La propuesta

¿Cómo incluir las actividades de RSU? (II)

PROPUESTA. *Una actividad de RSU.*

Lic. Edwin Ramón Arias Nuñuvero, docente del Dares Uladech Católica

Docentes del Departamento Académico de Responsabilidad Social y las Escuelas de Derecho y Administración de la Uladech Católica hemos sostenido reuniones conjuntas para trabajar una sola actividad de responsabilidad social para cada uno de los ciclos.

Dicha actividad debe ser promovida y asumida por cada uno de los docentes de un ciclo, con la respectiva ponderación desde su asignatura, la cual se desagrega en un conjunto de tareas asumidas por una asignatura-docente; el éxito de todas ellas permite el logro efectivo de la actividad de responsabilidad social, que abordada de esta forma debe motivar el compromiso de todos los estudiantes, lo que redundará en el impacto de la actividad en la comunidad intervenida.

Así, los docentes se sienten menos recargados en la creación de actividades específicas de responsabilidad social para cada una de sus asignaturas, lo que les permite tener más espacios para promover la actividad.

Creemos que esta forma de trabajar las actividades de responsabilidad social es efectiva y debe ser asumida no solo por la universidad, sino por toda institución interesada en la formación de la conciencia de la responsabilidad social.

Alumnos de Uladech Católica aplican encuesta de satisfacción laboral a más de 100 organizaciones

Tomar conciencia: el primer paso para mejorar prácticas laborales

Resultados revelan nivel de insatisfacción por bajas remuneraciones y condiciones laborales deficientes

Rafael Mejía Portilla, docente del Dares Uladech Católica

Estudiantes de varias especialidades del V ciclo, entre los que resaltan los de Enfermería, aplicaron cuestionarios de satisfacción laboral a más de 100 organizaciones, obteniendo datos muy importantes.

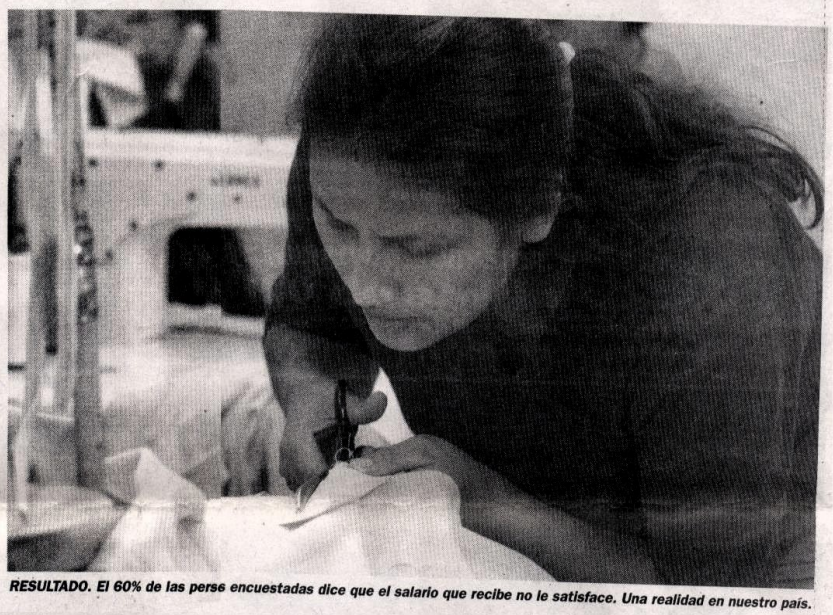
Por ejemplo, se pone en evidencia que los trabajadores de las microempresas laboran hasta 12 horas diarias, sin recibir pago adicional por las horas extras; no tienen contrato de trabajo o, en el mejor de los casos, vence en 6 meses. Desde luego, esto determina falta de motivación.

"Los empleados encuestados manifestaron que no estaban de acuerdo con las condiciones laborales, pero las aceptaban por necesidad", explica Pamela Ardiles Colchado, estudiante de Enfermería que participó en la aplicación del cuestionario.

La alumna Elena Chuqui Medina sugiere: "Una alternativa de solución sería que a los empleados se les pague comisiones por los trabajos extras, así tendrían la seguridad de que si trabajan más, ganarán más".

La estudiante Lisset Paredes Chiques detectó otros problemas: la falta de comunicación con el dueño de la empresa y deficiencias en el entorno físico y el espacio de trabajo.

Hay otros aspectos resaltantes, sostiene Gissela Sánchez Ayala: el 60% de las personas encuestadas dice que el salario que recibe no le satisface, el 90% que no está de acuerdo con las medidas de seguridad industrial y de conservación del medioambiente, y 70% está en desacuerdo con las capacitaciones que reciben de sus empleadores.



RESULTADO. *El 60% de las perse encuestadas dice que el salario que recibe no le satisface. Una realidad en nuestro país.*

Un hecho curioso: la Compañía de Bomberos también fue encuestada. El resultado: necesita más recursos humanos y materiales.

En el Puesto de Salud "Túpac Amaru" el problema más resaltante –nos dice la alumna Yovana Alvarado– es la insatisfacción laboral generada por la falta de recursos materiales para la práctica asistencial y para las sesiones educativas dirigidas a las comunidades, una higiene deficiente del establecimiento de salud que pone en riesgo a los usuarios y el sentimiento de limitación para el desarrollo de las prácticas de atención.

Rocío Calderón, Leslye Castillo y Carmín Mejía aplicaron el cuestionario en la Uladech Católica. Resultados El 60% del personal administrativo encuestado no está de acuerdo con el salario que recibe y tampoco con el trabajo que se les exige a diario. Un 50% no está de acuerdo cómo se desarrolla la evaluación de sus tareas, y un porcentaje similar no está satisfecho con la capacitación que recibe.

Resultados de un interesante trabajo de investigación local

El eje transversal de la ética y los valores: ¿válido o no? (II)

Mg. en Ps. Teresa García García, Psicoterapeuta-Coach

Los principales resultados obtenidos ponen de manifiesto que el eje transversal de ética y valores ha influido en el desarrollo de los valores de Conformidad y Reconocimiento en los estudiantes de las distintas Escuelas, mostrando los estudiantes del VIII ciclo una actitud más analítica de las normas sociales convencionales; los del I ciclo, en cambio, evidencian una mayor necesidad de ser reconocidos y admirados por los demás.

Los valores de Soporte, Independencia, Benevolencia y Liderazgo no presentan diferencias significativas entre los grupos de alumnos del I y VIII ciclo, pero se observa un ligero incremento en los valores de Independencia y Liderazgo a favor de los del VIII ciclo.

Los resultados por género señalan que para los varones la escala que presenta diferencias significativas es la de Reconocimiento, evidenciando el grupo del I ciclo una mayor necesidad de reconocimiento en comparación con los del VIII. Para las mujeres, las escalas que presentan diferencias son las de Conformidad y Reconocimiento, siendo el grupo de estudiantes del VIII ciclo el que evidencia una actitud más crítica de las normas sociales que consideran no justas, y mayor independencia y seguridad en sí mismas.

Puedo concluir que la experiencia fue válida; eso se evidencia en los resultados obtenidos en los estudiantes. Muchos de los que estuvimos comprometidos con esta visión continuamos trabajando en la Universidad; otros se encuentran en otros escenarios más acordes con sus intereses personales y profesionales. Los escenarios del contexto cambiaron y por lo tanto se hizo necesario cambiar el eje de ética y valores por el de responsabilidad social.

DATO. *Eje de ética influyó en desarrollo.*

Desde este espacio, mi reconocimiento a cada uno/a de los docentes que pasamos por el Departamento de Ética y Valores y que tuvimos la maravillosa oportunidad de compartir esta experiencia.

Labores preventivo promocionales y asistenciales

La proyección social con odontología comunitaria

Mg. CD. Aída Nolasco Torres, jefe Dpto. de Odontología Preventiva y Social

Desde el año 2002 la Escuela de Odontología de la Uladech Católica cuenta con un área de Odontología Comunitaria para el desarrollo de actividades preventivo promocionales y asistenciales.

Previa coordinación con los representantes vecinales, se programan sesiones prácticas en colegios, clubes de madres, comedores populares, etc. Participan alumnos del III al V ciclo con sus respectivos tutores (docentes odontólogos con perfil y enfoque social), lo que permite interactuar con la comunidad en sus diferentes grupos etáreos, principalmente con los más pequeños, dado que representan el futuro de nuestra comunidad.

El objetivo principal es que los alumnos conozcan la realidad de la salud bucal, por lo tanto se procura programar las prácticas en diferentes escenarios sociales.

El área comprende tres aspectos: Odontología Comunitaria I, que desarrolla conocimientos sobre niveles de prevención, realidad nacional de salud pública y políticas de salud, logrando capacidades para integrarse a la comunidad aplicando la promoción de la salud y prevención.

Odontología Comunitaria II, para integrar los conocimientos con una rama importante de la odontología social, la epidemiología, que permitirá realizar el diagnóstico situacional de la salud general y bucal, así como socioeconómico y cultural.

Editado por el equipo de docentes del DARES - ULADECH - Católica