

CLIMA LABORAL
DOCENTE
2025

INFORME DE RESULTADOS



Nuestra universidad vive un momento de transformación, crecimiento y consolidación institucional. En este proceso, nuestros docentes son actores clave del quehacer académico y la esencia misma de nuestra misión formativa. No hay calidad universitaria posible sin el compromiso, la vocación y el bienestar de quienes enseñan y transforman a nuestros estudiantes.

Las valoraciones recopiladas en este informe de Clima Laboral Docente 2025 constituyen insumos estratégicos para la toma de decisiones orientadas a la transformación institucional, al fortalecimiento de las condiciones laborales y a la consolidación de un entorno académico que promueva el bienestar, la motivación y el compromiso docente. Estos resultados nos interpelan y nos comprometen a actuar con responsabilidad: a consolidar aquello que estamos haciendo bien y a intervenir con determinación en los aspectos que requieren atención y mejora para seguir creciendo como institución.

Erik Federico Pérez Vega

Rector

Contenido:

Introducción.....	4
Proceso de Clima Laboral Docente.....	5
Aspectos metodológicos y logística	6
Característica del instrumento:	6
Población y muestra:	6
Periodo de Aplicación	7
Metodología del cálculo:	7
Resultados de Clima Laboral Docente Grado y Posgrado 2025.....	9
I. Análisis cuantitativo	9
II. Análisis Cualitativo	16
Recomendación Unapec por los docentes de grado y posgrado	18

Tabla de Ilustraciones:

Ilustración 1. Organización del Proceso	5
Ilustración 2. Índice General Clima Laboral Docente, grado y posgrado	9
Ilustración 3. Índices de satisfacción general y ámbitos institucional y específico. Años 2023 y 2025. .	9
Ilustración 4. Comparación de índice por dimensiones 2023-2025.....	10
Ilustración 5. Comparación de índice por dimensiones 2023-2025.....	11
Ilustración 6. Posicionamiento de los indicadores o variables.....	12
Ilustración 7. Valoración de recomendación UNAPEC	18

Índice de Tablas:

Tabla 1. Cantidad de ítems según dimensión.....	6
Tabla 2. Porcentaje de participación por área académica	7
Tabla 3. Escala de Valoración	8
Tabla 4. Rangos de puntuación y categorías para la valoración.....	8
Tabla 5.	9
Tabla 7. Variables y dimensiones de ámbito institucional	13
Tabla 8. Variables y dimensiones de ámbito específico	14
Tabla 9. Satisfacción por dimensiones por área	15
Tabla 10. Clasificación de comentarios por tipo de comentarios	16
Tabla 11. Clasificación de comentarios por criterio	16

Introducción

En la Universidad APEC, reconocemos que el pilar de nuestra institución son nuestros docentes por medio a su dedicación y pasión en su práctica docente. Son ellos quienes moldean no solo el conocimiento académico, sino también la experiencia vital de nuestros estudiantes. Cada dos años, nos sumergimos en una reflexión profunda a través del proceso del "Clima Laboral Docente", que nos permite entender las condiciones laborales del docente en el desarrollo de sus funciones.

Este informe representa más que una recopilación de datos; es un testimonio de nuestro compromiso colectivo con la excelencia educativa. Al explorar las respuestas de nuestros valiosos profesores, no solo evaluamos el estado actual de la Universidad, sino que también trazamos un camino hacia el futuro. Este viaje no solo se trata de identificar áreas de mejora, sino de celebrar los éxitos y fortalezas que han llevado a la Universidad APEC a donde se encuentra.

En estas páginas, descubrirán un análisis que abarca tanto los aspectos institucionales como los específicos que impactan directamente en la experiencia diaria de nuestros educadores. Cada respuesta refleja una voz única que contribuye al coro dinámico de la comunidad universitaria.

Dentro de este instrumento serán analizadas nueve (9) dimensiones, las mismas son: 1) Identificación con la institución, 2) Infraestructura y equipamiento, 3) Servicios de apoyo, 4) Beneficios y compensaciones, 5) Capacitación y desarrollo, 6) Programa de desarrollo profesional por área, 7) Trabajo en equipo, 8) Comunicación, 9) Enfoque a liderazgo.

Proceso de Clima Laboral Docente

Según Odalis García en su libro *Cultura Organizacional: el estado de ánimo de las organizaciones* “Medir el Clima brinda a las organizaciones un Indicador de Satisfacción Laboral ..., es decir, el saber exactamente cuál es la temperatura que tenemos para identificar si estamos en estado crítico, si tenemos un ligero quebranto o si por lo contrario estamos muy bien o dentro de los parámetros aceptables.” (García, 2009)

Con la finalidad de evaluar las condiciones laborales del docente, la Dirección de Calidad y Riesgo y las principales autoridades, llevo a cabo una secuencia de acciones comprendidas en cinco pasos: Organización, Campaña informativa, Inicio de encuesta, Seguimiento y por último Cierre de esta. A continuación, será presentada una ilustración describiendo los cinco pasos que ha ejecutado la Dirección de Calidad Institucional en el proceso de Clima Laboral Docente:

Ilustración 1. Organización del Proceso



Aspectos metodológicos y logística

Característica del instrumento:

El diseño del instrumento consta de un total de treinta y nueve (39) preguntas distribuidas en distintos bloques:

- **Aspectos de caracterización:** contiene cuatro (4) preguntas relativas a datos personales del encuestado, tales como: nivel académico, género, rango de edad, tiempo en la institución.
- **Aspectos institucionales:** se valoran veintitrés (23) variables relacionadas con el clima laboral docente a nivel general o global (identificación con la institución, reconocimiento, compensaciones, capacitación y desarrollo, entre otras.
- **Aspectos específicos del área evaluada:** se valora doce (12) variables relacionadas a rasgos específicos de las áreas académicas que ha seleccionado evaluar (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo)

Este instrumento tiene nueve (9) dimensiones con treinta y cinco (35) ítems, distribuidos en las siguientes dimensiones:

Tabla 1. Cantidad de ítems según dimensión

No.	Dimensión	Cantidad de
1	Identificación con la institución	3
2	Infraestructura y equipamiento	9
3	Servicios de apoyo	6
4	Beneficios y compensaciones	3
5	Capacitación y desarrollo	1
6	Programa de desarrollo profesional por área	1
7	Trabajo en equipo	3
8	Comunicación	5
9	Enfoque a liderazgo	4
Total:		35

Población y muestra:

Para la aplicación de la encuesta fueron convocados docentes de los niveles de Grado (453) y Posgrado (102), con una representación de un 80.4% de grado y 90.2% de posgrado.

Es importante señalar que un docente puede impartir docencia en más de un área académica; por esta razón, el instrumento permitió evaluar hasta un máximo de dos áreas.

A continuación se representa las 479 respuestas distribuida por área académica. Cabe destacar que el docente puede impartir clases en más de un área, por tal razón tiene la opción de evaluar como máximo dos de estas.

Tabla 2. Porcentaje de participación por área académica

Área	Convocados	Respuestas	%
Español	18	19	106%
Educación	20	20	100%
Derecho	37	35	95%
Posgrado	102	92	90%
Mercadeo y Negocios Internacionales	49	43	88%
Matemáticas	43	32	74%
Extensión Universitaria	28	20	71%
Ciencias Sociales	44	31	70%
Contabilidad y Finanzas	37	25	68%
Artes y Comunicación	76	51	67%
Turismo	20	13	65%
Informática	39	23	59%
Ingeniería	45	24	53%
Administración	48	23	48%
Monográfico	24	8	33%

Periodo de Aplicación

La encuesta fue aplicada a través de la plataforma de SurveyMonkey, a través de los correos electrónicos institucionales de los docentes, desde el 15 de enero al 26 de enero del 2026 con una prórroga posterior hasta el 10 de febrero del mismo año. En el intervalo de aplicación, con el fin de transparentar el avance del llenado de la encuesta, se remitieron boletines informativos a los directivos durante el proceso.

Metodología del cálculo:

La escala utilizada en la encuesta se fundamenta en el método de Likert. El índice de satisfacción de cada dimensión es el promedio ponderado de la frecuencia de respuestas de cada ítem con puntuación, acorde a la siguiente tabla:

Tabla 3. Escala de Valoración

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

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 4. Rangos de puntuación y categorías para la valoración

Puntuación	Categoría de valoración
De 90.0 - 100.0	Excelente
De 80.0 - 89.0	Bueno
De 70.0 - 79.0	Regular
De 69.0 o menos	Deficiente

Resultados de Clima Laboral Docente Grado y Posgrado 2025

A continuación, se presentan los resultados de la “Encuesta Clima laboral Docente 2025” en dos segmentos, en primer lugar, bajo un enfoque cuantitativo y posteriormente cualitativo.

I. Análisis cuantitativo

En sentido general, se puede apreciar que el índice de clima laboral docente 2025, es de **86.8%** el cual se encuentra en la categoría “Bueno”. La variación interanual evidencia una mejora general en 2025 respecto a 2023, con un incremento del Índice General de +1.4 puntos (de 85.4 a 86.8).

Ilustración 2. Índice General Clima Laboral Docente, grado y posgrado



La ilustración siguiente muestra que el Ámbito Específico presenta una valoración superior al Ámbito Institucional. Este resultado sugiere que los docentes perciben de manera más positiva los factores relacionados con la gestión directa de sus áreas académicas (trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo), en comparación con aquellos aspectos vinculados a políticas y lineamientos institucionales de alcance general.

Ilustración 3. Índices de satisfacción general y ámbitos institucional y específico. Años 2023 y 2025.

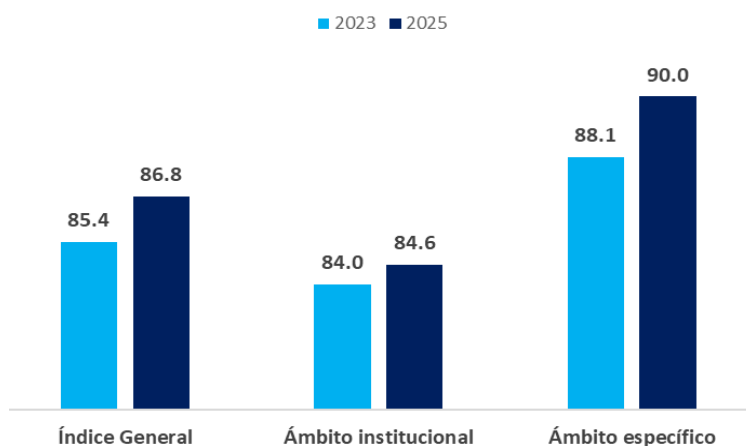
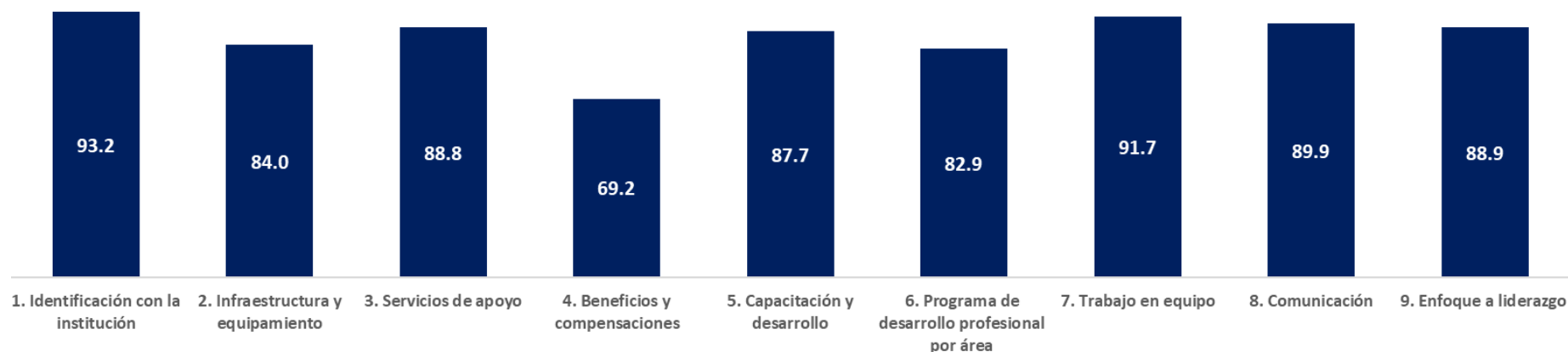


Ilustración 4. Comparación de índice por dimensiones 2023-2025



Al analizar las 9 dimensiones que conforman el índice general de satisfacción de clima laboral docente 2025, se muestra que:

Ocho de las nueve dimensiones evaluadas se ubicaron en la categoría de valoración “Buena”, con puntuaciones superiores a 82 puntos. De estas, dos dimensiones alcanzaron la categoría “Excelente”: “Identificación con la Institución” (93.15) y “Trabajo en equipo” (91.67), evidenciando un alto sentido de pertenencia y una sólida percepción de las dinámicas colaborativas en las áreas académicas.

Asimismo, seis dimensiones se posicionaron en la categoría “Buena”: “Comunicación” (89.88), “Enfoque a liderazgo” (88.90), “Servicios de apoyo” (88.76), “Capacitación y desarrollo” (87.68), “Infraestructura y equipamiento” (84.00) y “Programa de desarrollo profesional por área” (82.89), lo que refleja una percepción favorable en los aspectos vinculados a la gestión académica, el acompañamiento institucional y las oportunidades de fortalecimiento profesional.

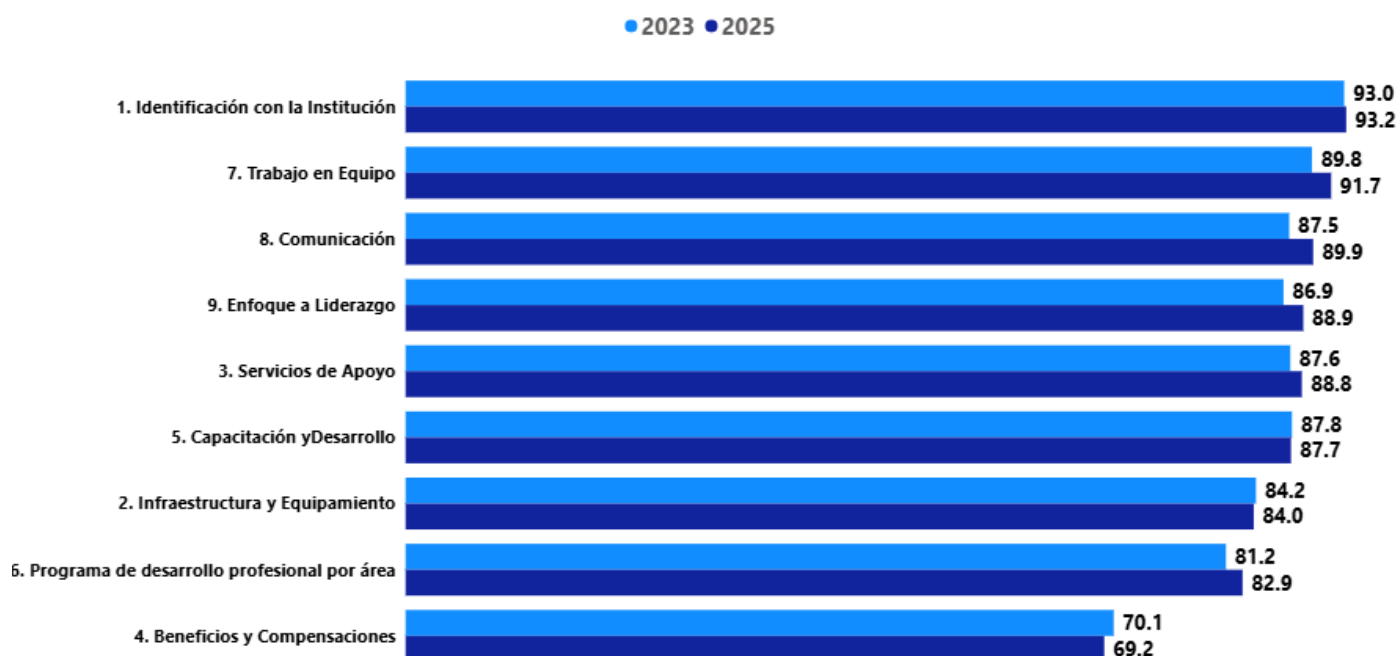
En contraste, la dimensión “Beneficios y compensaciones” presentó una valoración en estatus “Deficiente”, situándose en 69.19 puntos, lo que evidencia una oportunidad clara de mejora en los aspectos relacionados con la retribución y los beneficios institucionales.

Haciendo una comparación a cada una de las dimensiones evaluadas en el año 2025 y el 2023 podemos obtener que:

- De las nueve dimensiones evaluadas, seis registraron incrementos en 2025 respecto a 2023, mientras que tres presentaron ligeras disminuciones.
- Las dimensiones que más aumentaron fueron Comunicación (+2.4), Enfoque a Liderazgo (+2.0) y Trabajo en Equipo (+1.9). También mostraron incrementos Programa de Desarrollo Profesional por área (+1.7), Servicios de Apoyo (+1.2) e Identificación con la Institución (+0.2), aunque este último con una variación mínima.

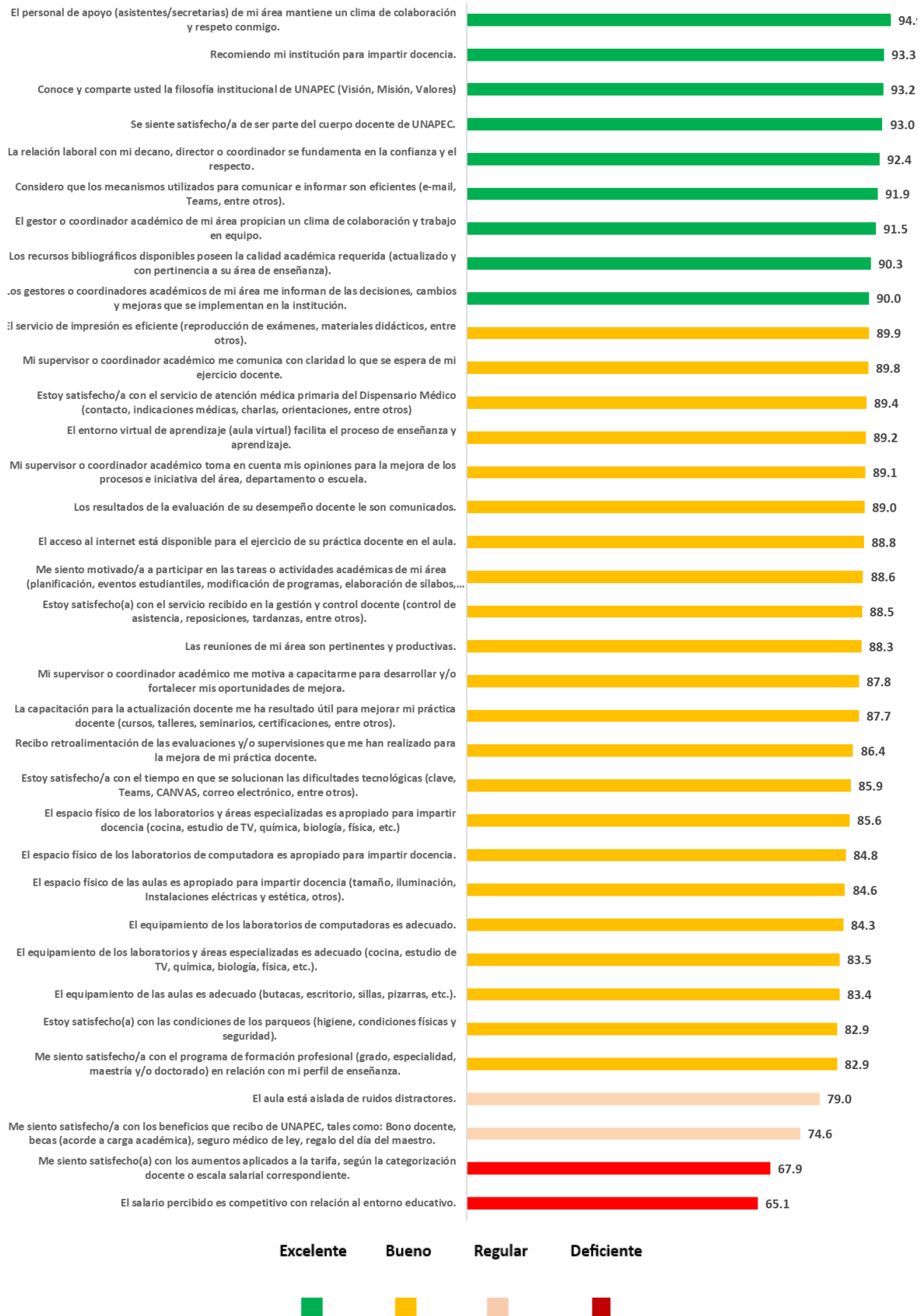
Por otra parte, las dimensiones que disminuyeron levemente fueron Beneficios y Compensaciones (-0.9), Infraestructura y Equipamiento (-0.2) y Capacitación y Desarrollo (-0.1).

Ilustración 5. Comparación de índice por dimensiones 2023-2025



De los 35 indicadores evaluados, 9 se ubicaron en estatus Excelente (25.7%), 21 en estatus Bueno (60.0%), 3 en estatus Regular (8.6%) y 2 en estatus Deficiente (5.7%). Los indicadores con mayor valoración incluyen sentido de pertenencia institucional, la recomendación de la universidad como espacio para ejercer la docencia, la confianza en el liderazgo y la calidad de las relaciones interpersonales, destacándose especialmente la colaboración del personal de apoyo, la identificación con la filosofía institucional y la satisfacción de pertenecer al cuerpo docente. En contraste, los indicadores con menor valoración se asocian fundamentalmente a salario y aumentos en la tarifa docente.

Ilustración 6. Posicionamiento de los indicadores o variables.



En la tabla no. 7 y 8, se aprecia los comportamientos de las variables o preguntas de ámbito institucional y al comparar el año 2025 con el 2023, se destacan el clima de colaboración y trabajo en equipo promovido por el gestor académico (+4.0 puntos), la satisfacción con las condiciones de los parqueos (+3.8), la disponibilidad de internet para la práctica docente (+3.6) y la motivación del supervisor para el desarrollo profesional (+3.4). Asimismo, se evidencian avances en la eficiencia de los mecanismos de comunicación y en la claridad de expectativas. En contraste, las principales disminuciones se registran en indicadores asociados a infraestructura tecnológica y compensación económica, incluyendo el espacio físico de los laboratorios de computadora (-3.5), la percepción de salario competitivo (-2.5) y el equipamiento de laboratorios (-1.8), así como en los aumentos aplicados a la tarifa docente (-1.1).

Tabla 6. Variables y dimensiones de ámbito institucional

Dimensión y Variables	2023	2025
Índice Institucional	85.2	84.6
Identificación con la institución	87.5	93.2
1.1. Conoce y comparte usted la filosofía institucional de UNAPEC (Visión, Misión, Valores)	93.8	93.2
1.2. Se siente satisfecho/a de ser parte del cuerpo docente de UNAPEC.	93.0	93.0
1.3. Recomiendo a UNAPEC para impartir docencia.	92.0	93.3
Infraestructura y equipamiento	92.7	84.0
2.1. El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia (tamaño, iluminación, instalaciones eléctricas y estética, otros).	83.5	84.6
2.2. El aula está aislada de ruidos distractores.	76.1	79.0
2.3. El equipamiento de las aulas es adecuado (butacas, escritorio, sillas, pizarras, etc.).	82.5	83.4
2.4. El espacio físico de los laboratorios de computadora es apropiado para impartir docencia.	88.3	84.8
2.5. El equipamiento de los laboratorios de computadoras es adecuado.	86.1	84.3
2.6. El espacio físico de los laboratorios perfiles de carreras (Cocina, estrado, estudio de TV, química, física, etc.) es apropiado para impartir docencia.	87.4	85.6
2.7. El espacio físico de los laboratorios y áreas especializadas es apropiado para impartir docencia (cocina, estudio de TV, química, biología, física, etc.).	86.5	86.5
2.8. El entorno virtual de aprendizaje (aula virtual) facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje.	88.6	89.2
2.9. Estoy satisfecho(a) con las condiciones de los parqueos (higiene, condiciones físicas y seguridad).	79.1	82.9
Servicios de apoyo	82.2	88.8
3.1. Los recursos bibliográficos disponibles poseen la calidad académica requerida (actualizado y con pertinencia a su área de enseñanza).	89.8	90.3
3.2. El acceso al internet está disponible para el ejercicio de su práctica docente en el aula.	85.2	88.8
3.3. Estoy satisfecho/a con el tiempo en que se solucionan las dificultades tecnológicas (clave, Temas, CANVAS, correo electrónico, entre otros).	86.2	85.9
3.4. Estoy satisfecho/a con el servicio de atención médica primaria del Dispensario Médico (contacto, indicaciones médicas, charlas, orientaciones, entre otros)	88.5	89.4
3.5. El servicio de impresión es eficiente (reproducción de exámenes, materiales didácticos, entre otros).	88.9	89.9
3.6. Estoy satisfecho/a con el servicio de la gestión y control docente (control de asistencia, reposiciones, tardanza, entre otros).	87.0	88.5
Beneficios y compensaciones	88.3	69.2
4.1. El salario percibido es competitivo con relación al entorno educativo.	67.7	65.1
4.2. Me siento satisfecho/a con los beneficios que recibo de UNAPEC, tales como: Bono docente, becas (acorde a carga académica), seguro médico de ley, regalo del día del maestro.	73.7	74.6
4.3. Me siento satisfecho(a) con los aumentos aplicados a la tarifa, según la categorización docente o escala salarial correspondiente.	69.0	67.9
Capacitación y desarrollo	65.9	87.7
5.1. La capacitación para la actualización docente me ha resultado útil para mejorar mi práctica docente (cursos, talleres, seminarios, certificaciones, entre otros).	87.8	87.7
Programa de desarrollo profesional por área	91.9	82.9
6.1. Me siento satisfecho/a con el programa de desarrollo profesional por área perfil de enseñanza.	81.2	82.9

Tabla 7. Variables y dimensiones de ámbito específico


































Dimensión y Variables	2023	2025
Índice específico	 83.7	 90.0
Trabajo en equipo	 84.8	 91.7
7.1. El gestor o coordinador académico de mi área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo.	 87.5	 91.5
7.2. El personal de apoyo (asistentes/secretarías) de mi área mantiene un clima de colaboración y respeto conmigo.	 93.6	 94.9
7.3. Me siento motivado/a a participar en las tareas o actividades académicas de mi área (planificación, eventos estudiantiles, modificación de programas, elaboración de sílabos, entre otros).	 88.2	 88.6
Comunicación	 90.2	 89.9
8.1. Me siento motivado/a a participar en las tareas o actividades académicas de mi área (planificación, eventos estudiantiles, modificación de programas, elaboración de sílabos, entre otros).	 87.9	 90.0
8.2. Considero que los mecanismos utilizados para comunicar e informar son eficientes (e-mail, Temas, entre otros).	 89.0	 91.9
8.3. Las reuniones de mi área son pertinentes y productivas.	 86.1	 88.3
8.4. Mi supervisor o coordinador académico me comunica con claridad lo que se espera de mi ejercicio docente.	 87.0	 89.8
Enfoque a liderazgo	 88.0	 88.9
9.1. Mi supervisor o coordinador académico me motiva a capacitarme para desarrollar y/o fortalecer mis oportunidades de mejora.	 84.3	 87.8
9.2. Recibo retroalimentación de las evaluaciones y/o supervisiones que me han realizado para la mejora de mi práctica docente.	 85.5	 86.4
9.3. La relación laboral con mi decano, director o coordinador se fundamenta en la confianza y el respeto.	 90.6	 92.4
9.4. Mi supervisor o coordinador académico toma en cuenta mis opiniones para la mejora de los procesos e iniciativa del área, departamento o escuela.	 87.3	 89.1

Tabla 8. Satisfacción por dimensiones por área

Facultad/Dirección/áreas	Ámbitos			Dimensiones								
	Índice general	Institucional	Específico	Identificación con la institución	Infraestructura y equipamiento	Servicio de apoyo	Beneficios y compensaciones	Capacitación y desarrollo	Programa de Desarrollo Profesional por área perfil de enseñanza.	Trabajo en equipo	Comunicación	Enfoque a liderazgo
Humanidades y Derecho	88.9	87.8	90.7	94.7	88.4	91.1	73.4	90.3	85.6	92.2	90.8	89.5
Matemáticas	93.5	91.2	97.2	96.9	90.8	94.3	78.6	95.0	94.1	97.4	97.3	96.8
Educación	89.7	88.2	92.1	94.4	88.4	89.4	77.5	91.6	91.4	94.7	90.8	91.8
Español	89.4	89.4	89.2	93.7	91.6	92.7	73.7	96.8	81.1	91.6	90.3	86.1
Derecho	87.2	85.4	90.4	93.3	87.3	88.8	67.6	85.1	85.3	92.4	88.8	90.6
Ciencias Sociales	85.0	85.5	84.4	94.7	84.2	90.2	71.5	86.2	76.8	85.6	86.0	81.6
Negocios	85.8	83.2	90.0	92.9	81.7	85.8	70.1	89.3	83.6	91.4	89.2	89.8
Contabilidad y Finanzas	89.7	87.9	92.8	95.7	88.6	89.3	74.9	92.8	85.6	94.3	92.6	91.9
Administración	87.2	85.0	90.8	94.2	81.9	86.1	76.3	90.4	90.5	94.8	90.8	87.8
Turismo	84.2	81.9	88.2	89.7	81.7	85.1	66.7	89.2	78.4	84.8	88.1	90.7
Mercadeo y Negocios Internacionales	83.0	79.5	88.4	91.5	75.7	83.8	64.5	86.5	79.5	89.9	86.7	89.2
Artes y Comunicación	85.2	83.7	87.5	92.7	82.2	88.3	65.9	91.9	84.8	90.2	88.0	85.1
Ingeniería	84.6	80.3	91.6	90.9	77.0	88.1	64.3	81.3	73.6	92.0	91.4	91.5
Informática	86.6	81.2	94.9	92.2	82.8	87.8	58.3	80.0	71.0	94.7	94.7	95.2
Ingeniería	82.7	79.6	88.2	89.7	72.8	88.4	70.0	82.5	76.3	89.2	88.1	87.7
Monográfico	84.4	82.1	88.3	87.5	86.1	86.7	65.9	62.6	84.0	90.0	87.2	88.1
Extensión Universitaria	86.1	84.3	89.0	90.0	90.1	90.5	54.8	83.1	80.0	90.0	88.4	89.1
Posgrado	87.0	84.4	89.9	93.8	81.5	89.1	69.9	86.1	82.8	92.3	90.1	87.8
Total	86.8	84.6	90.0	93.2	84.0	88.8	69.2	87.7	82.9	91.7	89.9	88.9

Excelente **Bueno** **Regular** **Deficiente**

La tabla presenta el resumen de las puntuaciones obtenidas y su categorización por dimensión en cada una de las áreas que conforman el cuerpo docente de la Universidad APEC. El análisis evidencia una fortaleza sostenida en liderazgo y trabajo en equipo, dimensiones que mantienen valoraciones altas de manera transversal. Del mismo modo, se observa una alta identificación institucional, reflejada en el sentido de pertenencia y la valoración positiva hacia la universidad. En contraste, persiste una oportunidad en beneficios y compensaciones, dimensión que presenta los niveles más bajos en la mayoría de las áreas.

II. Análisis Cualitativo

A nivel general se recibieron mil quince (1,015) comentarios, de los cuales 507 (50.0%) fueron clasificados como aspectos positivos, 389 (38.3%) como oportunidades de mejora, y 119 (11.7%) correspondieron a respuestas N/A.

El análisis cualitativo de los 896 comentarios válidos evidencia que los aspectos positivos se concentran principalmente en la alta identificación y orgullo institucional (13.1%), seguida de la satisfacción general con la institución (8.6%) y la valoración positiva de la oferta de capacitación docente (7.3%). También destacan valoraciones favorables en comunicación y coordinación académica (6.7%), servicios de apoyo institucional (6.4%), liderazgo inmediato (6.3%) y trabajo en equipo (4.7%). Estos resultados refuerzan los hallazgos cuantitativos, confirmando una percepción favorable en el sentido de pertenencia, el acompañamiento del liderazgo y el clima colaborativo dentro de las áreas académicas.

En cuanto a las oportunidades de mejora, las principales concentraciones se ubican en condiciones físicas de aulas y espacios académicos (8.3%), compensación salarial (5.4%), beneficios e incentivos complementarios (4.5%), infraestructura y equipamiento tecnológico especializado (4.4%) y accesibilidad y programación de las capacitaciones (4.8%). Asimismo, se identifican comentarios relacionados con servicios complementarios institucionales (4.1%) y fortalecimiento del liderazgo estratégico institucional (2.1%).

Tabla 9. Clasificación de comentarios por tipo de comentarios

Tipo de comentarios	Cantidad de comentarios	%
Aspectos Positivos	507	50.0%
Oportunidad de mejora	119	11.7%
N/A	389	38.3%
Total general	1,015	100%

Tabla 10. Clasificación de comentarios por criterio

Aspecto/Criterio	Cantidad de comentarios	% comentarios
Aspectos Positivos	507	57.0%
Alta identificación y orgullo institucional (sentido de pertenencia, orgullo, vínculo emocional y compromiso con la misión institucional)	117	13.1%
Satisfacción general con la institución	77	8.6%
Valoración positiva de la oferta de capacitación docente (actualización permanente, calidad de los programas y apoyo institucional al desarrollo profesional)	65	7.3%
Valoración positiva de la comunicación y coordinación académica (fluidez informativa, claridad en expectativas y accesibilidad de los coordinadores)	60	6.7%

Valoración positiva de los servicios de apoyo institucional (disposición del personal, acompañamiento oportuno y calidad humana en la atención)	57	6.4%
Valoración positiva del liderazgo inmediato (respeto, empatía, acompañamiento y motivación al desarrollo docente)	56	6.3%
Valoración positiva del trabajo en equipo y clima colaborativo (cohesión, compañerismo, apoyo mutuo y ambiente laboral favorable)	42	4.7%
Satisfecho con respecto a la infraestructura y equipamiento (adecuación de espacios, modernización y condiciones favorables para la docencia)	24	2.7%
Valoración positiva de los beneficios e incentivos institucionales y compensación	9	1.0%
Oportunidad de mejora	389	43%
Oportunidades para mejorar condiciones físicas de aulas, espacios académicos y equipamiento académico (tamaño, iluminación, climatización, ruido y confort para la docencia)	74	8.3%
Oportunidades de mejora en la compensación salarial (nivel de remuneración, competitividad, equidad y ajustes por inflación)	48	5.4%
Oportunidades de mejora en la accesibilidad y programación de las capacitaciones (compatibilidad de horarios, ofertas formación IA, formación por área perfil, disponibilidad y continuidad de los programas)	43	4.8%
Oportunidades de mejora en beneficios e incentivos complementarios (becas, comunicación, seguro médico, bonos, viáticos y reconocimientos institucionales)	40	4.5%
Mejorar Infraestructura y equipamiento de laboratorios especializados, herramientas tecnológicas (laboratorios de informática, actualizaciones de pc, y áreas técnicas específicas)	39	4.4%
Oportunidades de fortalecimiento en servicios complementarios institucionales (dispensario médico, procesos simplificados, servicios en general)	37	4.1%
Mejorar la retroalimentación de las evaluaciones, participación docente y apertura en la toma de decisiones	24	2.7%
Oportunidades de mejora en la comunicación institucional oportuna (notificaciones tardías, suspensiones por clima y coordinación interdepartamental, reuniones de las áreas)	22	2.5%
Oportunidades de fortalecimiento en el liderazgo estratégico institucional (visión académica, coherencia en decisiones y respaldo al docente)	19	2.1%
Mejora en la categorización docente (criterios de evaluación, reconocimiento de méritos, experiencia y transparencia en la escala salarial)	16	1.8%
Oportunidades de mejora en la rapidez y eficiencia del soporte tecnológico (tiempos de respuesta, conectividad, equipos y asistencia en aulas)	15	1.7%
Insatisfecho con respecto a la identificación con la institución (Poco apoyo, poca motivación, poca identificación)	9	1.0%
Oportunidades de mejora en las actividades de reconocimiento institucional al docente (metodología de las celebraciones, calidad de las conferencias y pertinencia de los obsequios)	2	0.2%
Insatisfacción general	1	0.1%

Recomendación Unapec por los docentes de grado y posgrado

Para identificar que tan satisfecho se encuentran nuestro personal dentro de la institución en recomendar a un amigo o familiares. A continuación, se detalla la valoración de promedio de:

Ilustración 7. Valoración de recomendación UNAPEC

Respondidas: 479

8,7★

Valor promedio



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Weighted Average
★	2.09%	0.00%	1.04%	0.63%	5.22%	2.09%	6.89%	12.95%	17.75%	51.36%	479	8.7