



**EMPRESA: MINUTOCORP**

## **CONTENIDO DEL REPORTE**

### **GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE**

#### **1.- RESULTADO GENERAL**

- RESULTADOS POR CATEGORIA

#### **2.- COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS**

- RESULTADOS POR PREGUNTAS

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

#### **4.- DETALLE FODA SEGÚN LOS ENCUESTADOS:**

- FORTALEZAS
- OPORTUNIDADES
- DEBILIDADES
- AMENAZAS

## GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

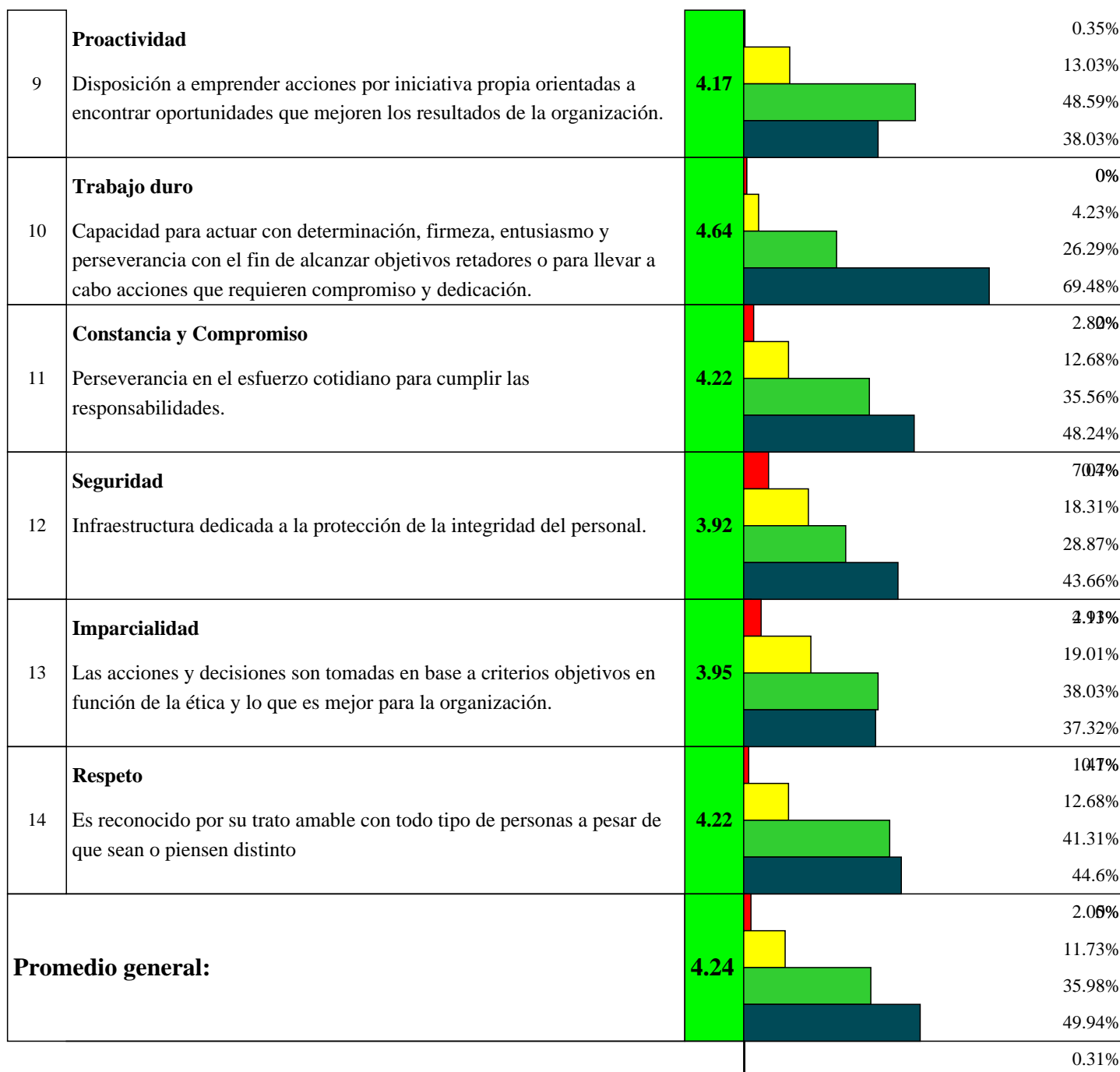
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

**Todos**

## REPORTE DE RESULTADOS

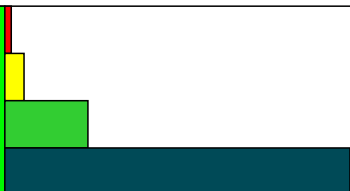
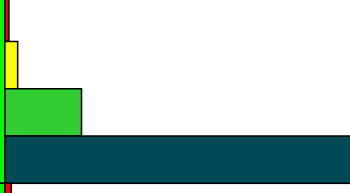
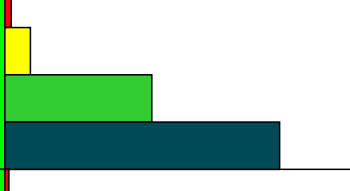
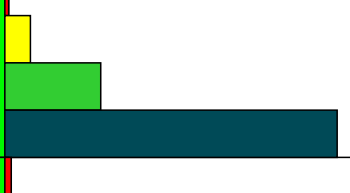
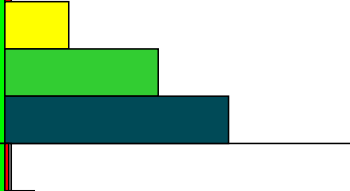
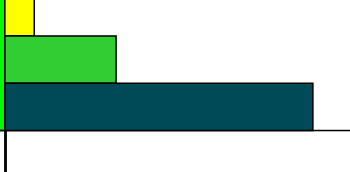
### RESULTADOS POR CATEGORIA

Factores				
1	<b>Pertenencia</b> Grado de identificación con la cultura corporativa formal.	4.56	0.85%	67.89%
2	<b>Identificación con la empresa</b> Nivel de satisfacción personal derivada de la coincidencia entre las expectativas individuales y la realidad de la empresa.	4.19	12.11%	43.94%
3	<b>Comunicación Efectiva</b> Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información.	3.83	23.94%	34.51%
4	<b>Reconocimiento y Motivación</b> Actitud hacia el cumplimiento del trabajo, tanto por la tarea en si como por las condiciones en las que se desempeña y las perspectivas de desarrollo.	4.38	9.01%	55.77%
5	<b>Puesto de trabajo</b> Diseño del contenido y frecuencia de las actividades así como el balance de la carga laboral y descansos.	4.29	9.39%	47.89%
6	<b>Trabajo en equipo</b> Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas.	4.02	15.02%	36.15%
7	<b>Liderazgo</b> Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia.	4.37	11.27%	54.23%
8	<b>Orientación a resultados</b> Nivel de conocimiento y alineamiento a los objetivos organizacionales.	4.54	6.1%	61.97%
			0%	



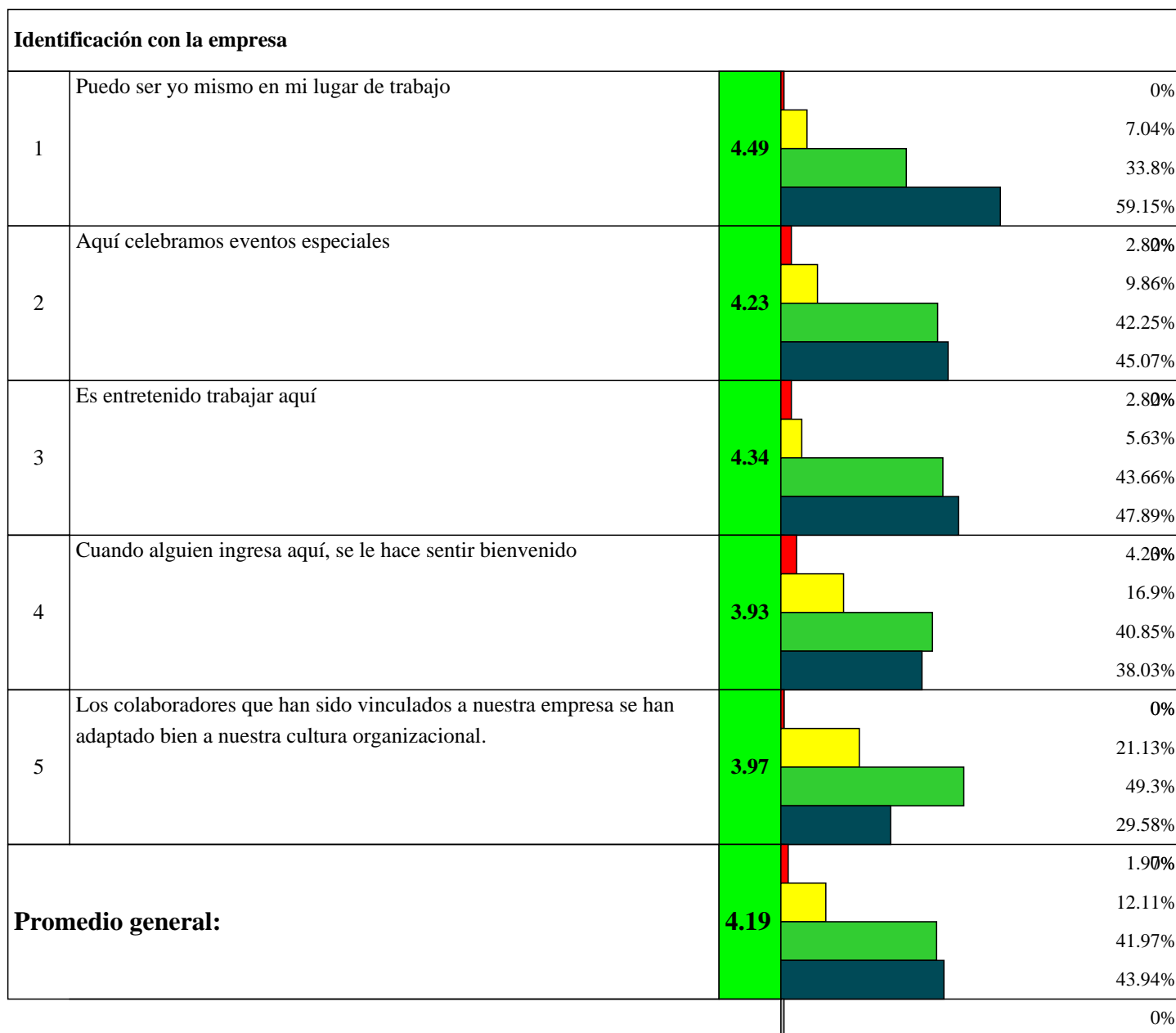
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

Pertenencia				
1	Mi participación aquí, es importante.	4.66		1.41% 4.23% 18.31% 76.06%
2	Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso	4.77		0% 2.82% 16.9% 80.28%
3	Las personas aquí están dispuestas a dar más de sí, para hacer su trabajo	4.46		1.40% 5.63% 32.39% 60.56%
4	Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	4.63		0% 5.63% 21.13% 73.24%
5	Aquí, a la gente, le gusta venir a trabajar	4.26		1.40% 14.08% 33.8% 49.3%
<b>Promedio general:</b>		<b>4.56</b>		<b>0.85%</b> 6.48% 24.51% 67.89%
				0.28%

## REPORTE DE RESULTADOS

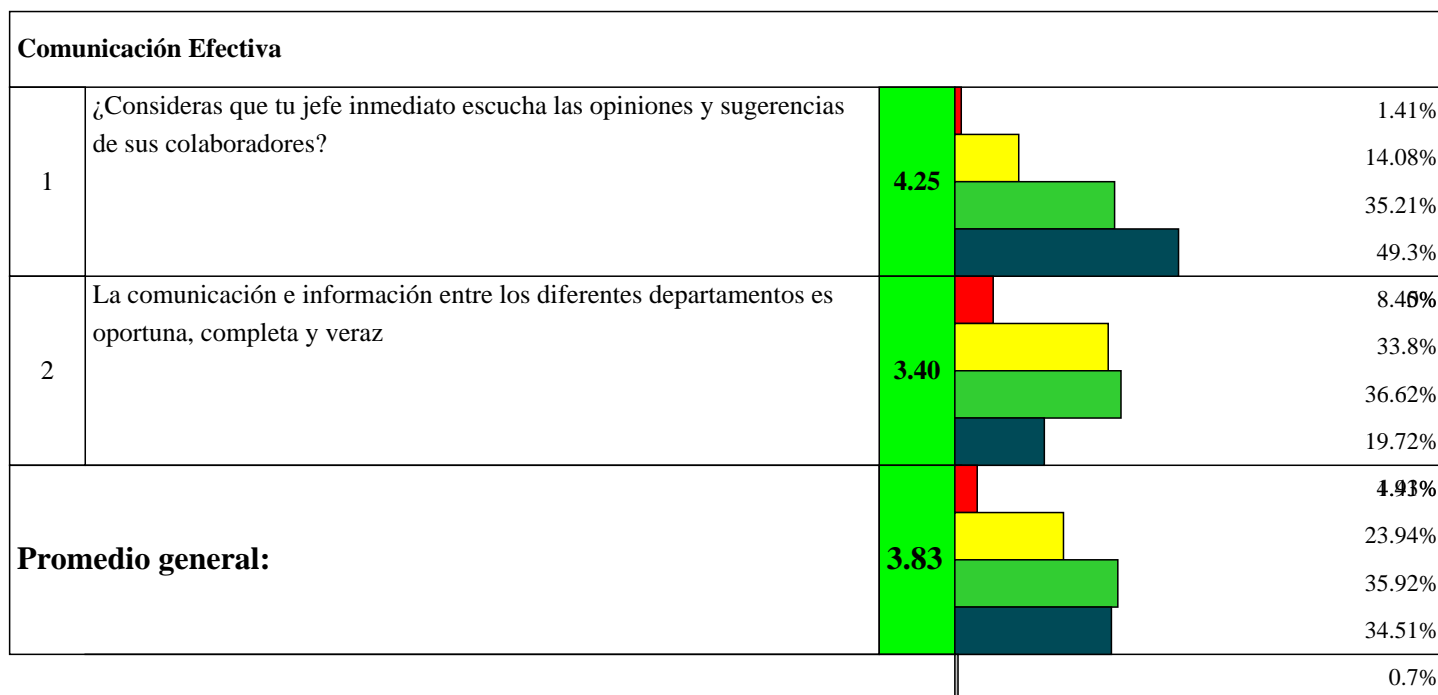
### RESULTADOS POR TEMAS





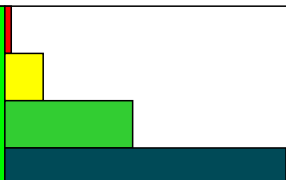
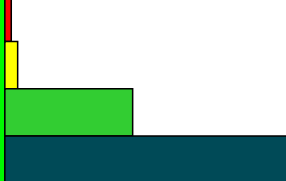
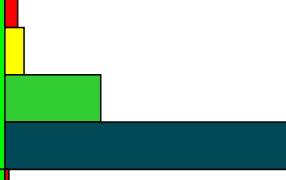
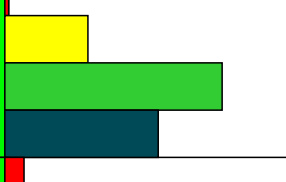
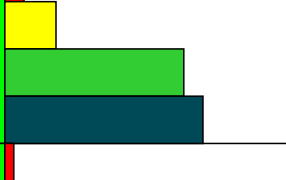
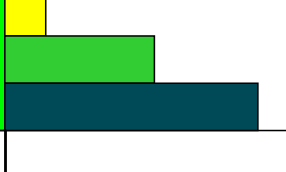
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



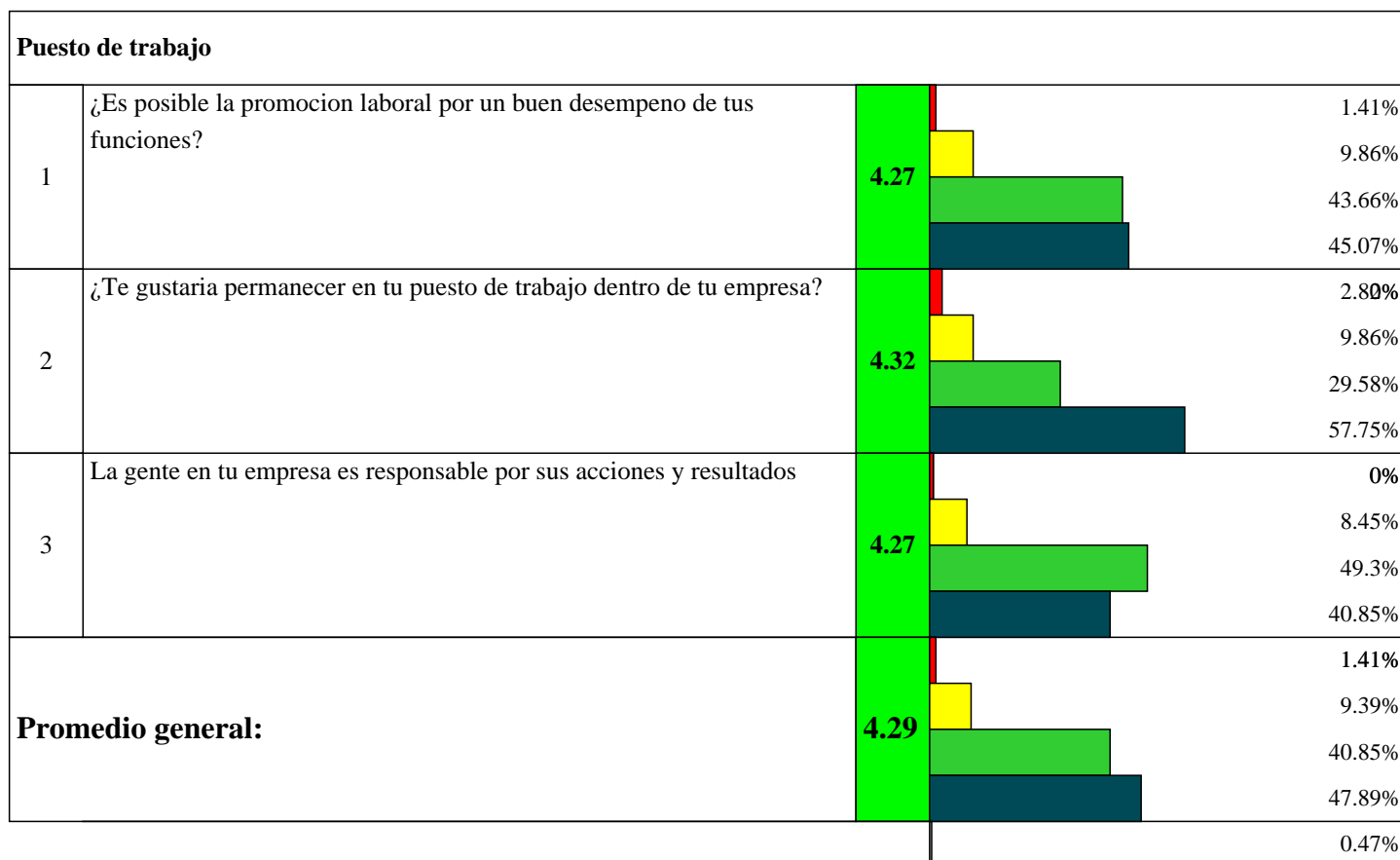
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

Reconocimiento y Motivación				
1	La empresa me ofrece posibilidades de crecimiento y aprendizaje	4.46		1.41% 8.45% 28.17% 61.97%
2	Me gusta mi puesto de trabajo	4.59		1.40% 2.82% 28.17% 67.61%
3	Tengo las posibilidades de desarrollar mis habilidades y capacidades en mi puesto de trabajo	4.58		2.80% 4.23% 21.13% 71.83%
4	¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo?	4.07		0% 18.31% 47.89% 33.8%
5	Mi contribución es apreciada y valorada por mi jefe	4.19		4.20% 11.27% 39.44% 43.66%
<b>Promedio general:</b>		<b>4.38</b>		1.97% 9.01% 32.96% 55.77%
				0.28%

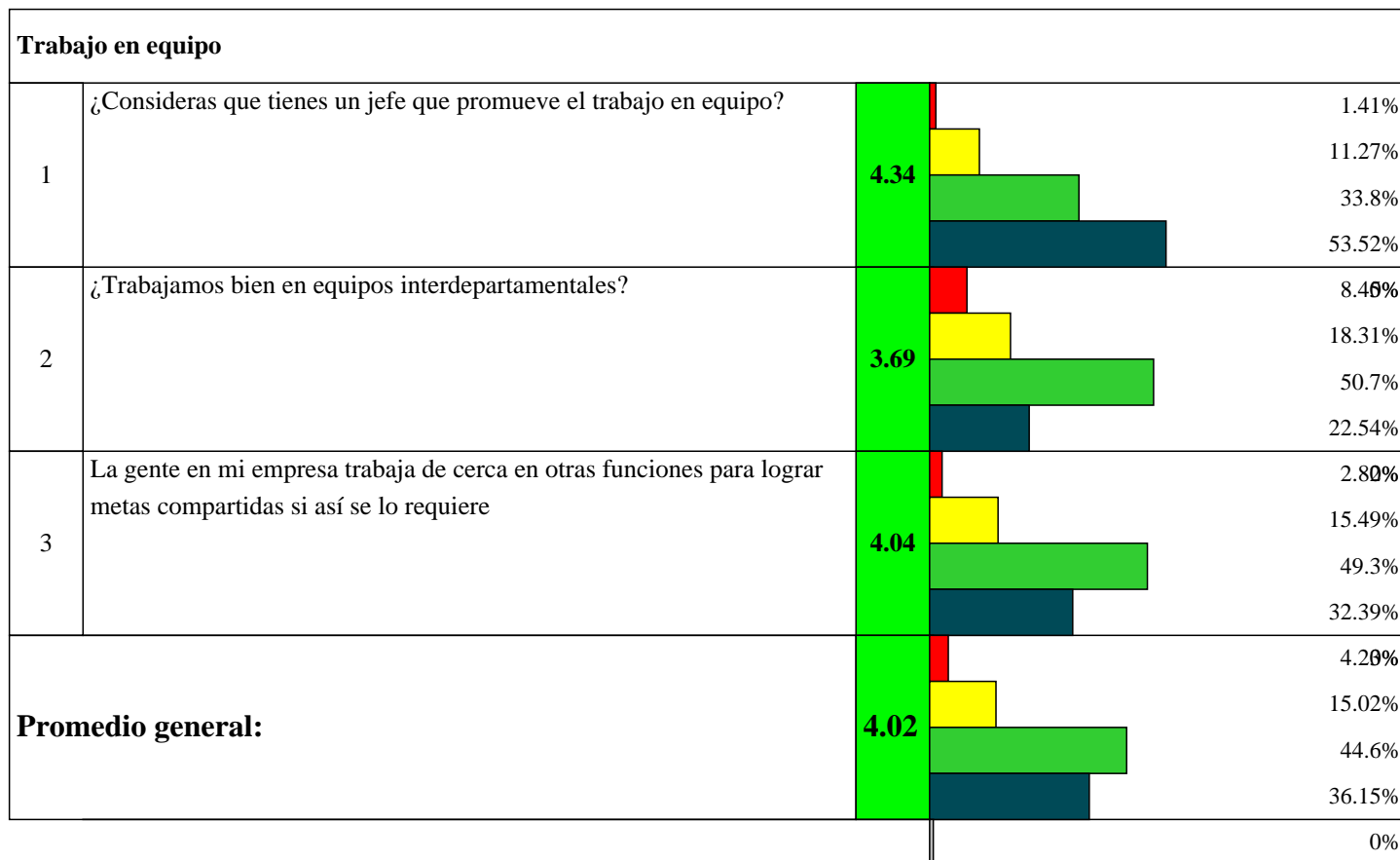
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



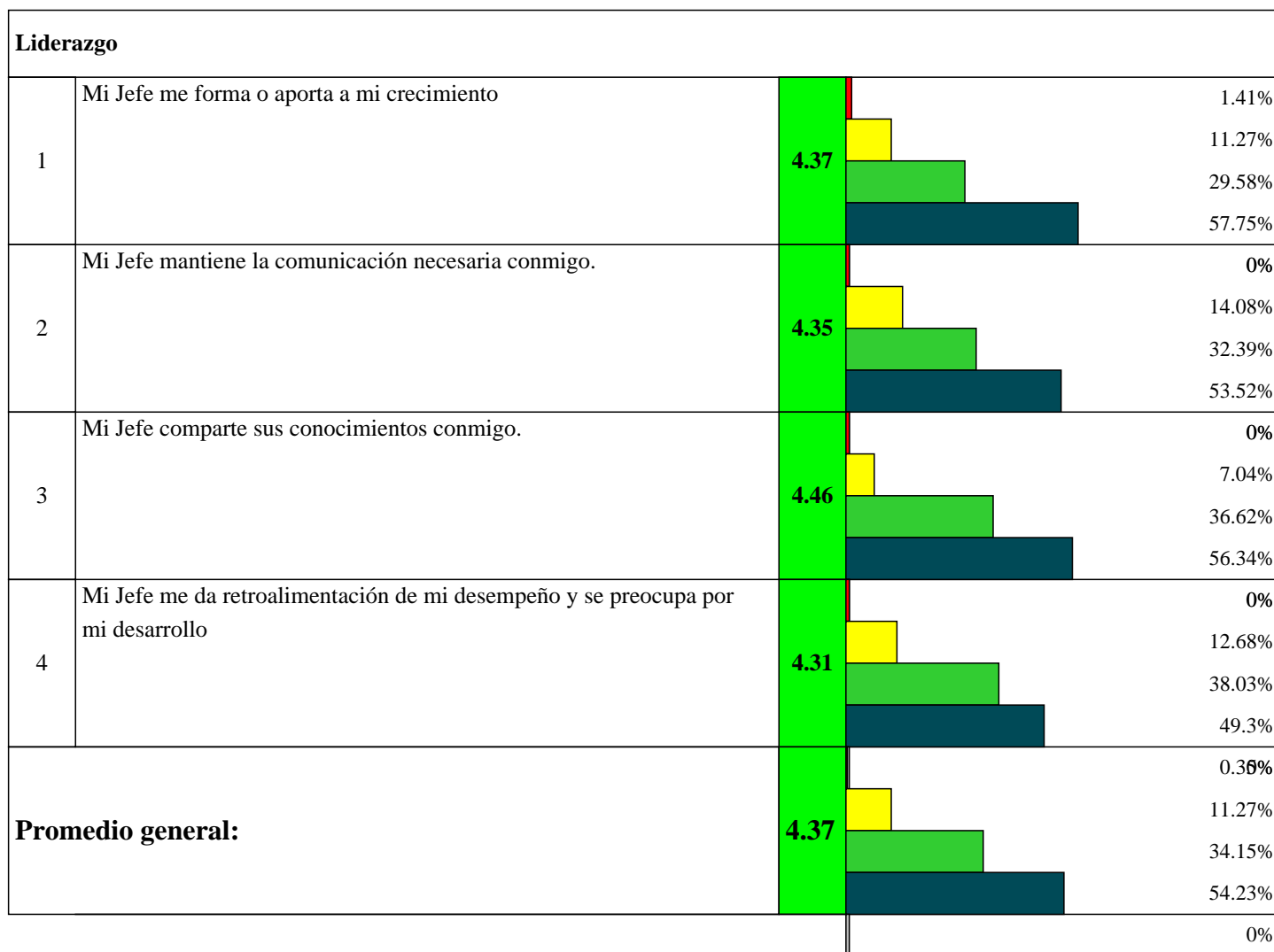
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



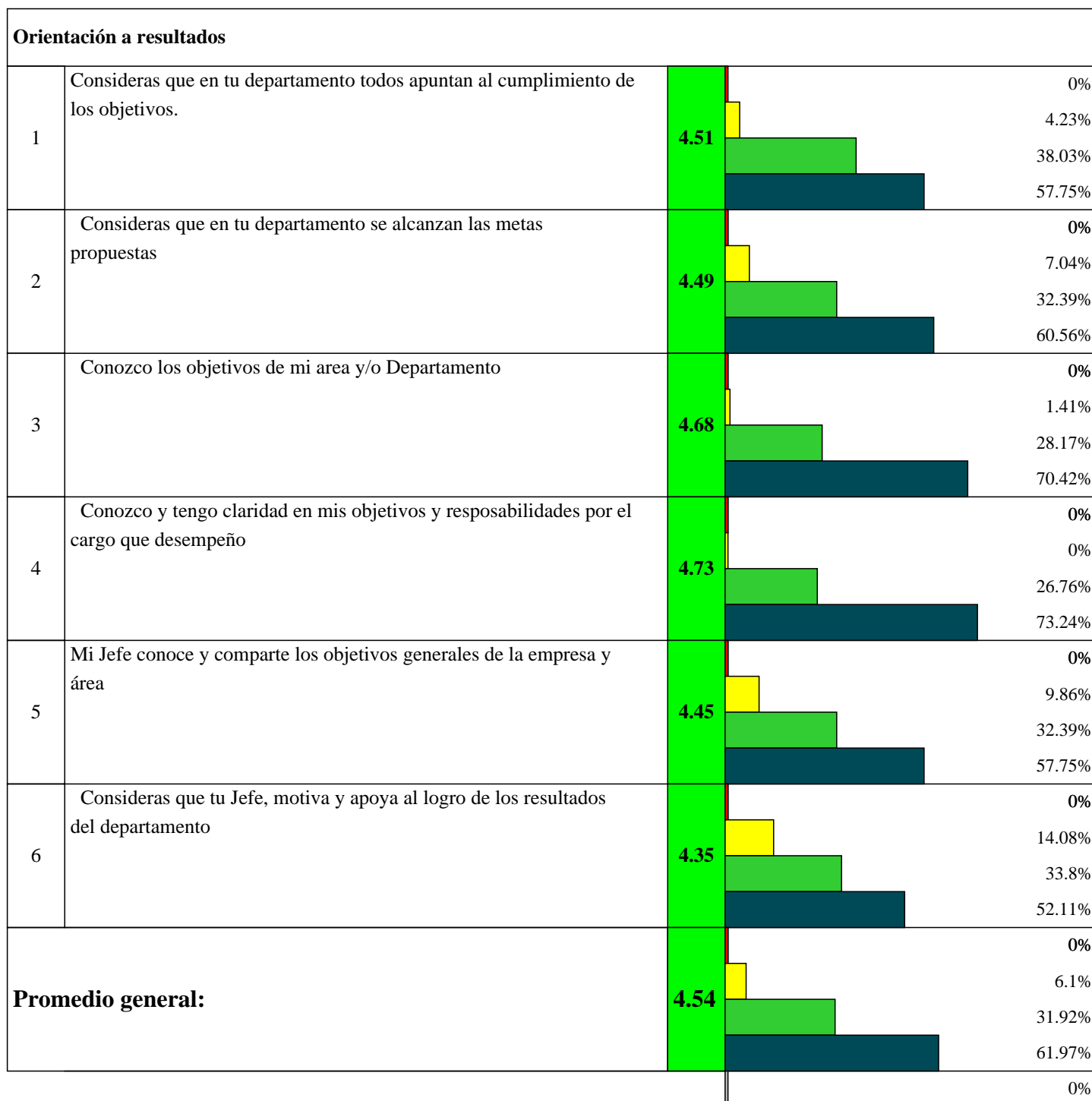
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



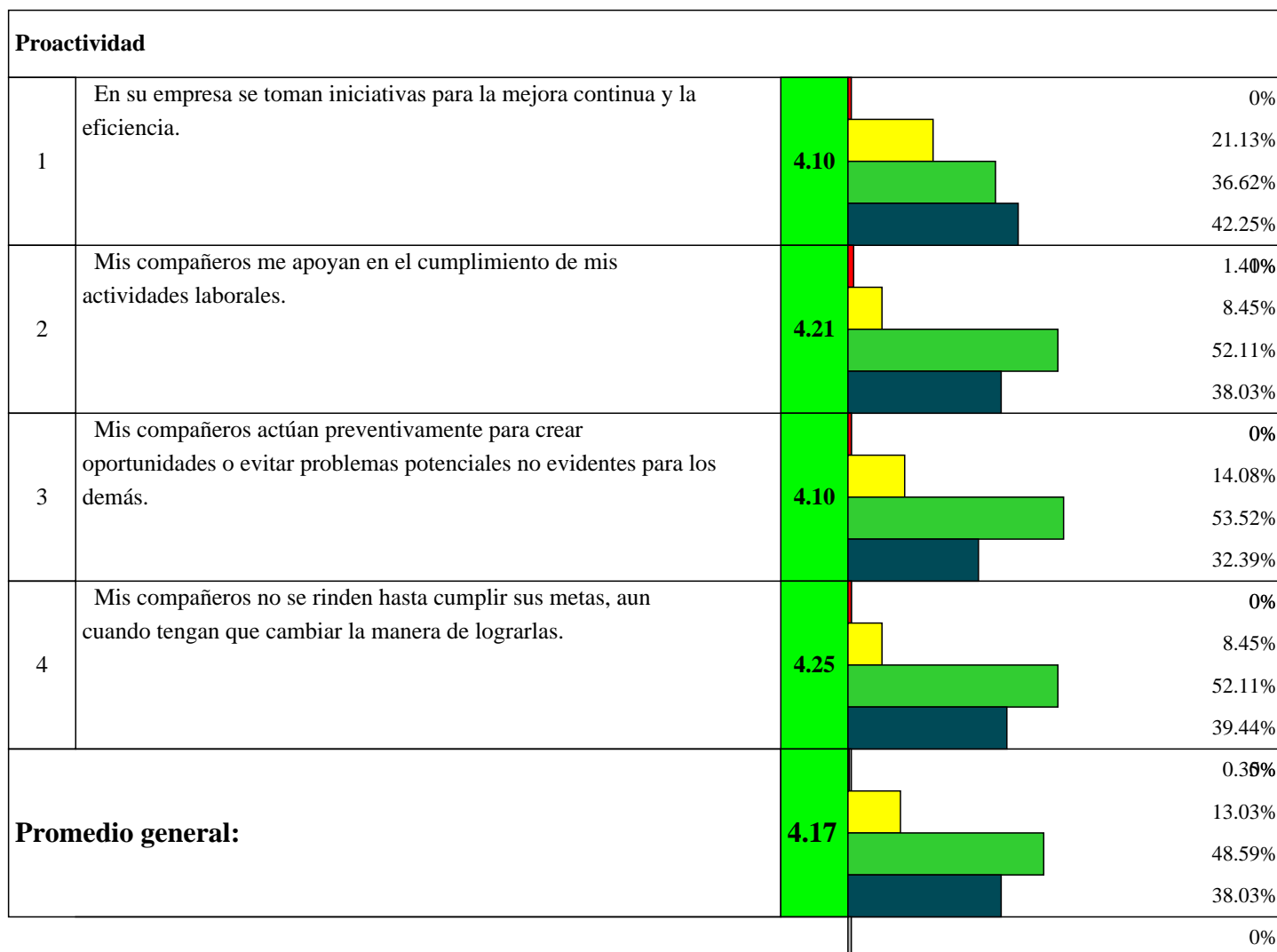
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



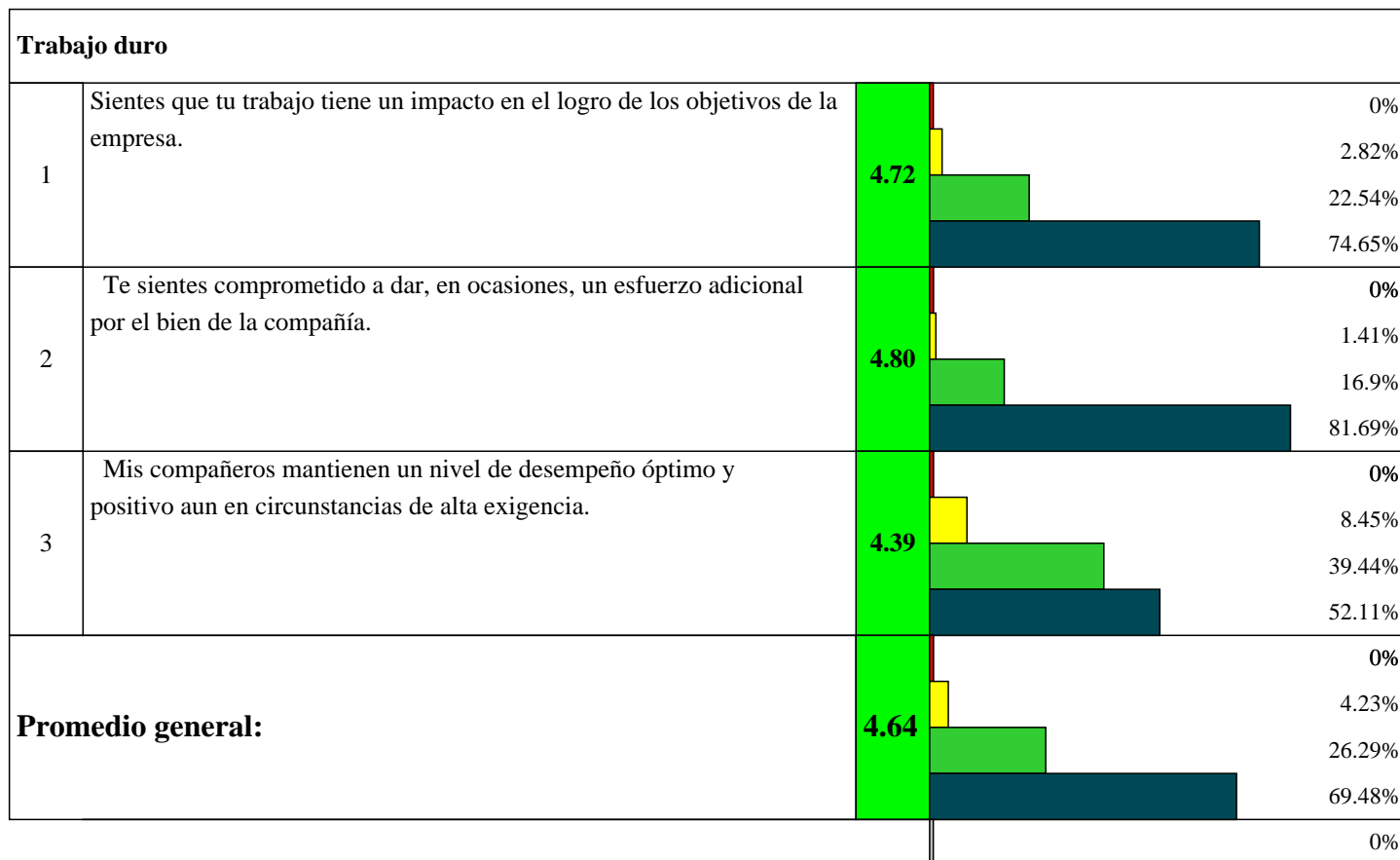
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

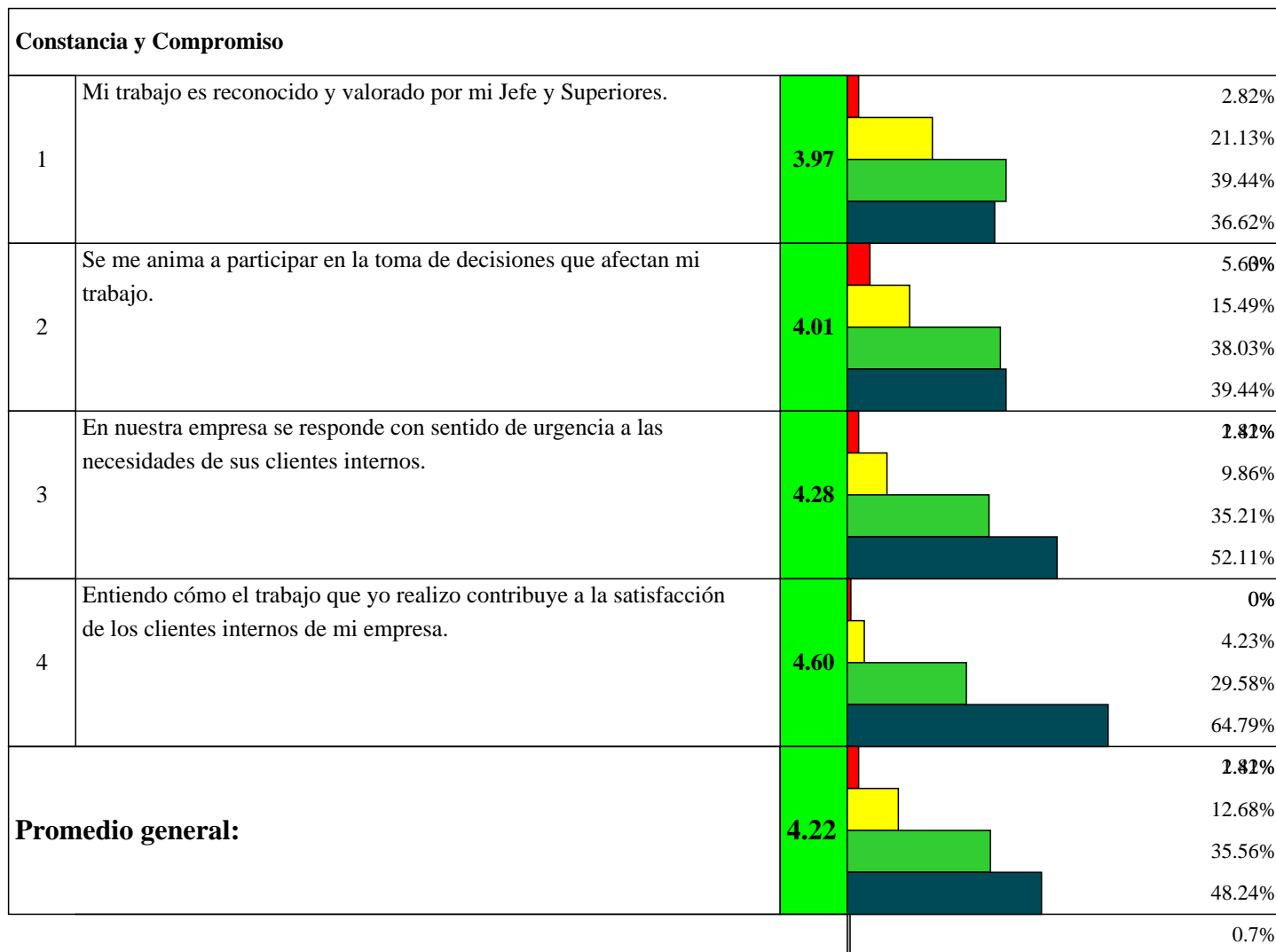
### RESULTADOS POR TEMAS





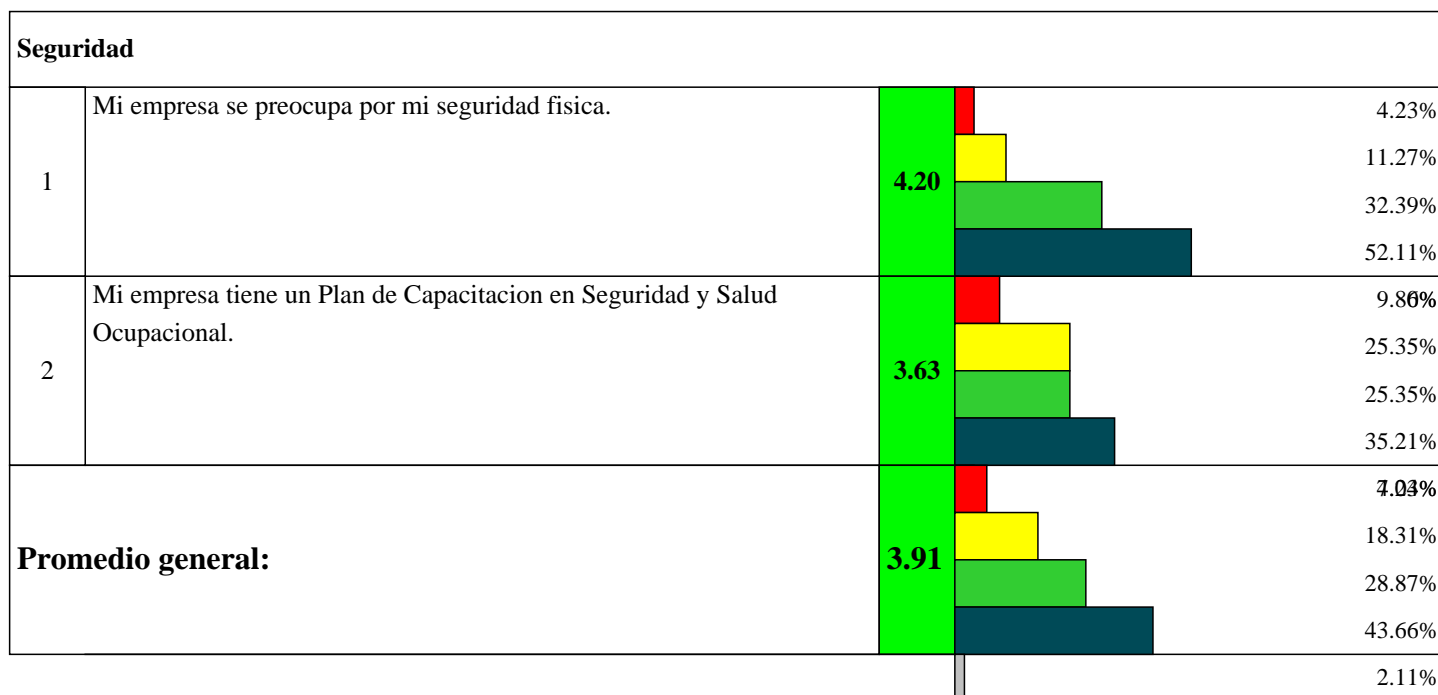
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



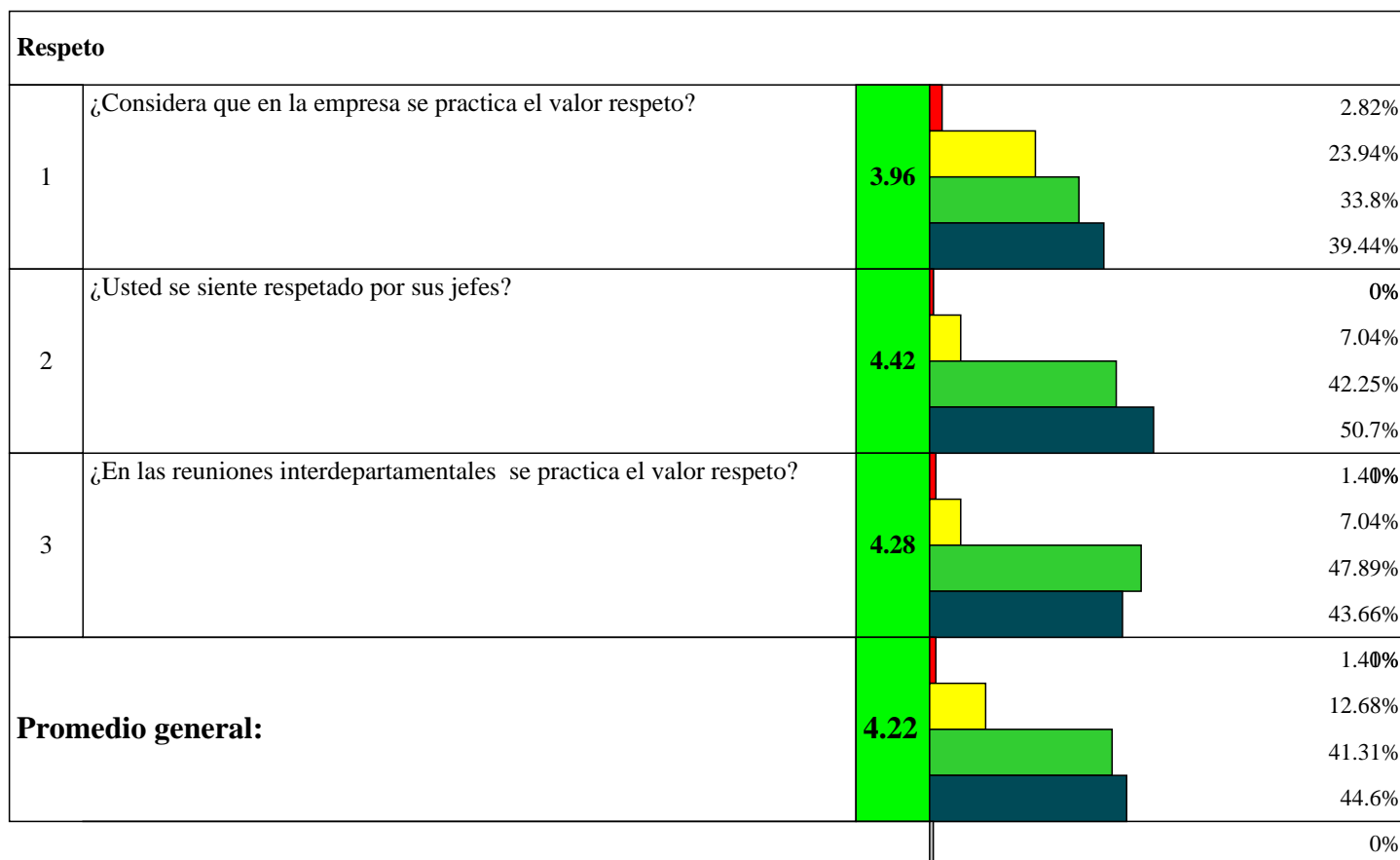
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

Imparcialidad				
1	Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	3.60		7.04% 30.99% 29.58% 30.99%
2	Recibo un buen trato, sin que importe mi posición en la empresa	4.15		2.81% 9.86% 49.3% 38.03%
3	Los ascensos o promociones son obtenidos por quienes más los merecen	4.13		2.80% 18.31% 33.8% 43.66%
4	Mi jefe evita el favoritismo	4.01		1.04% 16.9% 30.99% 43.66%
5	Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	3.86		4.23% 25.35% 36.62% 33.8%
6	Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	3.96		5.60% 12.68% 47.89% 33.8%
Promedio general:		3.95		4.90% 19.01% 38.03% 37.32%
				0.7%

## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

<b>LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO</b>	
Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso	<b>4.77</b>
Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	<b>4.73</b>
Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa.	<b>4.72</b>
Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	<b>4.68</b>
Mi participación aquí, es importante.	<b>4.66</b>
Quiero trabajar aquí por mucho tiempo	<b>4.63</b>
Me gusta mi puesto de trabajo	<b>4.59</b>
Tengo las posibilidades de desarrollar mis habilidades y capacidades en mi puesto de trabajo	<b>4.58</b>
Entiendo cómo el trabajo que yo realizo contribuye a la satisfacción de los clientes internos de mi empresa.	<b>4.52</b>
Consideras que en tu departamento todos apuntan al cumplimiento de los objetivos.	<b>4.51</b>

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO</b>	
Mi empresa tiene un Plan de Capacitacion en Seguridad y Salud Ocupacional.	<b>3.44</b>
Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	<b>3.54</b>
¿Trabajamos bien en equipos interdepartamentales?	<b>3.69</b>
Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	<b>3.86</b>
Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido	<b>3.93</b>
Mi jefe evita el favoritismo	<b>3.94</b>
Se me anima a participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	<b>3.94</b>
¿Considera que en la empresa se practica el valor respeto?	<b>3.96</b>
Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	<b>3.96</b>
Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestra cultura organizacional.	<b>3.97</b>

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>FORTALEZAS</b>
UNA DE LAS FORTALEZAS QUE TIENE LA EMPRESA ES QUE PAGA PUNTUALMENTE A SUS EMPLEADOS, CAPACITA A SUS COLABORADORES
Promociona la unión mediante eventos y festividades.
CUMPLE CON LAS FECHAS DE PAGO A LOS TRABAJADORES
Estabilidad para los empleados.
Hay posibilidades de crecimiento por la proyección de la empresa hacia el futuro
Mayor esfuerzo mejor será la recompensa
Personal ampliamente calificado para realizar sus actividades
Da capacitaciones a sus empleados.
Hablando del departamento en específico la mayor fortaleza que hay en la comunicación y comprensión de los demás compañeros pudiendo así resolver problemas laborales con mayor facilidad
trabajo en equipo
Desarrollar de nuevos proyectos
Impulsar al empleado a desarrollar nuevas habilidades
Orientada a resultados
Buen trabajo en equipo dentro del departamento.
Crecimiento profesional
Aprendizaje
Responsabilidad con actividades
Se aprende bastante, y eso ayuda a crecer profesionalmente.
tiene muy buenos proyectos que te hacen crecer profesionalmente, ganando experiencia en la campo de la construcción
NINGUNA
Empresa en crecimiento
Retroalimentación interdepartamental
el amplio despliegue de la empresa permite sentirse firme
ES UNA EMPRESA MUY UNIDA.

ORGANIZACION
PLANIFICACION
PROACTIVA
RESPONSABLE
MOTIVACION POR CRECER
Buen equipamiento de trabajo Buena relaciones entre compañeros de area Preocupacion por la seguridad laboral en sus remuneraciones Seguridad laboral Fisica Busqueda de atencion y servicio buena al cliente en la entrega de trabajos
Es una empresa que ha crecido con el paso del tiempo y esfuerzo laboral, sabe como posicionarse hasta cumplir sus objetivos
Siempre escuchan las inconformidades del personal y tratan de solucionarlas en el corto plazo.
QUE MI DEPARTAMENTO ES UNIDO.
Estabilidad Compromiso
Se demuestra dedicación y compromiso en cada proyecto que se presenta
Una de las fortalezas es el estar con la mejor tecnología, estamos cambiando de sistema a uno universal que nos traera ventajas.
Es una empresa que sigue creciendo día a día. Opta por contar con un personal bien preparado parado en este ámbito. Capacidad de poder crecer personalmente.
El salario se paga puntual
Puntualidad del personal técnico, Recursos disponibles a buen tiempo
Crecimiento exponencial en sector constructivo.
PROYECTOS GRANDES
EQUIPO DE TRABAJOS PREPARADOS
DIFERENTES DEPARTAMENTOS
Estabilidad Laboral. Excelente profesionales.
Me parece una empresa en la cual te dan la responsabilidad y dejan desarrollar tu capacidad tecnica para ejercer un proyecto
Ambición, Constancia, Esfuerzo, Equipo



el impetu de la juventud de los directores mas el compromiso y resposabilidad que transmiten hacen una mezcla de fortalezas que mantienen una presion alta de manera positiva, lo cual impulsa el crecimiento
empresa en crecimiento
Empresa con vision a seguir creciendo
Cumplimiento - Transparencia - Calidad - Compromiso con los clientes y sus trabajadores.
GENERACION CONSTANTE DE TRABAJO
La empresa siempre ha sido seria en su trabajo
-DA SOLUCIONES INMEDIATAS A LOS REQUERIMIENTO URGENTES
Única Urbanización completa que tiene Quevedo
Se cuentan con casas listas para iniciar trámites.
CARACTER
CUMPLIMIENTO
Estabilidad
la unin jefe y obrero
Compromiso, Perseverancia, Responsabilidad, Perfeccionismo
El pago puntual del sueldo
TECNOLOGIA, ESTABLE ECONOMICAMENTE HABLANDO
RESPONSABILIDAD LABORAL + IMPLEMENTACION INFORMATICA
CACIDAD DE RESPUESTA INMEDIATA
solvencia económica
modelo de negocio rentable
Eficiencia, rapidez, dinamismo.
ENERGIA - GANAS DE CRECER - INNOVACION - ADAPTACION AL CAMBIO
PAGO PUNTUAL
Mantener practicas sociales interdepartamentales.
CUMPLIR TODOS LOS OBJETIVOS
Compromiso y dedicación. Honestidad.
seriedad
unidad

responsabilidad

Capacidad para producir y rendir

Capacidad para ofrecer proyectos de calidad y con precios justos

Capacidad de crecimiento

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>OPORTUNIDADES</b>
ME GUSTARIA QUE HAYA MAS INTEGRACION EN LOS DEPARTAMENTOS, QUE EL TRABAJO SEA RECONOCIDO NO SOLO VERBALMENTE SINO ECONOMICAMENTE.
Mayor crecimiento laboral y profesional para sus empleados.
POSEE PLAZA DE TRABAJO
Apoyo al personal, más atención a las necesidades de los empleados, Por ejemplo transporte por la lejanía
Seguir creciendo profesionalmente
Mejorar condiciones de comunicacion
Que tengan transporte aquellos que no cuentan con un vehículo propio. Y se reconozca el esfuerzo con incentivos por metas cumplidas .
Dan oportunidad de resivir capacitaciones para fortalecer ciertos temas que tienes que ver con el ámbito laboral
oportunidad para estudiar y trabajar
aprendizaje por actividades
Alianzas estratégicas que le permiten crecer y tener mejor posicionamiento en el mercado.
_ mejorar la comunicación de Altos mandos a Mandos Medios y medios Bajos , mejorar dicha comunicación permitirá obtener información importante de forma correcta y evitar errores comunes.
- Implementar Procesos
- Impulsar mas la marca, lo cual permitirá que nos conozcan y aumentar ventas.
- En los Proximos proyecto que se van a lanzar, crear un producto Modelo el cual le permita al cliente tener una día de como diseñar y/o utilizar su bodega..
Mejorar las relaciones interdepartamentales.
Medios de movilizacion para los empleados
Socializacion para conocer a los nuevos miembros de la empresa
Nuevos proyectos
Crecimiento personal
Oportunidad de crecer profesionalmente

como hay muchos proyectos tienes la oportunidad de conocer muchas áreas de aprendizaje
NINGUNA
Mejorar: -Roles mensuales a los colaboradores -Presentación formal de los nuevos colaboradores -Mejor atención por parte del Departamento de Recursos Humanos -Oportunidades de Capacitación con cursos externos referente al cargo que desempeño
evaluar a los trabajadores para que sean recompensados por su entrega en el área asignada
DEBERIA A VER UNA REUNION UNA VEZ CADA QUINCENA CON LOS JEFES PARA REVISAR AVANCES DE OBRA.
AMABILIDAD
MANEJO DE SOFTWARES
CRECIMIENTO DE LA EMPRESA
extender mejor sus servicios en obras futuras
Apoya en los inicios a personas jovenes que buscan crecer profesionalmente, sin embargo faltan mas maestros, personas con experiencia que apoyen a estos jovenes
No te limitan en el crecimiento profesional.
CRECER EN EL ÁMBITO LABORAL.
Crecimiento
Aprendizaje
Hasta ahora he visto lo mucho que ha crecido la empresa, y sí pienso que por la manera en que se manejan los proyectos se van a alcanzar muchas mas cosas grandes
Me parece que la empresa está obteniendo buenas oportunidades de crecimiento, tiene algunos proyectos para el 2022 para crecimiento.
Permite el crecimiento de sus empleados.
Permite adquirir nuevos conocimientos dentro de la construcción.
Oportunidad a crecer económicamente y a desenvolverse en el ámbito laboral
Crecimiento Laboral.
CRECER PROFESIONALMENTE
Crecimiento en el desarrollo profesional.
me parece muy bueno de parte de la empresa que abra sus puertas a gente que tiene la ambicion de conocimiento y de mejorar su calidad de vida

Crecimiento persona, Crecimiento profesional, Aprendizaje
la apertura de nuevas relaciones politicas, sociales, comerciales y personales abren un abanico inmenso de crecimiento lo que genera una proyeccion de estabiliad para la amplia nomina de colaboradores, proveedores y demas relacionados con las empresas del grupo
laboral
laboral
laboral
laboral
laboral
laboral
El sector privado está teniendo mayor apertura para construcciones ya que los inversionistas estan arriesgando mas sus capitales
Crecimiento en Nuevos proyectos, crecimiento profesional de sus colaboradores
DIFERENTES LINEAS DE NEGOCIOS
Crece profesionalmente en la empresa
-EXPANDIRNOS COMO CONSTRUCTORA, HASTA LLEGAR A EQUIPAR CASAS
Recursos que ofrece la empresa para brindar la mejor atención a los clientes
Cliente escoge el método de financiamiento.
CRECER
ASCENSO DE CARGO
Relacion con los superiores
oportunidad para aprender cada dia
Reconocimiento económico contra resultados
Puntualidad en los pedidos al departamento de compras
ASCENDER DE PUESTO Y PROMOVERME A UN MEJOR PUESTO DE TRABAJO
CRECIMIENTO PROFESIONAL + EXPERIENCIA
CRECIMIENTO LABORAL
Excelente nicho de mercado
contactos de clientes potenciales
contactos administrativos influyentes
Comunicacion interna, estructuracion, procesos, procesos interdepartamentales, implementacion de sistemas para agilizar el trabajo rutinario.
DESARROLLAR/EXPANDIR EL AREA DE RECURSOS HUMANOS - PROMULGAR LA CULTURA DE SER DE

MINUTOCORP
oportunidad de desarrollar un nuevo trabajo .en unas de las area de la empresa .
Crear oportunidades para la obtención de certificación laboral al personal.
MEJORAR EL RENDIMIENTO
Ordenar procesos internos.
crecimiento de la empresa
mejorar la comunicacion entre companeros y departamentos. mas claridad de las funciones que ejercen cada uno y como pueden colaborar.
crecimiento y desarrollo personal
Capacidad a ofrecer proyectos de alta gama con plena experiencia y capacidad
Puede aplicar nuevas tecnologias en toda area, mejorando la productividad de todos.
Ofrecer capacitaciones adicionales al area tecnica sobre procesos constructivos nuevos, software

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>DEBILIDADES</b>
NO RECONOCE EL ESFUERZO QUE HACE UN TRABAJADOR, HAY MUCHO FAVORITISMO POR DEPARTAMENTOS ADICIONAL QUE TAMBIEN EXISTE EL MACHISMO, CADA DEPARTAMENTO ES FUNDAMENTAL EN EL CRECIMIENTO DE LA COMPAÑIA PERO SOLO VALORAN EL TRABAJO DE LOS QUE TRABAJAN DIRECTAMENTE PARA GERENCIA.
Falta de comunicación interdepartamental. Falta reconocer movilización.
SECTOR DONDE ESTA UBICADO / CONSIDERAR EXPRESO AL PERSONAL QUE NO TIENE MOVILIZACION PROPIA
Reclutar empleados
Que nos ayuden con expresos para las personas que se nos complica la movilización
Falta de comunicacion entre los departamentos
Que existe favoritismo para ciertas áreas. Y muchas veces nose reconoce el esfuerzo de las demás áreas que incluso llevan trabajo a la casa para cumplir con las tareas asignadas.
Pocas manos para cumplir con el trabajo
comunicación
No tiene una estructura organizacional definida
Empresa en crecimiento
- falta de procesos, no hay procesas por cada departamento por lo cual suelen comunicar temas importantes de forma muy informal y esto afecta el desempeño.
- La marca Minutocorp y/o Almax no es conocida, cuando ofrecemos el producto no conocen por lo que sugiero promover mucho mas el tema de Publicidad en medios sean tv radio redes etc .
- No hay un buen trabajo en equipo con los otros departamentos, lo cual muchas ocasiones retrasa el trabajo de otros, no existe empatia .
- Mejorar la comunicacion interna a nivel de RRHH con las demás áreas ,
- Falta de claridad en funciones de ciertas áreas, hay areas que manejan de todo y esto es por que no existen procesos claros.
- Mejorar el ambiente laboral entre diferentes departamentos.

Puestos de trabajo con espacios reducidos
No se nos envían nuestros roles de pago.
Forma de tratar
Desorganización
Impaciencia
cuando alguien se equivoca, no lo corrigen de manera adecuada o con respecto.
por ahora no encuentro ninguna debilidad en la empresa, considero que es una empresa sólida y muy estable
<b>MANEJAR LOS TIEMPOS DE OBRA</b>
escuchar más al trabajador o colaborador
<b>DEPENDENCIA PARA TRASLADO DE PERSONAL</b>
mejor comunicación con el personal de obra y preparación
Pueden abarcar muchos proyectos y tener la capacidad de lograrlos pero no cuentan con el tiempo disponible tanto jefes como empleados ya que hay proyectos aun en curso y por responder
Existe poco acercamiento y apoyo entre departamentos claves para mantener un mejor control interno.
<b>NO SE VALORA EL TRABAJO DE CIERTOS DEPARTAMENTOS.</b>
Distancia trabajo-casa
Internamente considero que los jefes principales no tienen mucha consideración con sus empleados. Podrían ser un poco más empáticos en situaciones que los requieren. Y definitivamente considero que un buen trato a TODOS, no solo a con lo que tienen confianza, es esencial para seguir creciendo.
Las debilidades es que no da capacitación, sólo se le da oportunidades a los que les caen bien y no a todos por igual, así vean que hay esfuerzo y trabajo de por medio no reconocen el trabajo de las demás personas.
El trato que se le da al resto del personal.
No se le da al resto del personal el reconocimiento que merecen.
Ninguna
<b>FALTA DE COMUNICACION INTERDEPARTAMENTAL</b>
Sobrecarga de tiempo laboral, esto genera que en la compañía se pase más de 11 horas laborales, lo que limita el tiempo de autocapacitación del personal
Falta de liderazgo gerencial
<b>FALTA DE EMPATIA POR LOS DEMAS</b>
Dificultad por medio de transporte para las personas que no poseen vehículo propio.
deberían implementar un sistema más efectivo de autogestión con respecto a la parte administrativa y control de proyectos



Mas gente que comparta la misma ambición y metas que los dueños, Un equipo de trabajo reciente que le falta consolidar sus relacion laboral, Un orden claro y mas sistemático que solo el tiempo y la institucionalidad lo da
la entrega de decisiones sobre el uso de los recursos en manos de terceros con un baja supervision y sin rendicion de cuentas puede ser una debilidad silenciosa que genere fugas de dinero lo que se traduzca en perdidas a largo plazo la poca vinculacion con todos los niveles de la organizacion pueden llevar a no conocer la realidad del dia a dia y la oportunidad de mejora en cada escalon de la organizacion
trato al personal
trato al personal
trato con el personal
trato con el personal
trato con el personal
trato con el personal
La toma de decisiones se centraliza
Falta de Organización en procesos y designación de actividades
FALTA SIMPATIA CON LOS COLABORADORES
No tenemos problemas en la empresa, cuando se pide algo se lo cumple
-FALTA PERSONAL PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES ESPECIFICAS, PUES ESTAMOS CRECIENDO COMO EMPRESA
Falta de monitoreo a clientes para que no se endeuden y apliquen sin problema al crédito definitivo. Clientes con problemas en el buró de crédito debido a la pandemia Precios altos de las casas para sueldos que no todas las empresas reportan en el IESS
ACTIVIDADES
HORARIOS
Llegada de materiales a obra
no hay
Rotación elevada en departamento técnico
Ninguna
MUCHA BUROCRACIA PARA UN TRAMITE
INCENTIVOS ECONOMICOS
FALTA DE MAQUINARIA Y EQUIPOS
organizacion administrativa de suministro

precios pactados muy bajos
Informalidad en los procesos a seguir por proyectos, definiciones, comunicacion interna y entre departamentos.
FORMALIZAR LA COMUNICACION - LA ENTREGA DE INFORMACION - LA INFORMALIDAD EN CIERTOS PROCESOS
MEJORAR LAS AREAS DE TRABAJO
La falta de capacitación en relaciones humanas y servicio al cliente interno.
Q NO SOMOS ESCUCHADOS O LO SOMOS A MEDIAS
Desorden y falta de planificación.
conformismo
no todos tienen el compromiso de dar ese extra para cumplir las metas.
proyectos institucionales
Mejorar el proceso de compras, que exista un seguimiento a cada pedido y cada obra, asegurandose que lleguen en los tiempos requeridos para evitar retrasos en obras.
Delegar revisiones de adicionales durante el proceso de construccion de una obra, que exista un control en el presupuesto

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>AMENAZAS</b>
HAY PERSONAS QUE VIVEN MUY LEJOS DEL SECTOR DONDE AHORA ESTAMOS Y LA GERENCIA SE MOLESTA PORQUE EL TRABAJADOR SALGA PUNTUALMENTE EN SU HORA DE SALIDA.
Mala distribución de funciones por departamento. Sobrecarga laboral. Muy distanciado de los puntos para poder llegar a nuestras casas.
<b>AFECTAN LOS PAROS NACIONALES</b>
No hay una remuneración acorde a la cantidad de trabajo y horario de salida
<b>NINGUNA</b>
La falta de seguimiento puede traer sanciones hacia la empresa
el lugar esta alejado y se complica para las personas que no cuentan con transporte. Que se respete la jornada de trabajo hasta las 6 quieren que la persona se quede hasta mas tarde. No ven que algunos no tienen carros, viven lejo y también saliendo de aquí tienen otras responsabilidades que cumplir.
La poca comunicación entre los departamentos
Decrecimiento en el crecimiento de la empresa por entes externos
- falta de reconocimiento de la marca - falta de publicidad en medio claves - Por la ubicación suelen cerrar las vías por paros esto a algunos clientes les preocupa - No tener Producto modelo para que el cliente tenga una idea de lo que se ofrece. - Tiempo de entrega del Producto , la competencia lo entrega en menor tiempo.
Falta de respeto Carga laboral
muchas horas de trabajo puede afectar mi salud
las unicas amenazas que pueden haber dentro de la empresa, es la mal profesionalismo de personas, quizás teniendo un mayor control en cada área con el personal en obra se podría mejorar algún problema que amenace la empresa.
<b>NINGUNA</b>
colapso de labores por presión extra

NO
El no sentirse agusto con ciertos tratos sociales de algunos jefes de obra priva de mantenerse en su trabajo y ascender
El trato a veces no es muy reconfortante para el labor que uno realiza
No se establecen prioridades.
FALTA DE APOYO A CIERTOS DEPARTAMENTOS.
Retrasos por bajo compromiso interdepartamental
Puede que por la carga laboral que ha ido aumentando exponencialmente, y el desequilibrio el personal disponible para manejar ese crecimiento, puedan ocurrir errores que conlleven a perdidas de proyectos
Pienso que una amenaza es la falta de respeto con la que se trata a las personas.
El ambiente laboral
Ninguna
El sobretiempo genera que el personal limite su tiempo a utocapacitaciones y a seguir estudiando, por lo que centra mas horas al trabajo
Falta de personal gerencial en distintos departamentos
NO SE RESPETA EL HORARIO LABORAR
de la manera como manejan las obras estan muy expuestos al robo con referente a materiales de obra eso se mejora con un sistema en a cual este en red toda la obra auditorias internas y mas control de proyecto
La vehemencia es un arma de doble filo que con la gente correcta puede ser llevadero
el crecimiento acelerado ha provocado una etapa de transicion larga., en poder acomodar el tamaño de la empresa y la necesidad de incorporar tecnologia y nuevo personal, para cada area se vuelve una amenaza constante en la estabilizacion
despidos
despidos
despidos
despidos
despidos
despidos
Constante rotacion de personal
La competencia, factores políticos o externos
LA PRIMERA OPCION PARA UN CARGO DISTINTO ES EXTERNA
Ninguna

-LAS DEMAS CONSTRUCTORAS CON DIFERENTES AREAS A LAS CUALES NO ESTAMOS AFRONTANDO AUN Y NOS PUEDEN GANAR TERRITORIOS PUES HACEN TODO APORTE DE OBRAS GIGANTESAS, EQUIPAMENTOS, TERMINADOS
Pandemia, problemas económicos.
DESPIDO
NO TENGO AMENAZAS
No cumplir el objetivo , salida de la empresa.
no hay
Desgaste en personal por exigencias constantes
Ninguna
QUE SE NOS QUIERA QUITAR OBRAS.
MEJORAR EL TRATO AL PERSONAL
TIEMPO DE OBRA MUY CORTO
Errores en presupuestos fuga de recursos humanos en obra mal utilización de materiales y recursos en obras
Rapido crecimiento, trabas interdepartamentales.
QUE LA GENTE SE DESANIME / QUE BUSQUEN OTRAS EMPRESAS (FUGA DE CEREBROS) - QUE SE TRABAJE MAS POR PRESION QUE POR MOTIVACION
EL POCO PATRULLAJE POR PARTE DE LA COMISION DE TRANSITO EN LA AVENIDAD
Mantener a la competencia laboral un escalón más abajo.
Que el trabajo se vuelva monótono y/o aburrido.
inestabilidad por las crisis políticas