



**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".



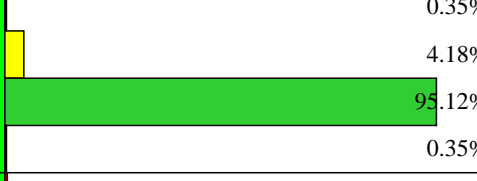

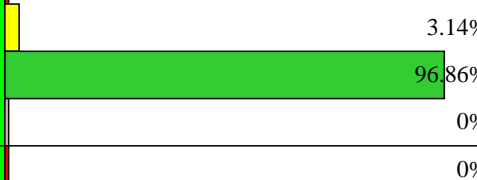

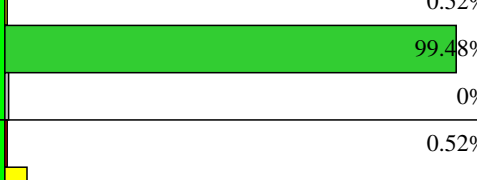

Finalmente, nuestro sistema informático permite elaborar el plan de acción para gestionar su Diagnostico de Clima Laboral en base a la selección de temas/preguntas que considere de mayor urgencia y/o prioridad para lo cual se recomienda segmentar los resultados a fin de asignar las acciones apropiadas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

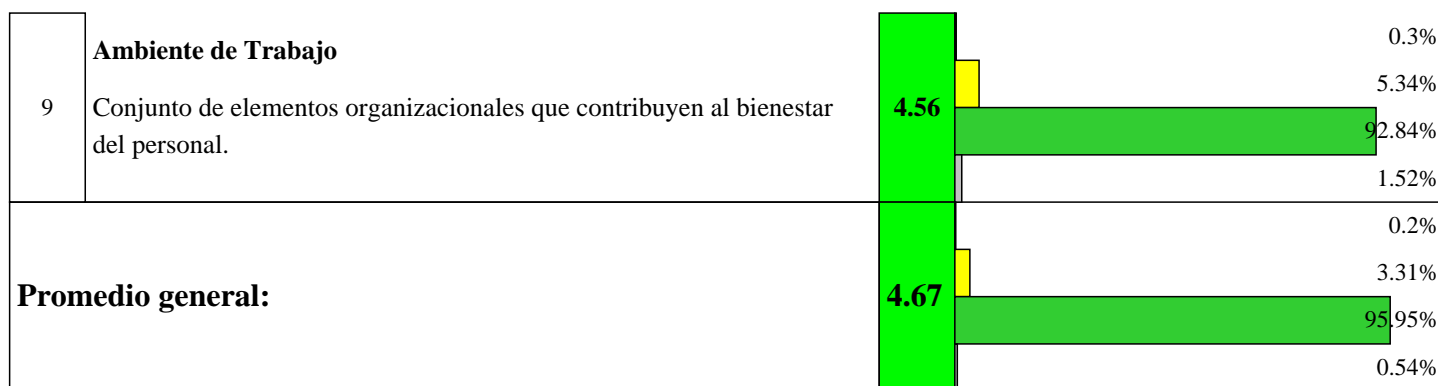
En caso de requerir asistencia adicional por favor no dude en contactarnos.

**Todos**

## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR CATEGORIA

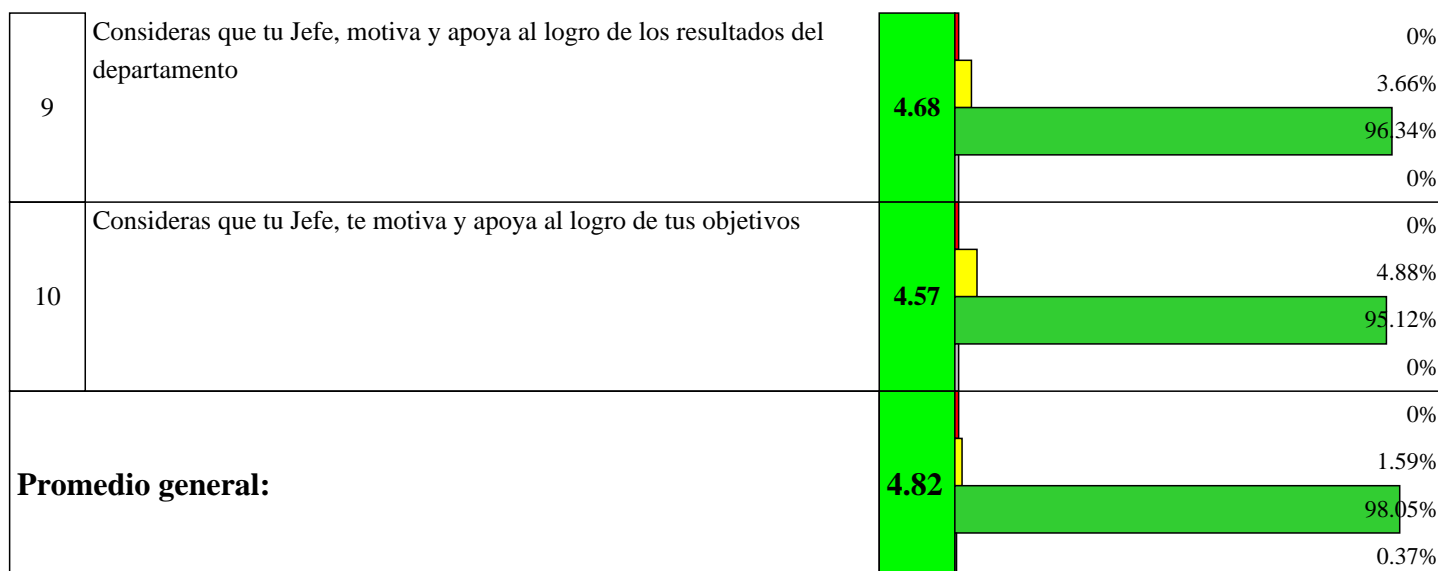
Factores				
1	<b>Orientación a resultados</b> Nivel de conocimiento y alineamiento a los objetivos organizacionales.	4.82		0%
				1.59%
				98.05%
				0.37%
				0%
2	<b>Trabajo en equipo</b> Integración solidaria de los esfuerzos individuales en función de metas y prioridades colectivas.	4.75		0%
				2.61%
				97.04%
				0.35%
3	<b>Comunicación Efectiva</b> Suficiencia y efectividad de los canales disponibles así como la predisposición cultural hacia la divulgación e intercambio de la información.	4.56		0.35%
				4.18%
				95.12%
				0.35%
4	<b>Reconocimiento y Motivación</b> 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.	4.65		0.54%
				3.93%
				95.26%
				0.27%
5	<b>Liderazgo</b> Confianza en la capacidad y honestidad de la Gerencia.	4.70		0%
				3.14%
				96.86%
				0%
6	<b>Orientación al cliente</b> Percepción del nivel de prioridad del cliente en el contexto general de la organización.	4.61		0%
				4.27%
				95.12%
				0.61%
7	<b>Respeto</b> Es reconocido por su trato amable con todo tipo de personas a pesar de que sean o piensen distinto	4.86		0%
				0.52%
				99.48%
				0%
8	<b>Empatía</b> Capacidad de sentir como propios los problemas de clientes, colegas u otros interlocutores.	4.54		0.52%
				4.88%
				93.21%
				1.39%



## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

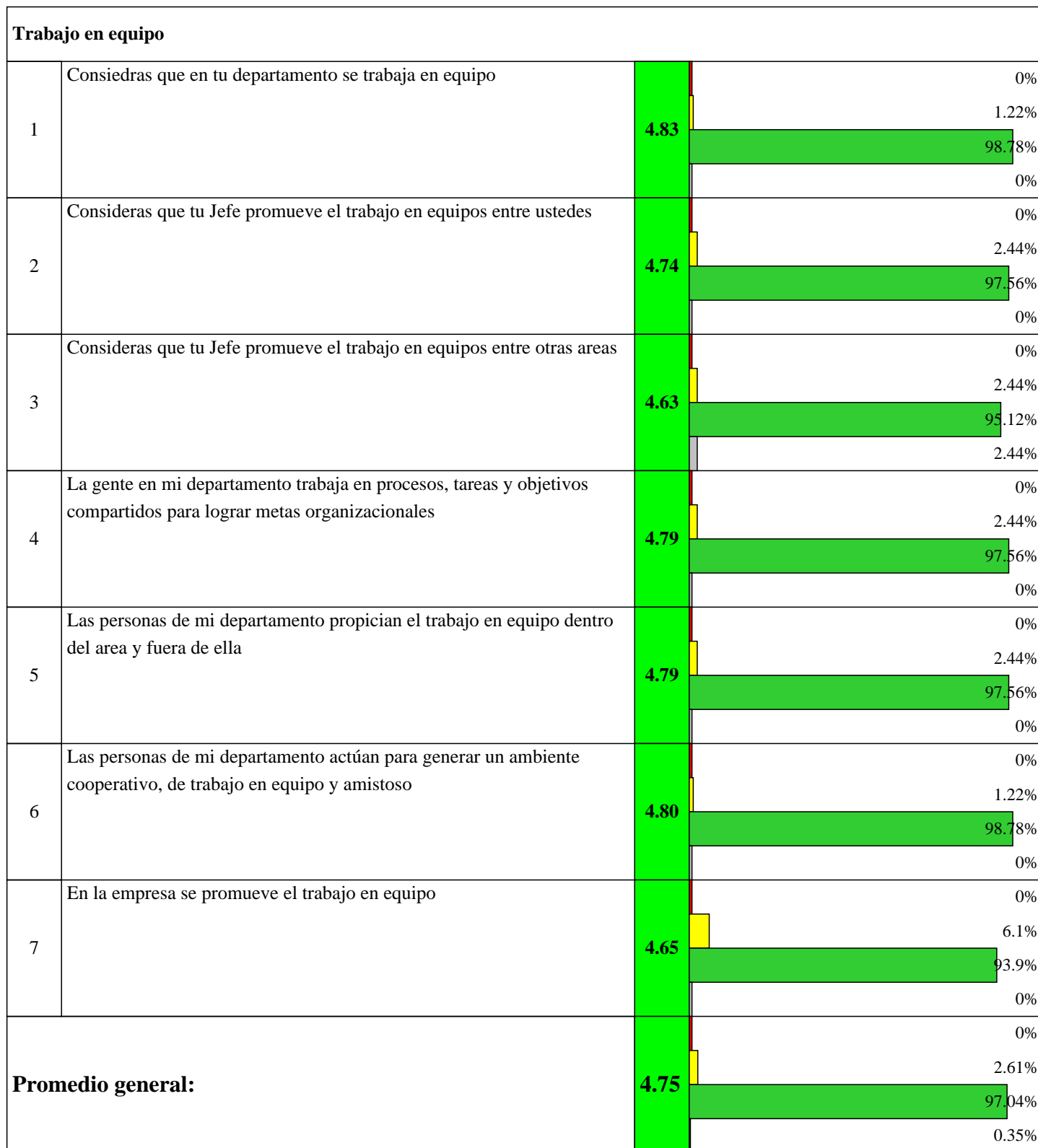
Orientación a resultados				
1	Conozco los objetivos y metas de la empresa	4.75	95.12%	2.44%
2	Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	4.88	100%	0%
3	Considero que los objetivos de mi area y/o departamento, estan alineados a los objetivos de la empresa	4.88	100%	0%
4	Conozco y tengo claridad en mis objetivos y responsabilidades por el cargo que desempeño	4.93	98.78%	1.22%
5	Mi Jefe conoce y comparte los objetivos generales de la empresa y area	4.80	97.56%	2.44%
6	Consideras que tus metas, estan alineadas con los objetivos del area y de la organización	4.85	100%	0%
7	Consideras que en tu departamento se labora para el cumplimiento de los objetivos	4.93	100%	0%
8	Consideras que en tu departamento se alcanzan las metas propuestas	4.88	97.56%	1.22%





## REPORTE DE RESULTADOS

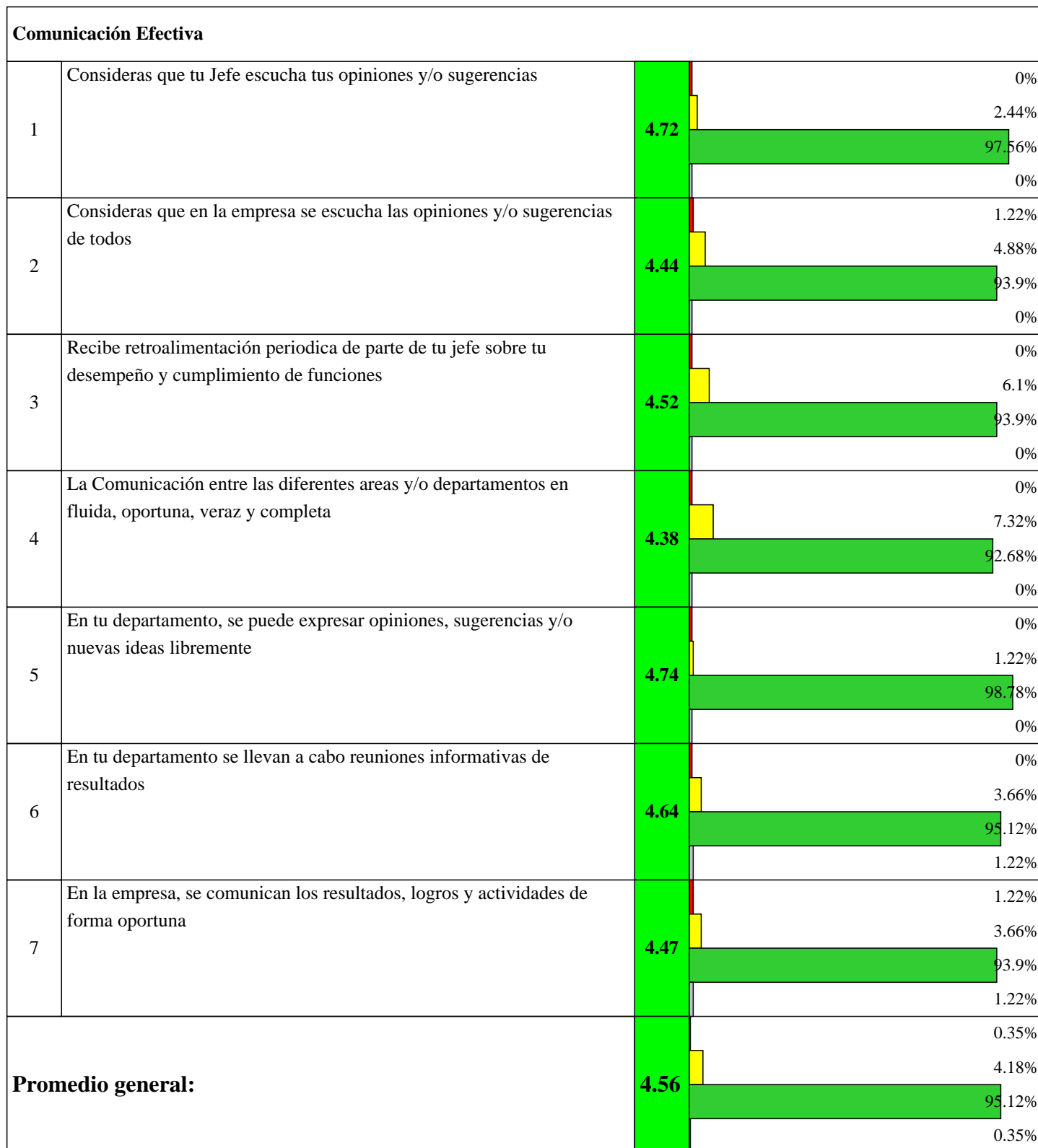
### RESULTADOS POR TEMAS



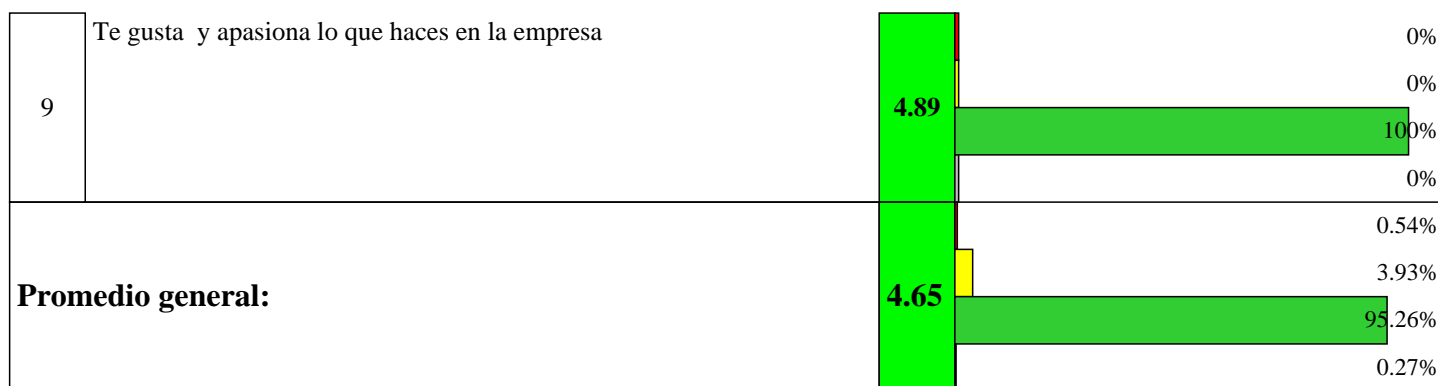
(C) 2010. Alto Desempeño Cía. Ltda.

## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS

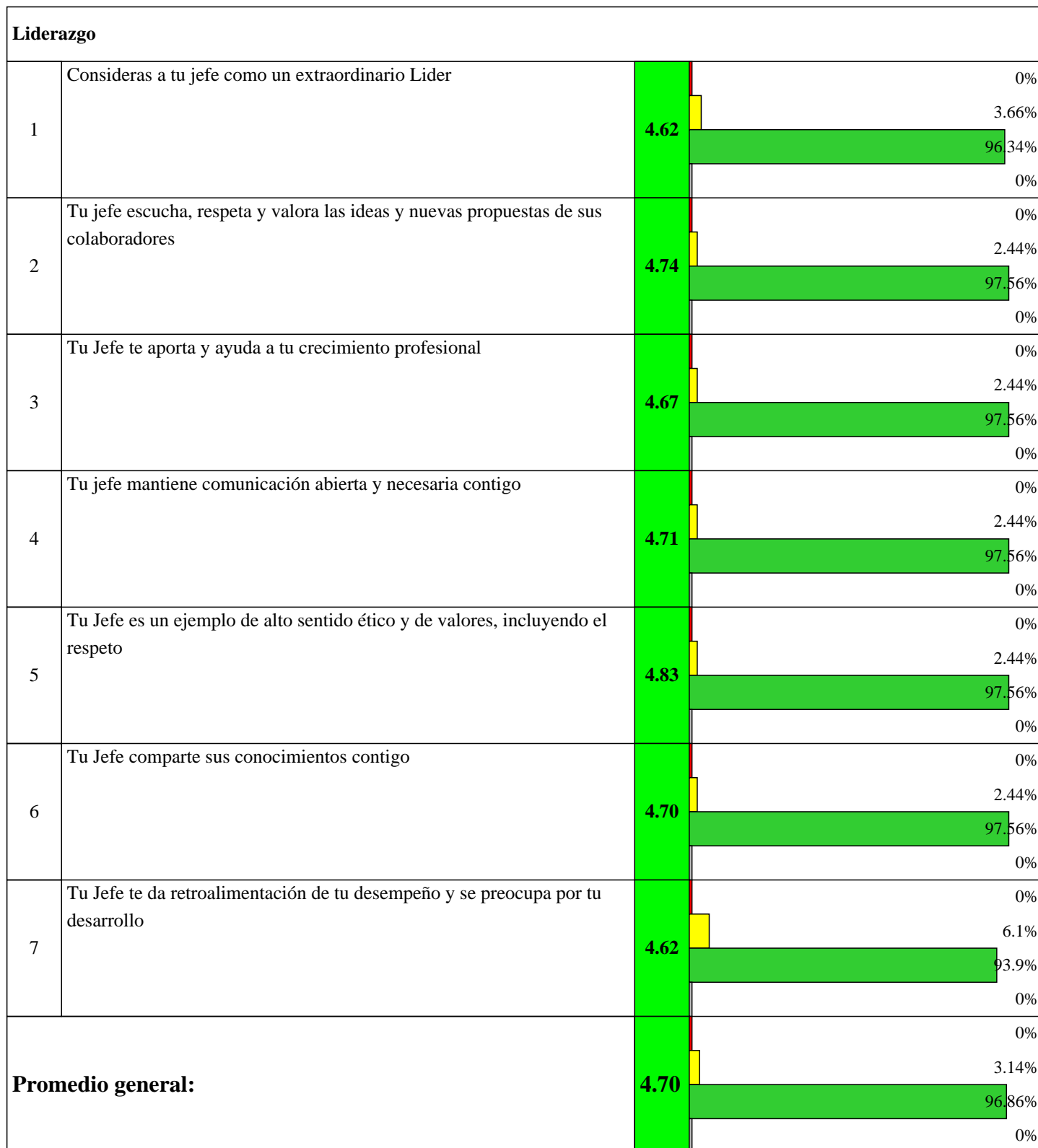







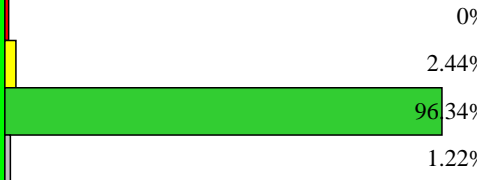
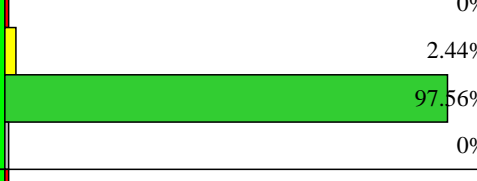


## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS



## REPORTE DE RESULTADOS

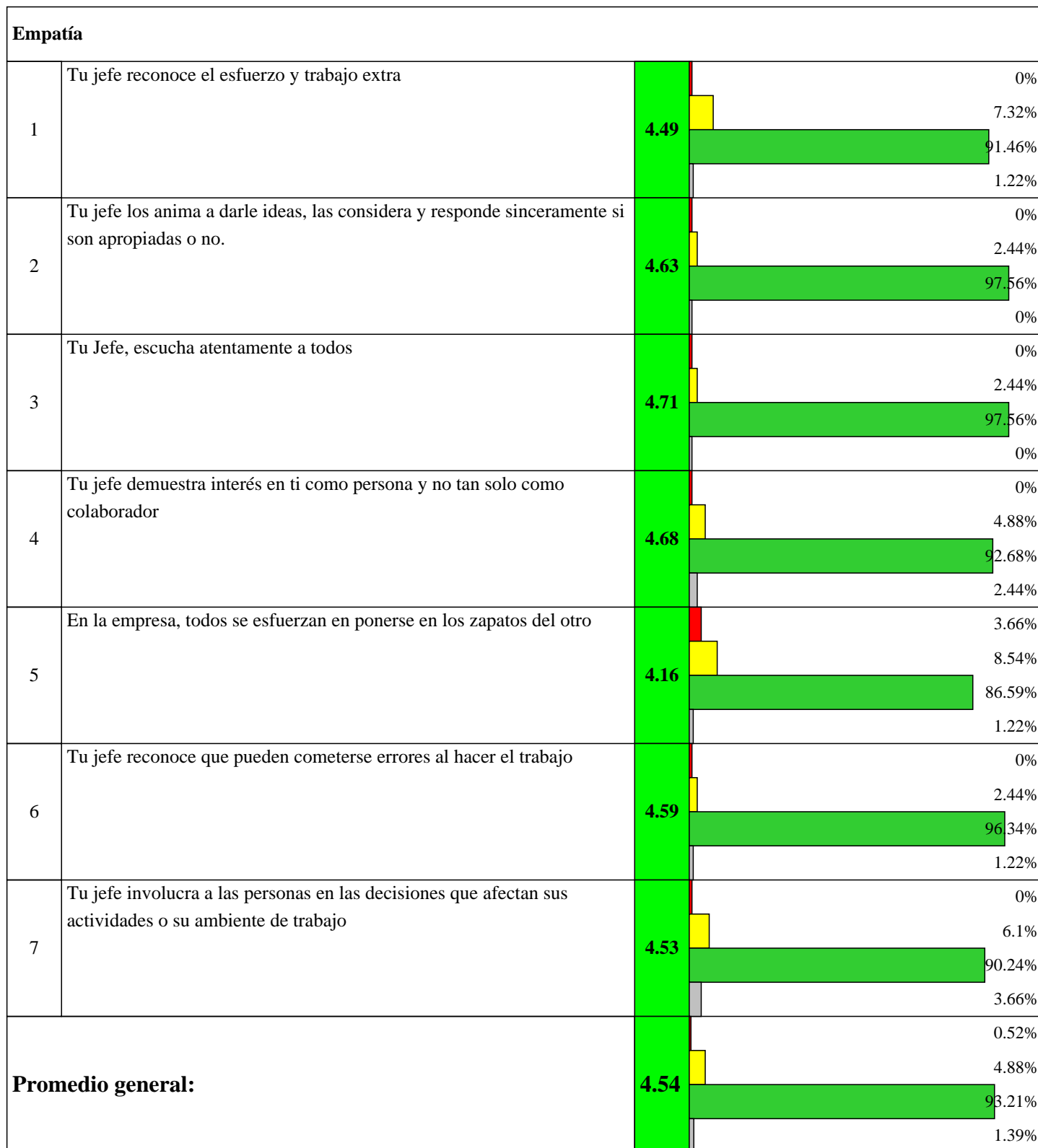
### RESULTADOS POR TEMAS

<b>Orientación al cliente</b>				
1	En la empresa, se promueve una cultura de servicio al cliente interno y/o externo	4.52		0% 4.88% 93.9% 1.22%
2	Tu consideras que tu departamento existe orientacion al cliente interno y/o externo	4.72		0% 2.44% 96.34% 1.22%
3	Tu departamento responde con prontitud las necesidades de sus clientes internos y/o externos	4.72		0% 2.44% 97.56% 0%
4	En tu opinion, las areas responde con protitud para cumplir con las necesidades de los clientes	4.48		0% 7.32% 92.68% 0%
<b>Promedio general:</b>		<b>4.61</b>		0% 4.27% 95.12% 0.61%



## REPORTE DE RESULTADOS

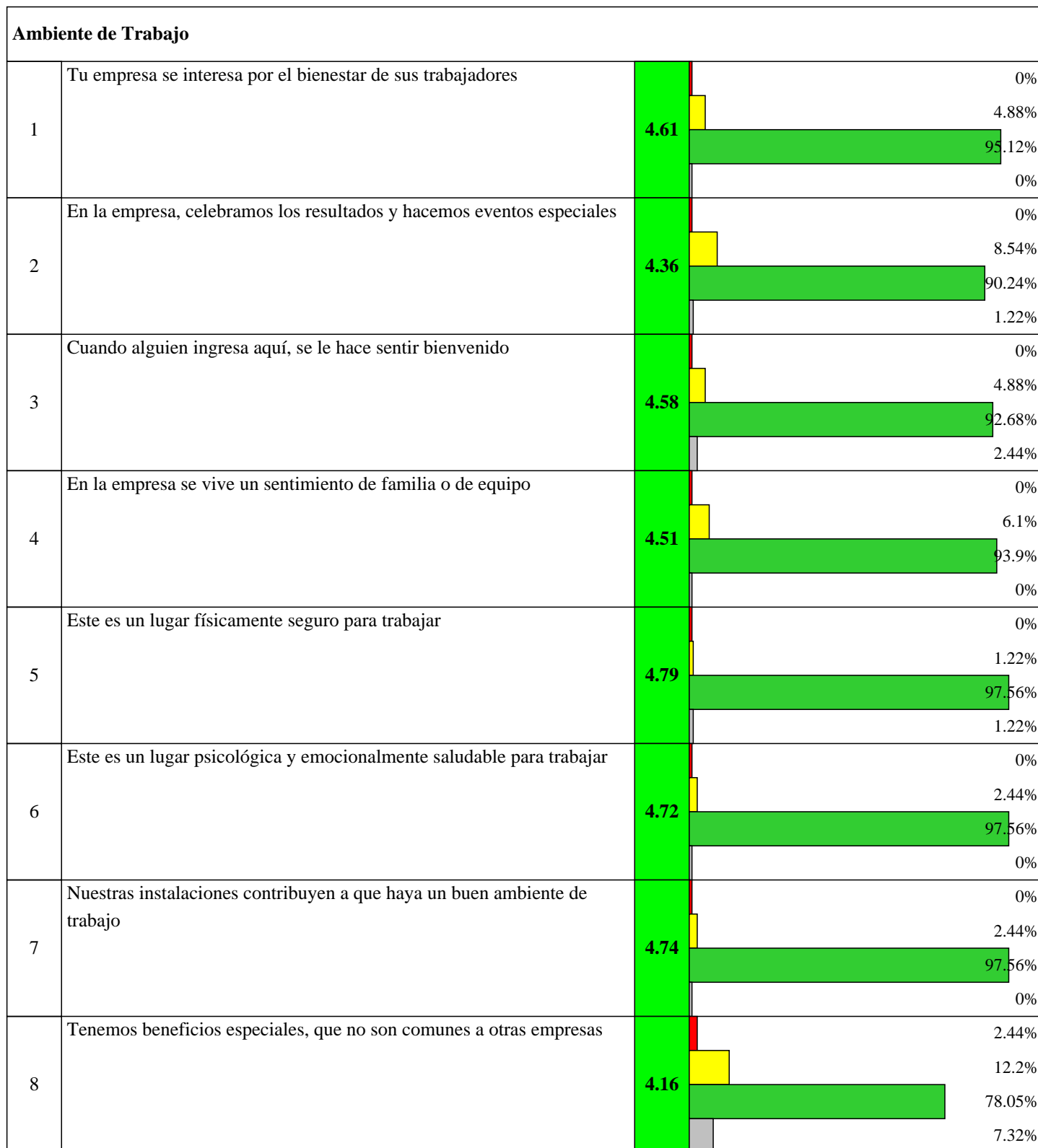
### RESULTADOS POR TEMAS





## REPORTE DE RESULTADOS

### RESULTADOS POR TEMAS





## REPORTE DE RESULTADOS

<b>LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS ALTO</b>	
Consideras que en tu departamento se labora para el cumplimiento de los objetivos	<b>4.93</b>
Te gusta lo que haces en tu puesto de trabajo	<b>4.93</b>
Usted se siente respetado por su jefe	<b>4.93</b>
Consideras que tu Jefe, practica el Respeto contigo y toda la empresa	<b>4.91</b>
En las reuniones del departamento se practica el Respeto	<b>4.90</b>
Te gusta y apasiona lo que haces en la empresa	<b>4.89</b>
Conozco los objetivos de mi area y/o Departamento	<b>4.88</b>
Considero que los objetivos de mi area y/o departamento, estan alineados a los objetivos de la empresa	<b>4.88</b>
Es el Respeto, uno de los valores mas presente en la organización	<b>4.87</b>
Consideras que tus metas, estan alineadas con los objetivos del area y de la organización	<b>4.85</b>

## REPORTE DE RESULTADOS

<b>LAS 10 PREGUNTAS CON PUNTAJE MAS BAJO</b>	
En la empresa, todos se esfuerzan en ponerse en los zapatos del otro	<b>4.10</b>
Consideras que en la empresa, se reconocen los resultados o logros de objetivos	<b>4.26</b>
En la empresa, celebramos los resultados y hacemos eventos especiales	<b>4.29</b>
Tu jefe involucra a las personas en las decisiones que afectan sus actividades o su ambiente de trabajo	<b>4.33</b>
La Comunicación entre las diferentes areas y/o departamentos en fluida, oportuna, veraz y completa	<b>4.38</b>
En la empresa, se comunican los resultados, logros y actividades de forma oportuna	<b>4.40</b>
Consideras que tu trabajo es apreciado y valorado en la empresa	<b>4.43</b>
Tu jefe reconoce el esfuerzo y trabajo extra	<b>4.43</b>
Consideras que en la empresa se escucha las opiniones y/o sugerencias de todos	<b>4.44</b>
Cuando alguien ingresa aquí, se le hace sentir bienvenido	<b>4.44</b>

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>FORTALEZAS</b>
Excelente ambiente laboral, buena comunicación y optimo trabajo en equipo
Practicas sustentables
objetivos
<b>NEGOCIO</b>
<b>CONFIABLE PARA LOS COLABORADORES</b>
Fortalecimiento en conocimientos de auditoria
Se respetan las ideas de todos
Caracter, y valentia te lleva a ser gran lider acompañado de Amabilidad, Humildad, buen sentido del humor
emprendimiento laborar
Empresa solida
El respeto ante todo
Ambicion
Compromiso
Trabajo en equipo
<b>PROACTIVO</b>
Inversión en crecimiento del negocio
Sin comentarios
Deseos de aprendizaje y superación
Es un buen ambiente para trabajar.
Responsabilidad y seriedad en el ambito laboral
1) El respeto es una de los valores más visibles en la organización.
2) Búsqueda del desarrollo personal y profesional de sus empleados, oportunidades de crecimiento
<b>CONPROMISO</b>
<b>RESPONSABOLIDAD</b>
<b>HONESTIDAD</b>

Compromiso
Proactiva
Me gusta aprender
Mucha motivación
TALENTO HUMANO
solidez en el momento de actuar
Consolidados
buen ambiente laboral
Ambiente de trabajo
CUMPLIMIENTO
COMPROMISO
Puntualidad y responsabilidad con aspecto positivo y me adacto fácilmente a los trabajos
Hay líderes con ganas de innovación.
compromisos con todos
RECONOCIDA
HONESTIDAD
.
La compañía tiene un porcentaje alto de equipo humano comprometido, honesto, responsable, cumplido.
el compromiso y la responsabilidad mutua
PRODUCTIVIDAD
grupo humano

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>OPORTUNIDADES</b>
Se permite al trabajador establecer sus propios horarios para el desarrollo efectivo de sus labores
Mercados internacionales
crecimiento
<b>INCENTIVAR PERSONAL</b>
<b>OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO</b>
Aprender nuevos procesos para las gestiones del día a día
Nos ayuda a crecer como profesionales
seguir creciendo técnicamente
reconocer mis logros
muchas
Se es diligente en el ámbito laboral
crecimiento
Desarrollo de habilidades personales
Desarrollar y mejorar los procesos dentro de la empresa
<b>HABILIDADES</b>
Liderazgo, escucha, desarrollo del personal
Sin comentarios
Hacer carrera dentro de la organización
Se puede mejorar las relaciones interdepartamentales.
Adquirir nuevos conocimientos para tener un mejor desempeño
1) Empatía, pasar del decir a las acciones que demuestren que como equipo nos ponemos en los zapatos de compañero y buscamos ser parte de la solución.
2) Comunicación, la comunicación inter-departamental es bastante limitada, se ha ido mejorando pero aún hay bastante trabajo por hacer.
<b>ESCUCHAR CONSEJOS</b>
Responsabilidad

Nuevas experiencias, metas
una acción para conseguir y alcanzar metas
Mejoras
capacitaciones en informática
Colaboracion
MEJORAR
Gran oportunidad de trabajo
Crear ambientes de confianza con el empleado.
prepararme mas para ser mejor
NUEVOS MERCADOS
CAPACITACIONES
.
Es necesario poder trabajar en ese % adicional de equipo humano que aún no se compromete, no complementa para lograr resultados comunes.
dar mas oportunidades de desarrollo tecnico
TRABAJO EN EQUIPO
crecimiento constante



## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>DEBILIDADES</b>
No hay muchas facilidades para llegar a mi lugar de trabajo
Nuevos desafíos regulatorios
competencia
<b>RECONOCIMIENTO</b>
<b>ROTACION DE PERSONAL</b>
Falta de autoaprendizaje sobre las auditorias que se revisan año año
Falta fomentar la union en todas las áreas
no
ambiente laboral
No ven el esfuerzo de los colaboradores
No se cuenta con información compartida
retribución economica
Rotación del personal
Falta de empatía
<b>MIEDO</b>
afectación de leyes externas
Sin comentarios
Falta aún culminar mi carrera
Algunos compañeros no se ponen en los zapatos de los demás.
Carecer de intuición para adquirir nuevas herramientas para buen ambiente laboral
1) Reconocimiento y motivación, es limitado los espacios generados para temas de reconocimientos y los espacios motivacionales que separamos para escuchar a nuestros empleados son limitados.
2) Trabajo en equipo, generalmente cada área se enfoca en los resultados propios de su rango de acción.
<b>DEPRESION</b>
Comunicación

No domino tanto el ingles
FALTA DE CAPACITACIONES
falta de fuerza o energía
Integracion entre colaboradores y empresa
falta de capacitación
Empatia
CARACTER
Ninguna
No hay beneficios a los trabajadores como seguro médico, parqueo, alimentación.
no cumplir con mis metas
POLITICA
IMPACIENCIA
.
No se reconoce el esfuerzo, tiempo extra que se dedica a la empresa por parte de los empleados.
No hay equidad salarial entre rangos de los mismos niveles
No se escuchan las observaciones o aportes del cliente interno.
COMUNICACION
cambios sorpresivos

## REPORTE DE RESULTADOS

### COMENTARIOS FODA

<b>AMENAZAS</b>
ninguna
competidores
ideas nuevas
-
<b>CAMBIO CLIMATICO BRUSCO</b>
No solicitar capacitaciones para mejorar mis conocimientos, demuestra falta de interes
Un pequeño error puede afectar la estabilidad entre áreas
no
sin comentarios
Desmotivacion
<b>COVID</b>
Competitividad con el mercado
alta rotación de personal
<b>PACIENCIA</b>
Implementación de criterios externo no bien evaluados.
Sin comentarios
competencia laboral
Relaciones interdepartamentales.
alta competitividad
1) Estamos atravesando por cambios fuertes en las culturas organizacionales lo cual demanda de equipos mucho mas integrados y enfocados en la búsqueda de las metas como una unidad.
<b>PERDIDA DE ENERGIA</b>
<b>BAJA AUTOESTIMA</b>
Mejorar trabajo en equipo
Alta competitividad
La economía

es un proceso natural causado por seres humanos
Falta de comunicacion
cambios
Engraneje entre las areas
ENVIDIA
Ninguna
Fuga de personal valioso
no tener personal completo
AMBIENTE EXTERNOS
TIEMPO LIMITADO
.
Corporaciones que aporten a los empleados lo que la compañía no está considerando.
MAL AMBIENTE LABORAL
cambios en procesos