



EMPRESA: ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL

CONTENIDO DEL REPORTE

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

1.- RESULTADO GENERAL

- RESULTADOS POR CATEGORIA

2.- COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS

- RESULTADOS POR PREGUNTAS

3.- PREGUNTAS CON PROMEDIO MÁS ALTO Y PROMEDIO MAS BAJO, DE LOS EVALUADORES

4.- DETALLE FODA SEGÚN LOS ENCUESTADOS:

- FORTALEZAS
- OPORTUNIDADES
- DEBILIDADES
- AMENAZAS

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

Esta sección le ayudará a observar de una forma resumida y gráfica la retroalimentación que el personal que proporcionó a la empresa.

Hay que tener presente en todo momento que el Clima Organizacional es el modelador del comportamiento humano en la empresa. También evidencia las falencias en el clima de trabajo ocasionadas por diversos aspectos que van desde la disponibilidad de recursos físicos hasta el estilo de dirección.

Escala de Calificación.- La escala es de 1 a 6 y los resultados que usted apreciará se ven reflejados en un promedio general. Se ha utilizado el sistema internacional de codificación de colores del semáforo para destacar los datos según las siguientes categorías:

	Favorable	Rango de puntaje entre 3,3331 y 5.
	Requiere atención	Rango de puntaje entre 1,6666 y 3,3330.
	Clara oportunidad	Rango de puntaje entre 1 y 1,6665.
	NO SE	NO SE

El Informe general nos muestra un cuadro en el cual podemos ver el promedio de cada una de las categorías evaluadas, este puntaje va de acuerdo a las calificaciones dadas por cada uno de los evaluadores, así mismo encontraremos una columna donde nos muestra el promedio general, el número de encuestas programadas y el número de encuestas contestadas.

De igual forma encontraremos los cuadros que muestran cada una de las categorías evaluadas con sus respectivas preguntas, mostrando el puntaje que los evaluadores le han puesto a cada una de ellas.

A manera de resumen se pueden observar las 10 preguntas con puntaje más alto y las 10 preguntas con puntajes más bajos.

Adicionalmente se muestran los comentarios escritos por cada uno de los evaluadores en forma de análisis FODA "Fortalezas, Oportunidades de Mejora, Debilidades y Amenazas".

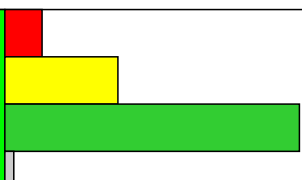
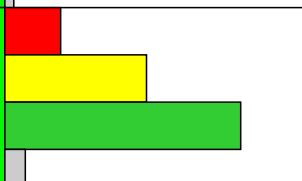

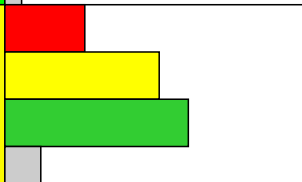

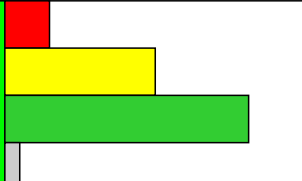
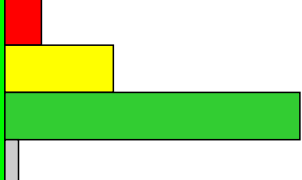
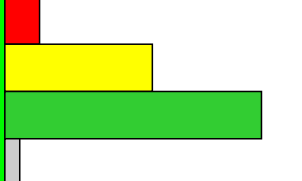
Finalmente, nuestro sistema informático permite elaborar el plan de acción para gestionar su Diagnostico de Clima Laboral en base a la selección de temas/preguntas que considere de mayor urgencia y/o prioridad para lo cual se recomienda segmentar los resultados a fin de asignar las acciones apropiadas según las características demográficas.

En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

Todos

REPORTE DE RESULTADOS

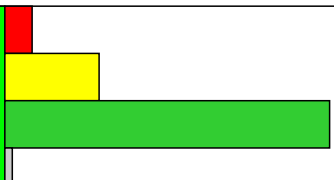
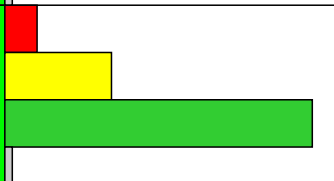


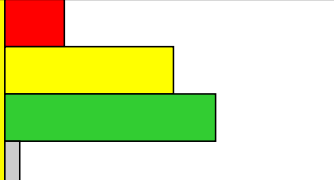
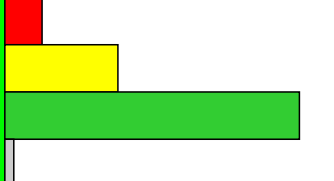
RESULTADOS POR CATEGORIA

Factores				
1	Confianza Seguridad en que la organización es conducida por directivos competentes.	3.81		8.2% 24.92% 64.92% 1.97%
2	Consideración Las decisiones y acciones organizacionales se realizan teniendo en cuenta el posible impacto negativo en la salud física y psicológica del personal.	3.45		12.3% 31.22% 51.98% 4.51%
3	Identificación con la empresa Nivel de satisfacción personal derivada de la coincidencia entre las expectativas individuales y la realidad de la empresa.	3.68		5.74% 32.38% 58.2% 3.69%
4	Imparcialidad Las acciones y decisiones son tomadas en base a criterios objetivos en función de la ética y lo que es mejor para la organización.	3.11		17.62% 34.02% 40.44% 7.92%
5	Pertenencia Grado de identificación con la cultura corporativa formal.	3.97		5.65% 20.77% 69.4% 4.19%
6	Trabajo en equipo Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas.	3.50		9.84% 33.15% 53.73% 3.28%
7	Liderazgo Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia.	3.80		8.06% 23.91% 65.03% 3.01%
8	Comunicación Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información.	3.61		7.65% 32.51% 56.56% 3.28%

	Motivación				
9	Actitud hacia el cumplimiento del trabajo, tanto por la tarea en sí como por las condiciones en las que se desempeña y las perspectivas de desarrollo.	3.31			11.48%
					39.62%
					46.72%
					2.19%
	Puesto de trabajo				
10	Diseño del contenido y frecuencia de las actividades así como el balance de la carga laboral y descansos.	3.79			7.26%
					22.64%
					61.2%
					8.9%
	Compromiso				
11	Colaboración entre el personal para cumplir las metas organizacionales con eficiencia y sentido de propiedad sobre las mismas.	3.46			6.56%
					37.43%
					51.37%
					4.64%
	Promedio general:	3.59			9.4%
					28.97%
					56.87%
					4.76%



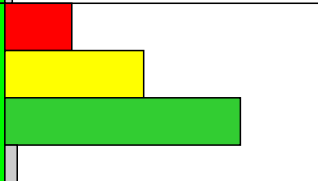
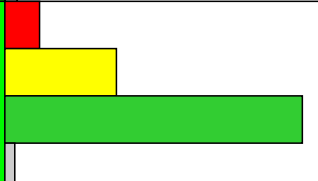
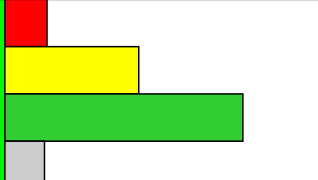
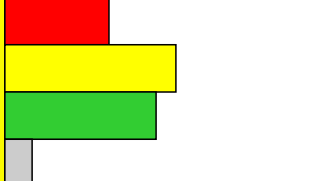
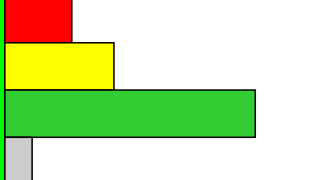
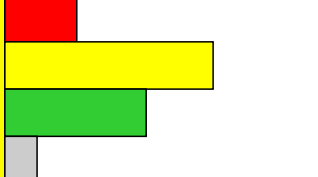
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Confianza				
1	Mi jefe comunica de forma clara lo que espera de mi	4.04		6.01% 20.77% 71.58% 1.64%
2	Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa	3.93		7.1% 23.5% 67.76% 1.64%
3	Cuando quiero hablar con mi jefe puedo hacerlo de manera rápida.	3.95		7.1% 19.67% 72.68% 0.55%
4	Mi jefe confía en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla de forma continua	3.81		7.65% 23.5% 66.12% 2.73%
5	Aquí nos dejan trabajar de forma adecuada confiando en nuestras decisiones	3.31		13.11% 37.16% 46.45% 3.28%
Promedio general:		3.81		8.2% 24.92% 64.92% 1.97%

REPORTE DE RESULTADOS





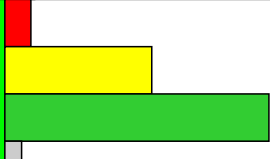
RESULTADOS POR TEMAS

Consideración				
1	Aquí me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para progresar en mi trabajo	4.02		6.01% 22.4% 69.95% 1.64%
2	Aquí me dan las herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo	3.57		7.1% 34.97% 56.28% 1.64%
3	Mi jefe reconoce el esfuerzo y trabajo extra	3.42		14.75% 30.6% 51.91% 2.73%
4	Mi jefe nos anima a darle ideas, las considera y responde sinceramente si son apropiadas o no.	3.86		7.65% 24.59% 65.57% 2.19%
5	Mi jefe involucra a las personas en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo	3.46		9.29% 29.51% 52.46% 8.74%
6	Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal	2.84		22.95% 37.7% 33.33% 6.01%
7	Mi jefe demuestra interés en mí como persona y no tan solo como colaborador	3.48		14.75% 24.04% 55.19% 6.01%
8	Aquí tenemos beneficios especiales, que no son comunes	2.93		15.85% 45.9% 31.15% 7.1%



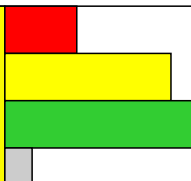
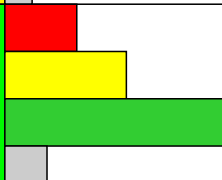
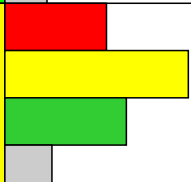
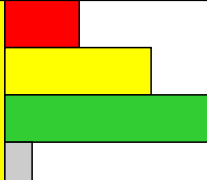
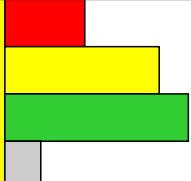
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Identificación con la empresa				
1	Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo	3.74		7.1% 28.42% 62.84%
2	Aquí celebramos eventos especiales	3.85		4.37% 27.32% 65.57%
3	Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido	3.63		6.01% 34.97% 55.19%
4	Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestras costumbres	3.49		5.46% 38.8% 49.18%
Promedio general:		3.68		5.74% 32.38% 58.2%


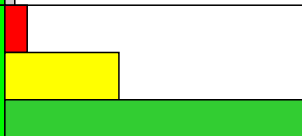

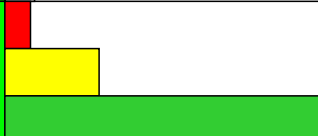

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Imparcialidad				
1	Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	3.14		15.85% 36.61% 41.53% 6.01%
2	Mi jefe evita el favoritismo	3.39		15.85% 26.78% 48.09% 9.29%
3	Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	2.74		22.4% 40.44% 26.78% 10.38%
4	Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	3.16		16.39% 32.24% 45.36% 6.01%
Promedio general:		3.11		17.62% 34.02% 40.44% 7.92%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Pertenenencia				
1	Mi trabajo tiene un significado especial: este no es un trabajo más	4.11		5.46% 16.39% 75.96%
2	Las personas aquí están dispuestas a dar más de sí, para hacer su trabajo	3.85		4.92% 25.14% 66.12%
3	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	3.96		6.56% 20.77% 66.12%
Promedio general:		3.97		5.65% 20.77% 69.4%
				4.19%


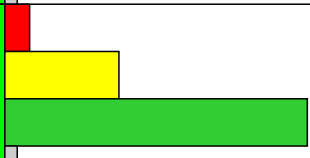

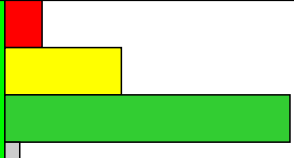
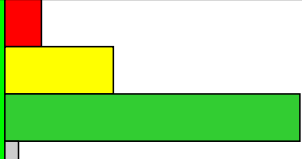
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Trabajo en equipo				
1	¿Consideras que tienes un jefe que promueve el trabajo en equipo?	3.85		8.74%
				22.95%
				66.12%
				2.19%
2	¿Trabajamos bien en equipos interdepartamentales?	3.50		9.29%
				30.05%
				54.1%
				6.56%
3	La gente en mi empresa escucha activamente a los otros.	3.15		11.48%
				46.45%
				40.98%
				1.09%
Promedio general:		3.50		9.84%
				33.15%
				53.73%
				3.28%



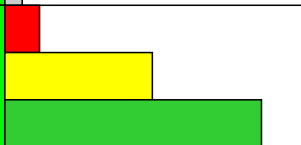
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Liderazgo				
1	Mi Jefe me forma o aporta a mi crecimiento	3.74		9.29% 25.68% 62.3%
2	Mi Jefe mantiene la comunicación necesaria conmigo.	3.87		5.46% 25.14% 66.67%
3	Mi Jefe es un ejemplo de alto sentido ético y de valores, incluyendo el respeto	3.86		9.29% 19.13% 68.31%
4	Mi Jefe me da retroalimentación de mi desempeño y se preocupa por mi desarrollo	3.73		8.2% 25.68% 62.84%
Promedio general:		3.80		8.06% 23.91% 65.03%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Comunicación				
1	¿Consideras que tu jefe inmediato escucha las opiniones y sugerencias de sus colaboradores?	3.78		8.74% 23.5% 65.03% 2.73%
2	La comunicación e información entre los diferentes departamentos es oportuna, completa y veraz	3.44		6.56% 41.53% 48.09% 3.83%
Promedio general:		3.61		7.65% 32.51% 56.56% 3.28%


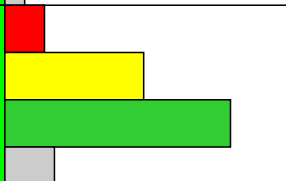

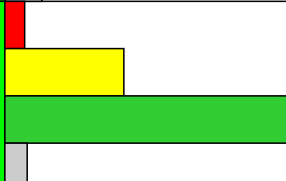
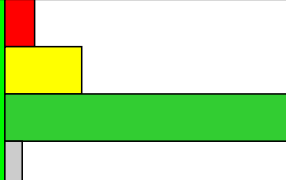
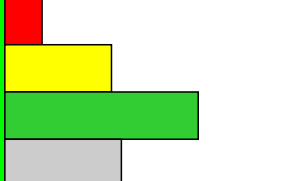
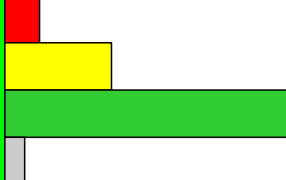
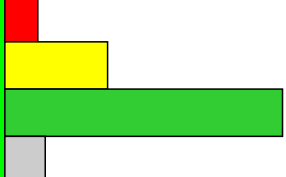
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Motivación				
1	La empresa me ofrece posibilidades de crecimiento y aprendizaje	3.59	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	8.74%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	32.79%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	56.28%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	2.19%
2	¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo?	3.03	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	14.21%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	46.45%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	37.16%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	2.19%
Promedio general:		3.31	<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	11.48%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	39.62%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	46.72%
			<div><div></div><div></div><div></div><div></div></div>	2.19%

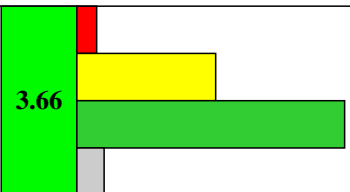
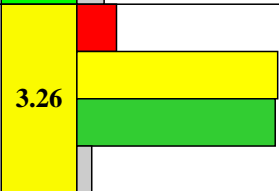
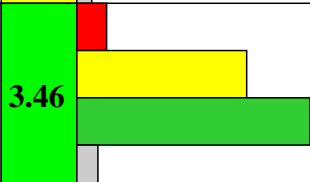
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Puesto de trabajo				
1	Mi contribución es apreciada y valorada por mi jefe	3.69		9.84% 25.14% 60.66% 4.37%
2	¿Es posible la promoción laboral por un buen desempeño de tus funciones?	3.44		8.74% 30.6% 49.73% 10.93%
3	¿Te gustaria permanecer en tu puesto de trabajo dentro de tu empresa?	4.17		5.46% 12.57% 73.77% 8.2%
4	La gente en tu empresa es responsable por sus acciones y resultados	3.80		4.37% 26.23% 64.48% 4.92%
5	Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo lograr que así sea.	3.99		6.56% 16.94% 72.68% 3.83%
6	Creo que aquí habría un despido masivo solo como última opción.	3.54		8.2% 23.5% 42.62% 25.68%
7	Mi jefe me mantiene informado sobre asuntos y cambios importantes.	3.83		7.65% 23.5% 64.48% 4.37%
Promedio general:		3.78		7.26% 22.64% 61.2% 8.9%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Compromiso			
1	La gente en tu empresa responde con prontitud a las necesidades de sus clientes externos e internos	 3.66	4.37% 30.6% 59.02% 6.01%
2	La gente en tu empresa promueve un ambiente de trabajo positivo	 3.26	8.74% 44.26% 43.72% 3.28%
Promedio general:		 3.46	6.56% 37.43% 51.37% 4.64%

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
Creo que aquí habría un despido masivo solo como última opción.	4.17
Mi trabajo tiene un significado especial: este no es un trabajo más	4.15
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	4.09
Mi jefe comunica de forma clara lo que espera de mi	4.07
Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo lograr que así sea.	4.07
Aquí me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para progresar en mi trabajo	4.05
Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa	3.96
Cuando quiero hablar con mi jefe puedo hacerlo de manera rápida.	3.96
Las personas aquí están dispuestas a dar más de sí, para hacer su trabajo	3.93
Mi Jefe mantiene la comunicación necesaria conmigo.	3.93

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	3.08
¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo?	3.10
Aquí tenemos beneficios especiales, que no son comunes	3.15
La gente en mi empresa escucha activamente a los otros.	3.18
Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	3.31
Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	3.33
La gente en tu empresa promueve un ambiente de trabajo positivo	3.35
Aquí nos dejan trabajar de forma adecuada confiando en nuestras decisiones	3.39
Mi jefe reconoce el esfuerzo y trabajo extra	3.49
La comunicación e información entre los diferentes departamentos es oportuna, completa y veraz	3.54

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
TRASCENDENCIA EN LA EDUCACION GUAYAQUILEÑA
Es una institución con mucho prestigio
Tradición en nombre
Unidad Educativa con años de prestigio
Tiene captación de estudiantes por su desempeño
es una institución con prestigio
AMBIENTE DE TRABAJO CON GRUPO
Seguridad.
tiene una buena imagen para la personas de afuera
es una institución educativa de mucho prestigio por su disciplina.
Buen apoyo a nivel de los distintos departamentos internamente
Son reconocidos por la disciplina que se imparte
Capacitación constante
Personal capacitado
La jefa son ayuda información necesaria
puedo demostrar mi trabajo con los logros obtenidos
EXPERIENCIA, TRAYECTORIA, INFRAESTRUCTURA, RECURSO HUMANO
El puntal fundamental que es la disciplina y pedagógica
Los estudiantes
ninguna
Se capacita al personal
rectores directores coordinadores calificados
docente calificado
infraestructura
piscina

comedor
salones con aire
nuevas asignaturas robotica, dp
ser una empresa con un alto nombre
tener mas compañerismo
Trabajo en equipo en las diferentes actividades dentro y fuera de la institución
aulas con tecnología
El constante aprendizaje por los talleres y cursos que se brindan a los docentes
Experiencia del personal docente
ESPACIO DE TRABAJO
La disciplina, y los años de experiencia casi medio siglo
los bueno profesionales a hay
La disciplina, y los años de experiencia casi medio siglo
afilian al seguro
al momento de alguna actividad la realizamos como buen equipo
Poseer un personal muy bien capacitado y apto para desarrollar al 100% en su puesto laboral
Ubicación
Retención de estudiantes
Reconocimiento por las otras Instituciones.
Retención de estudiantes
La instrucción militar
La infraestructura
La calidad docente
La constante actualización de los cambios o reformas en el cumplimiento del currículo según el Ministerio de Educación.
La educación que brindamos a nuestros estudiantes.
RECURSOS PARA LOS DOCENTES Y TIEMPO PARA COMER
retroalimenta para mejorar el trabajo en las aulas de clases
Es una Institución reconocida
Buenos docentes
La disciplina con los cadetes
infraestructura y trayectoria de la institución

infraestructura y trayectoria de la institución
Experiencia, personal capacitado. espacios físicos
Infraestructura, recurso humano valioso, excelente ubicación.
Crecimiento de infraestructura institucional.
Tenemos reconocimiento en nuestra sociedad como una buena institución.
Instrucción naval.
Diversidad de deportes.
tienen un gran numero de empleados capaces de desempeñar su labor
tienen un gran numero de empleados capaces de desempeñar su labor
academia naval guayaquil. entre sus fortalezas se destaca la valoracion que tiene el jefe con su personal, ya que es notorio que desean que nos sintamos bien como su personal a cargo lo cual el nos felicita o hace los reconocimientos del caso.
CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL
Tienen claros los objetivos que quieren alcanzar
Ofrecen semana libre al final del primer quimestre.
Intentan mejorar en tecnologia.
Buen nombre institucional
Las capacitaciones que nos ofrecen
Tecnología y capacitaciones constantes
Reconocimiento del prestigio académico institucional.
Que los docentes entendemos y comprendemos la filosofía de ANG
Tratan de capacitar al personal y brindar comodidades esparcimiento. etc
el nombre de la institución por su antigüedad
Buenas instalaciones, cómodo, organización por parte de todos los departamentos, innovación continua, capacitación constante al personal.
crea buenas oportunidades de desempeño laboral, se preocupan por mantener la comunicación activa.
Las capacitaciones que brindan al docente, de varios temas que también nos sirve para nuestra vida diaria.
hay buenos maestros
las capacitaciones que nos dan para mejorar nuestro trabajo
Dan capacitación constante al personal y es bueno porque saben hacia donde van.
Considero que la fortaleza es el orden académico y el espacio amplio de la Institución es muy favorable.
Se dan pagos puntuales dentro del rango normal, ya que en otras empresas se encuentran atrasadas con una quincena

Una buena infraestructura
certificados de capacitacion
cuando se presentan casos especiales seda todo el apoyo
cuando se presentan casos especiales seda todo el apoyo
Mi Familia
Trabajo
El compromiso que se entrega como trabajador de la empresa nos fortalece
Realiza capacitaciones frecuentes al personal.
Motivar al personal para un mejor trabajo
trayectoria y profesionalismo de ciertos docentes
LOS EXCELENTES DOCENTES CON LOS QUE CUENTA LA INSTITUCIÓN
Tienen todos los servicios y derechos del trabajador.
la institucion cuenta con las comodidades para realizar el trabajo docente
los equipos completo dentro de las aulas de inicial
En lo Acadèmico, cultural y deportivo es una fortaleza de la instiyuciòn.
compromiso
Que en la empresa si pagan puntual
pasan varias lineas de bus
Trabajo entre los docentes
centro educativo de gran prestigio
RECONOCIMIENTO A NIVEL NACIONAL
48 años de trayectoria
El personal de inicial son dinámica ,creativas.
Institución prestigiosa, aulas digitales
el trabajo con los estudiantes
Ambiente agradable
Años de experiencia
Es una institución con prestigio reconocida en la ciudad.
oportunidad de crecer profesionalmente mediante el trabajo con los niños. Buen equipo docente
colegio con muchos años de trayectoria
Colegio con reconocida trayectoria

Colegio reconocido
Trabajo con los estudiantes
Mantenerme en el trabajo
el trabajo con los estudiantes
TRABAJO MONITOREADO
Prestigio de la institución
las opciones
el personal calificado
trabajadores dispuestos a realizar un trabajo eficiente
Capacitación Continua
la academia tiene su prestigio y disciplina y esa es la fortaleza mas grande
Uso de la tecnología en los salones.
Mantenimiento de las áreas de recreación
Docentes comprometidos
LOS PILARES DE LA INSTITUCIÓN
Formar lideres con sus 3 pilares fundamentales inteligencia, corazón y disciplina
incentivar al personal
Buena edificación - piscina deportes variados lo que no hay en otros colegios.
Buena infraestructura.
Los cambios que se han hecho como mejoramiento de la parte tecnológica, ahora con ECA que ha involucrado en forma positiva a los alumnos y padres de familia.
Equipo Docente muy bien preparado y siempre dispuesto a mejorar
estabilidad laboral
Brindar a los trabajadores condiciones adecuadas y seguras en sus puestos de trabajo y demás áreas de la institución
mejoras
Constante mejoramiento a nivel general
Mejoras y cambios en la Institución
tienen una gran infraestructura, comedor sala de recreacion, internet inalámbrico, agua embotellada todo lo necesario para crear un buen ambiente de trabajo
El pago mensual es seguro

COMPROMISO
uno aprende a trabajar bajo exceso de trabajo
Reconocimiento en el mercado educativo.
Calidad de enseñanza, Disciplina e infraestructura
Mantenerse en el sistema educativo 49 años
EXPERIENCIA
Soy una persona muy sincera y todo el espíritu de trabajo en equipo.
Liderazgo de la gerencia general
trabajo en equipo
trabajo en grupo
trayectoria
Trayectoria
ubicación
Pilares institucionales definidos
muchos de los colaboradores, aman a la empresa por su historia y porque servimos para formar académica mente a niños y niñas.
nos permite mantenernos capacitados constantemente nos da la facilidad a las personas que se encuentran estudiando
Interés de brindar educación de calidad
trabajo en equipo
Trayectoria institucional
Estabilidad laboral
trabajo en equipo
EMPRESA QUE FOMENTA ESTABILIDAD LABORAL
Trayectoria
Experiencia
de ser mejores cada dia en nuestro trabajo
esta es una empresa lo da la oportunidad de trabajar
Trayectoria
Experiencia
TRABAJO EN EQUIPO
Nombre, reconocimiento, antigüedad

buen ambiente de trabajo
trabajo en equipo
predisposicion al cambio
COMPROMISO, DISCIPLINA
Instalaciones y equipos adecuados
LA IMAGEN
La imagen de la empresa.
Nivel academico de profesores.
Excelente equipo de trabajo departamental
El prestigio de la institución por mas de cuarenta años de trabajo
es un colegio reconocido
La disciplina de los estudiantes
SOMOS NAVALES
Buena imagen y enseñanza única
UNA EMPRESA FUERTE
La institución goza de reconocimiento como unidad educativa . Educación para-militar, próximos al bilinguismo, educación en valores .
El trabajo de los docentes
Empoderamiento con la trayectoria institucional de gran parte del personal académico.
Disciplina consciente de los estudiantes.
Ubicación céntrica
Trayectoria institucional reconocida a nivel nacional.

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
A TRAVES DEL DEPORTE HACERSE CONOCER
Capacita a todo su personal
Estar en un lugar muy activo, céntrico y poblado
Espacios para fomentar la masificación deportiva
brindar oportunidades a niños con capacidades especiales
nos mantienen en constante actualizaciones curriculares
MEJORAS ECONÓMICAS
Superación
ingresar a unas nuevas oportunidades . que hay en el mercado .
de otras actividades se pueden lograr
Los cadetes son muy apasionados en las diferentes participaciones en los diferentes eventos.
En espacios como estos se permte la retroalimentacion
Lograr captar más estudiantes por la disciplina
Leyes a favor del docente
Constante capacitaciones
Darles mas oportunidades a las personas que son profesionales y capaces de realizar su trabajo
ser tomado encuesta para estar en otro habiente de trabajo
CONVENIOS CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS NACIONALES E INTERNACIONALES
seguir desarrollando como institucion de identidad Naval
Continuar con el consejo estudiantil en los grupo
ninguna
Queda en un lugar de fácil transportación
educación
docentes
De seguir siendo lo mejor.
que nos escuchen y nos respeten nuestras desesiones

Capacitación permanente para crecer profesionalmente
seguir mejorando en implemento tecnológico
Cursos y oportunidades de estudio que brindan al docente
Cuando hay convenio con otras instituciones la oportunidad de crecer siempre y cuando las personas de los niveles altos de jerarquía no solo busquen beneficio económico
CAPACITACION DE DP
Estar ubicada en el norte de la ciudad en un buen barrio
en crecer dentro d la institucion
Estar ubicada en el norte de la ciudad en un buen barrio
pocas
nos brindan capacitaciones acorde a nuestra profesión
La oportunidad que le dan a los estudiantes de estar siempre informados de todo lo que pase en mediante la página de la academia y la plataforma.

Experiencia laboral
Experiencia laboral
Oportunidades de superación personal
Permite el crecimiento académico proponiendo cursos en el extranjero vía online.
las oportunidades que brindamos fuera del país a nuestros estudiantes, capacitación al personal docente.
MEJORAR EN EL DESEMPEÑO
oportunidad a crecer en diferentes ambitos
Crecimiento profesional a través de los talleres
Aprender a trabajar en equipo
Clases con pizarras interactivas o digitales
Capacidad de liderazgo en mandos medios del área académica
Capacidad de liderazgo en mandos medios del área académica
Reputación, Buena ubicación
Demanda de matrículas de estudiantes nuevos
Apoyo a capacitaciones dentro y fuera del país.
Logros obtenidos en el deporte.
Mejorar la tecnología.

No dejar de lado la actualización académica, sobre todo futuros bachilleres
capacitar y emprender un buen clima de labores
capacitar y emprender un buen clima de labores
crecimiento profesional ,
tecnología avanzada que nos permite crecer y formarnos como profesionales.
CAPACITACIONES
Capacitaciones constantemente
...
o-o
permitirnos capacitarnos externamente, y que haya facilidad en cuanto a los horarios.
Desarrollo académico e intelectual con el método A.P
Mejora de relaciones interpersonales entre colaborador y jefes.
Debería ya competir por formar un tecnológico universitario que proporcione a los ex alumnos seguir su formación académica en la misma ANG
Observan el desempeño y promueven
muy pocas
Innovación en capacitaciones, beneficios.
Da oportunidades de ayudar al colaborador de forma económica si es factible.
Oportunidad de ascenso laboral.
Nos brindan la oportunidad de arreglar algún error cometido durante el proceso clase, en la observación de la visita aúlica, y esto permite que crezcamos profesionalmente.
podemos seguir aprendiendo
asenso laboral
Tengo la oportunidad de trabajar en una institución que se maneja con disciplina y eso me ha gustado mucho.
Puedo progresar dentro de la institución y me permitirá abrir puertas en un futuro.
Oportunidades de crecer no las hay
prepara al docente
capacitaciones
OPORTUNIDAD DE SER ESCUCHADO Y NO JUZGADOS
firma de convenios con otras empresas
la oportunidad de ser escuchado sin ser juzgado

firma de convenios con otras empresas
Capacitación
Desarrollo profesional
ninguna
Todos pueden crecer en esta empresa, según su desempeño.
Capacitaciones y charlas acorde a un tema adecuado para la formación del personal
posicionamiento de la marca Academia Naval Guayaquil, trayectoria
REALIZAR INTEGRACIONES CON TODOS LOS DOCENTES PARA LOGRAR UN BUEN CLIMA LABORAL DE TODOS LOS COLABORADORES QUE FORMAN PARTE DE LA INSTITUCIÓN
Tienes permiso para tu salud, compromisos especiales y por asuntos de emergencia. Tienes permiso para estudiar o terminar tu carrera o maestría.
realizar integraciones con todos los colaboradores
maestros dinámicos, siempre dan lo mejor
Oportunidades de crecer como docente y como persona.
experiencia
No hay oportunidades para uno desenvolverse en la parte laboral
faltan
ninguna
APRENDIZAJE
ninguna
capacitaciones
Capacitación continua a docentes
Aprendo mas cada dia
Escalafon
crecimiento
Oportunidad de crecer profesionalmente y obtener experiencia.
oportunidad de trabajo
tener años de trabajo en esta institucion
Desarrollo profesional
Capacitación
Capacitaciones que da la institución

CAPACITACIONES QUE DA LA INSTITUCIÓN
CAPACITACIONES
INTEGRACIONES
Capacitaciones a los docentes
la comunicación
talleres y seminarios
Esperamos que las autoridades mejoren el sueldo de compañeros que han trabajado en la institución por muchos años.
Crecimiento profesional
no hay oportunidades todos cada uno ve por si mismo
Apertura de señal de internet para toda la institución.
Laboratorio de Inglés para fortalecer el área.
capacitaciones
CRECIMIENTO LABORAL
Fortalecer el perfil profesional de los docentes
ayudar con mas capacitaciones
Las capacitaciones hacen un buen profesional a los profesores por ende mejor colegio.
Aprender mediante talleres continuos.
En la parte académica podría ser las capacitaciones que se tienen.
Posee una infraestructura que se puede mejorar, para dar comodidad a los cadetes (ventanas, cortinas, aire acondicionado en los cursos) en fin, muchas cosas que se pueden arreglar pero se necesita inversión.
antigüedad, trayectoria
Innovar en más tecnología para la formación de los estudiantes
brindar motivación
Realizar actividades de inclusión con el personal
Reconocer a los colaboradores cuando cumplan años
dentro de la academia apoyan a los trabajadores en la terminación de sus estudios de bachiller son muy buenas oportunidades y otras más que nos dan.
Halla integración deportiva
INNOVACION EDUCATIVA
ubicación.
Nuevos cambios en la Tecnología

aprovechar las nuevas tics para fortalecer el sistema educativo de la institución
DONACIONES CON EDITORIALES PARA LA ADQUISICIÓN DE RECURSOS Y CONOCIMIENTO DE CALIDAD
Me considero una persona muy veraz y perseverante y con deseo de superación
Permite el desarrollo personal y humano del sus colaboradores
de expandirse en lo educativo y laboral
avanzar en los estudios
innovación
crecimiento profesional
aprendizaje continuo
valoración
Los cursos que podemos tomar con umatec
capacitación constante con diferentes formas de pago para el empleador
Brindar descuentos considerables a cadetes
darle oportunidades al colaborador
Mejorar el nivel académico de estudiantes y profesores
Mejoras en el ambiente laboral
grandes oportunidades al colaborador
PODRIAMOS CONVERTIRNOS EN UN TECNOLÓGICO
personal
estructura
siempre se no da muchas oportunidades
agradecer por ayudarlos con los estudio
personal
estructura
INCREMENTAR EN EL CONOCIMIENTO
Capacidad instalada para seguir creciendo
aprender cada día
apoyar las mejoras propuestas
escuchan opiniones
CALIDAD
crecimiento por servicios destacados

mejorar academicamente
Ganar experiencias en tecnologías.
Adquirir experiencias.
Explotar los talentos de los cadetes
Aprovechar ese prestigio para captar mas estudiantes.
puede crecer mas si cambia su enfoque
Existen becas para los estudiantes
PODEMOS RECUPERAR LA ACADEMIA NAVAL GUAYAQUIL CON FORTALEZA MILITAR
Desempeño en actividades por parte de los docentes
BUENA UBICACIÓN
En mi área si nos envían a seminarios (pearson education)
Aprendizaje de nuevas Técnicas de enseñanza (Proceso de Desarrollo del Pensamiento)
Convertirnos en referente de Excelencia y calidad educativa.
Incrementar la población estudiantil tanto matutina como vespertina.

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
SE ESTA PERDIENDO LA IDENTIDAD NAVAL EN LA QUE SE FUNDO
Falta de humanismo y sensibilidad con los empleados
Avance tecnológico
presenta falencia en el desarrollo de actividades
el stress en los docentes es agotador esto hace que algunos a medio año se salgan y los estudiantes se queden sin maestros por lo que a la vista de los padres de familia suele incomodar mucho esta situación ya que pierden clases y nos les agrada los cambios de maestros.
FLEXIBLES A LA HORA DE DESCUENTOS
Protección al docente ante el padre de familia en casos meritados.
no hay una estrategia clara y precisa para encaminarnos a las mejoras
Sus colaboradores deben ser capacitados con el contenido de acuerdo a su área de trabajo, lo cual ayudaría mucho en refrescar el conocimiento y actualizarlos.
Falta mucha motivación para los docentes.
A nivel general ambiente laboral no adecuado
El ambiente en las aulas, es una desventaja
Salarios bajos
Equipo de cómputo viejo
considerar horarios de capacitaciones
Que la jefa tiene favoritismo por personas internas y con quien se lleva bien
horarios de prácticas que no son apropiados
MENOR CANTIDAD DE ESTUDIANTES, AULAS MUY CALUROSAS Y NO CUENTAN CON EL MANTENIMIENTO DESEADO, MUCHAS HORAS DE ENSAYOS PARA EVENTOS Y MÚSICA A MUCHO VOLUMEN NO PERMITE DAR LAS CLASES DE MANERA IDÓNEA A LOS QUE ESTÁN EN LOS SALONES, NO EXISTE LA MATERIA DE COMPUTACIÓN, ESTUDIANTES PEQUEÑOS DEBEN SALIR DEL EDIFICIO PARA RECIBIR SUS CLASES DE KARATE, DOCENTES CON MAYOR CARGA HORARIA, NO DEJA LIBRES SUFICIENTES PARA CONTINGENCIAS ANTE POSIBLES AUSENCIAS, NO INCREMENTO SALARIAL DESDE YA HACE ALGUNOS AÑOS, RETIRO DE

DOCENTES POR RAZONES VARIAS, FALTA DE RESPONSABILIDAD POR PARTE DE LOS PADRES ANTE EL COMPROMISO ECONÓMICO ADQUIRIDO CON LA INSTITUCIÓN, NO PARTICIPAR ACTIVAMENTE EN EVENTOS DEPORTIVOS DE TODAS LAS ÁREAS, OPORTUNIDAD DE PODER SER ESCUCHADO COMO AMIGO DE LA CASA, FALTA DE RECONOCIMIENTO POR EL TRABAJO REALIZADO.

Fortalecer la formación Naval y el deporte son disciplina fundamentales

fortalecer en el desempeño académico de los estudiantes

se atrasan en pagos

Se sobrecarga al docente de documentación

Creen más al padre de familia que al maestro.

que consideren nuestros esfuerzo y dedicación

Los equipos audiovisuales están en mal estado deberían hacerse una revisión periódica para mejorar nuestro desempeño académico

Falta implemento de ventilación

infraestructura

ubicación

La presión laboral a los docentes

AMBIENTE DE TRABAJO

Que no se considera la actividad docente como lo más importante, el sistema de aprendizaje no es el mejor

no todos son buenos profesionales

Que no se considera la actividad docente como lo más importante, el sistema de aprendizaje no es el mejor

no pagan a tiempo

el trato no siempre es el correcto

niegan los permisos en calamidades domésticas

demasiadas actividades

informes que piden algunos son innecesarios

no escuchan peticiones del colaborador

El atraso en el pago de pensiones de los estudiantes acusa malestar en el personal tanto académico como administrativo, ya que suelen pagar en 2 partes o en días posteriores a la quincena o fin de mes.

Falta de comunicación entre departamentos (administrativo)

Falta de comunicación entre departamentos

Poca comunicación asertiva

Dan mucho apoyo a los padres de familia y no escuchan la versión del profesor
Atrasos en el pago de nuestras quincenas por motivo de los atrasos de las pensiones de los niños.
Demasiados documentos, que realizar, nos quita tiempo para organizar las diferentes actividades como ferias, eventos por fechas especiales, y sobre todo planificaciones y clases, etc.
DEMASIADA CARGA SIN TENER TIEMPO DE EJECUTARLA
el exceso de trabajo que este año se esta presentando
Carga académica docente
Poca comunicación con los empleados de la empresa
Interrupciones de clases por diversos eventos
Falta de liderazgo de Rectorado y Gerencia
Falta de liderazgo de Rectorado y Gerencia
Excesiva burocracia, pierde el hilo de las órdenes hasta los mandos inferiores, poco información sobre actividades
Poca valoración al recurso humano, poco interés en mejorar la calidad de educación, líderes poco comprometidos y en algunos casos con poca preparación. Rotación de personal docente. Alta deserción de estudiantes
El salario es bajo y no va acorde al curriculum o desempeño laboral.
Nos confiamos en la posición ya alcanzada y descuidamos un poco la disciplina que caracterizaba a la institución delegando dicha responsabilidad a los docentes cuándo correspondía a los inspectores.
Infraestructura antigua. Aulas mayormente calurosas. Canchas con el piso resbaladizo. Forma de disciplinar, no necesariamente efectiva, por ser naval.
no hay comunicación incentivo o reconocimiento hacia el personal por su trabajo
no hay comunicación incentivo o reconocimiento hacia el personal por su trabajo
poca satisfacción con el personal en cuanto a que no se nos facilita uniforme , mantener bajo presión al personal para la petición de documentos, visitas aúlicas, entrevistas de colaborador, llamados de atención , incumplimiento de los pagos de sueldos, entre otros.
CHISMES DE LOS COMPAÑEROS
Falta de comunicación
infraestructura: falta de aires acondicionados en los cursos.

Exceso de trabajo: No consideran que el trabajo no debe llevarse a casa, ya que eso desestabiliza en el ambiente familiar.
No miden el tiempo
la falta de computadoras para desarrollar nuestro trabajo.
Poca escucha, poco interes por la situación de la persona, exceso de burocracia, ideas deliberadas de las autoridades con respecto a ralentizar procesos sencillos, presión innecesaria por trabajos que no son importantes en un momento solicitado
Exceso de trabajo en horas NO LABORALES.
El trabajo a veces suele ser redundante en información que desgasta al maestro. Doble trabajo.
Sueldo emocional o salidas tempranas no existen porque en realidad llevamos más trabajo para la casa. Dejando de la el entorno familiar y de recreación. No aquel que hace más es el que más trabaja. Así como no es mejor docente el más cumplido sino aquel que lleva el conocimiento al aula y lo hace trascender a través del proceder de sus alumnos.
faltan recursos para realizar trabajo administrativo .Faltan computadoras para docentes
no son equitativos
horas excesivas de trabajo en algunas ocasiones.
No se da las mismas condiciones educativas para ambas jornadas.
Se discrimina a la jornada vespertina por pagar un poco menos.
Falta implementar más horas en el área de inglés,
Deberíamos ser bilingües.
no exista la ayuda del uniforme para los docentes.
demasiados alumnos en las aulas
no son equitativos con las jornadas
Falta de tiempo para poder realizar nuestro trabajo con mayor eficacia en nuestras horas libres.
Considero que la falta de aire acondicionado no facilita una mejor proyección de enseñanza, debido a que los estudiantes se concentran mas en lo que padecen que en lo que tienen.
Crece con cada capacitación no se puede, ya que en cada capacitación que se nos da, no nos entregan un certificado como para poderlo sumar en nuestro curriculum.
En esta empresa solo existen las llamadas multas, no existe ningún incentivo para que el personal mejore.
El cobro de las pensiones es muy alto
mucho descuento
TODOS SOMOS IGUALES
falta de presupuesto
restricción para salir a comer

que siempre nos amenaza con sus llamados de atención con multas del 10% por cualquier cosa así sea lo más mínimo
falta de presupuesto
no se permite salir a comer
El Tiempo
Falta de estímulo al trabajador
Los resultados académicos de los cadetes no son los óptimos en las pruebas externas.
Espacios dentro de la institución no cuentan con un buen ambiente de trabajo como las aulas de los estudiantes debido a que cuando el clima es caluroso no se pueden implementar las charlas o clases con frescura.
decisiones laborales y de sueldos que no satisfacen al personal
NO TOMAR EN CUENTA LAS OPINIONES DE LOS COLABORADORES
Algunos espacios no están bien acondicionados para trabajar con los estudiantes como las aulas hacen mucha calor.
exceso de trabajo
uniforme al personal docente
Aunque soy nuevo creería que tendría muy pocas por la experiencia que tiene como institución.
apoyo
Falta de atención a los docentes. Poca comunicación con el personal académico
nuestra nueva jefa
no se valora al personal
despido de docentes intempestivo
excesiva carga laboral
PÉSIMA CONTRATACIÓN DE JEFES
no hay mucho desempeño en competencias intercolegiales tanto académicas como deportivas
No hay uniforme para el personal
falta de juegos recreativos para el nivel, carga horaria de los docentes, descuentos por segundos de atrasos
bajos sueldos para los docentes
no cumplen con lo ofrecido
no se valora al personal
Mal ambiente de trabajo
Poco clima laboral agradable. Pago inestable en cada mes.
no se reconoce al personal por sus años de servicio y sueldo
Bajos sueldos

Ausencia de aire acondicionado en las aulas
Bajos sueldos
recargada carga horaria de trabajo
No hay clima laboral positivo
demasiada carga de trabajo ,
no hay clima laboral positivo
los bajos sueldos que nos pagan .
-NO DAN UN TIEMPO PRUDENCIAL DE ENTREGA DE TRABAJO .
CHISMES DE COMPAÑEROS
Las multas exageradas y las constante amenazas que van amultar por todo.
tener mejor opciones en las respuestas
los sueldos decisiones a veces improvisadas muchas salidas del de los estudiantes a realizar otras actividades
No reconocer los años de servicios de trabajador con un mejor trato y remuneración de acuerdo a su preparación académica.
Mucho ruido en la parte posterior de la institución.
demasiado carga de trabajo hace que el empleado termine desgastado y no rinda lo necesario al otro día demasiado papeleos y burocracia para algo especialmente cuando es en las reuniones de aulas o extracurriculares y firmas que desgastan al docente ya teniendo mucho que hacer de antemano deberian bajar el monto de papeleo administrativo
Vida útil de los dispositivos electrónicos como laptos, ipads.
Baños de la institución - cañerías.
Exceso de documentos, asignación de materias sin perfil académico.
NINGUNA
De una o otra manera el personal se siente recargado de exceso de trabajo
q los autoridades no deberían tener profetismo con ciertos profesores
Fortalecer la parte disciplinaria
Falta de climatización en las aulas.
Falta de apoyo por parte de los padres de familia.
Constante rotación de docentes.
Muchas aulas no están debidamente equipadas. hay curso que la pizarra ya no vale.
trato injusto a los colaboradores
Motivar mas a los colaboradores mediante reconocimientos o implementar otras actividades como salario emocional
consideracion al personal

No hay mucho dialogo entre áreas
Motivar más a los colaboradores
falta personal en muchas areas esto genera que algunas areas no esten tan limpias.
Ninguna
NO SALIR DE LO QUE DICE EN MINISTERIO DEBEMOS AVANZAR UN PASO MAS SOMOS ENTIDAD PARTICULAR DEBEMOS ESTAR POR ENCIMA DE LOS FISCAL NUNCA IGUAL SIEMPRE POR ENCIMA
alto indice de rotación del personal
Rotación de personal
no estar preparado para los nuevos cambios educativos.
LA ENSEÑANZA ACADÉMICA
No me gusta dejar un trabajo inconcluso y mal elaborado.
No existe una buena remuneración salarial
la demás competencias a nivel educativo
pagos no puntual
multas por atrasos
Delegación de funciones
Falta de apertura para aceptar errores.
Falta de compromiso del personal.
no estamos ofreciendo a los padres de familia formación cívica naval que es nuestro fuerte
no hacen seguimiento a lo que el empleador hace por la institucion, realizan descuentos sin antes consultarlo al empleador, si alguien llega unos minutos tarde no consideran que nunca salimos a la hora que es sino mas tarde de lo normal.
Rotación de docentes, debido a las aspiraciones y enfoques al ministerio
que nos suban el sueldo
Apersonarse de los temas académicos para no perder alumnos
Falta de incentivo al personal, reconocer el trabajo de cada colaborador.
no suben el sueldo
NO HAY UN PROCEDIMIENTO DONDE SE ESTABLEZCA MERITOS, ETC PARA ASCENSOS, LOS PUESTOS DE JEFATURA SON ESCOGIDOS HASTA SIN TITULOS DE 3ER NIVEL SOLO PORQUE HAY EMPATIA CON JEFES.
poca motivación
bajo sueldos y beneficios

debilidades no existe en un trabajo
devilidad en el trabajo
poca motivación
bajo sueldos y beneficios
FALTA DE COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS
Mucha rotación de docentes por mejores sueldos del fiscal
no siempre analizan el problema sino hasta despues
muchas personas finjen lo que no son
PERDER TRABAJADORES
No hay recursos para reconocimientos y mejoras salariales
Salarios bajos a personal operativo
Rotacion de personal.
Poca capacitacion al personal administrativo.
No existe equidad de sueldo.
No son fuente de humildad y vulnerabilidad con los pares
Las políticas burocráticas que se mantienen y le quitan tiempo y productividad al docente.
tiene aspectos que deben ser cambiados
Perdemos clases muy frecuentemente
NO ESCUCHAN MIS OPINIONES
Falta de integración
remunerar al personal que realiza un trabajo extra.
COLEGIOS ALEDAÑOS
No nos dan uniformes, no nos subsidian al menos el almuerzo(y no nos permiten salir a almorzar) yo vivo solo y no puedo cocinar en casa)
Exceso de informes
El respeto entre compañeros , la falta de consideración al trabajador , los descuentos de dinero por situaciones mínimas , las injusticias , etc.
Fallas en la comunicación asertiva.
Cultura del rumor.
Dificultad para asumir errores y corregirlos.

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
ESTAMOS CAYENDO EN ACEPTAR TODO LO QUE DIGAN LOS PADRES DE FAMILIA
Creación de otra jornada (Vespertina) en un plantel cercano a la institución
Compromisos Deportivos
no posee caminos para los niños con capacidades especiales. y el trato al docente
instituciones a su alrededor mas económicas y con un buen antecedente de ser buenas instituciones.
PERMISOS MÉDICOS
Demasiada potestad al padre de familia dentro de la institución.(decisiones)
las competencia de otros lugares con contenidos moderno y tecnológico ,
Mas privilegio tiene los padres de familia que el docente.
Cambio constante de personal lo que influye a nivel academico y es percibido por padres y alumnos
La competencia por salones mejores adecuados
Padres de familia que irrespetan al docente
Problemas de salud por no respetar horarios de almuerzo por las reuniones o capacitaciones
Que no hay un ambiente laboral bueno
que hay mucha competencia en el medio
OFERTA ACADÉMICA GUBERNAMENTAL, COLEGIOS CERCANOS, APERTURA DE OTROS COLEGIOS CON LA MISMA LÍNEA EN OTROS SECTORES.
Colegios mas economicos en las pensiones por el sector, la delincuencia y poca ayuda de las instituciones como policia y transito
asistencia de los estudiantes
no defienden al personal
La institución se podría cerrar si no hay estudiantes, porque a veces no les dan el valor a los estudiantes.
que no hagan descuento x minutos de retraso y den permiso cuando uno tiene una falencia x salud o por un familiar
Ruido exterior no permite en muchas ocasiones escuchar las clases impartidas dentro del salón de clase.
Perder cantidad
ubicación
Las complicaciones de salud que puedan tener los colaboradores y estudiantes por estar en lugares como aulas no tan

adecuadas(calor)
AMBIENTE DE TRABAJO
Que los padres de familia y los profesores se de seccionan con los métodos de trabajo de los directivos, mucho de ellos de manera dictatorial, sin escuchar sugerencias del colectivo
siempre habra alguien q no lleve las reglas
Que los padres de familia y los profesores se de seccionan con los métodos de trabajo de los directivos, mucho de ellos de manera dictatorial, sin escuchar sugerencias del colectivo, se debería dirigir de forma colectiva.
las multas
no pagan a tiempo
no suben el sueldo
no se ponen en nuestro lugar en ciertas situaciones.
El no poseer un lugar seguro donde acudir al realizar los simulacros con evacuación, ya que los estudiantes son trasladados a un parqueadero de carros y en una situación real de evacuación podría ocurrir algún accidente.
Colegios alrededor.
Competencia.
Competencias institucionales
Otras instituciones con mejores infraestructura
No hay trabajo en equipo, no todas trabajan a conciencia las planificaciones sino solo por cumplir con la entrega de las mismas en el tiempo establecido.
Los diferentes descuentos con altos porcentajes como el 10% por pasar 5 minutos durante todo el mes,
La restricción para salir a comer.
No tener un uniforme brindado por la institución
No tener la opción de poder ir al Iess ya que nos descuentan aunque que sea del gobierno el permiso.
DE SER REPORTADO INJUSTAMENTE
a que diferente de los colaboradores renuncien por muchas situaciones
Agentes externos
Ninguna
Resultados de la prueba Ser Bachiller
Situación económica del país
Situación económica del país
Leyes que impiden el manejo prioritario de la educación. Competencia desleal

Resultados favorables de colegios cercanos. El clima de nuestra ciudad
Falta dar oportunidades de crecimiento o ascenso laboral.
El cambio constante del personal docente.
Exceso de horas clase del docente, retiro de los mismos.
Laboran por necesidad.
decaiga los niveles
decaiga los niveles
sentirnos presionados a lo que nos lleva a veces a tomar una decisión equivocada.
tener que correr por la marcada del reloj a la hora de la entrada corriendo el riesgo de poder sufrir algún percance . a desarrollar enfermedades por no respetar el horario de almuerzo .
ENVIDIA LABORAL
Enfermedades
Exigen asistir a capacitaciones y nunca dan certificados, se considera que son realizados en vano ya que no aporta a lo hoja de vida del colaborador.
Multas: demasiada excesivas
Perdidas de docentes la cual afecta a los estudiantes y a los padres de familia
El horario de salida de trabajo
Fuga de personal, desnaturalización del concepto de empresa, ventaja de la competencia sobre nosotros, pérdida del estilo que pide el colegio por la fuga de personal antiguo, tensiones constantes entre personal académico y administrativo
Ascensos a personas con poco criterio profesional.
Los maestros se tornan cada año más empleados burocráticos (y por cumplir con la demanda de papeles, se descompesa el rol de enseñar y educar en las aulas). Considero que se nos debería pedir más en cuanto a conocimiento y desarrollo en aulas y no en papeles que en muchos casos es solo un formalismo.
Tendencia al estrés, saturación o desmotivación laboral por trabajo repetitivo.
los docentes se sienten saturados porque el trabajo hay que llevar a casa
pensiones muy altas
Descuentos de sueldo elevado en algunas ocasiones.
Reducción de estudiantes en la jornada vespertina por no ser equitativos.
La piscina debería manejarse igual para todos, desmerece jornadas.
La salida en el horario vespertina, ya que es muy peligroso para el docente y el cadete.
los

entrega de documentos tan rapido
reducción de estudiantes por costos elevados demasiado stres laboral
La comida del comedor no es buena y esa es una amenaza para nuestra salud.
Los compañeros docentes no son colaborativos y siempre buscan un ¿por que? de las cosas e intentan dañar al otro en vez de apoyarlo. FALTA DE PROFESIONALISMO
seguridad en los alrededores ya que en horas de la noche se han presentado grescas entre bandas (Emelec - Barcelona) las cuales son de riesgos para los niños como para los colaboradores
los colegios de al rededor son mas económicos
hojas de vida de docentes
NO DEBE DE EXISTIR EL FAVORITISMO
preferencia y favoritismo
ninguna
Llamado de atención
No ser escuchado
El no ser atendidos en diferentes necesidades que se tiene como trabajador.
La empresa esta perdiendo protagonismo en el medio debido a resultados.
Saber que nadie esta seguro en su puesto de trabajo.
desanimismo laboral del personal.
LOS DOCENTES POR EXCESO DE TRABAJO Y TIEMPO REALIZAN SU TRABAJO DE FORMA RÁPIDA Y ESTO EN OCASIONES SE VE REFLEJADO EN STRESS LABORAL
Perder clientes porque no estan de acuerdo de los ambientes de clase para sus hijos.
los docentes estan padeciendo de stress laboral
no creo que exista alguna amenaza
Creo que ninguna a mi parecer.
injusticia
Muchas renunciaciones de docentes nuevos por el constante stress que se vive
no hay trabajo en equipo
perdida del personal y mala imagen
sin personal
trabajo sin estabilidad

MANTENER A JEFES INCOMPETENTES EN SUS PUESTOS
muchos despido de docentes de años de trayectoria
Los llamado de atención a cada rato
ofertas educativas en el sector
los chismes y cuentos
Muchos documentos
cambios constantes de docentes
salud
Trabajo inestable
otros colegios a los alrededores
Multas economicas al trabajador por demasiadas razones
No hay comunicación
Correos amenazantes y descuentos
No hay consideración con el docente.
que por todo hay descuentos con el 10% para todo acto .
cuando estamos enfermos --no son justos con los permisos para los docentes
OSTIGAMIENTO LABORAL
Los colaboradores se cambian de institución
la poca comunicación
el entorno no es seguro
Por todo multan, que las mismas no compaginan con el sueldo que recibimos.
mucho humo de los buses
mucha multas por tenemos suficiente con tanto trabajo que non entregados a tiempo por la demasiada carga horaria y de trabajo
acumulacion de trabajo y papelo como amenazados con multas ridiculas y merman el mabeinte bueno de trabajo
Factor socioeconómico del país
Rotación del Personal Académico
Desgaste físico y mental de los docentes, descontento de padres de familia,
NINGUNA
Preparar docentes y luego buscan oportunidades en otra institución
que el personal no se sienta amenazado con las llamadas de atención
La poca remuneración para obtener profesores con mejor preparación.

Colegios de la comunidad.
delincuencia
Las constantes amenazas al personal con descuentos económicos sea por cualquier incumplimiento, esto está afectando mucho el clima laboral de los docentes y por eso cuando hay la oportunidad se van de la Institución.
Debido al incremento de informes, y demás documentos por hacer, me siento cansado, ese cansancio repercute en el ánimo y entusiasmo convirtiéndose en una amenaza.
colegios en donde los colaboradores son escuchados y se trata a todos por igual.
El mercado de competencia en cuanto al recurso humano y formación académica
competencia
Competencia
Competencia a formación académica
la competencia en si
Ninguna
COMPETENCIA
no hay trabajo en equipo y falta de líderes. no hay buena comunicación.
Competencia
competencias con otras instituciones educativas de renombre
COLEGIOS CON MENORES COSTOS QUE SON MÁS RECONOCIDOS ACADÉMICAMENTE
No considero que haya amenazas considerables.
No considero que existan amenazas
las demás competencias a nivel educativo
instituciones cercanas a la ang
despidos de empleador
Mejores ofertas externas que genera la deserción profesional.
Competencia.
elegir a jefes a ciegas, o no evaluarlos antes de la contratación.
rivalidad entre departamentos no permite el crecimiento de las personas, ocasiona que no se digan cosas que se requieren como sugerencias, comentarios propios, no puedes brindar tu punto de vista porque ya consideran que es una amenaza
Colegios cerca del sector creando competencia desleal
falta de compañerismo
Deserción de estudiantes

Competencias, busca mejor salario
falta de compañerismo
HACER A LA ANG UNA EMPRESA CON GENTE QUE TRABAJA POR NECESIDAD NO XQ LES GUSTE O SE COMPROMETAN CON LA CAMISETA
limitaciones gubernamentales
considero q no hay amenazas de ninguna indole
amenaza el colegio paul river
limitaciones gubernamentales
DESPIDO DEL TRABAJO
Leyes que no garantizan valores de pensiones.
COMPETENCIA
aumento de la desercion del personal
Competencia consolidada en el mercado
Los empleados a nivel general prefieren parecer eficientes a traves de criticas mal sanas, chismes, denuncias totalmente irrelevantes, con el fin de sobresalir entre los demas.
desenfoque en toma de decisiones por el ego desmedido de ciertos directivos
La falta de modernización en laboratorios y tecnologías en las diferentes areas académicas.
otros colegios similares
Existen vendedores por los alrededores y pudiera existir un problema con los alimentos que ingieren nuestros cadetes
EL CALOR ES INSOPORTABLE EN LOS CURSOS.
Descuentos sin razón de ser por ejemplo (marcaciones)
EL RUIDO
El ruido externo del transito de la parte de afuera ocasiona distractores en mi clase y algunas veces se produce inflamación de las amígdalas de los docentes.
Otras instituciones educativas privadas.
La falta de procedimientos administrativos que dificultan el cumplimiento de políticas institucionales.
Perder identidad institucional por falta de uniforme en el personal.