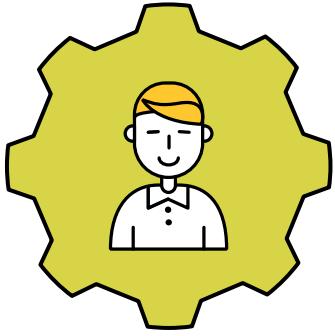




# RESULTADOS “CLIMA LABORAL”

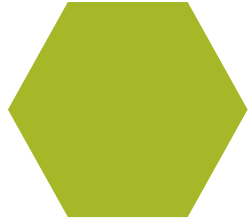
DEPARTAMENTO: Recursos Humanos



# PROPÓSITO

Sirve para evaluar el grado de satisfacción de las personas de la organización con la empresa. Es una manera de que los empleados expongan sus opiniones y su situación en la compañía de manera oficial

# ¿Qué es lo que más te gusta de IMTECH?



**Buen ambiente laboral**

**La Convivencia con los compañeros**

**Accesibilidad para resolver los problemas personales**

**Buenas prestaciones**

**La flexibilidad respecto a permisos**

**La oportunidad y facilidad con la que el jefe te apoya**

**Semillero idóneo para que yo crezca personal y profesionalmente**

**La flexibilidad para hacer mi trabajo**

# Si fueras responsable de tu área de trabajo, ¿Qué cambios harías para mejorar el área y la empresa?

Poner algún material aislante de calor para las mesas

Tener más equipamiento

La disciplina, en cuestión de que se elabore responsablemente

Reacomodo de estaciones

El clima laboral e implementar cursos para nuevos aprendizajes.

Mejor organización y una mayor distribución de tareas.

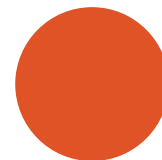
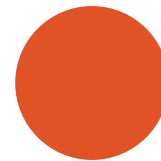
Mayor comunicación y comprensión.

Crear una cultura a la apertura al cambio y predicar con el ejemplo

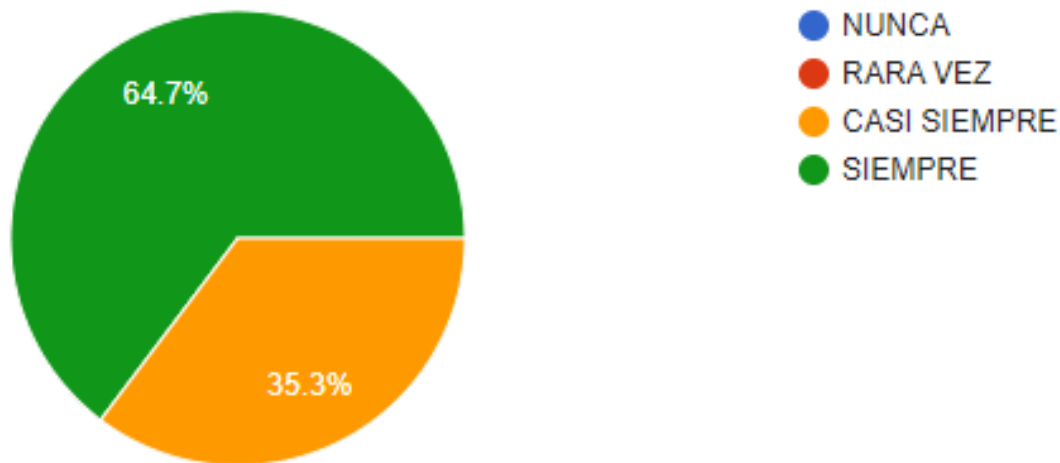
Pagar tiempo extra y flexibilidad de horario

Cambiar la cultura de trabajo por como se afrontan los proyectos y como se definen.

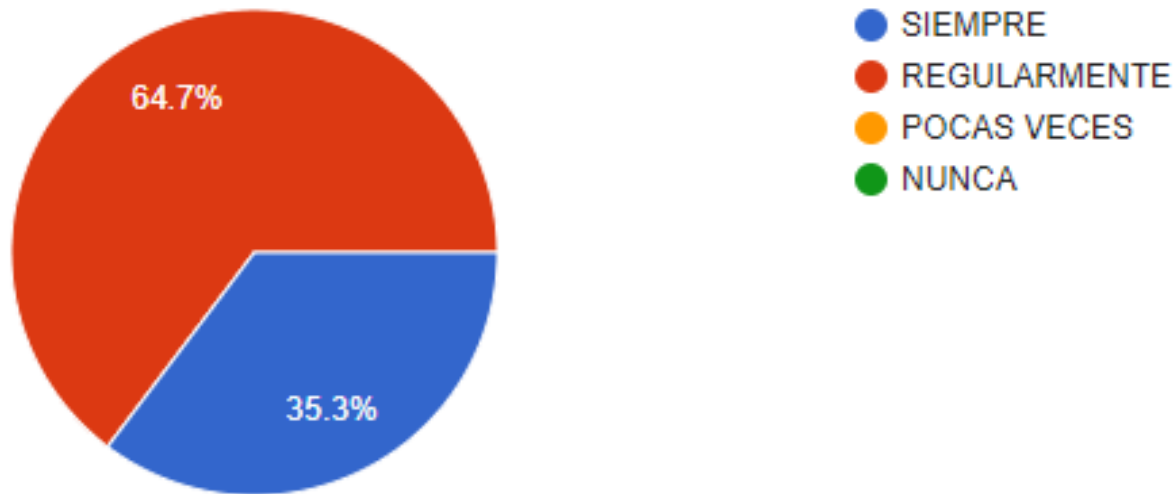
Organización y el apegarse a los planes sin cambios repentinos.



¿Mi jefe inmediato me proporciona los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo? (capacitación, herramientas equipo?)



¿La relación entre mis compañeros de trabajo es agradable?



# Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE” dinos por qué

Gente que no trabaja en equipo

Se genera incomodidad y disgust al ser más permisivos a ciertas conductas con ciertos empleados.

Algunas veces hay diferencias de opiniones.

Personas que no trabajan en equipo

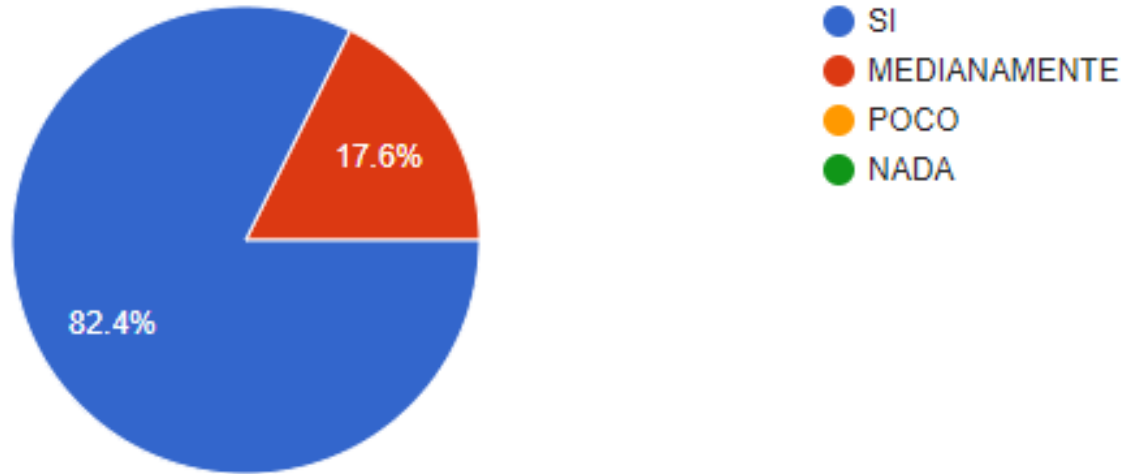
La gente de otros departamentos como en todo trabajo se ponen a decir cosas de las personas a sus espaldas o esparcir rumores los culés perjudican a la persona.

compañeros que generan tensión innecesaria en el ambiente de trabajo.

Se toman las cosas personales.



# ¿La comunicación entre mi jefe directo y yo es buena?

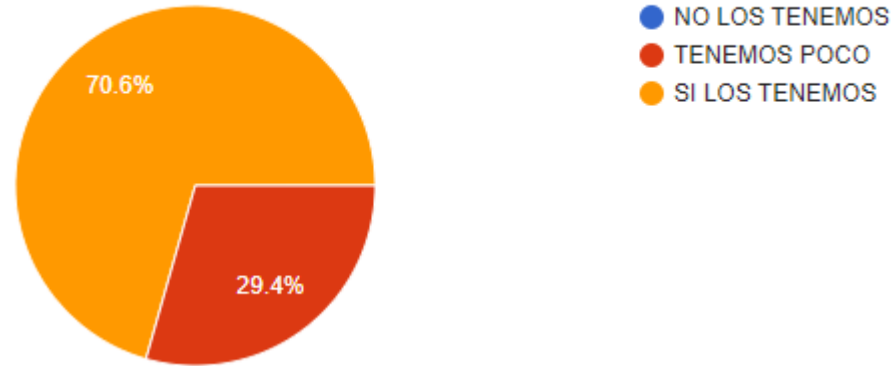


¿Si tu respuesta es diferente a “SI”, dinos por qué.

- En ocasiones se dejan cosas al aire.
- No siempre es respetuoso/a.



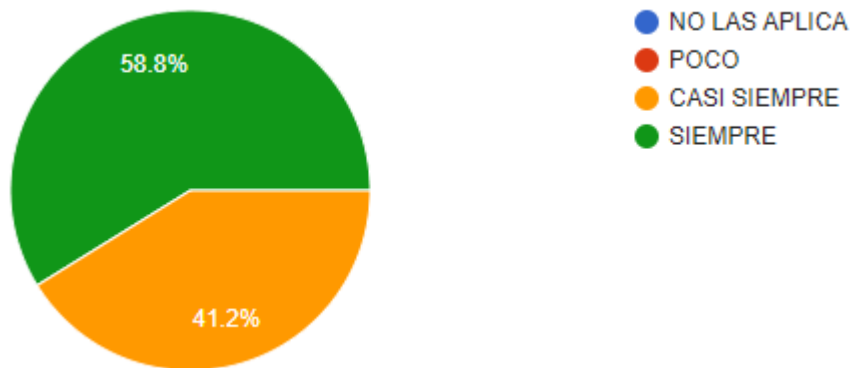
¿Considero que en mi equipo de trabajo tenemos conocimientos y habilidades para hacer un trabajo de calidad?



¿Si tu respuesta es diferente a “SI”, dinos por qué.

- Falta de empleados
- Algunas veces falta de visión, el cuidado para hacer las cosas de mejor manera.
- Hay gente en puestos que no son ideales para ellos.
- No se nos da una buena capacitación

## ¿Mi jefe inmediato aplica las normas y procedimientos en forma justa?



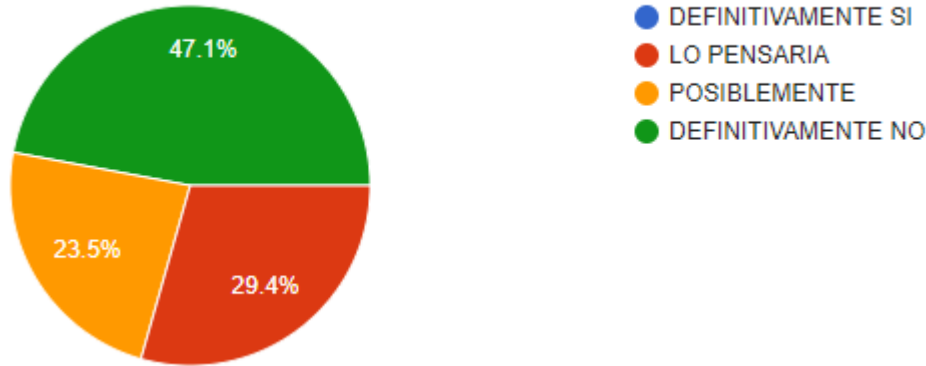
¿Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- Por indisciplina de algún empleado se prefiere omitir.
- Cuando una persona es de su agrado le da más oportunidades.
- Se le permitió flexibilidad de horario a un compañero, cuando a los demás siempre se nos ha negado por el giro de la empresa.
- Hay un compañero que solo va un día a la semana y se le paga completo, y ese día que va se la pasa hablando por teléfono y haciendo cosas de sus

¿Si tu respuesta es diferente a “SI”, dinos por qué.

- Por indisciplina de algún empleado se prefiere omitir.
- Cuando una persona es de su agrado le da más oportunidades.
- Se le permitió flexibilidad de horario a un compañero, cuando a los demás siempre se nos ha negado por el giro de la empresa.
- Hay un compañero que solo va un día a la semana y se le paga completo, y ese día que va se la pasa hablando por teléfono y haciendo cosas de sus otros trabajos.
- Cuando las normas quedan establecidas y no cambian, se aplican. Pero a veces los procedimientos cambian y hay que cambiar la forma de trabajo.
- Hay personal con mayores prerrogativas.

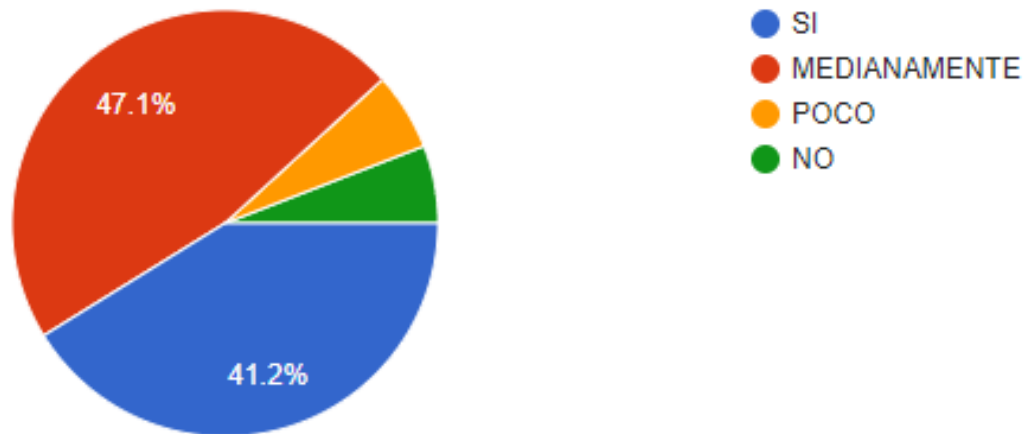
Si pudiera conseguir otro trabajo en las mismas condiciones,  
¿renunciaría al que tengo en esta empresa?



¿Si tu respuesta es diferente a “DEFINITIVAMENTE NO”, dinos por qué.

- Por mejores prestaciones y más dinero
- Razones personales.
- La planeación cuestionable de los proyectos, la presión desmedida de resultados y las tensiones que se generan me harían considerar otras ofertas.
- Buscaría un lugar con mejor clima laboral.

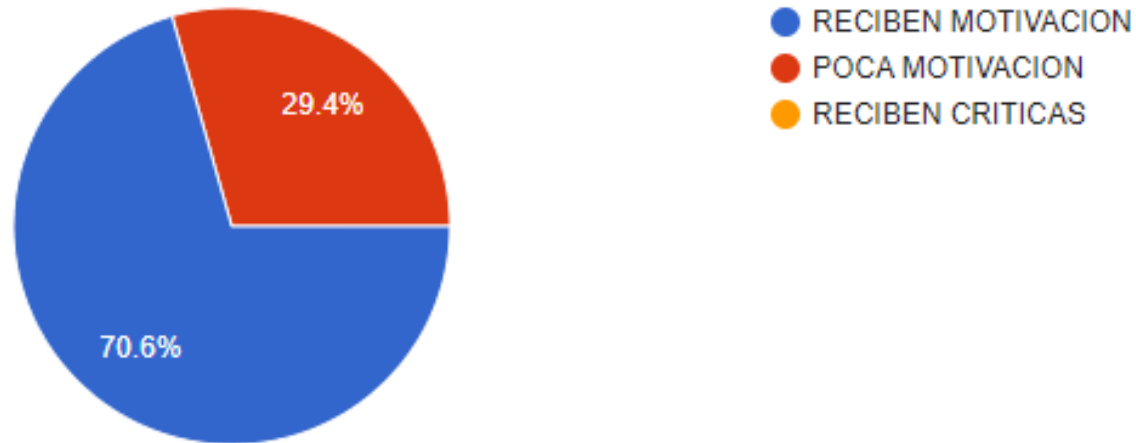
¿Siento que soy valorado y que mi participación es importante?



Si tu respuesta es diferente a “NO”, dinos por qué.

- Por que tengo más de un año trabajando en la misma área.
- Se ciegan a ver mi esfuerzo de trabajo.
- No hay oportunidad de crecimiento
- No me toman en cuenta
- Mi jefe inmediato no me valora.
- Si bien se "escuchan" y consideran todas las opiniones la mayoría terminan siendo ignoradas.
- Tengo conocimiento de que mi trabajo no satisface los estandares de la empresa
- Dado que no ven el esfuerzo que doy, solo en los errores que cometo.

¿Las personas en mi equipo de trabajo reciben más motivación que críticas?

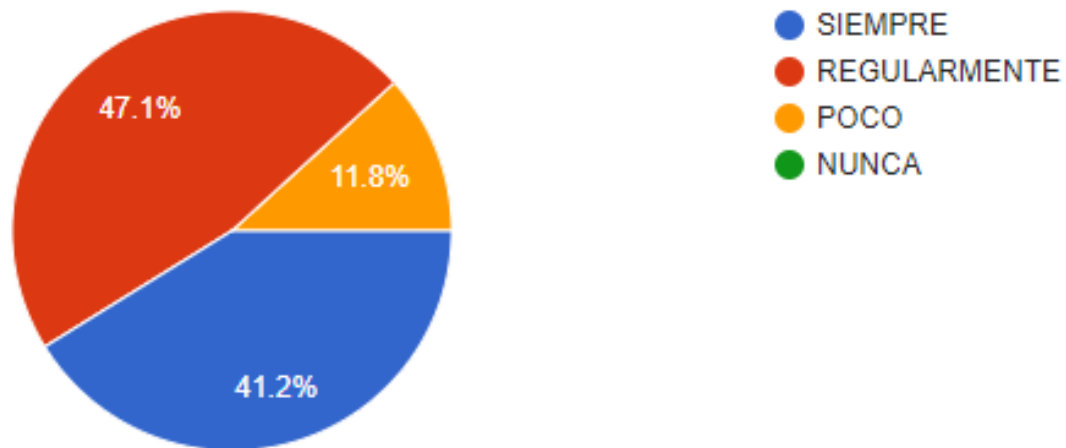


Si tu respuesta es diferente a “RECIBEN MOTIVACIÓN”, dinos por qué.

- El ambiente laboral es pésimo, empezando por gerencia. Buscan culpables y no soluciones.
- Porque realmente se escucha o se tiene a veces la plática de la inconformidad de no ser valorado o sentirse importantes.
- En general se recibe motivación y crítica en igual medida, el problema es que mayormente depende del carácter del jefe que del trabajo en si.
- Si hay esfuerzo por parte de la empresa en incentivar al personal, sin embargo también hay críticas no siempre constructivas.
- En el tiempo que tengo en la organización he visto como el equipo ha recibido fuertes críticas por la falta de resultados, cuando dichos resultados dependen directamente de decisiones previas y no tomadas por el equipo actual, lo cual considero injusto. Actualmente la situación ha sido más favorable respecto a las críticas pero la falta de resultados siguen generando desconfianza en el equipo, cuando se sabe que gran parte que hay varios problemas que se tienen desde el inicio del proyecto y apenas se está considerando arreglar.



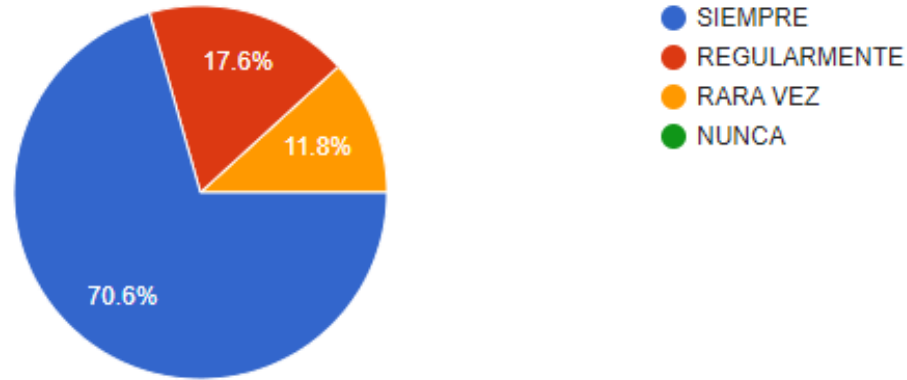
¿Los jefes transmiten buenos hábitos con el ejemplo?



## Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- Creo que no son justos tal cómo piensan ellos a veces.
- No siempre se hace lo que se debe
- Les falta responsabilidad y son los primeros que rompen reglas establecidas por ellos mismos.
- Se está trabajando en ello y se nota el cambio de cuando entre a la empresa a él día de hoy, pero sigue habiendo un poco de desface, pero es por el estar aprendiendo.
- Comenzando por mi, siento que no soy consistente en la supervisión estricta del equipo, pues pienso que el equipo debe tener autonomía de decisión y ejecución, lo cual a veces trae como consecuencia que algunas cosas se pasen por obvias cuando requerían de más atención. Pero también tenemos el problema general que se planean los proyectos de forma irregular, internamente no se cumplen los plazos establecidos de forma individual y el trabajo no es consistente.
- Existe un fuerte problema de carácter y de organización por parte de el jefe.

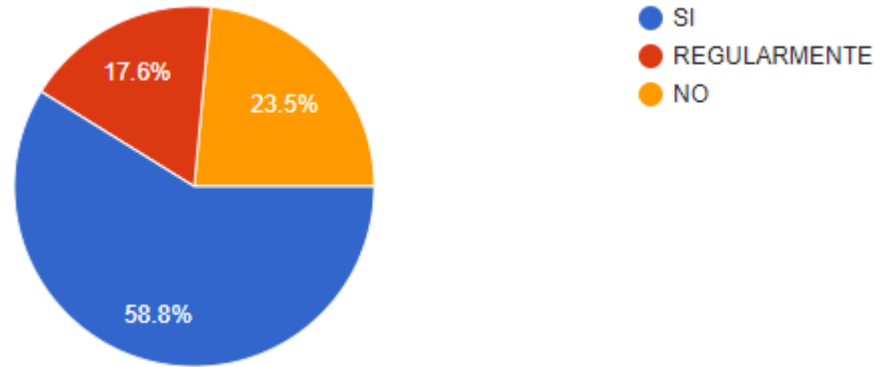
¿Consideras que dentro de la empresa recibes un trato de acuerdo a tu dignidad de persona?



Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- El jefe al enojarse no es objetivo y reacciona de mala manera.
- El que las personas hablen mal de uno, siendo que ni en su mundo las hace se vuelve un tanto molesto e irritante, el realizar chismes o contar cosas fuera de contexto. lo que provoca una tención y un estrés.
- A menudo existen comentarios y faltas de respeto hacia uno o hacia otros compañeros.

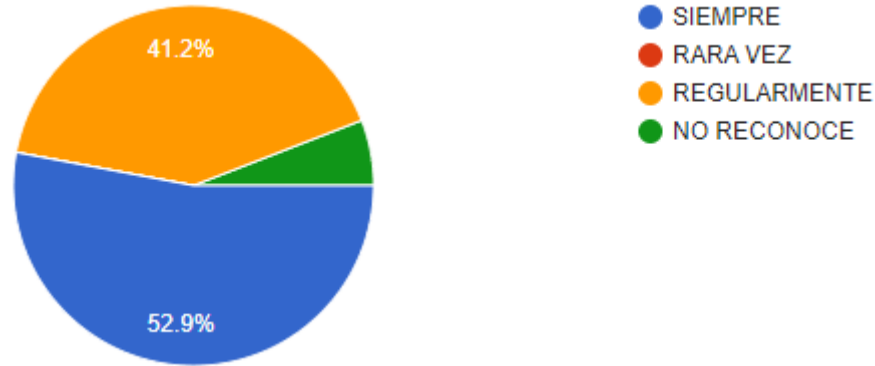
## ¿Los ascensos se los dan a quienes más lo merecen?



Si tu respuesta es diferente a “SI”, dinos por qué.

- El empleado de mes no es premiado al que de verdad lo merece y aún así faltan o tiene retardos
- Hay quienes tienen más antigüedad y ganan lo mismo que los que acaban de entrar y el mismo puesto.
- Realmente no se los dan a quienes lo merecen más, es a quien presenta o muestra que tiene o llena los requisitos solicitados, pero no a quien lo merece porque si fuese a quien lo merece, se lo darían a alguien que es cumplido y se esfuerza día a día para destacar.
- A menudo se pide un esfuerzo y tiempo extra a lo que nos corresponde, pero en pocas ocasiones existe una compensación extra por ello

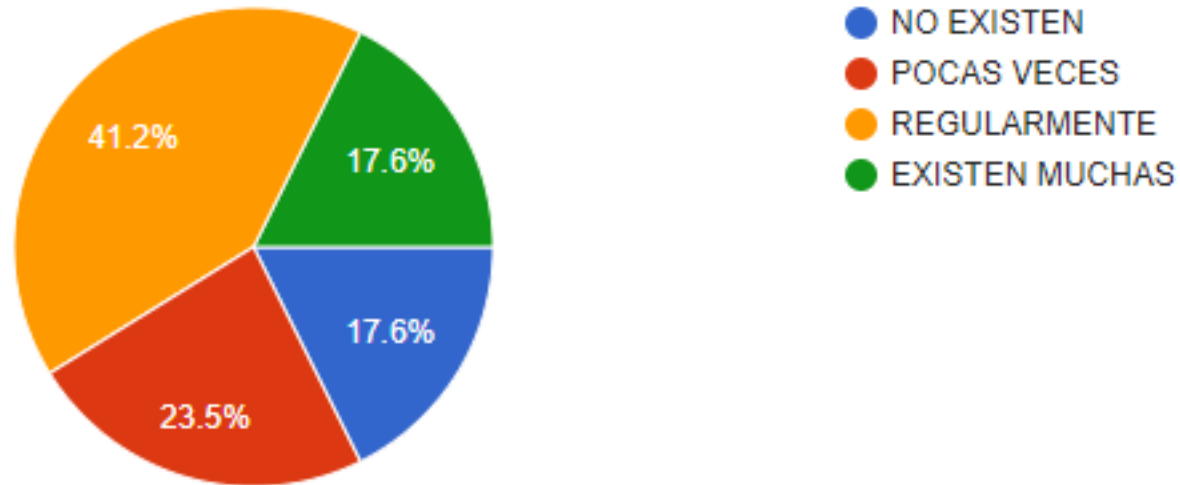
¿Mi jefe reconoce el trabajo y esfuerzo extra que realizo y me permite tomar decisiones?



Si tu respuesta es diferente a “SI”, dinos por qué.

- No cubro los estándares requeridos por la empresa.
- Se reconoce el esfuerzo, pero en cuanto a las decisiones se consideran pero suelen ser ignoradas al final
- No siento que reconozca mi esfuerzo.

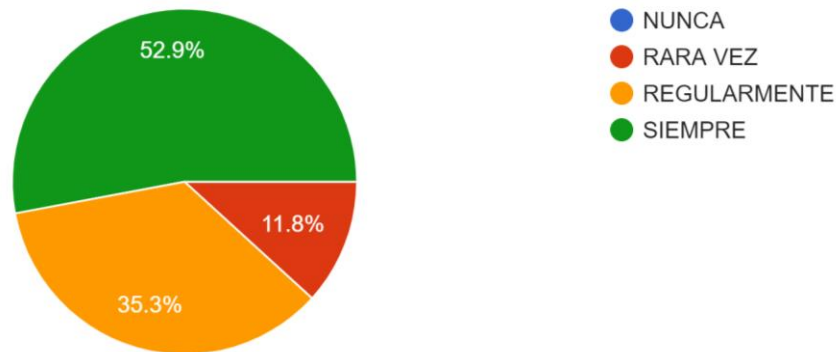
¿Existen oportunidades de crecimiento y desarrollo en la empresa?



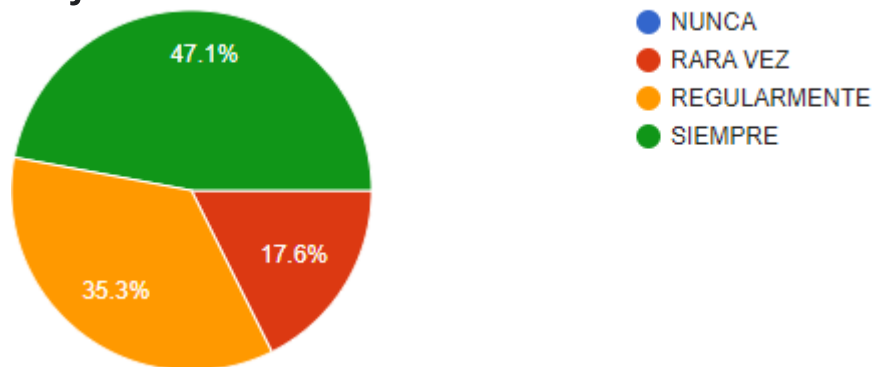
Si tu respuesta es diferente a “EXISTEN MUCHAS”, dinos por qué.

- Ahorita no se encuentra ninguna oportunidad de crecimiento en la empresa, ya que los únicos puestos que se pueden tener ya están ocupados y siento que ahorita no tienen la necesidad de crear puestos nuevos para que sean ocupados.
- La situación actual de la empresa limita las oportunidades de crecimiento.
- Somos pequeños por lo que no hay muchas opciones de crecimiento.
- En el departamento q estoy hay nulas oportunidades.
- No hay plan de carrera ni tabulador de sueldos, ni hay vacantes para subir de puesto.
- Existen oportunidad pero la falta de organización complican el desarrollo.

¿El equipo celebra sus logros en forma compartida?

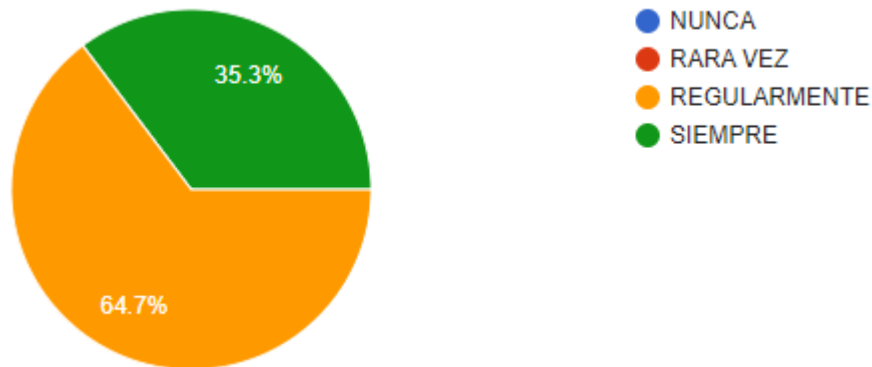


¿Mis compañeros están dispuestos a hacer un esfuerzo extra para realizar el trabajo?





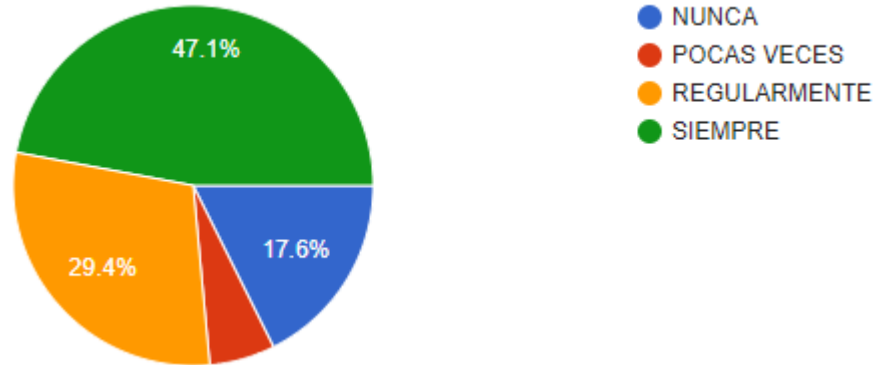
¿Los jefes fomentan, reconocen y dan seguimiento a sugerencias e ideas?



Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- Depende de la naturaleza de la idea, viabilidad económica y otros factores.
- A veces el tiempo no da y se dejan las cosas de lado
- Todo se les hace costoso
- En principio se reconocen y aplican las ideas sugeridas pero muchas veces terminan siendo olvidadas o ignoradas
- Se dan ideas pero no las siguen.

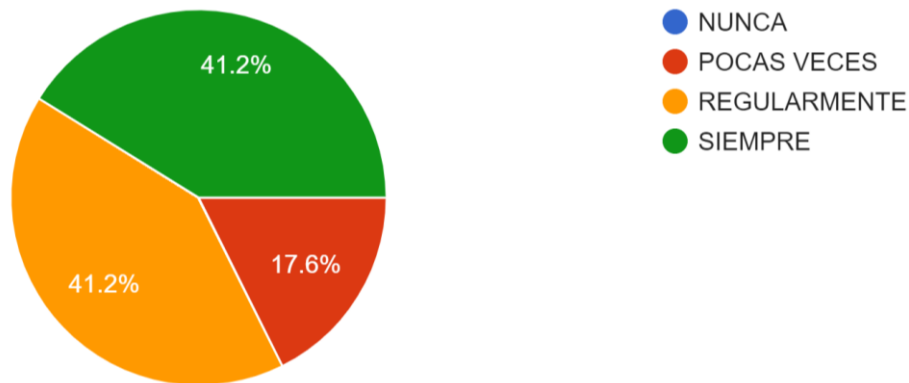
¿Recibo continuamente información sobre los resultados de mi trabajo?



Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- Básicamente yo evalúo mi propio trabajo, y mis superiores miden mi rendimiento por resultados, pero ha veces los resultados no son definidos del todo y lo vuelve complicado.
- No se llevan indicadores
- No evalúan el desempeño
- En ocasiones se suele olvidar y considerar el apoyo que se da a otras áreas
- No ven mi trabajo es nomás entrega a tiempo

## ¿Sientes que la cantidad de trabajo que te dan es justa?



Si tu respuesta es diferente a “SIEMPRE”, dinos por qué.

- A veces se acumulan muchas tareas en poco tiempo lo cual complica un poco la realización de estos
- A veces somos pocas manos y hay que redoblar esfuerzos para intentar cumplir los objetivos.
- Suelo traer muchos pendientes
- Tengo mas carga de trabajo que muchos pero parece que no lo notan y me asignan mas
- En ocasiones la carga de trabajo sobrepasa las capacidades del equipo, y se debe trabajar en varios proyectos a la vez