



UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RÍO PIEDRAS
DECANATO DE ASUNTOS ACADÉMICOS
DIVISIÓN DE INVESTIGACION INSTITUCIONAL Y AVALÚO

ENCUESTA AL PERSONAL NO DOCENTE

Recinto de Río Piedras
Segundo Semestre
Año Académico
2023-2024

Satisfacción con su experiencia
y condiciones de trabajo,
Satisfacción con los diversos
aspectos en el ambiente laboral

preparado por :
Dra. Mayra I. López Valentín
Investigadora Institucional
julio 2024



DiiA

División de Investigación Institucional y Avalúo
Decanato de Asuntos Académicos

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	8
PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN	9
PARTICIPANTES	10
METODOLOGÍA	10
INSTRUMENTO	12
LIMITACIONES EN LA INVESTIGACIÓN	14
DISCUSIÓN DE HALLAZGOS	15
CONCLUSIONES Y APUNTES FINALES	52

Lista de figuras

Figura 1. Género de los participantes	17
Figura 2. Estado Civil de los participantes	18
Figura 3. Municipio de residencia	19
Figura 4. Medio de transportación utilizado para movilizarse al trabajo	20
Figura 5. Edad de los participantes	21
Figura 6. Jefatura de familia	22
Figura 7. Estado civil en cuanto al rol de paternidad y maternidad	23
Figura 8. Rol de cuidador primario	24
Figura 9. Tipo de trabajo que ejecuta.....	25
Figura 10. Posición que ocupa.....	26
Figura 11. Tipo de Nombramiento	27
Figura 12. Años empleado en el Recinto	28
Figura 13. Preparación Académica	28

Lista de tablas

Tabla 1. Percepción del empleado no docente en las tareas realizadas en termino de conocimientos según los siguientes aspectos durante el segundo semestre año académico 2023-2024.....	31
Tabla 2. Nivel de Satisfacción en diversos aspectos relacionados con el empleo y clima de trabajo del empleado No docente durante el segundo semestre año académico 2023-2024 ..	34
Tabla 3. El impacto del volumen de trabajo en la salud física y emocional del empleado no docente durante el segundo semestre del año Académico 2023-2024.....	36
Tabla 4. Percepción del empleado no docente sobre su salario o remuneración por el trabajo realizado durante el segundo semestre año 2023-2024.....	37
Tabla 5. Percepción del Empleado No docente sobre Aspectos Relacionados con Promoción en el Trabajo durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024	39
Tabla 6. Percepción del empleado No docente en referente al reconocimiento laboral durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024.....	41
Tabla 7. Percepción del Empleado No docente en referente a los beneficios e incentivos laborales durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024.....	43
Tabla 8. Percepción del empleado no docente sobre la supervisión de sus labores durante el segundo semestre del Año 2023-2024	45
Tabla 9. Percepción del empleado No docente sobre el Compañerismo Laboral durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024.....	47

Tabla 10. Percepciones del empleado No Docente sobre la Institución y su Dirección durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024.....	49
Tabla 11. Sentido de Pertenencia por parte del empleado no docente a la institución durante el Segundo Semestre del Año Académico 2023-2024	50

Introducción

Uno de los recursos más valiosos con los que cuenta el Recinto de Río Piedras son sus empleados no docentes. Es el capital humano que hace posible muchas de las funciones administrativas que mueven a nuestra institución. El capital humano¹ se define como el conjunto de habilidades, experiencias laborales, conocimientos y formación de todas las personas que trabajan en una empresa. En cuanto el capital humano es más capaz al realizar sus tareas, sus labores se realizan con mayor eficiencia y se alcanza las metas propuestas por la organización o empresa contribuyendo a su éxito. El término de Capital humano no es reciente, data de siglo XVIII con el economista Adam Smith, este menciona ya el tema en su obra la Riqueza de las Naciones. Según Smith además de los factores técnicos se debe tener en consideración a los seres humanos para hablar del buen funcionamiento de una organización. Más adelante los economistas estadounidenses ²Gary Becker y Theodore Shultz en el siglo XX popularizaron el término. Según estos autores la Teoría del Capital humano fue definida como el conjunto de experiencias, conocimientos, aptitudes y habilidades que integra el ser humano a una organización o empresa.

Según el glosario de términos de la Universidad de Puerto Rico, se define como empleado no docentes al Personal responsable de la gestión gerencial complementaria³ a la docencia dentro del programa institucional, de acuerdo con las disposiciones de la Ley y los

¹ Término utilizado en la Teoría Económica. Gary S. Becker (2009). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3 edition). University of Chicago Press.

² Castillo-Aroca, Alberto (2016):" Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014", Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, 34,1, pp.18-22.

³ Glosario de términos estadísticos de la Universidad de Puerto Rico (2015).

reglamentos y normas de la Universidad de Puerto Rico, así como el personal auxiliar necesario para cumplir sus funciones. De aquí estriba toda su importancia y valorización como uno de los componentes esenciales para el buen funcionamiento de nuestro Recinto.

Es por esto que, como Institución de educación superior del país, es de gran valor para nosotros conocer su satisfacción al realizar su trabajo. El empleado no docente satisfecho, desempeña mejor su labor, es más eficiente y eficaz al ejecutar su trabajo. Siendo de gran beneficio tanto en el plano personal para el empleado no docente, como un activo muy valioso para la institución para la cual labora. La investigación que presentaremos a continuación no solo busca conocer el nivel de satisfacción del empleado no docente con los diversos aspectos en el ambiente laboral, sino que también nos ocupamos de conocer sus causas. Esto nos proporcionara datos suficientes, para ser presentados a la alta gerencia para tomar acción al respecto. Mediante este mecanismo se atenderán de una manera responsable los reclamos por parte de este sector de la comunidad universitaria tan importante como lo son los empleados No docentes.

Propósito de la Investigación

El propósito principal de la investigación fue establecer un perfil de los empleados No docentes y conocer su nivel de satisfacción con diversos aspectos en el ámbito laboral, con su experiencia y condiciones de trabajo. Mediante esta información la gerencia tendrá elementos para tomar decisiones basadas en datos.

Participantes

La muestra de nuestra investigación se compone de empleados no docentes del Recinto de Río Piedras. Esto incluye a los empleados administrativos (empleados, supervisores, directores), de Seguridad, Mantenimiento y Ornato. De la totalidad de **1,060**⁴ empleados no docentes registrados para el segundo semestre de año académico 2023-2024 unos **122** participaron del cuestionario representando el **12.0%** del total de empleados no docentes activos durante el segundo semestre año académico 2023-2024. La baja participación de los empleados en la investigación⁵ es consistente con la literatura explorada por ser un tema sensitivo el tratado en esta investigación⁶.

Metodología

La metodología aplicada en esta investigación es una de carácter descriptivo-cuantitativo Muguira, A. (2021). En el mismo se recopilan, analizan y se presentan datos que son de utilidad para conocer los rasgos que describen la población de los empleados No docentes para el segundo semestre año académico 2023-2024.

⁴ Fuente de Datos: SAGA, División de Investigación Institucional y Avalúo en 22 de enero de 2024.

⁵ Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 130-132.

⁶ Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 130-132.

A continuación las definiciones de nombramientos⁷, cuidadores primarios y padres/madres solteros.

Nombramiento Temporero –se otorga para cubrir un cargo o puesto no regular, que se apruebe por un período fijo no mayor de doce (12) meses, para atender necesidades especiales del servicio, como lo son las alzas imprevistas y ocasionales en el volumen del trabajo.

Nombramiento temporero a tiempo completo- nombramiento de término fijo que se otorga para cubrir un cargo o puesto no regular que conlleve la prestación de servicios mediante un horario regular, dependiendo de su clasificación como personal docente o personal no docente.

Nombramiento temporero a tiempo parcial-nombramiento de término fijo que se otorga para cubrir un cargo o puesto no regular que conlleve la prestación de servicios mediante un horario menor que el regular, dependiendo de su clasificación como personal docente o personal no docente.

Nombramiento sustituto- nombramiento que se otorga al personal universitario por un período no mayor de doce (12) meses, para cubrir provisionalmente un cargo o puesto regular aprobado en el presupuesto, mientras el incumbente en propiedad del mismo esté en uso de licencia.

⁷ Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico, edición de 24 de marzo de 2022. Certificación 55 (2022-2023), compilada con enmiendas aprobadas el 24 de marzo de 2022.

Nombramiento especial- nombramiento que se otorga para cubrir un cargo o puesto que se paga con fondos de procedencia extra universitaria, cuya recurrencia no está garantizada.

Padre/madre soltera/o⁸- es una persona que tiene uno o más hijos, pero no tiene un cónyuge o pareja con quien viva para ayudar en la crianza o manutención del niño.

Cuidador primario⁹ – es una persona que brinda atención a uno o más miembros de su familia, amistades o comunidad que brinda apoyo físico, emocional o financiero, con o sin remuneración económica, a alguien que, debido a su condición de salud o edad, requiere ayuda para llevar a cabo actividades básicas como alimentarse, vestirse, mantener la higiene entre otros.

Instrumento

Desde el año 2021 hemos estado trabajando el cuestionario que nos permitió recoger la información sobre el personal no docente para establecer su perfil. El instrumento de recolección de datos se elaboró en la aplicación google forms¹⁰. El mismo es utilizado para recopilar información, opiniones y respuestas de usuarios, ya sea para encuestas de satisfacción, exámenes o cualquier otro propósito. El instrumento utilizado para recopilar de los datos consta de **29 preguntas** de las cuales solo una es abierta. Las preguntas restantes en este instrumento son en formato de selección múltiple para que el encuestado logre completar el mismo en el menor tiempo. El

⁸ Psychology Today en español. Recuperado de: <https://www.psychologytoday.com/pr/fundamentos/relaciones-familiares/familia-un-solo-padre> el 28 de agosto de 2024.

⁹ Definición según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

¹⁰ <https://www.google.com/forms/about/>

instrumento fue diseñado, evaluado y aprobado por un grupo de expertos en las diversas áreas, incluyendo la Investigadora principal y la Directora de la División de Investigación Institucional y Avalúo (DIIA). Tomamos la tarea de consultar con expertos en el área de recursos humanos, realizamos reuniones y pláticas con los diversos gremios Sindicales o Asociaciones que están representados en la investigación ¹¹tales como: **Hermanidad de Empleados No docentes (HEEND), Unión Bonafide de Oficiales de Seguridad (UBOS), Asociación de Supervisores y Gerenciales y el Sindicato de Trabajadores**, de igual manera los decanatos ejecutivos (Decanato de Administración) del Recinto.

Una vez elaborado y aprobado el cuestionario contando con un nivel de precisión y confiabilidad, se procedió con su administración en marzo 2024. Durante este segundo semestre del año 2023 al 2024 tomamos la tarea de afinarlo y administrarlo. Para esta administración contamos con diversas estrategias para obtener la mayor participación por parte de los empleados no docentes. Entre las estrategias aplicadas se encuentran: envío de Carta por parte de la Rectoría exhortando a cumplimentar el cuestionario, envío de correo masivo por Cartero por parte de la Oficina de Comunicaciones del Recinto, se contactó los diversos gremios sindicales y asociaciones cuya tarea era la de exhortar a su matrícula a participar, mantuvimos comunicación mediante vía telefónica y por correo electrónico con los Decanos, Directores de las Facultades y Escuelas y con directivos administrativos donde les explicamos el propósito y la importancia de la investigación, solicitamos su colaboración. Estos

¹¹ Información obtenida por los diversos gremios sindicales o asociaciones de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

a su vez exhortaban a cumplimentarlo en sus Facultades y Escuelas. La aplicación del cuestionario inició el 11 de marzo y se extendió hasta el 10 de abril de 2024.

Limitaciones en la investigación

En nuestro caminar hacia diseñar y administrar el instrumento nos dimos a la tarea de realizar diversas estrategias como método de recolección de los datos para obtener el mayor número de participación. Encontramos unas series de limitaciones que mencionamos a continuación:

- Baja Participación por parte de los no docentes ya sea por temor a represalias en sus lugares de trabajo o falta de interés.
- No todos los gremios instaron a su matrícula a participar de la investigación.
- También notamos poca o falta de colaboración por parte de algunas de las facultades y Escuelas en la promoción de la investigación.

Destacamos que sí tenemos miembros de la comunidad universitaria y gremios comprometidos con la investigación, los cuales han colaborado con esta iniciativa. Les estamos muy agradecidos por todos los esfuerzos realizados a la Rectoría, Decanatos Ejecutivos, Oficina de Comunicaciones, Facultades, Escuelas y otra Oficinas que han colaborado.

Discusión de Hallazgos

I. Datos demográficos de la población

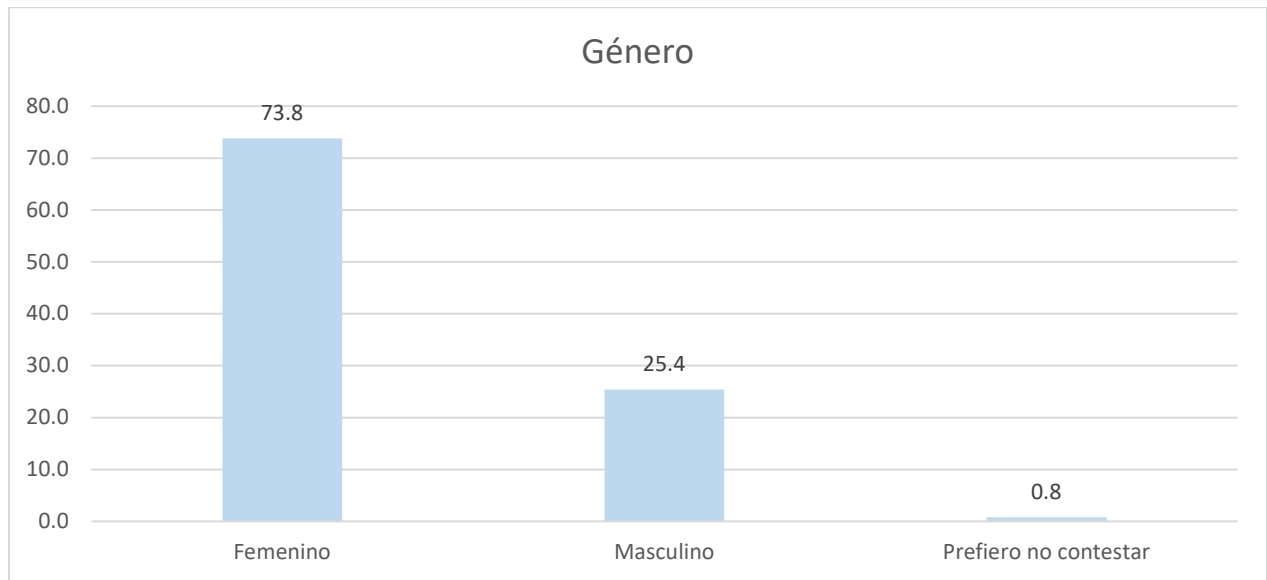
A continuación, una visión general de las características demográficas y laborales de los empleados no docentes (género, estado civil, municipio de residencia, medio de transportación, edad, jefe/a de familia, padre o madre soltero/a, cuidador/a primario, tipo de trabajo, posición que ocupa, tipo de nombramiento, tiempo trabajando en el Recinto y preparación académica). La muestra de los empleados no docentes constituida por los que respondieron a la encuesta, se encuentra compuesta en su mayoría por féminas en un (73.8%), mientras un 25.4% de empleados son masculinos y un 0.8% prefirió no contestar. Esta población, en su mayoría, se encuentra en el rango de edades entre los 51 a 60 años en un 45.9%, seguido por un 23.0% en edades de 41 a 50 años. Siendo su estado civil en un 54.1% soltero, seguidos por los casados en un 38.5%. Existe un pequeño porcentaje de personas en convivencia (4.9%) y viudos (1.6%). En cuanto a su residencia se refiere, se encuentra concentrada entre los municipios de San Juan (29.5%), Carolina (16.4%) y Trujillo Alto (11.5%), esto es el área metropolitana. El medio de transportación que mayormente utilizan los empleados no docentes para llegar al Recinto en un 91.0% es un automóvil privado que estacionan al aire libre o en el multipisos (1.6%). Según surge de los hallazgos la edad promedio de los participantes los acerca al momento de la jubilación mientras, que el porcentaje de empleadas guarda relación con la composición poblacional en la que también las mujeres son mayoría.

En un 60.7% los empleados no docentes comentaron ser los jefes de familia en su hogar mientras un 77.9% no son padre o madre soltero. En el tema de ser cuidadores de otras

personas, que fue traído por los gremios durante la planificación de la investigación, muestra que el 62.3% de los encuestados no tiene el rol de cuidador primario de otra persona. De otra parte, el 97.5% de los encuestados se encuentra realizando roles administrativos en su área de trabajo. En su mayoría (80.3%) el rol que realiza es de empleado de carrera, seguidos del 10.7% que ejerce el rol de supervisor, de la totalidad de participantes, el 73.0% tiene un nombramiento regular y permanente. Los empleados no docentes se encuentran distribuidos en diversos tipos de nombramientos: nombramiento temporero a tiempo completo en un 13.1%, nombramiento sustituto en un 8.2% y nombramiento especial a tiempo completo en un 4.9%. De los empleados que indicaron trabajar en nombramiento temporero a tiempo completo, un 87.5% señaló que ha trabajado en el Recinto de 1 a 3 años, mientras que el 66.6 % de los que indicaron trabajar en nombramiento especial a tiempo completo, también han trabajado durante la misma cantidad de años. El 50% con nombramiento sustituto han estado de 4 a 6 años en el puesto. En su mayoría (62.3%) los empleados no docentes han trabajado en el recinto por 21 años o más, esto nos indica que son empleados con una vasta experiencia. En su mayoría poseen una preparación universitaria representados en un 50.8% bachilleratos y un 30.3% maestrías. A continuación, las gráficas que presentan los datos que hemos discutidos en detalles.

Figura 1

Género de los participantes

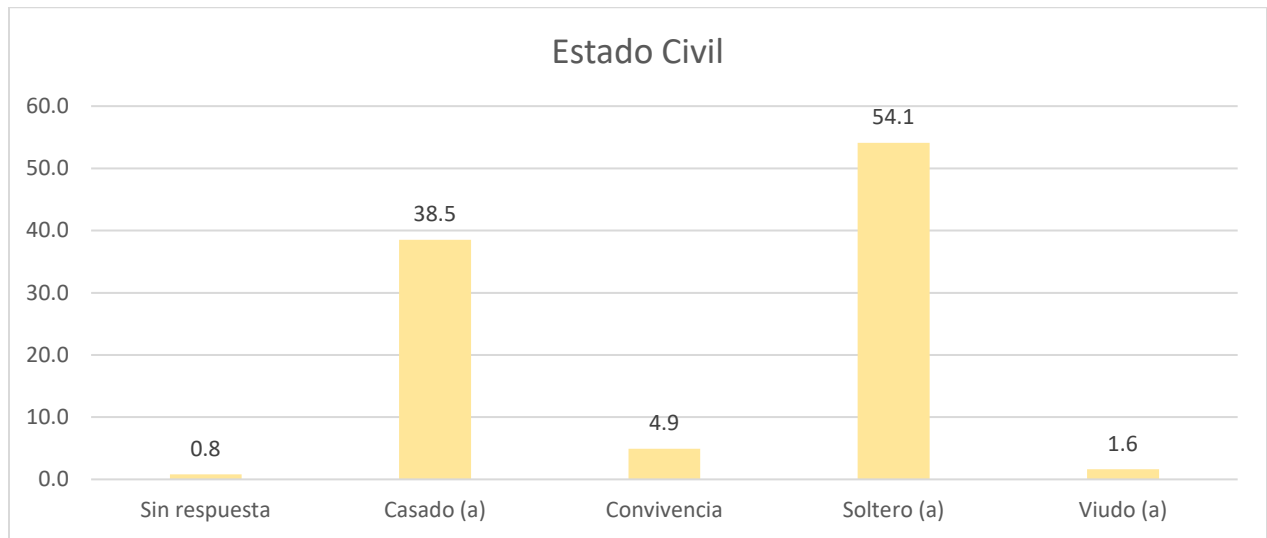


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 2

Estado Civil de los participantes

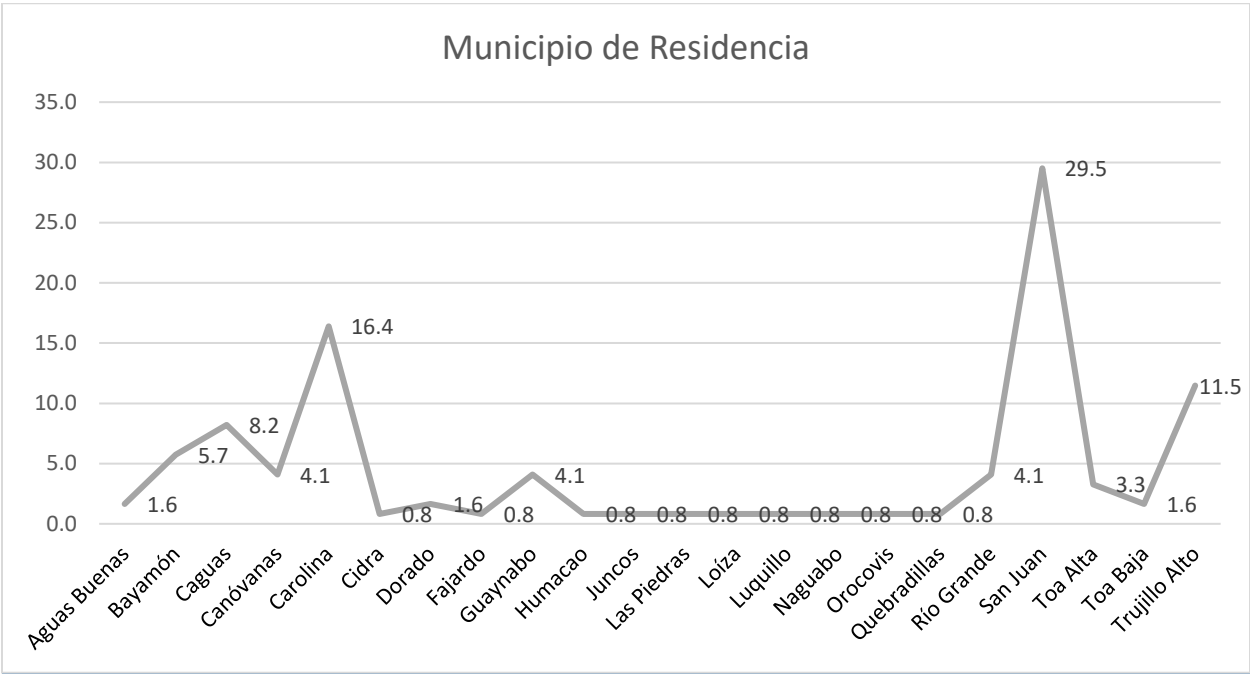


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 3

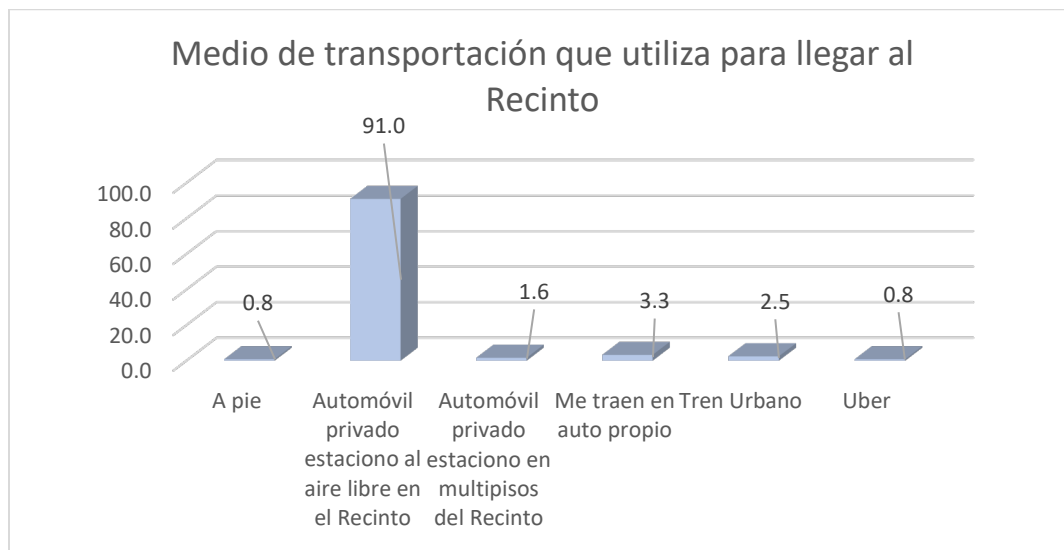
Municipio de residencia



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras
segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 4

Medio de transportación utilizado para movilizarse al trabajo

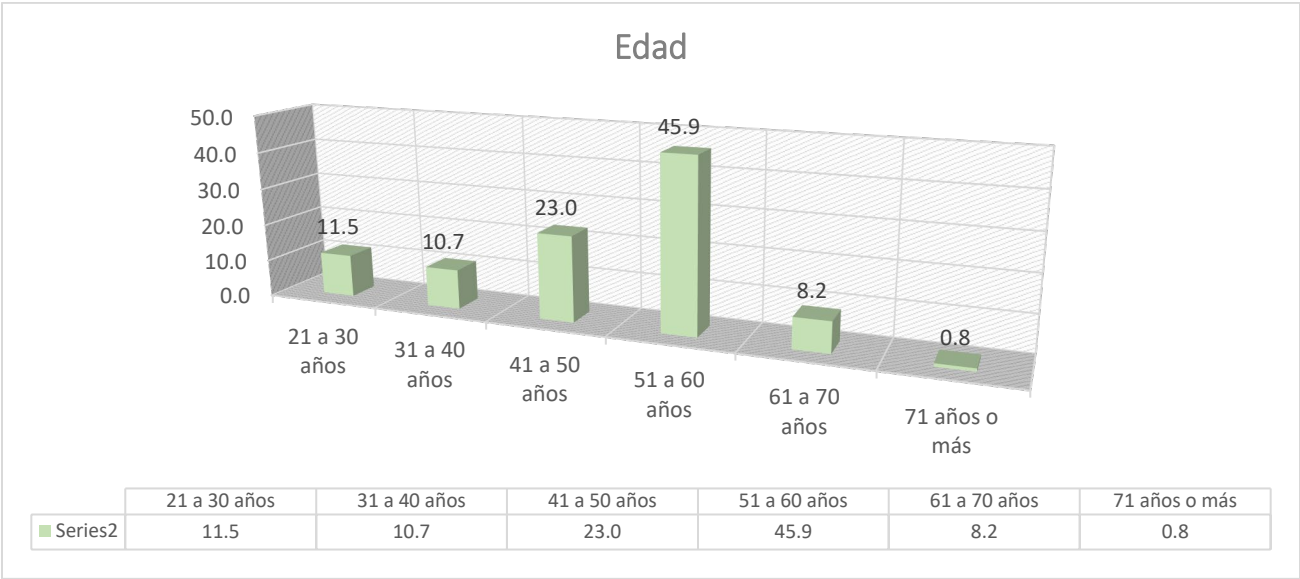


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 5

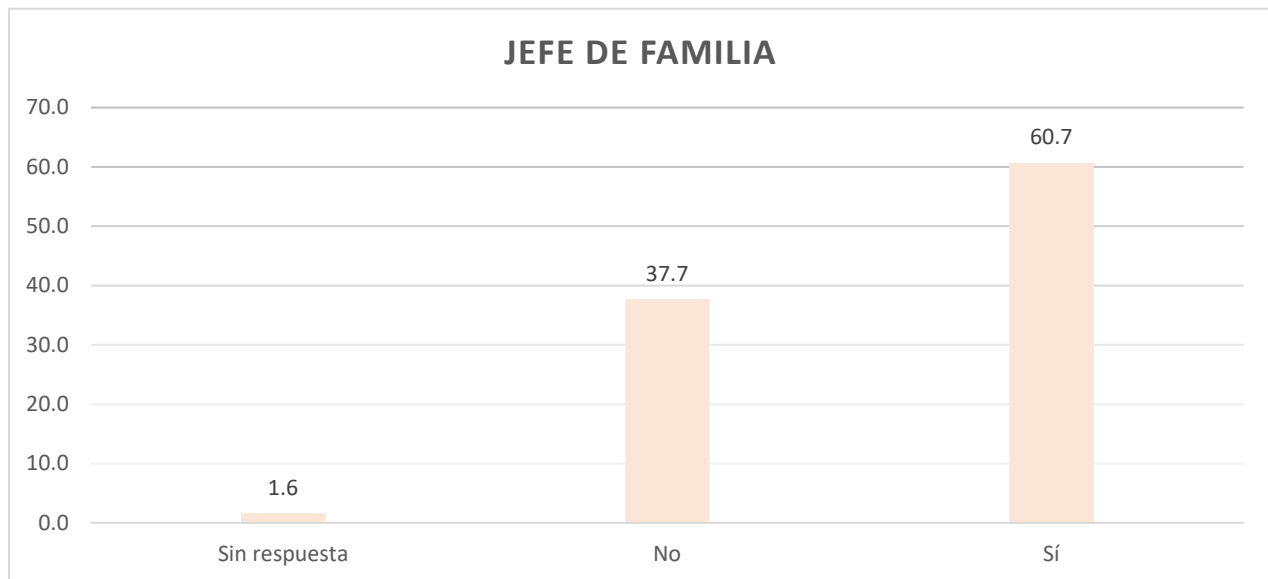
Edad de los participantes



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras
segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 6

Jefatura de familia

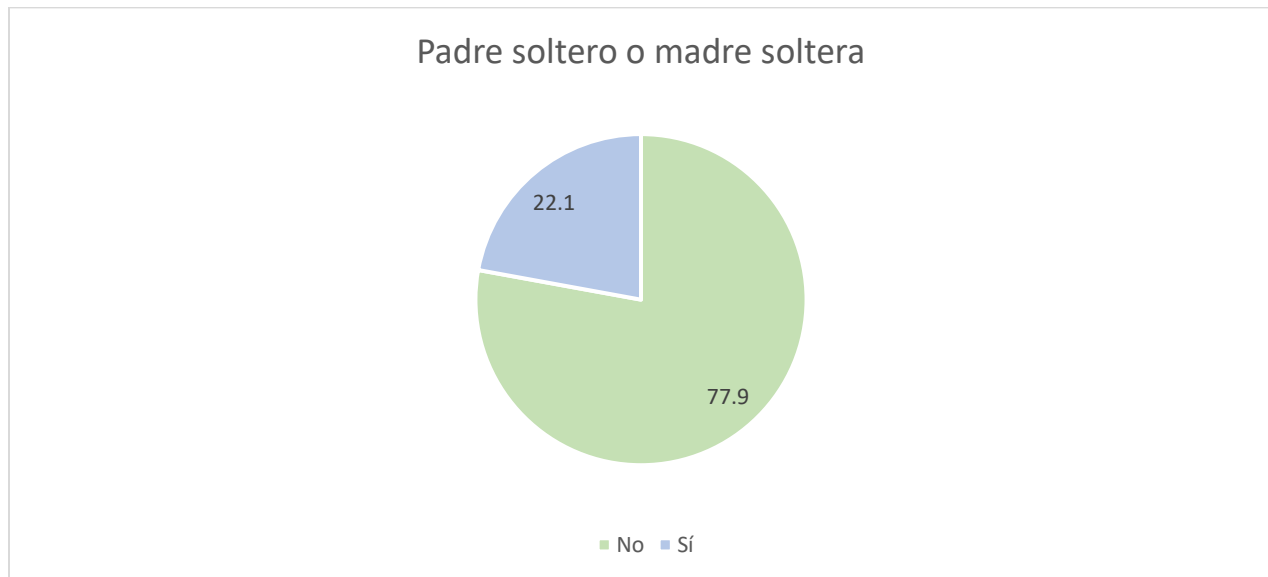


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 7

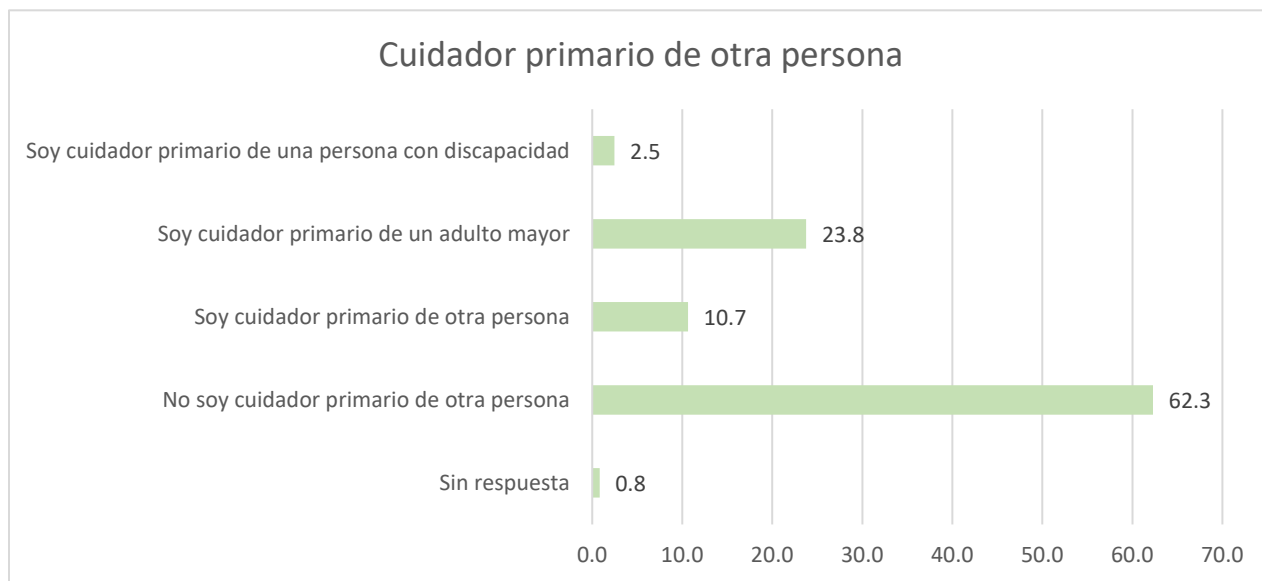
Estado civil en cuanto al rol de paternidad y maternidad



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras
segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 8

Rol de cuidador primario

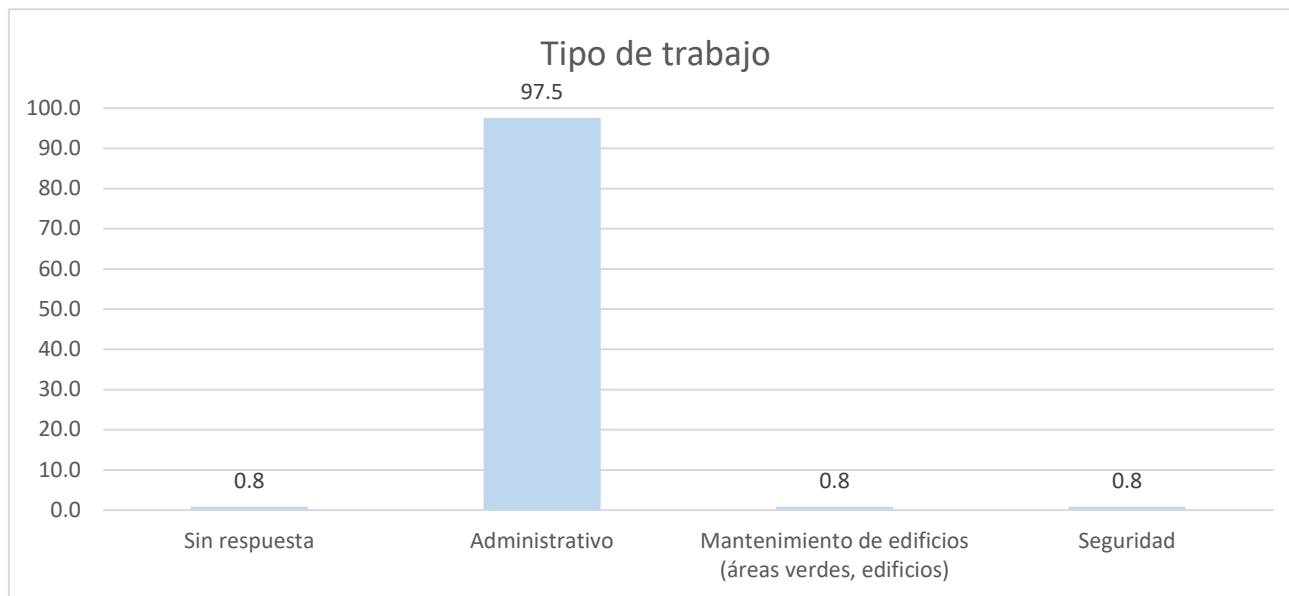


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 9

Tipo de trabajo que ejecuta

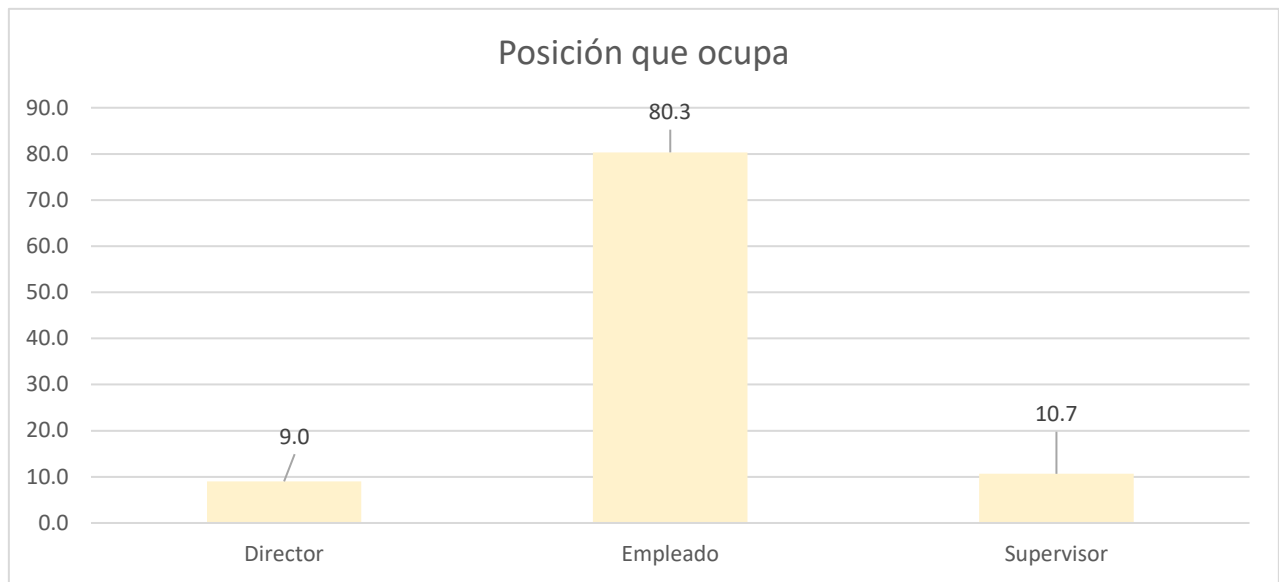


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 10

Posición que ocupa

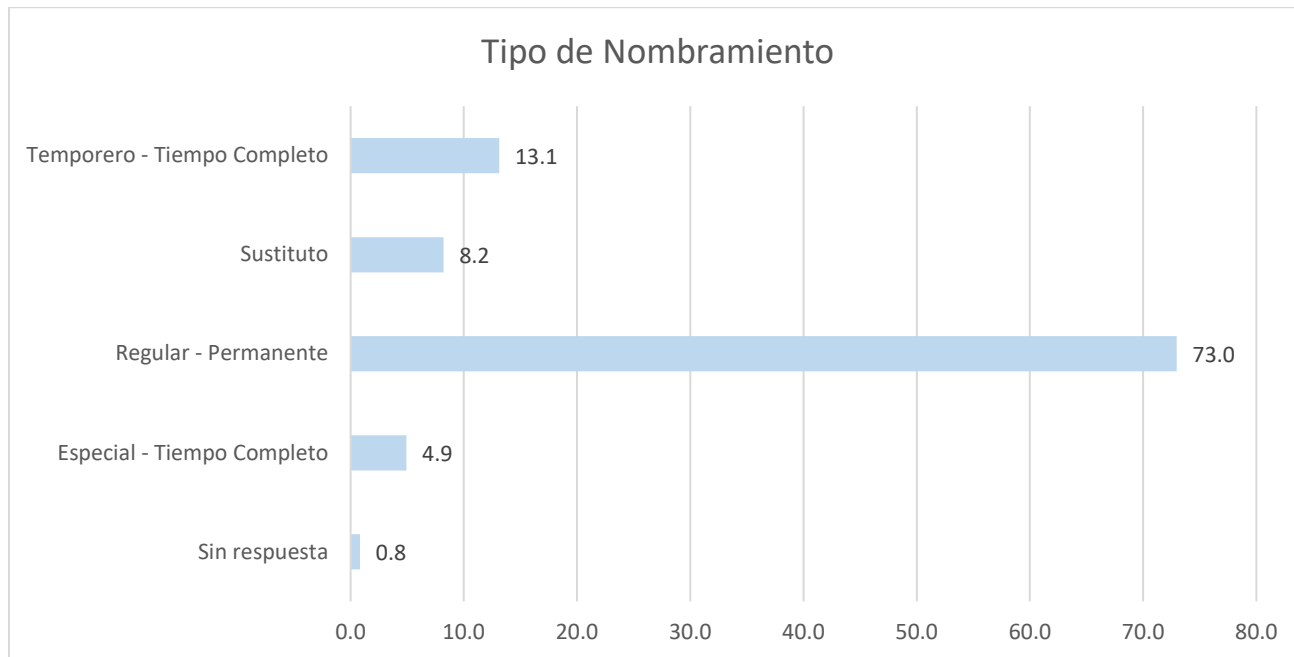


Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 11

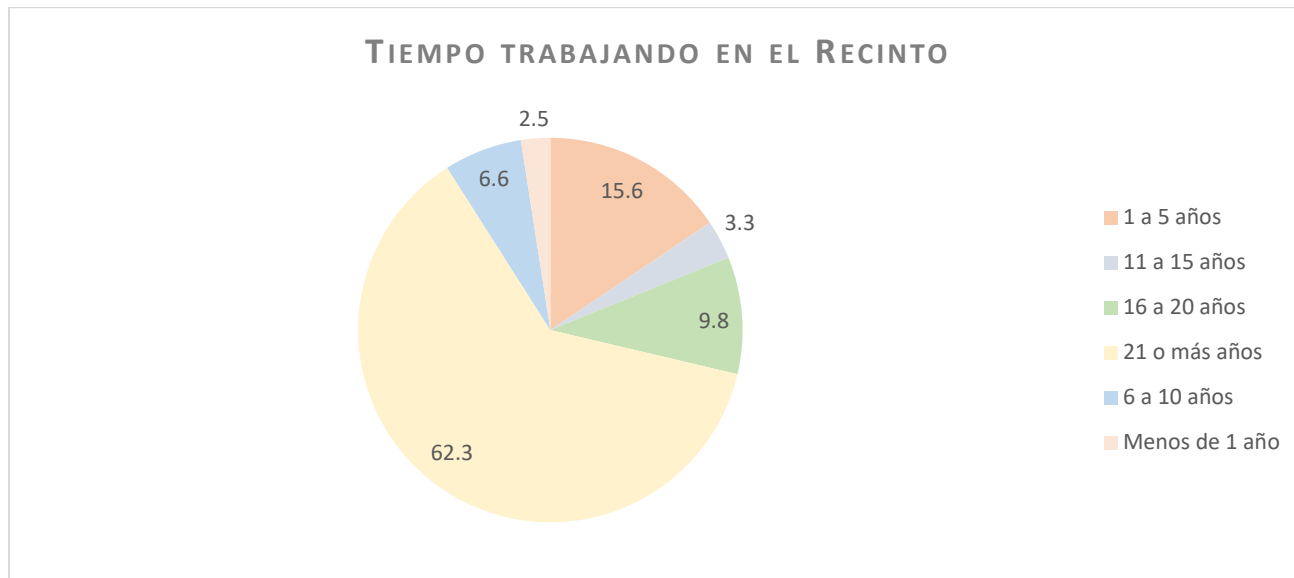
Tipo de Nombramiento



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 12

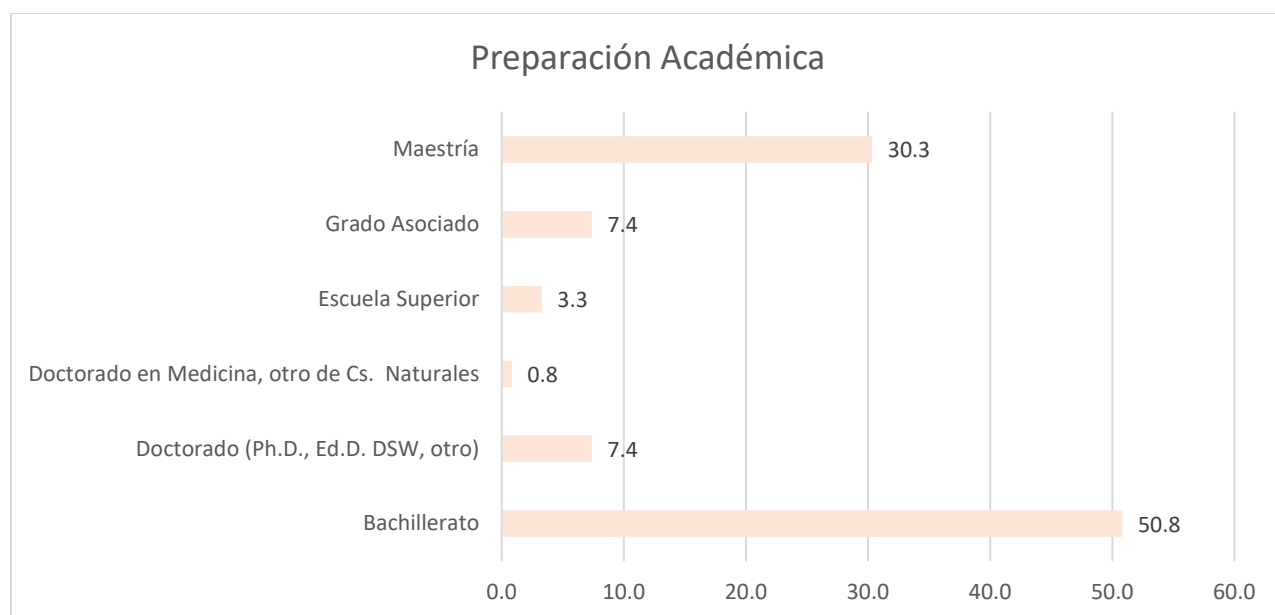
Años empleado en el Recinto



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras
segundo semestre año académico 2023-2024.

Figura 13

Preparación Académica



Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras
segundo semestre año académico 2023-2024.

II. Aspectos relacionados con las condiciones laborales

El Sentir en relación con las tareas que realiza en el Trabajo

La tabla número 1 nos presenta una gama de información detallada del sentir de los empleados no docentes referente a su trabajo. Entre los aspectos en los que se recopiló data tenemos que el 53.3% de los encuestados *seleccionó muy de acuerdo* respecto a si su trabajo es lo suficientemente interesante para no aburrirse mientras el 42.6% indicó *estar de acuerdo*. La mayoría expresó que su trabajo es lo suficientemente interesante para no aburrirse, siendo un indicador positivo de compromiso laboral. La mayoría de los encuestados está *muy de acuerdo* (76.2%) y *De acuerdo* (22.1%) en que su trabajo requiere de unos conocimientos específicos para realizar las tareas. En ese mismo renglón señalaron estar *Muy de acuerdo* (52.5%) y *De acuerdo* (37.7%) en que sus puestos de trabajo le ofrecen oportunidades para desarrollar

nuevas habilidades. Esto nos sugiere un ambiente laboral propicio para el crecimiento profesional.

Los encuestados expresaron estar de acuerdo (Muy de Acuerdo 45.1% y 36.1% De Acuerdo) en que sus trabajos les exigen ser creativos y que los hacen sentir a gusto con el trabajo que realizan (muy de acuerdo en un 36.9% y de acuerdo en un 44.3%). Expresaron estar muy de acuerdo 28.7% y de acuerdo en un 38.5% en que la cantidad de trabajo que realizan se ajusta a sus posibilidades. Esto contribuye a contar con un mayor sentido de satisfacción laboral y de motivación por parte del empleado.

El total del 77.0% de los participantes seleccionó estar *muy de acuerdo y de acuerdo* al indicar que su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral. Los no docentes según sus respuestas indican que identifican áreas en las que pueden mejorar su desempeño laboral. Existe una actitud proactiva hacia el desarrollo profesional por parte de los no docente según sus respuestas. Estos resultados nos muestran que los empleados valoran la relevancia de su trabajo, cuentan con unas oportunidades para aprender y crecer y comparten que se encuentran capacitados para contribuir de manera creativa y significativa en la Institución.

Tabla 1

Percepción del empleado no docente en las tareas realizadas en termino de conocimientos según los siguientes aspectos durante el segundo semestre año académico 2023-2024

Aspecto	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Mi trabajo, en general, es lo suficientemente interesante como para que no me aburra	65 (53.3%)	52 (42.6%)	1 (0.8%)	2 (1.6%)	1 (0.8%)
Mi trabajo requiere conocimiento para realizar diversas tareas relacionadas a mi puesto	93 (76.2%)	27 (22.1%)	1 (0.8%)	0 (0.0)	0 (0.0)
Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	64 (52.5%)	46 (37.7%)	10 (8.2%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)
Mi trabajo me exige ser creativo	55 (45.1%)	44 (36.1%)	20 (16.4%)	2 (1.6%)	1 (0.8%)
La dificultad del trabajo que llevo a cabo corresponde con mis posibilidades	62 (50.8%)	39 (32.0%)	8 (6.6%)	3 (2.5%)	9 (7.4%)
En mi puesto tengo autonomía suficiente para trabajar a mi gusto	45 (36.9%)	54 (44.3%)	18 (14.8%)	2 (1.6%)	3 (2.5%)
La cantidad de trabajo que debo realizar se ajusta a mis posibilidades	35 (28.7%)	47 (38.5%)	27 (22.1%)	8 (6.6%)	4 (3.3%)
En general, consigo los objetivos que me propongo en mi puesto de trabajo	54 (44.3%)	58 (47.5%)	8 (6.6%)	2 (1.6%)	0 (0.0)
Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	100 (82.0%)	20 (16.4%)	1 (0.8%)	0 (0.0)	0 (0.0%)

Aspecto	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Participo en las decisiones que se toman sobre el funcionamiento del Servicio	43 (35.2%)	42 (34.4%)	21 (17.2%)	6 (4.9%)	9 (7.4%)
Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora el funcionamiento del Servicio	41 (33.6%)	45 (36.9%)	20 (16.4%)	7 (5.7%)	9 (7.4%)
Conozco perfectamente las tareas que debo realizar en mi puesto de trabajo	92 (75.4%)	26 (21.3%)	4 (3.3%)	0 (0.0)	0 (0.0)
Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral	53 (43.4%)	41 (33.6%)	11 (9.0%)	10 (8.2%)	6 (4.9%)
Continuamente identifico áreas en que puedo mejorar mi ejecutoria	53 (43.4%)	57 (46.7%)	9 (7.4%)	1 (0.8%)	1 (0.8%)
Identifico tareas que realizo que ya no tienen pertinencia	29 (23.8%)	36 (29.5%)	33 (27.0%)	6 (4.9%)	16 (13.1%)
Se me asignan tareas que representan desafíos que aumentan mi valía como empleado	42 (34.4%)	57 (46.7%)	14 (11.5%)	5 (4.1%)	4 (3.3%)
Las tareas que realizo corresponden a las funciones de mi puesto	41 (33.6%)	50 (41.0%)	21 (17.2%)	8 (6.6%)	2 (1.6%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Empleo y Clima de trabajo

En la tabla 2 se presenta una visión general por parte de los empleados no docentes y cómo perciben los diferentes aspectos en su entorno laboral, incluyendo desde su comodidad física hasta la adaptación de las herramientas informáticas. Toda esta información es de utilidad para identificar áreas a mejorar en el lugar de trabajo y abordar las necesidades y preocupaciones del empleado. A continuación, desglose de los datos más relevantes: El 68.0% de los no docentes señaló sentirse *muy satisfecho* y *Satisfecho* con los momentos de descanso en su jornada laboral. Mientras un 70.5% expresó que su lugar de trabajo se encuentra preparado para trabajar cómodamente. En cuanto a la ventilación en su lugar de trabajo estos expresaron en un 59.8% sentirse *muy satisfecho* y *satisfecho*, mientras un 38.5% expresó insatisfacción. Esto nos sugiere que debemos tomar acción en este particular. Otro tema de interés lo fue cuan adecuada es la temperatura en el lugar de trabajo, expresaron en un 54.1% encontrarse *muy insatisfecho e insatisfecho*. Debemos tomar nota sobre este particular con acciones dirigidas a mejorar la temperatura. En la premisa que exploraba su precepción sobre los riesgos físicos y psicológicos en su empleo, estos expresaron que *no existen* en un 56.6%. También indicaron que *los recursos son suficientes* para el desarrollo de su trabajo en un 66.4% y manifestaron contar con la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día en su lugar de trabajo en un 93.4%. Respecto al tema de la adaptación a las aplicaciones de informática al puesto de trabajo el 74.5% expresó sentirse *muy satisfecho* y *satisfecho* con las mismas.

Tabla 2

Nivel de Satisfacción en diversos aspectos relacionados con el empleo y clima de trabajo del empleado No docente durante el segundo semestre año académico 2023-2024

Aspecto	Muy Satisfecho (f/%)	Satisfecho (f/%)	Insatisfecho (f/%)	Muy Insatisfecho (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
En mi jornada laboral tengo suficientes momentos de descanso	25 (20.5%)	58 (47.5%)	18 (14.8%)	12 (9.8%)	9 (7.4%)
Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente	32 (26.2%)	54 (44.3%)	24 (19.7%)	10 (8.2%)	1 (0.8%)
Mi lugar de trabajo se encuentra bien ventilado	25 (20.5%)	48 (39.3%)	35 (28.7%)	12 (9.8%)	2 (1.6%)
Mi lugar de trabajo dispone siempre de una temperatura adecuada	10 (8.2%)	45 (36.9%)	44 (36.1%)	22 (18.0%)	1 (0.8%)
No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	18 (14.8%)	51 (41.8%)	28 (23.0%)	18 (14.8%)	4 (3.3%)
Cuento con los recursos (materiales, equipos) suficientes para desarrollar mi trabajo	21 (17.2%)	60 (49.2%)	25 (20.5%)	15 (12.3%)	1 (0.8%)

Aspecto	Muy Satisfecho (f/%)	Satisfecho (f/%)	Insatisfecho (f/%)	Muy Insatisfecho (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Tengo la oportunidad de hacer lo mejor posible cada día.	51 (41.8%)	63 (51.6%)	5 (4.1%)	2 (1.6%)	1 (0.8%)
Las aplicaciones de informática que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi puesto y facilitan mi trabajo.	38 (31.1%)	53 (43.4%)	20 (16.4%)	8 (6.6%)	3 (2.5%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Volumen de Trabajo

El volumen de trabajo se encuentra representado en la tabla 3, y cómo este ha incidido en la salud física y emocional del empleado no docente del Recinto. Si tomamos como referente que el 41.8% de los entrevistados nos señaló que el volumen de trabajo ha incidido en su salud física (mucho, bastante) y un 40.2% (mucho y bastante) en su salud emocional. Este es un dato que nos sugiere que debemos presentar propuestas que identifiquen los estresores y acciones para atender ese impacto.

Tabla 3

El impacto del volumen de trabajo en la salud física y emocional del empleado no docente

durante el segundo semestre del año Académico 2023-2024

Volumen de Trabajo	Mucho (f/%)	Bastante (f/%)	Regular (f/%)	Poco (f/%)	Nada (f/%)	Sin Respuesta (f/%)
El volumen de trabajo ha incidido en mi salud física	29(23.8%)	22(18.0%)	32(26.2%)	17(13.9%)	21(17.2%)	1(0.8%)
El volumen de trabajo ha incidido en mi salud emocional	26(21.3%)	23(18.9%)	27(22.1%)	21(17.2%)	24(19.7%)	1(0.8%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras

segundo semestre año académico 2023-2024.

El salario o remuneración

La tabla 4 nos presenta que la mayoría de los encuestados (57.4%) se encuentran *muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* (33.6%) con el salario devengado representando el 91.0%. En renglón de equidad en salario vemos una proporción de un (58.2%) que expresó *Muy en desacuerdo* y un (28.7%) *en desacuerdo* representando el 86.9%. Esto nos demuestra que los empleados no docentes no están de acuerdo en que en su lugar de trabajo cada uno gana lo que se merece por su labor y tampoco se encuentra a gusto con la remuneración que recibe por su labor. La mayoría en un (54.1%) *Muy en desacuerdo*, en *desacuerdo* (18.9%) siente que su salario es menor en comparación con el de otras universidades. Mientras el (81.2%) considera

que su salario es más bajo en comparación con el de otras empresas en el país. Mientras el (63.1%) está *muy en desacuerdo* y un 29.5% *en desacuerdo* representando el 92.6%, siente que su salario no está cónsono con la cantidad de trabajo que realiza. Según los datos provistos por los no docentes existe insatisfacción con el salario devengado y esto refuerza su insatisfacción en un (70.5%) ubicados en *Muy en desacuerdo* y *en desacuerdo* (8.2%)representando el 78.7% de los participantes ya que no se ha visto aumento en salarios en los últimos 5 años.

Tabla 4

Percepción del empleado no docente sobre su salario o remuneración por el trabajo realizado durante el segundo semestre año 2023-2024

Aspecto	Muy de acuerdo (f/%)	De acuerdo (f/%)	En desacuerdo (f/%)	Muy en desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Mi salario es adecuado	2 (1.6%)	8 (6.6%)	41 (33.6%)	70 (57.4%)	1 (0.8%)
En mi lugar de trabajo cada uno gana lo que se merece por su trabajo	0 (0.0)	3 (2.5%)	35 (28.7%)	71 (58.2%)	12 (9.8%)
Mi salario se compara al de otras universidades	1 (0.8%)	0 (0.0%)	23 (18.9%)	66 (54.1%)	31 (25.4%)
Mi salario se compara al de otras empresas en el país	0 (0.0%)	1 (0.8%)	23 (18.9%)	76 (62.3%)	21 (17.2%)
Mi salario va en relación a la cantidad de trabajo que hago	1 (0.8%)	3 (2.5%)	36 (29.5%)	77 (63.1%)	4 (3.3%)

Aspecto	Muy de acuerdo (f/%)	De acuerdo (f/%)	En desacuerdo (f/%)	Muy en desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Mi salario ha sido aumentado en los últimos 5 años	5 (4.1%)	11 (9.0%)	10 (8.2%)	86 (70.5%)	9 (7.4%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024. Nota: No todos los encuestados respondieron todas las premisas.

Promoción en el trabajo

La tabla 5 presenta que el 56.5% de los empleados está de acuerdo (43.4%) o muy de acuerdo (13.1%) en que su trabajo permite una formación continua. Esto nos sugiere que el empleado valora las oportunidades de desarrollo profesional que se ofrecen en el Recinto. En otra de las premisas el 55.8% de los empleados está *en desacuerdo* (32.8%) o *muy en desacuerdo* (23.0%) con que el puesto que ocupa ofrece oportunidades de promoción. Nos sugiere una percepción negativa sobre las oportunidades de promoción. En cuanto al tema de desarrollo de sus habilidades un (73.0%) está de acuerdo (45.1%) o muy de acuerdo (27.9%) que su puesto les permite realizar tareas o funciones que aumentan sus habilidades profesionales y personales. Sugiriendo que valoran las oportunidades de crecimiento y desarrollo en su trabajo. También han señalado en un 67.2% que se encuentran (*de acuerdo* 45.1% o *muy de acuerdo* 22.1%) que durante el último año han tenido oportunidades de aprender y crecer en el trabajo, lo que indica que valoran las oportunidades de desarrollo ofrecidas por la institución.

Tabla 5

Percepción del Empleado No docente sobre Aspectos Relacionados con Promoción en el Trabajo

durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024

Aspecto	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f / %)	No cuento con criterios para evaluar (f/ %)
Este trabajo permite una formación continua	16 (13.1%)	53 (43.4%)	38 (31.1%)	12 (9.8%)	3 (2.5%)
El puesto que ocupo ofrece oportunidades de promoción	10 (8.2%)	33 (27.0%)	40 (32.8%)	28 (23.0%)	11 (9.0%)
El puesto de trabajo me permite realizar tareas o funciones que aumentan mis habilidades profesionales y personales	34(27.9%)	55 (45.1%)	20 (16.4%)	10(8.2%))	2(1.6%)
Durante el último año he tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo	27 (22.1%)	55 (45.1%)	22 (18.0%)	15 (12.3%)	3 (2.5%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre

año académico 2023-2024. Nota: No todos los encuestados respondieron todas las premisas.

Reconocimiento en el trabajo

La tabla 6 nos presenta la percepción de los empleados referente al reconocimiento laboral que reciben en su área de trabajo. En el tema del Reconocimiento por parte de los demás, estos expresaron en un 68.0% que están *de acuerdo* (46.7%), *Muy de Acuerdo* (21.3%) en cuanto a que realizan bien su trabajo y obtienen reconocimiento por parte de los demás. Otro tema abordado es el de la Recompensas por un buen trabajo. Un número considerable de los empleados se encuentra (en desacuerdo 38.5%) o (muy en desacuerdo 27.0%) representando el 65.5% con la idea de que se obtienen recompensas cuando se trabaja bien, mientras solo el 21.3% se encuentra (De acuerdo 18.0% o muy de acuerdo (3.3%).

En cuanto al Prestigio Social el 40.9% de los empleados se encuentra según manifestaron (Muy de Acuerdo 9.8%, De Acuerdo 31.1%) con la idea de que el puesto que desempeña le proporciona prestigio social ante la comunidad. El sentirse valorado por los superiores (71.3%), fue expresado por la mayoría de los participantes distribuidos en De acuerdo 41.8%, Muy de acuerdo 29.5%. En el tema de Reconocimiento por parte de la administración el 68.0% de los empleados está *en desacuerdo* 32.8% o *muy en desacuerdo* 35.2% con la idea de que la administración valora y reconoce sus esfuerzos. De igual manera en el tema del reconocimiento de resultados logrados a nivel individual o grupal, el 48.4% se encuentran (*en desacuerdo* 32.0% o *muy en desacuerdo* 16.4%) con la afirmación de que los resultados logrados a nivel individual o grupal son reconocidos.

Tabla 6

Percepción del empleado No docente en referente al reconocimiento laboral durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024

Aspecto	Muy de Acuerdo (f/ %)	De Acuerdo (f/ %)	En Desacuerdo (f / %)	Muy en Desacuerdo (f / %)	No cuento con criterios para evaluar (f/ %)
Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás.	26 (21.3%)	57 (46.7%)	23 (18.9%)	9 (7.4%)	5 (4.1%)
Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	4 (3.3%)	22 (18.0%)	47 (38.5%)	33 (27.0%)	13 (10.7%)
En mi área, cuando el trabajo no está bien hecho se reciben duras críticas	17 (13.9%)	34 (27.9%)	41 (33.6%)	15 (12.3%)	14 (11.5%)
El puesto que desempeño me proporciona prestigio social ante la comunidad.	12 (9.8%)	38 (31.1%)	32 (26.2%)	17 (13.9%)	19 (15.6%)
Me siento valorado por mis superiores.	36 (29.5%)	51 (41.8%)	20 (16.4%)	11 (9.0%)	3 (2.5%)
La administración valora y reconoce los esfuerzos de los empleados	6 (4.9%)	23 (18.9%)	40 (32.8%)	43 (35.2%)	9 (7.4%)
Resultados logrados a nivel individual o grupal son reconocidos.	12 (9.8%)	43 (35.2%)	39 (32.0%)	20 (16.4%)	7 (5.7%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre

año académico 2023-2024. Nota: No todos los encuestados respondieron todas las premisas.

Beneficios e incentivos laborales

En cuanto al tema de los beneficios e incentivos laborales, los no docentes del Recinto de Río Piedras muestran gran preocupación por su seguridad financiera a largo plazo, expresado en un 77.0% distribuidos en la escala con desacuerdo o muy en desacuerdo, respecto a la seguridad que proporciona la pensión. Sin embargo, contrasta con que el 73.8% que se encuentra satisfecho con el seguro médico proporcionado por su trabajo. En lo que respecta a los periodos de descanso y vacaciones, el 68.9% de los empleados están de acuerdo o muy de acuerdo en que tienen suficientes periodos de descanso. La percepción de beneficios laborales y compensaciones muestra una división, con un 46.0% en desacuerdo o muy en desacuerdo y un 34.4 de acuerdo y muy de acuerdo. Respecto a la retribución económica, hay una visible insatisfacción, ya que el 86.0% se encuentra (en desacuerdo 35.2% o muy en desacuerdo 50.8%) con la satisfacción salarial. Los datos nos sugieren abordar las áreas que son de preocupación para el empleado, como lo son la satisfacción salarial y la seguridad financiera a largo plazo llamada pensión.

Tabla 7

Percepción del Empleado No docente en referente a los beneficios e incentivos laborales durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024

Aspecto	Muy de Acuerdo (f / %)	De Acuerdo (f / %)	En Desacuerdo (f / %)	Muy en Desacuerdo (f / %)	No cuento con criterios para evaluar (f / %)
La pensión que recibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.	3 (2.5%)	15 (12.3%)	38 (31.1%)	56 (45.9%)	8 (6.6%)
Mi trabajo me ofrece un buen seguro médico.	29 (23.8%)	61 (50.0%)	16 (13.1%)	7 (5.7%)	8 (6.6%)
En este puesto tengo suficientes períodos de descanso y vacaciones.	23 (18.9%)	61 (50.0%)	14 (11.5%)	18 (14.8%)	4 (3.3%)
Como política de la institución existen beneficios laborales o compensaciones no económicas para la plantilla.	9 (7.4%)	33 (27.0%)	28 (23.0%)	28 (23.0%)	21 (17.2%)
Estoy satisfecho con la retribución económica por mi trabajo.	2 (1.6%)	8 (6.6%)	43 (35.2%)	62 (50.8%)	6 (4.9%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre

año académico 2023-2024. Nota: No todos los encuestados respondieron todas las premisas.

Supervisión de sus labores

La mayoría de los empleados muestran confianza en las habilidades de liderazgo de sus supervisores, expresaron sentirse muy de acuerdo en un 35.2% y un 41.8% de acuerdo en que estos saben dirigir el trabajo para que sea eficaz. De la misma manera, un 36.9% está muy de acuerdo y un 43.4% de acuerdo en que los supervisores están perfectamente formados para llevar a cabo sus funciones. En cuanto a las relaciones interpersonales presentes, un 39.3% está muy de acuerdo y un 40.2% de acuerdo en que los supervisores mantienen buenas relaciones con el personal del área, mientras que un 32.8% está muy de acuerdo y un 47.5% de acuerdo en que estas relaciones son positivas en general. Existe según expresaron los empleados una comunicación fluida entre jefes, supervisores en un 77.1% (muy de acuerdo 32.0% y de acuerdo 45.1%) y una comunicación fluida constante entre supervisores y a nivel organización en un 62.3% (muy de acuerdo 18.0% y de acuerdo 44.3%). En relación con las expectativas institucionales y la retroalimentación sobre el progreso, la mayoría de los empleados indico conocer qué se espera de ellos por parte de la institución, el 67.2% desglosados en de acuerdo 38.5% y muy de acuerdo 28.7 %. Sienten que sus opiniones cuentan en un 68.0% y están en desacuerdo en un 51% con el ítem de que en los últimos 6 meses han recibido insumo sobre su progreso como empleado.

Tabla 8

Percepción del empleado no docente sobre la supervisión de sus labores durante el segundo semestre del Año 2023-2024

Aspectos	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Mis jefes/supervisores saben cómo dirigir el trabajo para que sea eficaz	43 (35.2%)	51 (41.8%)	13 (10.7%)	11 (9.0%)	3 (2.5%)
Mis jefes/supervisores están perfectamente formados para llevar a cabo su labor	45 (36.9%)	53 (43.4%)	10 (8.2%)	9 (7.4%)	4 (3.3%)
Los jefes/supervisores del área mantienen buenas relaciones con el resto del personal	48 (39.3%)	49 (40.2%)	12 (9.8%)	7 (5.7%)	5 (4.1%)
Los jefes/supervisores mantienen buenas relaciones con el resto del personal	40 (32.8%)	58 (47.5%)	9 (7.4%)	5 (4.1%)	9 (7.4%)
Entre los jefes/supervisores y el personal existe una comunicación fluida	39(32.0%)	55(45.1%)	17(13.9%)	9(7.4%)	1(0.8%)
La comunicación es fluida y constante a nivel organizacional y de los supervisores	22(18.0%)	54(44.3%)	25(20.5%)	9(7.4%)	9(7.4%)
Conozco qué espera de mi la institución.	35(28.7%)	47(38.5%)	18(14.8%)	11(9.0%)	9(7.4%)
Mis opiniones cuentan.	21 (17.2%)	62 (50.8%)	18 (14.8%)	11 (9.0%)	8 (6.6%)
En los últimos 6 meses he recibido insumo sobre mi progreso.	18 (14.8%)	31 (25.4%)	34 (27.9%)	29 (23.8%)	8 (6.6%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024. Nota: No todos los encuestados respondieron todas las premisas.

Compañerismo laboral

El tema del compañerismo es abordado en la tabla número 9, el 65.6% de los empleados expresó encontrarse en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que existe una fuerte competencia entre los compañeros de trabajo. Esto nos sugiere que es un ambiente de trabajo de colaboración no de competencia con los compañeros. Los empleados no docentes en un 82.8% señaló estar de acuerdo o muy de acuerdo en que existe un apoyo y ayuda entre los compañeros de trabajo. Esto nos indica un alto nivel de colaboración y solidaridad en el lugar de trabajo. El 54.9% de los empleados se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que las cargas de trabajo están bien repartidas. Mientras el 35.2% está de acuerdo o muy de acuerdo en ese aspecto, lo que nos sugiere preocupación por parte de los empleados sobre la equidad en la distribución del trabajo. El 94.3% de los empleados se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo en que tienen buenas relaciones personales con sus compañeros de trabajo. Esto nos indica que existe un ambiente laboral positivo y armonioso según expresado por los no docentes. El 79.5% de los encuestados está de acuerdo o muy de acuerdo que existe una comunicación fluida entre el personal. Mientras un 17.3% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo, esto nos indica que todavía existe área por mejorar. El 96.7% de los empleados entrevistados está de acuerdo o muy de acuerdo en que poseen las habilidades necesarias para trabajar en equipo, lo que nos sugiere una confianza en sus capacidades individuales y colectivas del equipo. El 73.8% tres cuartas partes de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo en que se promueve el trabajo colaborativo y la coordinación de tareas entre los equipos. Mientras el 21.3% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo sobre este particular. La mayoría de los empleados 81.1% se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo en que los compañeros están comprometidos con realizar un trabajo de calidad. Esto nos sugiere que están realizando un trabajo enfocado en la excelencia laboral.

Tabla 9

Percepción del empleado No docente sobre el Compañerismo Laboral durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024

Aspectos	Muy de Acuerdo (f/ %)	De Acuerdo (f/ %)	En Desacuerdo (f/ %)	Muy en Desacuerdo (f/ %)	No cuento con criterios para evaluar (f/ %)
Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia.	7 (5.7%)	21 (17.2%)	58 (47.5%)	22 (18.0%)	13 (10.7%)
Entre los compañeros hay apoyo y ayuda.	42 (34.4%)	59 (48.4%)	11 (9.0%)	4 (3.3%)	4 (3.3%)
Las cargas de trabajo están bien repartidas.	11 (9.0%)	32 (26.2%)	43 (35.2%)	24 (19.7%)	11 (9.0%)
Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	66 (54.1%)	49 (40.2%)	3 (2.5%)	1 (0.8%)	2 (1.6%)
Entre el personal existe una comunicación fluida.	36 (29.5%)	61 (50.0%)	18 (14.8%)	3 (2.5%)	3(2.5%)
Poseo las habilidades necesarias para trabajar en el equipo.	91 (74.6%)	27 (22.1%)	0(0.0%)	0(0.0%)	2 (1.6%)
Se promueve el trabajo colaborativo y la coordinación de tareas entre los equipos.	41 (33.6%)	49 (40.2%)	20 (16.4%)	6 (4.9%)	4 (3.3%)
Los compañeros están comprometidos con hacer trabajo de calidad.	53 (43.4%)	46 (37.7%)	16 (13.1%)	2 (1.6%)	4 (3.3%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Institución y dirección

La tabla 10 presenta lo expresado por los empleados según sus percepciones referentes al tema de la Institución y su dirección. El 65.5% expresó sentirse “Muy en Desacuerdo”, con los salarios devengados y un 26.2% en desacuerdo, mientras solo el 2.5% expresó estar De acuerdo con los salarios asignados en la institución para los puestos. Esto nos demuestra que existe una preocupación real sobre los salarios por parte de los empleados no docentes. En otra de las premisas los encuestados se expresaron y manifestaron de forma positiva sentirse (Muy de acuerdo y De acuerdo) en un 82.8% destacando que la institución cumple su relevancia en la sociedad. En cuanto al tema de la adaptabilidad al cambio expresaron en un 84.4% estar En Desacuerdo o Muy en Desacuerdo al sentir preocupación a la falta de adaptación a los cambios por parte de la Universidad. En la premisa referente a los valores, misión y política general de la Universidad, se encontró que se dividieron las respuestas un 45.9% (Muy de acuerdo y De acuerdo), manifestó tener conocimiento del tema y un 45.1% (Muy desacuerdo y En Desacuerdo) expresando no estar en conocimiento. En el tema de las oportunidades para el empleado que tiene la Universidad en los próximos 10 años los encuestados expresaron un pesimismo en un 45.1% representado en En Desacuerdo, Muy en Desacuerdo, y optimismo en un 35.3% (Muy de acuerdo, De Acuerdo) mientras que No contaban con criterios para evaluar las oportunidades, el 19.7%.

Tabla 10

Percepciones del empleado No Docente sobre la Institución y su Dirección durante el segundo semestre del Año Académico 2023-2024

Aspectos	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Los salarios que se asignan en la Universidad son adecuados para los distintos puestos.	0 (0.0%)	3 (2.5%)	32 (26.2%)	80 (65.6%)	7 (5.7%)
La Universidad cumple un papel importante para el buen funcionamiento de la sociedad.	57 (46.7%)	44 (36.1%)	10 (8.2%)	6 (4.9%)	5 (4.1%)
La Universidad se adapta eficazmente a todo tipo de cambios.	1 (0.8%)	13 (10.7%)	67 (54.9%)	36 (29.5%)	5 (4.1%)
Todos conocemos los valores, misión y política general de la Universidad.	12 (9.8%)	44 (36.1%)	41 (33.6%)	14 (11.5%)	11 (9.0%)
La Universidad tiene grandes oportunidades en los próximos 10 años.	13 (10.7%)	30 (24.6%)	30 (24.6%)	25 (20.5%)	24 (19.7%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Sentido de pertenencia

En el tema del sentido de pertenencia la **tabla 11** plantea lo siguiente: Los empleados encuestados señalan estar de acuerdo en que somos la mejor institución de educación en un 89.3%. En el tema planteado de si la institución sigue sus ideales en sus ejecutorias, el 59.8%

expreso estar de acuerdo. El 94.3% expreso sentirse de acuerdo que le gusta la tarea que realiza. Los empleados según sus contestaciones sienten orgullo por pertenecer a esta institución expresado en un Muy de acuerdo 63.9% y 31.1% De acuerdo. En cuanto al tema de la misión y el propósito del recinto hacen que el trabajo se sienta importante, un 38.5% expresó estar De Acuerdo y un 33.6% Muy De acuerdo. El 79.5% de los participantes indicaron estar muy de acuerdo y de acuerdo de que la calidad del Recinto es destacada en las reseñas de la prensa y redes sociales.

Tabla 11

Sentido de Pertenencia por parte del empleado no docente a la institución durante el Segundo Semestre del Año Académico 2023-2024

Premisa	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Creo que somos la mejor institución de educación superior.	67 (54.9%)	42 (34.4%)	4 (3.3%)	4 (3.3%)	5 (4.1%)
Considero que seguimos nuestros ideales en las ejecutorias.	27 (22.1%)	46 (37.7%)	25 (20.5%)	9 (7.4%)	15 (12.3%)
Me gusta la tarea que realizo.	66 (54.1%)	49 (40.2%)	6 (4.9%)	1 (0.8%)	0 (0.0%)
Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.	78 (63.9%)	38 (31.1%)	3 (2.5%)	2 (1.6%)	0 (0.0%)
La misión y propósito del recinto, hace que sienta su trabajo importante.	41 (33.6%)	47 (38.5%)	21 (17.2%)	3 (2.5%)	10 (8.2%)

Premisa	Muy de Acuerdo (f/%)	De Acuerdo (f/%)	En Desacuerdo (f/%)	Muy en Desacuerdo (f/%)	No cuento con criterios para evaluar (f/%)
Cuando leo reseñas en la prensa y redes sociales que destacan la calidad de este Recinto, reafirmo que trabajo en el mejor lugar.	54 (44.3%)	43 (35.2%)	13 (10.7%)	5 (4.1%)	7 (5.7%)

Fuente de datos: Cuestionario a 122 empleados no docentes del Recinto de Río Piedras segundo semestre año académico 2023-2024.

Conclusiones y Apuntes finales

En conclusión, los empleados no docentes encuestados en esta investigación se componen mayormente del género femenino es soltera, está en el rango de edad de entre 51 y 60 años, siendo jefes de familia. En cuanto al tema de **Educación y empleo**, es una fuerza laboral con educación universitaria, con grados de bachillerato y de maestrías. La mayoría de los no docentes encuestados ocupa roles administrativos, y cuenta con nombramientos regulares y permanentes. De estos (80.3%) son empleados, Supervisor (10.7%) y Director (9.0%). Los empleados entrevistados cuentan con 21 años o más de servicio en Recinto, lo que fortalece ese sentimiento de pertenencia por la institución, valorando y sintiéndose parte de la misma. Este sentimiento de pertenencia es crucial para la retención y rendimiento del empleado según lo describe ¹²la literatura. En el tema de la Residencia **y Transporte** los encuestados provienen de diversos municipios del área metropolitana contando con la mayor representación **San Juan, Carolina y Trujillo Alto** (11.5%). El medio de transportación más utilizado por los no docentes para llegar al recinto es el automóvil privado y estacionan al aire libre o en multipisos. Entre las conclusiones y apuntes finales:

- Se presenta una tendencia por parte de los encuestados a expresar satisfacción y compromiso en su entorno laboral, también disposición a identificar áreas a mejorar y mencionan estar prestos a obtener oportunidades de desarrollo y aprendizaje.
- Señalan insatisfacción generalizada por parte de los empleados no docentes con su salario y percepción de la justicia salarial. Un número considerable de los encuestados

¹² Castillo-Aroca, Alberto (2016): "Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014", *Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica*, 34,1, pp. 9-46

no considera que su salario sea adecuado en comparación con el trabajo realizado, y la mayoría percibe una falta de equidad en su compensación en su lugar de trabajo y en comparación con otras instituciones y empresas en el país. A esto se suma que en los últimos años no se han registrado aumentos salariales, contribuyendo a esta insatisfacción.

- Los empleados no docentes valoran las oportunidades de formación continua y desarrollo de habilidades en su trabajo, aunque existe una percepción generalizada de falta de oportunidades para la promoción. La mayoría siente que han tenido oportunidades de aprendizaje y crecimiento en el último año. Esto nos sugiere que la institución ha brindado durante este tiempo experiencia de desarrollo profesionales que han sido relevantes para el empleado, aunque no promueven ascensos y aumentos salariales.
- En cuanto al reconocimiento en el trabajo para el segundo semestre del año académico 2023-2024 los empleados tienen diversas percepciones. Unos empleados muestran una percepción positiva, señalan el sentirse valorado por sus superiores, otros nos muestran áreas de insatisfacción o preocupación, como la recepción de recompensas por un buen trabajo y el reconocimiento por parte de la administración.
- En cuanto al tema de beneficios o incentivos laborales reseñado por los empleados no docentes del Recinto de Río Piedras durante el segundo semestre del año académico 2023-2024, los datos muestran una mezcla de percepciones positivas y negativas. La mayoría de los empleados se encuentran satisfecho con el seguro médico proporcionado por la institución y también perciben que tienen suficientes periodos de

descanso y vacaciones. Aunque han señalado áreas que para ellos son de preocupación o no se encuentran conformes. Entre las áreas en que existen desacuerdo o fuerte desacuerdo se encuentran la seguridad financiera a largo plazo como lo son la pensión y a su vez el salario. Es muy importante que la institución tome nota para mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de sus empleados.

- En general el ambiente laboral es uno positivo, aunque existen áreas específicas por implementar mejoras, para fortalecer la comunicación y la retroalimentación entre empleados y supervisores, así como asegurar una comprensión clara de las expectativas institucionales.
- Existe una percepción positiva sobre el tema del compañerismo en el lugar de trabajo, aunque identifican áreas de preocupación, como lo son la distribución equitativa de la carga de trabajo y la comunicación efectiva entre el personal.
- Existen aspectos positivos según nos indican los empleados en cuanto a la supervisión de labores y compañerismo laboral, se encuentran áreas a mejorar como lo son la compensación, adaptabilidad institucional y la transparencia. Esto pueden servir como punto de partida para implementar medidas que promuevan un ambiente laboral más satisfactorio y una mejor dirección institucional.
- La mayoría de los empleados no docentes parecen tener un alto sentido de pertenencia a la institución, mostrando una fuerte creencia en la excelencia y orgullo por la institución. Aunque existen áreas donde las opiniones se encuentran divididas, entre las señaladas, si la institución sigue sus ideales en sus acciones y la importancia de la

misión. Estos datos sugieren áreas de fortaleza y otras a ser mejoradas o donde debe existir una mayor comunicación sobre los objetivos y valores de la institución.

Para concluir y a manera de resumen el capital humano es uno de los activos¹³ más importante con el que cuenta nuestra institución. Por lo que es de suma importancia que, en nuestra Planificación estratégica como institución, identifiquemos estrategias que propicien el desarrollo de las habilidades de nuestros empleados para así lograr un alto rendimiento (aumento productividad y eficiencia), lo que es pieza clave para mejorar el desempeño de los empleados. La institución debe prestar mucha atención a su capital humano ya que esto redundará en empleados satisfechos, que a su vez se sentirán comprometidos con nuestra institución. Según Burgos García, (2014) se deben realizar unas acciones para que esto se cumpla, mencionadas a continuación:

- Auspiciar mayores oportunidades de desarrollo Profesional para el empleado
- Recompensar y Reconocer los logros de los empleados
- Asignar más fondos en Tecnología
- Mentalidad “Data-driven” – esto significa tomar decisiones como institución basadas en análisis y su interpretación de datos). Esto permite que la institución examine y organice sus datos con el fin de ofrecer mejor atención a la comunidad universitaria.
- Posicionar y alinear la gestión del capital con sus objetivos

Esta investigación presenta datos muy valiosos y relevantes, para la implantación de medidas y toma de decisiones por parte de la institución. Los cambios serán de provecho tanto

¹³ Burgos García, María Concepción. (2014). La organización del Capital Humano como activo intangible (1era ed.). Udimá.

para el empleado como para la institución. Los hallazgos aquí presentados presentan una oportunidad de análisis sobre lo que está sucediendo y como moverlo hacia experiencias positivas y de crecimiento.

Referencias

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. y Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Becker, Gary. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3 edition). University of Chicago Press.
- Burgos García, María Concepción. (2014). *La organización del Capital Humano como activo intangible* (1era ed.). Udimá.
- Castillo-Aroca, Alberto (2016): "Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014", *Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica*, 34,1, pp. 9-46.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson Education Inc.
- Gay, L. R., & Mills, G. E. (2018). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (12a ed.). Pearson Education Inc.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- McMillan, J. H. (2016). *Fundamentals for educational research* (7th ed.). Allyn and Bacon.

Universidad de Puerto Rico (2015). Glosario de términos estadísticos de la Universidad de Puerto Rico.

Universidad de Puerto Rico (2022). Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico.

APÉNDICE

Encuesta al Personal No Docente del Recinto de Río Piedras Año Académico 2023-2024

Satisfacción con su experiencia y condiciones de trabajo,
Satisfacción con los diversos aspectos en el ambiente laboral

Instrucciones :

Saludos Cordiales! La División de Investigación Institucional y Avalúo (DIIA), adscrita al Decanato de Asuntos Académicos tiene la tarea de realizar diversos estudios encaminados a levantar datos de los componentes de nuestra comunidad universitaria y uno de ellos lo son nuestros empleados No docentes, parte integral e importante de nuestra comunidad. El propósito principal de esta investigación es establecer un perfil de los empleados No docentes y conocer sus nivel de satisfacción con los diversos aspectos en el ámbito laboral o satisfacción con su experiencia y condiciones de trabajo. La información obtenida le ofrecerá a la gerencia la oportunidad de tomar decisiones basadas en datos.

Esta encuesta está dirigida al **personal no docente**. Estos se definen como los responsables de la gestión complementaria a la docencia dentro de los programas, oficina y decanatos. Además, se reconoce como No docente a los empleados de mantenimiento de áreas verdes, áreas contiguas, edificios y personal de seguridad de la institución. Es decir, todo el personal que no es docente.

Los datos suministrados serán confidenciales y no se divulgará información individual que pueda identificar a cualquier participante. La información a diseminar será presentada de manera agregada. Contestar la encuesta solo le tomará alrededor de 15 a 20 minutos de su valioso tiempo. Una vez más gracias por su contribución con esta investigación institucional. Si desea información adicional en relación a esta investigación; puede comunicarse a la DIIA a 787-764-0000 ext. 85018 y 85000. **El empleado No docente que necesite acceso a una computadora, tendrá disponible una en su unidad de trabajo o en la DIIA, ubicada en el primer piso de la Torre durante horas laborables.**

Para facilitar la lectura de las preguntas y las instrucciones y evitar la constante repetición de los géneros, utilizamos el término genérico al referirse a personas del género masculino y femenino. Esta redacción no implica la preeminencia de un género sobre otro.

* Indica que la pregunta es obligatoria

I. Datos Sociodemográficos

1. 1. Número de empleado *

Ejemplo: E123456

2. 2. Género

Marca solo un óvalo.

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ No binario
- ☐ Otro
- ☐ Prefiero no contestar

3. 3. Estado Civil

Marca solo un óvalo.

- ☐ Soltero (a)
- ☐ Casado (a)
- ☐ Convivencia
- ☐ Viudo (a)

4. 4. Pueblo de residencia

Marca solo un óvalo.

- ☐ Adjuntas
- ☐ Aguada
- ☐ Aguadilla
- ☐ Aguas Buenas
- ☐ Aibonito
- ☐ Añasco
- ☐ Arecibo
- ☐ Arroyo
- ☐ Barceloneta
- ☐ Barranquitas
- ☐ Bayamón
- ☐ Cabo Rojo
- ☐ Caguas
- ☐ Camuy
- ☐ Canóvanas
- ☐ Carolina
- ☐ Cataño
- ☐ Cayey
- ☐ Ceiba
- ☐ Ciales
- ☐ Cidra
- ☐ Coamo
- ☐ Comerío
- ☐ Corozal
- ☐ Culebra
- ☐ Dorado
- ☐ Fajardo
- ☐ Florida

- ☐ Guánica
- ☐ Guayama
- ☐ Guayanilla
- ☐ Guaynabo
- ☐ Gurabo
- ☐ Hatillo
- ☐ Hormigueros
- ☐ Humacao
- ☐ Isabela
- ☐ Jayuya
- ☐ Juana Díaz
- ☐ Juncos
- ☐ Lajas
- ☐ Lares
- ☐ Las Marías
- ☐ Las Piedras
- ☐ Loíza
- ☐ Luquillo
- ☐ Manatí
- ☐ Maricao
- ☐ Maunabo
- ☐ Mayagüez
- ☐ Moca
- ☐ Morovis
- ☐ Naguabo
- ☐ Naranjito
- ☐ Orocovis
- ☐ Patillas
- ☐ Peñuelas
- ☐ Ponce

- ☐ Quebradillas
- ☐ Rincón
- ☐ Río Grande
- ☐ Sabana Grande
- ☐ Salinas
- ☐ San German
- ☐ San Juan
- ☐ San Lorenzo
- ☐ San Sebastian
- ☐ Santa Isabel
- ☐ Toa Alta
- ☐ Toa Baja
- ☐ Trujillo Alto
- ☐ Utuado
- ☐ Vega Alta
- ☐ Vega Baja
- ☐ Vieques
- ☐ Villalba
- ☐ Yabucoa
- ☐ Yauco

5. 5. Medio de transportación que utiliza para llegar al Recinto

Marca solo un óvalo.

- ☐ Automóvil privado estaciono al aire libre en el Recinto
- ☐ Automóvil privado estaciono en multipisos del Recinto
- ☐ Me traen en auto propio
- ☐ Uber
- ☐ Transporte público distinto al tren
- ☐ Tren Urbano
- ☐ Motora
- ☐ Bicicleta
- ☐ A pie

6. 6. Edad

Marca solo un óvalo.

- ☐ 20 años o menos
- ☐ 21 a 30 años
- ☐ 31 a 40 años
- ☐ 41 a 50 años
- ☐ 51 a 60 años
- ☐ 61 a 70 años
- ☐ 71 años o más

7. 7. ¿Es jefe de familia?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

8. 8. ¿Es padre soltero o madre soltera?

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

9. 9. ¿Es el cuidador primario de otra persona?

Puede marcar más de una alternativa.

Selecciona todos los que correspondan.

☐ No soy cuidador primario de otra persona

☐ Soy cuidador primario de una persona con discapacidad

☐ Soy cuidador primario de un adulto mayor

☐ Soy cuidador primario de otra persona

10. 10. Tipo de trabajo

Marca solo un óvalo.

☐ Administrativo

☐ Seguridad

☐ Mantenimiento de edificios (áreas verdes, edificios)

11. 11. Posición que ocupa

Marca solo un óvalo.

☐ Director

☐ Supervisor

☐ Empleado

12. 12. Tipo de Nombramiento

Marca solo un óvalo.

- ☐ Regular - Permanente *Salta a la pregunta 18*
- ☐ Regular - Probatorio *Salta a la pregunta 18*
- ☐ Temporero - Tiempo Completo *Salta a la pregunta 13*
- ☐ Temporero - Tiempo Parcial *Salta a la pregunta 14*
- ☐ Especial - Tiempo Completo *Salta a la pregunta 15*
- ☐ Especial - Tiempo Parcial *Salta a la pregunta 16*
- ☐ Sustituto *Salta a la pregunta 17*

Periodo de tiempo que lleva con un nombramiento temporero a tiempo completo

13. 13. Temporero - tiempo completo

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 10 años
- ☐ 11 años o más

Salta a la pregunta 18

Periodo de tiempo que lleva con un nombramiento temporero a tiempo parcial

14. 13. Temporero - tiempo parcial

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 10 años
- ☐ 11 años o más

Salta a la pregunta 18

Periodo de tiempo que lleva con un nombramiento especial a tiempo completo

15. 13. Especial - tiempo completo

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 10 años
- ☐ 11 años o más

Salta a la pregunta 18

Periodo de tiempo que lleva con un nombramiento especial a tiempo parcial

16. 13. Especial - tiempo parcial

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 10 años
- ☐ 11 años o más

Salta a la pregunta 18

Periodo de tiempo que lleva con un nombramiento sustituto

17. 13. Sustituto

Marca solo un óvalo.

- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ 7 a 10 años
- ☐ 11 años o más

18. 14. Tiempo trabajando en el Recinto

Marca solo un óvalo.

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1 a 5 años
- ☐ 6 a 10 años
- ☐ 11 a 15 años
- ☐ 16 a 20 años
- ☐ 21 o más años

19. 15. Preparación Académica

Marca solo un óvalo.

- ☐ Escuela Superior
- ☐ Grado Asociado
- ☐ Bachillerato
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado en Medicina, otro de Cs. Naturales
- ☐ Doctorado (Ph.D., Ed.D. DSW, otro)
- ☐ Juris Doctor
- ☐ Certificado

II. Aspectos relacionados con las condiciones laborales

20. 16. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **las tareas que realiza, en términos de conocimiento**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para la evaluar
Mi trabajo, en general, es lo suficientemente interesante como para que no me aburra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo requiere conocimiento para realizar diversas tareas relacionadas a mi puesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Este puesto me ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me exige ser creativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La dificultad del trabajo que llevo a cabo corresponde con mis posibilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

con mis
En mi puesto
posibilidades
tengo

autonomía
En mi puesto
suficiente para
tengo
trabajar a mi
autonomía
gusto
suficiente para

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

trabajar a mi
La cantidad de
gusto
trabajo que

debo realizar se
La cantidad de
ajusta a mis
trabajo que
posibilidades
debo realizar se

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

ajusta a mis
En general
posibilidades
consigo los

objetivos que
En general,
me propongo
consigo los
en mi puesto de
objetivos que
trabajo
me propongo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

en mi puesto de
Tengo un alto
trabajo
grado de

responsabilidad
Tengo un alto
personal sobre
grado de
las tareas que
responsabilidad
realizo
personal sobre

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

las tareas que
Participo en las
realizo

decisiones que
Participo en las
decisiones que
se toman sobre
el funcionamiento
del Servicio

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

tuncionamiento
Desde mi
del Servicio
puesto puedo

hacer
Desde mi
propuestas de
puesto puedo
mejora el
funcionamiento
propuestas de
del Servicio
mejora el

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

tuncionamiento
Conozco
del Servicio
perfectamente

las tareas que
Conozco
debo realizar en
perfectamente
mi puesto de
las tareas que
trabajo
debo realizar en

☐☐☐☐☐

mi puesto de
Mi puesto de
trabajo
trabajo me

ofrece
Mi puesto de
estabilidad
trabajo me
laboral
ofrece

☐☐☐☐☐

estabilidad
Continuamente
laboral
identifico áreas

en que puedo
Continuamente
mejorar mi
identifico áreas
ejecutoria
en que puedo

☐☐☐☐☐

mejorar mi
Identifico
ejecutoria
tareas que

realizo que ya
Identifico
no tienen
tareas que
pertinencia
realizo que ya

☐☐☐☐☐

no tienen.
Se me asignan
pertinencia
tareas que

representan
Se me asignan
desafíos que
tareas que
aumentan mi
representan
valía como
desafíos que
empleado
aumentan mi

☐☐☐☐☐

valía como
Las tareas que
empleado
realizo

corresponden a
Las tareas que
las funciones
realizo
de mi puesto
corresponden a

☐☐☐☐☐

las funciones
de mi puesto

21. El empleo y clima de trabajo:

17. Las siguientes aseveraciones se relacionan con **factores asociados a su entorno de trabajo**. Para cada una, seleccione el **nivel de satisfacción** que mejor expresa su sentir.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho	No cuento con criterios para evaluar
En mi jornada laboral tengo suficientes momentos de descanso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi lugar de trabajo se encuentra bien ventilado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi lugar de trabajo dispone siempre de una temperatura adecuada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No existen riesgos físicos ni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**psicológicos
en mi puesto
de trabajo**

**Cuento con
los recursos
suficientes (
materiales,
equipos, etc.)
para
desarrollar mi
trabajo**

☐☐☐☐☐

**Tengo la
oportunidad
de hacer lo
mejor posible
cada día.**

☐☐☐☐☐

**Las
aplicaciones
de informática
que utilizo
están
adaptadas a
las
necesidades
de mi puesto
y facilitan mi
trabajo.**

☐☐☐☐☐

22. Volumen de trabajo:

18. Las siguientes aseveraciones se relacionan con **factores asociados al volumen de trabajo**. Para cada una, seleccione **su sentir**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
El volumen de trabajo ha incidido en mi salud física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El volumen de trabajo ha incidido en mi salud emocional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. El salario o remuneración:

19. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **el salario o remuneración que recibe por su trabajo**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Mi salario es adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi lugar de trabajo cada uno gana lo que se merece por su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi salario se compara al de otras universidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi salario se compara al de otras empresas en el país	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi salario va en relación a la cantidad de trabajo que hago	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi salario ha sido aumentado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

en los
últimos 5
años

24. Promoción en el trabajo:

20. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **los aspectos relacionados con la promoción en su trabajo**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Este trabajo permite una formación continua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El puesto que ocupo ofrece oportunidades de promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El puesto de trabajo me permite realizar tareas o funciones que aumentan mis habilidades profesionales y personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durante el último año he tenido oportunidad de aprender y crecer en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Reconocimiento en el trabajo:

21. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **el reconocimiento de su trabajo**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de los demás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mi área, cuando el trabajo no está bien hecho se reciben duras críticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El puesto que desempeño me proporciona prestigio social ante la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento valorado por mis superiores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La administración valora y reconoce los esfuerzos de los empleados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>					
Resultados logrados a nivel individual o grupal son reconocidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<hr/>					

26. Beneficios e incentivos laborales:

22. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **los beneficios e incentivos laborales que se ofrecen en su trabajo**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
La pensión que recibiré por este trabajo me da seguridad para el futuro.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi trabajo me ofrece un buen seguro médico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En este puesto tengo suficientes períodos de descanso y vacaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Como política de la institución existen beneficios laborales o compensaciones no económicas para la plantilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy satisfecho con la retribución económica por	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

mi trabajo por
mi trabajo

27. Supervisión de sus labores:

23. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **la supervisión de sus labores**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Mis jefes/supervisores saben cómo dirigir el trabajo para que sea eficaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mis jefes/supervisores están perfectamente formados para llevar a cabo su labor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los jefes/supervisores del área mantienen buenas relaciones con el resto del personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los jefes/ supervisores mantienen buenas relaciones con el resto de las oficinas o unidades de la Universidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Entre los
Entre los
jefes/supervisores
jefes/supervisores
y el personal
y el personal
existe una
existe una
comunicación
comunicación
fluida.
fluida.

☐☐☐☐☐

La comunicación
La comunicación
es fluida y
es fluida y
constante a nivel
constante a nivel
organizacional y
organizacional y
de los
de los
supervisores
supervisores
promoviendo la
promoviendo la
retroalimentación
retroalimentación
de los recursos
de los recursos
humanos.
humanos.

☐☐☐☐☐

Conozco qué
Conozco qué
espera de mí la
espera de mí la
institución.
institución.

☐☐☐☐☐

Mis opiniones
Mis opiniones
cuentan.
cuentan.

☐☐☐☐☐

En los últimos 6
En los últimos 6
meses he recibido
meses he recibido
insumo sobre mi
insumo sobre mi
progreso.
progreso.

☐☐☐☐☐

28. Compañerismo laboral:

24. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto **al compañerismo en su área de trabajo**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Entre los compañeros de trabajo existe una fuerte competencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre los compañeros hay apoyo y ayuda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las cargas de trabajo están bien repartidas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entre el personal existe una comunicación fluida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poseo las habilidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

necesarias para
trabajar en el
equipo.

Se promueve el
trabajo
colaborativo y
la coordinación
de tareas entre
los equipos

☐☐☐☐☐

Los
compañeros
están
comprometidos
con hacer
trabajo de
calidad.

☐☐☐☐☐

29. Institución y dirección:

25. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto **a la institución y su dirección**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Los salarios que se asignan en la Universidad son adecuados para los distintos puestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La Universidad cumple un papel importante para el buen funcionamiento de la sociedad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La Universidad se adapta eficazmente a todo tipo de cambios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos conocemos los valores, misión y política general de la Universidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

La Universidad

tiene grandes
La Universidad
oportunidades
tiene grandes
en los
oportunidades
próximos 10
en los
años.
próximos 10

☐☐☐☐☐

años.

30. Sentido de pertenencia:

26. En esta pregunta, le solicitamos que, para cada aseveración, seleccione la respuesta que mejor refleja **su sentir** con respecto a **su sentido de pertenencia para con la institución**.

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo	No cuento con criterios para evaluar
Creo que somos la mejor institución de educación superior.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que seguimos nuestros ideales en las ejecutorias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me gusta la tarea que realizo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La misión y propósito del recinto,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**hace que
sienta su
trabajo
importante.**

**Cuando leo
reseñas en
la prensa y
redes
sociales
que
destacan la
calidad de
este
recinto,
reafirmo
que trabajo
en el mejor
lugar.**

☐☐☐☐☐

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios