

CLIMA LABORAL DOCENTE 2019



RESUMEN EJECUTIVO 2019



UNIDAD DE CALIDAD

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
ASPECTOS METODOLÓGICOS Y LOGÍSTICA	3
RESULTADOS CLIMA LABORAL DOCENTE: UNAPEC	6

INTRODUCCIÓN

Investigaciones revelan diversas opiniones sobre el clima laboral y la cultura organizacional. El artículo de Mónica García Solarte “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual” aborda diferentes de opiniones donde algunos que consideran que clima laboral y cultura organizacional significan lo mismo, mientras otros, consideran relación de dependencia, donde clima laboral como un componente de la cultura y otro como variables dependientes entre sí. No se puede negar que es independiente de las conclusiones de estos autores, son variables que están relacionada, que aportan al desarrollo y al cambio organizacional.

En tal sentido, la Universidad APEC en aras de fortalecer el Clima Laboral de los Docentes (grado, posgrado y Escuela de Idiomas), aplica desde el 2017, cada dos año, un instrumento diagnostico con el objetivo de conocer y medir el nivel de satisfacción de los Docentes con el Clima Laboral, tanto a nivel general o institucional, como específicos o por área. Este diagnóstico es aplicado desde Unidad de Calidad de la Dirección de Planificación y Desarrollo Estratégico.

Mantener un clima laboral favorable es determinante para el buen desempeño de los docentes, asegurar la eficacia del proceso de enseñanza y por ende el aprendizaje de los estudiantes. En tal virtud, el clima laboral debe ser considerada como variable importante para gestionar cambios favorables, los cuales en la medida que sean implementadas de manera efectiva, puedan perdurar en el tiempo y para ser la antesala de un cambio de cultura.

En colaboración con la Dirección de Tecnología de la Información (TI), fue realizada una automatización de la base de datos de dicha encuesta, a través de la herramienta Power BI, lo cual facilita el manejo de la información, el cruce de variables, la entrega inmediata del análisis y la visualización de los usuarios.

En tal sentido, a continuación, es presentado un Resumen Ejecutivo de los resultados a nivel general de las Dimensiones, Variables y Comentarios, además de las comparativas del 2019 con el 2017.

ASPECTOS METODOLÓGICOS Y LOGÍSTICA

El diseño del instrumento está basado en la técnica de Litwin y Stringer (citados por García, 2009)¹ costa de un total de cuarenta y nueve (49) preguntas distribuidas en distintos bloques, a saber:

- **Aspectos Generales:** contiene 6 preguntas relativas a datos personales del encuestado, tales como: nivel académico, género, rango de edad, tiempo en la institución, nivel académico en el que imparte docencia, etc.)
- **Aspectos institucionales:** se valoran 31 variables relacionadas con el clima laboral docente a nivel general en UNAPEC (identificación con la institución, reconocimiento, compensaciones, entre otros).
- **Aspectos específicos del área académica del encuestado:** se valora 15 variables relacionadas con el clima laboral docente del o de las áreas académicas ha seleccionado evaluar (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, participación en la toma de decisiones, entre otros).

La encuesta fue aplicada a un total de 647 docentes de grado y posgrado, de los cuales 349 completaron el instrumento, para el 54% de la muestra.

Cabe resaltar que los docentes que imparten docencia en más de un área, 47 de ellos tuvieron la oportunidad de evaluar una segunda área, totalizando 396 evaluaciones. De estos se excluyen 5 docentes solo completaron el apartado general, dando como resultado final 391 evaluaciones, como se muestra en el siguiente cuadro:

ÁREA	CONVOCADOS	TOTAL DE EVALUACIONES	% DE EVALUACIONES
Decanato de Artes y Comunicación	62	31	50
Escuela de Administración de Empresas	62	39	63
Escuela de Contabilidad	40	14	35
Escuela de Mercadeo	70	56	80
Decanato de Derecho	40	18	45
Decanato de Posgrado	76	60	79
Departamento de Español	24	7	29
Departamento de Matemática	46	40	87
Departamento de Sociales	48	23	48
Extensión Cibao	14	9	64
Extensión Universitaria	29	8	28
Escuela de Informática	38	45	118
Escuela de Ingeniería	75	27	36
Decanato de Turismo	23	14	61
TOTAL GENERAL	647	391	60

**Un total de 5 docentes solo completaron el apartado general.

Es importante destacar que previo al proceso de aplicación fue puesta en marcha una campaña informativa y de sensibilización, además de dar a conocer las acciones de mejoras realizadas a partir de la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral Docente anterior. Esta campaña consistió en lo siguiente:

¹ Rojas, O. (1997). *Clima organizacional*. Caracas: Link Gerencial.

- Colocación de afiches de expectativa con el “PRÓXIMAMENTE” en los murales y lugares estratégicos dentro del campus principal y sedes de la Escuela de Idiomas. Se hizo un levantamiento de las direcciones de correo electrónico personales e institucionales de los docentes, lo cual también sirvió como forma de afianzar las vías de comunicación entre los docentes y la universidad.
- Envío de correos electrónicos y publicación en las redes sociales de la universidad con los artes de las mejoras “¡PENSANDO EN TI!” con el apoyo de la Dirección de Comunicación y Mercadeo Institucional.
- Habilitación de banner en la página web de la universidad y pagina web de Idiomas con informaciones de “CÓMO, CUÁNDO, DÓNDE” semanas previas al inicio de la encuesta.



La encuesta fue aplicada a través de la plataforma de SurveyMonkey, a través de los correos electrónicos institucionales y personales de los docentes, desde el 20 de marzo al 10 de mayo del 2019.

La escala utilizada en la encuesta fue la siguiente:

Tabla 1: Escala de Valoración

GRADO	VALOR	NIVEL DE RESPUESTA
4	100	Completamente de acuerdo / completamente satisfecho
3	75	De acuerdo / satisfecho
2	25	En desacuerdo / Insatisfecho
1	1	Completamente en desacuerdo/ completamente insatisfecho

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

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 2: Rangos de puntuación y categorías para la valoración

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

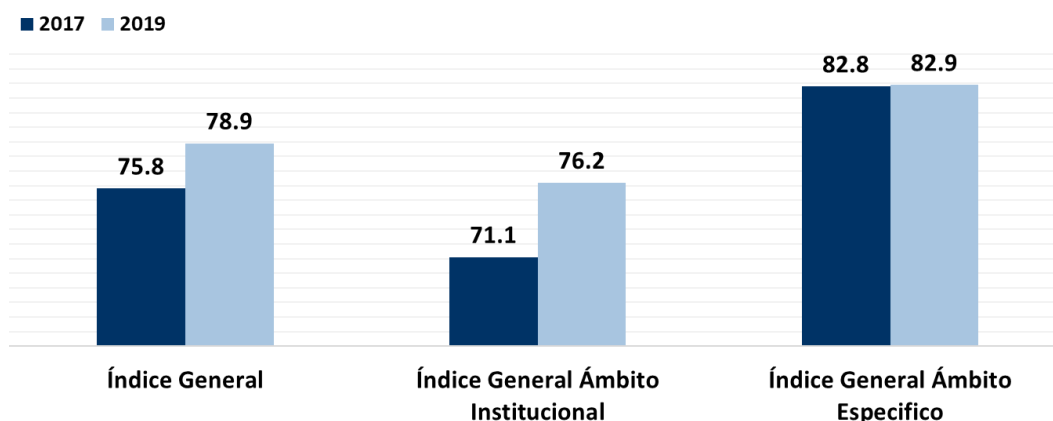
En relación a la metodología de cálculo, es importante resaltar los siguientes aspectos:

1. Media Ponderada de la frecuencia de respuestas de cada ítem, en relación a la escala tipo Likert (ver tabla 2).
2. Para obtener el promedio general de cada dimensión se ha considerado el peso específico de cada dimensión a razón de la cantidad de ítems que éstas tienen. Por ejemplo, las dimensiones “Identificación con la Institución, Comunicación, Liderazgo y Trabajo en equipo” tienen 4, 5 y 3 ítems, respectivamente, lo que quiere decir que las frecuencias de respuestas en cada dimensión varían en función de la cantidad de ítems. En tal sentido, para dar igual peso a cada dimensión, se aplicará una media aritmética de los ítems para obtener el resultado general de cada dimensión.
3. Para obtener el resultado general “UNAPEC” fue considerado el promedio aritmético de los resultados generales de cada dimensión.
4. Agrupación de las áreas académicas que pertenecen a cada Decanato; por ejemplo, el resultado del Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales es producto de la agrupación de los resultados de las escuelas: Contabilidad, Mercadeo y Administración.

RESULTADOS CLIMA LABORAL DOCENTE GRADO Y POSGRADO: UNAPEC

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

Ilustración 1: Índice de clima laboral docente general



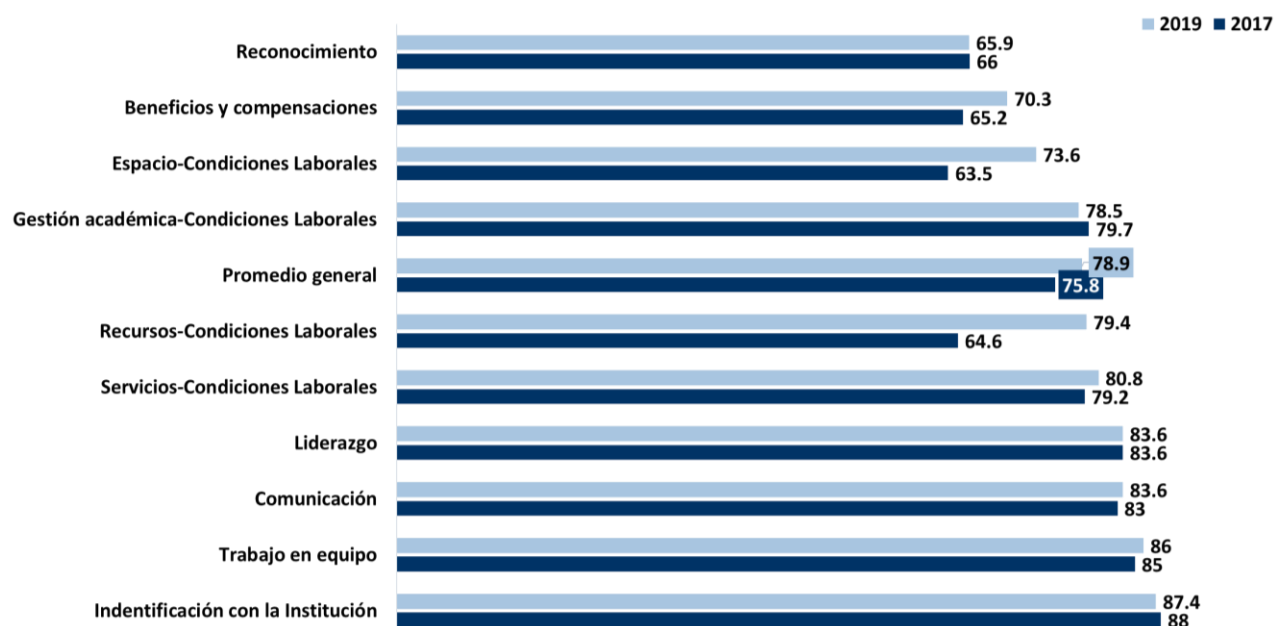
En sentido general, se puede apreciar que el índice de clima laboral docente de UNAPEC 2019, es de **78.9%**, es decir, **“Regular”**. En comparación con los resultados del 2017, reflejan una diferencia positiva de 3.1 puntos porcentuales. **Por lo que se concluye que ha aumentado la satisfacción de los docentes de grado y posgrado con relación al ambiente donde realiza su trabajo.**

- En relación al índice general del **“Ámbito Institucional”** es de **76.2%**, es decir, **“Regular”**, al igual que promedio general. Este ámbito 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 Docente de la Universidad.
- El resultado **“Ámbito Específico”** es de **82.9%**, con estatus de **“Bueno”**. Superando en 4 puntos porcentuales al promedio general. Este ámbito incluye variables relacionadas con el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y la participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos.

Al comparar estos resultados con los del 2017, se evidencia que ambos periodos (2019 y 2017), existe una mejor valoración de las variables que inciden en las dinámicas de gestión por parte de los decanos y/o directores que el grupo de variables relacionadas con las políticas, estrategias o proyectos institucionales, de carácter transversal.

A continuación, se presenta un análisis comparativo (2019 Vs 2017) de las dimensiones valoradas en la encuesta

Ilustración 2: Índice de satisfacción por dimensiones vs General UNAPEC



Cinco de las dimensiones que presentan mejores valoraciones son: **“Identificación con la Institución”**, **87.4%**, **“Trabajo en equipo”** **86%**, **“Comunicación”** y **“Liderazgo**, ambas con **83.6%**” y **“Servicios-Condiciones laborales”** con un **80.8%**. Con diferencias porcentuales promedio de 8.5, 7.1, 4.7 y 1.9 puntos por encima del promedio general. Estos resultados están marcados por las altas valoraciones de los docentes en un rango de 92-85%, en los siguientes aspectos:

- Satisfacción con: el apoyo del personal (asistentes y secretarías) y la relación laboral con el Decano (a) o director (a).
- Recomendación de UNAPEC como un buen lugar para impartir docencia, así como orgullo por ser docente de UNAPEC.
- Manejo de los conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo por parte del gestor académico.
- La comunicación sobre los resultados de las evaluaciones de desempeño y la utilidad de estos para la implementación de las mejoras.
- El servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales y el servicio ofrecido por el personal técnico

Por el contrario, las dimensiones que obtuvieron menores niveles de satisfacción son: **“Espacio-Condiciones Laborales (73.6%)”** y **“Compensaciones y beneficios” (70.3%)** y **“Reconocimiento” (65.9)** con diferencias en relación al promedio general de -5, 9% y -13% respectivamente. Estos resultados están marcados, dada a las bajas calificaciones de los docentes, en los siguientes aspectos valorados en un rango de 69 -54%:

- Valoración del trabajo
- Satisfacción con los beneficios, adicionales al salario tales como: Plan de becas institucional, bono docente (junio), seguro médico.
- La disponibilidad de los parqueos

- La pertinencia de los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente
- Ruidos en las aulas
- Salario competitivo en relación al entorno universitario

Comparando con el 2017 las dimensiones que experimentaron mayor crecimiento, pasando de “Deficiente” a “Regular”, fueron:

Recursos-Condiciones Laborales con 14.8 puntos porcentuales de diferencia, marcada por el crecimiento experimentado por las siguientes variables:

- Disponibilidad de la conectividad a internet, subió 28 puntos porcentuales.
- Políticas de permiso establecidas para al acceso a internet, subió 12 puntos porcentuales.
- Disponibilidad de los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) para la práctica docente, subió 12 puntos porcentuales.
- Funcionamiento de los equipos, programas y herramientas, subió 11 puntos porcentuales.

Espacio-Condiciones Laborales, con diferencias de 10.1, marcada por el crecimiento experimentado por las siguientes variables:

- Disponibilidad de parqueos, aumento 35.7 puntos porcentuales
- Equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras), aumento 10.0 puntos porcentuales
- Adecuación del espacio físico en las aulas, aumento 7.2 puntos porcentuales
- Temperatura y ventilación en las aulas, aumento 7.0 puntos porcentuales

Beneficios y compensaciones, con diferencias de 5.1 respetivamente, marcada por el crecimiento experimentado por variable:

- Satisfacción con los beneficios, adicionales al salario, (Plan de becas institucional, bono docente (junio), seguro médico), con 5.4

Las dimensiones Gestión académica-Condiciones Laborales, Identificación con la Institución, Reconocimiento, fueron las que presentan decrecimiento en el 2019, considerando que Gestion Academica la mayor diferencia de las tres con un -1.2, incidiendo en esta la variable, Equidad en la distribución de la carga académica.

A continuacion, son presentados la comparativa según variable y la diferencia de cada una.

DIMENSIONES	PREGUNTA	2017	2019	DIFERENCIA
Espacio-Condiciones Laborales	2.08 La disponibilidad de los parqueos es suficiente respecto a la demanda.	30.7	66.4	35.7
Recursos Tecnológicos-Condiciones Laborales	2.13 La conectividad a internet está disponible para el ejercicio de su práctica docente en el aula.	49.1	76.6	27.5
Recursos Tecnológicos-Condiciones Laborales	2.15 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) están disponibles para su práctica docente.	64.1	81.1	17.0
Recursos Tecnológicos-Condiciones Laborales	2.14 Las políticas de permiso establecidas para al acceso a las diferentes páginas de internet favorecen su práctica docente desde el aula.	64.6	76.8	12.2

DIMENSIONES	PREGUNTA	2017	2019	DIFERENCIA
Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales	2.16 Los equipos, programas y herramientas (proyectores, laptop, bocinas, conectores, software) que utiliza en su práctica docente funcionan correctamente.	67	77.5	10.5
Beneficios y compensaciones	4.01 Su salario como docente en esta institución es competitivo en relación al entorno universitario.	43.8	54.1	10.3
Espacio-Condiciones Laborales	2.05 Considera que el equipamiento de las aulas (butacas, escritorio, sillas, pizarras) es adecuado.	66.9	76.9	10.0
Espacio-Condiciones Laborales	2.01 El espacio físico de las aulas es apropiado para impartir docencia.	72	79.2	7.2
Espacio-Condiciones Laborales	2.02 La temperatura y ventilación de las aulas es apropiada.	65.5	72.5	7.0
Espacio-Condiciones Laborales	2.04 El aula está exenta de ruidos distractores.	54.2	60.9	6.7
Recursos Tecnológicos- Condiciones Laborales	2.17 El servicio del personal técnico es oportuno.	78.4	84.9	6.5
Beneficios y compensaciones	4.02 Se siente satisfecho con los beneficios, adicionales al salario, que usted y sus dependientes reciben de UNAPEC, tales como: Plan de becas institucional, bono docente (junio), seguro médico.	61.8	67.2	5.4
Espacio-Condiciones Laborales	2.06 El espacio físico de los laboratorios de informática es apropiado para impartir docencia.	74.8	80.1	5.3
Servicios-Condiciones Laborales	2.10 El servicio de impresiones que ofrece la Gerencia de Servicios Generales para reproducir exámenes, materiales didácticos, entre otros, es eficiente.	80.5	84.5	4.0
Servicios-Condiciones Laborales	2.07 Considera que el equipamiento de los laboratorios perfiles de carreras (utensilios, materiales, sillas, equipos) son adecuados.	70.3	74.2	3.9
Liderazgo	8.02 Recibe retroalimentación de las supervisiones que se la han realizado para la mejora de su práctica docente.	77.4	80.3	2.9
Trabajo en equipo	5.01 Los gestores académicos de su área propician un clima de colaboración y trabajo en equipo.	81.3	84	2.7
Espacio-Condiciones Laborales	2.03 La iluminación en las aulas es adecuada.	79.2	81.6	2.4
Servicios-Condiciones Laborales	2.11 El servicio ofrecido en el Dispensario Médico es eficiente.	81.1	83.4	2.3
Comunicación	6.04 Los gestores académicos de su área toman en cuenta sus opiniones para la mejora de los resultados institucionales.	78.9	81.1	2.2
Servicios-Condiciones Laborales	2.09 Los recursos bibliográficos disponibles poseen la calidad académica requerida (actualidad, pertinencia a su programa de estudio).	78.8	80.9	2.1
Beneficios y compensaciones	4.04 Se siente satisfecho con el programa desarrollo profesional que ofrece la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC)	76.1	77.9	1.8

RESUMEN EJECUTIVO CLIMA LABORAL DOCENTE 2019

DIMENSIONES	PREGUNTA	2017	2019	DIFERENCIA
Beneficios y compensaciones	4.03 La capacitación recibida a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa (DIIE-CADOC) le ha servido para mejorar su práctica docente.	81	82.4	1.4
Comunicación	6.03 Las reuniones de su área son pertinentes y productivas.	80.9	82.2	1.3
Trabajo en equipo	5.02 El personal de apoyo (asistentes y secretarías) de su área mantiene un clima de colaboración y respeto con usted.	90.7	91.8	1.1
Liderazgo	8.03 Los gestores académicos de su área ofrecen soluciones pertinentes para resolver conflictos entre docentes, estudiantes y personal administrativo.	83.8	84.8	1.0
Reconocimiento	3.02 Los criterios de selección utilizados en el programa de reconocimiento al mérito docente son pertinentes para valorar la calidad de la labor académica.	61.5	62.1	0.6
Comunicación	6.05 Los resultados de la evaluación docente le ha motivado a mejorar.	84.8	85.2	0.4
Liderazgo	8.04 La relación laboral con su Decano (a) o Director (a) se basa en la confianza y el respeto.	89.6	89.9	0.3
Identificación con la Institución	1.04 Recomienda a UNAPEC para impartir docencia.	89.1	89.3	0.2
Identificación con la Institución	1.01 La institución transmite con claridad la filosofía institucional (Visión, Misión y Valores).	83.1	82.9	-0.2
Comunicación	6.01 Los gestores académicos de su área le informan de las decisiones, cambios y mejoras que se implementan en la institución.	81.8	81.5	-0.3
Comunicación	6.02 Los resultados de la evaluación de su desempeño docente le son comunicados.	88.4	87.7	-0.7
Trabajo en equipo	5.03 Se siente motivado a participar en las tareas académicas de su área, tales como: modificación de programas, elaboración de sílabos, otros.	83.1	82.3	-0.8
Reconocimiento	3.01 Considera que el trabajo que realiza es valorado.	70.1	69.3	-0.8
Gestión académica- Condiciones Laborales	7.02 La asignación docente se realiza conforme al perfil profesional y académico del profesor.	82.5	81.6	-0.9
Identificación con la Institución	1.03 Se siente satisfecho/a de ser parte del cuerpo docente de UNAPEC.	89.5	88.1	-1.4
Liderazgo	8.01 Los gestores académicos de su área le motivan a mejorar sus competencias y a seguir capacitándose.	81.7	80.2	-1.5
Servicios- Condiciones Laborales	2.12 Los servicios (control de asistencia, reposiciones, tardanza, entre otros) para la gestión y control de los docentes es adecuada.	77.4	75.9	-1.5
Gestión académica- Condiciones Laborales	7.01 La distribución de la carga académica que se le asigna (horarios, calendario, otros.) es equitativa.	77.1	75.3	-1.8
Liderazgo	8.05 Los gestores académicos de su área le comunican con claridad lo que se espera de su ejercicio académico.	85.2	83	-2.2

En la tabla anterior se presentan los 41 indicadores correspondientes a los años 2017 y 2019, organizados de mayor a menor atendiendo a la columna “Diferencia”, a continuación, análisis del comportamiento registrado en ambos años.

El 73% de los indicadores registraron crecimiento, a saber:

- Siete (7) variables obtuvieron calificaciones en rango de 35.7-10, a saber: disponibilidad de **parqueos, conectividad y acceso** a internet, disponibilidad y funcionamiento de los equipos, programas y **herramientas tecnológicas, equipamiento de las aulas** (butacas, escritorio, sillas, pizarras) y **salario** competitivo.
- Seis (6) en rango de (7.2-5.3): Adecuación del espacio físico, climatización, exceso de ruidos en las aulas, satisfacción con los beneficios adicionales al salario, soporte técnico del servicio tecnológico. Otros 17 indicadores en rango de (4 a 0.2).
- El 27% de las variables experimentaron decrecimiento en rango de (-2.2 a -0.2). En este segmento se sitúan aspectos relacionados: satisfacción por ser parte del cuerpo docente de UNAPEC, motivación y comunicación de lo que se espera de su ejercicio académico por parte del gestor del área, servicios (reposición, control de asistencia) y distribución de la carga académica de manera equitativa.

Es importante destacar, que estos resultados están en coherencia con los comentarios expresados por los docentes. En la siguiente tabla se presentan los comentarios realizados agrupados por criterios;

CRITERIOS	CANTIDAD DE COMENTARIOS	% COMENTARIOS
Insatisfacción con los procesos académicos (Carga académica, Asignación docente, reposiciones, hojas de reposiciones, fotocopias, servicios generales, dispensario médico)	65	12.4%
Valoración positiva de UNAPEC (sentido de pertinencia, orgullo laboral, recomendación de UNAPEC como lugar para trabajar)	57	10.9%
Insatisfacción con los recursos tecnológicos (proyectores, computadoras, laptop, actualización de Software, Herramienta VIA, Wifi)	51	9.7%
Insatisfacción con las aulas (acondicionamiento de las aulas, Cantidad de estudiantes en las aulas, altas temperatura en las aulas, mesa de trabajo, falta de butacas, ruido en las aulas)	43	8.2%
Mejorar procesos de evaluación (criterios de evaluación, explicar el proceso de evaluación al docente, retroalimentación de los resultados)	43	8.2%
Insatisfacción con los beneficios Institucionales, becas y descuentos (cobertura seguro médico, desconocimiento, equidad, continuar mejorando)	31	5.9%
Insatisfacción con la infraestructura (parqueos, falta de iluminación, facilidades para personas con discapacidad)	26	5.0%
Fortalecer procesos de formación y desarrollo docente (horarios, pertinencia y acorde al perfil)	23	4.4%
Satisfacción con los servicios y tecnología	16	3.1%
Inconformidad con los criterios de selección programa reconocimiento merito docente	15	2.9%
Mejorar escala salarial	15	2.9%
Insatisfacción con el ambiente laboral (comunicación y relación con los directivos, personal de apoyo, valoración del tiempo en la institución)	14	2.7%

CRITERIOS	CANTIDAD DE COMENTARIOS	% COMENTARIOS
Fortalecer la comunicación y comprensión de la filosofía institucional, políticas institucionales (más difusión de la filosofía institucional, mayor participación,)	14	2.7%
Valoración del trabajo en equipo y colaboración	14	2.7%
Mejorar estilos de liderazgos y comunicación interna (reuniones productivas, manejo de conflictos, seguimiento, autoritario, difusión de filosofía institucional)	12	2.3%
Inconformidad con la valoración de la labor docente.	12	2.3%
Fortalecer la participación y trabajo colaborativo	11	2.1%
Valoraciones positivas procesos de la DIIE (programa de formación y desarrollo del docente, acompañamiento, asesorías)	9	1.7%
Si, se han beneficiado de becas institucionales (a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa DIIE-CADOC)	8	1.5%
Satisfacción con los beneficios Institucionales y becas	8	1.5%
Mejorar perfil estudiantil y estrategias de vinculación institucional (Formación, manejo, comportamiento, mecanismos de retención)	8	1.5%
Valoración positiva del estilo de liderazgo (compromiso, participación, comunicación, equidad)	7	1.3%
Mejorar política de becas institucionales y beneficios adicionales	7	1.3%
Demanda de incentivos (para investigaciones, publicaciones, trabajos colaborativos)	6	1.1%
Mejorar perfil docente (competencias, docentes de nuevo ingreso)	5	1.0%
No se han beneficiado de becas a través de la Dirección de Innovación e Investigación Educativa DIIE-CADOC	4	0.8%
TOTAL GENERAL	524	100.0%

Fueron realizados un total de 671 comentarios, sin embargo, 147 comentarios fueron clasificados como N/A, es decir, que solo serán analizados 524.

El 21.2% de los comentarios positivos resalta el sentido de pertenencia y orgullo de trabajar en la institución de los docentes, la satisfacción con los recursos tecnológicos y plan de formación, resaltándose los siguientes:

1. *UNAPEC, es una de la mejor institución educativa del país para ofrecer docencia, precisamente por el positivo clima laboral que ha mantenido y desarrollado a través de su existencia, en relación al tamaño de la institución, estilo de liderazgo y el efectivo modo de comunicación en armonía con el personal docente y administrativo.*
2. *El clima laboral de UNAPEC, satisface las necesidades y la elevación moral de los docentes y del personal administrativos. Esa es mi percepción personal.*
3. *Es una institución de alto prestigio nacional e internacional en la que tanto los docentes como estudiantes deben sentirse orgullosos de ser miembros de esta.*
4. *Es una institución dinámica.*
5. *Anteriormente había trabajado en varias instituciones académicas superiores, y en Unapec he encontrado una gran diferencia en cuanto al trato personal y profesional.*

6. *La Comunicación como Equipo de Trabajo siempre ha sido Excelente, por esa razón hemos logrado ir mejorando cada día más, manteniéndonos enfocado a lograr la Excelencia Académica en nuestros estudiantes.*
7. *UNAPEC es una institución muy organizada, con un personal DOCENTE con mucha capacidad. Se la recomiendo siempre a mis relacionados.*
8. *Magnífica institución académica.*
9. *UNAPEC, es una institución que promueve la formación continua de sus recursos humanos, y en la que se refleja un espíritu de progreso, desarrollo profesional y humano.*
10. *Soy egresado de UNAPEC, me siento más que orgulloso de tener la oportunidad de devolver a mi decanato experiencias y conocimientos adquiridos en todo este tiempo.*

El 76.5% los docentes demandan mejoras en los siguientes aspectos: los procesos académicos (automatización de reposición, reproducción de material, control ausencias y asistencia); recursos tecnológicos (conectividad y compatibilidad Herramienta VIA); Criterios de evaluación del desempeño docente (poco seguimiento a los docentes, alto grado de subjetividad, emotividad y peso en el desempeño docente); el acondicionamiento de las aulas (altas temperaturas, acondicionamiento, ruidos); desconocimiento de políticas y procesos de: políticas de becas, beneficios adicionales, desempeño docente); programa de reconocimiento (desconocimiento de los criterios, subjetivos por parte del estudiante y con el mayor peso); procesos de formación y desarrollo docente (horarios más pertinentes, pertinencia y acorde al perfil); entre otros comentarios.

Entre los comentarios se encuentran los siguientes:

1. *Los servicios (control de asistencia, reposiciones, tardanza, entre otros) para la gestión y control de los docentes no está clara, a veces aparecen ausencias injustificadas.*
 - *Existe mucha tecnología en este tiempo, debemos promover un sistema de asistencia, reposiciones y registro de ausencias automatizado. Es un reto para la escuela de informática y el departamento de informática de la universidad. Debe salir una solución automatizada tenemos mucho talento, podemos.*
 - *Hay que formular un sistema para determinar las cargas para los profesores, no se avisan nunca cambios que pueden pasar y esto causa reajustes salariales que no todos pueden acomodarse ya que se entiende que si no te avisan de cambios no debe de haber cambios.*
 - *El control de asistencia (Bebel) no es el más adecuado. Unapec no está en la mejor ubicación cuando de hora pico hablamos. Acceder a las instalaciones puede ser un desafío, que la mayoría de las veces nos hace llegar tarde o ganar una ausencia, que se traduce en descuento. Debemos ser empáticos con ese tema de la asistencia.*
2. *Respecto al programa de desarrollo profesional del CADOC, considero que los cursos que se programan en ocasiones tienen horarios que dificultan la participación en los mismos debido a que resultan incompatibles con las responsabilidades profesionales que tenemos los docentes en nuestros trabajos y ejercicio profesional.*
 - *Se deben incluir programas que aumenten el conocimiento del docente en lo relacionado con las materias que se imparten.*
 - *Me gustaría poder participar de programas como el diplomado de educación, pero siempre ofrecen un único horario y por temas de la misma materia que imparto me ha sido imposible tomarlo. Deberían poner dos opciones de horario o la modalidad virtual*
3. *Considero que se debe hacer una evaluación más objetiva y con mayor valoración cualitativa de la actividad del profesor a partir de su auto evaluación y del análisis de los resultados en entrevista de los*

directivos con los evaluados sobre los criterios que se tienen en cuenta para las conclusiones de cada evaluación

- *Las evaluaciones dependen demasiado de los alumnos. Esto podría provocar que el docente se haga el gracioso y bonachón para "sobornar" a los sus futuros evaluadores. Y como es natural, el nivel de exigencias puede verse afectado.*
 - *En todo el tiempo que tengo impartiendo docencia en UNAPEC, nunca me han explicado cómo es que se realiza el cálculo de los valores tomados en cuenta para la evaluación de mi desempeño docente, ni tampoco los entiendo. Considero que en la misma hoja que se entrega a los profesores cada cuatrimestre con el resultado de su evaluación, debería proporcionarse explicación clara y suficiente sobre la forma de cálculo para la asignación de puntos y el detalle de la metodología aplicada.*
4. *La Universidad realizó una importante inversión en equipos tecnológicos para las aulas, específicamente proyectores. Esto fue una medida muy positiva, sin embargo, esos equipos son incompatibles con el sistema operativo de iOS porque no está disponible la aplicación que permitiría la interacción entre los equipos iOS y los proyectores instalados en las aulas.*
 5. *Los equipos son buenos y funcionales, lo que pasa es que en algunas aulas el Internet es intermitente, lo que en ocasiones interrumpe la proyección de las clases, también el código de barra que posee la aplicación VIA, tiene encima unas letras en blanco correspondiente a las informaciones del aula que a veces impide la conexión al proyector.*
 - *La aplicación VIA a veces tiene problemas (expira) y se debe buscar la ayuda del departamento técnico. Esto debería revisarse.*
 6. *Podría mejorarse la asignación docente ya que hay muchas materias que se liberan y que uno podría dar. Quizás con un sistema de información que permita a los docentes enterarse de las materias que van quedando libres o que se van creando.*