



EMPRESA: Diximant

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.

Temas: Family Office.

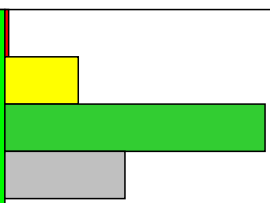
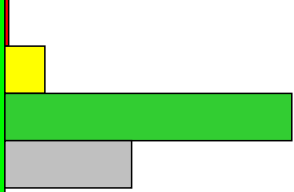
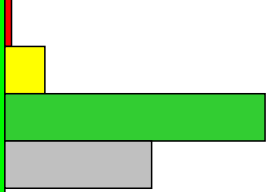
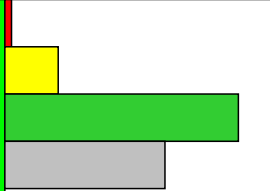
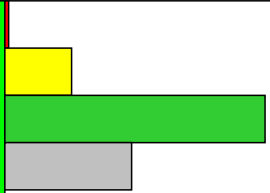
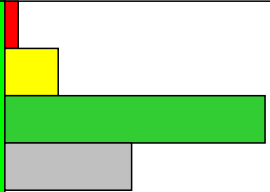
REPORTE DE RESULTADOS

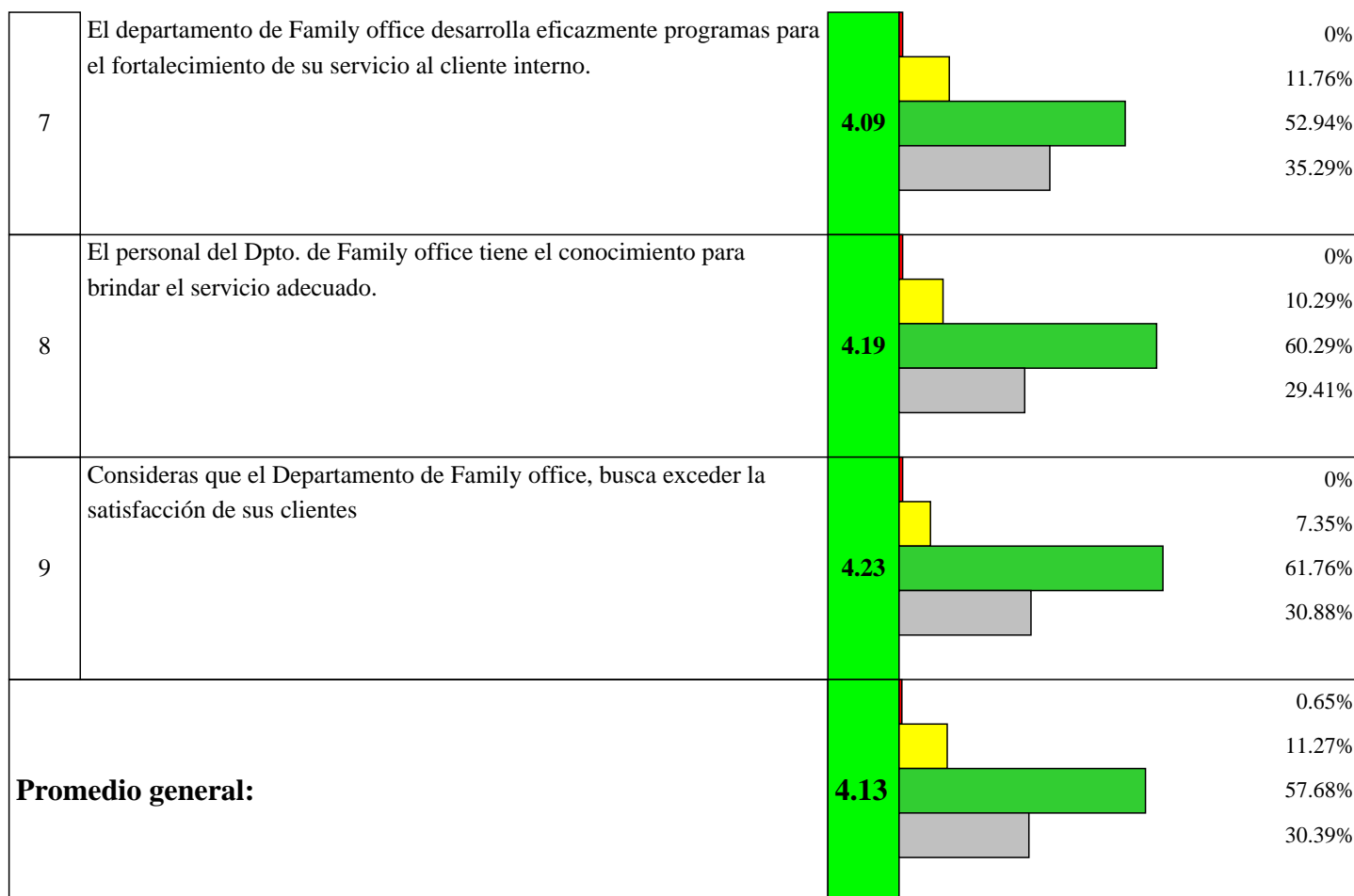
RESULTADOS POR CATEGORIA

Factores			
1	Family Office		0.65%
			11.27%
	Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de FAMILY OFFICE.	4.13	57.68%
			30.39%
Promedio general:		4.13	0.65%
			11.27%
			57.68%
			30.39%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Family Office				
1	En este último año tu relación con el Departamento de Family Office ha sido efectiva en cuanto a la solución y atención de requerimientos y asuntos en general.	4.08		0% 16.18% 57.35% 26.47%
2	El personal del Dpto. de Family office atiende a sus usuarios con cortesía.	4.33		0% 8.82% 63.24% 27.94%
3	El personal del Dpto. de Family office atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	4.13		1.47% 8.82% 57.35% 32.35%
4	El Dpto. de Family office tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.07		1.47% 11.76% 51.47% 35.29%
5	El Dpto. de Family Office hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.02		0% 14.71% 57.35% 27.94%
6	El Dpto. de Family Office respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.04		2.94% 11.76% 57.35% 27.94%



REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
La Dirección de la empresa establece claras directrices y objetivos para toda la empresa.	4.57
La Dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores	4.51
La dirección de la empresa proporciona adecuadamente los recursos necesarios para que los diferentes departamentos y áreas de la empresa funcionen eficazmente.	4.51
El Dpto. de Talento Humano administra oportunamente los pagos al personal.	4.51
La dirección de la empresa establece prioridades en línea con la estrategia de la empresa.	4.47
El personal del Dpto. de Talento Humano atiende a sus usuarios con cortesía.	4.41
El personal del Dpto. de Administración atiende a sus usuarios con cortesía	4.35
Consideras que la Gerencia General, promueve y apoya el exceder la satisfacción de los clientes	4.35
El Dpto. de Administración respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.32
En este último año tu relación con el Departamento de Administración ha sido efectiva en cuanto a la solución y atención de requerimientos y asuntos en general.	4.31

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
El departamento de Family office desarrolla eficazmente programas para el fortalecimiento de su servicio al cliente interno.	2.29
El personal del Dpto. de Family office atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	2.47
El departamento de Mantenimiento desarrolla eficazmente programas para el fortalecimiento de su servicio al cliente interno.	2.49
El Dpto. de Mantenimiento tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	2.50
Consideras que el Departamento de Mantenimiento, busca exceder la satisfacción de sus clientes	2.53
El Dpto. de Mantenimiento respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	2.62
El Dpto. de Family Office hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	2.62
Consideras que el Departamento de Family office, busca exceder la satisfacción de sus clientes	2.62
El Dpto. de Family Office respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	2.63
El personal del Dpto. de Family office tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	2.66

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
Oportunidades de plan de carrera.
Buena oferta salarial.
Buena infraestructura.
PARTICIPACION
Excelente ambiente laboral
comunicación
INTERES HACIA EL PERSONAL
Respeto
Profesionales enfocados en el desarrollo de la empresa.
Cumplir con las metas que la empresa me a puesto A pesar de las adversidades que se presenten
SENTIDO DE PERTENENCIA
COMUNICACION
NA
El tener definido la Satisfacción del Cliente como un valor
PAGOS PUNTUALES
OPORTUNADES DE CRECER PROFESIONALMENTE
Conocimiento de procedimientos de acuerdo a que departamentos pertenecemos
pagos oportunos
Capacidades del personal que pueden a la empresa ayudar en sus objetivos
Ambiente laboral
Estabilidad y seguridad laboral
Personal administrativo comprometido
Equipo con mucha motivación enfocado en el logro de resultados, con mucha energía y enfocado en el crecimiento de la empresa
Capacidad de acoplarme a los cambios de la empresa
Se crean buenos equipos de trabajo
Equipamiento tecnológico

Experiencia adquirida sobre mi área de trabajo.
ESTABILIDAD
equipo profesional.
actitud
aprendizaje
estabilidad

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
N/A
CRECIMIENTO
Crece en el mercado
CRECIMIENTO DENTRO DEL MERCADO
Trabajo en equipo
Equip joven con gran proyección, pero con oportunidad en experiencia en las diferentes áreas.
Aprovechar al máximo todas las que se den
SENTIDO DE COMPROMISO
DINAMICOS
NA
Alinearnos todos al cumplimiento de los procedimientos
CAPACITACIONES PARA MEJORAR PROCESOS INTERNOS
INCURSION EN NUEVOS MERCADOS
EXPORTACION DE CAMARON Y BANANO
Crecimiento en conocimientos, conocer nuevos procesos.
mejoras personales
Factores externos que pueden lograr que la empresa cumpla con los objetivos
Mejorar en compañerismo cuando de apoyo se trata
Mejora en procesos y procedimientos, optimización de tiempo y recursos
Reconocer el trabajo de sus colaboradores - Motivación
Desarrollo de una estructura sólida con procedimientos claros para sostener el crecimiento de la empresa.
Actualizar los aplicativos para así cumplir con las metas
Ayudarnos con un curso de excel
Nuevos puestos de trabajo
crecimiento de la empresa
Adquirir mas conocimientos con la practica en una empresa distinta

APRENDIZAJE
crecimiento laboral
muchas
crecimiento personal
superacion

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
No hacer de la capacitación una práctica recurrente e importante.
Realizar requerimientos sin respetar las jerarquías.
Backup por parte de los jefes inmediatos (Es poca),
SISTEMA POCO AMIGABLE Y ACTUALIZADO
imitados recursos para producir
servicio lento
HACER OIDOS A COMENTARIOS SIN FUNDAMENTOS
Comunicación
ENTRE DEPARTAMENTOS NO EXISTE UNA BUENA CONEXION PARA QUE SE RESPETEN PROCESOS Y POLITICAS DE CADA UNO.
Falta de procedimientos para cada una de las áreas,
No tener paciencia muchas veces
PROACTIVIDAD
FALTA DE PROCEDIMIENTOS
NA
FALTA DE COMUNICACION ENTRE AREAS, POCA ORGANIZACION
Escases de información por las áreas solicitantes
falta de comunicación
Limitaciones internas
Trabajo en equipo en ciertas actividades
Sistema Informático deficiente para la necesidad de la empresa
Todo es urgente
No se establecen prioridades
La experiencia en las áreas que se estan desarrollando es nueva pueden hacer que se cometan errores en el desarrollo de la empresa
No hay un buen ambiente laboral
visitar mas seguido las fincas

Comunicación
Ergonomía
Empezar en una nueva empresa, con miedo de cometer errores
PREFERENCIAS
Falta de comprensión al trabajador
mision
no cumplir con las metas
comunicacion

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
N/A
NO CRECER
FOC R4
Cambios de asesores
CONFIAR EN PERSONAS NO ADECUADAS
Criticas
Toma de decisiones no adecuadas que impacten negativamente el desarrollo de la empresa
Ninguna
COMUNICACION ASERTIVA
EXTERIORES
NA
COMPETENCIA
CUESTIONES CLIMATOLOGICAS DISMINUCION DE LA DEMANDA
No se puede cumplir con la fecha esperada con los requerimientos solicitados
fuzariun
Factores externos que pueden dificultar la consecución de un buen rendimiento
Falta de tiempo por parte de algunos compañeros
Sistema informático deficiente
Toma de malas decisiones por la urgencia (Proyectos)
Que la fuerza del equipo con que se pretende desarrollar la empresa no se acompañe del desarrollo de experiencia lo cual puede hacer que los errores se acentuen más
No cumplir con los objetivos establecidos por parte de la empresa
falta de personal
Competencia
El puesto exige un conocimiento teorico y practico amplio.
CONDICIONES CLIMATICAS

competencia de mercado
vicion
falta de comunicación
fuzariun