



**EMPRESA: MINUTOCORP**

## **CONTENIDO DEL REPORTE**

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

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

- RESULTADOS POR CATEGORIA

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

- RESULTADOS POR PREGUNTAS

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

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

- FORTALEZAS
- OPORTUNIDADES
- DEBILIDADES
- AMENAZAS

## GUIA PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE ESTE REPORTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

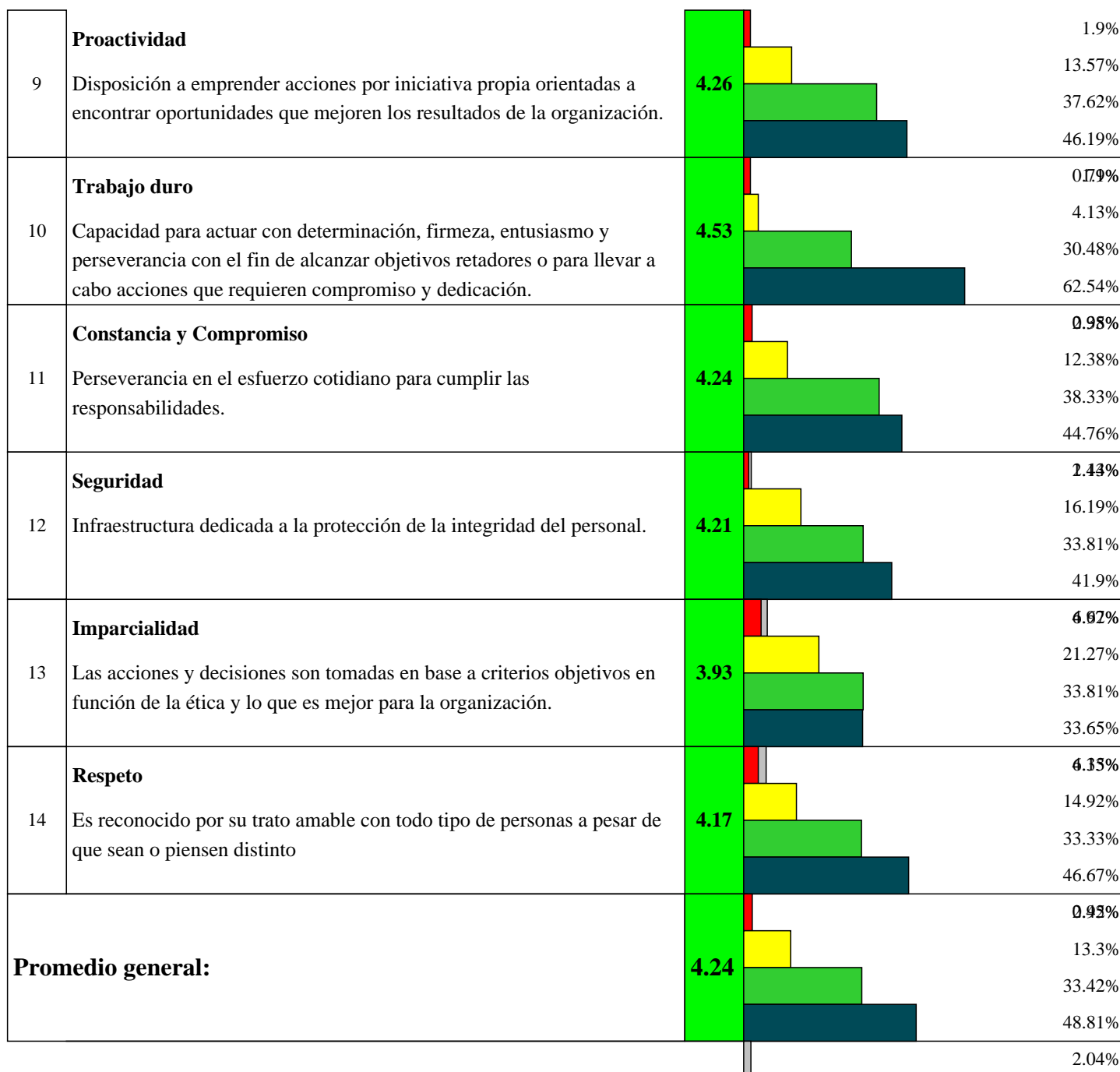
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

**Todos**

## REPORTE DE RESULTADOS

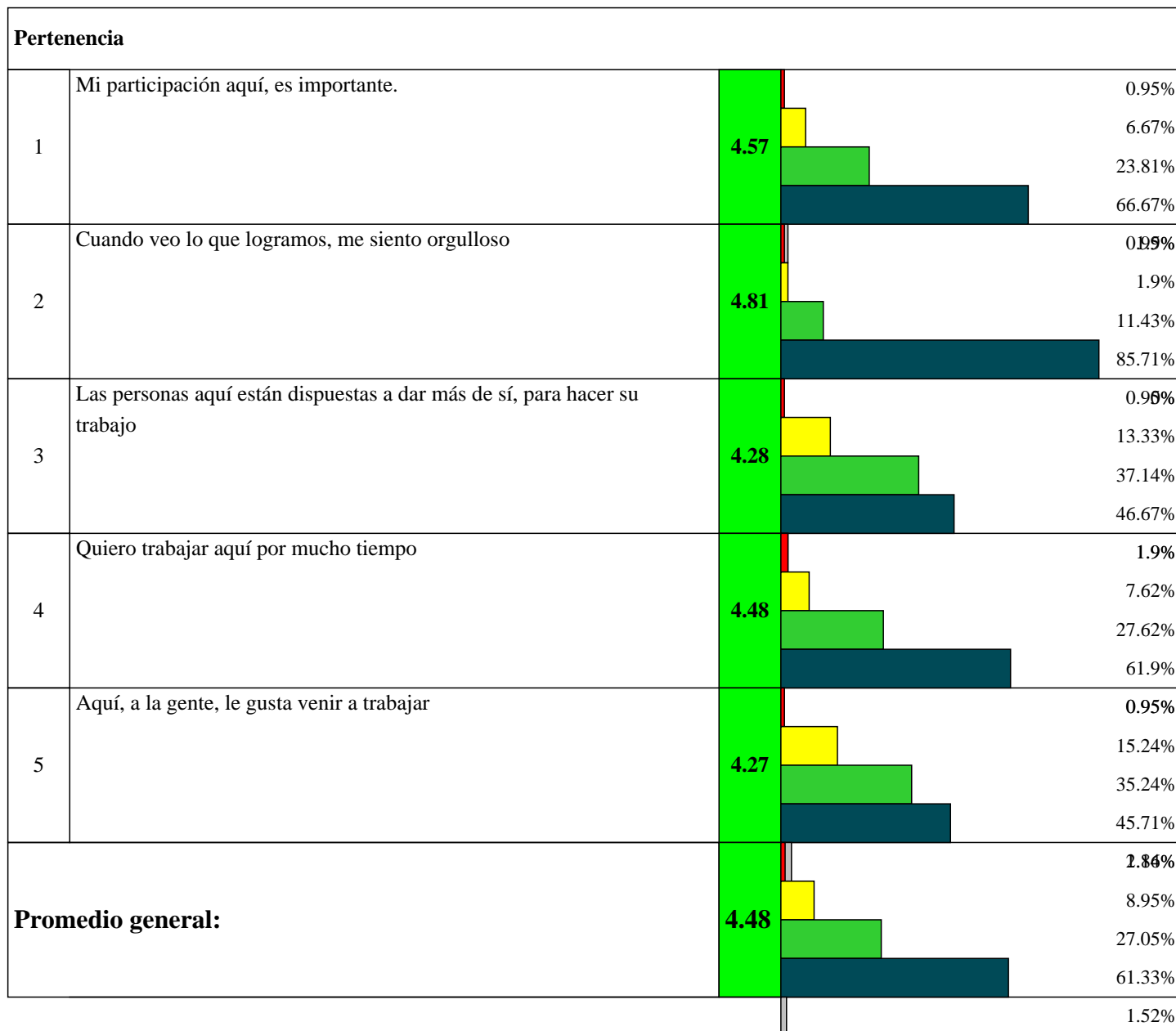
### RESULTADOS POR CATEGORIA

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



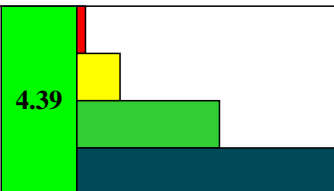
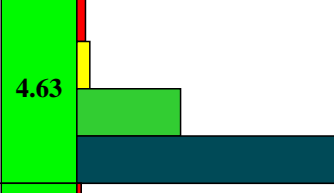
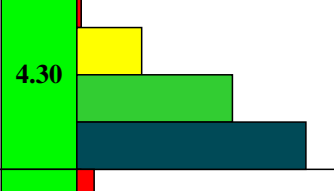
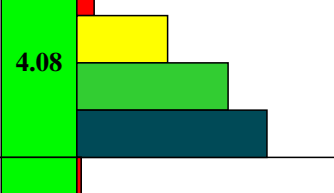


## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

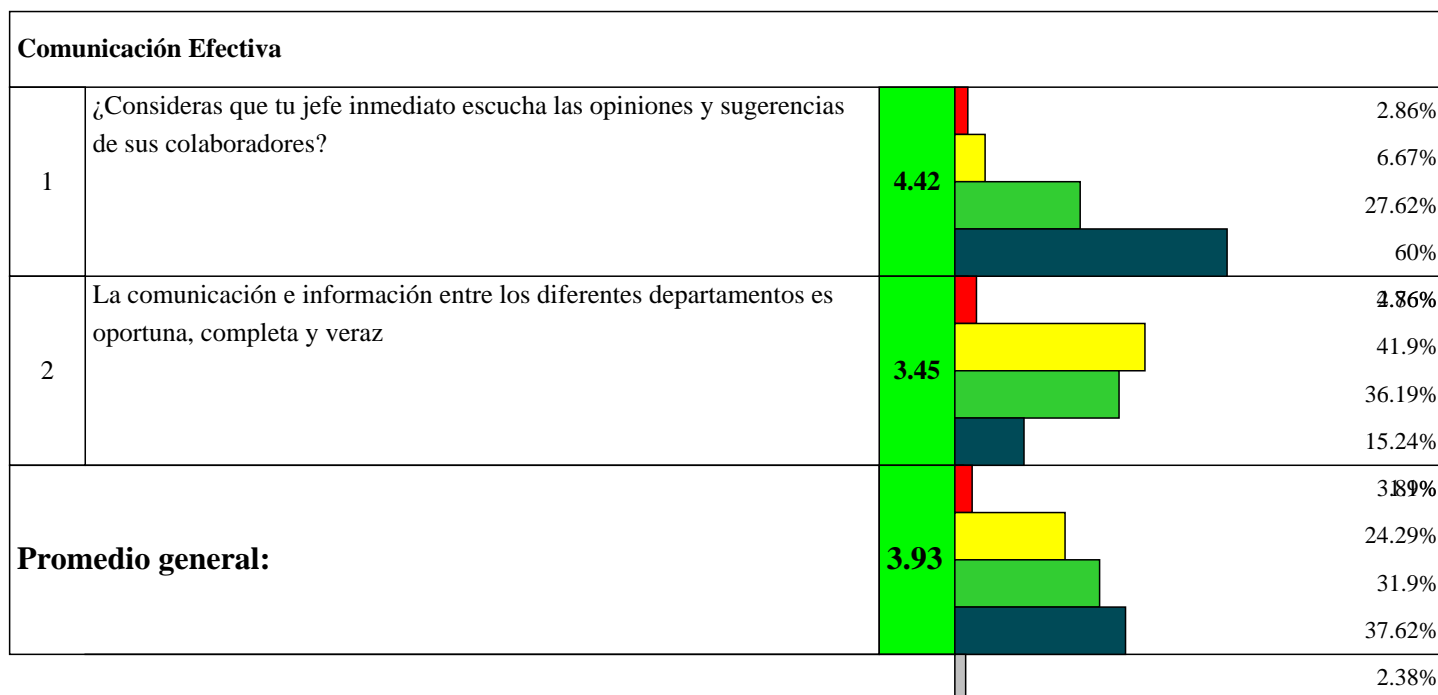
### RESULTADOS POR TEMAS

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



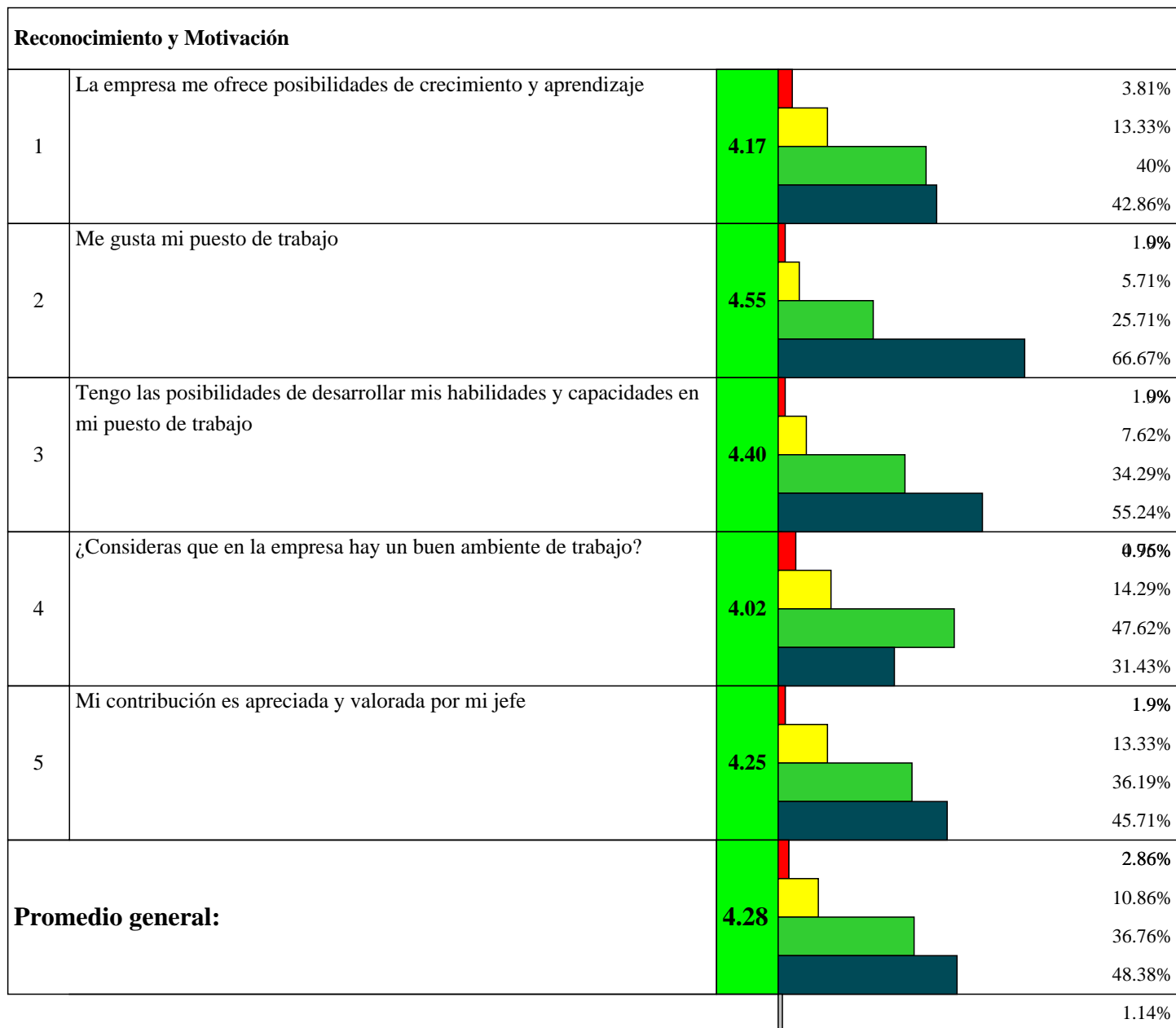
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



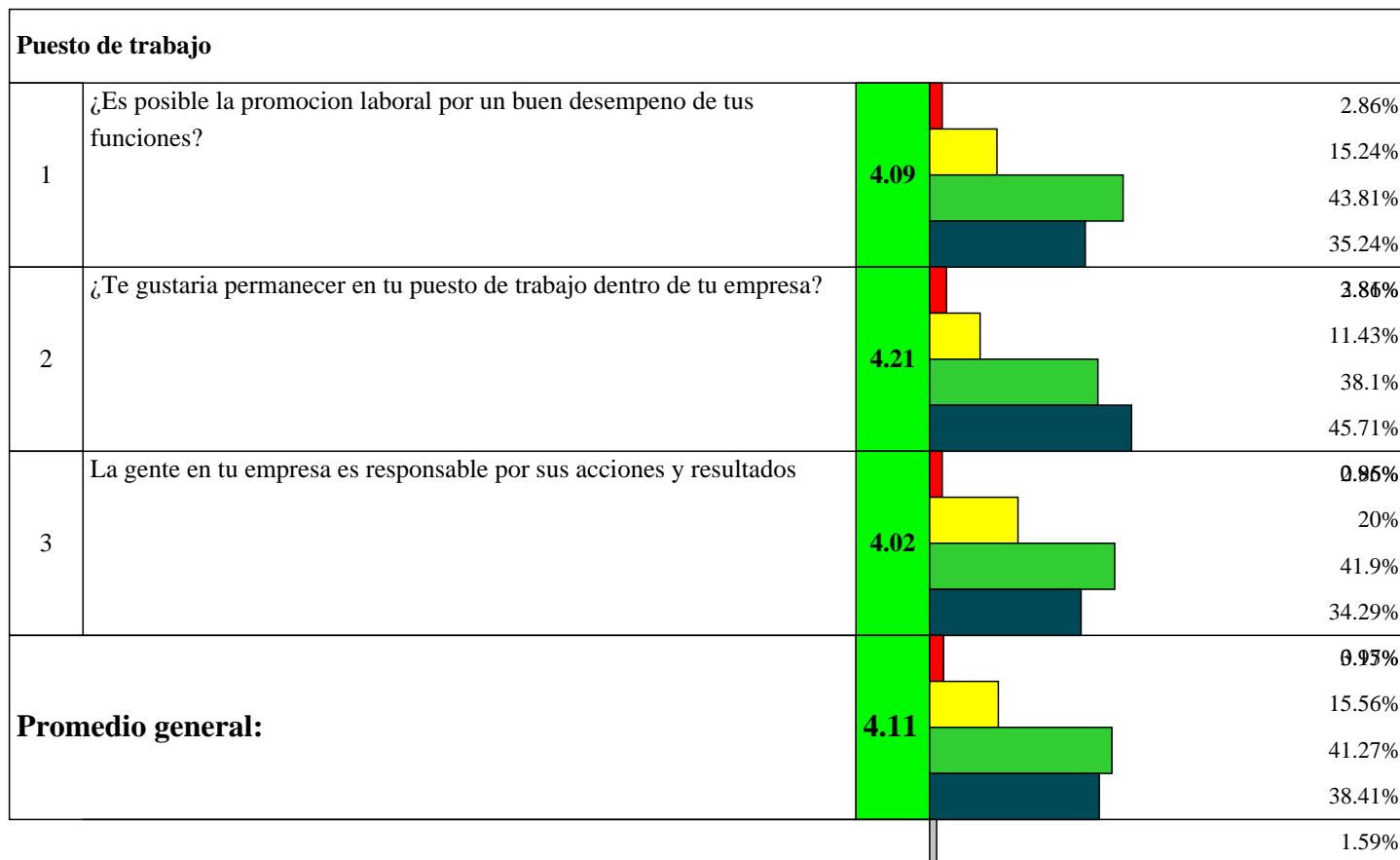
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



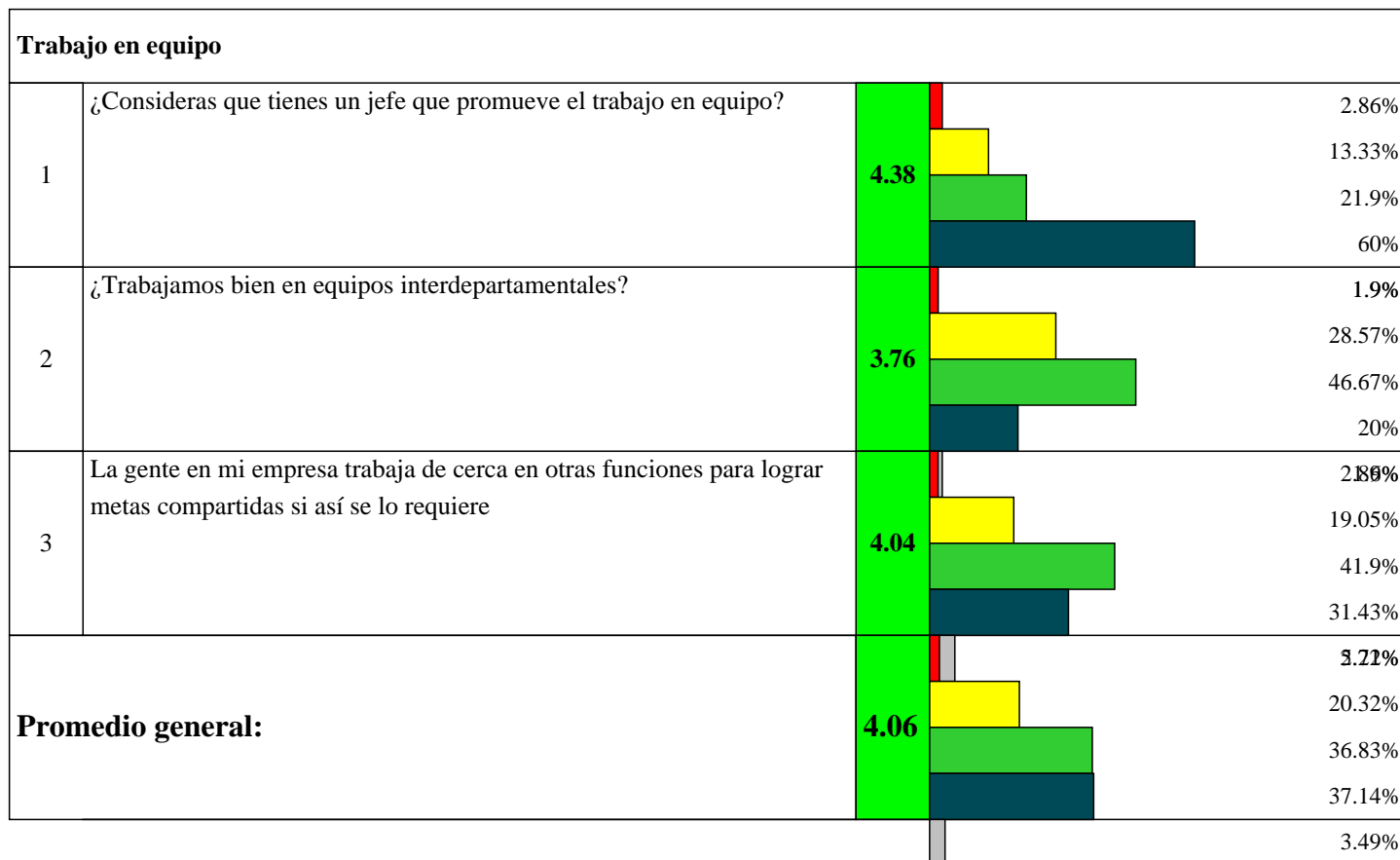
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



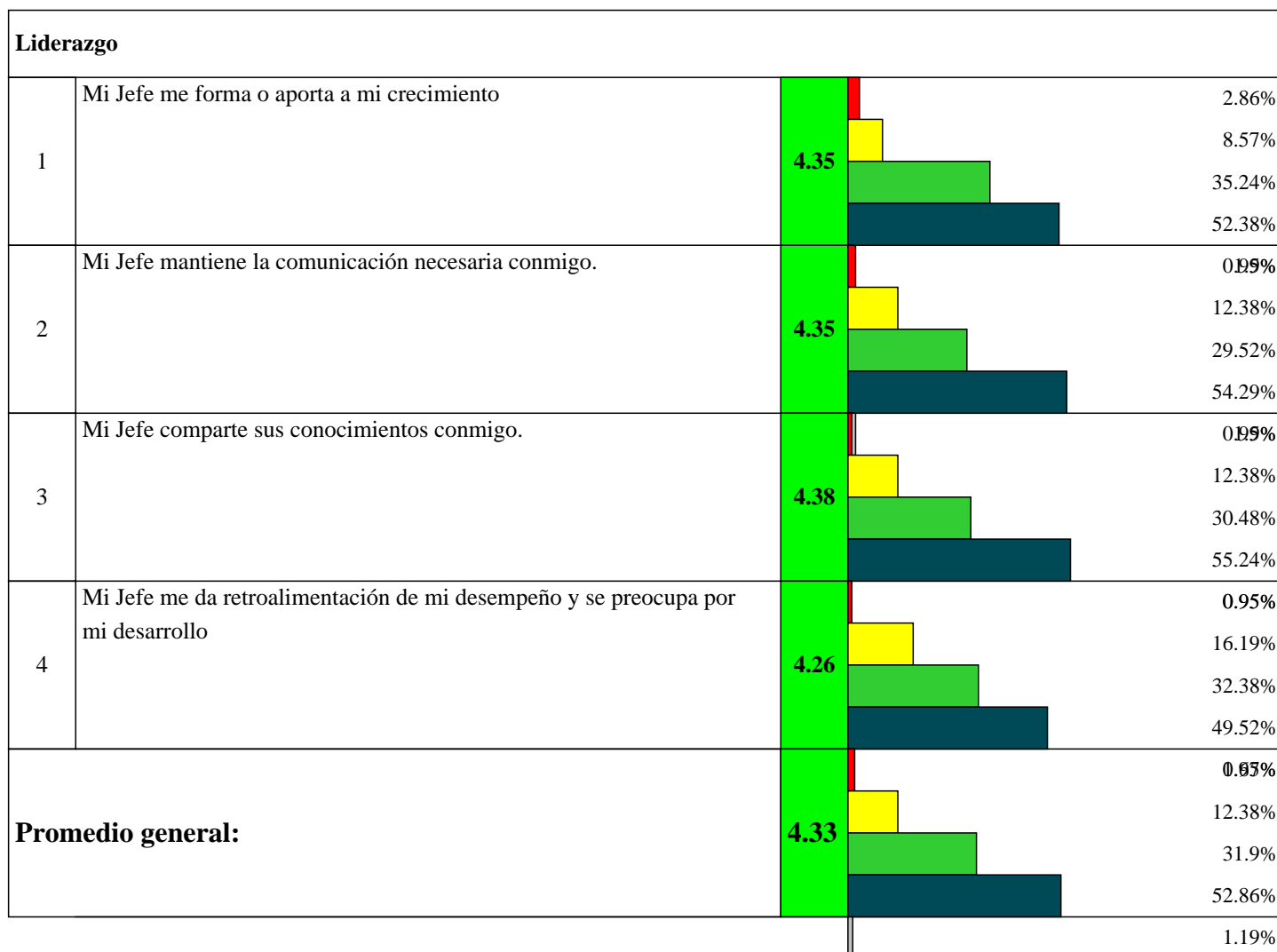
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



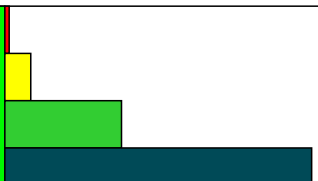
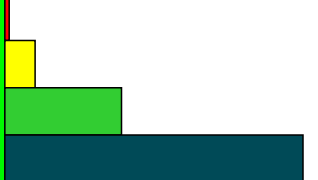
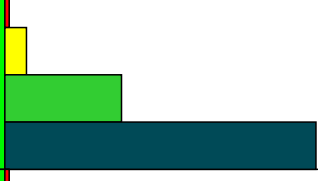
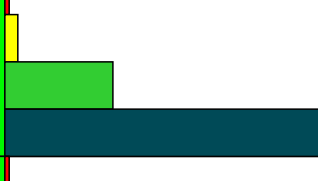
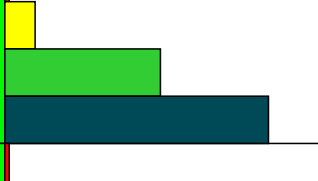
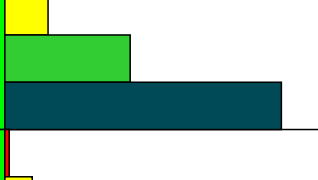
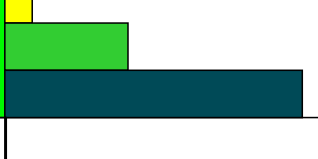
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



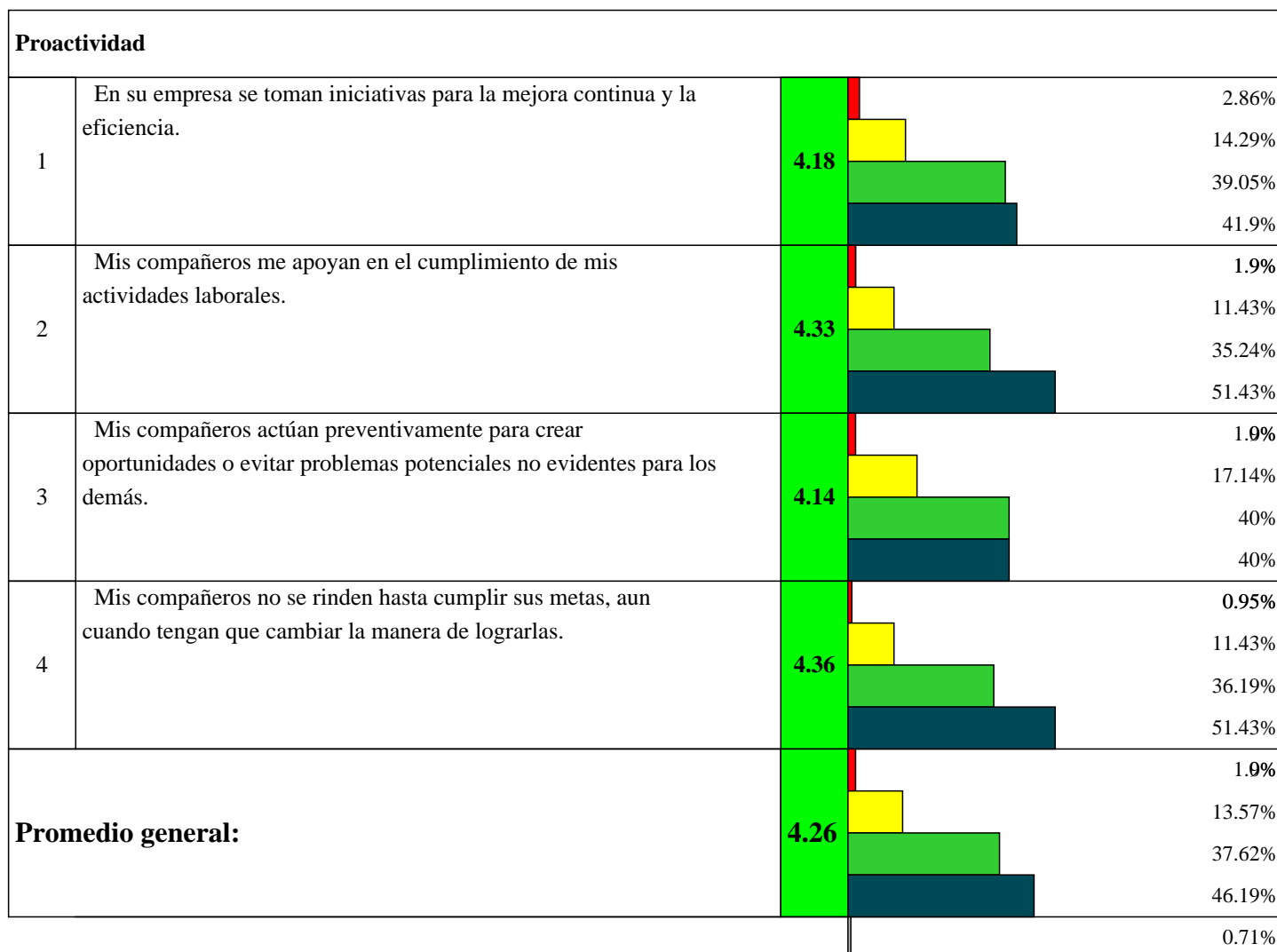
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

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

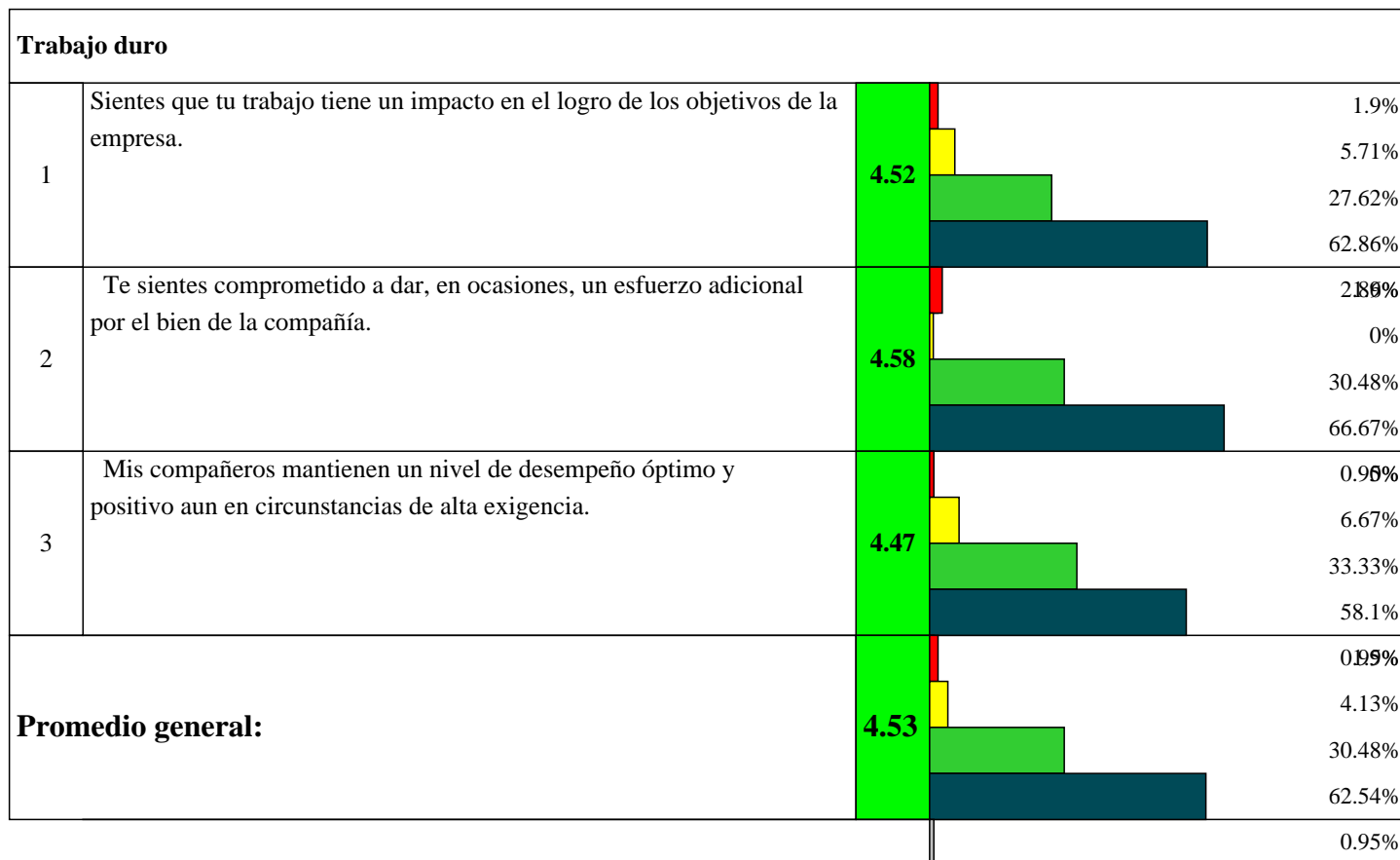
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

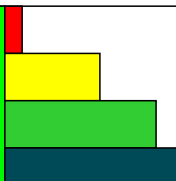
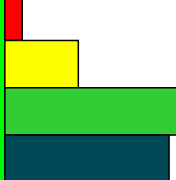

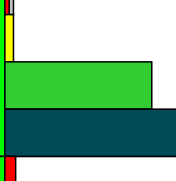
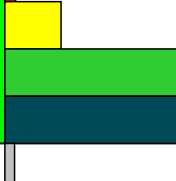
### RESULTADOS POR TEMAS





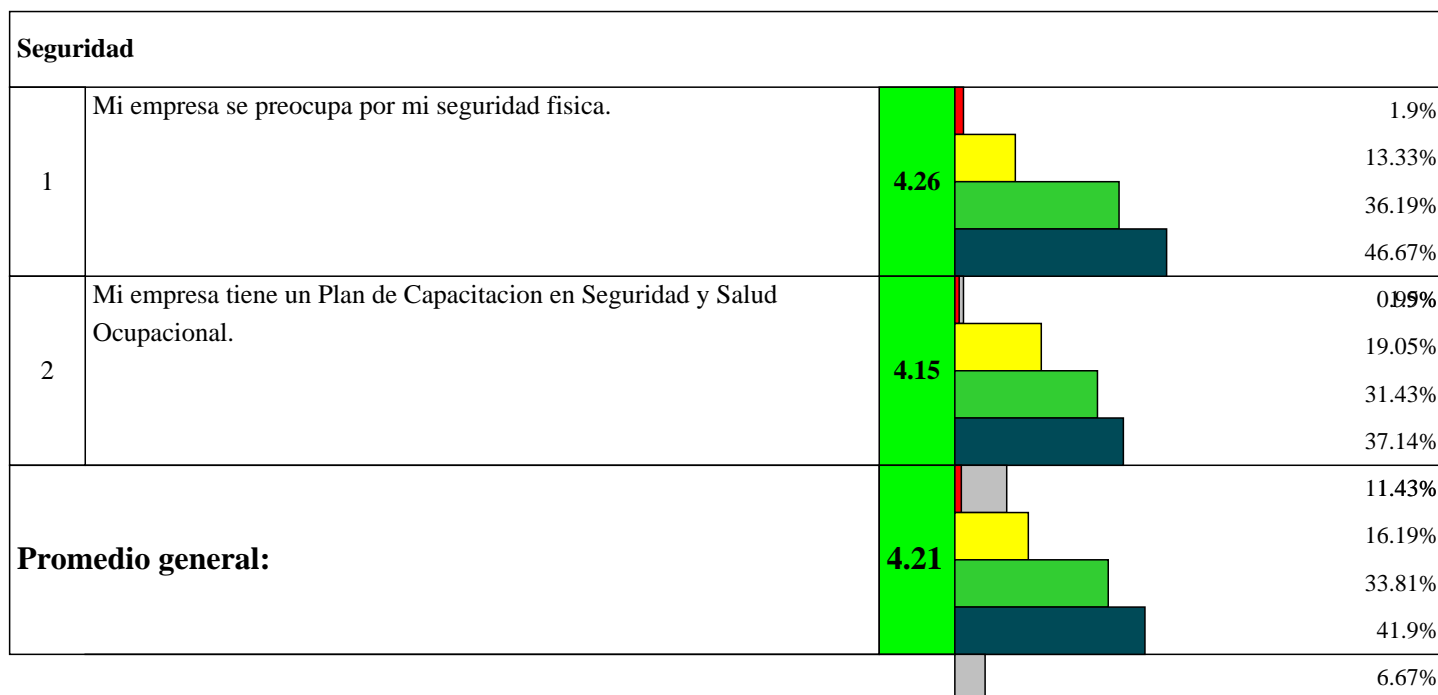
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

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

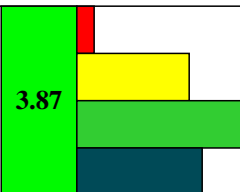
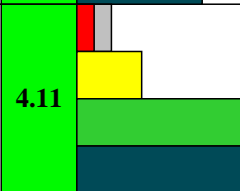
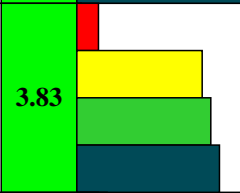
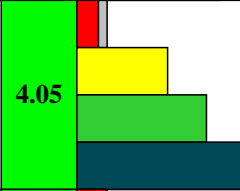
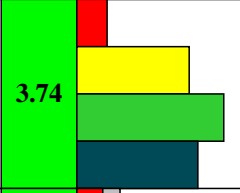
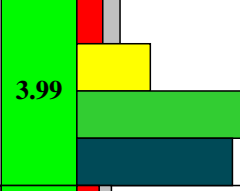
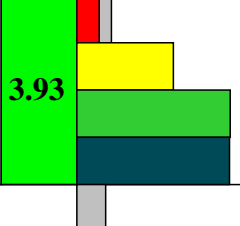
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



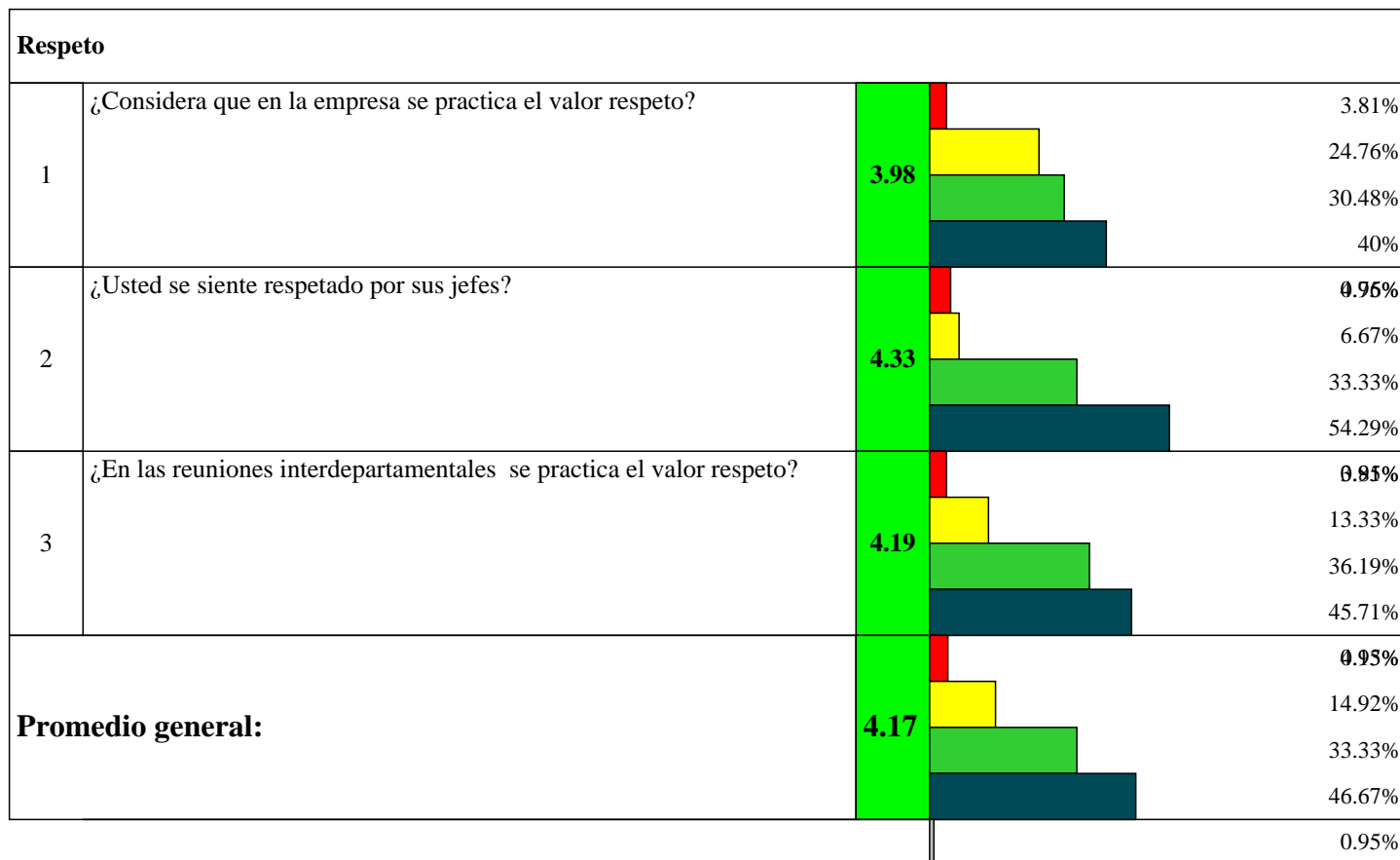
## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

| <b>Imparcialidad</b>     |   |      |  |  |
|--------------------------|---|------|--|--|
| 1                        | Aquí todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial                           | 3.87 |    | 3.81%<br>24.76%<br>36.19%<br>27.62%          |
| 2                        | Recibo un buen trato, sin que importe mi posición en la empresa                                   | 4.11 |    | 3.81%<br>14.29%<br>40%<br>40.95%             |
| 3                        | Los ascensos o promociones son obtenidos por quienes más los merecen                              | 3.83 |   | 0.96%<br>27.62%<br>29.52%<br>31.43%          |
| 4                        | Mi jefe evita el favoritismo  | 4.05 |  | 4.00%<br>20%<br>28.57%<br>40.95%             |
| 5                        | Las personas evitan las chismes y las mentiras como medio para conseguir cosas                    | 3.74 |  | 6.01%<br>24.76%<br>32.38%<br>26.67%          |
| 6                        | Si soy tratado de forma injusta, tendría la oportunidad de ser escuchado y recibir un trato justo | 3.99 |  | 9.51%<br>16.19%<br>36.19%<br>34.29%          |
| <b>Promedio general:</b> |   | 3.93 |  | 7.02%<br>21.27%<br>33.81%<br>33.65%<br>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

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

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

|   |
|---|
| <b>FORTALEZAS</b>   |
| 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                                       |
| <b>TRABAJO</b>  |
| 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   |
| <b>OPORTUNIDAD LABORAL</b>  |

|  |
|--|
| 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             |
| <b>BUEN AMBIENTE LABORAL</b>                                |
| trabajo continuo  |
| Intensidad en el trabajo                                    |
| Muy buen ambiente laboral                                   |
| Actividades para los trabajadores                           |
| <b>CALIDAD</b>  |
| <b>ES UNA EMPRESA CONSOLIDADA</b>                           |
| <b>PUNTUALIDAD</b>  |
| <b>TRABAJO DE ALTA EXIGENCIA</b>                            |
| tiene la capacidad de repartir conocimiento y entendimiento |
| Cumplimiento oportuno de obligaciones                       |
| Muchas horas de trabajo duro                                |
| <b>EMPRESA EN CRECIMIENTO</b>                               |
| Se fomenta el compañerismo                                  |
| Existe respeto entre todos                                  |
| trabajo en equipo   |
| Estamos con la última tecnología                            |
| <b>CRECIMIENTO</b>  |
| 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

|   |
|---|
| <b>OPORTUNIDADES</b>  |
| 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  |
| <b>CAPACITACIÓN</b>   |
| 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  |
| <b>CRECIMIENTO PROFESIONAL</b>  |
| Desarrollo de nuevas habilidades gracias a las capacitaciones que imparten.                   |
| crecimiento en cuanto a conocimientos   |
| Buscando herramientas que nos ayuden a optimizar procesos implementandolas.                   |
| <b>TRABAJAR EN NUEVOS PROYECTOS, MEJORAR NUESTROS INDICADORES.</b>                            |
| -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  |
| <b>CRECIMIENTO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL</b>  |
| Mejora continua   |
| que la empresa siga creciendo   |
| <b>PLAN DE EXPANSIÓN DE NUESTROS PROYECTOS Y NUESTROS TRABAJOS YA ENTREGADOS</b>  |
| 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   |
| <b>ACAPARAR EL MERCADO CON EFICIENCIA</b>   |
| crecimiento profesional en cada proyecto, estabilidad para mi y capacitación constante  |
| Empresa en crecimiento  |
| oportunidad de aprender nuevas tecnicas constructivas   |
| <b>SEGUIR CRECIENDO MAS POR LA CALIDAD DE TRABAJO QUE SE VIENE REALIZANDO</b>   |
| Definir estructuras departamentales con sus respectivas responsabilidades   |
| <b>APRENDER SOBRE CONSTRUCCION</b>  |
| trabajo   |
| Establecer cultura de cumplimiento de objetivos   |
| <b>NUEVOS PROYECTOS, NUEVOS DESAFIOS</b>  |
| <b>CRECIMIENTO EN LAS AREAS</b>   |
| <b>BUENA GUIA</b>   |
| <b>CONTINUIDAD DE TRABAJO</b>   |
| promueve el desarrollo de habilidades y exige superarte   |
| Expansión de capital humano   |
| Capacidad de adquirir experiencia   |
| <b>VARIOS PROYECTOS EN CAMINO</b>   |

|  |
|--|
| Revisar las estructuras departamentales  |
| de crecimiento   |
| Cambios en como nos ven en el mercado  |
| <b>NUEVOS PROYECTOS</b>  |
| 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  |
| <b>CRECIMIENTO LABORAL Y PROFESIONAL</b>   |
| Es que velan por el desarrollo profesional y estudiantil, ya que ahí solo hay ascensos por favoritismo o por intereses internos. |
| <b>OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO</b>  |
| 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  |
| <b>CRECIMIENTO MERCADO</b>   |
| <b>CRECIMIENTO PROFESIONAL, EXPANSION Y MEJORA CONTINUA, INNOVACION</b>  |
| ambiente, horarios, fechas especiales, y actividades grupales.   |
| crecimiento y reconocimiento en el mercado   |
| <b>CRECIMIENTO LABORAL</b>   |
| Estructuración de procesos.  |
| Espacio físico   |
| <b>EMPRESA EN EXPANSIÓN, SE ESTÁ DANDO A CONOCER EN EL MEDIO</b>   |
| Impulsar nuevos proyectos de ingeniería  |
| ampliar conocimientos  |
| <b>DESEMPEÑO PROFESIONAL, NUEVOS PROYECTOS,</b>  |

|  |
|--|
| - 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

|   |
|---|
| <b>DEBILIDADES</b>  |
| 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.   |
| <b>COMUNICACION ENTRE AREAS DE TRABAJO</b>  |
| 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 cómo 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

|   |
|---|
| <b>AMENAZAS</b>   |
| 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.   |
| <b>LOS JEFES DE AREAS NO GUARDAN SU INFORMACION CONFIDENCIAL - SUELDOS</b>  |
| 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.   |
| <b>LAS ENTREGAS QUE NO SE DAN PUNTUALES POR TEMAS EXTERNOS</b>  |
| 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 remplazable  |
| 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