

CONCLUSIONES ENCUESTA CLIMA LABORAL

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:

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS FUNCIONARIOS

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 menciona 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.

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS CONTRATISTAS

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 las 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 más 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.

En el 99% de las preguntas los contratistas tiene una mejor percepción de la organización en comparación con el grupo de empleados. Los porcentajes de aceptación en todos los casos siempre fueron superiores. Hay que tener en cuenta que los empleados viven y conviven en el ámbito laboral por lo tanto el clima que se presenta los afecta directamente ya sea en forma positiva o negativa, además que son directamente responsables de la gestión, en tanto que los contratistas solo pasan una pequeña fracción de tiempo en la empresa y solo debe responder por el servicio que está prestando.