



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.

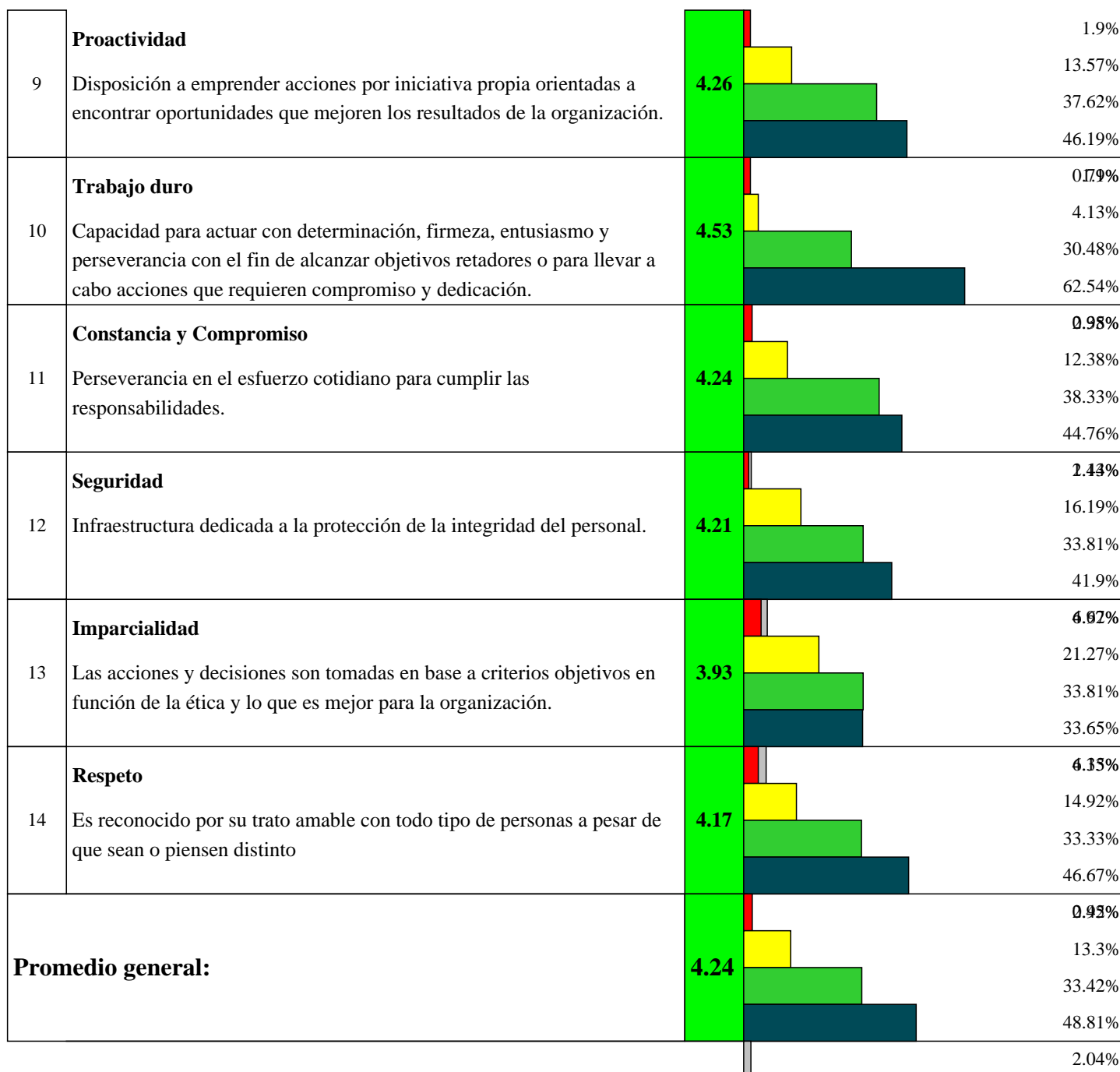
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

Todos

REPORTE DE RESULTADOS

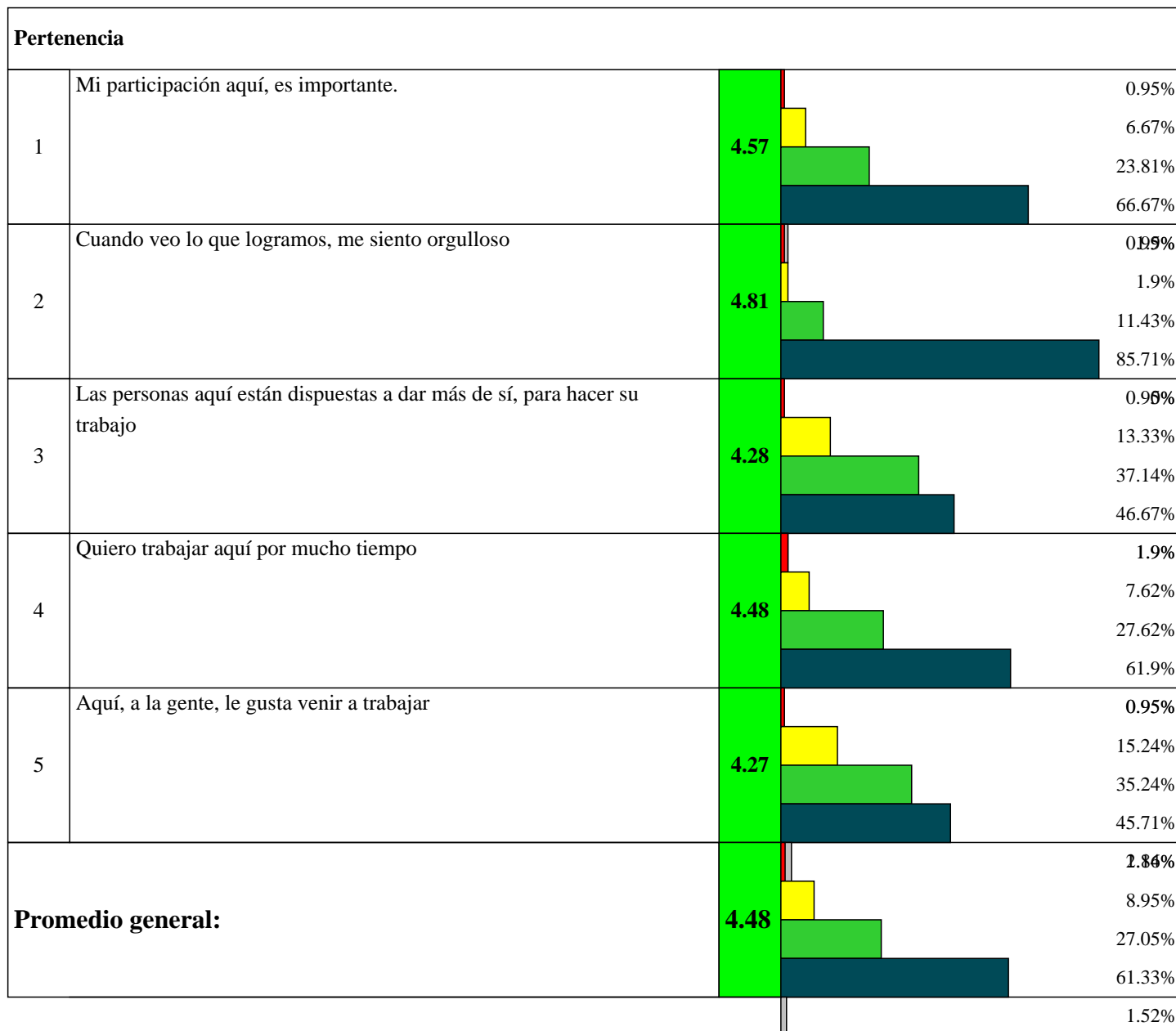
RESULTADOS POR CATEGORIA

Factores				
1	Pertenencia Grado de identificación con la cultura corporativa formal.	4.49		1.14% 8.95% 27.05% 61.33%
2	Identificación con la empresa Nivel de satisfacción personal derivada de la coincidencia entre las expectativas individuales y la realidad de la empresa.	4.28		1.59% 13.9% 32.95% 50.48%
3	Comunicación Efectiva Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información.	3.93		0.86% 24.29% 31.9% 37.62%
4	Reconocimiento y Motivación 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.	4.28		2.88% 10.86% 36.76% 48.38%
5	Puesto de trabajo Diseño del contenido y frecuencia de las actividades así como el balance de la carga laboral y descansos.	4.11		3.14% 15.56% 41.27% 38.41%
6	Trabajo en equipo Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas.	4.06		2.32% 20.32% 36.83% 37.14%
7	Liderazgo Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia.	4.33		3.49% 12.38% 31.9% 52.86%
8	Orientación a resultados Nivel de conocimiento y alineamiento a los objetivos organizacionales.	4.56		0.95% 6.03% 27.14% 65.56%
				0.32%



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



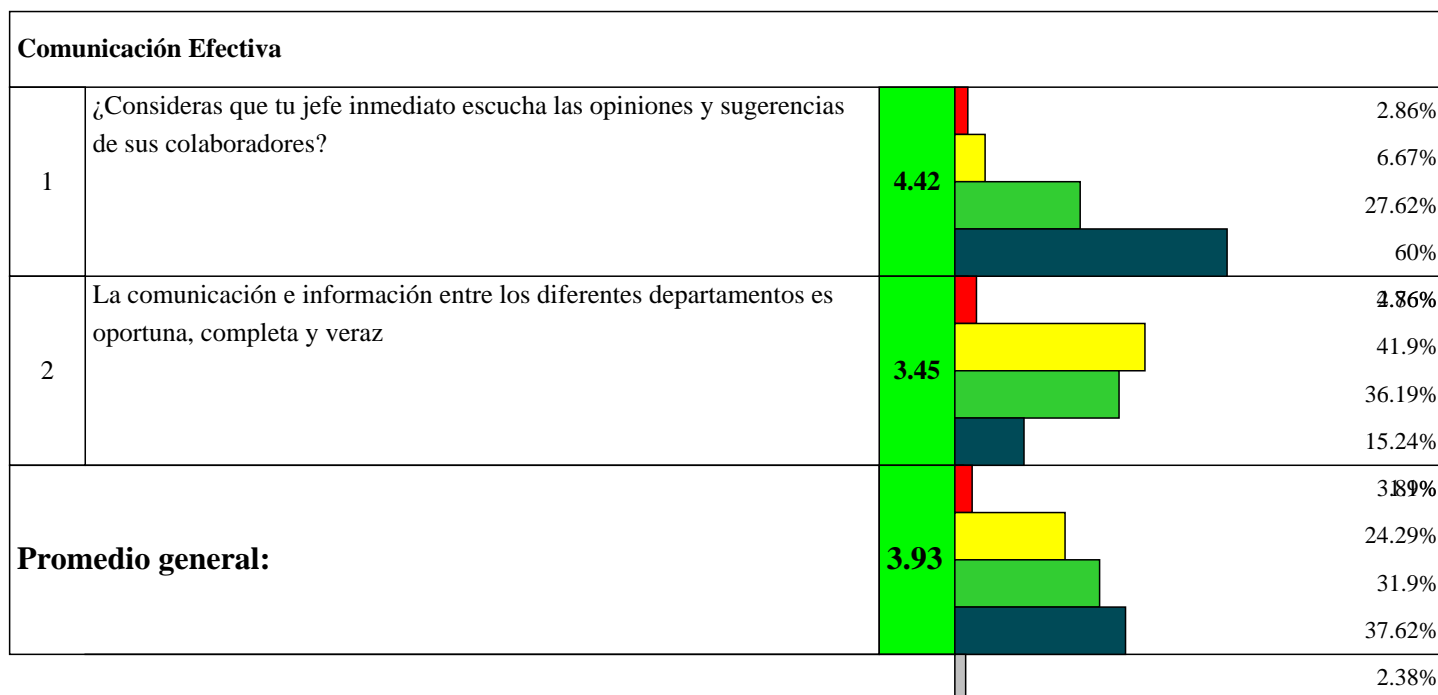
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Identificación con la empresa				
1	Puedo ser yo mismo en mi lugar de trabajo	4.39		1.9% 9.52% 31.43% 57.14%
2	Aquí celebramos eventos especiales	4.63		1.9% 2.86% 22.86% 71.43%
3	Es entretenido trabajar aquí	4.30		0.95% 14.29% 34.29% 50.48%
4	Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido	4.08		3.80% 20% 33.33% 41.9%
5	Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestra cultura organizacional.	4.02		0.95% 22.86% 42.86% 31.43%
Promedio general:		4.28		1.9% 13.9% 32.95% 50.48%
				0.76%

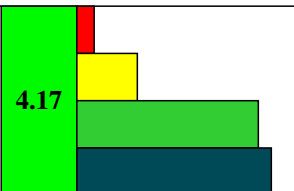
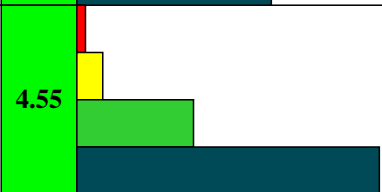
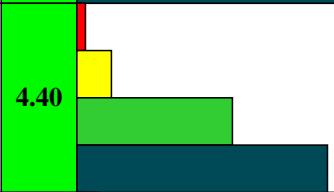
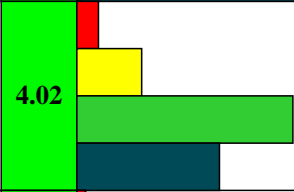
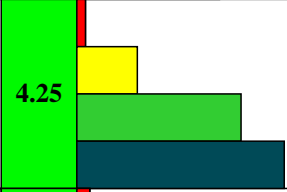
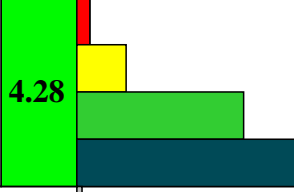
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



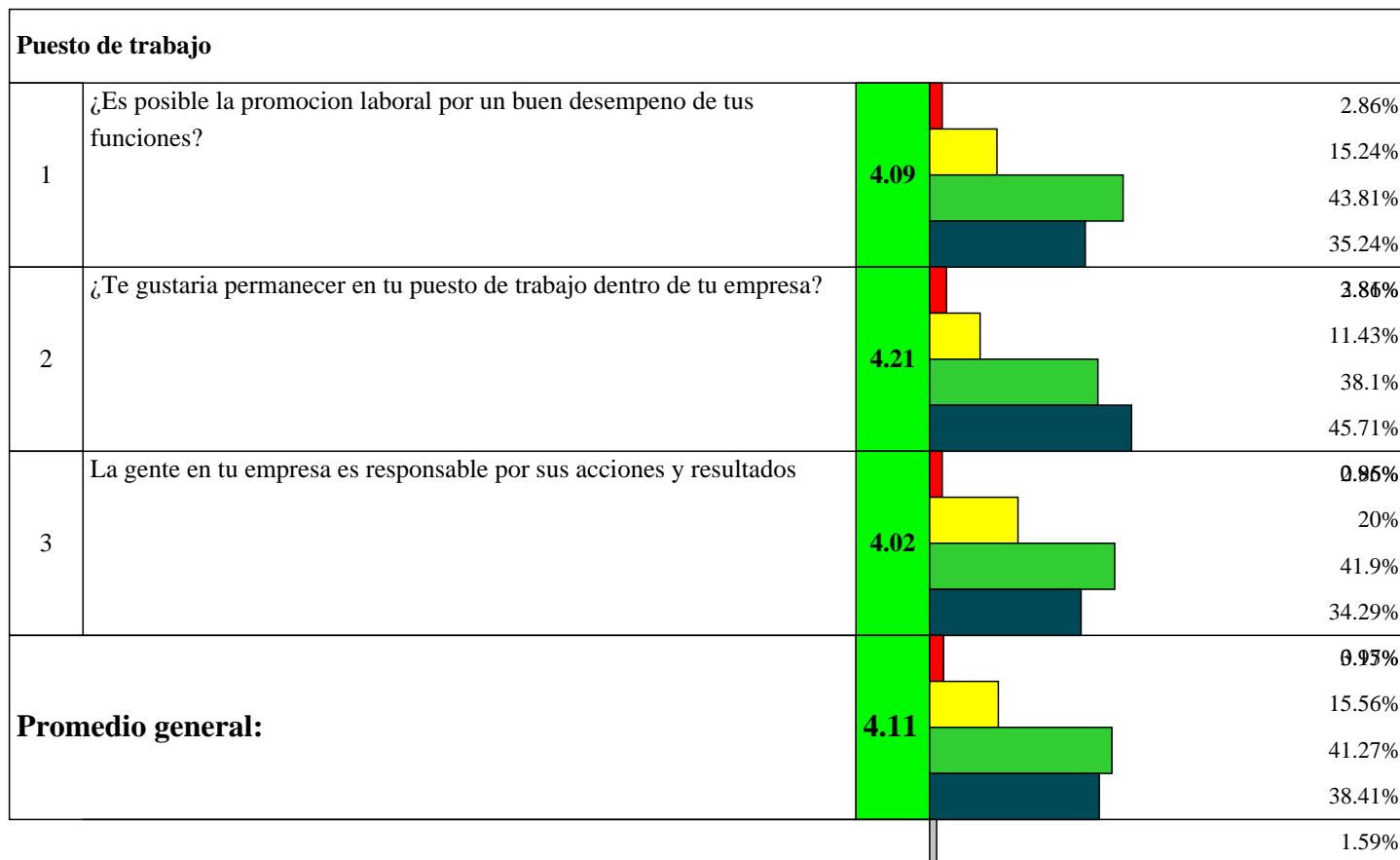
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Reconocimiento y Motivación				
1	La empresa me ofrece posibilidades de crecimiento y aprendizaje	4.17		3.81% 13.33% 40% 42.86%
2	Me gusta mi puesto de trabajo	4.55		1.9% 5.71% 25.71% 66.67%
3	Tengo las posibilidades de desarrollar mis habilidades y capacidades en mi puesto de trabajo	4.40		1.9% 7.62% 34.29% 55.24%
4	¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo?	4.02		0.96% 14.29% 47.62% 31.43%
5	Mi contribución es apreciada y valorada por mi jefe	4.25		1.9% 13.33% 36.19% 45.71%
Promedio general:		4.28		2.86% 10.86% 36.76% 48.38%
				1.14%

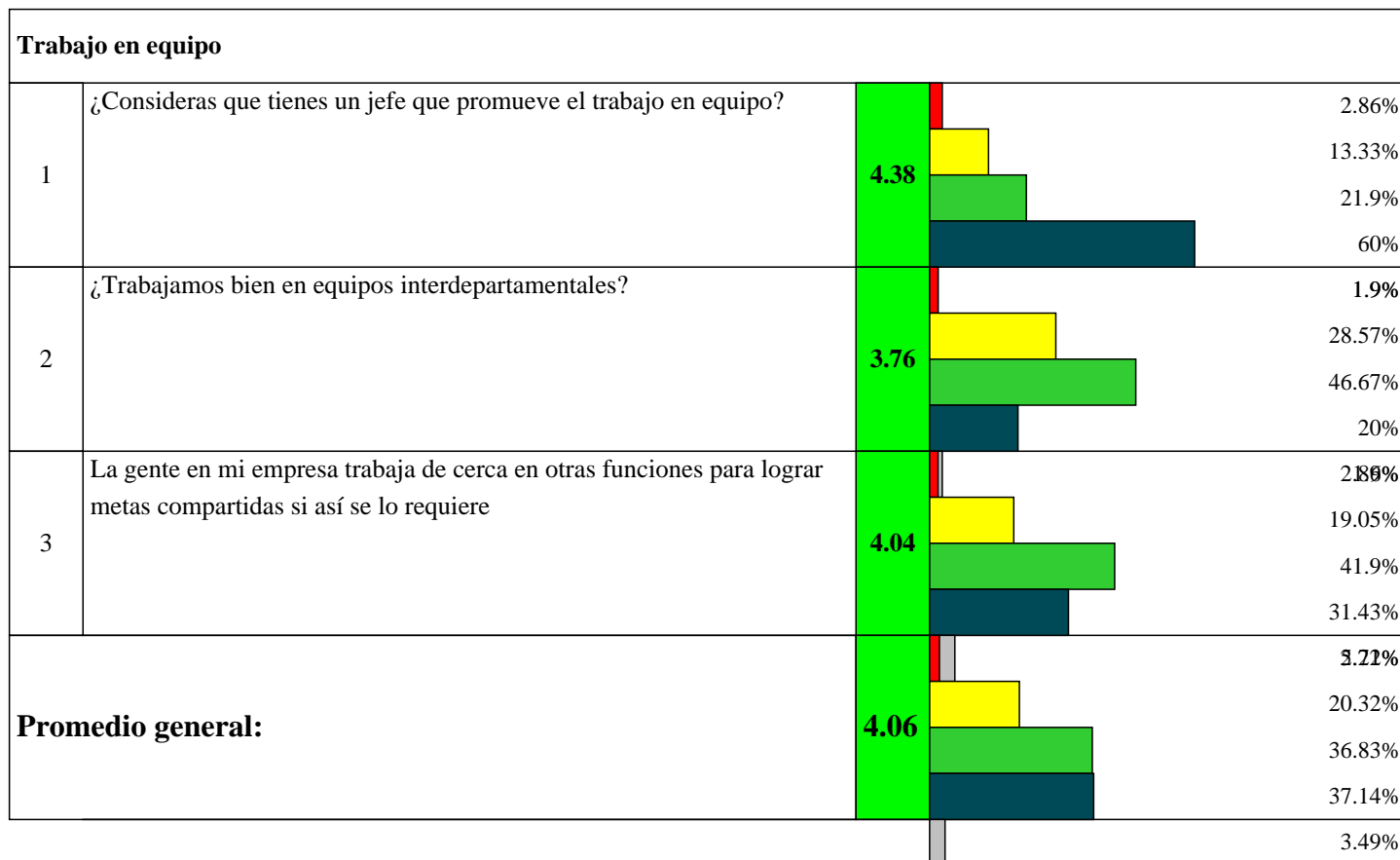
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



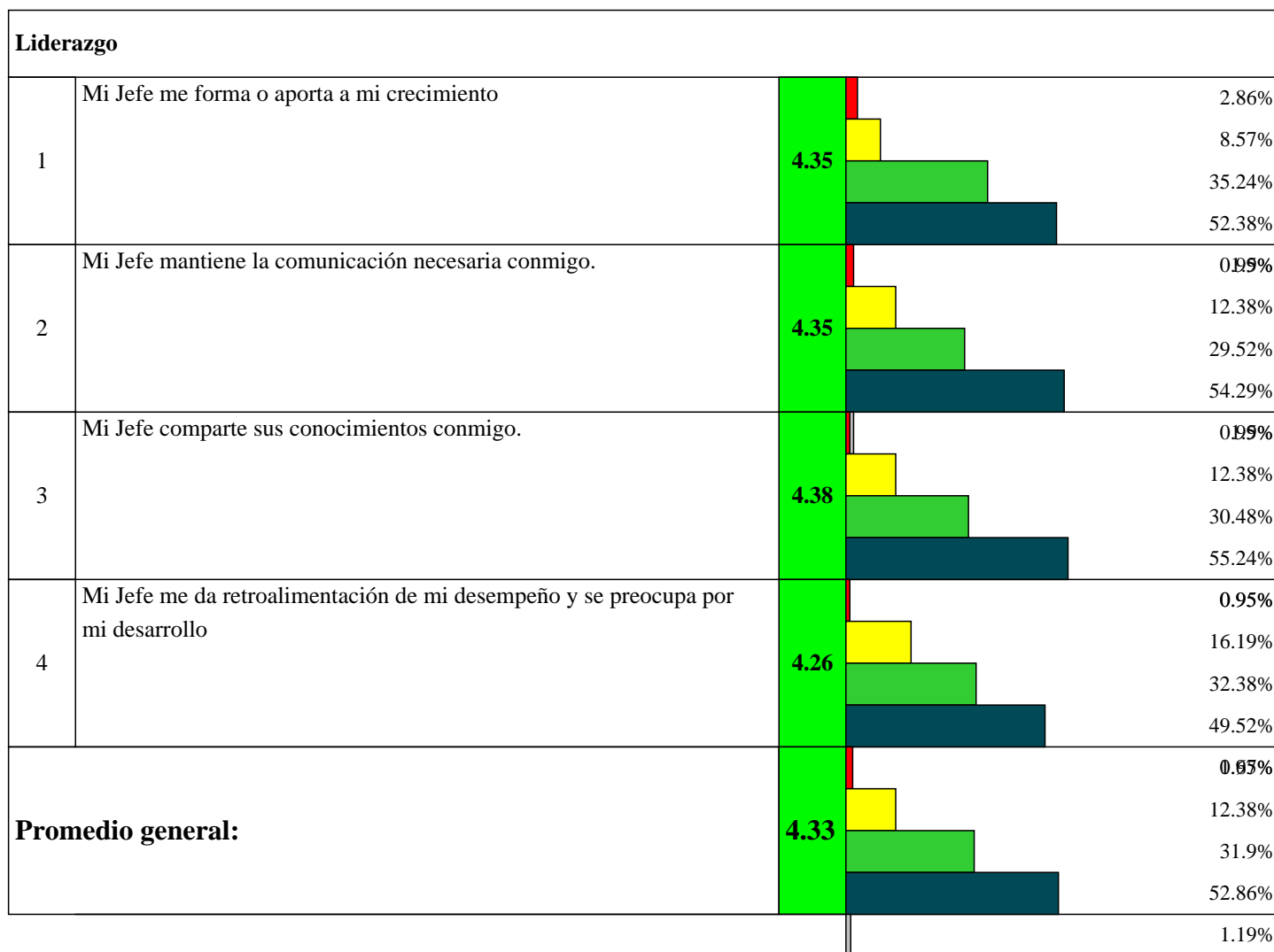
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



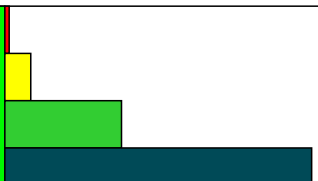
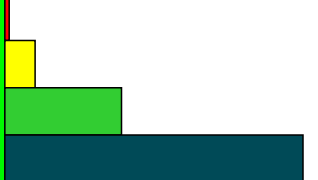
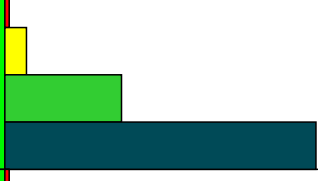
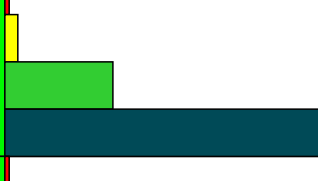
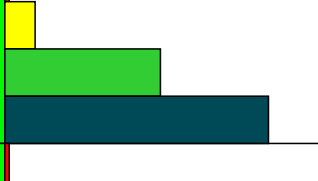
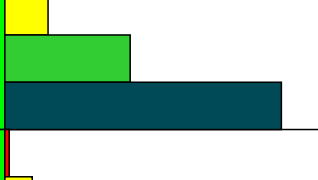
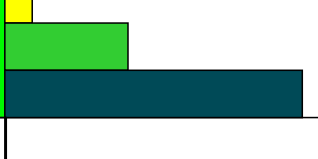
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



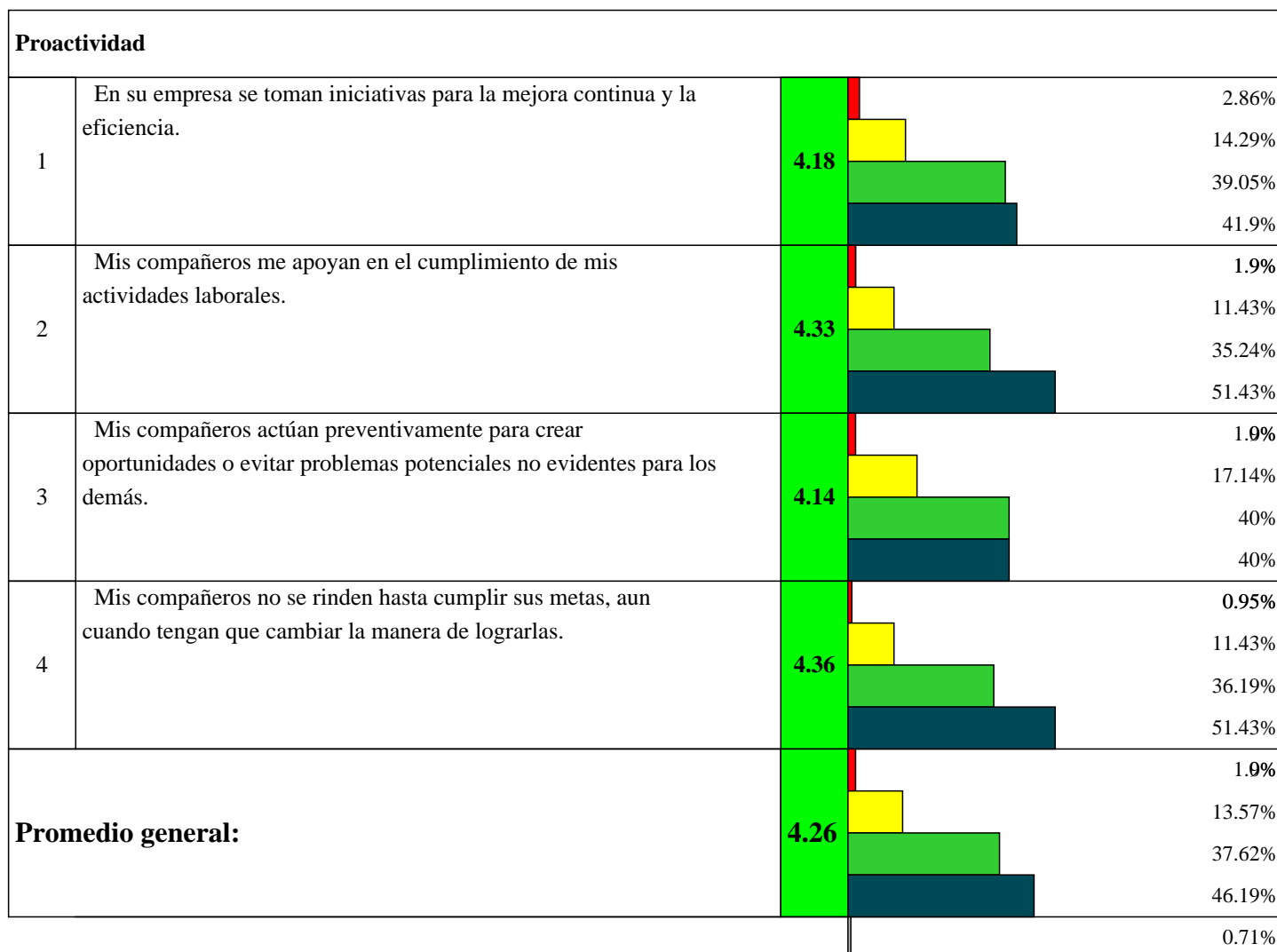
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Orientación a resultados				
1	Consideras que en tu departamento todos apuntan al cumplimiento de los objetivos.	4.58		0.95% 5.71% 25.71% 67.62%
2	Consideras que en tu departamento se alcanzan las metas propuestas	4.57		0.96% 6.67% 25.71% 65.71%
3	Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	4.60		0.95% 4.76% 25.71% 68.57%
4	Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	4.65		0.96% 2.86% 23.81% 72.38%
5	Mi Jefe conoce y comparte los objetivos generales de la empresa y área	4.49		0.96% 6.67% 34.29% 58.1%
6	Consideras que tu Jefe, motiva y apoya al logro de los resultados del departamento	4.48		0.96% 9.52% 27.62% 60.95%
Promedio general:		4.56		0.95% 6.03% 27.14% 65.56%
				0.32%

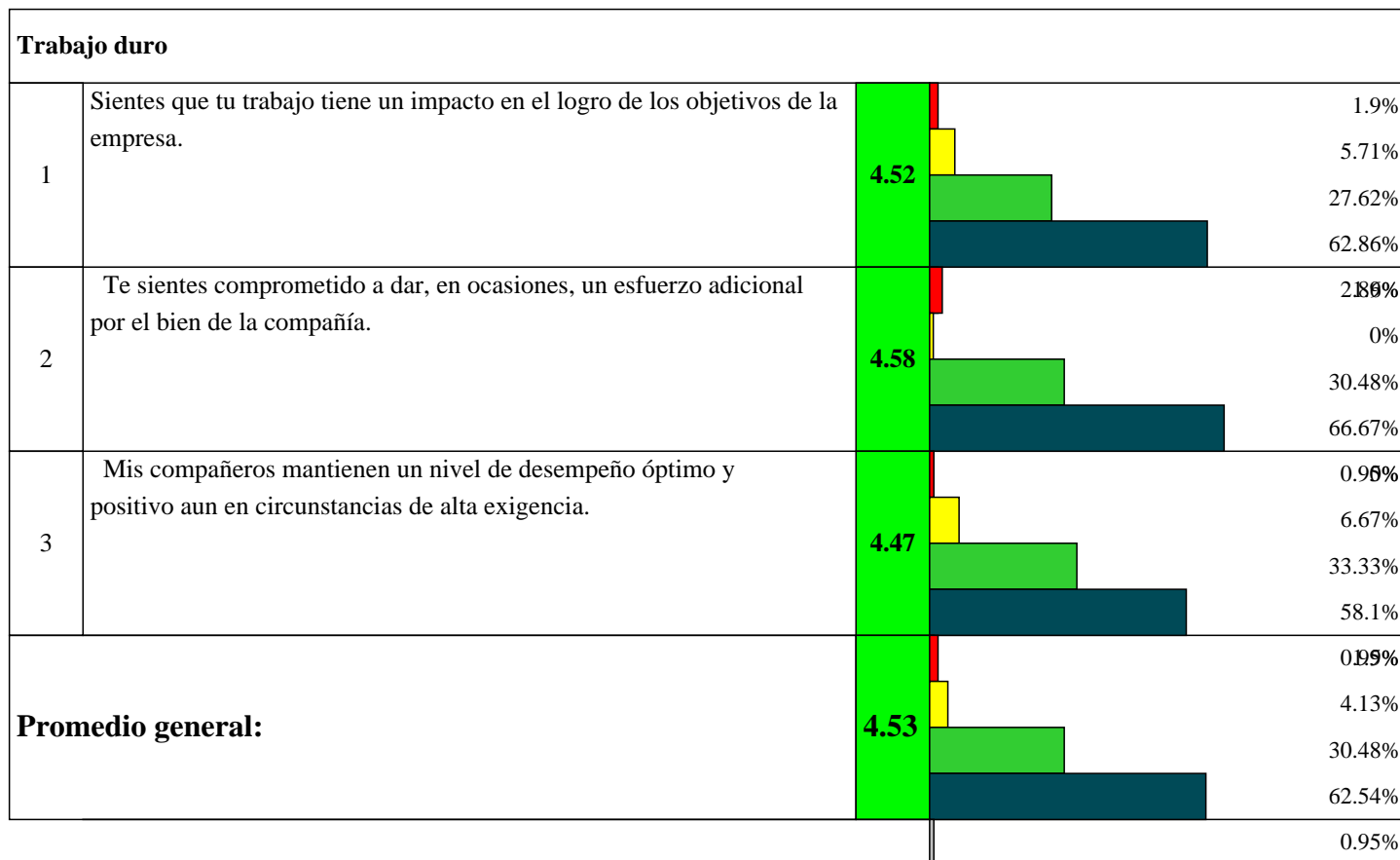
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



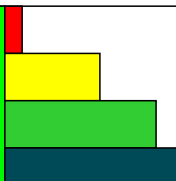
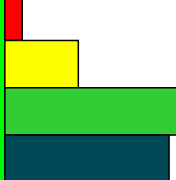

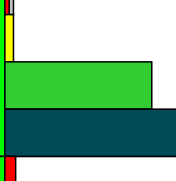
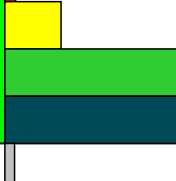
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



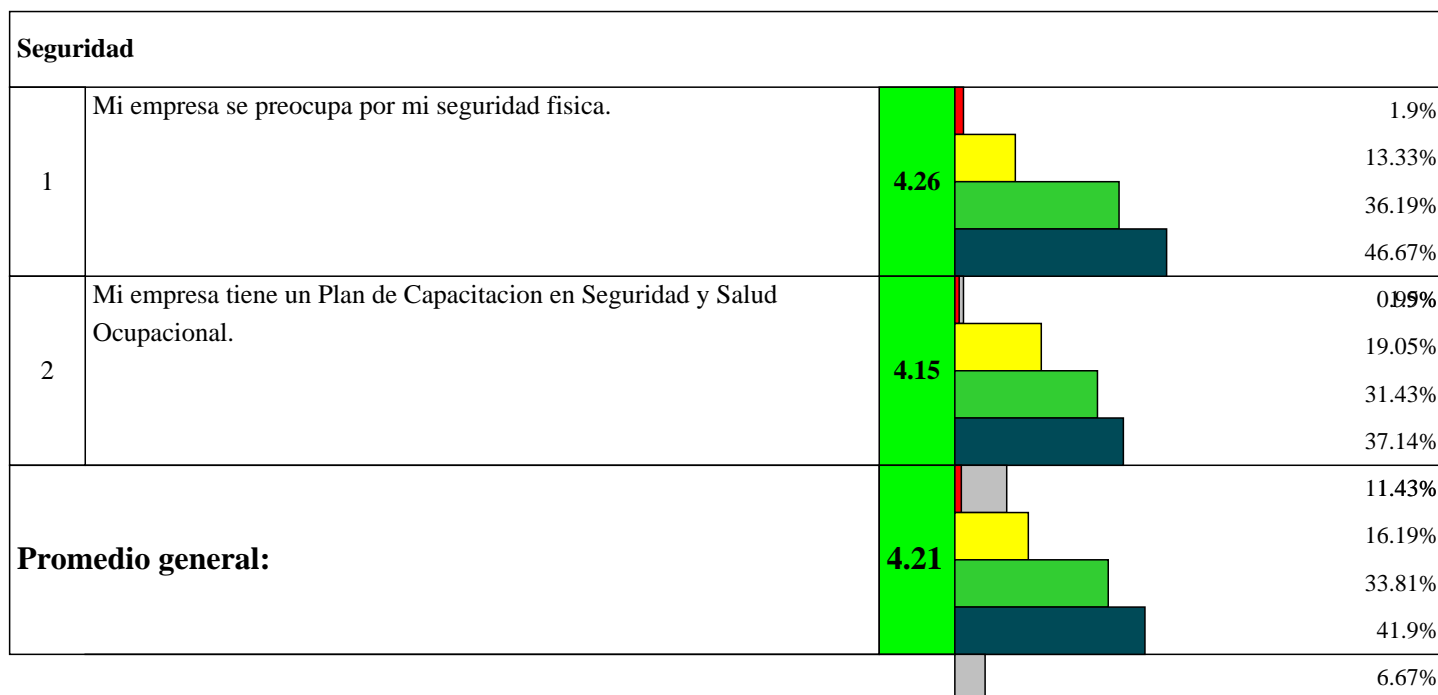
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Constancia y Compromiso				
1	Mi trabajo es reconocido y valorado por mi Jefe y Superiores.	4.02		3.81% 20.95% 33.33% 38.1%
2	Se me anima a participar en la toma de decisiones que afectan mi trabajo.	4.08		3.81% 16.19% 40.95% 36.19%
3	En nuestra empresa se responde con sentido de urgencia a las necesidades de sus clientes internos.	4.25		0.95% 10.48% 46.67% 40%
4	Entiendo cómo el trabajo que yo realizo contribuye a la satisfacción de los clientes internos de mi empresa.	4.60		0.95% 1.9% 32.38% 64.76%
Promedio general:		4.24		2.38% 12.38% 38.33% 44.76% 2.14%

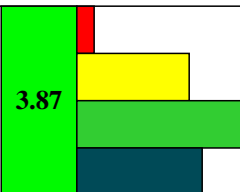
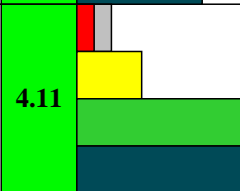
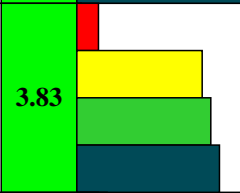
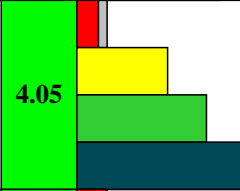
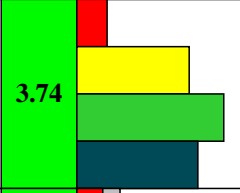
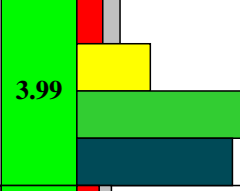
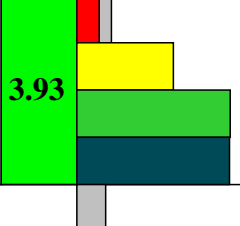
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



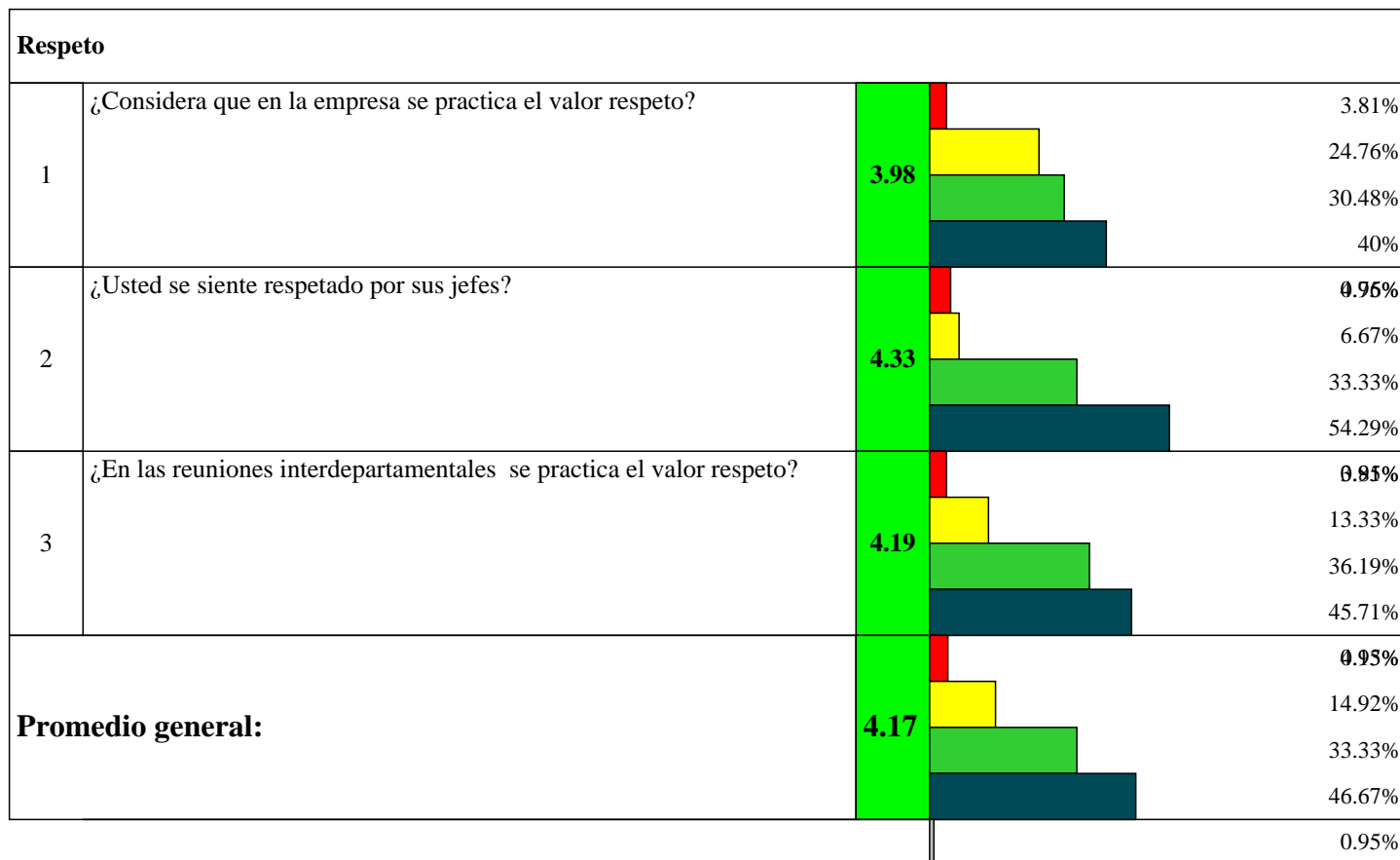
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Imparcialidad				
1	Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	3.87		3.81% 24.76% 36.19% 27.62%
2	Recibo un buen trato, sin que importe mi posición en la empresa	4.11		3.81% 14.29% 40% 40.95%
3	Los ascensos o promociones son obtenidos por quienes más los merecen	3.83		0.96% 27.62% 29.52% 31.43%
4	Mi jefe evita el favoritismo	4.05		4.00% 20% 28.57% 40.95%
5	Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	3.74		6.07% 24.76% 32.38% 26.67%
6	Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	3.99		9.51% 16.19% 36.19% 34.29%
Promedio general:		3.93		7.02% 21.27% 33.81% 33.65% 6.35%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso	4.81
Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	4.65
Aquí celebramos eventos especiales	4.63
Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	4.60
Entiendo cómo el trabajo que yo realizo contribuye a la satisfacción de los clientes internos de mi empresa.	4.60
Consideras que en tu departamento todos apuntan al cumplimiento de los objetivos.	4.58
Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía.	4.58
Mi participación aquí, es importante.	4.57
Consideras que en tu departamento se alcanzan las metas propuestas	4.57
Me gusta mi puesto de trabajo	4.55

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
La comunicación e información entre los diferentes departamentos es oportuna, completa y veraz	3.45
Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas	3.74
¿Trabajamos bien en equipos interdepartamentales?	3.76
Los ascensos o promociones son obtenidos por quienes más los merecen	3.83
Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial	3.87
¿Considera que en la empresa se practica el valor respeto?	3.98
Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo	3.99
La gente en tu empresa es responsable por sus acciones y resultados	4.02
¿Consideras que en la empresa hay un buen ambiente de trabajo?	4.02
Los colaboradores que han sido vinculados a nuestra empresa se han adaptado bien a nuestra cultura organizacional.	4.02

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
Minutocorp es una empresa joven y en crecimiento, se caracteriza por ser innovadora
Empresa Estructurada
Un equipo que crece a la par del crecimiento de la empresa
Es una empresa que tiene un muy buen crecimiento.
Crecimiento Profesional
Calidad
Buen ambiente laboral
Cumplimiento de objetivos
Buen ambiente laboral
Cumplimiento de objetivos
Buen ambiente laboral
una buena imagen en el campo laboral
formacion continuapor medio de capacitaciones
TRABAJO
Recursos de ultima tecnología, para ser usados de forma independiente.
Se logran los objetivos en la empresa.
sus clientes y proveedores que ayudan en el sustento de la empresa
Sus colaboradores que desempeñan un buen trabajo en las distintas areas
Inovación
Implementación de nuevos procesos
Buenas iniciativas
Inversión en mejoramiento estructural
OPORTUNIDAD LABORAL

Implementación de software para el optimo desarrollo de los departamentos
tenemos la tecnologia necesaria para poder llegar a los objetivos
capacitaciones constantes al personal de campo y administrativo
Experiencia que te brindan en el ambito laboral, ademas ofrece una variedad de recursos para poder desempeñar bien nuestras labores.
TENEMOS UN JEFE QUE SABE LIDERAR Y DEFENDER EL DEPARTAMENTO.
-Capacitaciones
-Cumplimiento de las funciones
Trabajo en el departamento en equipo
El trabajo en equipo
Efectivo Servicio al Cliente
Dedicación
Visión
Alcance definido
Estructura organizacional
Gran visión y objetivos
Innovadora
TRBAJO OPORTUNO EN EQUIPO
Alto sentido de responsabilidad
que la empresa siga firme para lograr cada uno de los objetivos
DIFERENCIACIÓN DE TODOS NUESTROS PRODUCTOS POR MEDIO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE TÉCNICAS Y DISEÑOS ARQUITECTÓNICOS TOTALMENTE DISRUPTIVOS
EMPRESA SERIA
trabajo en equipo
Empresa en desarrollo y crecimiento.
inovadora,solidez en toma de decisiones, compromiso
SOLIDEZ+DESICIONES FIRMES +COMPROMISOS HACIA EL TRABAJADOR
el desarrollo de proyectos nuevos en varios campos de la construcción con nuevas metodologías constructivas
Oportunidad de conocer más al nivel constructivo
El posicionamiento que esta consiguiendo en el mercado constructivo.
LA CALIDAD DE TRABAJO QUE SE REALIZA EN LA EMPRESA

Intensidad y seguridad en cumplir los objetivos
BUEN AMBIENTE LABORAL
trabajo continuo
Intensidad en el trabajo
Muy buen ambiente laboral
Actividades para los trabajadores
CALIDAD
ES UNA EMPRESA CONSOLIDADA
PUNTUALIDAD
TRABAJO DE ALTA EXIGENCIA
tiene la capacidad de repartir conocimiento y entendimiento
Cumplimiento oportuno de obligaciones
Muchas horas de trabajo duro
EMPRESA EN CRECIMIENTO
Se fomenta el compañerismo
Existe respeto entre todos
trabajo en equipo
Estamos con la última tecnología
CRECIMIENTO
Recursos humanos
Habilidades de organización
Imagen corporativa
1.-14 años de experiencia en el sector constructivo
2.-Buen sistema constructivo
3.-Empresa en crecimiento
su nombre de marca de la empresa ,liderazgo en el mercado
-Empresa consolidada en el sector de la construcción.
-cuenta con un buen numero de proyecto por año.
-Tiene proyectos tanto públicos como privados.
-Tiene una buena imagen empresarial.

HUMILDAD
CREATIVIDAD
INTELIGENCIA
LEALTAD
desarrollo constante para mejorar l desarrollo de un buen ambiente laboral
REALIZAR LAS COSAS DE LA MEJOR MANERA
cuentan con un grupo de obreros dedicados y ya centrados en su actividades diarias, las cuales vienen haciendo sistematicamente
La apertura a sugerencias, a tomar en cuenta las ideas que se proponen con el fin de mejorar el rendimiento y efectividad de los trabajos que se realizan en la empresa.
Mejor organizacion, personal dispuesto a trabajar mas de la cuenta.
Forjar el caracter, voluntad, constancia y la personalidad
hay un buen equipo pero falta union cada quien ve por su departamento
RAPIDEZ
DISEÑOS INNOVADORES, INVERSION EN TECNOLOGIA, FUERTE PRESENCIA EN EL MERCADO
Rapidez, eficacia, fortaleza, motivacion, y crecimiento.
solvencia credibilidad
CRECIMIENTO
APRENDIZAJE
Constante crecimiento y desarrollo. Permite crecer en conjunto al crecimiento de la empresa.
CONOCIDA EN EL MERCADO CON MUCHOS PROYECTOS NUEVOS
Proyectos de infraestructura e ingeniería de gran calidad
liderazgo
PRODUCTO INNOVADOR, TRABAJO EN EQUIPO
- Cuidan al personal
- Es una empresa consolidada
Brindamos servicio de calidad a nuestros clientes.
Aprovechamos el talento humano de los colaboradores.
Trabajamos con ambición y ganas de superación
Garantizamos la seguridad y calidad en el producto final.
Capacitación constante.
Cumplimos con nuestros compromisos a nuestros clientes.

Cientes satisfechos y que nos refieren
Brindamos servicio de calidad a nuestros clientes.
Aprovechamos el talento humano de los colaboradores.
Trabajamos con ambición y ganas de superación
Garantizamos la seguridad y calidad en el producto final.
Capacitación constante.
Cumplimos con nuestros compromisos a nuestros clientes.
Cientes satisfechos y que nos refieren
proyectos diversos
es una empresa que ha crecido mucho
INICIATIVA EN MEJORA LOS PROCESOS.
APRENDIZAJE INTERNO PARA MEJORAR MIS APTITUDES
trabajar en equipo
Excelente equipo de trabajo que se apoya mutuamente para el logro de objetivos
Habilidad para trabajar en equipo
Responsable
trabajo en equipo
Gran desempeño y atención al cliente

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
Desarrollar más planes de capacitación para el personal enfocados en las competencias blandas
Crecimiento
Mejorar procesos y responsabilidades internas por area
Oportunidades de crecimiento, brindando capacitaciones.
Competitividad
Crecimiento profesional y personal
Crecimiento profesional
Crecimiento profesional
poder desarrollarme en el ámbito de la construcción
transporte
CAPACITACIÓN
Ascender en cargo laboral
Oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral
Los cursos que recibimos para mejora personal en el ámbito laboral
Desarrollo pesonal si se lo demuestra
Es una compañía en constante crecimiento
CRECIMIENTO PROFESIONAL
Desarrollo de nuevas habilidades gracias a las capacitaciones que imparten.
crecimiento en cuanto a conocimientos
Buscando herramientas que nos ayuden a optimizar procesos implementandolas.
TRABAJAR EN NUEVOS PROYECTOS, MEJORAR NUESTROS INDICADORES.
-Mejorar la comunicación interdepartamental
Crecimiento profesional para los colaboradores
Brindan la oportunidad de trabajar y estudiar
Actualizacion del producto en el mercado
Crecimiento Laboral

Crecimiento profesional
Adquirir conocimientos
Mejorar personalmente
Siguen creciendo en el mercado
Mejorara trabajo en equipo
CRECIMIENTO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL
Mejora continua
que la empresa siga creciendo
PLAN DE EXPANSIÓN DE NUESTROS PROYECTOS Y NUESTROS TRABAJOS YA ENTREGADOS
crecimiento profesional
Crear una cultura organizacional con pilares fundamentales como respecto, compromiso, hacer valer nuestra promesa de cumplimiento , enamorar al cliente interno y externo, una cultura que defina y sea el horizonte para Minutocorp y que todo el personal se sienta parte de la cultura y que las personas nuevas sean analizadas y contratadas en pro de dicha cultura
interaccion interdepartmental
ACAPARAR EL MERCADO CON EFICIENCIA
crecimiento profesional en cada proyecto, estabilidad para mi y capacitación constante
Empresa en crecimiento
oportunidad de aprender nuevas tecnicas constructivas
SEGUIR CRECIENDO MAS POR LA CALIDAD DE TRABAJO QUE SE VIENE REALIZANDO
Definir estructuras departamentales con sus respectivas responsabilidades
APRENDER SOBRE CONSTRUCCION
trabajo
Establecer cultura de cumplimiento de objetivos
NUEVOS PROYECTOS, NUEVOS DESAFIOS
CRECIMIENTO EN LAS AREAS
BUENA GUIA
CONTINUIDAD DE TRABAJO
promueve el desarrollo de habilidades y exige superarte
Expansión de capital humano
Capacidad de adquirir experiencia
VARIOS PROYECTOS EN CAMINO

Revisar las estructuras departamentales
de crecimiento
Cambios en como nos ven en el mercado
NUEVOS PROYECTOS
crecimiento
Posibilidad de crecer en un nuevo nicho o segmento de mercado
Cambiar, crecer y mejorar
1.-Alto crecimiento de la industria de la construcción
2.-Participar en proyectos de desarrollo provincial, regional y nacional
implementación de tecnología, crecimiento en el mercado
-Te dan la oportunidad de demostrar tu capacidad para llegar a los objetivos.
-Buenas relaciones con los clientes abren las puertas a más proyectos
CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL
Es que velan por el desarrollo profesional y estudiantil, ya que ahí solo hay ascensos por favoritismo o por intereses internos.
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO
dar al obrero mas facilidad en su tiempo.
Implementar un modelo de trabajo que integre a todos los departamentos.
Capacitación constante al personal
Oportunidad de crecimiento y estar involucrado en muchas obras
solo para los recién llegados
CRECIMIENTO MERCADO
CRECIMIENTO PROFESIONAL, EXPANSION Y MEJORA CONTINUA, INNOVACION
ambiente, horarios, fechas especiales, y actividades grupales.
crecimiento y reconocimiento en el mercado
CRECIMIENTO LABORAL
Estructuración de procesos.
Espacio físico
EMPRESA EN EXPANSIÓN, SE ESTÁ DANDO A CONOCER EN EL MEDIO
Impulsar nuevos proyectos de ingeniería
ampliar conocimientos
DESEMPEÑO PROFESIONAL, NUEVOS PROYECTOS,

- mayor capacitación
Incursionar en nuevos mercados por la experiencia adquirida. Considerando nuestra eficiencia y calidad. Publicitarnos, hacernos conocer, lograr que nuestros productos sean atractivos a nuestros clientes. Liderar el mercado constructor - inmobiliario.
Incursionar en nuevos mercados por la experiencia adquirida. Considerando nuestra eficiencia y calidad. Publicitarnos, hacernos conocer, lograr que nuestros productos sean atractivos a nuestros clientes. Liderar el mercado constructor - inmobiliario.
crecimiento, compromiso estabilidad
sigue creciendo, tenemos oportunidades de crecer profesionalmente
CRECIMIENTO PROFESIONAL.
APRENDIZAJE PARA LA VIDA DIARIA
asumir mis responsabilidades
Colaboración y compromiso del jefe inmediato
Asumir mis responsabilidades
Aprendizaje
aportar con conocimientos
Crecimiento y desarrollo de nuevos departamentos, los cuales permiten tener mayor conocimiento de las funciones correctas en una empresa

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
Falta de trabajo en equipo entre los departamentos
Trabajo a presión
Reforzar el tema del respeto.
Mejorar los beneficios para los colaboradores.
Comunicación entre departamento.
Favoritismo
Comunicación entre departamentos
Retraso de obras
Retraso de obras
descuidan mucho al personal mas importante
cargos innecesarios
Comunicación interdepartamental
la ubicación de la empresa es distante en comparación a la de sus colaboradores.
Baja motivación al personal
Horarios muy poco flexibles o extendidos sin reconocimiento.
Carga laboral muy grande.
COMUNICACION ENTRE AREAS DE TRABAJO
El crecimiento (ascenso) del empleado es lento
la rotacion constante del personal de campo, esto generaría retrasos en las obras, por la capacitaciones y enseñanza q se debe dar al nuevo personal.
Ausencia de capacitaciones, deficiencia en la distribucion de materiales en bodega, se toman decisiones por impulso, no se valora los esfuerzos de los empleados mas antiguos, no existe la equidad en el ambito laboral ya que ciertos trabajadores hacen las mismas funciones que sus compañeros y tiene un sueldo muy por debajo de ellos considero que deberia de existir una revision de sueldos y de funciones, existen los favoritismos.
*LA CANTIDAD DE OPERACIONES DE COMPRAS, *COMUNICACIÓN ENTRE RESIDENTES , BODEGUEROS CON NOSOTROS.

-Reuniones interdepartamentales sin fijar objetivos de mejora
-La salida en expreso para empleados es mas tarde de la hora pactada
En ciertas ocasiones se prefiere traer gente de afuera que darle la oportunidad a un colaborador que tiene tiempo, para que ocupen mejores cargos o para cargos similares pero con mejores beneficios.
A pesar de tener un buen trabajo en equipo hay falta de comunicación entre los departamentos
No tener manuales ni procesos
Relaciones interdepartamentales
Funciones departamentales
Integración interdepartamental
Horario extendido
Quieren abarcar cada vez más trabajo con el mismo numero de personas en dept. de presupuesto
Falta de comunicación interdepartamentales
LA FALTA DE COMUNICACION
Deficiente comunicación entre departamentos
deberian dar todos los derechos al trabajador
EL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN NUESTRO RADIO QUE ACTUALMENTE NO ESTÁ TAN AVANZADA
falta de retroalimentación de los altos mandos, la retroalimentación siempre ayuda a mejorar a cada individuo y esta retroalimentacion acompañada de planes de acciones
soporte de planificacion, mejorar procesos de control
RESULTADOS DE PROCESOS DE CONTROL
que los procesos tengan un poco mas de seguimiento para mejor el desarrollo del proyecto
Falta de empatía con los trabajadores de obra
La comunicacion entre los departamentos
LOS PRESUPUESTO
Control de presupuesto
Falta de liquidez
FALTA DE ORDEN ESTABLECIDO EN CIERTOS ASPECTOS
comunicacion
Mejorar la organización porque tenemos un crecimiento acelerado en la empresa
TIEMPO DE ENTREGA DE MATERIALES
NINGUNO

INEXPERIENCIA PARCIAL
-
Opción a equivocarnos
EMPRESA FAMILIAR
No he visto un programa de seguridad industrial o capacitación en general
ninguna
DESORGANIZACIÓN
Escasa capacitación
deficiencia en atención al cliente
Deficiencia en atención al cliente
1.-Falta de manuales de procedimientos
recursos y limitaciones inadecuadas
-Dependencia de la parte económica para el avance de una obra o el cumplimiento a tiempo de la misma. (falta de anticipo para ejecución del proyecto)
DESCONFIANZA
TOZUDEZ
el trabajo bajo presión es exhausto, todo lo piden a última hora, adicional a eso son indolentes en las calamidades domésticas, además que no saben como retroalimentar o tratar a su trabajador, además no hay respeto por parte de jefes y gerentes.
CAPACITACIONES CONSTANTES
falta más personal de obreros, por esta razón se interrumpe en las actividades programadas de los obreros ya existentes.
Todos los cargos en la empresa deberían tener definidas sus funciones y a la vez como realizarlas de acuerdo a la forma de trabajar de la empresa. Muchas veces se desconoce procedimientos, y más aun cuando un nuevo integrante ingresa a laborar en la empresa.
La comunicación entre departamentos
Procesos lentos que dificultan el avance del trabajo en obra
Comunicación entre departamentos
FALTA PROCESOS
INFRAESTRUCTURA, MAQUINARIA, RECURSOS HUMANOS (PERSONAL) LIMITADO PARA OBRAS LO QUE GENERA SOBRECARGA DE TRABAJO
organización, estructura, direcciones claras en acciones interdepartamentales, consideración entre compañeros y cargos.
AMBIENTE LABORAL
Aun existe la cultura del chisme.

LOS MALOS TRATOS DE LOS JEFES, SALARIOS BAJOS Y POCO COMPETITIVOS
Falta de manuales de procedimientos
desorden
FALTA DE EXPERIENCIA EN ALGUNOS COLABORADORES, TRATO HACIA LOS COLABORADORES
- Creo que le falta mayor formalismo
- Creo que rrhh puede hacer un mejor trabajo con cada colaborador y aporte para la empresa trayendo nuevas ideas a la guía y crecimiento de cada uno
Un crecimiento sin los controles adecuados lo que perjudique la calidad de nuestro trabajo.
Manejo de personal sin la capacitación adecuada.
Falta de motivación lo que da como resultado una falta de calidad en el trabajo diario.
Un crecimiento sin los controles adecuados lo que perjudique la calidad de nuestro trabajo.
Manejo de personal sin la capacitación adecuada.
Falta de motivación lo que da como resultado una falta de calidad en el trabajo diario.
directrices poco claras, falta analisis de tiempo para las entregas
empresa muy joven
FALTA DE RECONOCIMIENTO POR OBJETIVOS CUMPLIDOS.
COMUNICACION
Ventas mensuales escasas
Falta de respuesta de otros departamentos en casos de alguna consulta urgente de clientes
Carencia de crecimiento profesional
Perfeccionismo
Paciencia
demora en toma de desiciones
La proyección de entrega de obras nunca se cumple debido a la falta de organización al iniciar un proyecto

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
Sino se consolidan los equipos de trabajo esto constituye una amenaza para conseguir los objetivos planteados en la estrategia de la empresa
Deserción de empleados
Mejores sueldos y beneficios en la competencia
Falta de trabajo en equipo.
Precios
Ninguna
-Falta de Comunicacion entre departamentos.
-Falta de Comunicacion entre departamentos.
que los trabajos ya se estén acabando.
falta de estabilidad
Hora de salida muy tarde; considerando lo lejos que se encuentra de la ciudad
la competencia de empresas del mismo sector
Existen jefes que debería mejorar su manera de tratar o solicitar las cosas.
No se suelen respetar los horarios de descanso por parte de ciertos jefes o compañeros.
LOS JEFES DE AREAS NO GUARDAN SU INFORMACION CONFIDENCIAL - SUELDOS
Empresas que ofrecen oportunidades laborales con sueldos competitivos y oportunidad de crecimiento
siempre existiran las empresas con el cual debemos competir, debemos ser eficaz en el trabajo para lograr los objetivos propuestos como empresa
Saturacion laboral, ciertos departamentos de la empresa no siguen los procesos.
LAS ENTREGAS QUE NO SE DAN PUNTUALES POR TEMAS EXTERNOS
La comunicacion entre departamentos aun no es oportuna y genera retrasos en los procesos.
Competencia
Ninguna
Subestimar preparación y conocimiento de sus empleados, no dando oportunidad de crecimiento a ellos (porque solo contratan gente nueva)

Riesgos laborales
NINGUNA
Rotacion de personal
cuidar los lugares de trabajo con la resiclacion de materiqles
EL TEMA DEL TRÁFICO VEHICULAR A LARGO PLAZO
por la falta de pilares y valores claros de la empresa, puede ocasionar perder un excelente colaborador. Incluso al momento de buscar perfiles que estos no tomen las vacantes como opción.
la competencia de otros proyectos. mala comunicacion
COMPETENCIA EXTERIOR DEL MERCADO
que cada departamento mantenga la comunicación para no tener a futuro un error en cadena
Pensar que la gente es reemplazable
El decrecimiento de las ofertas constructivas debido a la situación del país.
UNA NUEVA PANDEMIA EN EL PAIS
Cambios en regulaciones tributarias que afecten económicamente a la empresa.
NO HAY CONEXION FUERTE Y EFECTIVA CON CONTRATISTAS
compañerismo
Situación Economica del país, banca restringida en créditos
FALTA DE EXPERIENCIA
ALTA ROTACION DE PERSONAL
FALTA DE COORDINACIÓN
-
Salir puteada
NO TENER DELIMITADA LAS FUNCIONES DEPARTAMENTALES
si hay incumplimiento en sus labores
NO SE
competencia
Aplicación de nuevas leyes que nos pueden perjudicar
Nuevos competidores
Intensa competencia entre empresas constructoras
-Competencia con otras empresas constructoras e inmobiliarias con innovación.
-insatisfacción del cliente por su proyecto.

-No contar con el flujo necesario para la continuidad de los trabajos en obra.

FINALIZACION DE OBRAS

la falta de empatía, respeto y desarrollo personal dentro de la empresa son grandes amenazas para poder sostener el personal en la empresa.

COMUNICACION ENTRE TRABAJADORES

la aplicacion de multas y amenazas de despido por el hecho de faltar un día o dos son tomadas como amenazas dentro del personal.

Carga excesiva de trabajo para personal

Trato a los demás

ninguna

CRECIMIENTO MERCADO

COMPETENCIA, SITUACION ACUTAL, CONTRACCION ECONOMICA

horarios, carga laboral, y rapido crecimiento.

ninguna

CARGA DE TRABAJO

Crecimiento exponencial sin procesos establecidos

OTRAS EMPRESAS EN EXPANSIÓN.

Falta de estabilidad en el personal de obra

pandemia

AUMENTO EN COSTOS DE MATERIALES POR SITUACION ECONOMICA

- Pueden perder personal por no tener en cuenta ciertos detalles que tal vez para la persona sean importantes, como crecimiento profesional, integración entre todos los departamentos

Alta competitividad de las constructoras e inmobiliarias del medio.

ninguna

el gobierno y la inestabilidad del país

ESTRÉS LABORAL.

MEJOR OPORTUNIDAD SALARIAL

Problema de adaptación a un equipo nuevo

Inestabilidad laboral

No poder lograr mis objetivos propuestos

Tiempo

tiempo

Debido a la falta de organización y aunque ha mejorado la comunicación interdepartamental siguen existiendo incongruencias en el manejo de las obras, por esto existen disgustos en los clientes y es probable que se cree esta idea sobre MinutoCorp como incumplidos