



Empresa



Nombre de su empresa



Proceso



Clima laboral 2024-2



Fecha de estudio



26/07/24 - 26/08/24



Fecha generación de reporte



30/08/24 - 13:24



Áreas

6 de 6



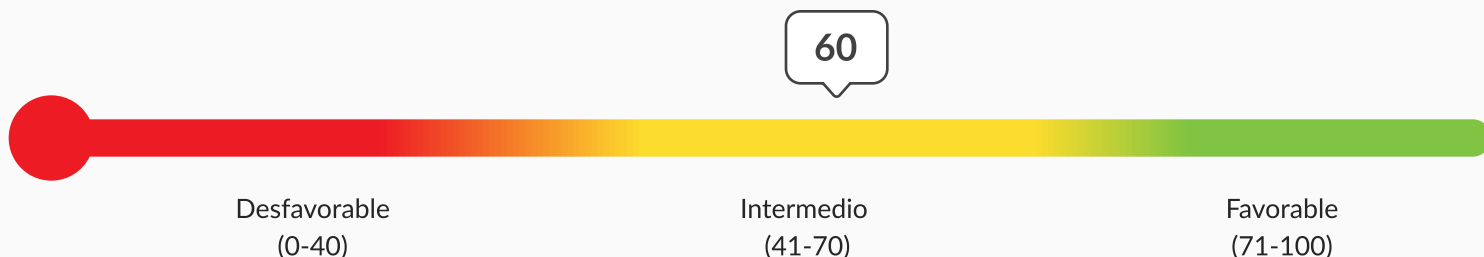
Participantes

200



RESUMEN GENERAL

► Concepto global



El resultado global indica que la organización cumple con varios aspectos que favorecen un entorno laboral óptimo, aun cuando hay variables con posibilidades de mejora. Es necesario implementar estrategias que se enfoquen en los aspectos que presenten puntuaciones bajas o intermedias con el objetivo de enriquecer la mejora continua y ofrecer un mayor bienestar a los(as) colaboradores(as) lo que también potenciará la productividad y desempeño del equipo.

► Resultados por categorías

Áreas	Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Estilo de dirección	Motivadores	Total
Desarrollo	92	72	75	75	78,5
Producto	80	82	85	60	76,7
Marketing	91	75	72	72	77,5
Comercial	87	72	80	80	79,7
Soporte	79	92	75	75	80,2
Contabilidad	68	55	62	38	55,7
	82,8	74,6	74,8	55	



RESUMEN POR ÁREA



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable



Comportamiento organizacional



Motivación



72



Comunicación



85



Relaciones
interpersonales



80



Estructura organizacional



Organización del
trabajo



67



Condiciones de
trabajo



72



Objetivos



84



Estilo de dirección



Liderazgo



80



Participación



90



Solución de
conflictos



92



Gestión del
trabajo en equipo



88



Motivadores



Recompensa



60



Confianza



83



Capacitación y
desarrollo



38



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable

Descripción

Se relaciona con las variables que inciden en la satisfacción del empleado frente a las dinámicas laborales de la organización, lo que incluye la comunicación, relaciones interpersonales y el nivel de motivación en el desarrollo de las labores.



Motivación

Puntaje ▶



72

Hace referencia específicamente a la motivación intrínseca, la cual comprende la motivación interna, siendo aquella que surge del deseo individual por realizar las actividades laborales con el objetivo de alcanzar el desarrollo y crecimiento personal en el trabajo.



Los(as) empleados(as) ven en sus trabajos algo más que un salario, ya que han encontrado en su labor una fuente de satisfacción personal.



Comunicación

Puntaje ▶



80

Refleja el nivel de satisfacción con los canales y formas en las que se envía y recibe la información al interior de la organización con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.



Los(as) empleados(as) perciben que hay una excelente comunicación en su lugar de trabajo, lo cual minimiza el riesgo de que se presenten barreras, reprocesos o malas interpretaciones en medio de la ejecución de las diferentes labores.



Relaciones interpersonales

Puntaje ▶



80

Refleja la percepción que tienen los(as) trabajadores(as) con respecto a la calidad de las relaciones sociales que se establecen entre los(as) integrantes de la compañía.



Los(as) empleados(as) están satisfechos(as) con el trato que dan y reciben en su grupo de trabajo, lo que favorece el trabajo en equipo.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable

Descripción

Evalúa la percepción que tienen los(as) colaboradores(as) de los procedimientos y características bajo las cuales desarrollan sus labores; lo que refleja el grado de satisfacción con respecto a la organización del trabajo, el planteamiento de objetivos y l...



Organización del trabajo

Puntaje ▶



67

Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, incluyendo la organización y asignación de funciones, mecanismos de control y evaluación del desempeño.



Algunas veces los(as) empleados(as) sienten que sus funciones no se corresponden con su cargo, siendo necesario llevar a cabo una evaluación de cómo se encuentran estructurados los puestos de trabajo.



Condiciones de trabajo

Puntaje ▶



72

Se relaciona con la percepción de los aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos;biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, que influyen en la seguridad con la cuál el(la) trabajador(a) lleva a cabo sus tareas.



Los(as) empleados(as) se encuentran satisfechos(as) con las condiciones físicas de los puestos de trabajo y las características de las áreas comunes las cuales les brindan confort.



Objetivos

Puntaje ▶



84

Se relaciona con el conocimiento y claridad que tienen los(as) colaboradores(as) sobre la misión, visión y objetivos de la organización y la posibilidad de identificarse con ellos.



La compañía ha logrado promover una cultura en la que sus colaboradores(as) comparten la misión y visión de la empresa siendo claro lo que se desea alcanzar.



ESTILO DE DIRECCIÓN



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable

Descripción

Evaluación de las variables relacionadas con la interacción del grupo de trabajadores(as) y la persona que organizacionalmente ocupa una posición de liderazgo/dirección en la compañía; lo que incluye la satisfacción frente al estilo de liderazgo, posibilidad...



Liderazgo

Puntaje ▶



80

Se relaciona con el grado de satisfacción que tienen los(as) colaboradores(as) con el estilo de liderazgo de su jefe(a) inmediato(a) y que se relaciona con sus habilidades de comunicación, retroalimentación y capacidad para motivar al equipo de trabajo.



Los(as) empleados(as) se sienten a gusto trabajando con su líder o jefe(a) inmediato(a) quien los(as) motiva y les da los lineamientos que requieren para desarrollar sus labores.



Participación

Puntaje ▶



90

Refleja el grado de satisfacción que los(as) colaboradores(as) tienen con respecto a la posibilidad de que sus ideas, sugerencias y opiniones sean tomadas en cuenta por la organización para la toma de decisiones o al implementar ajustes en los procedimientos empleados.



Los(as) empleados(as) refieren tener información importante sobre la organización, como lo son los avances y/o dificultades que se enfrentan lo que les permite participar y dar aportes desde su experiencia.



Solución de conflictos

Puntaje ▶



92

Hace referencia a la forma en la cual los(as) colaboradores(as) perciben cómo sus superiores afrontan la solución de conflictos u obstáculos que se presentan dentro de la organización.



Cuando se presentan dificultades laborales, los(as) empleados(as) se acercan a su líder ya que se sienten satisfechos(as) con la forma en la cual aborda estas situaciones.



ESTILO DE DIRECCIÓN



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable



Gestión del trabajo en equipo

Puntaje ▶



88

Hace referencia a la habilidad del líder para fomentar, dirigir y organizar el trabajo en equipo para alcanzar objetivos de forma conjunta.

> El equipo nota que su líder confía en todo el grupo, lo que fortalece el trabajo en equipo.



MOTIVADORES



Área: Desarrollo



0-40 Desfavorable



41-70 Intermedio



71-100 Favorable

► Descripción

Incluye variables relacionadas con los estímulos que requieren los(as) trabajadores(as) para desarrollar su trabajo y mantener el esfuerzo en el largo plazo, como lo son: beneficios, recompensas, confianza, posibilidades de capacitación y desarrollo.



Recompensa

Puntaje ►



60

Percepción que tienen los(as) colaboradores(as) sobre la recompensa que reciben con base en el esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar una mejor labor.



Se recomienda que la organización evalúe las condiciones contractuales de sus empleados(as) y haga un esfuerzo por mejorarlas procurando incluir un sistema de recompensas como los son las bonificaciones o las políticas de flexibilidad laboral, las cuales aumentarán la motivación y productividad de sus colaboradores(as).



Confianza

Puntaje ►



83

Se refiere al nivel de disposición que tienen los(as) empleados(as) de la organización a confiar en las decisiones que se tomen en la misma, al percibir que se maneja una comunicación transparente y ética.



Fomentar desde recursos humanos las reuniones 1 a 1, siendo un espacio donde cualquier colaborador(a) pueda solicitar una reunión con otro(a) integrante del equipo para aclarar o ampliar información.



Capacitación y desarrollo

Puntaje ►



38

Hace referencia al grado de satisfacción que tienen los(as) colaboradores(as) con respecto a las actividades que promueve la organización con el objetivo de que sus empleados(as) adquieran nuevas habilidades que favorezcan su desempeño laboral.



Es necesario que la organización pueda ofrecer espacios de formación a sus colaboradores(as), los cuales se pueden dar a través de convenios con instituciones o plataformas educativas, invitaciones a cursos/talleres o por medio de las personas que cuentan con mayor experiencia y conocimientos en la organización.



ESTRATEGIAS DE MEJORA



Área: Desarrollo

❌ 0-40 Desfavorable = 41-70 Intermedio ⬆ 71-100 Favorable



Capacitación y desarrollo

Puntaje ▶



38

> ¿Cómo mejorar?

Es necesario que la organización pueda ofrecer espacios de formación a sus colaboradores(as), los cuales se pueden dar a través de convenios con instituciones o plataformas educativas, invitaciones a cursos/talleres o por medio de las personas que cuentan con mayor experiencia y conocimientos en la organización.



Organización del trabajo

Puntaje ▶



67

> ¿Cómo mejorar?

Resulta aconsejable que la organización realice una inversión en adecuar los puestos de trabajo con elementos ergonómicos y/o determinar cuales son los riesgos físicos a los cuales se encuentran expuestos los(as) trabajadores(as).



Recompensa

Puntaje ▶



72

> ¿Cómo mejorar?

Para la organización sería beneficioso otorgar con una mayor frecuencia los incentivos o bonificaciones que se están dando a sus empleados(as), ya que es una fuente de motivación y reconocimiento a la labor que desarrollan.