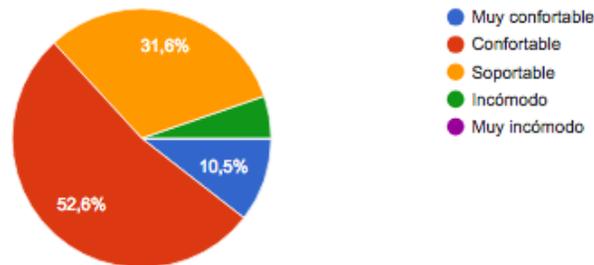


ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL CONTRATISTAS CRA

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:

(19 respuestas)

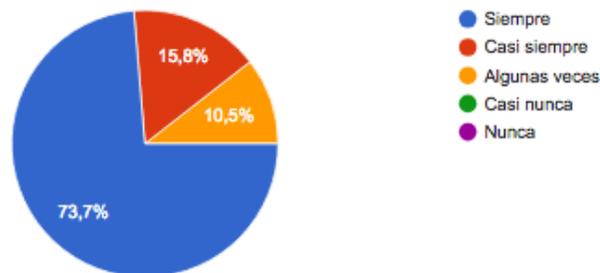


Los resultados de esta respuesta evidencian que no hay una total satisfacción con las condiciones del sitio de trabajo, sólo 10% lo consideró muy cómodo, el 31% de los contratistas encuestados se encuentran insatisfechos. Y no es despreciable la cifra que el 50% de las personas está conforme con su ambiente físico laboral.

Se puede evidenciar que dentro de la institución hay ambientes óptimos para el desarrollo de la tarea en contra posición con un porcentaje alto que siente dificultad para realizar sus labores debido a las condiciones físicas de su trabajo; esto puede traer como consecuencia un bajo rendimiento y poca eficacia en la tarea, por lo tanto se recomienda tomar acciones de cambio físico en los lugares que son requeridos.

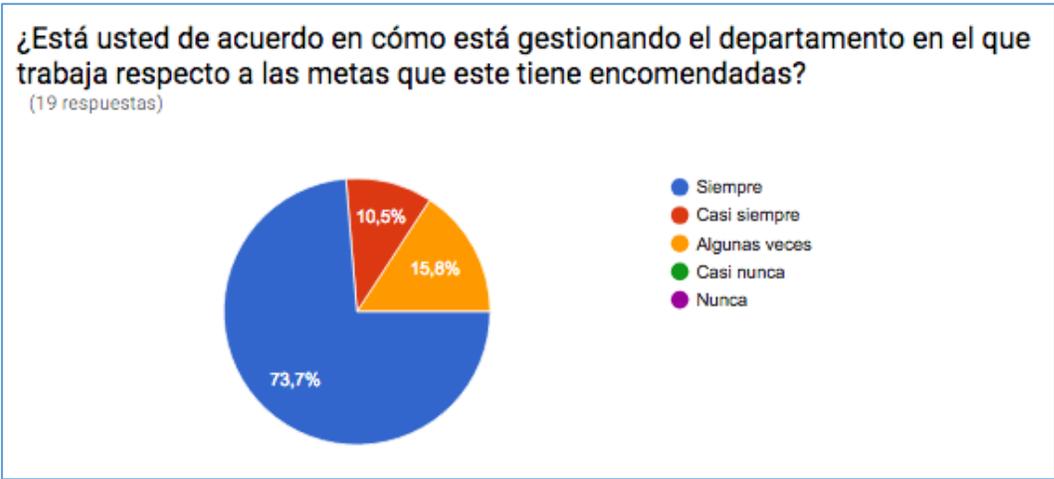
PREGUNTA 2.

Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual: (19 respuestas)



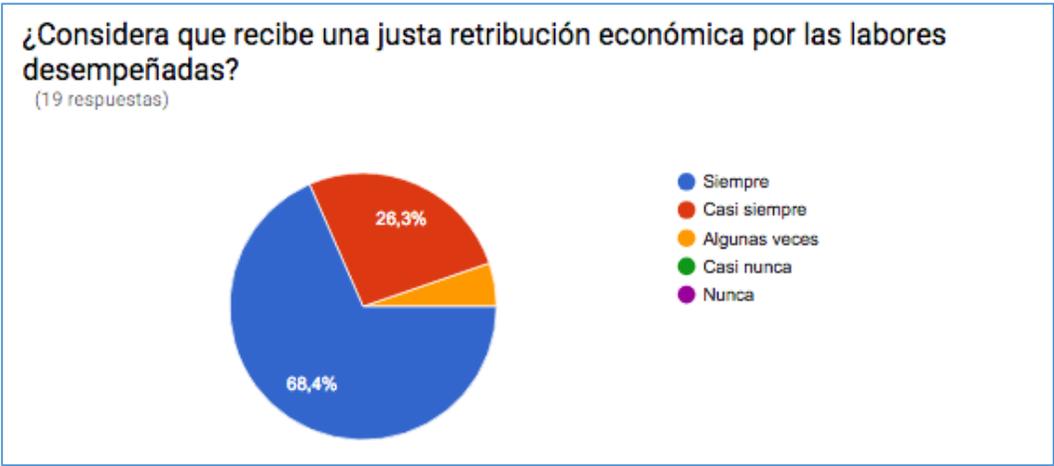
Los encuestados consideran que las cargas de trabajo están bien balanceadas y al parecer tienen un manejo eficiente y efectivo del tiempo por parte de los miembros del equipo. Si es así, esto debe reflejar en los resultados de los objetivos esperados. En resumen el 90% de las personas dicen no tener problemas con el manejo del tiempo, lo que les permite mantener una posición tranquila frente a la realización de la tarea.

PREGUNTA 3.



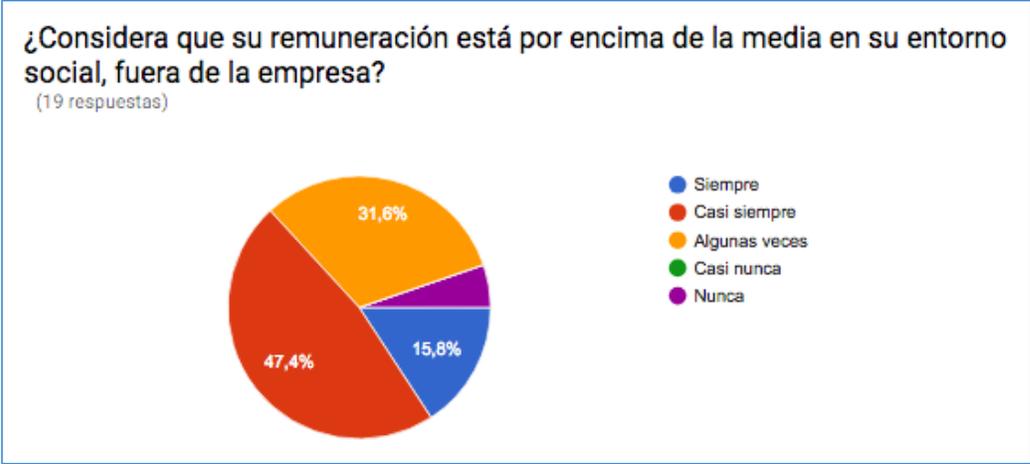
La gestión gerencial y administrativa de los líderes de la corporación se percibe positiva, en cuanto a los resultados obtenidos porque son reconocidos y apreciados por los integrantes del equipo. Se denota que las acciones y actividades planeadas y programadas son las correctas y están alineadas con las metas y objetivos de los diferentes departamentos. Las directrices dadas a las personas son las acertadas respecto a la obtención del logro. Observando que un 73,7% de los encuestados respondieron que siempre, frente a un 26% que lo perciben intermitente.

PREGUNTA 4.



La encuesta evidencia en un 68.4% sentimientos de agrado y justicia respecto a la remuneración económica. El grado de satisfacción es alto (94%). Es de vital importancia que las personas sientan y afirmen que su labor esta bien remunerada porque esto repercute en la gestión y en los resultados de su trabajo y pueden contribuir con sus talentos a las tareas a realizar. Queda una pequeña población (26.3%) insatisfecha con su remuneración que sería importante revisar para generar en ellos un mayor grado de motivación que les permita realizar la tarea con eficacia y eficiencia

PREGUNTA 5.



Además de estar satisfechos con su remuneración, la gran mayoría (63%) cree que su paga esta por encima de la media en su entorno social al compararse con los estándares del mercado. Se denota una buena política salarial por parte de la corporación en cuanto al establecimiento de un salario justo y acorde a las exigencias y responsabilidades de los diferentes cargos. El 31% de los encuestados perciben que su remuneración se encuentra por debajo, observando en este punto que el porcentaje de insatisfacción creció en comparación con la pregunta anterior (4)

PREGUNTA 6.



El ejercicio de la comunicación con el jefe respecto a la negociación de ideas y criterios es alto (95%). El nivel de respeto por los puntos de vista del otro afirma el grado de madurez en las relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores. Y sobre todo se puede resaltar la capacidad de escucha en las conversaciones, que generan un ambiente armonioso y motivante; percibido por los encuestados. Es importante ahondar en aquel pequeño porcentaje de contratistas (15,8%) que tienen insatisfacción en este punto, para enriquecer el clima laboral en un 100%.

PREGUNTA 7.



Se observa que el 94% de las personas se encuentran satisfechas por trabajar en la organización, lo que implica que su sentido de pertenencia es alto. Esta satisfacción tiene que ver con todos los aspectos de la organización lo que repercute de manera directa en las relaciones y en el logro de objetivos. Es de gran impacto en los resultados de las metas alcanzar, este sentimiento de satisfacción permite que las personas trabajen mejor y se

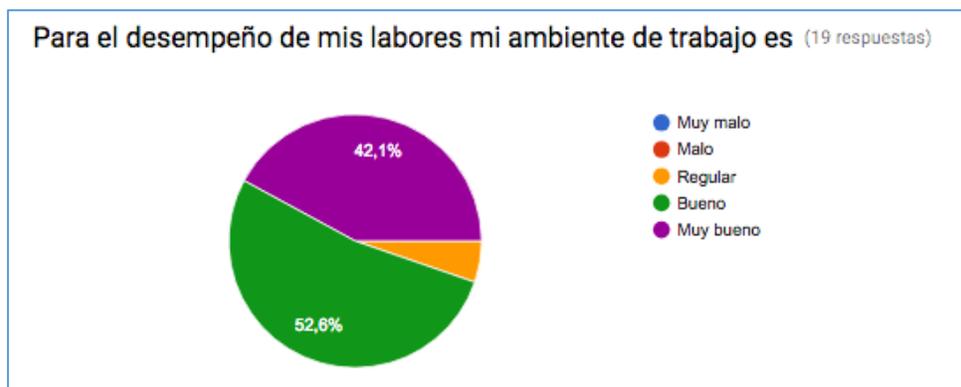
entreguen de manera autentica a la labor desde sus talentos y en pos de contribuir de manera efectiva.

PREGUNTA 8.



Se sienten apoyados y con un ambiente de colaboración entre los compañeros. El resultado muestra que se debe seguir trabajando en el sentido y significado del trabajo en equipo, aunque el 63% dice estar en sintonía, el objetivo debe ser el 100% por lo que implica esto en la sostenibilidad de la organización y en la sensación de bienestar en el trabajo.

PREGUNTA 9.



El grado de satisfacción en la respuesta es alto (94%), este nivel de respuesta genera mucha tranquilidad a la administración en cuanto a su gestión, además que refleja la gratitud del personal.

PREGUNTA 10.



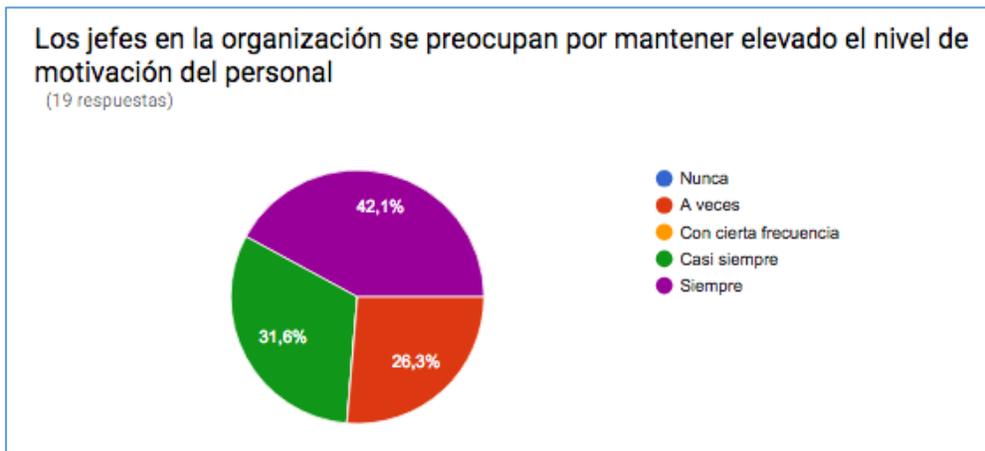
Esta respuesta (73% positiva) esta en coherencia con unas anteriores que reflejaban esta habilidad empresarial. Se percibe que se ha desarrollado y entrenado al personal en competencias conversacionales y en la manera efectiva de comunicarse para la comprensión de lo que se quiere transmitir dentro de sus compañeros de área.

PREGUNTA 11.



En este punto se puede observar la ambivalencia de la respuesta ya que esta pregunta se realizó para corroborar la eficacia de la respuesta de la pregunta 2, donde el 93% de las personas comunicaron no tener problemas con el manejo del tiempo y que siempre les alcanzaba para terminar sus tareas, y en esta pregunta se refleja un 46% con problemas con el tiempo. Podría tomarse como la poca sinceridad y conciencia con que algunos contestaron la encuesta

PREGUNTA 12.



Perciben 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. Los encuestados observan que en la mayoría de las ocasiones hay buena actitud de parte de sus jefes. Es de notar también que hay un grupo de personas (27%) sintiendo que a veces no se les motiva en el trabajo

PREGUNTA 13.



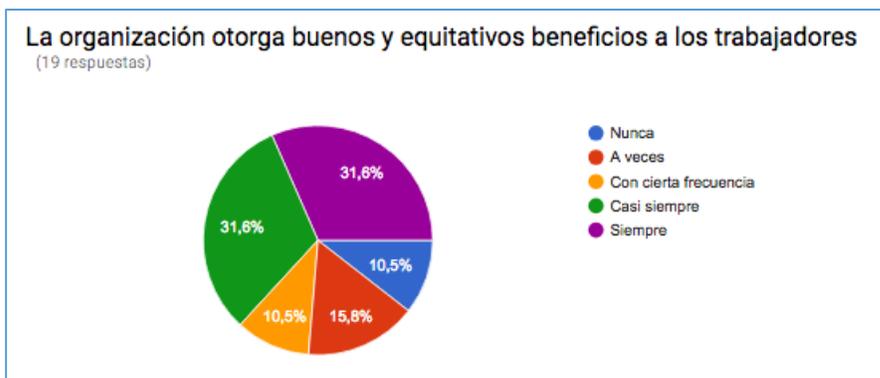
Aquí se aprecia el sentimiento de camaradería y buen trato entre los miembros del equipo (100% positiva la respuesta), es muy importante que se refleje este alto nivel de buena relación porque ayuda para la fluidez en la ejecución para el logro de las metas. Con seguridad la organización ha velado por mantener alto este estándar a través de la relación de diversas actividades de integración. Y a su vez esto habla muy bien de la buena relación interpersonal del grupo como un colectivo. No se puede dejar caer este indicador y se debe seguir enfocado en que es muy importante para el desarrollo organizacional.

PREGUNTA 14.



El 62% están pensando que los planes de acción son efectivos y que la empresa lo hace por ellos y para ellos. Se resalta que algunas personas (30%) se refieren a la poca frecuencia con que estos planes son llevados a cabo y que cuando se imparten si cumplen con su objetivo.

PREGUNTA 15.



Las personas están satisfechos (63%) con los beneficios otorgados por la organización, sobre todo en su calidad y en la equidad que representan para ellos. Perciben que son tratados con equidad y justicia. Un 10% de los encuestados sienten que la organización nunca otorga buenos beneficios. Se quiere puntualizar en la revisión de este indicador para indagar sobre esta percepción en este grupo de personas.

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 (80% positiva). 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 las personas sobre sus responsabilidades y el esfuerzo de la organización sobre dejar muy en claro las funciones que a cada uno le corresponde. Queda una población del 15% que considera que a veces no hay claridad en las funciones que deben ejecutar

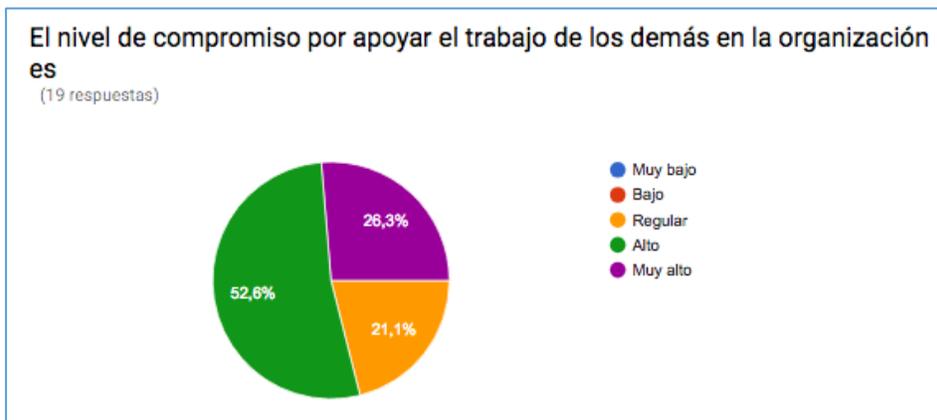
PREGUNTA 17.



Aquí la comparación no es relativa a su entorno social sino respecto a sus colegas en el mercado. Perciben en su gran mayoría que la organización maneja un buen nivel en su escala de salarios respecto a los estándares del mercado. Este nivel de satisfacción es importante porque denota un trato justo y acorde con la dinámica del sector (63%

positivo). Es de resaltar que un porcentaje considerable de contratistas (36%) tiene una percepción contraria.

PREGUNTA 18.



Nuevamente se resalta el espíritu de colaboración en la organización (79% +), el trabajo en equipo, la preocupación por el otro y por el logro de un objetivo común. Comprometerse con mi resultado y con el del otro indica que las jefaturas han sido eficaces en la motivación y reconocimiento del trabajo desarrollado por su equipo. En un 21% de los encuestados perciben poco acompañamiento de estos y una baja motivación, porcentaje considerable para tener en cuenta y buscar mecanismos que les permita a estos sentirse acompañados.

PREGUNTA 19.



Nuevamente aquí se aprecia el alto nivel de compromiso y apoyo de los jefes hacia las personas en torno a sus dificultades laborales. Este respaldo genera un ambiente de seguridad y confianza en el desempeño de las funciones. Las personas se pueden dar a la tarea de expresar sus niveles de creatividad sin temor a ser cuestionados de mala manera

y de este modo sentir mayor gratitud, esto es percibido en un 90% de los contratistas encuestados; queda un 10% de los encuestados que sienten en las dificultades está solo.

PREGUNTA 20.



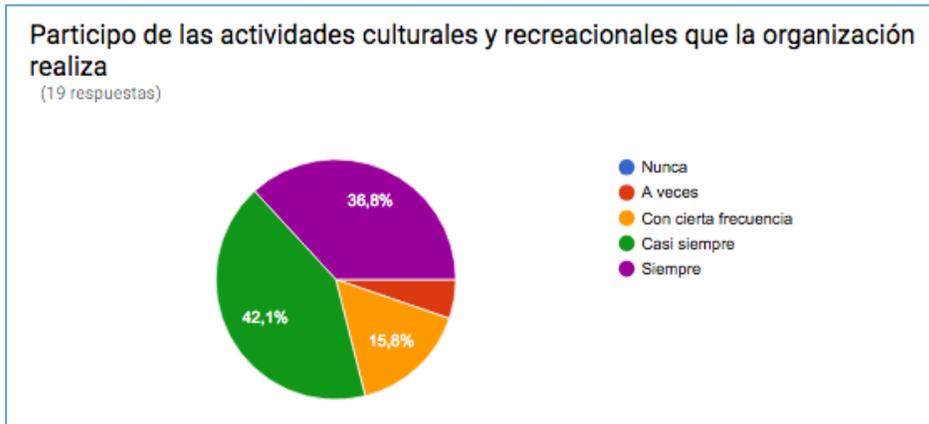
(74%) siente respaldo ante los superiores, lo que refuerza el grado de seguridad y confianza de las personas; queda una porción de encuestados que perciben el respaldo del jefe solo a veces y/o con cierta frecuencia; es importante que los jefes sigan esforzándose en ejercer nuevas tendencias en liderazgo y management para que todos su personal camine con seguridad hacia la meta indicada sintiendo su ejemplo y respaldo.

PREGUNTA 21.



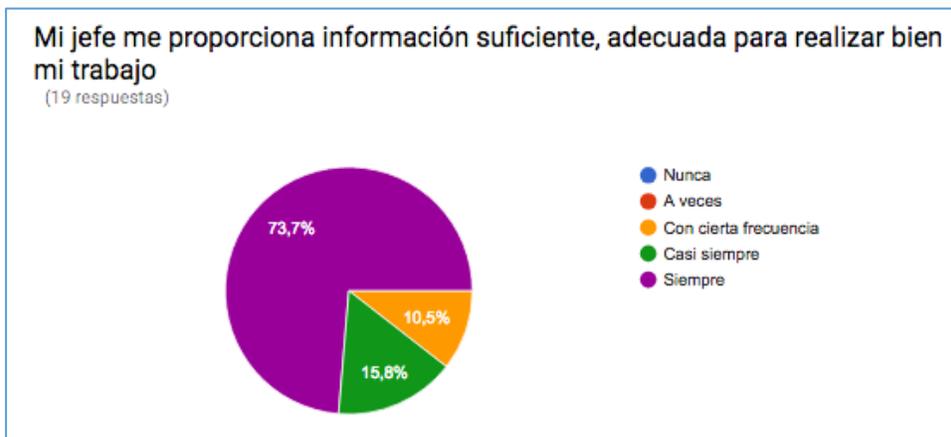
Una vez la persona siente el apoyo del jefe esto impulsa altos niveles de gestión desde la autonomía e iniciativa en el desarrollo de las actividades. Es de resaltar que ninguna persona expresó la categoría de **nunca** en esta respuesta. La autonomía es una cualidad que puede ir incrementando de manera natural si los jefes siguen en su buena actitud de soporte en el trabajo. Un 26% no percibe independencia para tomar decisiones lo que podría traer como consecuencia una gestión a medias

PREGUNTA 22.



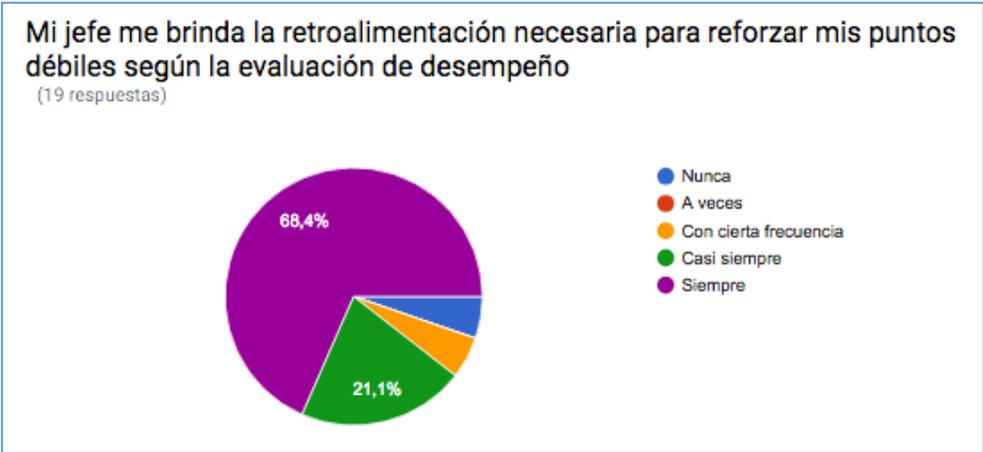
El sentido de pertenencia se refleja aquí nuevamente en esta respuesta. La participación voluntaria de las personas en las actividades culturales y recreacionales denota la sincronización que existe entre sus compañeros. La integración de los trabajadores en actividades extralaborales es un espacio que alimenta y genera buenas actitudes en relación a la confianza, el apoyo, el respaldo y la gratitud entre ellos. Se deben seguir generando estos ambientes y espacios que fortalecen mucho la relación laboral. Además de buscar canales de motivación para el 15% que muestra apatía para compartir en estos espacios.

PREGUNTA 23.



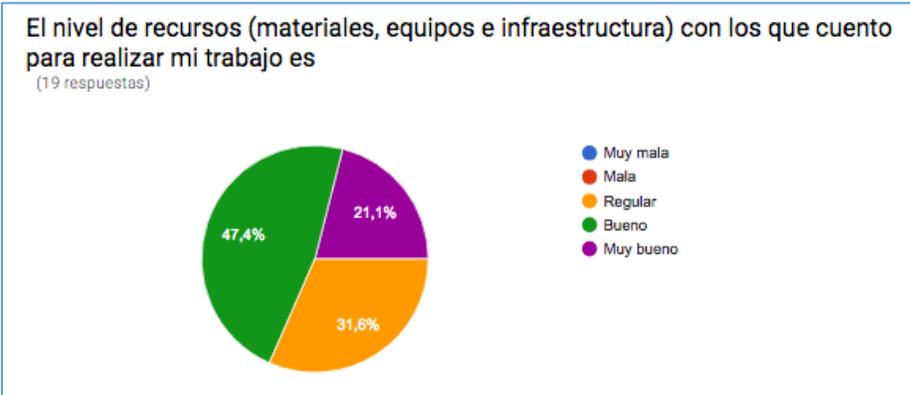
La claridad en las instrucciones y en la información se convierte en una herramienta básica en la gestión empresarial. El 73% de las personas están de acuerdo en que la información además de clara es suficiente para realizar bien el trabajo. Los jefes ejercen un buen papel tutorial en el traspaso de información y su forma de comunicación es muy efectiva, reafirmando nuevamente en la percepción del 90% de los encuestados, hay que trabajar con el 10% de estos que respondieron con cierta frecuencia.

PREGUNTA 24.



Los contratistas encuestados en un 68.4% sienten que los jefes los retroalimenta y apoya para mejorar, hay que tener en cuenta a la población que dice que casi siempre le brindan una buena retroalimentación, pues este aspecto es sinónimo de crecimiento porque aquí es donde se evalúan los puntos débiles para convertirlos en fortalezas. La humildad de los jefes debe destacarse como su principal cualidad y el querer que su gente sea mejor desde lo personal hasta lo profesional. La transparencia en este sentido genera mucha confianza en pos de evolucionar hacia un mejor desempeño laboral para poder cumplir con las metas propuestas y generar un mejor ambiente laboral.

PREGUNTA 25.



Un 70.8% aproximadamente perciben que cuentan con los recursos necesarios para el desempeño de su tarea frente a un 31.6% de encuestados que dicen que muy regular encuentra los materiales necesarios para el desempeño de su tarea.

Este es un punto a revisar porque hay cierto nivel de malestar respecto a la disponibilidad de recursos necesarios para el desempeño del trabajo. Es un tema para tratarlo a nivel de grupo internamente y poder detallar cuales son estos recursos que no están a disposición y que no son los adecuados, para asegurarse que se cumpla eficaz y eficientemente con el objetivo planteado y se obtengan los resultados deseados.

PREGUNTA 26.



En un 80% aproximadamente, los contratistas encuestados siguen teniendo coherencia frente a la percepción del jefe.

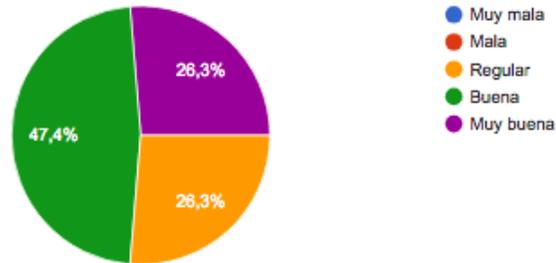
Como en puntos anteriores, las observaciones realizadas por los encuestados muestran que los jefes están jugando un papel importante de estímulo, motivación y valoración para ellos. Continua siendo una de las principales fortalezas de la corporación que debe mantener y continuar desarrollándola, porque siempre habrá campo de acción para mejorar. El mejoramiento continuo nunca termina.

Hay que tener en cuenta al resto de la población que percibe a los jefes con poco interés hacia ellos, la meta es el 100% de satisfacción para obtener los resultados deseados.

PREGUNTA 27.

Mi remuneración, comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización, está acorde con las responsabilidades de mi cargo

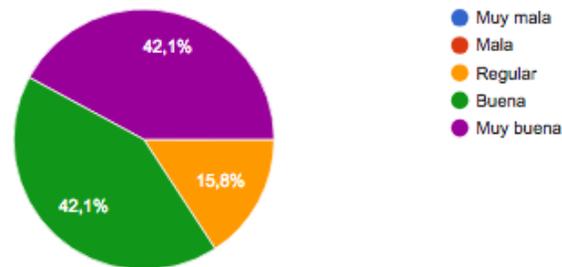
(19 respuestas)



El 75% del personal esta en acuerdo con su remuneración comparada esta vez sólo a nivel interno. Esto genera altos niveles de tranquilidad y reduce las envidias y celos laborales, por ello se nota un buen grado de compañerismo en el desarrollo de las actividades. De todos modos hay un 25% que no esta conforme y en caso de análisis detallado se puede tener en cuenta esto para poder generar conclusiones mas específicas y sus consecuentes planes de acción.

PREGUNTA 28.

La distribución de la carga de trabajo que tiene mi área es (19 respuestas)



Los contratistas encuestados en un alto porcentaje (85%) sienten como adecuadas la distribución de la carga de trabajo, en cantidad y se logra el compromiso de entrega en los tiempos correctos. Respecto a este inciso ya se había detallado en respuestas anteriores que se encuentra un grado de incoherencia en una porción de los encuestados, con respecto al manejo del tiempo que es directamente proporcional con la carga de trabajo. Se puede inferir que la encuesta no fue contestada a conciencia o las respuestas no son sinceras, lo que alteraría la realidad del ambiente laboral con respecto a los resultados hallados aquí.

PREGUNTA 29.



En breves palabras, el personal está satisfecho por trabajar en la organización (95%+) y hay coherencia con respecto a las respuestas anteriores donde se toca el mismo punto. Esto de manera indiscutible repercute en todos los aspectos relacionados con el desarrollo organizacional, que incluye la baja rotación de personal o una buena estabilidad del mismo.

PREGUNTA 30.



Los encuestados en un alto porcentaje 90% aproximadamente se sienten satisfechos con labor. Ellos son capaces de generar esta respuesta debido a la buena retroalimentación respecto a su gestión. La comunicación de doble vía hace esto posible. De esta forma, sienten que están contribuyendo con su aporte al desarrollo del negocio y a nivel personal sienten gran motivación.

PREGUNTA 31.



En un 90% los contratistas se sienten identificados con la organización, esto significa que la consideran de gran valor y sienten orgullo personal por pertenecer a ella. Sienten que aportan y la consideran parte de su vida desde lo esencial. Esto dice mucho sobre lo bien que se trabaja en la organización.

CONCLUSIONES

Dentro de los criterios que se evaluaron en esta encuesta están: 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 cada uno de ellos:

ERGONOMIA

Se recomienda hacer una revisión y mejora de los puestos de trabajo teniendo como base una información más específica de cada uno. El 47% de ellas en esta encuesta no está conforme con las condiciones físicas y locativas, algunos comentarios específicos están relacionados con falta de espacio suficiente en las oficinas, espacio adecuado para la atención de los usuarios, espacio para que se sienten los contratistas o puestos fijos para ellos.

MANEJO DEL TIEMPO

El personal considera que no hay sobre carga de trabajo y que su compromiso con el tiempo está bien manejado. Aunque hubo una discrepancia entre dos preguntas relacionadas con este aspecto, lo que refleja una incoherencia que puede estar dada por poca sinceridad al contestar o por que no se contestó de forma sincera, por temor o por no darle la suficiente importancia a la realización de la encuesta y lo hicieron a la ligera; aclarando que fue solo en un porcentaje del 30% más o menos número igualmente considerable e importante para indagar que pasa.

ALINEACION DE METAS

Hay mucha claridad en la comunicación sobre el enfoque y la definición de la tareas esenciales en concordancia con los objetivos gerenciales.

REMUNERACION

Se debe revisar a nivel interno cierto grado de insatisfacción de una parte del personal sobre los salarios comparativos.

APOYO DEL JEFE

Una de las grandes fortalezas de esta organización. Aquí sólo hay que decir que se mantenga esa gestión y si se puede mejorar, siempre será una buena inversión.

SENTIDO DE PERTENENCIA

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

TRABAJO EN EQUIPO

Reforzar este tema porque se presenta una brecha de gestión que puede mejorarse. Entre algunos aspectos a mejorar: Mayor compromiso en algunos empleados, Buscar siempre la excelencia, que haya mas trabajo en equipo.

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

A nivel interno se deben identificar los recursos que algunas personas consideran que hacen falta o no son los adecuados. De este punto se generó la necesidad de un vehículo permanente para la Gerencia Financiera.