



EMPRESA: Diximant

CONTENIDO DEL REPORTE

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

1.- RESULTADO GENERAL

- RESULTADOS POR CATEGORIA

2.- COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES Ó PREGUNTAS

- RESULTADOS POR PREGUNTAS

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

4.- DETALLE FODA SEGÚN LOS ENCUESTADOS:

- FORTALEZAS
- OPORTUNIDADES
- DEBILIDADES
- AMENAZAS

GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Temas:

Efectividad Organizacional de GERENCIA GENERAL.



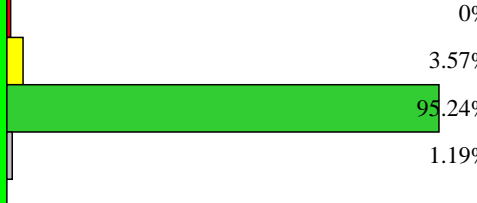
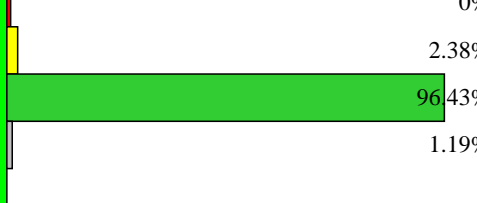
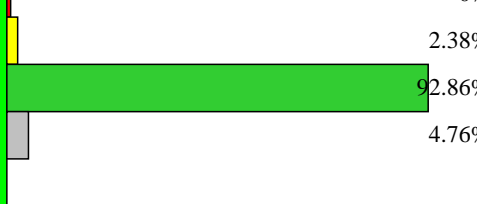
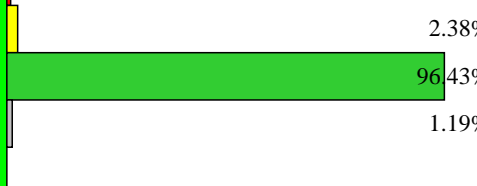
REPORTE DE RESULTADOS

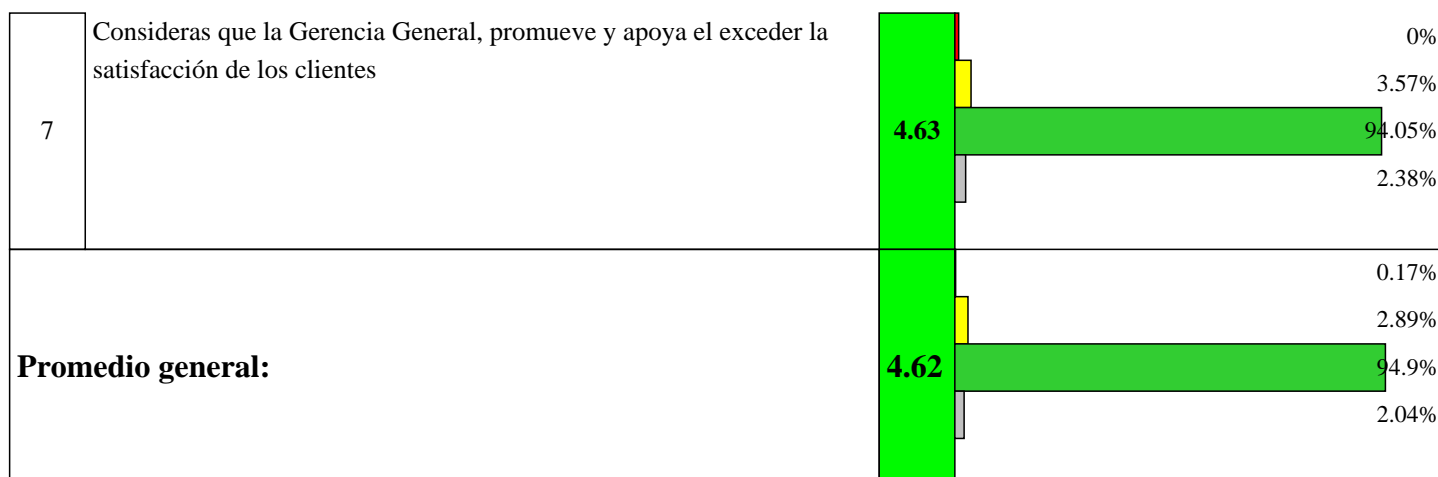
RESULTADOS POR CATEGORIA

Factores				
1	Efectividad Organizacional de GERENCIA GENERAL			0.17%
				2.89%
	Cumplimiento de la Excelencia Operacional y búsqueda del Mejoramiento Continuo en un marco Sinérgico en el área/dpto de GERENCIA GENERAL	4.62	94.9%	
				2.04%
Promedio general:		4.62	94.9%	2.04%

REPORTE DE RESULTADOS

RESULTADOS POR TEMAS

Efectividad Organizacional de GERENCIA GENERAL				
1	En este último año tu relación con el Departamento de Gerencia General ha sido efectiva en cuanto a la solución y atención de requerimientos y asuntos en general.	4.54		0% 3.57% 94.05% 2.38%
2	La Dirección de la empresa muestra interés por la integridad y los valores éticos de los empleados	4.66		1.19% 2.38% 95.24% 1.19%
3	La Dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus colaboradores	4.58		0% 3.57% 95.24% 1.19%
4	La Dirección de la empresa establece claras directrices y objetivos para toda la empresa.	4.64		0% 2.38% 96.43% 1.19%
5	La dirección de la empresa establece prioridades en línea con la estrategia de la empresa.	4.65		0% 2.38% 92.86% 4.76%
6	La dirección de la empresa proporciona adecuadamente los recursos necesarios para que los diferentes departamentos y áreas de la empresa funcionen eficazmente.	4.63		0% 2.38% 96.43% 1.19%



REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO	
El Dpto. de Talento Humano administra oportunamente los pagos al personal.	4.68
El personal del Dpto. de Logística e Inventario atiende a sus usuarios con cortesía.	4.65
El personal del Dpto. de Tecnología atiende a sus usuarios con cortesía.	4.64
El Dpto. de Administración respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	4.62
La Dirección de la empresa muestra interés por la integridad y los valores éticos de los empleados	4.60
La Dirección de la empresa establece claras directrices y objetivos para toda la empresa.	4.57
El personal del Dpto. de Talento Humano tiene el conocimiento para brindar el servicio adecuado	4.57
El personal del Dpto. de Tecnología atiende los requerimientos con agilidad y sentido de urgencia.	4.57
La dirección de la empresa proporciona adecuadamente los recursos necesarios para que los diferentes departamentos y áreas de la empresa funcionen eficazmente.	4.56
En este último año tu relación con el Departamento de Tecnología ha sido efectiva en cuanto a la solución y atención de requerimientos y asuntos en general.	4.56

REPORTE DE RESULTADOS

LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO	
El Dpto. de Investigación tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.43
El Dpto. de Family Office respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.52
El Dpto. de Investigación respeta los procedimientos de las otras áreas de la empresa, cuando les hace requerimientos.	3.56
El Dpto. de Contabilidad produce información (reportes, estados financieros, etc.) muy confiable.	3.58
El departamento de investigación desarrolla eficazmente programas para el fortalecimiento de la producción.	3.60
El Dpto. de Family office tiene procedimientos claros y eficaces para atender los requerimientos de servicio.	3.60
Consideras que el Departamento de Investigación, Desarrollo y Monitoreo, busca exceder la satisfacción de sus clientes	3.61
El Dpto. de Contabilidad produce información (reportes, estados financieros, etc.) oportunamente.	3.62
El Departamento de Investigación, Desarrollo y Monitoreo, atiende como agilidad y protitud los requerimientos que se le realizan?	3.62
El Dpto. de Family Office hace sus requerimientos con claridad y especificidad.	3.67

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

FORTALEZAS
Excelente empresa
ser mejor
Proceso de producción y empaque de calidad.
Propietaria y administrador con experiencia en su campo.
Empleados eficientes y puntuales en su trabajo.
Posee los equipos y materiales necesarios para la producción y empaque de banano.
ORGANIZACION
RECONOCIDA
Crecimiento profesional
Crecimiento empresarial
Crecimiento empresarial
Unión entre áreas
son atributos y factores positivo
Buenos departamentos
Ambicion
Equipo Unido
Calidad humana
Personal abierto al cambio
puntualidad en la entrega
.
Es una organización sólida con personas con ganas de crecer.
Responsabilida y serieda en el anvito laborar
1) Búsqueda de la excelencia, capital humano muy capaz para desarrollar actividades propias de la empresa.
2) Equipo muy adaptable a los cambios toma en general los ajustes de muy buen manera y se enfoca en hacer que suceda

Compromiso
unidad y eficiencia
CARACTER
Siempre enfocados a satisfacer las necesidades
Estabilidad
BUENA IMAGUE , APOYO , FLEXIBILIDAD AL CAMBIO
UNION
perseverante
APRENDIZAJE
urgencias
-
Mi familia
La tecnología que se está innovando, las herramientas de colaboración que permiten trabajar de mejor manera.
HUMILDAD
KNOW HOW
KNOW HOW

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

OPORTUNIDADES
buen ambiente laboral
Carreteras y vías de transporte en buen estado.
Cercanía del puerto marítimo de Guayaquil.
Sector productivo en crecimiento.
Proveedores cercanos y con variedad de productos.
COMUNICACION
MERCADOS NUEVOS
Oportunidad de seguir aprendiendo
Capacitar al personal
Capacitar al personal
desarrollar una unión entre todos
factores que te benefician
muchas
Crecimiento
crecimiento personal
Implementación y conocimiento de nuevos recursos y sistemas
siempre hay comunicación
.
Se puede mejorar la comunicación interdepartamental.
Adquir nuevos conocimientos para tener un mejor desempeño
1) Trabajo en equipo, falta el fortalecimiento de esta disciplina para ser más eficientes
2) Comunicación, con mucha frecuencia nos quedamos con una sola versión de los hechos y se asume que es la verdad, no se investiga para tener un panorama más completo y de esta manera las decisiones sean más acertadas o evitar momentos críticos por falta de consultar a todas las partes involucradas
Responsabilidad

realizar seminarios relacionados a la producción
CONOCIMIENTOS
Siempre tratando de hacer resaltar la labor encomendada
Actualizacion
DESAROLLO TANTO ECONOMICO,ESTARATEGICO
ESPERANZA
ser mejor cada día
ASISTENCIA A CAPACITACIONES
coordinacion
-
Trabajar en el recurso humano y el sentido de pertenencia de los colaboradores, atendiendo necesidades, estando atentos en agregar valor que monetario y no monetario.
superación
Continuar creciendo tecnicamente
TRABAJO EN EQUIPO
TRABAJO EN EQUIPO

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

DEBILIDADES
ninguno
Falta de señales y utensilios de seguridad para los trabajadores en el proceso de empaque. Costos de producción.
RECONOCIMIENTO
ROTACION DE PERSONAL
Falto de auto aprendizaje
ROTACION DE PERSONAL
ROTACION DE PERSONAL
Comunicación constante
conocer mis defectos
Falta de trabajo en equipo
Retribución economica
falta de capacitación a su personal en pequeños aspectos fundamentales.
Falta de comunicación
recursos limitados
.
Carecer de intuición para adquirir nuevas herramientas para un buen desempeño laborar
1) Rotación de personal, algunas áreas sufren mucha rotación de personal lo cual hace que el equipo este en un constante procesos de capacitación.
2) Poca cultura de apego, un alto % de los empleados no tienen ese arraigo a la empresa, principalmente los empleados operativos.
Comunicación
RESPONSABILIDAD
Falta movilización para poder r allá zar con más eficacia las labores encomendadas
Falta de Comunicacion

FALTA PROCESOS Y AVALARLOS EN MEJORA Y SISTEMAS
NO MUCHA COMUNICACION
no cumplir con las metas
TARBAJAR BAJO URGENCIAS
engranajes
-
Áreas con exceso de personal y otras con falta de personal.
falta de capacitación
Estudios incompletos
EMPATIA
EMPATIA

REPORTE DE RESULTADOS

COMENTARIOS FODA

AMENAZAS
ninguno
Enfermedades y plagas ambientales del banano frecuentes. Retiro del cupo por fruta dañada. Competidores agresivos. Pagos inconclusos por parte de la exportadora. Enfermedades y accidentes laborales en el proceso de producción.
-
DESASTRES NATURALES
Falta buscar mejorar conocimiento
Falta de personal para cumplir con los trabajos
Falta de personal para cumplir con los trabajos
errores al comunicar
factores que pueden afectar tus rendimientos
malestar con el cliente
COVID
Cambios constantes
Disminución de funciones por la implementación de nuevos sistemas
tiempo
.
Alta competitividad
kk
1) Debido al encarecimiento de las materias primas el costo de producción se ha elevado.

2) Los mercados estan cambiando cada día se vuelven más exigentes en la calidad de la fruta lo cual demandan una gran unidad en la empresa para atender como equipo cada una de las oportunidades y mejorar en nuestras debilidades para tener una empresa más unida y poder enfrentar los cambios que el negocio demanda.

Mayor trabajo en equipo

bajas producciones

AMBIENTE

Ninguna

Divisiones

DESAROLLO DE IMPLEMENTACION Y DAR SEGUIMIENTOS A LOS SUB PROCESOS Y RECEPCION

COMENTARIOS

no tener personal completo

LIMITACION DE CONOCIMIENTOS

respeto

-

Jefaturas no están preparadas para una emergencia y trabajar on line, no asimilan que en la actualidad se evalúan los resultados y no las horas de trabajo. Específicamente los Jefes de Áreas.

FUSARIUM R4T (FALTA DE TRABAJO)

COMPROMISO

COMPROMISO