemia	10	10.2%
Satisfecho con el trabajo en equipo	9	9.2%
Satisfecho con las habilidades de supervisión y liderazgo de los coordinadores (buena comunicación, manejo, trabajo en equipo, etc.)	7	7.1%
Satisfecho con pertenecer a la institución (orgulloso de trabajar en la institución, etc.)	14	14.3%
<b>CON OPORTUNIDAD DE MEJORA</b>	<b>31</b>	<b>31.6%</b>
Insatisfacción con comunicación entre departamento y docente-coordinador (necesita mejorar, no son efectivas, poco asertiva, etc.)	3	3.1%
Insatisfacción con las condiciones laborales (distribución de la carga laboral, etc.)	5	5.1%
Insatisfacción con los criterios de evaluación y reconocimiento (falta de claridad)	6	6.1%
Insatisfacción el protocolo y medidas tomadas durante la pandemia (distribución de la carga de trabajo, reuniones fuera del horario laboral,)	3	3.1%
Insatisfecho con la retroalimentación de procesos (encuestas y evaluaciones)	3	3.1%
Insatisfecho con las habilidades de supervisión y liderazgo de los coordinadores (mala comunicación, manejo, trabajo en equipo, etc.)	2	2.0%
Insatisfacción con los beneficios y compensaciones (salarios bajos, capacitación, falta de divulgación y comunicación, volante de pago, tiempo de espera para becas, etc.)	9	9.2%
<b>Total general</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>