



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.

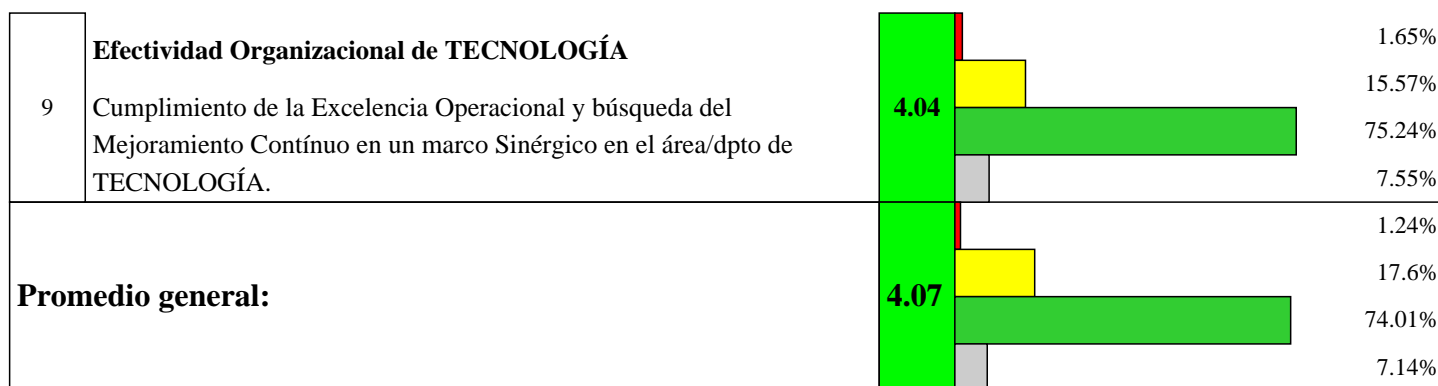
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

Todos

REPORTE DE RESULTADOS


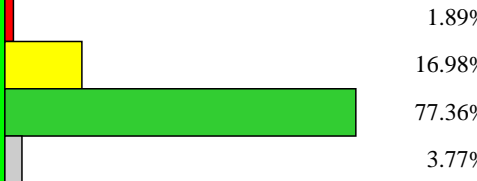
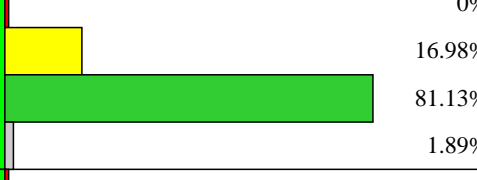





RESULTADOS POR CATEGORIA

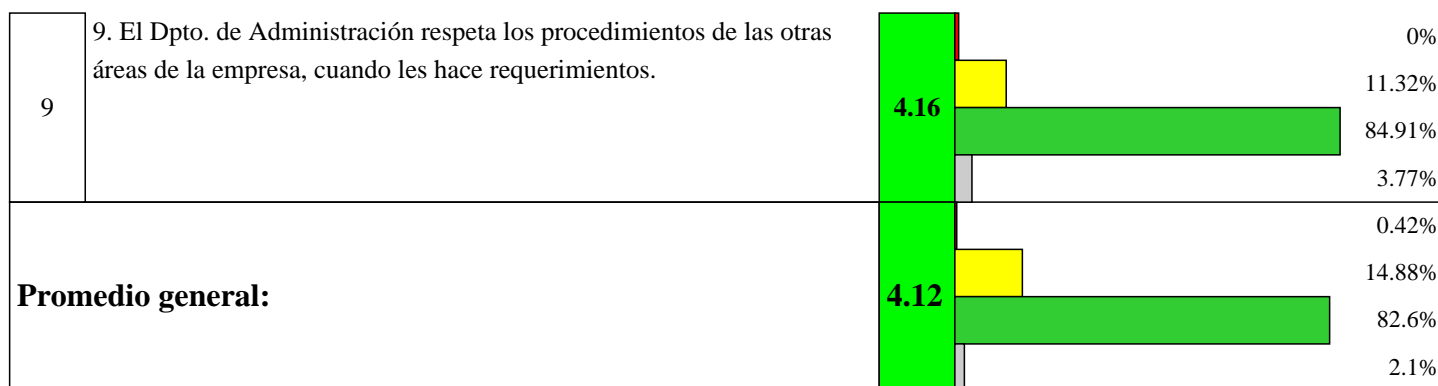
Factores				
1	Efectividad Organizacional de ADMINISTRACIÓN.- Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de ADMINISTRACIÓN.	4.12		0.42% 14.88% 82.6% 2.1%
2	Efectividad Organizacional de AUDITORIA Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de AUDITORIA.	4.08		0.47% 17.45% 75.79% 6.29%
3	Efectividad Organizacional de CONTABILIDAD.- Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de CONTABILIDAD.	4.21		0.21% 11.95% 77.78% 10.06%
4	Efectividad Organizacional de GERENCIA GENERAL Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de GERENCIA GENERAL	4.22		0.31% 14.15% 85.22% 0.31%
5	Efectividad Organizacional de INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y MONITOREO Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y MONITOREO	4.10		0.54% 13.75% 67.92% 17.79%
6	Efectividad Organizacional de LOGÍSTICA e INVENTARIO Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de Logística.	4.10		0.27% 15.63% 74.93% 9.16%
7	Efectividad Organizacional de PRODUCCIÓN Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de PRODUCCIÓN.	4.00		0.54% 16.71% 72.51% 10.24%
8	Efectividad Organizacional de TALENTO HUMANO.- Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de TALENTO HUMANO.	3.73		4.45% 29.11% 62.4% 4.04%



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de ADMINISTRACIÓN.-				
1	1. El Dpto. de Administración logra mantener disponibles los equipos de oficina (impresora, fax, computador, fotocopidora, etc.).	4.53		0% 5.66% 90.57% 3.77%
2	2. Los materiales y suministros solicitados al Dpto. de Administración son entregados a tiempo.	3.92		1.89% 16.98% 77.36% 3.77%
3	3. La información solicitada al Departamento administrativo es entregada de acuerdo a lo solicitado y en el tiempo requerido.	3.92		0% 16.98% 81.13% 1.89%
4	4. El personal del Dpto. de Administración tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.21		0% 13.21% 86.79% 0%
5	5. El personal del Dpto. de Administración atiende a sus usuarios con cortesía.	4.26		0% 13.21% 86.79% 0%
6	6. El personal del Dpto. de Administración atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia	4.06		1.89% 11.32% 86.79% 0%
7	7. El Dpto. de Administración tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.96		0% 28.3% 66.04% 5.66%
8	8. El Dpto. de Administración hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.06		0% 16.98% 83.02% 0%



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

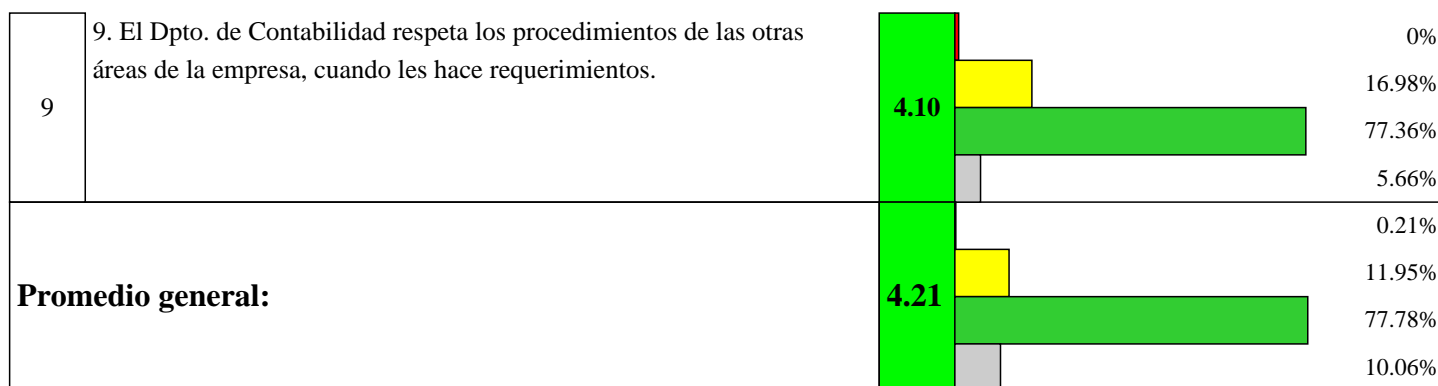
Efectividad Organizacional de AUDITORIA				
1	1. El Dpto. de Auditoría hace observaciones en base a evidencias concretas.	3.90		1.89%
2	2. El Dpto. de Auditoría hace recomendaciones apropiadas para el negocio.	3.79		1.89%
3	3. El Dpto. de Auditoría solicita la información y documentación que requiere, con suficiente especificidad.	4.04		1.89%
4	4. El Dpto. de Auditoría aplica la metodología apropiada para realizar las respectivas verificaciones.	3.78		0%
5	5. El Dpto. de Auditoría vela por el cumplimiento de las políticas y los procesos internos de la compañía.	4.37		0%
6	6. El Dpto. de Auditoría vela por el cumplimiento de las certificaciones exigidas por nuestros clientes y por la Ley.	4.30		0%
7	7. El personal del Dpto. de Auditoría tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.06		0%
8	8. El personal del Dpto. de Auditoría atiende a sus usuarios con cortesía.	4.40		0%

9	9. El personal del Dpto. de Auditoria atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	4.12	0%	15.09%	81.13%	3.77%
10	10. El Dpto. de Auditoria tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.09	0%	13.21%	71.7%	15.09%
11	11. El Dpto. de Auditoria hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.00	0%	16.98%	81.13%	1.89%
12	12. El Dpto. de Auditoria respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.14	0%	18.87%	77.36%	3.77%
Promedio general:		4.08	0.47%	17.45%	75.79%	6.29%

REPORTE DE RESULTADOS


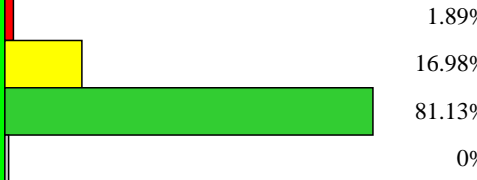
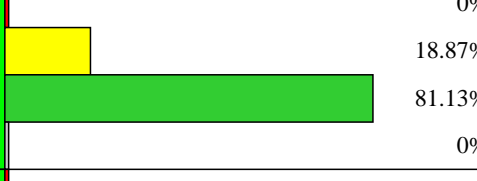




RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de CONTABILIDAD.-				
1	1. El Dpto. de Contabilidad respeta las fechas de recepción de documentos.	4.44	0%	3.77%
			86.79%	9.43%
2	2. El Dpto. de Contabilidad produce información (reportes, estados financieros, etc.) muy confiable.	4.27	0%	9.43%
			60.38%	30.19%
3	3. El Dpto. de Contabilidad produce información (reportes, estados financieros, etc.) oportunamente.	4.24	0%	3.77%
			66.04%	30.19%
4	4. El personal del Dpto. de Contabilidad tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.19	1.89%	11.32%
			86.79%	0%
5	5. El personal del Dpto. de Contabilidad atiende a sus usuarios con cortesía.	4.15	0%	18.87%
			81.13%	0%
6	6. El personal del Dpto. de Contabilidad atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	4.10	0%	18.87%
			79.25%	1.89%
7	7. El Dpto. de Contabilidad tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.28	0%	9.43%
			77.36%	13.21%
8	8. El Dpto. de Contabilidad hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.15	0%	15.09%
			84.91%	0%



REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de GERENCIA GENERAL				
1	1. ¿La Dirección de la empresa muestra interés por la integridad y los valores éticos de los empleados?.	4.45		0% 7.55% 92.45% 0%
2	2. ¿La estructura organizacional es adecuada para las operaciones de la empresa?.	4.02		1.89% 16.98% 81.13% 0%
3	3. ¿La Dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores?.	4.21		0% 18.87% 81.13% 0%
4	4. La Dirección de la empresa establece claras directrices y objetivos para toda la empresa.	4.26		0% 11.32% 88.68% 0%
5	5. La dirección de la empresa establece prioridades en línea con la estrategia de la empresa.	4.23		0% 13.21% 84.91% 1.89%
6	6. La dirección de la empresa proporciona adecuadamente los recursos necesarios para que los diferentes departamentos y áreas de la empresa funcionen eficazmente.	4.13		0% 16.98% 83.02% 0%
Promedio general:		4.22		0.31% 14.15% 85.22% 0.31%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y MONITOREO				
1	1. El departamento de investigación desarrolla eficazmente programas para el fortalecimiento de la producción.	4.35	0%	5.66%
			69.81%	24.53%
2	2. El personal del Dpto. de Investigación tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.23	0%	7.55%
			75.47%	16.98%
3	3. El personal del Dpto. de Investigación atiende a sus usuarios con cortesía.	4.31	0%	5.66%
			84.91%	9.43%
4	4. El personal del Dpto. de Investigación atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.82	1.89%	20.75%
			60.38%	16.98%
5	5. El Dpto. de Investigación tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.08	0%	15.09%
			60.38%	24.53%
6	6. El Dpto. de Investigación hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.02	0%	16.98%
			67.92%	15.09%
7	7. El Dpto. de Investigación respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.86	1.89%	24.53%
			56.6%	16.98%
Promedio general:		4.10	0.54%	13.75%
			67.92%	17.79%


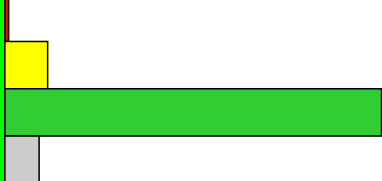
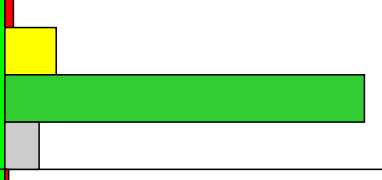





REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de LOGÍSTICA e INVENTARIO				
1	1. El Dpto. de Logística e Inventario tiene establecidas las rutas y cronogramas de entrega/recepción de materiales y producción de manera que se genera un óptimo uso de la infraestructura de transporte y distribución de la empresa.	4.16	0%	13.21%
2	2. El personal del Dpto. de Logística e Inventario tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.12	0%	13.21%
3	3. El personal del Dpto. de Logística e Inventario atiende a sus usuarios con cortesía.	4.36	0%	9.43%
4	4. El personal del Dpto. de Logística e Inventario atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.96	1.89%	20.75%
5	5. El Dpto. de Logística e Inventario tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.96	0%	16.98%
6	6. El Dpto. de Logística e Inventario hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.08	0%	15.09%
7	7. El Dpto. de Logística e Inventario respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.02	0%	20.75%
Promedio general:		4.09	0.27%	15.63%

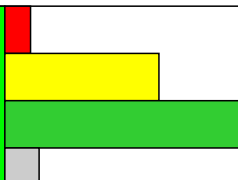
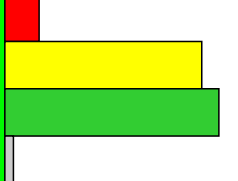
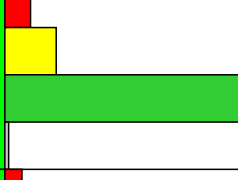




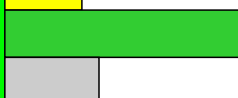
REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de PRODUCCIÓN				
1	1. El Dpto. de Producción realiza un excelente manejo de las fincas de manera que nuestro producto cumpla con las normas de calidad exigidas por el mercado y los organismos de control estatal.	4.22		1.89% 1.89% 81.13% 15.09%
2	2. El personal del Dpto. de Producción tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.12		0% 9.43% 83.02% 7.55%
3	3. El personal del Dpto. de Producción atiende a sus usuarios con cortesía.	4.10		1.89% 11.32% 79.25% 7.55%
4	4. El personal del Dpto. de Producción atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.96		0% 16.98% 75.47% 7.55%
5	5. El Dpto. de Producción tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.93		0% 20.75% 66.04% 13.21%
6	6. El Dpto. de Producción hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	3.83		0% 26.42% 64.15% 9.43%
7	7. El Dpto. de Producción respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.83		0% 30.19% 58.49% 11.32%
Promedio general:		4.00		0.54% 16.71% 72.51% 10.24%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de TALENTO HUMANO.-				
1	1. El Dpto. de Talento Humano cumple oportunamente con la provisión de personal según se le requiera.	3.61		5.66% 33.96% 52.83% 7.55%
2	2. El Dpto. de Talento Humano administra adecuadamente la capacitación del personal.	3.37		7.55% 43.4% 47.17% 1.89%
3	3. El Dpto. de Talento Humano administra oportunamente los pagos al personal.	4.21		5.66% 11.32% 83.02% 0%
4	4. El Dpto. de Talento Humano desarrolla programas para el mantenimiento y mejoramiento del clima organizacional.	3.42		3.77% 39.62% 50.94% 5.66%
5	5. El Dpto. de Talento Humano implementa métodos apropiados para evaluar el desempeño del personal.	3.61		5.66% 37.74% 52.83% 3.77%
6	6. El Dpto. de Talento Humano monitorea el bienestar social del personal.	3.67		5.66% 33.96% 56.6% 3.77%
7	7. El Dpto. de Talento Humano administra acciones oportunas para mantener las relaciones laborales en armonía.	3.47		3.77% 43.4% 52.83% 0%
8	8. El Dpto. de Talento Humano proporciona información precisa y oportuna sobre los costos laborales.	3.88		3.77% 16.98% 58.49% 20.75%

9	9. El personal del Dpto. de Talento Humano tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.02	1.89%	16.98%	81.13%	0%
10	10. El personal del Dpto. de Talento Humano atiende a sus usuarios con cortesía.	3.91	3.77%	22.64%	73.58%	0%
11	11. El personal del Dpto. de Talento Humano atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.68	3.77%	33.96%	62.26%	0%
12	12. El Dpto. de Talento Humano tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.90	3.77%	18.87%	67.92%	9.43%
13	13. El Dpto. de Talento Humano hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	3.77	3.77%	28.3%	67.92%	0%
14	14. El Dpto. de Talento Humano respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.78	3.77%	26.42%	66.04%	3.77%
Promedio general:		3.73	4.45%	29.11%	62.4%	4.04%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de TECNOLOGÍA				
1	1. El Dpto. de Tecnología dispone de software y equipos tecnológicos adecuados a las necesidades de la empresa.	4.16	0%	15.09%
			77.36%	7.55%
2	2. El Dpto. de Tecnología brinda asistencia y servicio rápido y eficaz a los usuarios de la empresa.	3.96	1.89%	18.87%
			73.58%	5.66%
3	3. El personal del Dpto. de Tecnología tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.32	1.89%	3.77%
			88.68%	5.66%
4	4. El personal del Dpto. de Tecnología atiende a sus usuarios con cortesía.	3.70	1.89%	28.3%
			64.15%	5.66%
5	5. El personal del Dpto. de Tecnología atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.88	1.89%	22.64%
			69.81%	5.66%
6	6. El Dpto. de Tecnología tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.06	1.89%	15.09%
			71.7%	11.32%
7	7. El Dpto. de Tecnología hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	4.06	1.89%	11.32%
			77.36%	9.43%
8	8. El Dpto. de Tecnología respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.19	1.89%	9.43%
			79.25%	9.43%



REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
3. El Dpto. de Contabilidad produce información (reportes, estados financieros, etc.) oportunamente.	4.77
1. El departamento de investigación desarrolla eficazmente programas para el fortalecimiento de la producción.	4.75
1. El Dpto. de Administración logra mantener disponibles los equipos de oficina (impresora, fax, computador, fotocopidora, etc.).	4.58
1. El Dpto. de Contabilidad respeta las fechas de recepción de documentos.	4.58
5. El Dpto. de Investigación tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.55
6. El Dpto. de Auditoria vela por el cumplimiento de las certificaciones exigidas por nuestros clientes y por la Ley.	4.53
2. El personal del Dpto. de Investigación tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado.	4.53
7. El Dpto. de Contabilidad tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	4.51
5. El Dpto. de Auditoría vela por el cumplimiento de las políticas y los procesos internos de la compañía.	4.49
1. El Dpto. de Producción realiza un excelente manejo de las fincas de manera que nuestro producto cumpla con las normas de calidad exigidas por el mercado y los organismos de control estatal.	4.49

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
7. El Dpto. de Talento Humano administra acciones oportunas para mantener las relaciones laborales en armonía.	3.47
4. El Dpto. de Talento Humano desarrolla programas para el mantenimiento y mejoramiento del clima organizacional.	3.57
11. El personal del Dpto. de Talento Humano atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	3.68
5. El Dpto. de Talento Humano implementa métodos apropiados para evaluar el desempeño del personal.	3.70
6. El Dpto. de Talento Humano monitorea el bienestar social del personal.	3.75
13. El Dpto. de Talento Humano hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	3.77
1. El Dpto. de Talento Humano cumple oportunamente con la provisión de personal según se le requiera.	3.79
4. El personal del Dpto. de Tecnología atiende a sus usuarios con cortesía.	3.83
14. El Dpto. de Talento Humano respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.87
10. El personal del Dpto. de Talento Humano atiende a sus usuarios con cortesía.	3.91

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
Ser cada día mejor y dar todo lo mejor
Capital Humano de la empresa totalmente comprometido (hablo por el personal administrativo es decir, de oficina ya que desconozco de campo).
La compañía realiza los pagos oportunas de roles a sus empleados.
Las jefaturas (no familiares) son personas que cuentan con el conocimiento para la guía de cada grupo de colaboradores, sin embargo existen pequeñas cosas que aún se deben pulir.
INNOVACION
INNOVACION
INNOVACION
Participa
Pagos puntuales.
BUSCAN LA INNOVACION
*Beneficios que brinda a todo el personal
Innovación y mejora continua
PROYECCIÓN A CRECER
Plan de capacitación
oportunidad de desarrollo
LA UNION HACE LA FUERZA
PERSONAL CAPACITADO
La innovación, productividad
Pagos puntuales
Crecimiento laboral
Calidad en producto
Equipo Humano comprometido con la empresa

Equipo Humano comprometido con la empresa
es una empresa que a diario innova para seguir adelante
<ul style="list-style-type: none"> * Personal comprometido * Sentido a la innovación y el desarrollo * Remuneraciones bastantes moderadas * Instalaciones cómodas y modernas
Siempre escuchan todas las ideas de sus colaboradores
Es una empresa que produce innovando la tecnología
PAGOS DE SUELDOS PUNTUALES AL PERSONAL
Compañerismo
Buen trato
compañerismo en el area laboral
<p>PRODUCCIONES MAS ALTAS DEL PAIS.</p> <p>EMPRESA SOLIDA.</p> <p>GOZA DE SALUD FINANCIERA.</p>
la empresa se fortalece
sus metas que pone dia dia
Trabajar en equipo
<ul style="list-style-type: none"> - Empleados -
Estabilidad de la compañía
trabajo en equipo
Contamos con Personal Calificado, Responsable y comprometido

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
Ser escuchado cuando hay necesidades laborales
Explotar el talento humano interno de la empresa, dando oportunidades de crecimiento no tan solo contratar a externos, brindar las posibilidades de crecimiento profesionales mediante planes que involucren no solo inversión corporativa sino también del colaborador, pero no dejar aún lado las capacitaciones.
No enfocarse solo a jefaturas, considerar también a los empleados con cargos de asitencia y ayudantes.
GRUPO CONSOLIDADO
GRUPO CONSOLIDADO
CRECIMIENTO PERSONAL
escuchar
negocio sustentable.
NUEVOS MERCADOS
*Brinda la apertura a estudiantes con pasantías y le dan oportunidades de quedarse laborando y luego obtener el titulo
Se necesita presencia fija de recursos humanos en finca
SUPERACIÓN
Mercado laboral
TALLERES DE COMPUTACION
ADQUISICIÓN DE TECNOLOGIA
ser una empresa rentable y eficiente a nivel nacional
Incursionar en la exportación del producto
Crecimiento a nivel internacional
Predisposición de los trabajadores por crecer y aprender
Predisposición de los trabajadores por crecer y aprender

es una empresa que da a seguir adelante
* Planes de capacitación específicos
* Mejora de los sistemas de salud física y emocional
Seguir creciendo como persona y como profesional
capacitación a su personal
DESARROLLO DE ACTIVIDADES QUE FOMENTEN LOS VALORES
Mejorar la comunicación departamental en los procesos de la empresa
de aprender un poco mas cada dia del area de trabajo en la que nos desempeñamos
EXPANSION DE TIERRAS
INNOVACION CONTINUA.
BIG DATA.
AGRICULTURA DE PRECISION
las opotunidades que la emparesa le da al trabajador de superarse mas en sus labares
Aprender del diario vivir en grupo
- Manejo de tiempo
Implantación Estrategias Adecuadas
Mejora estructura organizacional
crecer profesional y personalmente

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
Sin comentario
Existe en parte desorganización a nivel de jefaturas técnicas, y falta de comunicación con las área de oficina.
Involucrar o compartir los proyectos a desarrollar con las jefaturas de oficina con el fin de revisar aportes y oportunidades de mejoras.
El clima de la empresa ha mejorado en relación a varios meses atrás pero aún se debe trabajar en ello.
Consideramos que la Gerencia debería permanecer mas tiempo en oficina.
Administrar correctamente el flujo de la empresa con desembolsos programdos y con cronogramas de inversiones (realizar analisis de riesgos).
DIFUCION DE LAS DEMAS AREAS
DIFUCION DE LAS DEMAS AREAS
escucha rumores
Falta de comunicación entre los diferentes departamentos de la organización.
Falta de comunicación gerencia con personal administrativo.
FALTA DE COMUNICACION
* N/
Mejorar retroalimentación y evaluaciones de desempeño más específicas
FALTA DE COMPAÑERISMO
desorganización
NO SER UTIL EN LA AREA NO ADECUADA
INFRAESTRUCTURA - FUGA DE PERSONAL
falta de capacitación al personal (empleados)
Carga de trabajo y poco personal para sustentar las actividades ocasionando acumulacion de trabajo
capacitación del personal en actividades a desarrollar, motivación, comunicacion
capacitación del personal en actividades a desarrollar, motivación, comunicacion
capacitaciones continuas
* Falta de planes de carrera (TTHH)

- * Exigencia en tiempos por entrega de información, genera presión y sobrecarga laboral
- * Mejoras en los sistemas contables que deben hacer seguimiento que se ejecuten
- * Integraciones laborales poco frecuentes
- * Restricción de vacaciones para cargos altos
- * Backups poco capacitados en caso de salida inesperada (no se verifica que los conocimientos son transferidos a los cargos menores)

Más canales de información sobre los riesgos en el cultivo

falta de inducción al personal nuevo

EGOISMO HACIA EL CUMPLIMIENTO DE TAREAS O PROCEDIMIENTOS DE OTRAS AREAS DIFERENTES DE LA TUYA; ASIGNACION DE ACTIVIDADES EN DESIGUALDAD DE PUESTOS

Falta de comunicación departamental de los procesos de la empresa

ninguna

FALTA DE COMUNICACION

MAL AMBIENTE LABORAL CON TALENTO HUMANO

Debilidades las cuales la empresa se esfuerza en superar para ser los mejores

personas negativas

- Escalamiento dentro de la empresa

Falta organización

Falta comunicación

falta apoyo al trabajador en asuntos personales

Los dueños de la empresa se dejan llevar por comentarios sin fundamentos de personas no confiables y no valoran al personal que tiene puesta la camiseta

y eso desmotiva al personal.

Existen personal con alta preparación y experiencia y ganan menos que las personas que no tiene preparación y experiencia necesaria

Se evidencia favoritismo por parte de los Jefes

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
Sin comentario
Desinterés del capital humano con miras a otras organizaciones.
Riesgos financieros.
FALTA DE COMUNICACION
FALTA DE COMUNICACION
Oportunidades de crecimiento en organizaciones que oferten mejoras en los puestos de trabajo que uno desempeña en la organización.
MERCADO LABORAL
* Cargar computadora y viajar con ellas a las haciendas y correr riesgo de robo, daño ya que no disponemos de un transporte departamental
Políticas de gobierno, plagas, clima
MUCHA INESTABILIDAD, ADMINISTRATIVA Y PERSONAL DE CAMPO
PLAGAS - CLIMA
falta de personal (cumplir labores)
Mercado competitivo, incremento de precios en insumos y materiales.
falta de predisposición al servicio, que las áreas trabajen enlazadas para lograr los objetivos
falta de predisposición al servicio, que las áreas trabajen enlazadas para lograr los objetivos
falta de personal
* Ofertas laborales competitivas externas
*
Riesgos por enfermedades en el cultivo de banano
inestabilidad del personal
PERSONAL CON POCA EMPATIA QUE PUEDA DAÑAR EL BUEN AMBIENTE LABORAL
Los proveedores se dan cuenta de la mala comunicación que existe cuando los departamentos involucrados no conocen de cambios efectuados tanto en aplicación de nota de crédito, finalización de obras, etc.
ninguna

PLAGAS. FUSARIUM RAZA 4
Amenazas de plagas e enfermedades de la plantacion en el cual tenemos que ponerle mucho cuidado
No cumplir con la meta
- Oportunidades laborales
Incursión en mercados desconocidos para el grupo
ninguna
El Mercado ofrece un mejor Clima Laboral y Sueldos