



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.


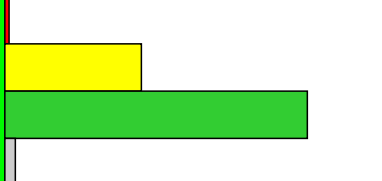
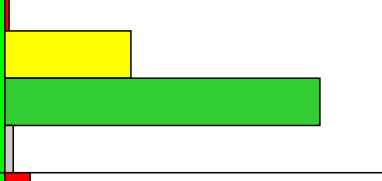
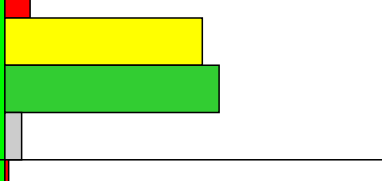
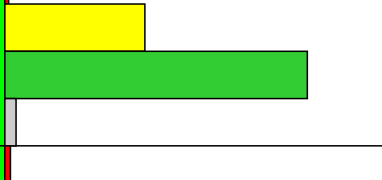

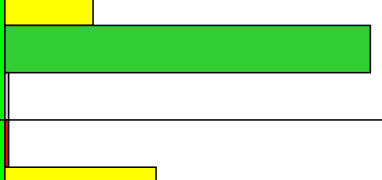

En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

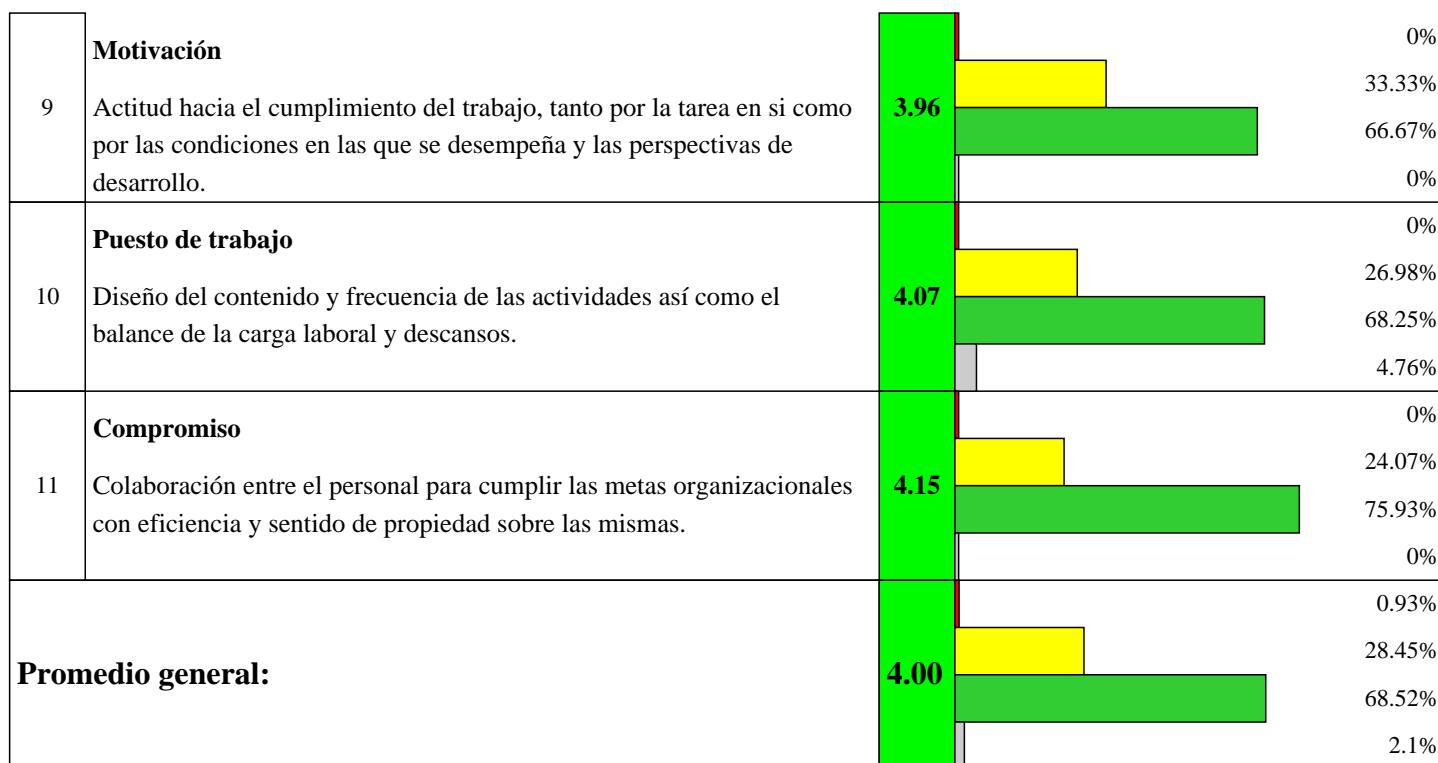
Localidad:

Quevedo.

REPORTE DE RESULTADOS


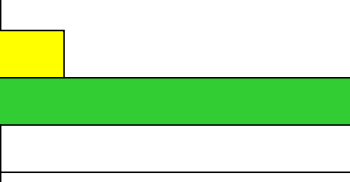
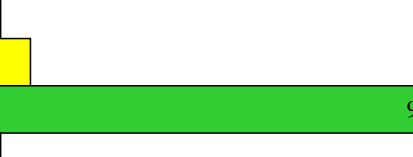

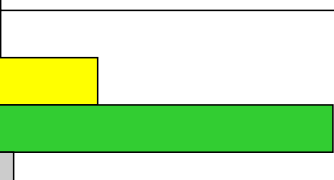

RESULTADOS POR CATEGORIA

| Factores | | | | |
|----------|--|------|---|------------------------------------|
| 1 | Confianza Seguridad en que la organización es conducida por directivos competentes. | 4.23 |  | 0.74% 14.81% 82.96% 1.48% |
| 2 | Consideración Las decisiones y acciones organizacionales se realizan teniendo en cuenta el posible impacto negativo en la salud física y psicológica del personal. | 3.93 |  | 0.93% 30.09% 66.67% 2.31% |
| 3 | Identificación con la empresa Nivel de satisfacción personal derivada de la coincidencia entre las expectativas individuales y la realidad de la empresa. | 3.99 |  | 0.93% 27.78% 69.44% 1.85% |
| 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. | 3.47 |  | 5.56% 43.52% 47.22% 3.7% |
| 5 | Pertenencia Grado de identificación con la cultura corporativa formal. | 4.10 |  | 0% 30.86% 66.67% 2.47% |
| 6 | Trabajo en equipo Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas. | 3.93 |  | 1.23% 37.04% 60.49% 1.23% |
| 7 | Liderazgo Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia. | 4.18 |  | 0% 19.44% 80.56% 0% |
| 8 | Comunicación Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información. | 4.00 |  | 0% 33.33% 66.67% 0% |




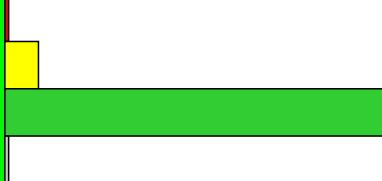
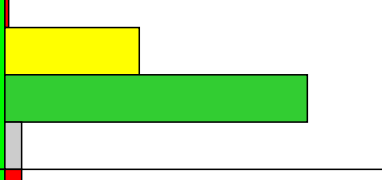
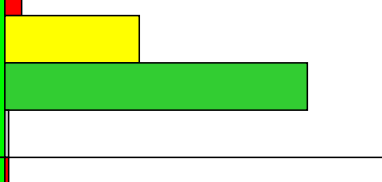
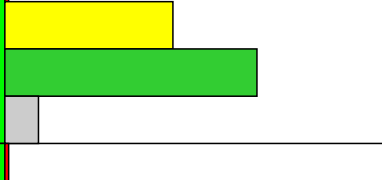



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Confianza | | | | |
|--------------------------|--|-------------|---|------------------------------------|
| 1 | Mi jefe comunica de forma clara lo que espera de mi | 4.27 |  | 0% 18.52% 77.78% 3.7% |
| 2 | Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa | 4.33 |  | 0% 14.81% 85.19% 0% |
| 3 | Cuando quiero hablar con mi jefe puedo hacerlo de manera rápida. | 4.37 |  | 0% 7.41% 92.59% 0% |
| 4 | Mi jefe confía en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla de forma continua | 4.15 |  | 3.7% 11.11% 85.19% 0% |
| 5 | Aquí nos dejan trabajar de forma adecuada confiando en nuestras decisiones | 4.00 |  | 0% 22.22% 74.07% 3.7% |
| Promedio general: | | 4.22 |  | 0.74% 14.81% 82.96% 1.48% |

REPORTE DE RESULTADOS

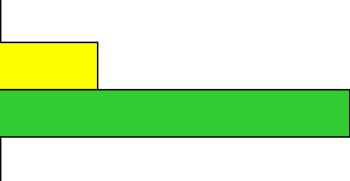
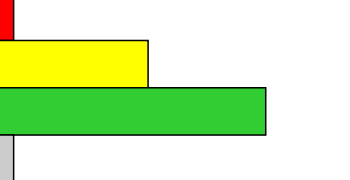
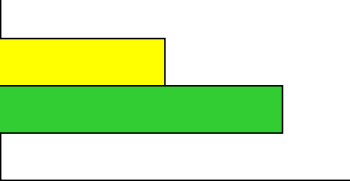

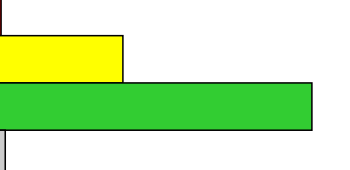
RESULTADOS POR TEMAS

| Consideración | | | | |
|---------------|---|------|---|----------------------------------|
| 1 | Aquí me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para progresar en mi trabajo | 4.38 |  | 0% 14.81% 81.48% 3.7% |
| 2 | Aquí me dan las herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo | 4.33 |  | 0% 7.41% 92.59% 0% |
| 3 | Mi jefe reconoce el esfuerzo y trabajo extra | 3.81 |  | 0% 29.63% 66.67% 3.7% |
| 4 | Mi jefe nos anima a darle ideas, las considera y responde sinceramente si son apropiadas o no. | 4.00 |  | 3.7% 29.63% 66.67% 0% |
| 5 | Mi jefe involucra a las personas en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo | 3.88 |  | 0% 37.04% 55.56% 7.41% |
| 6 | Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal | 3.63 |  | 0% 48.15% 51.85% 0% |
| 7 | Mi jefe demuestra interés en mí como persona y no tan solo como colaborador | 3.93 |  | 0% 33.33% 66.67% 0% |
| 8 | Aquí tenemos beneficios especiales, que no son comunes | 3.50 |  | 3.7% 40.74% 51.85% 3.7% |





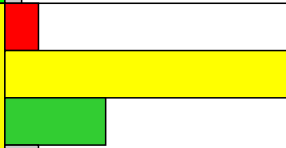



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Identificación con la empresa | | | | |
|-------------------------------|--|-------------|---|------------------------------------|
| 1 | Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo | 4.19 |  | 0% 22.22% 77.78% 0% |
| 2 | Aquí celebramos eventos especiales | 3.62 |  | 3.7% 33.33% 59.26% 3.7% |
| 3 | Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido | 3.96 |  | 0% 37.04% 62.96% 0% |
| 4 | Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestras costumbres | 4.19 |  | 0% 18.52% 77.78% 3.7% |
| Promedio general: | | 3.99 |  | 0.93% 27.78% 69.44% 1.85% |

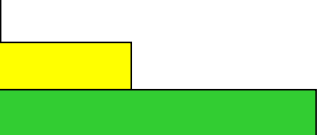
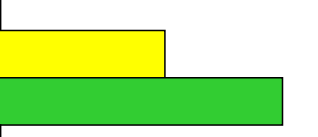
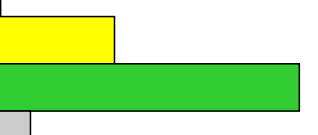
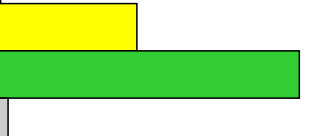
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Imparcialidad | | | | |
|--------------------------|---|-------------|---|---------------------------|
| 1 | Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial | 3.77 |  | 3.7% 37.04% 55.56% |
| 2 | Mi jefe evita el favoritismo | 3.73 |  | 3.7% 33.33% 59.26% |
| 3 | Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas | 2.88 |  | 7.41% 62.96% 22.22% |
| 4 | Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo | 3.48 |  | 7.41% 40.74% 51.85% |
| Promedio general: | | 3.47 |  | 5.56% 43.52% 47.22% |
| | | |  | 3.7% |

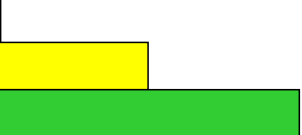



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Pertenenencia | | | | |
|--------------------------|---|-------------|---|---------------------------------|
| 1 | Mi trabajo tiene un significado especial: este no es un trabajo más | 4.11 |  | 0% 29.63% 70.37% |
| 2 | Las personas aquí están dispuestas a dar más de sí, para hacer su trabajo | 4.04 |  | 0% 37.04% 62.96% |
| 3 | Quiero trabajar aquí por mucho tiempo | 4.16 |  | 0% 25.93% 66.67% 7.41% |
| Promedio general: | | 4.10 |  | 0% 30.86% 66.67% 2.47% |




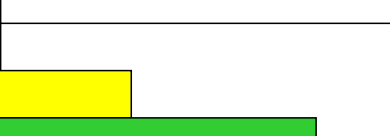

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Trabajo en equipo | | | | |
|--------------------------|---|-------------|---|---------------------------|
| 1 | ¿Consideras que tienes un jefe que promueve el trabajo en equipo? | 4.11 |  | 0% 33.33% 66.67% |
| 2 | ¿Trabajamos bien en equipos interdepartamentales? | 3.89 |  | 3.7% 33.33% 62.96% |
| 3 | La gente en mi empresa escucha activamente a los otros. | 3.77 |  | 0% 44.44% 51.85% |
| Promedio general: | | 3.92 |  | 1.23% 37.04% 60.49% |

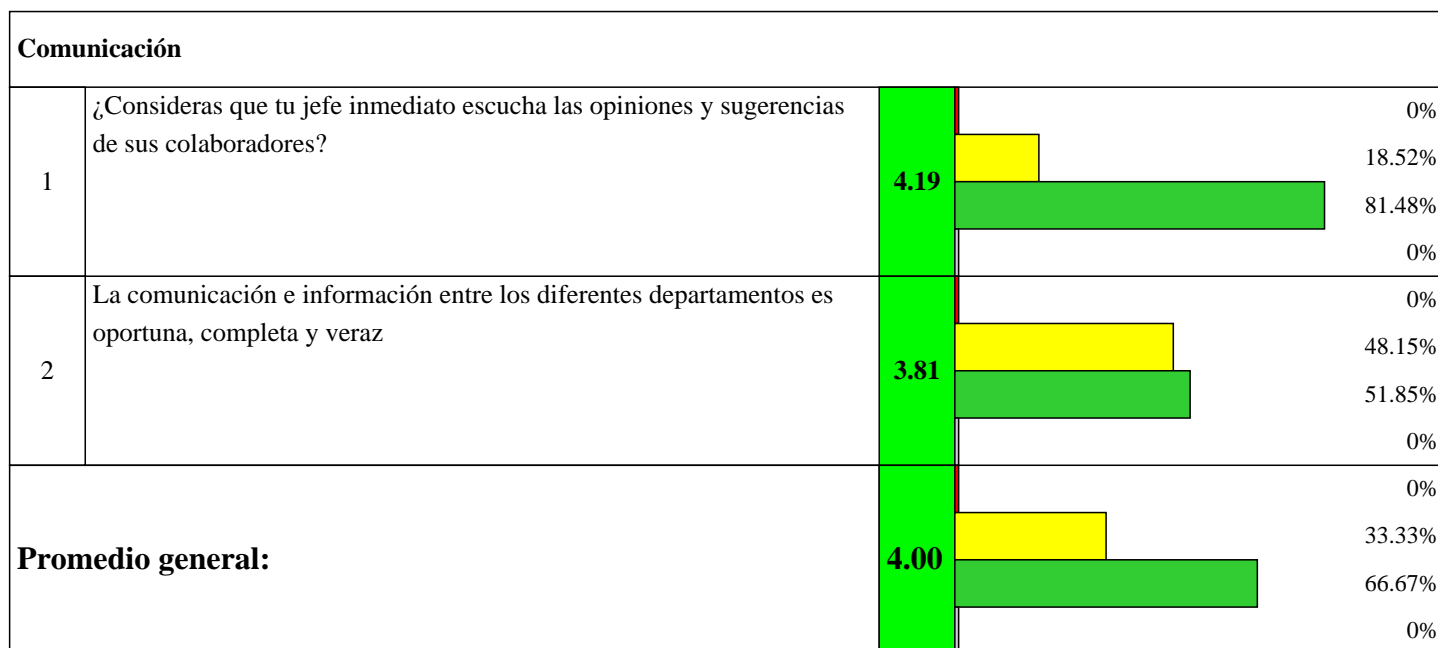
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

| Liderazgo | | | | |
|--------------------------|---|-------------|---|------------------------------|
| 1 | Mi Jefe me forma o aporta a mi crecimiento | 4.22 |  | 0% 14.81% 85.19% 0% |
| 2 | Mi Jefe mantiene la comunicación necesaria conmigo. | 4.11 |  | 0% 22.22% 77.78% 0% |
| 3 | Mi Jefe es un ejemplo de alto sentido ético y de valores, incluyendo el respeto | 4.33 |  | 0% 11.11% 88.89% 0% |
| 4 | Mi Jefe me da retroalimentación de mi desempeño y se preocupa por mi desarrollo | 4.04 |  | 0% 29.63% 70.37% 0% |
| Promedio general: | | 4.18 |  | 0% 19.44% 80.56% 0% |

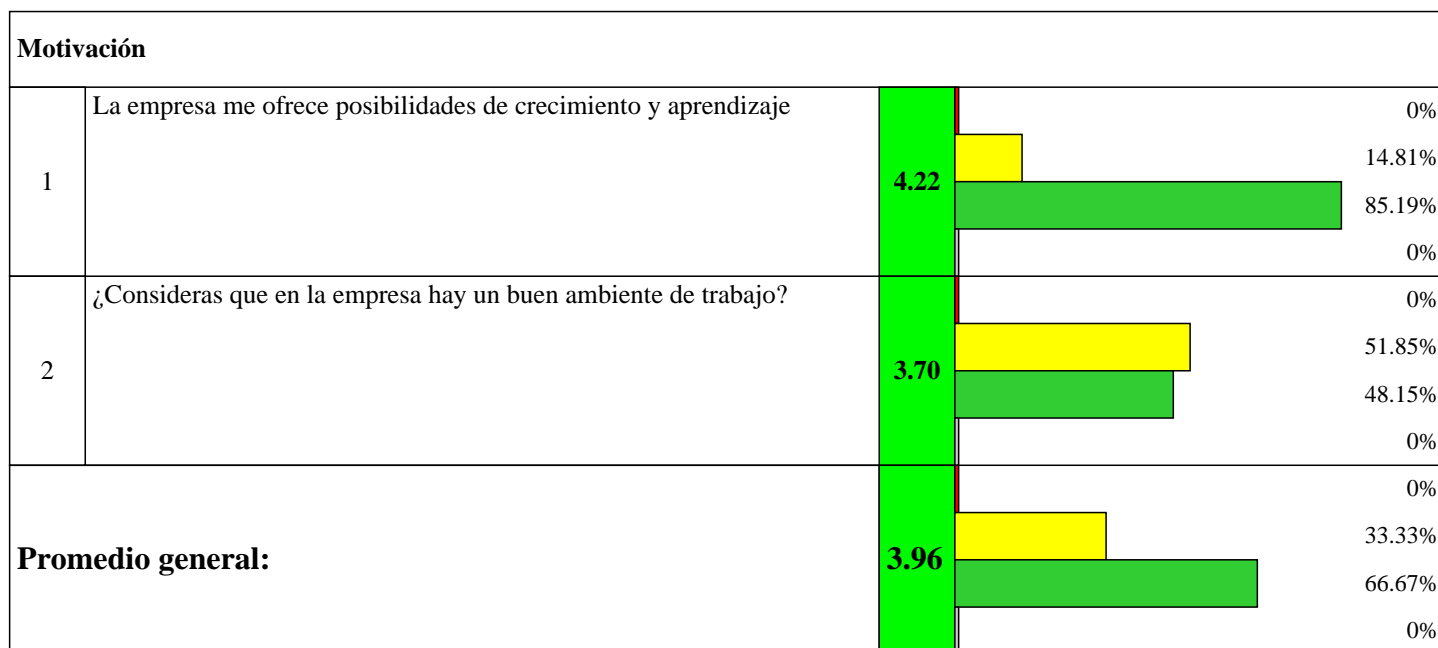
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



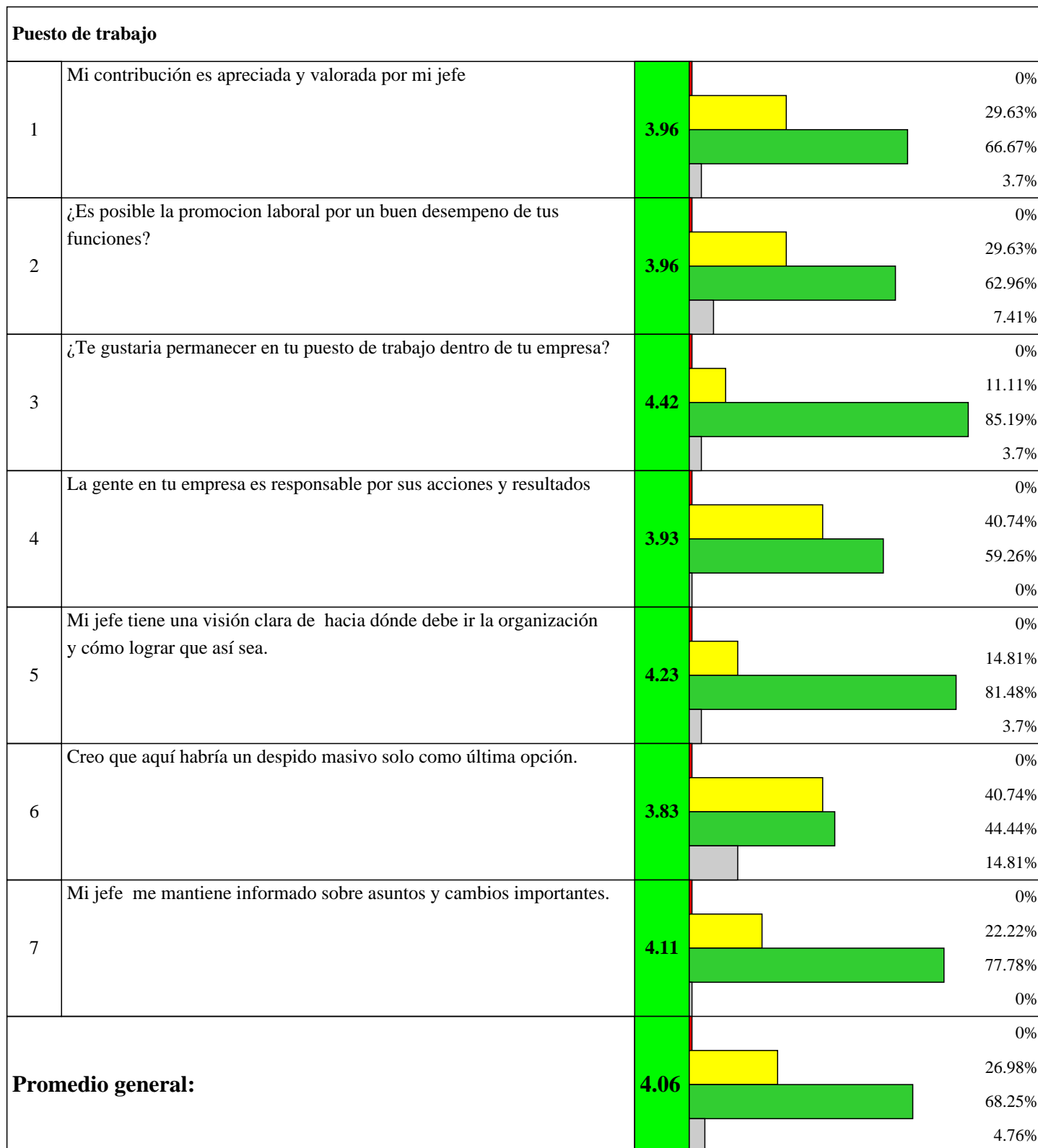
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



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 | 4.26 | | 0% |
| | | | | 14.81% |
| | | | | 85.19% |
| | | | | 0% |
| 2 | La gente en tu empresa promueve un ambiente de trabajo positivo | 4.04 | | 0% |
| | | | | 33.33% |
| | | | | 66.67% |
| | | | | 0% |
| Promedio general: | | 4.15 | | 0% |
| | | | | 24.07% |
| | | | | 75.93% |
| | | | | 0% |

REPORTE DE RESULTADOS

| LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO | |
|--|-------------|
| Aquí me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para progresar en mi trabajo | 4.44 |
| Cuando quiero hablar con mi jefe puedo hacerlo de manera rápida. | 4.37 |
| Mi Jefe es un ejemplo de alto sentido ético y de valores, incluyendo el respeto | 4.33 |
| Mi jefe comunica de forma clara lo que espera de mi | 4.33 |
| Puedo hacer cualquier pregunta razonable a mi jefe y recibir una respuesta directa | 4.33 |
| Aquí me dan las herramientas y equipos necesarios para hacer mi trabajo | 4.33 |
| Quiero trabajar aquí por mucho tiempo | 4.30 |
| Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde debe ir la organización y cómo lograr que así sea. | 4.30 |
| La gente en tu empresa responde con prontitud a las necesidades de sus clientes externos e internos | 4.26 |
| Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestras costumbres | 4.26 |

REPORTE DE RESULTADOS

| LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO | |
|---|-------------|
| Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo | 3.48 |
| Aquí tenemos beneficios especiales, que no son comunes | 3.59 |
| Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal | 3.63 |
| ¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo? | 3.70 |
| Aquí celebramos eventos especiales | 3.70 |
| Mi jefe evita el favoritismo | 3.81 |
| La comunicación e información entre los diferentes departamentos es oportuna, completa y veraz | 3.81 |
| La gente en mi empresa escucha activamente a los otros. | 3.85 |
| Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial | 3.85 |
| ¿Trabajamos bien en equipos interdepartamentales? | 3.89 |

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 valoración 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 tecnología. |
| 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. |
| La innovación y el crecimiento profesional por medio de la capacitación continua. |
| La innovación y el crecimiento profesional por medio de la capacitación continua. |
| La innovación y el crecimiento profesional por medio de la capacitación continua. |
| La innovación y el crecimiento profesional por medio de la capacitación continua. |
| La innovación y el crecimiento profesional por medio de la capacitación continua. |
| Formación |
| Tiene un reconocimiento en su trayectoria |
| Participación y compromiso por parte de cuerpo laboral. |
| capacitaciones en el trabajo |

| |
|---|
| ES UNA ENTIDAD CON RECONOCIMIENTO A NIVEL LOCAL |
| Un buen clima laboral |
| mantener la disciplina dentro de la institución |
| INSTITUCIÓN RECONOCIDA |
| infraestructura |
| La estabilidad Laboral del personal |
| Crear nuevas innovaciones |
| seguridad a la institución |
| Promueve el liderazgo disciplina institucional |
| Buen ambiente |
| LA ACADEMIA ES RECONOCIDA EN NUESTRA CIUDAD |
| LA ACADEMIA ES RECONOCIDA EN NUESTRA CIUDAD |
| LA ACADEMIA ES RECONOCIDA EN NUESTRA CIUDAD |
| RECONOCIDA |
| RECONOCIDA |
| Comunicación efectiva |
| Trabajo en equipo |
| trabajo rápido |

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 puede arreglar pero se necesita inversión. |
| antigüedad, trayectoria |
| Innovar en mas 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 mas 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. |
| Desarrollar habilidades estratégicas para la mejora continua en los procesos de aprendizaje como equipo de trabajo. |
| Desarrollar habilidades estratégicas para la mejora continua en los procesos de aprendizaje como equipo de trabajo. |
| Desarrollar habilidades estratégicas para la mejora continua en los procesos de aprendizaje como equipo de trabajo. |
| Desarrollar habilidades estratégicas para la mejora continua en los procesos de aprendizaje como equipo de trabajo. |
| Desarrollar habilidades estratégicas para la mejora continua en los procesos de aprendizaje como equipo de trabajo. |
| Ubicación |
| Tiene personal capacitado |
| Familiarizarse con técnicas de aprendizaje innovadoras. |
| desarrollar una idea clara y precisa |
| INFRAESTRUCTURA Y CAPACIDAD INTELECTUAL ADECUADA PARA EL INCREMENTO DE NUEVOS CADETES |
| Identificación y análisis de fallas o deficiencias. |
| ser capacitados frecuentemente en los estándares educativo |
| BUENA INFRAESTRUCTURA |
| capacitaciones |
| El crecimiento personal por las capacitaciones continuas |
| Reconocimiento publico |
| capacitaciones |

| |
|---|
| Genera grandes oportunidades basados en su gran prestigio institucional |
| CAPACIDAD AULICA PRA AUMENTO DE ESTUDIANTES Y CON ELLO COLABORADORES |
| CAPACIDAD AULICA PRA AUMENTO DE ESTUDIANTES Y CON ELLO COLABORADORES |
| CAPACIDAD AULICA PRA AUMENTO DE ESTUDIANTES Y CON ELLO COLABORADORES |
| genera fuentes de empleo |
| BUENA INFRAESTRUCTURA |
| Mejorar como profesionales. |
| Crecimiento laboral |
| crecimiento académico |

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 la 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 computo viejo |
| considerar horarios de capacitaciones |
| Que la jefa tiene favoritismo por personas interna y con quien se lleva bien |
| horarios de practicas 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. |
| Las limitaciones presupuestarias por la crisis económica que presenta el escenario del Ecuador. |
| Las limitaciones presupuestarias por la crisis económica que presenta el escenario del Ecuador. |

| |
|--|
| Las limitaciones presupuestarias por la crisis económica que presenta el escenario del Ecuador. |
| Las limitaciones presupuestarias por la crisis económica que presenta el escenario del Ecuador. |
| Las limitaciones presupuestarias por la crisis económica que presenta el escenario del Ecuador. |
| Falta de seguridad |
| Falta de seguridad |
| Aumentar su competitividad y su rentabilidad. |
| inseguridades |
| MATERIAL ACTUALIZADO Y HERRAMIENTAS DE MARKETING |
| Limitaciones en el factor tiempo. |
| seguridad dentro de la institución |
| INSEGURIDAD |
| inseguridad |
| La poca precaución del mantenimiento tecnológico de las institución. |
| Mejorar la relación entre compañeros |
| no hay seguridad en la institución |
| Falta de información en el momento adecuado para la ciudadanía sobre nuestros programas de estudio |
| mal marketing |
| POCA PUBLICIDAD, VULNERABILIDAD EN EL ACCESO DE PERSONAS AJENAS A LA UNIDAD |
| POCA PUBLICIDAD, VULNERABILIDAD EN EL ACCESO DE PERSONAS AJENAS A LA UNIDAD |
| POCA PUBLICIDAD, VULNERABILIDAD EN EL ACCESO DE PERSONAS AJENAS A LA UNIDAD |
| FÁCIL ACCESO DE PERSONAS NO AUTORIZADAS |
| POCO PERSONAL |
| Coordinación efectiva entre todas las áreas |
| Presión laboral |

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. |
| desanimio 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 renunciias 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 compaganin 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 TRABJO |
| 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. |
| El incremento de la competencia a nivel de negocios de la misma naturaleza con diversidad de servicios a mejor costo en relación al nuestro producto. |
| El incremento de la competencia a nivel de negocios de la misma naturaleza con diversidad de servicios a mejor costo en relación al nuestro producto. |

| |
|---|
| El incremento de la competencia a nivel de negocios de la misma naturaleza con diversidad de servicios a mejor costo en relación al nuestro producto. |
| El incremento de la competencia a nivel de negocios de la misma naturaleza con diversidad de servicios a mejor costo en relación al nuestro producto. |
| El incremento de la competencia a nivel de negocios de la misma naturaleza con diversidad de servicios a mejor costo en relación al nuestro producto. |
| Existen otras instituciones muy cercanas |
| Que tenemos otras instituciones con sus enseñanzas |
| Disminución en el interés y motivación de cuerpo estudiantil para lograr los objetivos planteados. |
| inseguridad al cruzar la calle |
| INCREMENTO DE COMPETENCIA CON SIMILARES SERVICIOS |
| Aumento en los costos regulares. |
| mayor control de los docentes hacia los estudiantes |
| INSTITUCIONES CON EL MISMO SERVICIO MAS ECONÓMICOS |
| competencias muy cercas |
| El cierre de la institución por el poco alumnados. |
| Subir las pensiones |
| los robos |
| Perdida de estudiantes y poca afluencia estudiantil por falta de información oportuna y clara en el tiempo adecuado |
| perdida de estudiantes por mala campaña de marketing y fidelizacion al cliente |
| EXISTENCIA DE UNIDADES CON SIMILARES SERVICIOS |
| EXISTENCIA DE UNIDADES CON SIMILARES SERVICIOS |
| EXISTENCIA DE UNIDADES CON SIMILARES SERVICIOS |
| COMPETENCIA |
| AUMENTO DE ROBOS EN LA CIUDAD |
| Pérdida de empleo |
| adaptación al ambiente |