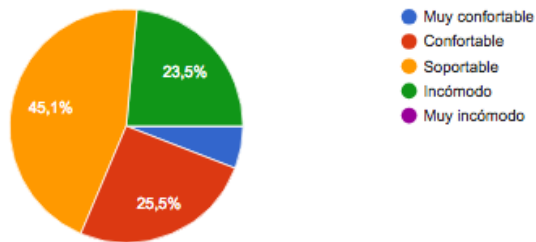


ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL EMPLEADOS CRA

PREGUNTA 1.

En relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) usted considera que éste es:

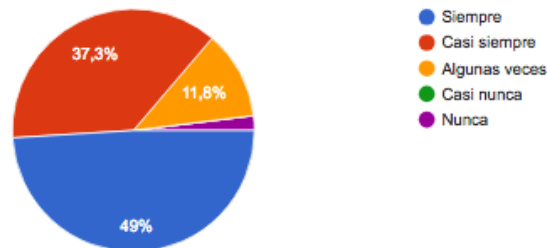
(51 respuestas)



En esta respuesta se percibe que no hay una total satisfacción con las condiciones del sitio de trabajo, sólo 5% lo consideró muy confortable. Aunque las personas se sienten a gusto en su ambiente laboral, preocupa que el 45% de los encuestados se encuentran soportándolo como si les faltara algo y no tuvieran opción de hacer nada y sólo un 26% lo considera confortable.

PREGUNTA 2.

Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual: (51 respuestas)



El (86% +) de los empleados que respondieron la encuesta consideran que cuentan con el tiempo suficiente para realizar sus tareas y alcanzar las metas, este factor positivo debe reflejar en ellos la ausencia de stress lo que les permite manejar las diferentes situaciones con tranquilidad. Al parecer Las cargas de trabajo están bien balanceadas y hay buen manejo, eficiente y efectivo del tiempo por parte de los miembros del equipo.

Es importante tener en cuenta 11% de aquellos empleados que respondieron que el tiempo les alcanza solo algunas veces, sus condiciones en el manejo del stress pueden marcar una diferencia en la efectividad en los resultados esperados por la organización.

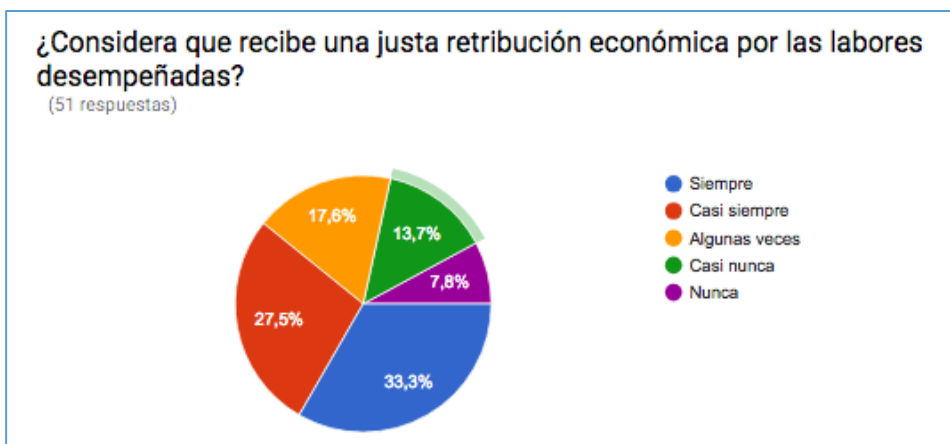
PREGUNTA 3.



El (78% +) de los empleados encuestados se sienten cómodos con las acciones y actividades planeadas y programadas, las perciben como correctas y alineadas con las metas y objetivos de los diferentes departamentos; considerando las directrices dadas al grupo de empleados como acertadas respecto a la obtención del logro.

Hay un 21% de los empleados que sienten que forma de gestión del departamento para la obtención de metas solo a veces es la correcta, es importante indagar que pasa con estas personas para ayudarlos a gestionar más efectivamente y con sentido el logro de su tarea

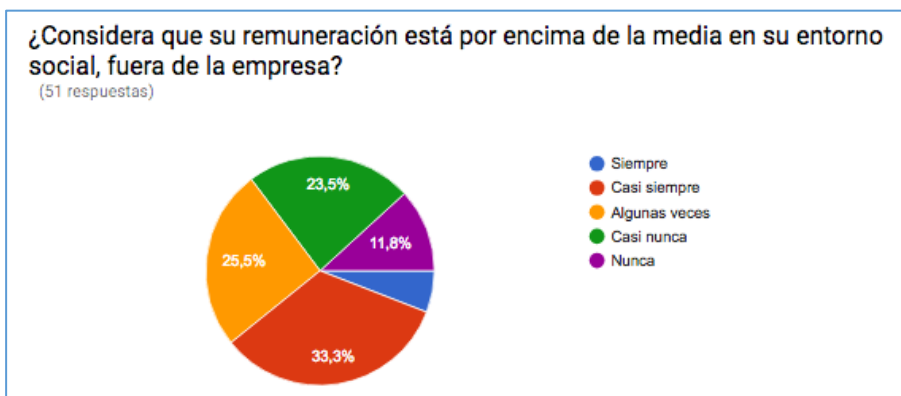
PREGUNTA 4.



Se observa una percepción dividida (60%+) respecto a la remuneración económica de los empleados. El grado de satisfacción respecto a las condiciones económicas es parcial. Esto refleja que las cargas salariales no se perciben bien definidas en todos los niveles de la

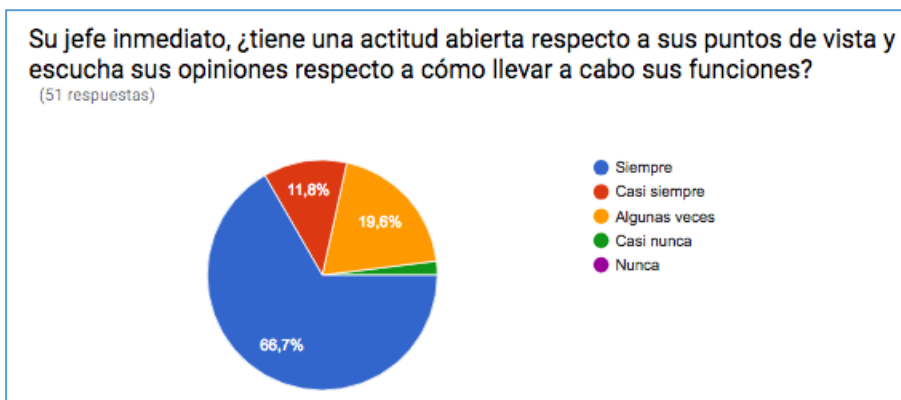
organización. Algunos comentarios específicos del personal evidenciaron esta inconformidad.

PREGUNTA 5.



En términos generales los empleados no están de acuerdo con su remuneración comparada con la media de su entorno social. El 62% así lo afirma en la encuesta. Esto trae como consecuencia una percepción con la política salarial en cuanto al establecimiento de un salario justo y acorde a las exigencias y responsabilidades de los diferentes cargos.

PREGUNTA 6.



Muy positivo e importante este punto. El ejercicio de la comunicación con el jefe respecto a la negociación de ideas y criterios es alto (78% +). La percepción en el nivel de respeto por los puntos de vista del otro afirma el grado de madurez en las relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores. Un 21% de los empleados encuestados consideran que su jefe es intermitente para escuchar sus puntos de vista y opiniones, es importante ahondar con este personal para tomar medidas y permitir mayor participación y así lograr los objetivos planteados en la tarea con mayor eficacia

PREGUNTA 7.



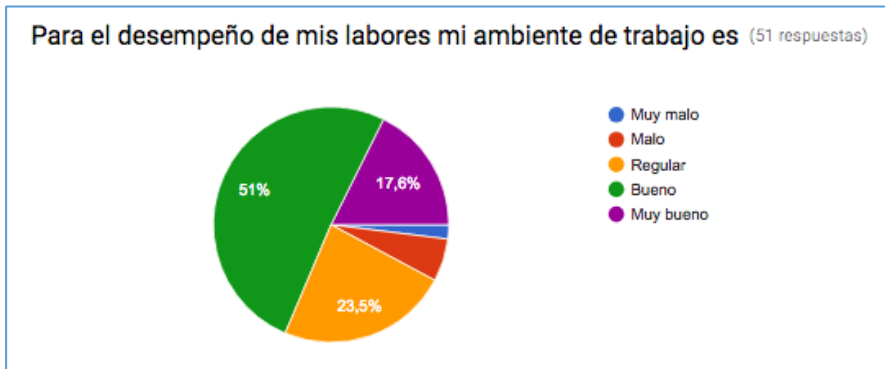
Se observa que el 93% de las personas se encuentran satisfechas por trabajar en la organización, lo que implica un sentido de pertenencia muy superior. Esta satisfacción influye en todos los aspectos de la organización afectando de manera directa en las relaciones y en el logro de metas. Es importante este sentimiento de satisfacción porque la emocionalidad que conlleva hace que las personas trabajen mejor y se entreguen de manera autentica a la labor desde sus talentos y en pos de contribuir de manera objetiva.

PREGUNTA 8.



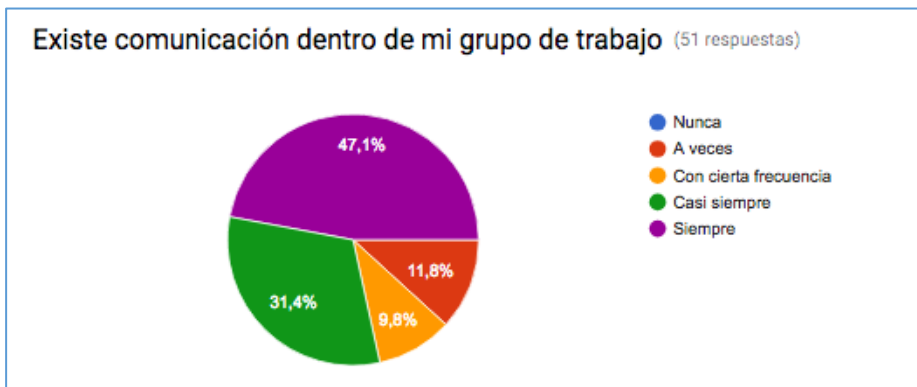
El 63% de los empleados encuestados sienten que entre con sus compañeros hay cooperación lo que permite alcanzar los logros propuestos en conjunto, es importante tener muy en cuenta el resto de empleados que perciben que el trabajo en equipo se da solo a veces; el objetivo debe ser el 100% por lo implica esto en la sostenibilidad de la organización y en la sensación de bienestar en el trabajo para el cumplimiento efectivo y eficiente en la meta.

PREGUNTA 9.



El grado de aceptación en la respuesta es alto (68%+), lo que implica que el grado de stress que manejan los empleados que respondieron que es muy bueno, bajo y esto repercute directamente en el buen desarrollo de la tarea. El 23.5% de empleados que respondieron que el ambiente de trabajo es regular al desempeñar su labor, es importante analizar cuáles son los obstáculos que se les presenta para tomar las acciones que permitan a ellos un buen desempeño en la tarea y así obtener los resultados que se esperan

PREGUNTA 10.



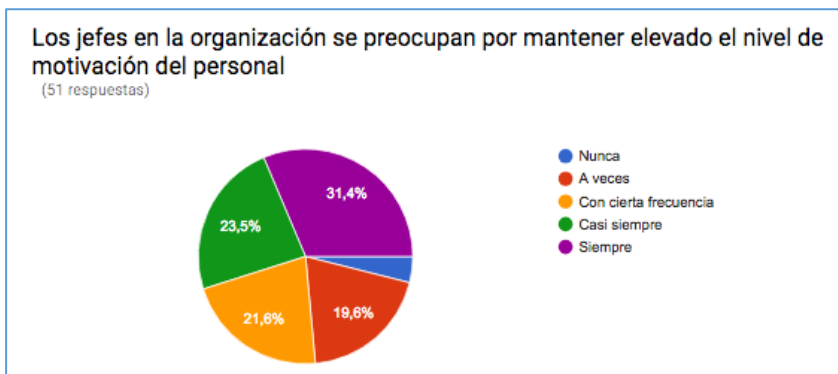
Estos resultados muestran coherencia con unas preguntas anteriores que reflejaban esta habilidad empresarial (78% de conformidad). Se percibe que se ha desarrollado y entrenado al personal en competencias conversacionales y en la manera efectiva de comunicar por todos los medios existentes para la comprensión de lo que se quiere transmitir. Queda un 22% de empleados que lo perciben solo a veces.

PREGUNTA 11.



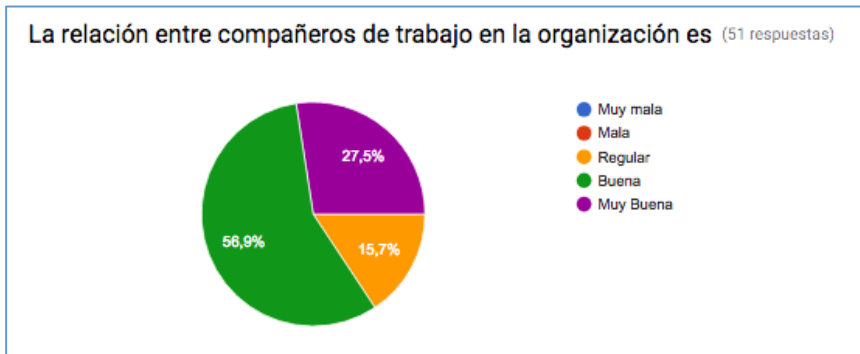
En la pregunta 2 el 86% de las personas dijeron no tener problemas con el manejo del tiempo y que siempre les alcanzaba para terminar sus tareas, y en esta pregunta se refleja un 80% con problemas con el tiempo. Esta discrepancia puede ser el resultado no haber contestado la encuesta con sinceridad y a conciencia y/o no le dieron la importancia que tiene.

PREGUNTA 12.



Se denota una gran disposición de los jefes en el buen trato hacia sus colaboradores sobre todo dando ese estímulo y confianza muy necesaria para la buena relación y el buen ambiente laboral. El 54 % de las personas perciben que hay buena actitud de parte de sus jefes. Sin embargo, hay que revisar este punto al detalle por que se percibe malestar internamente respecto al factor motivacional y este malestar muy probablemente está directamente asociado con aquellos empleados que en porcentaje igualmente alto (46%) sienten lo contrario.

PREGUNTA 13.



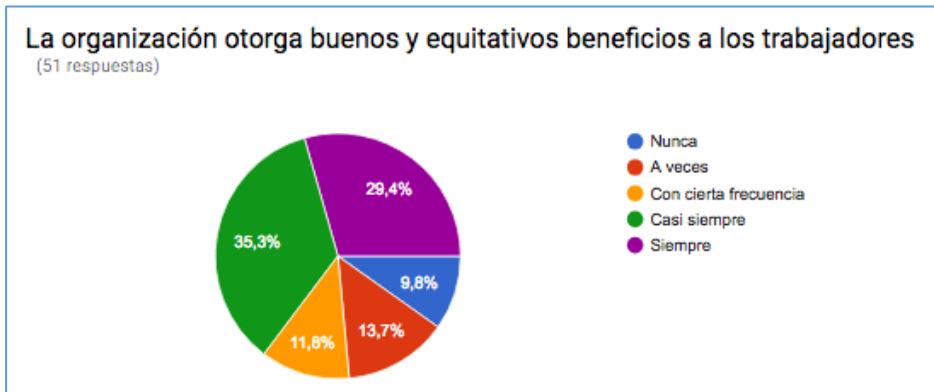
Aquí se aprecia el sentimiento de amistad y afecto entre los miembros del equipo, es muy importante que se refleje este alto nivel de buena relación porque esto ayuda para la fluidez en la ejecución para el logro de las metas (84% +). Con seguridad la organización ha velado por mantener alto este estándar a través de la relación de diversas actividades de integración. No se puede descuidar este gran potencial en aras del desarrollo organizacional y se debe motivar al 15% que no percibe apatía en sus compañeros.

PREGUNTA 14.



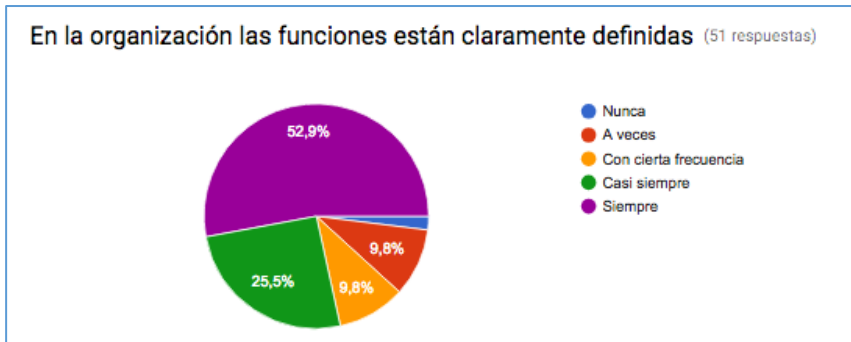
Se debe revisar los planes y las estrategias de trabajo porque el 63% están pensando que son efectivos y que la empresa lo hace por ellos y para ellos y hay una gran grupo que siente lo contrario. Es una tarea difícil que todos piensen igual alrededor de una estrategia pero hay que seguir siendo creativos para lograrlo.

PREGUNTA 15.



Los empleados están satisfechos en su gran mayoría con los beneficios otorgados por la organización (76% +). Perciben que son tratados equitativamente. Hay un 9,8% de los encuestados que mencionan que la organización nunca otorga buenos beneficios. Esto requiere ser revisado internamente.

PREGUNTA 16.



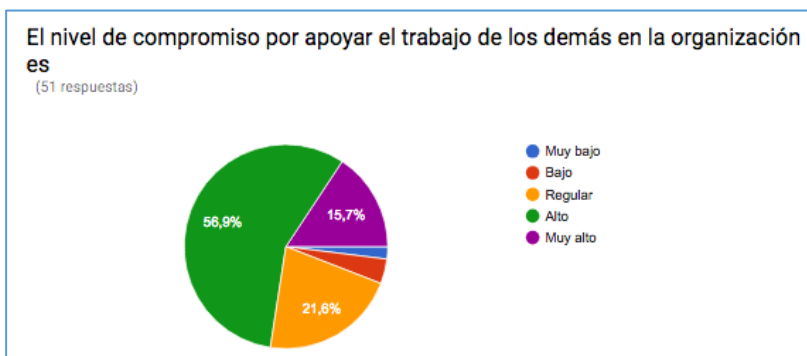
Este indicador es muy básico en toda organización, refleja la coherencia en la ejecución de las funciones y su efectividad porque están bien delimitadas y confluyen en un buen engranaje como equipo. Cuando cada quien sabe que es lo que le corresponde y además hay colaboración, el trabajo se hace más fácil y armónico. Es muy alto el nivel de consciencia de los empleados sobre sus responsabilidades y el esfuerzo de la organización sobre dejar muy en claro las funciones que a cada uno les corresponde. El 77% lo afirma así de manera categórica. Sin embargo que un 20% aproximadamente, de empleados que piensan que sus funciones no están claras, en este punto se recomienda a los jefes observar que clase de comunicación llega más efectivamente a aquellas personas que presentan esta percepción.

PREGUNTA 17.



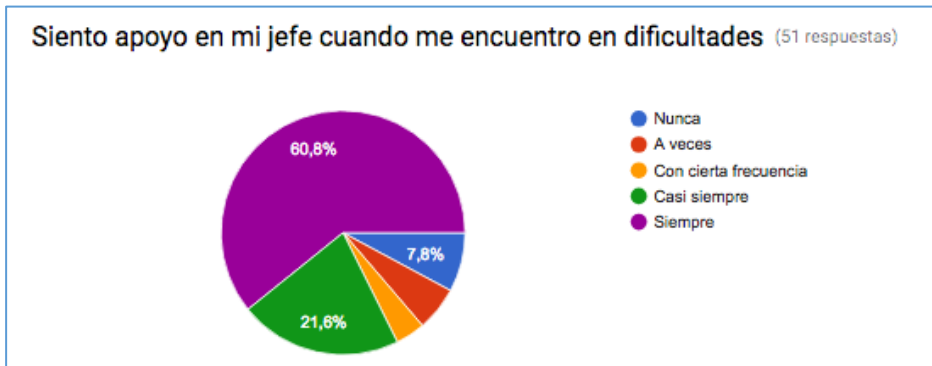
Aquí la comparación no es relativa a su entorno social sino respecto a sus colegas en el mercado. Perciben en un 33%, muy bajo, que la organización maneja un buen nivel en su escala de salarios respecto a los estándares del mercado. El tema salarial sigue siendo uno de los indicadores que generan más malestar; mientras que en un 41,2% piensas que a veces.

PREGUNTA 18.



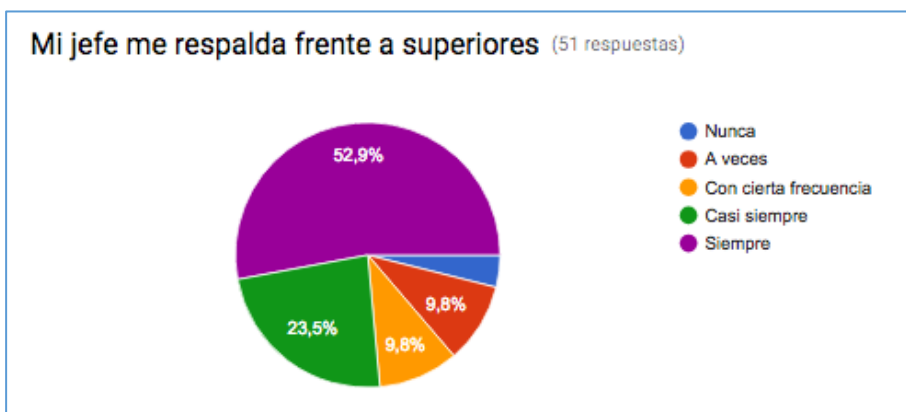
Nuevamente se resalta el espíritu de colaboración en la organización (76%+), el trabajo en equipo, la preocupación por el otro y por el logro de un objetivo común; de igual forma sigue habiendo coherencia con el 21% de los empleados que perciben diferente el apoyo hacia su trabajo, es de tenerlo en cuenta.

PREGUNTA 19.



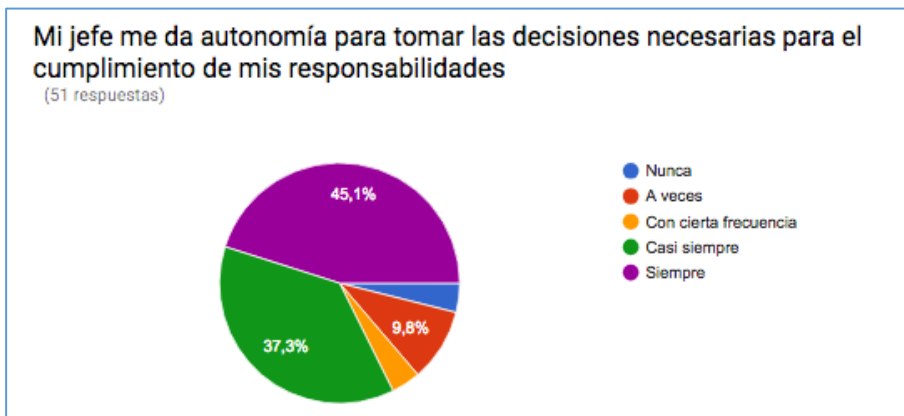
Se observa, el sentir de los empleados en cuanto a el alto nivel de compromiso y apoyo de los jefes hacia ellos, en torno a sus dificultades laborales en un 82%+. Este respaldo genera un ambiente de seguridad y confianza en el desempeño de las funciones. Los empleados se pueden dar a la tarea de expresar sus niveles de creatividad de manera natural y sin temores. Queda un 7% que siente que nunca lo apoyan.

PREGUNTA 20.



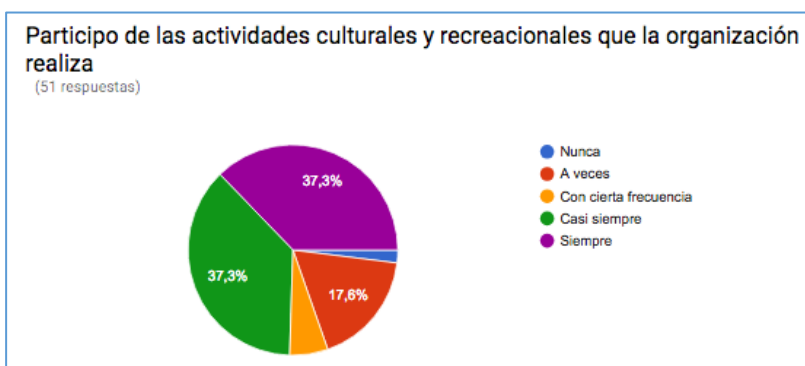
El resultado muestra una variación en cuanto al porcentaje que se viene presentando en las anteriores preguntas relacionadas los colaboradores. En un 53% se sienten apoyados y defendidos respecto a jerarquías superiores. La otra mitad restante de empleados parece diferir. Este respaldo es necesario mejorarlo para generar mayor confianza en la relación laboral. A través del desarrollo de buenos procesos comunicativos se puede lograr un buen avance.

PREGUNTA 21.



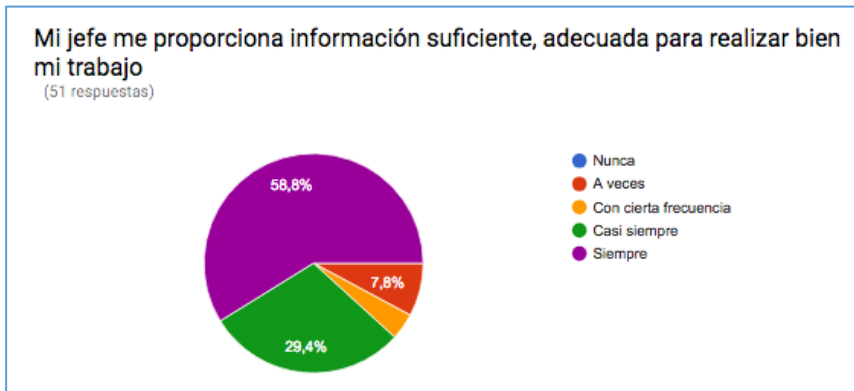
Es de anotar que solo el 9.8% de los empleados siente que solo a veces les permiten ser autónomos, es un porcentaje bajo pero que hay que tener en cuenta; mientras que el 82% de los empleados si sienten que pueden ser autónomos en el desarrollo de su trabajo. La autonomía es una cualidad que puede ir incrementando de manera natural si los jefes siguen en su buena actitud de apoyo en el trabajo. Se debe seguir trabajando en este cambio actitudinal.

PREGUNTA 22.



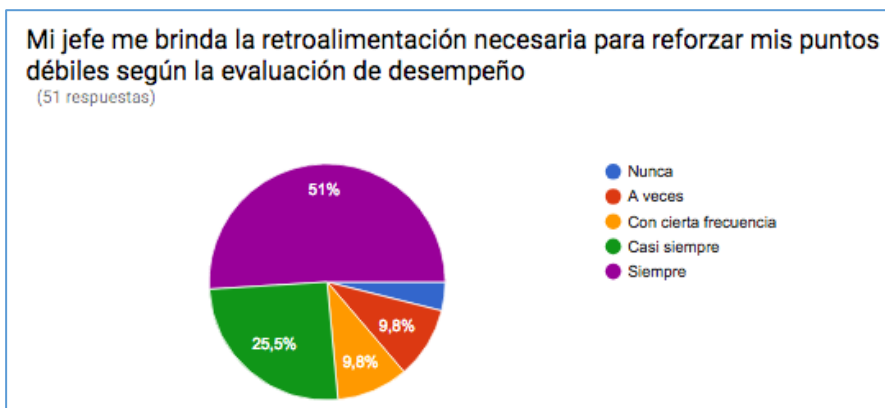
El 74% de los empleados encuestados participan de las actividades que realiza la organización. El sentido de pertenencia se refleja aquí nuevamente en esta respuesta. La participación voluntaria de las personas en las actividades culturales y recreacionales denota la sincronicidad que existe entre todos los empleados. La integración de los trabajadores en actividades extra laborales es un espacio que alimenta y genera buenas actitudes en relación a la confianza, el apoyo, el respaldo y la gratitud entre ellos. Un 17,6% participa solo a veces, se recomienda motivarlos y seguir generando estos ambientes y espacios que fortalecen mucho la relación laboral.

PREGUNTA 23.



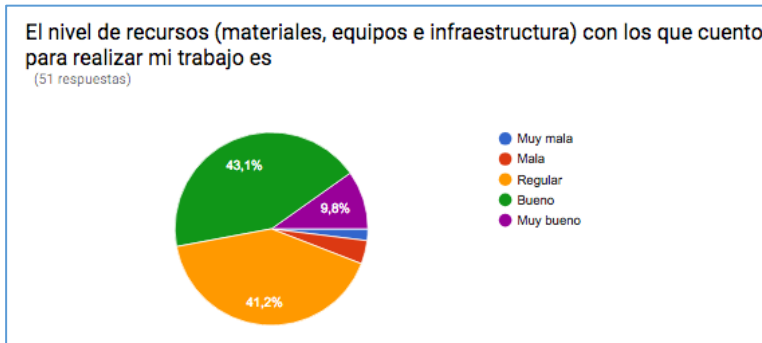
La claridad en las instrucciones y en la información se convierte en una herramienta básica en la gestión empresarial. El 90% de las personas están de acuerdo en que la información además de clara es suficiente para realizar bien el trabajo. Los jefes ejercen un buen papel tutorial en el traspaso de información y su forma de comunicación es muy efectiva, pero no deben tomar acciones con el 7,8 de empleados que lo perciben solo a veces y esto puede generar resultados no deseados en la realización de la tarea.

PREGUNTA 24.



El 76% de las personas apoyaron recibir retroalimentación efectiva, aspecto importante para el crecimiento de los empleados y el fortalecimiento de sus debilidades. Aproximadamente un 20% de los empleados consideran que esta retroalimentación la hacen solo a veces, indicador a tener en cuenta puesto que la retroalimentación dada permite mejorar en un alto índice los resultados en el desempeño.

PREGUNTA 25.



El 41% del personal manifiesta no estar conforme, es un punto a revisar porque hay cierto nivel de malestar respecto a la disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño del trabajo y puede afectar directamente el logro de las metas deseadas. Un 52% de los empleados cree que cuenta con los recursos suficientes, estos resultados invitan hacer un diagnóstico del personal que se encuentra afectado para tomar las acciones pertinentes y facilitar a los empleados la realización de la tarea.

PREGUNTA 26.



El 75% lo ve positivo, como en puntos anteriores, los jefes están jugando un papel importante de estímulo, motivación y valoración para sus colaboradores, un aproximado de 20% de empleados, se observa nuevamente cierto malestar en la interacción (sólo). Continua siendo una de las principales oportunidades de la corporación que debe mejorar y continuar desarrollando, porque siempre habrá campo de acción para hacerlo diferente.

PREGUNTA 27.



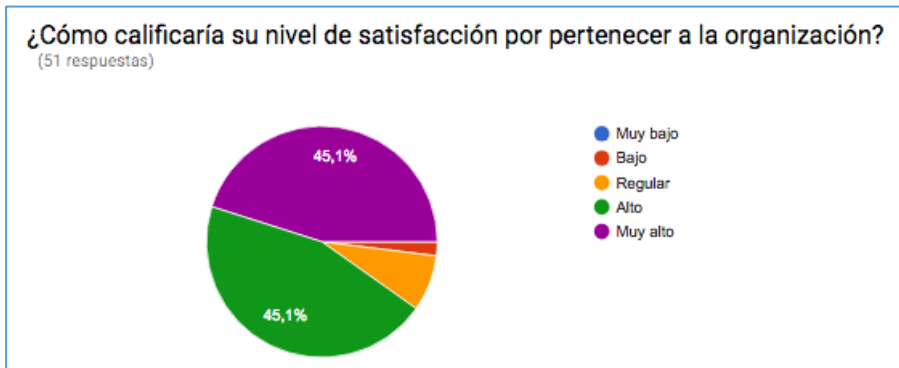
El 50% del personal está en acuerdo con su remuneración comparada esta vez sólo a nivel interno. El otro 50% manifiesta que no estar conforme, indicador este que puede generar desmotivación y bajo rendimiento en el desempeño.

PREGUNTA 28.



66,7% de los empleados encuestados consideran su carga de trabajo como buena; si de relaciona con el manejo de tiempo y la sobre carga laboral, el personal se siente cómodo. Las actividades las perciben como adecuadas en cantidad y se logra el compromiso de entrega en los tiempos correctos. Un 23,5% de los encuestados se sienten cargados regular mente, indicador este importante, por muy seguramente les genera un alto grado de stress que se puede reflejar en los resultados de su desempeño así como en su salud.

PREGUNTA 29.



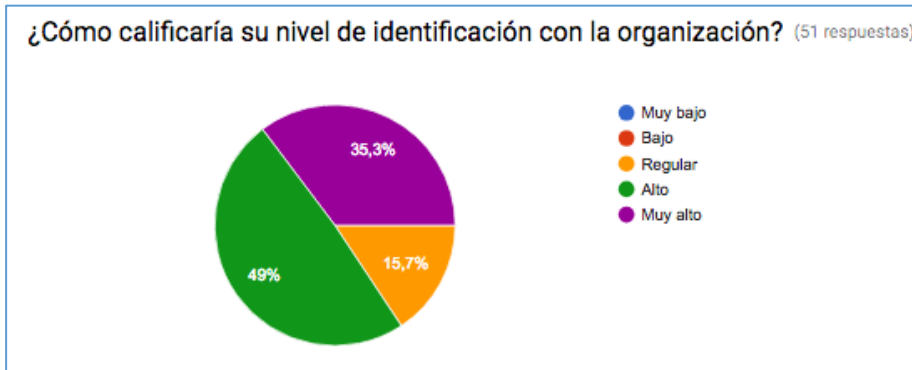
El personal está satisfecho por trabajar en la organización (90% de aceptabilidad). Y esto repercute en todos los aspectos relacionados con el desarrollo organizacional y la estabilidad laboral.

PREGUNTA 30.



El 84% de las personas se sienten satisfechas con lo que le aportan a la organización. De esta forma, sienten que están contribuyendo con su aporte al desarrollo de la organización y a nivel personal sienten gran motivación. Un 11,8% se siente regularmente satisfecho.

PREGUNTA 31.



(85%+) las personas se sienten identificadas con la organización. Esto significa que la consideran de gran valor; un 15% de los empleados no consideran tener ese nivel de identificación.

CONCLUSIONES

Los criterios que se evaluaron en la encuesta son: Ergonomía, Manejo del tiempo (Carga de trabajo), Alineación de metas, Remuneración, Apoyo del jefe, Sentido de pertenencia, Trabajo en equipo, Disponibilidad de recursos. A continuación el análisis por cada uno de ellos:

ERGONOMIA

Se sugiere realizar un análisis de los puestos de trabajo teniendo como base información de cada una de las personas. El 45% del personal no está conforme con las condiciones físicas e infraestructura, algunos comentarios específicos están relacionados con ruidos en el área de trabajo, mejorar el espacio físico que es reducido, pobre iluminación de los puestos de trabajo, sillas en mal estado o incómodas, mejorar la distribución de las oficinas, densidad poblacional en la oficinas en muy alto grado, adecuar una cafetería en la entidad, hacinamiento; factores estos que repercuten directamente en el buen clima laboral así como en los resultados de su tarea.

MANEJO DEL TIEMPO

En general el personal considera que no hay sobre carga laboral y que manejan bien su tiempo respecto a la entrega de sus resultados. Sin embargo hay que considerar la población que no lo siente así, los factores causantes de este indicador podrían ser las condiciones físicas y la infraestructura así como la falta de materiales de trabajo entre otros; que además les puede hacer sentir su labor pesada.

Es de resaltar en este punto que se notó incoherencia al comparar las respuestas sinónimas y como se menciono puede ser porque algunos encuestados no fueron sinceros al responder y/o no le dieron la importancia y contestaron a la ligera.

ALINEACION DE METAS

Hay integración vertical entre los objetivos gerenciales y los objetivos y las tareas de los diferentes departamentos.

REMUNERACION

Se debe revisar a nivel interno la insatisfacción de una parte del personal sobre la escala de salarios. Algunos comentarios en relación a este tema son: salarios bajos respecto a los cargos, aun a pesar de los esfuerzos por aumentarlos. Cuando los empleados sienten que

su trabajo es reconocido y valorado económica mente, genera en ellos, motivación que se refleja en los buenos resultados en el desempeño laboral, sentido de pertenencia y le dan valor agregado a su tarea, cuando no es así ocurre todo lo contrario.

Se recomienda tomar acciones que generen cambios en la remuneración de satisfacción y justicia.

APOYO DEL JEFE

Una de los puntos más controversiales en la encuesta. Aunque la gestión es buena, no excelente, hay que resaltar que el 50% de los encuestados menciono aspectos a mejorar como los siguientes: La comunicación de los jefes es débil y no es asertiva, , la alta gerencia no se ve en el área de empleados, no hay disposición de tiempo del Director para atender a los empleados, reuniones continuas con el Director para establecer agendas de trabajo y generación de ideas innovadoras. Estos puntos son muy importantes de considerar y analizar con los directivos y jefes para que se comiencen a gestar cambios al respecto y así se pueda mantener un clima prospero con altos resultados

SENTIDO DE PERTENENCIA

El nivel de identificación y satisfacción con la corporación es alto. Continuar con la gestión existente.

TRABAJO EN EQUIPO

Enfocarse en este punto porque se presenta una brecha de gestión que puede mejorarse. Entre algunos aspectos a mejorar: Coaching gerencial, mejorar la cultura organizacional, capacitar acorde a necesidades reales, Reconocimiento al trabajo bien hecho, mejorar las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación entre compañeros, hacer dinámicas de grupo,

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Internamente se deben identificar los recursos que algunas personas consideran que hacen falta o no son los apropiados y que se retrasan en su reemplazo. Este punto también fue muy debatido y se generaron algunas necesidades: Equipos de cómputo nuevos, dotación de cámaras y GPS, no hay vehículos suficientes para cumplir con las funciones encomendadas.