



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".



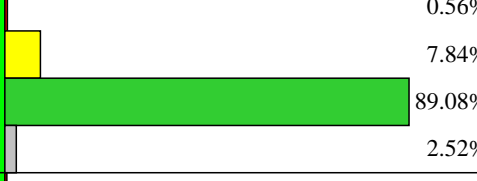

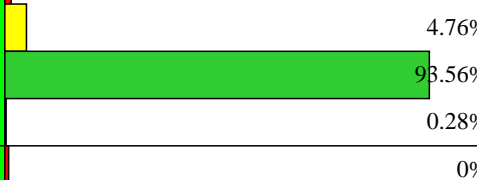

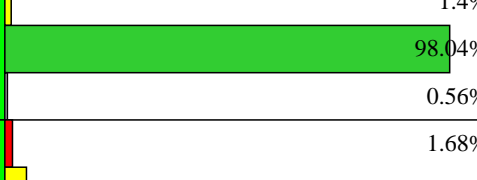

Finalmente, nuestro sistema informático permite elaborar el plan de acción para gestionar su Diagnostico de Clima Laboral en base a la selección de temas/preguntas que considere de mayor urgencia y/o prioridad para lo cual se recomienda segmentar los resultados a fin de asignar las acciones apropiadas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

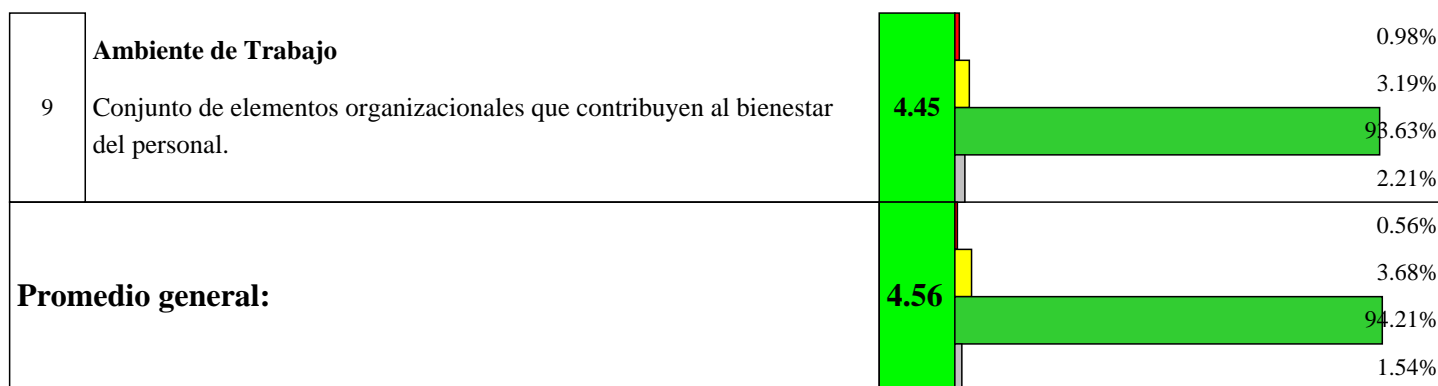
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

Todos

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR CATEGORIA

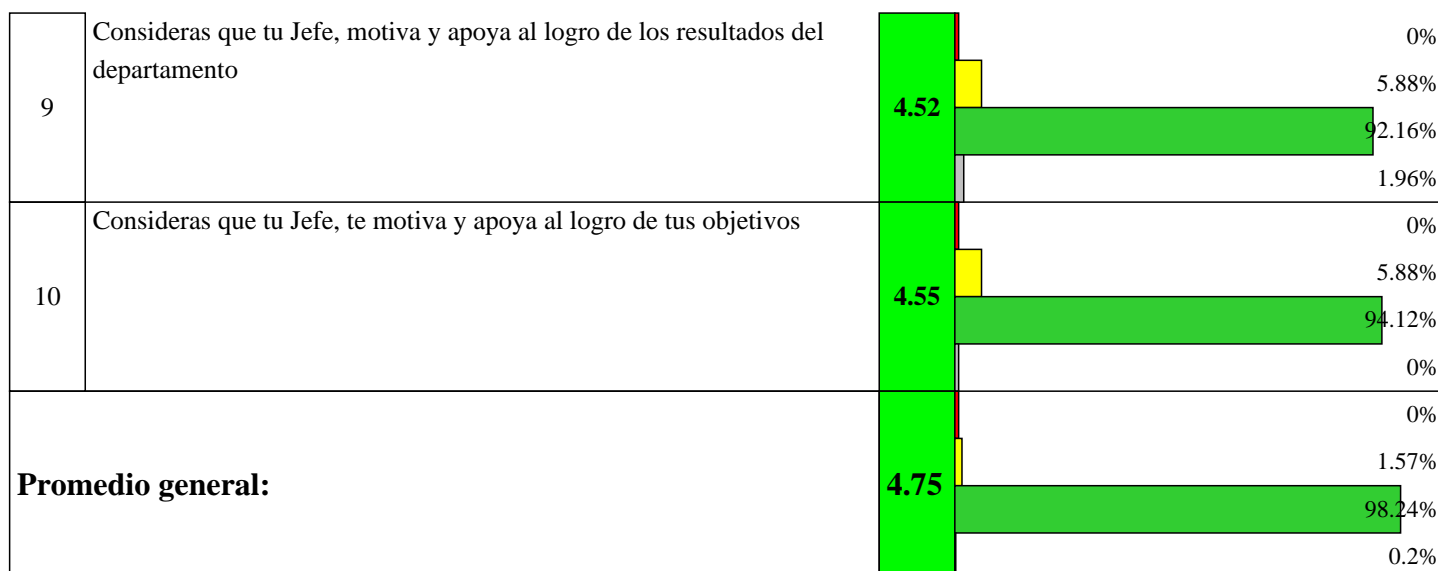
Factores				
1	Orientación a resultados Nivel de conocimiento y alineamiento a los objetivos organizacionales.	4.75		0%
				1.57%
				98.24%
				0.2%
2	Trabajo en equipo Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas.	4.54		0%
				3.92%
				94.96%
				1.12%
3	Comunicación Efectiva Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información.	4.41		0.56%
				7.84%
				89.08%
				2.52%
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.	4.57		0.44%
				4.14%
				94.55%
				0.87%
5	Liderazgo Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia.	4.46		1.4%
				4.76%
				93.56%
				0.28%
6	Orientación al cliente Percepción del nivel de prioridad del cliente en el contexto general de la organización.	4.63		0%
				1.47%
				93.63%
				4.9%
7	Respeto Es reconocido por su trato amable con todo tipo de personas a pesar de que sean o piensen distinto	4.83		0%
				1.4%
				98.04%
				0.56%
8	Empatía Capacidad de sentir como propios los problemas de clientes, colegas u otros interlocutores.	4.40		1.68%
				4.76%
				90.2%
				3.36%



REPORTE DE RESULTADOS

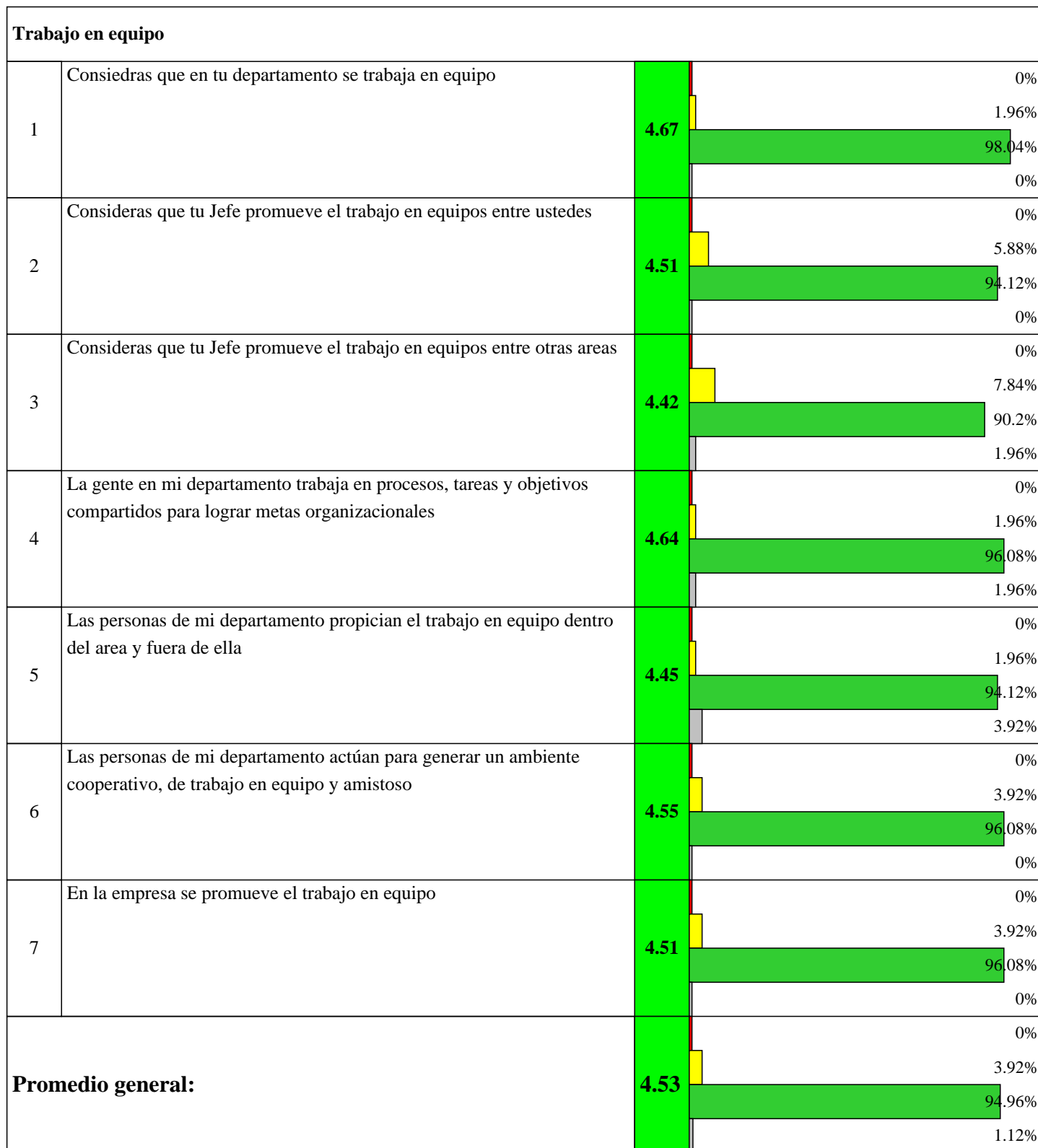
RESULTADOS POR TEMAS

Orientación a resultados				
1	Conozco los objetivos y metas de la empresa	4.75	98.04%	0%
2	Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	4.86	100%	0%
3	Considero que los objetivos de mi area y/o departamento, estan alineados a los objetivos de la empresa	4.90	100%	0%
4	Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	4.84	100%	0%
5	Mi Jefe conoce y comparte los objetivos generales de la empresa y area	4.73	100%	0%
6	Consideras que tus metas, estan alineadas con los objetivos del area y de la organización	4.76	100%	0%
7	Consideras que en tu departamento se labora para el cumplimiento de los objetivos	4.86	98.04%	0%
8	Consideras que en tu departamento se alcanzan las metas propuestas	4.73	100%	0%



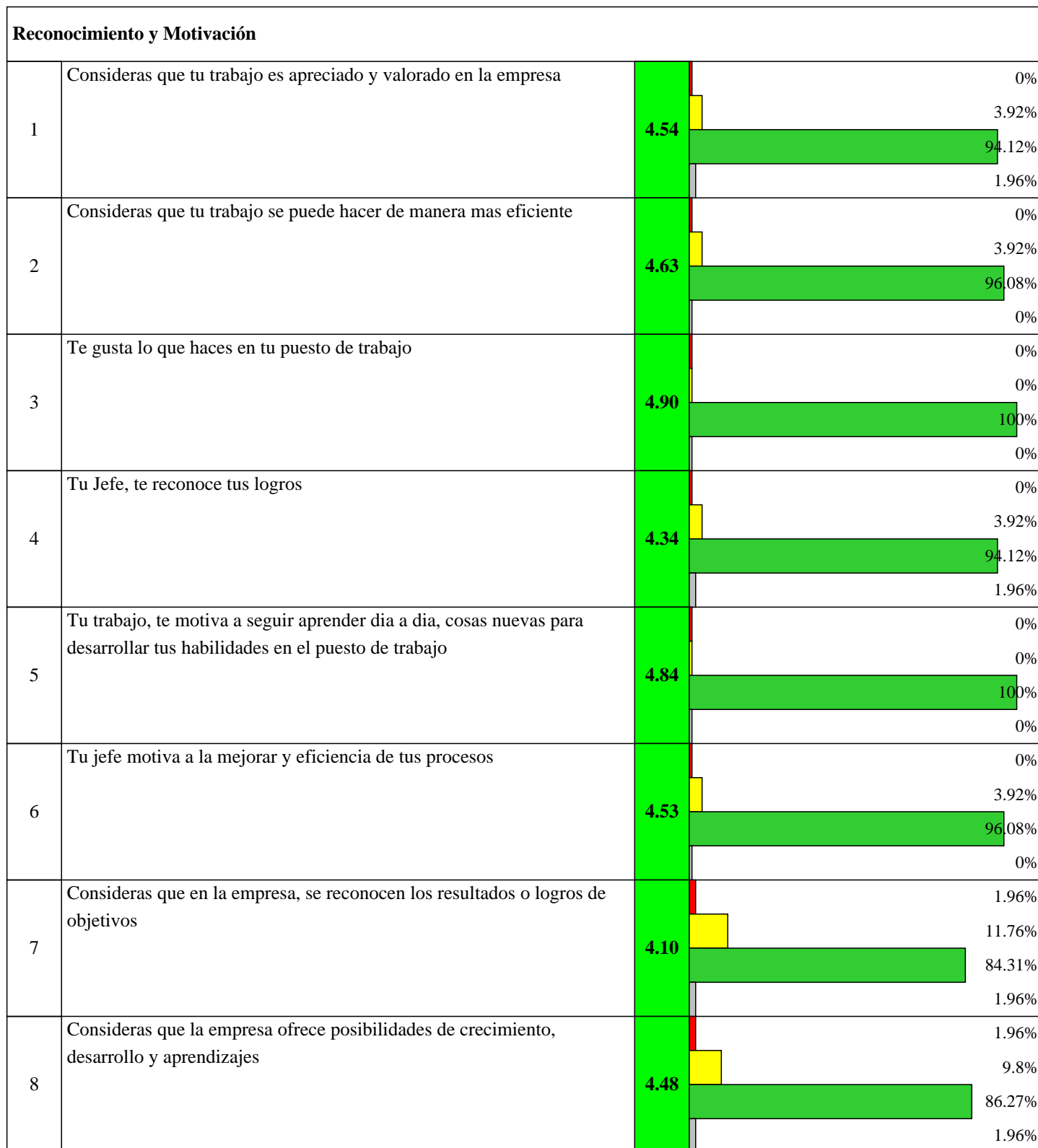
REPORTE DE RESULTADOS

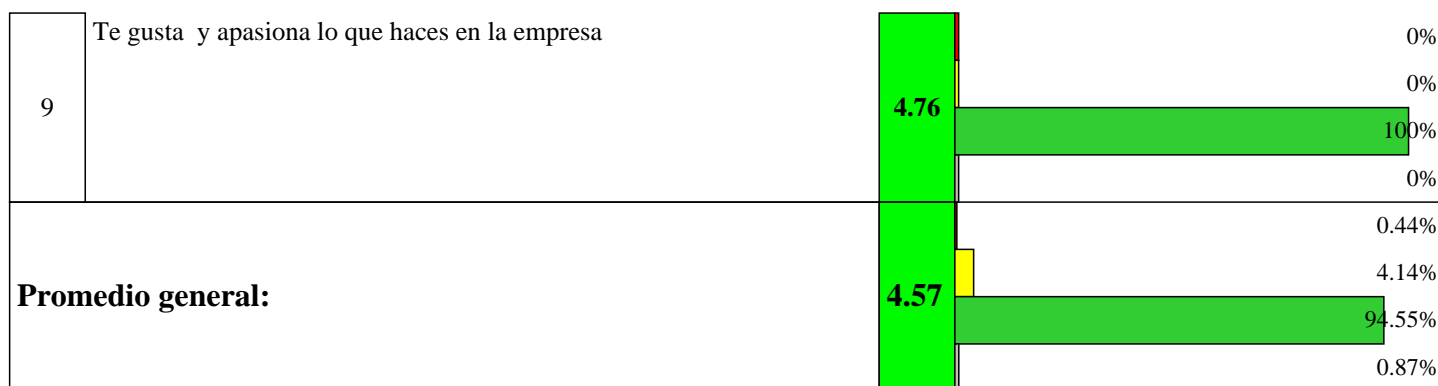
RESULTADOS POR TEMAS



REPORTE DE RESULTADOS

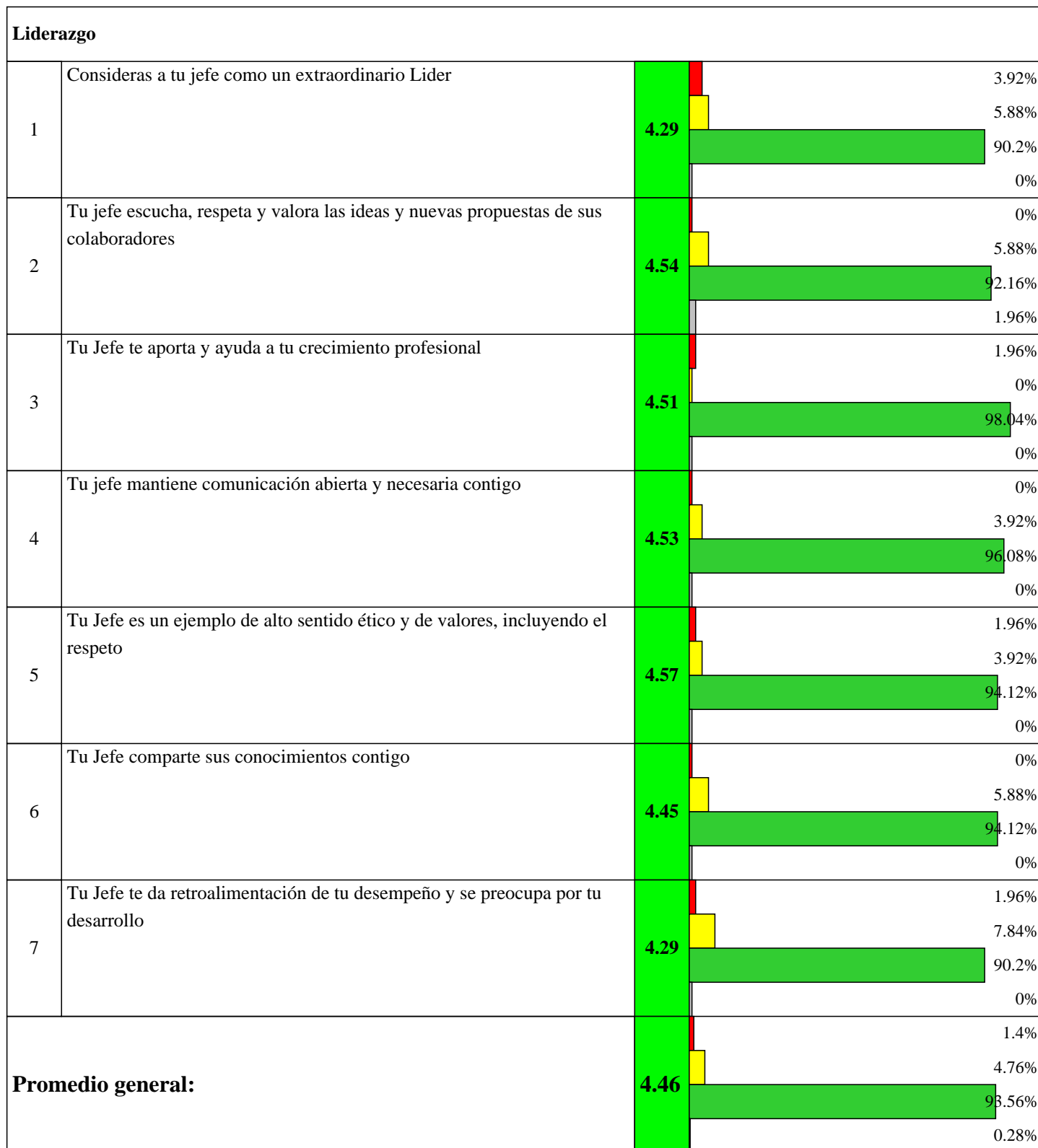
RESULTADOS POR TEMAS







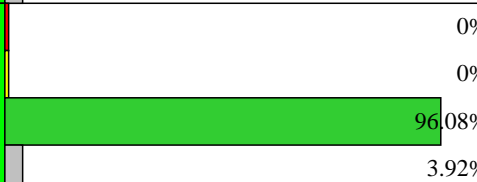
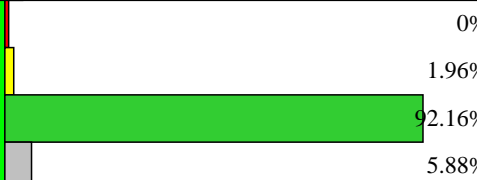
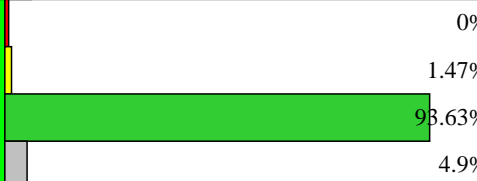
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS



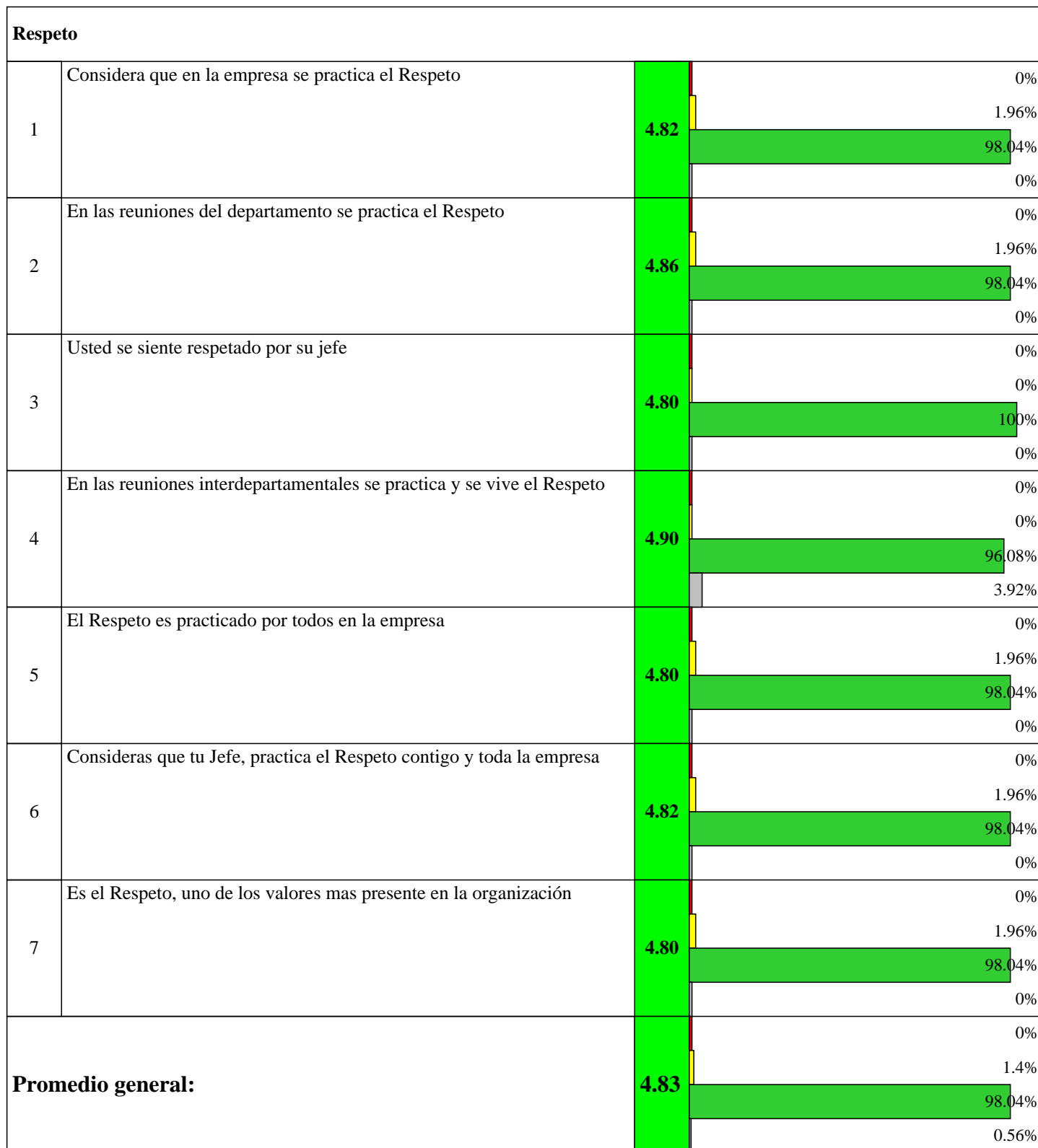
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Orientación al cliente				
1	En la empresa, se promueve una cultura de servicio al cliente interno y/o externo	4.52		0% 3.92% 90.2% 5.88%
2	Tu consideras que tu departamento existe orientacion al cliente interno y/o externo	4.73		0% 0% 96.08% 3.92%
3	Tu departamento responde con prontitud las necesidades de sus clientes internos y/o externos	4.80		0% 0% 96.08% 3.92%
4	En tu opinion, las areas responde con protitud para cumplir con las necesidades de los clientes	4.48		0% 1.96% 92.16% 5.88%
Promedio general:		4.63		0% 1.47% 93.63% 4.9%

REPORTE DE RESULTADOS

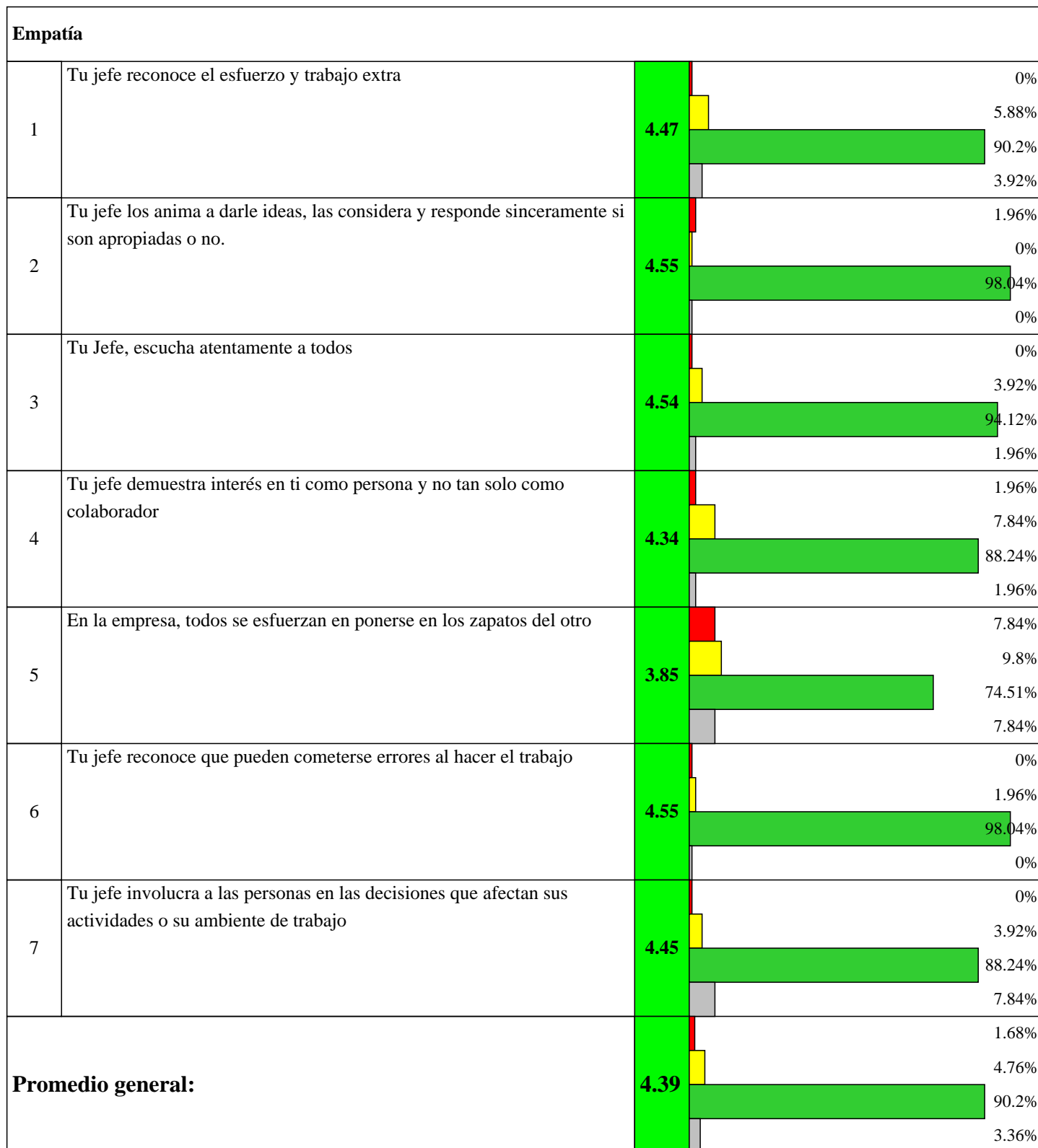
RESULTADOS POR TEMAS



(C) 2010. Alto Desempeño Cía. Ltda.

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS





REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
Te gusta lo que haces en tu puesto de trabajo	4.90
Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	4.86
Consideras que en tu departamento se labora para el cumplimiento de los objetivos	4.86
En las reuniones del departamento se practica el Respeto	4.86
Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	4.84
Tu trabajo, te motiva a seguir aprender dia a dia, cosas nuevas para desarrollar tus habilidades en el puesto de trabajo	4.84
Considera que en la empresa se practica el Respeto	4.82
Consideras que tu Jefe, practica el Respeto contigo y toda la empresa	4.82
Usted se siente respetado por su jefe	4.80
El Respeto es practicado por todos en la empresa	4.80

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
Tenemos beneficios especiales, que no son comunes a otras empresas	3.69
En la empresa, celebramos los resultados y hacemos eventos especiales	3.88
En la empresa, se comunican los resultados, logros y actividades de forma oportuna	3.96
Consideras que en la empresa, se reconocen los resultados o logros de objetivos	4.00
Tu jefe involucra a las personas en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo	4.02
Consideras que en la empresa se escucha las opiniones y/o sugerencias de todos	4.10
En tu departamento se llevan a cabo reuniones informativas de resultados	4.16
En tu opinion, las areas responde con protitud para cumplir con las necesidades de los clientes	4.16
En la empresa se vive un sentimiento de familia o de equipo	4.18
En la empresa, se promueve una cultura de servicio al cliente interno y/o externo	4.20

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
se mantiene un vínculo de compañerismo, de trabajo en equipo. el uso e implementación de aplicativos de aplicativos (tecnología)
persistente
contribución con el equipo de trabajo ser eficiente en cualidades y capacidades
Cumplimiento de sus obligaciones
- La empresa tiene un enfoque orientada a resultados.
- Buenas instalaciones.
Organizacion y seguimiento
Aprendizaje nuevos por el giro de negocio del Grupo.
Innovaciones
ORGANIZACION GRANDE
Cumplimiento
Personal
Experiencia al completar un año de planificación de auditoria
Experiencia al completar un año de planificación de auditoria
Armonía con los colaboradores del mismo departamento
Me encuentro dentro de una organización que se mantiene firme dentro del mercado, esto implica que cada se vea en la necesidad de innovar sus procesos
Constante crecimiento
lealtad, compromiso
1) Disposición de las áreas para atender las diferencias y mejorar como equipo
2) Equipo profesional y con valores
Hacer bien mi trabajo con mucha responsabilidad y respeto
organizada
equipo

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
Producto reconocido a nivel nacional, mundial. demanda permanente durante todo el año
seguir trabajando
obtener una maestría
Cambio de sistema
Diversificación de productos
<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el respeto. - Capacitar más a los jefes y alta dirección para ser más empáticos con los subalternos. - Tener un día del empleado o reconocer públicamente los objetivos alcanzados.
Departamentos que son complemento para mi funciones del día a día.
Innovaciones
TRABAJO
Crecimiento de la empresa
Apoyo por parte del departamento en mejorar los conocimientos para el cargo
Apoyo por parte del departamento en mejorar los conocimientos para el cargo
Trabajo en equipo
Aprender y conseguir los objetivos propuestos
Mejor comunicación
Espacios y premios por objetivos cumplidos
Exportación de productos directamente a clientes en destino
1) Mayor involucramiento de la parte administrativa con las fincas para entender mejor las necesidades propias de las haciendas 2) Enfocar las políticas de personal con base a estudio de necesidades en las haciendas conociendo mejor el entorno donde se desarrolla la actividad
Ser un Líder en la empresa
crecimiento
mejora

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
falta de personal estable, variación de personal
priorizar
muy apresurado
Crear y empoderar a su recurso humano
<ul style="list-style-type: none"> - No medir o delimitar los objetivos estratégicos vs el capital humano disponible (se crea un ambiente de presión muy tenso). - Los planes de carrera no existen o son escasos. - Es posible que haya un descontento en general por sobrecargo de trabajo.
Se considera una debilidad cuando no se cumple por terceras personas.
Comunicación
MANDOS ALTOS NO DAN INFORMACION A LOS MANDOS MEDIOS
Capacitaciones
Crecimiento
Falta de analisis en la ejecución del las actividades
Falta de analisis en la ejecución del las actividades
Falta de comunicación y empatía
Debo aportar mas para conseguir con el cliente interno el objetivo y colaboración
comunicación entre campo y oficina
1) Seguimiento al cumplimiento de los compromisos 2) Sistema aplicación de medidas correctivas enfocado en la mejora continua
Ser una persona responsable y preocuparme demasiado.
Falta de incentivo
Cambios en toma decisiones

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
*presencia de Plaga Sigatoka en pequeñas areas.
*Creciente competitividad
el tiempo
dominio de idioma ingles
Reducción de precio de venta de productos
- Ofertas laborales con mejores beneficios y más posibilidades de crecimiento.
La no comunicacion, esto hace complejo el trabajo
La movilización del personal a las fincas, viajar en buses de manera independiente puede ocasionar cualquier incidente con los colaboradores.
Mercado
NO PROMUEVEN EL PERSONAL QUE TIENE CAPACIDAD PARA SEGUIR PROGRESANDO TANTO PROFESIONAL COMO EN APOORTE EN LA EMPRESA
Oportunidades laborales
Enfermedades
Aparicion de nuevos conceptos, relacionados al tema legal y contable
Aparicion de nuevos conceptos, relacionados al tema legal y contable
La falta de consideración hacia la otra persona puede hacer que existan diferencias entre compañeros
Cambio de hábito para adoptar una metodología de trabajo en equipo
COVID
EMPRESAS EXPORTADORAS EGOISTAS
Malos contratos con exportadoras
1) Personal desmotivado o pérdida de confianza en sus lideres
Ninguna
gobierno
Gobierno