

220 respuestas

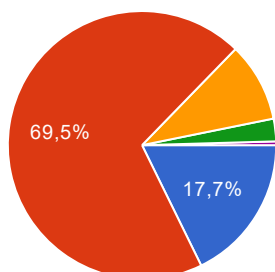
[Ver todas las respuestas](#)[Publicar datos de análisis](#)

Resumen

[Image]

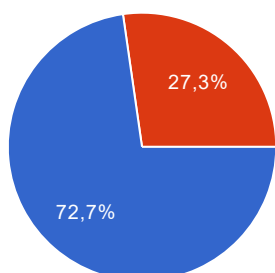
1. DATOS GENERALES

Elija el Departamento o Sección en la que usted labora



Administrativo	39	17.7%
Docente	153	69.5%
Servicios	21	9.5%
Directivo	6	2.7%
Otro	1	0.5%

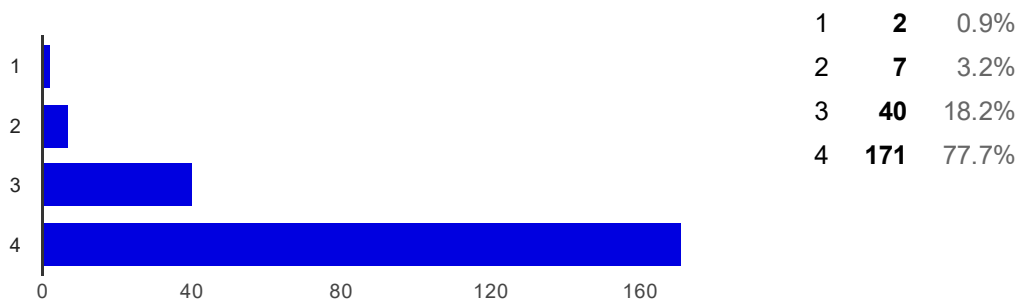
En que campus labora



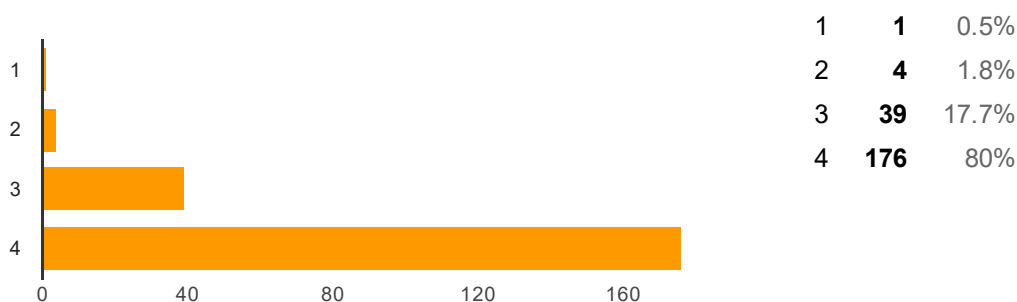
Yanuncay	160	72.7%
Carlos Crespi	60	27.3%

2. ENCUESTA

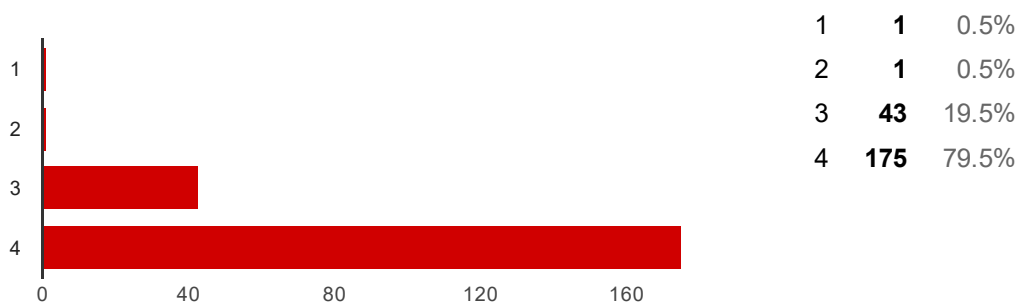
1. Conoce la visión y misión de la UE TÉCNICO SALESIANO [PRIMERA PARTE]



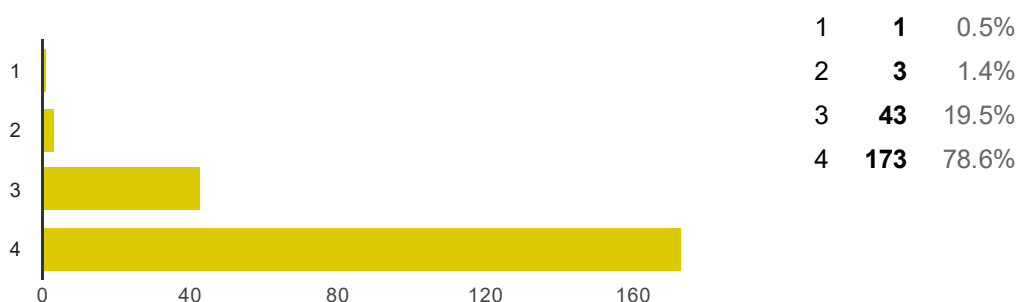
2. Conoce los objetivos de desempeño del área o departamento de trabajo [PRIMERA PARTE]



3. Entiende cómo el trabajo que desarrolla se relaciona con los objetivos de la Obra [PRIMERA PARTE]

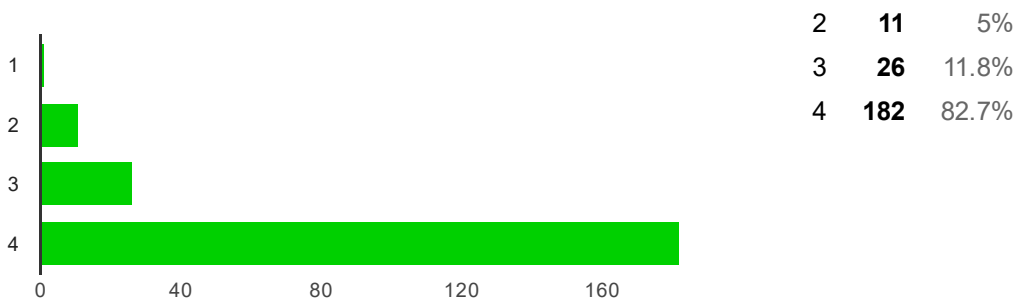


4. Está satisfecho y comprometido con las directrices estratégicas de la Obra [PRIMERA PARTE]

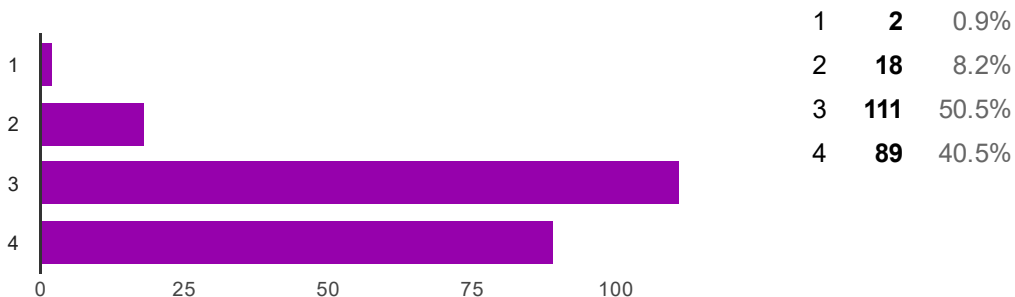


6. Sabe a dónde debe acudir cuando tiene una dificultad al desarrollar su trabajo [PRIMERA PARTE]

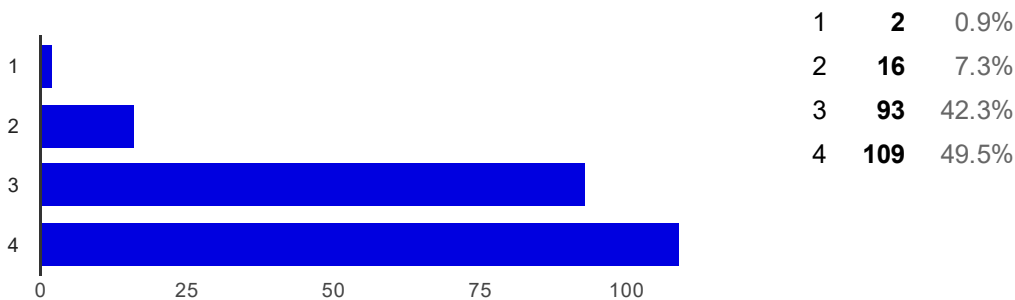
1	1	0.5%
---	---	------



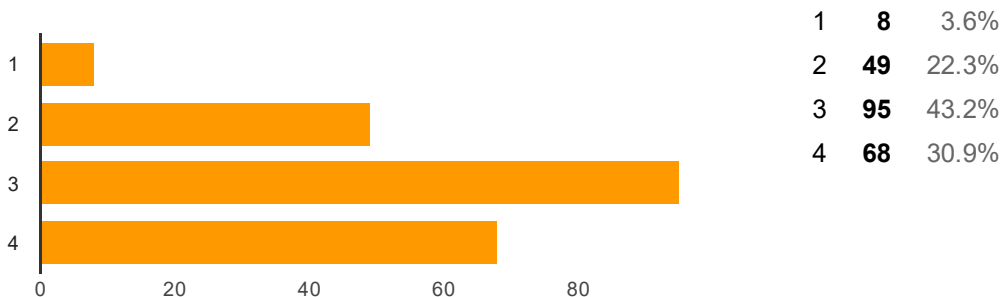
5. La información institucional es emitida de una forma veraz y oportuna [SEGUNDA PARTE]



13. Recibe la información necesaria y útil para desarrollar efectivamente su trabajo [SEGUNDA PARTE]

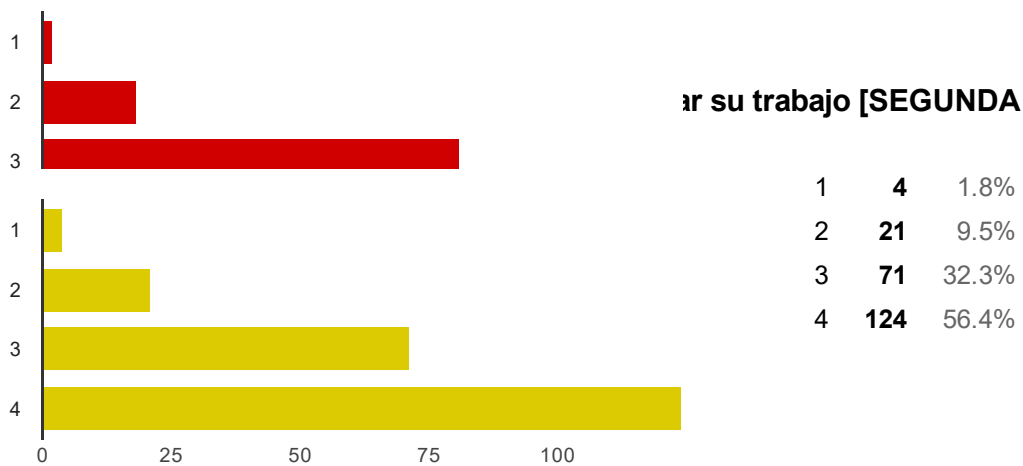


14. Recibe capacitación y/o formación necesaria para desarrollar efectivamente su trabajo [SEGUNDA PARTE]

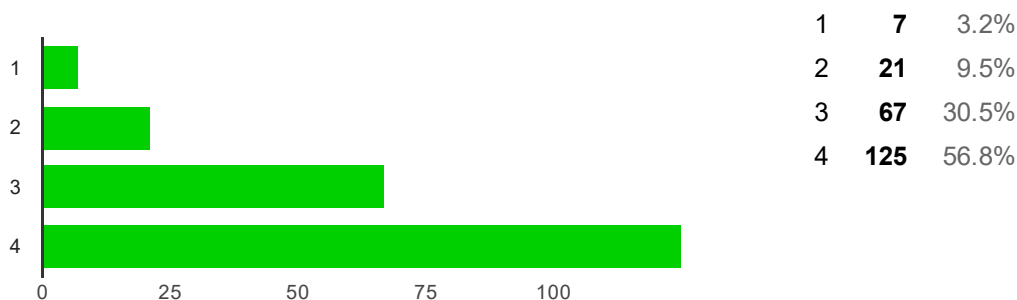


15. Las reuniones del departamento resultan de utilidad para realizar su trabajo [SEGUNDA PARTE]

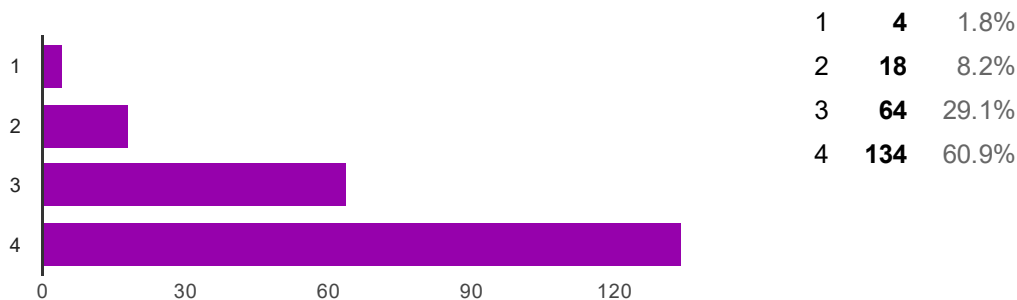
1	2	0.9%
2	18	8.2%
3	79	35.9%
4	121	55%



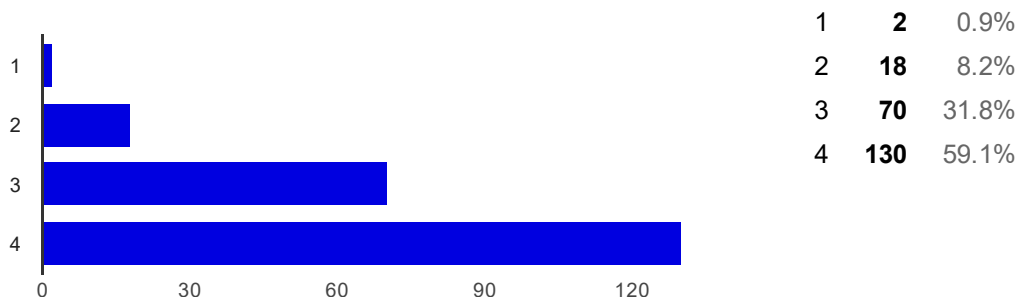
17. La toma de decisiones en su departamento es participativa [SEGUNDA PARTE]



18. Trabajan en conjunto para resolver las dificultades que se presentan en su departamento [SEGUNDA PARTE]

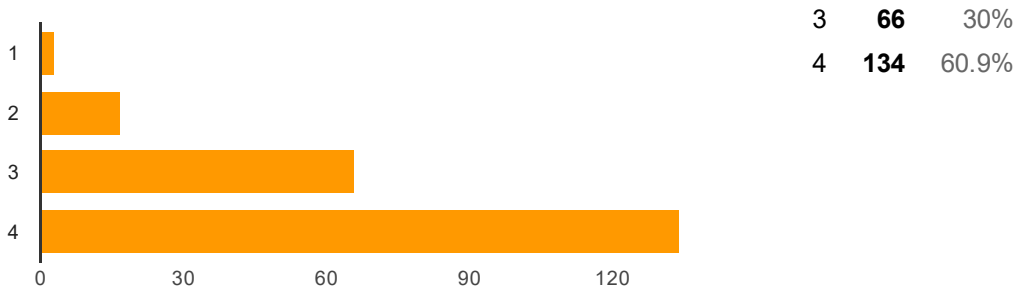


19. En su departamento se toman en cuenta sus aportes y opiniones [SEGUNDA PARTE]

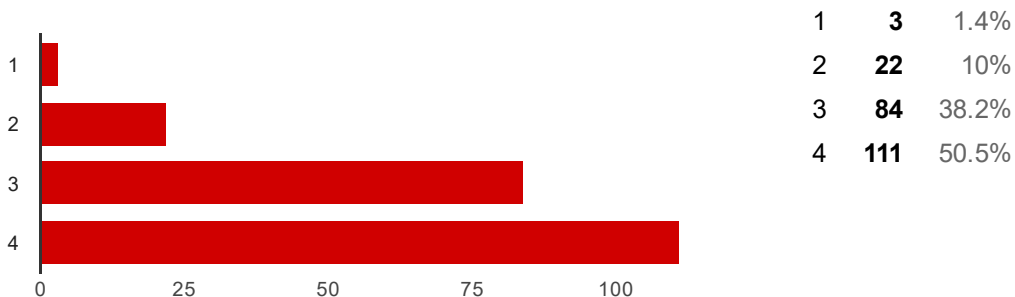


20. En su departamento puede expresar su punto de vista, aún cuando contradiga al de los demás [SEGUNDA PARTE]

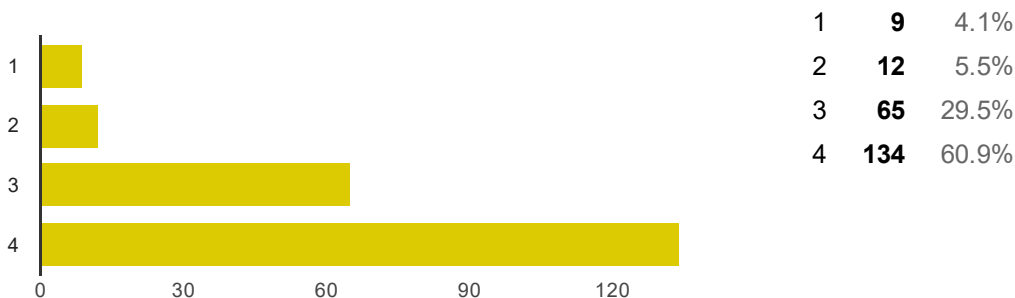
1	3	1.4%
2	17	7.7%



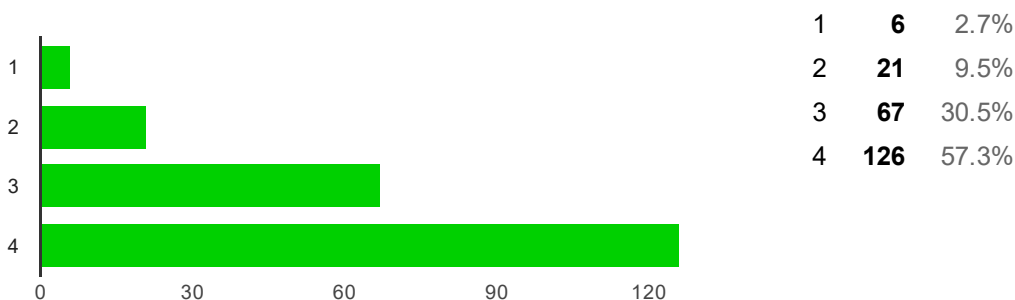
21. Cuenta con las herramientas, equipos y material necesario para desarrollar su trabajo [SEGUNDA PARTE]



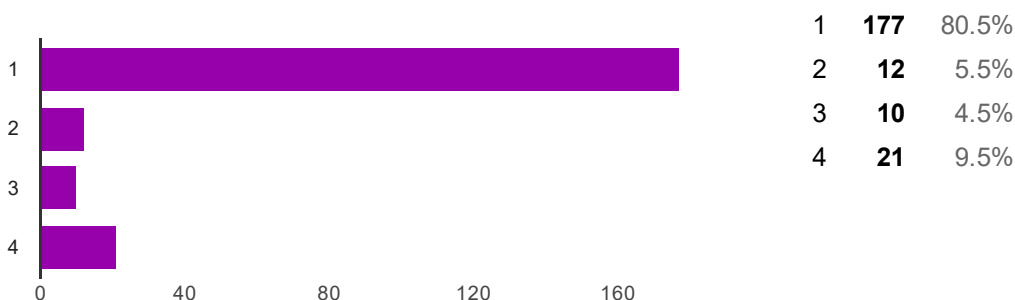
22. Cuenta con espacio suficiente y cómodo para hacer su trabajo en forma adecuada [SEGUNDA PARTE]



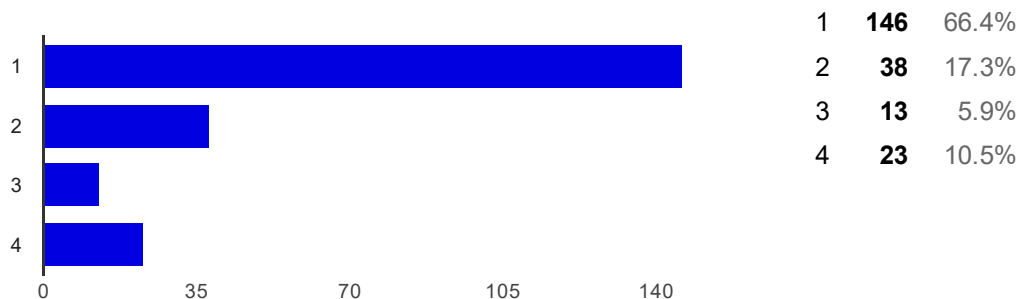
23. El ambiente físico de trabajo es adecuado (limpieza, olores, ruido, iluminación) [SEGUNDA PARTE]



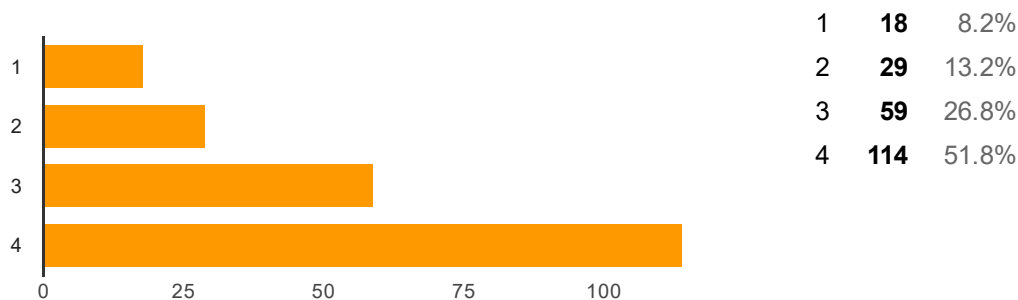
24. Ha sido víctima de algún tipo de acoso en su departamento [SEGUNDA PARTE]



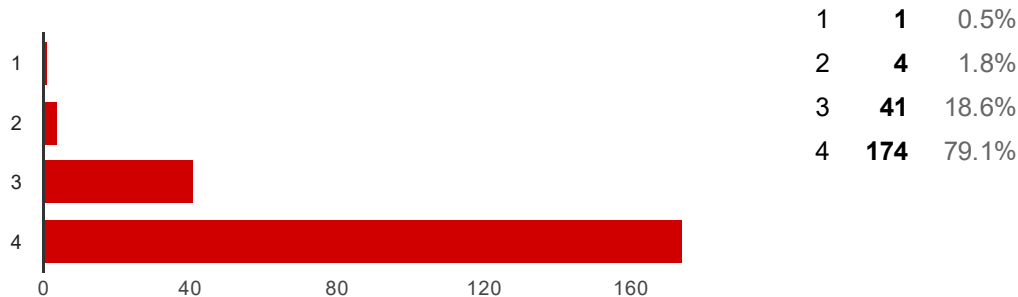
25. En su departamento ha presenciado que algún compañero(a) ha sido víctima de algún tipo de maltrato (verbal, físico, psicológico) [SEGUNDA PARTE]



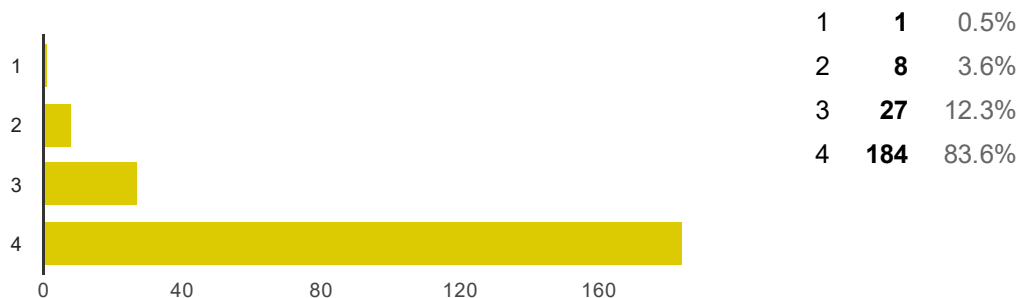
26. Su ambiente de trabajo está libre de hostilidad [SEGUNDA PARTE]



27. Es tratado(a) con respeto por sus compañeros del departamento [SEGUNDA PARTE]

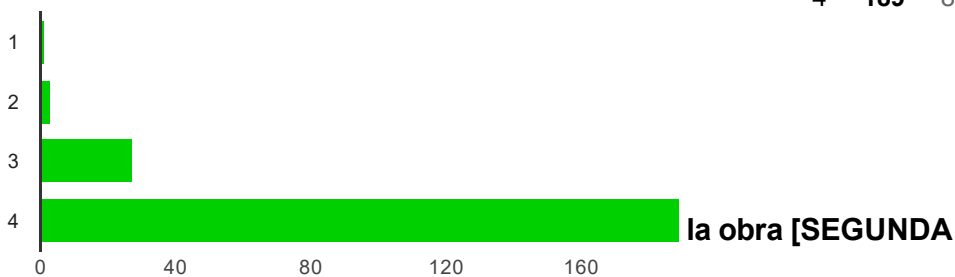


28. Es tratado(a) con respeto por el coordinador del departamento [SEGUNDA PARTE]



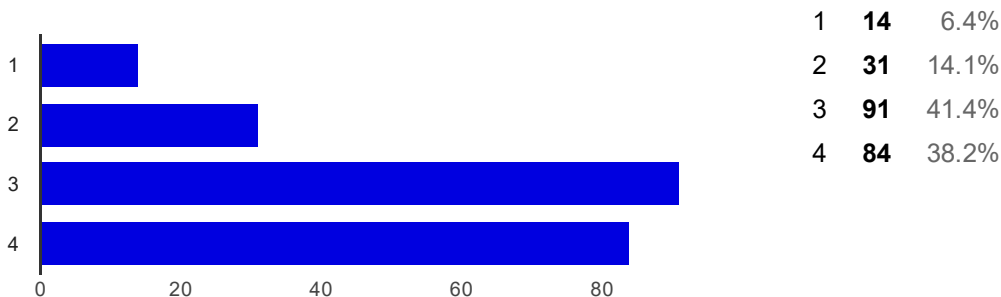
29. Es tratado(a) con respeto por los directivos de la Obra [SEGUNDA PARTE]

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
1	1	0.5%
2	3	1.4%
3	27	12.3%



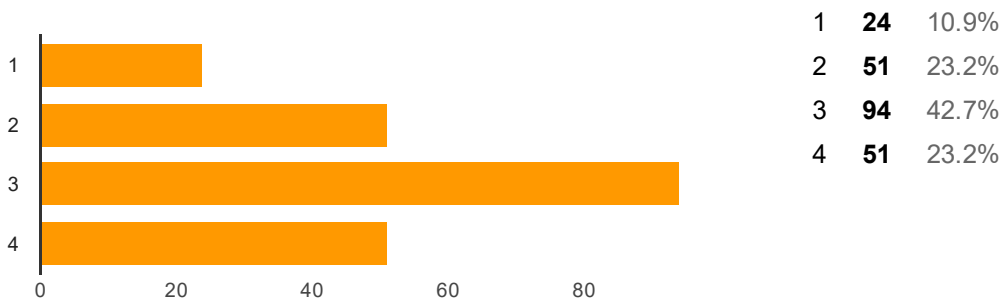
1	1	0.5%
2	2	0.9%
3	19	8.6%
4	198	90%

31. Hay oportunidades de mejoramiento profesional en la Obra [SEGUNDA PARTE]



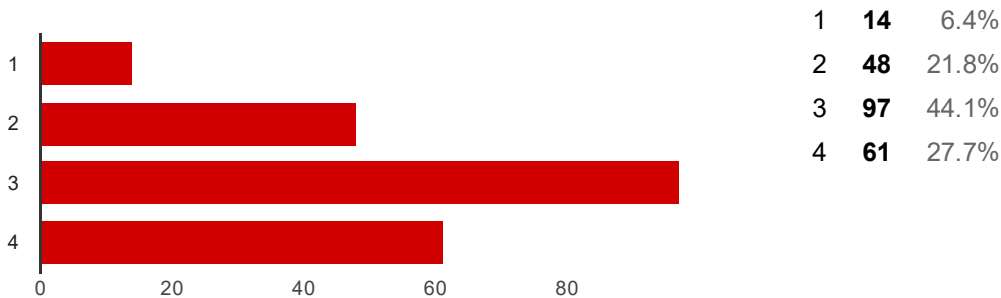
1	14	6.4%
2	31	14.1%
3	91	41.4%
4	84	38.2%

32. La organización prepara adecuadamente a sus empleados para que sean promovidos [SEGUNDA PARTE]



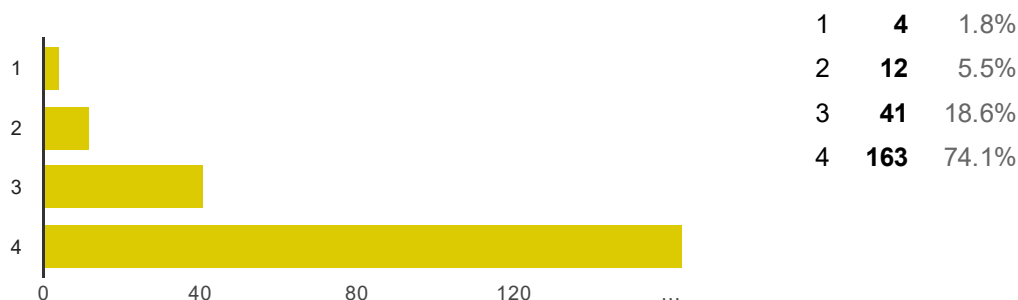
1	24	10.9%
2	51	23.2%
3	94	42.7%
4	51	23.2%

35. Recibe retroalimentación adecuada, sobre la calidad de trabajo que realiza [SEGUNDA PARTE]

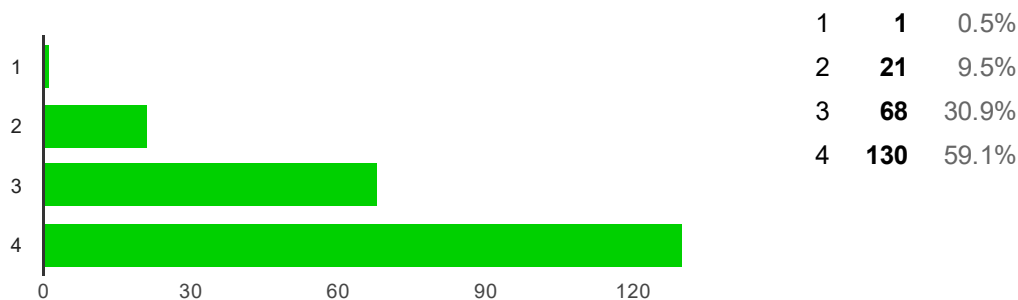


1	14	6.4%
2	48	21.8%
3	97	44.1%
4	61	27.7%

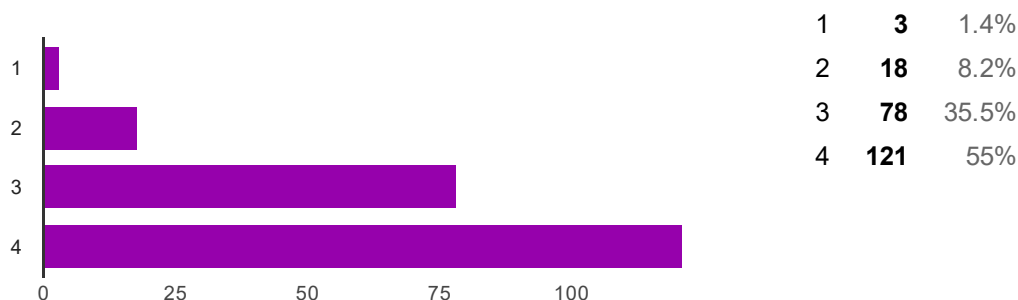
36. Es fácil acceder al diálogo, con el coordinador del departamento [SEGUNDA PARTE]



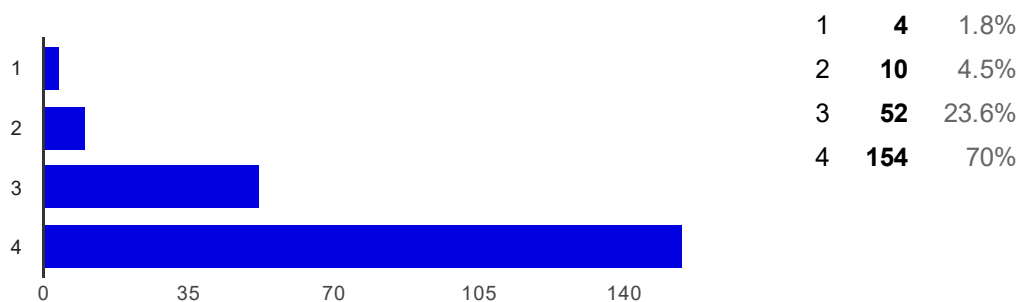
37. Es fácil acceder al diálogo con los directivos de la obra [SEGUNDA PARTE]



38. Es fácil acceder al diálogo con el Salesiano Director de la obra [SEGUNDA PARTE]

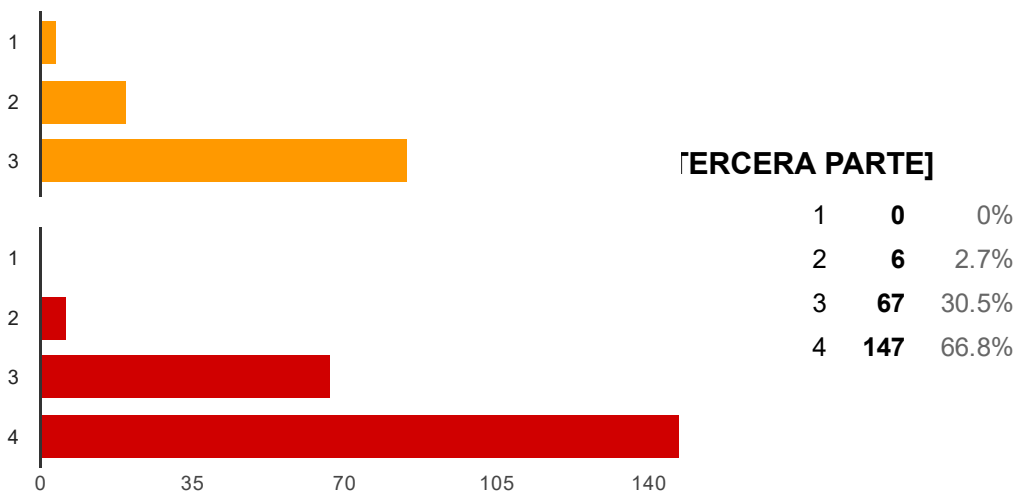


39. El coordinador de departamento es justo en el trato con los colaboradores [SEGUNDA PARTE]

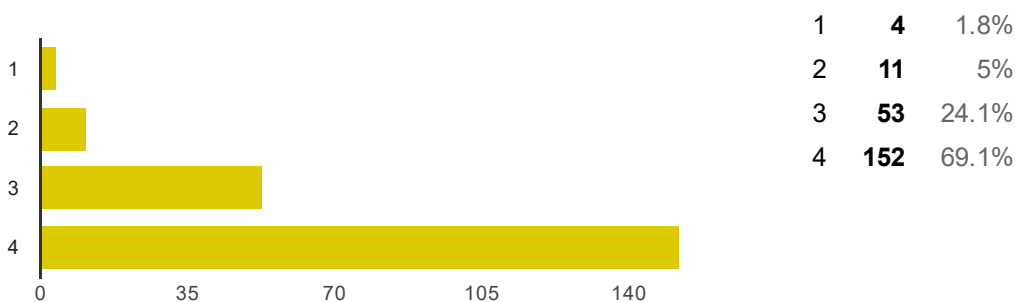


40. Los directivos son justos en el trato con los colaboradores [SEGUNDA PARTE]

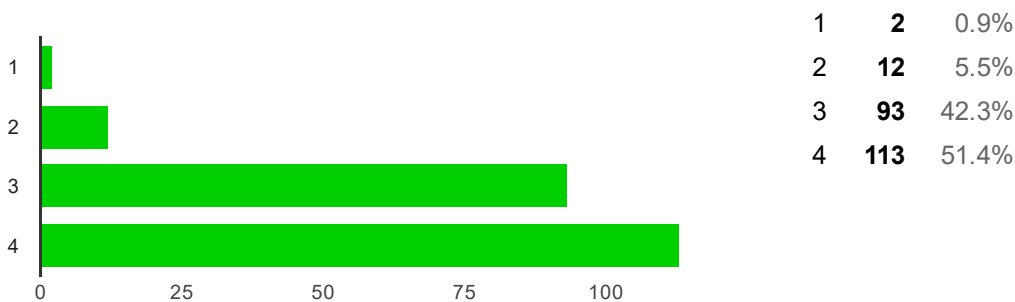
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
1	3	1.4%
2	17	7.7%
3	73	33.2%
4	127	57.7%



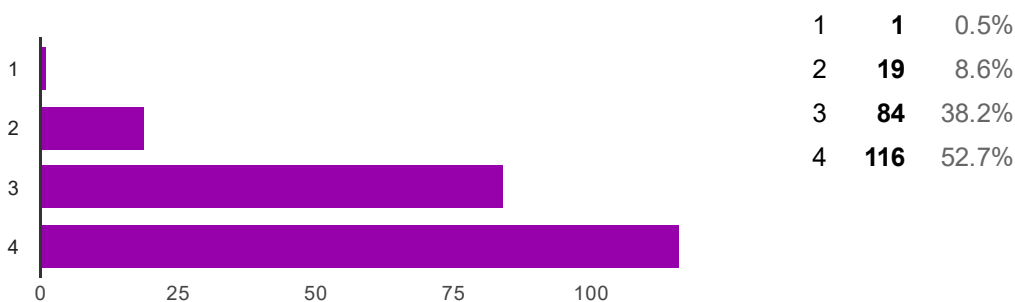
8. La comunicación con el coordinador del departamento es: [TERCERA PARTE]



9. La comunicación con los directivos de la Obra es: [TERCERA PARTE]



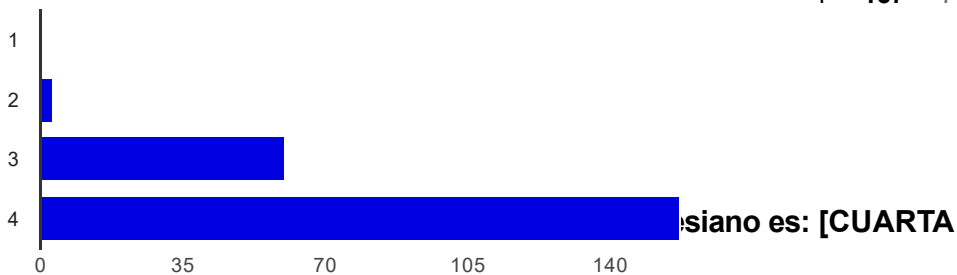
10. La comunicación con el Director Salesiano de la Obra es: [TERCERA PARTE]



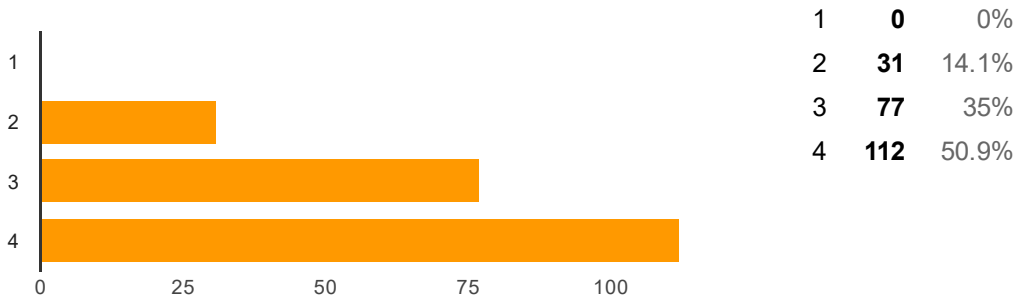
12. La relación con sus compañeros de trabajo es: [TERCERA PARTE]

1	0	0%
2	3	1.4%
3	60	27.3%

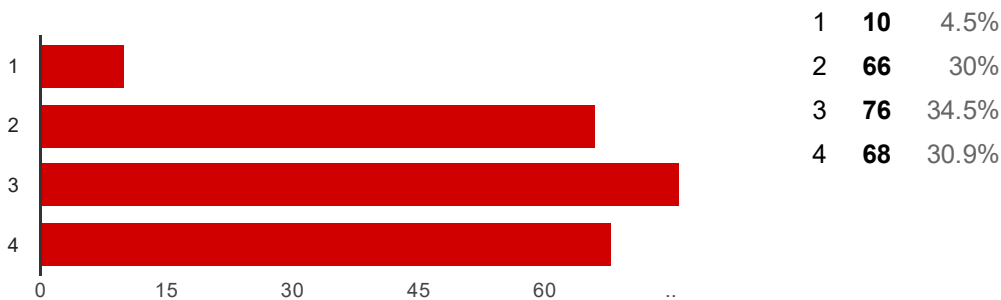
4 **157** 71.4%



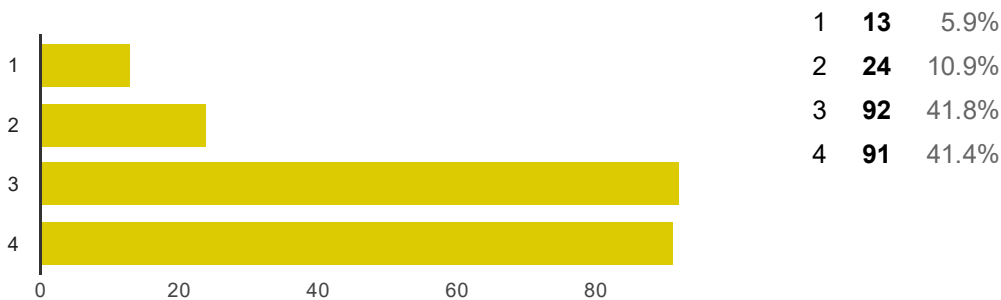
...siano es: [CUARTA



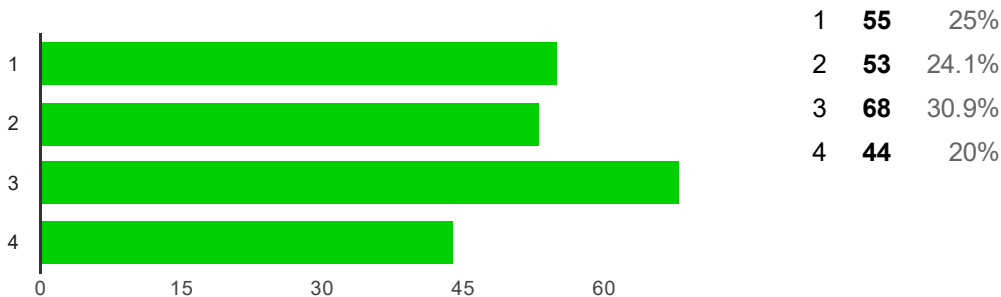
42. Recibo una compensación salarial acorde a mi desempeño laboral [QUINTA PARTE]



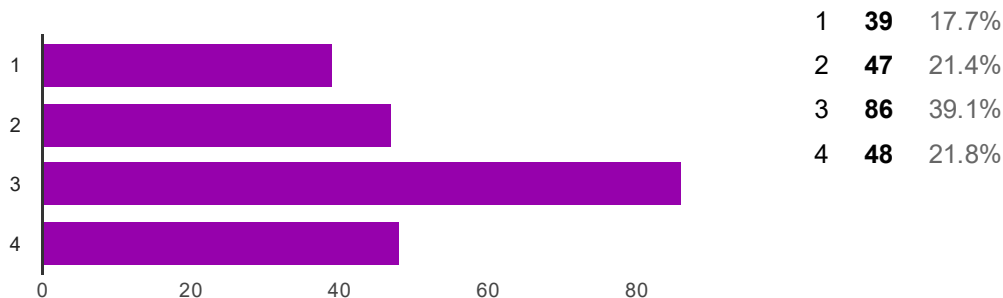
43. Está satisfecho(a) con los beneficios que la Obra brinda a sus empleados [QUINTA PARTE]



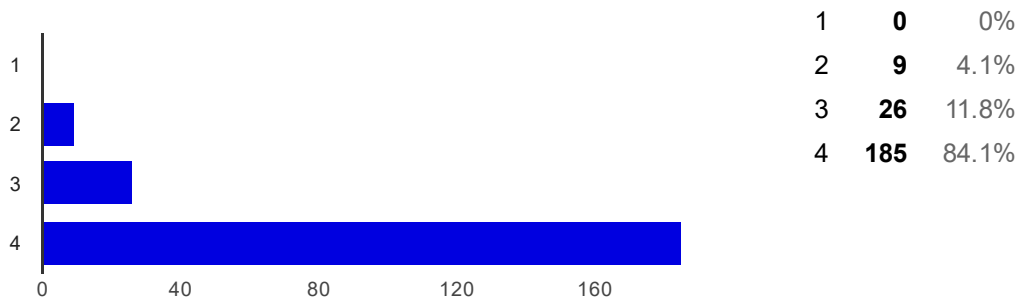
44. Los premios y reconocimientos al personal son distribuidos de forma justa [QUINTA PARTE]



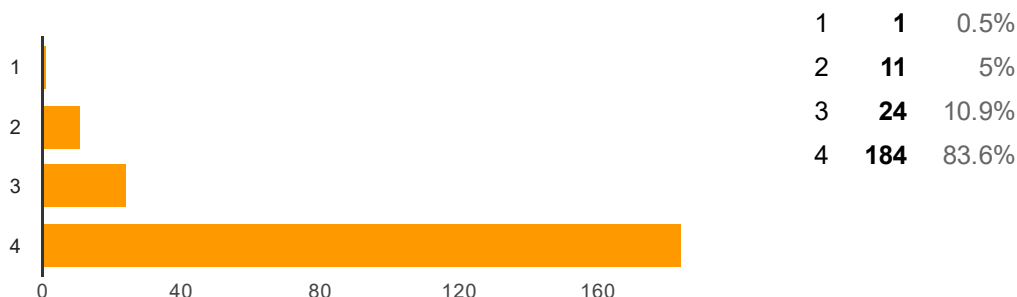
45. Los empleados son promovidos en forma justa [QUINTA PARTE]



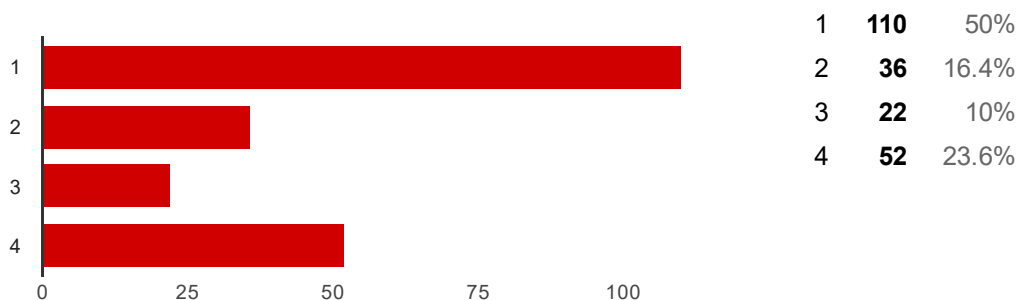
46. Considera usted que la obra es un buen lugar para trabajar [SEXTA PARTE]



47. Considera usted que el área es un buen lugar para trabajar [SEXTA PARTE]



48. Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar en la obra [SÉPTIMA PARTE]



33. Conoce los programas de entrenamiento y desarrollo disponibles en la Obra [OCTAVA PARTE]



34. Desearía tener oportunidades de obtener nuevos conocimientos y habilidades [OCTAVA PARTE]



3. SUGERENCIAS

49. Describa una alternativa o acción, que beneficiaría al mantenimiento de un clima laboral saludable en la Obra.

mas acompañamiento en cada departamento y mejor trato para todas las personas que laboran en la unidad

Realizar más actividades de integración

Siga con la obra de manera constante

Mayor Comunicación

Igualda de oportunidades a todos en las posibilidadde de crecimiento en la obra

Permitimos opinar y ser escuchados

En que se han un poco mas respetuosos en los horarios de trabajo.

Tiempo para practicar recreacion o ejercicio fisicos para docentes en el coliseo.

Incorporar procesos de elección de directivos más participativos y no sólo consultivos.

Elaborar un proyecto de escalafón salarial de acuerdo a desempeños, formación académica y/o responsabilidades.

Mejora salarial

Lacordialidad

Una mayor cordialidad entre docentes y directivos, y los encargados de la obra

Aumento de sueldos

Establecer políticas salariales claras

promover espacios de te flexión, oración y encuentro por áreas de trabajo

Tener indumentaria necesaria acorde con la tarea que se realiza y tomar las medidas preventivas para evitar accidentes

Mejorar los espacios de trabajo, deberían ser un poco más amplios, la fortaleza está en mantener a los miembros de las áreas juntos para toma de decisiones.

Reuniones periódicas con los directivos para presentar planteamientos.

La comunicación debe ser adecuada y personalizada; no solamente por correo electrónico mayor comunicación entre departamentos y a tiempo.

Comunicar oportunamente cuando hay programas internos realizados por diferentes áreas para poder coordinar las tareas con los estudiantes.

Mejorar la comunicacion con los demás docentes

Promover de forma justa a los trabajadores tomando en cuenta preparación, capacidad, responsabilidad y tiempo de trabajo.

capacitaciones , integraciones y acompañar con un objetivo de valores familiares pastorales

Generar un mejor clima de familiaridad en base a promover momentos de sano esparcimiento, capacitación, y reconocimiento al buen trabajo, para que a la vez todos se sientan motivados a desarrollar trabajos excelentes y de buena gana. Generar espacios para el dialogo.

Mayor apertura y mejor relación entre GTH y los colaboradores en general

Que los ascensos sean en base a meritos y atraves de concursos

Realizar más encuentros en donde se fortalezca la relación entre compañeros a través de los talleres que realizamos a comienzos del año lectivo.

mayor cordialidad en los compañeros de trabajo

Escribir las memorias y experiencias que bien serian de ayuda para los compañeros.

Procesos de capacitación permanente y para todo el personal. Valoración justa (económica, psicológica, laboral) a las buenas prácticas educativas. Incentivar e implantar procesos permanentes de innovación educativa

Que no usen la palabra "obligatorio" cuando convocan a paseos o agasajos y que no tomen como falta de acatar órdenes sin antes investigar cual es la razón de la no asistencia especialmente fuera de nuestra jornada laboral.

Trabajar con la verdad, la razón y el corazón

Respeto y límites en el trato con las docentes mujeres y no condicionar un distributivo de acuerdo a las relaciones laborales o de amistad con los compañeros.

Seleccionar de acuerdo al perfil salesiano. Que conozca la obra y estilo

Hay que ser mas educados con el personal de matenimiento

No mantener grupos cerrados de amigos, sino conformar una familia salesiana.

una mejor alternativa seria que mejorar los sueldos o se haga un estudio laboral para que se puedan equiparar los sueldos

si deberia haber mas precencia salesiana

Impulsar actividades de instruccion salesiana y laboral con un ambiente recreativo y cultural

1. Realizar recomendaciones de mejora luego de la evaluación docente. 2. Formar un equipo con jóvenes docentes y docentes experimentados que tengan la decisión de liderar la acción educativa y formadora de la institución, de manera que se cuente con una generación de relevo que permita continuar y mantener los logros de calidad obtenidos por la institución el sueldo

considerar a quienes tienes mas años de servicio a la obra

Comunicación mas oportuna, no sobre el tiempo.

Tener mayor contacto con todos los departamentos, muchas veces solamente se hacen reuniones por áreas o grupos de trabajo o cuando vamos a actividades comunes no se comparte realmente con todos. Pasando a otro ítem la remuneración económica debería estar acorde a las actividades realizadas por las personas, dado que hay compañeros que cumplen más de una función y no reciben la remuneración acorde a la labor adicional realizada. Debe haber más formalidad en el contrato laboral al dar específicamente el manual de funciones que se debe cumplir y en que obra. Para realizar otras labores sea en la misma obra o en otra obra salesiana se debería hacer un contrato adicional remunerado de manera justa.

Al ser una comunidad numerosa, se necesitaría más espacios de compartimiento entre la comunidad.

Una de las alternativas que sugiero es que quienes manejan puestos de mayor jerarquía contesten el saludo dirigido hacia ellos, pues en reiteradas ocasiones no lo hacen.

que nos den los implementos de trabajo y revisen los salarios

Podria ser el fomentar talleres o charlas de capacitacion de relaciones humanas y laborales.

Que haya contacto directo de los directores de la obra con entrenadores y deportistas. Se estimule los éxitos deportivos con algún tipo de incentivo.

Fomentar el respeto con los integrantes de la institución

Se deberia incentivar a los empleados en su trabajo, ya sea economicamente, educativamente, u otros.

Que se siga capacitando al personal.

Comunicación a tiempo y en tiempo real

Mas apoyo en talleres y conocimiento

Evitar las preferencias , sería saludable en todo ambiente laboral.

tener capacitaciones para una mejor convivencia laboral

Que las Autoridades del colegio nos visiten en nuestro ambiente de trabajo y conozcan nuestras necesidades.

Dar a todos las oportunidades en capacitación, incentivos económicos, etc.

Mejorar los sueldos, gestionar nombramientos.

Más capacitaciones, aumento de sueldo.

Que exista una mejor asignación de niveles a cada docente para que cada uno pueda enriquecerse de todo.

Nuevos directivos con visión salesiana no centralizada

Mas reuniones globales

Tal vez una charla en donde indiquen a todo el personal que todos somos importantes en la Unidad Educativa. No por tener cargos más altos son diferentes al resto.

MAS PRECENCIA SALESIANA EN LA INSTITUCIÓN (PADRES)

Que el jefe de área aprenda a conversar no sólo a imponer.

El jefe de área debe ser más abierto.

Dinámicas que permitan la unidad de sus miembros.

Reconocer la labor significativa de quien realiza un trabajo auténticamente desde el carisma y no desde el mero hecho de llamar la atención con actividades que no cumplen con el objetivo evangelizador y educativo.

Charlas sobre el respeto entre compañeros y motivaciones laborales

Ninguna

ninguna

Mayor comunicación

Hay muchas preguntas que se desconoce si saben o no.

REALIZAR MAS ACTIVIDADES DE INTEGRACION

Se deberia trabajar con todo el personal en programación neurolingüística y relaciones humanas

Mejorar los salarios y la estabilidad laboral

Un trato igualitario para todos, y que no se den preferencias y se formen grupos.

Si, que en lo posible el personal que labore en una entidad salesiana tenga el carisma salesiano.

talleres de motivación.

Comunicación oportuna

Hacer un habito las charlas de salesianidad y bajo estas premisas lograr una mejor comunicacion acertiva y el respeto entre todos

la comunicación institucional eficiente seria muy saludable para toda la obra.

Continuar con los espacios de diálogo para impedir que algo que causo malestar, genere un ambiente ostil de trabajo.

Mejorar la comunicación

Distribuir el tiempo de encuentros que se tiene en: Formación, trabajo en equipo para sobrealimentar, actividades lúdicas, grupos de trabajo rotativo para mejorar la comunicación y el ambiente de familiaridad. las comisiones que se forman al inicio del año sean rotativas.

Recomprometer y refrescar los principios salesianos y de area a docentes que tienen una edad avanzada.

HACER UN SEGUIMIENTO NECESARIO Y CONTINUO

Realizar actividades de integración entre docentes.

Dando charlas a todo el personal

1. Que los directivos valoren al docente con acciones y con palabras. 2. Que los directivos del Campus Yanuncay no traten de desvalorizar el trabajo de los docentes del Campus Padre Carlos Crespi. 3. Que los directivos del Campus Yanuncay no exijan del docente un trabajo bajo presión e imposición. Se sugiere que se trabaje en base a acuerdos. 4. Que no se desperdicie el tiempo del docente elaborando planificaciones superfluas en donde el papel aguanta todo. El docente necesita tiempo y paz para leer y organizar adecuadamente la planificación de la clase. Si Uds. alguna vez han sido docentes, Uds. se podrán dar cuenta que para elegir una imagen, un video, un texto, etc. toma tiempo. Recuerden que estamos trabajando con personas con distintos intereses, estilos de aprendizaje, percepción, etc. 5. Sugiero que las autoridades den prioridad a la planificación diaria de la clase. Las otras planificaciones ya vienen elaboradas en los textos; entonces, ¿para qué volver a repetir lo que ya consta en los textos? 6. Cuando exista un problema, sugiero que las autoridades sean francas y se dirijan directamente con sinceridad a la o a las personas involucradas. Sugiero que no traten de generalizar el problema a todo el personal convenga o no convenga. 7. Los "Padres de la Patria" los señores Asambleístas tienen "asesores" y el docente que es el responsable de generaciones, ¿no les parece que deberíamos tener asesores de trabajo de aula?

MAYOR INVOLUCRAMIENTO DE TODO EL PERSONAL EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA LA INSTITUCION, ESPACIOS PARA MEJORAR EL COMPAÑERISMO DE EL PERSONAL, RECUPERAR LA ASISTENCIA EN LOS PATIOS

Como sugerencia personalmente crear espacios de recreacion entre los colaboradores

La comunicacion institucional sea coordinada y oportuna ya que ultimamente existe desde mi punto de vista improvisacion

Diálogo mancomunado y no solamente basarse en versiones de una sola persona.

Limar aspersiones de los compañeros frente a otros que han tenido algunas desavenencias.

Tener una mejor relación personal y laboral entre los compañeros de la Unidad Educativa.

Comunicación constante.

mayores reuniones o talleres conjuntos de relaciones interpersonales para el personal de la unidad en sus dos campus.

mas trabajo en equipo

Trabajar en equipo y asi llevar la obra salesiana de manera efectiva.

tener mas informacion sobre las acciones que realizan los directivos de la comunidad educativa

Debería darse oportunidad de comunicación con los responsables adecuados o indicarse quienes son en el caso de acoso o amenazas o condicionamientos que se pueden poner por parte del director de área de Ciencias Básicas para el distributivo del siguiente año escolar.

Que el trato para todos sea el mismo.

Considero que para que haya un equipo de trabajo si se derevia tomar en cuenta la afinidad, caracter, dedicacion que se entregue al trabajo ya que hay situaciones en las que el equipo se divide por falta de camaraderia y entrega al roll de guía o tutor.

Más compañerismo.

Mayor presencia de los Salesianos Consagrados en las actividades diarias

encuentros o actividades grupales

Mayor contacto,comunicación entre los compañeros creando así un clima de unidad entre nosotros

Realizar dinámicas con todo el personal para conocernos mejor.

equidad en sueldos y beneficios con el campus yanuncay

establecer normas de respeto a todos los compañeros en cualquier ambito en el que este se desempeñe

Respeto y diálogo constante para que no se tome en una situación de comentarios negativos.

Realizar encuentros donde podamos compartir y conocernos mejor.

Que las autoridades y docentes trabajemos en función de nuestros destinatarios (niños o jóvenes); que nuestro trabajo no se rija en un solo quedar bien con documentos o actividades que nos exigen , descuidando lo más im portante de nuestra sociedad como es el niño o el joven. AYÚDENOS A RESCATAR ESE MODELO PEDAGÓGICO QUE JUANITO BOSCO NOS DEJO COMO HERENCIA; SE ESTÁ PERDIENDO! HAGAMOS REALIDAD LO QUE PREGONAMOS. LUCHEMOS PARA QUE LA GENTE JOVEN QUE HAN INGRESADO A NUESTRAS INSTITUCIONES RESPONDAN A LOS PRINCIPIOS SALESIANOS Y NO DE ACUERDO A SUS INTERESES.

Realizar encuentros donde todos podamos compartir e integramos.

Acompañamiento constante y fraterno de religiosos salesianos. Promoción y capacitación justa para todos conforme su preparación académica, su trabajo realizado y mediante un concurso de méritos y oposición transparente.

Revisar y evaluar cada persona en su desempeño sin paternalismos

EN LA INFRAESTRUCTURA

Conocimiento de normas, reglas al inicio del año.

Mejorar la comunicación entre departamentos

Que mejore la actitud de la Coordinadora de Talento Humano, exprese humanismo, flexibilidad y sensibilidad en el trato con sus colaboradores.

EL TRATO DEBERIA SER EL MISMO PARA TODOS Y NO TENER PREFERENCIA

Como alguna vez había manifestado a la directora de Talento Humano y en variadas ocasiones a los directivos anteriores, a los actuales y al director actual, considero y recomiendo que La Comunidad Salesiana debería apoyar incondicionalmente a los buenos colaboradores de la obra, considerar que en la Institución hoy quedamos muy pocos colaboradores que realmente comparten, viven, practican la Mística salesiana, fueron ex alumnos, egresados salesianos, etc y por ello tienen una forma de pensar compartida con la Misión y Visión Institucional, no así con los nuevos colaboradores que no se sabe de donde vendrán, no saludan, son creídos de su título, cuando en realidad no se dan cuenta que deben integrarse y sumarse al equipo de trabajo. No hay un verdadero proceso de selección del personal, se elige por el título antes que por su formación previa salesiana, que debería ser el primer requisito para ingresar a la UETS. No se denota reciprocidad a esa vida entregada al servicio de la misión y visión, los antiguos trabajadores en mínimo han dedicado más de sus dos terceras partes a la obra y se les entrega una sencilla placa de reconocimiento como si fuera una gran cosa cuando en realidad no se es recíproco con esa entrega, vea los casos de Freddy Valenzuela (con enfermedad grave y en el olvido, Marco Guachichula, sobrevive con su sueldo bajo siendo un colaborador incondicional y así otros casos más). finalmente mayor respeto y valores entre compañeros. Muchas gracias y mil disculpas por la frontalidad.

Seguir con procesos de formación y capacitación.

Mejorar la comunicación, coordinación de actividades.

Que exista una mejor relación personal y laboral entre los compañeros de los dos campus.

Reuniones amistosas con los compañeros de trabajo

Que sean equitativos y justos en las decisiones que se tomen priorizando la parte académica y no la económica

¿Incorporaría alguna pregunta más a la encuesta?

No

no

NO

ninguna

Ninguna

?

En lo salarial diferenciar si el docente es con nombramiento fiscal o contrato particular

Como considera usted el ambiente de trabajo en la institución?

EVALUAR A GTH

Bien nunguna

Información sobre los mecanismos o estrategias que la institución ha puesto a disposición del personal para mejorar el clima laboral

Cuánto conoce de la obra salesiana

Que tipo de problemas sociales se desarrollan entre compañeros de trabajo.

No todo esta correcto

gracias por tomar en cuenta y estoy muy satisfecho

1.- Tiene claro cuál es su manual de funciones? 2.- Cuántas funciones cumple usted actualmente? 3.- Considera que su sueldo es justo respecto a las funciones que usted desempeña?

¿Sería posible que se pueda beneficiar al personal que labora, planes mensuales para adquirir equipos como laptops, tablets, entre otros?

No, esta todo muy bien

¿Cuál es el aspecto que se debe reforzar en la institución?

diferenciar claramente el puesto de Director: o es Sandro Gavinelli o es Juan Cárdenas.?

No.

Conoce ud. El ámbito de familiaridad Salesiana?

No

Ninguna.

Sí. ¿Considera que sus conocimientos son acordes y están a la altura de las necesidades de la educación salesiana?

creo que estan las necesarias

Cuántos cursos de cofmación continua a llevado a cargo la obra en vínculo con otras entidades ya sean estas públicas o privadas?

Equidad en sueldos

Por el momento no.

si, Que cambios sugeriría se realicen en cuanto a: organización, directivos, cargos, funciones, responsabilidades, distribución de recursos, etc? pero bueno son solo sugerencias que tal vez no competentes.

¿Que si en verdad para ascender o mejorar la situación laboral es la meritocracia?

Gracias

Número de respuestas diarias

