Universidad del Azuay

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Escuela Psicología Organizacional

TEMA:

Estudio de Clima Organizacional y Plan de Mejora en la Empresa DISTRIBUIDORA MARTINEZ RAMOS "DISMARAM S.A"

Diseño del proyecto de grado previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional

AUTORA: Adriana María Peñafiel Marchán

DIRECTOR: Eco. Andrés Ugalde

CUENCA – ECUADOR

2012

DEDICATORIA

El presente proyecto de estudio lo dedico a mis Padres y Hermano, quienes son y han sido pilares fundamentales para poder conseguir mis metas y objetivos planteados, siendo ellos la razón de mi superación, de mis ganas de vivir. El ejemplo que ustedes han sembrado en mí es inigualable, ya que me han inculcado valores, principios los cuales me han permitido crecer como hija, persona, amiga y profesional.Te agradezco a Ti por siempre estar a mi lado apoyándome y bridándome seguridad para la culminación de este estudio y de todas las metas planteadas. ¡Gracias!

Por todas estas razones y gracias a su Amor, dedicación, esfuerzo y paciencia me encuentro hoy alcanzando la meta más anhelada para finalizar una de las etapas de la vida, y con muchas ganas para iniciar muchas más, porque sé que siempre contaré con el apoyo incondicional que ustedes me han brindado.

Gracias por haber creído en mí y por sembrar ese deseo de superación constante y así aprender a triunfar en la vida.

Adriana.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que me han brindado apoyo, cariño siendo un pilar motivador para conseguir las metas programadas, en especial a mis Padres que con su esfuerzo, perseverancia y amor incondicional me enseñaron el saber cómo enfrentar las alegrías, tristezas, los triunfos y derrotas; el haberme inculcado valores que me han ayudado para ir mejorando cada día como ser humano.

A la empresa DISMARAM S.A. por la apertura para poder realizar mi proyecto de Graduación, a todos aquellos, amigos, familiares, personas y profesores que me han dado oportunidad para ir creciendo personal y profesionalmente.

RESUMEN

El presente es un proyecto de campo realizado en una empresa de la ciudad de Cuenca en donde investigo Clima Laboral de la misma, se aplicó como herramienta de medición siendo esta una encuesta, cuyo objetivo central es proponer un Plan de Mejora para la Empresa con el fin de desarrollar el ambiente de trabajo donde el personal desempeñe sus actividades diarias, y además proponer un mejoramiento continuo en cuanto a la aplicación de la herramienta para mantener el clima laboral deseado, se definió las dimensiones que están afectando en la actualidad con las acciones específicas y necesarias para cada uno de los factores a mejorar.

ABSTRACT

The present research project took place in a company of the city of Cuenca, where the work environment was studied. A tool for the measurement of the environment, that is a survey, was applied. The main goal is to propose an Improvement Plan for the company in order to develop the work environment where the company's personnel perform their daily activities. We also propose continuous improvement regarding the application of the tools so as to maintain the desired work environment. The dimensions that are currently affecting the company were defined as well as the specific actions needed to improve each one of the factors.

UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
DPTO. IDIOMAS

Translated by,
Diana Lee Rodas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria…….	II
Agradecimientos…….	III
Resumen…….	IV
Abstract……..	V
Resumen Ejecutivo…..…….	1
1. Introducción……	5
2. Justificación – Problemática……...	6
3. Objetivos del Proyecto	
3.1 Objetivo General……...	7
3.2 Objetivos Específicos……	7
4. Beneficiarios	
4.1 Directos……	7
4.2 Indirectos…….	7
5. Recursos	
5.1 Dinero……...	8
5.2 Personal…….	8
5.3 Acciones……	8
6. Sostenibilidad……..	8
7. Cronograma de acciones…….	9
8. Seguimiento y Monitoreo……	9
9. Presupuesto…….	10
10. Anexos	
10.1 Marco Teórico…….	10
10.2 Matriz de actividades……..	17
10.3 Metodología……	18
10.4 Esquema de contenidos……..	19
11. Bibliografía……	21

CAPITULO I

1.- GENERALIDADES

1.1. Historia de DISMARAM S.A…… 22

1.2. Productos y Servicios…… 22

1.3. Planificación Estratégica……..…… 24

CAPITULO II

2.- DIAGNOSTICAR Y SENSIBILIZAR EL CLIMA ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA "DISMARAM S.A"

Introducción…… 25

2.1. Campaña de publicidad, convocatoria y capacitación……..... 26

2.2. Medición……..…… 28

2.3 Tabulación de Resultados…… 28

Tabulación por áreas de la empresa…… 29

Tabulación por años de pertenencia en la empresa…… 29

Tabulación por el género del personal de la empresa…… 30

2.3.1. Tabulación por factores

2.3.1.1 Factor 1: Ambiente de Trabajo…….. 31

2.3.1.2 Factor 2: Distribución y Espacio Físico/ Equipos de Trabajo (Ergonomía)…… 43

2.3.1.3 Factor 3: Valoración del Cargo……... 49

2.3.1.4 Factor 4: Relación con Jefes……..……. 60

2.3.1.5 Factor 5: Pertenencia Organizacional…… 67

2.4 Retroalimentación de Resultados…… 70

Conclusión…… 70

CAPITULO III	
3.- DETERMINAR Y MEDIR LOS FACTORES MÁS RELEVANTES QUE AFECTAN AL CLIMA LABORAL	
Introducción……..	71
3.1. Factores Relevantes……..…….……	71
3.2. Influencia y Frecuencia de los factores…….	75
Conclusión……	90
CAPITULO IV	
PLAN DE ACCIÓN	
Introducción……	91
4.1 Plan de Acción……..	91
4.1.1 Factor 1……..	93
4.1.2 Factor 2……	94
4.1.3 Factor 3……	95
4.1.4 Factor 4……	96
4.1.5 Factor 5……	97
4.2 Entrega de Plan de Acción……	98
4.3 Socialización del Plan de Acción……	98
Conclusiones……	98
Conclusiones Generales…..……..	99
Recomendaciones……	100
Bibliografía…..……..	101
Anexos	
Anexo 1: Herramienta de medición	
Anexo 2: Certificado de aprobación para la aplicación de la herramienta en la Empresa	
Anexo 3: Encuestas aplicadas	

RESUMEN EJECUTIVO

Para dar inicio al estudio realizado en una empresa cuencana "DISTRIBUIDORA MARTINEZ RAMOS, DISMARAM S.A", me gustaría contarles un poco de la misma, es una Empresa que se crea en el año 2001 dedicada a la distribución de productos elaborados por PRONACA; esta mediana empresa surge a raíz que PRONACA ofrece una membrecía al actual Gerente de la empresa Dr. Juan Martínez, quien al aceptarla sabía que se dedicaría a la distribución de productos en ciertas zonas estratégicas de la provincia del Azuay.

Una Empresa mediana y familiar que ha crecido mucho en estos últimos años creando nuevas rutas e incrementando el cliente externo, ya que además de distribuir a los cantones del Azuay también distribuye a comerciantes grandes donde día a día los ciudadanos se acercan a proveer de dichos productos. Una empresa relativamente mediana que cuenta con 26 personas que colaboran con funciones de ventas, bodega y personal administrativa.

La Distribuidora cuenta con el personal antes mencionado, quienes son los recursos humanos necesarios para el funcionamiento de la misma, y al pasar ellos la mayor parte del tiempo dentro de la Empresa los empleados se han ido conociendo e interactuando, el resultado de estas relaciones interpersonales que tienen los empleados entre ellos y con sus respectivos jefes da como resultado el Clima Laboral, que no es más que un ambiente creado dentro de la organización, este ambiente interno es definido como que la percepción que tiene personal sobre las características que se han creado dentro, el mismo que tiene estrecha relación con la motivación del personal con la Empresa. Vale la pena darles a conocer que las empresas son "como las huellas digitales, son siempre únicas cada una posee su propia cultura, tradiciones y métodos de acción que constituyen un clima" M.A. Manuel Demetrio Morales Chacón.

Luego de aclarado el concepto de clima laboral y sabiendo que es un tema que está sobresaliendo en la actualidad a nivel empresarial, la distribuidora DISMARAM S.A me permitió realizar un estudio sobre el diagnóstico actual del clima laboral y al mismo

tiempo al finalizar el estudio proponer un plan de mejora para conseguir mejores y satisfactorios resultados.

En primera instancia me acerqué a la Empresa para tener más conocimientos de la misma y para poder interactuar con el personal que trabaja en la misma, tener una observación general. Luego de saber de cuál era el lugar donde iba a realizar mi proyecto, solicité una cita con Gerencia para dar inicio al estudio, al momento de interactuar con el Dueño de la Empresa mi objetivo fue crear en él un compromiso y que también se sienta parte del estudio.

Al momento de crear un compromiso en los altos mandos sería más sencillo lograr que el resto de personal colabore conmigo para tener los resultados deseados, es más fácil cuando el personal siente que Gerencia tiene mucho interés por mejorar ciertos aspectos que pueden estar afectando al personal o a la Empresa en sí; después de haber conversado con el Dueño se dio inicio al diagnóstico de clima.

La metodología que llevé a cabo en el estudio en primera instancia fue conversar con el personal, conociéndonos al momento de dialogar, preguntarles como se sienten ellos, si están a gusto con las actividades que desempeñan etc., con todas sus respuestas procedí al desarrollo de una herramienta adecuada que se ajuste a la Empresa para obtener la mayor cantidad de información. La herramienta que se utilizó en la Distribuidora fue la aplicación de una encuesta de clima laboral, la cual contenía 35 preguntas distribuida en 5 factores, los mismos que fueron creados a partir de la interacción que tuve con el personal; estas encuestas fueron aplicadas a la totalidad del personal de la Empresa en tiempos reales, se realizó en sus puestos de trabajo para evitar que ellos pierdan el ritmo de sus actividades. La aplicación de estas encuestas se demoró alrededor de unas tres semanas ya que hay personal dentro de la Distribuidora que tienen diferente horario de trabajo, los vendedores salen a sus rutas definidas, etc.

Al finalizar con la aplicación de la herramienta de medición se procedió al análisis y a la tabulación de las mismas, dando como resultados datos muy notables para que de esta manera poder saber cuáles son las dimensiones que tienen puntajes bajos dentro de cada uno de los factores medidos. Al tener los resultados de toda la muestra de la Empresa

podemos determinar los factores más relevantes con el objetivo de buscar planes de acciones estratégicas que puedan ser aplicadas al ambiente DISMARAM S.A con la finalidad que mejore el mismo.

Como respuesta a las encuestas llenadas por el personal, tenemos un clima laboral bueno, con la gente satisfecha en ciertas dimensiones de la encuesta, se siente que hay parámetros que han mejorado y otros que se mantienen igual, los resultados obtenidos por las encuestas son a nivel de factores cada uno con sus dimensiones.

Para una mayor facilidad para considerar las dimensiones con ciertos porcentajes bajos lo separé en 5 factores para que sea más sencillo saber cuáles son las que están afectando al clima laboral, por lo encontrado en el análisis las áreas a las que hay que atender y atacar con mayor urgencia son las relaciones interpersonales entre los compañeros, ya que no se llevan bien y tampoco existe amistad, claro que hay que recalcar que es mejor que no sean muy amigos en los trabajos pero tampoco el otro extremo porque en este caso está afectando directamente al ambiente ya que por estos motivos se ha creado un ambiente de poca cooperación; además de ello se sienten desmotivados ya que perciben que no se comunica a todo el personal los objetivos logrados o éxitos y tampoco existe esa motivación para mejorar los puntos débiles en los que hayan estado fallando. Dentro del segundo factor con referencia a los equipos de trabajo y ergonomía tenemos urgencia en ocuparnos en las dimensiones sobre la distribución física de cada uno de los departamentos, verificar que cada departamento tenga la iluminación o la ventilación adecuada para desempeñarse en sus funciones, a más de ello verificar si se está realizando el mantenimiento preventivo y respectivo a los equipos de trabajo que utiliza el personal siendo una dimensión a considerar. La encuesta abarca también una percepción sobre cómo se siente la persona dentro de la Empresa, no únicamente en cuanto a los equipos de trabajo o espacio físico, sino también en cómo se sienten ellos al ser parte de la Organización, y es el factor tres el que nos indica que el personal se siente poco útil con la labores que realiza porque no existe un reconocimiento por parte de los jefes inmediatos o tampoco existe una retroalimentación para mejorar los puntos débiles, también porque no están de acuerdo con la última evaluación de desempeño; pero esto también es por la mala retroalimentación después de la evaluación causando una

desmotivación en cuanto a la falta de iniciativa y autonomía en sus puestos de trabajo. Otra dimensión a considerar es la carga horaria del personal ya que existe un porcentaje del personal que no está en total acuerdo con las horas que desempeña.
Continuando sobre cómo se siente el personal, otro factor que se midió fue las relaciones que tienen con sus jefes inmediatos y como resultados tenemos, de igual manera, que no sienten que el jefe valora el esfuerzo que ellos realizan, poca satisfacción con el respeto que le brinda el jefe inmediato y también que no motiva al personal para conseguir los objetivos plateados por parte de la Empresa y piensan que las ideas que ellos tienen no son escuchadas por los jefes inmediatos; es por estas razones que tampoco hay cooperación e iniciativa, y en cuanto a la pertenencia a la organización falta reforzar al personal sobre la visión que tiene la Empresa.

Son dimensiones que están afectando al clima actual de la Empresa, pero así mismo son dimensiones que se pueden solucionar o mejorar con un plan de acciones estratégicas para cada una de las falencias que existe, quizá y únicamente se tiene que reestructurar las forma en la que se están llevando a cabo las mismas, o crear la manera efectiva para poder mejorarlo. Al crear o contar con un plan de mejora no quiere decir que únicamente vaya a mejorar el actual clima sino que en próximos diagnósticos, de igual manera, puede emplearse o integrar nuevas actividades.

1- INTRODUCCIÓN

El trabajo de análisis de Clima Laboral se va a llevar a cabo en la Distribuidora Martínez Ramos "DISMARAM S.A", nace en el año 2001 a raíz de que PRONACA (Procesadora Nacional de Alimentos), propone un nuevo sistema de distribución zonal asignando territorios y clientes exclusivos, ya que antes de esto, trabajaban como personas naturales y sin mayor control de PRONACA y sin asesoramiento por parte de ellos. En el 2001 PRONACA aplica una especie de membrecía o franquicia por la que transfieren la distribución de los productos directamente a DISMARAM S.A

Se encarga de la distribución de ciertas zonas del Azuay, cuenta con personal administrativo y con personal en planta, además de ello tienen choferes que son de la multinacional

La Distribuidora tiene como:

MISIÓN: "Ser una empresa líder en la distribución de productos alimenticos de las mejores marcas satisfaciendo a nuestros clientes con óptima calidad y excelente servicio" "DISMARAM S.A"

VISIÓN: "Ser el mejor distribuidor del austro llegando a niveles de cobertura superiores al 75%".

Como se dijo anteriormente se va a realizar un diagnóstico de clima laboral y el planteamiento de un plan de mejora, este proyecto tomará alrededor de cuatro a cinco meses, se ha conversado con el Gerente de DISMARAM S.A y ha propuesto hacer este tema ya que últimamente se han presentado situaciones que están llevando a una desmotivación y a que las personas se quejan de sus compañeros de trabajo, por lo que se definió realizarlo con prioridad.

2- JUSTIFICACIÓN - PROBLEMÁTICA

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos que el Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.Hay que tomar en cuenta que el Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Ahora que tenemos claro lo que abarca el Clima Laboral y la importancia de su aplicación, DISMARAM S.A me ha permitido la aplicación de este proyecto para mejorar el clima que se está suscitando actualmente, la problemática que tenemos es la desmotivación que tienen dos choferes tercerizados que están encargados en despachar los pedidos a diferentes casas comerciales, desmotivados me refiero a que no cumplen con los días ya programados de sus entregas. Además de ello, las quejas que se han creado en la parte administrativa por parte de los empleados a su jefe inmediato.

Como autora de este proyecto veo necesario la aplicación de la herramienta de medición que es el clima laboral, para evitar que esto siga creciendo y así llegar a la raíz del problema y de igual manera, se puede evitar los chismes y los malos entendidos.

Los beneficios que va a tener la Empresa primero, es que los empelados perciban un buen ambiente, además si las personas se sienten a gusto con su trabajo y con las personas con las que interactúan a diario se va a lograr un trabajo efectivo y así una satisfacción personal en lo que realizan y esto se va a lograr un rendimiento más alto de productividad.

Llegando a la conclusión que es necesario poner en marcha el plan para solucionar y eliminar los factores que se presentan por la falta de la aplicación de este proyecto.

3- OBJETIVOS DEL PROYECTO

3.1- OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio de Clima Organizacional y proponer un Plan de Mejora en la empresa "DISMARAM S.A"

3.2- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Diagnosticar y Sensibilizar el Clima de la empresa "DISMARAM S.A"
2. Determinar y medir los factores más relevantes que afectan al Clima Laboral
3. Elaborar un plan de acción que nos permita tomar medidas preventivas y correctivas relacionadas con los problemas que hemos identificado.

4- BENEFICIARIOS:

Los beneficiarios del proyecto serian: La organización "DISMARAM S.A" que cuenta con un total de 24 empleados tanto en el área administrativa como en el área de producción, el proyecto se llevará a cabo con la totalidad de los empleados de la Organización.

Además de la Empresa, mi persona es un beneficiario ya que como autora del proyecto, es cumplir mi objetivo que es mejorar la calidad del clima laboral para la completa satisfacción laboral y cumplir con los requerimientos institucionales.

DIRECTOS:

Los beneficiarios directos son: La Organización "DISMARAM S.A", y las personas que laboran dentro de la misma.

INDIRECTOS:

Beneficiarios indirectos son: Todos los trabajadores de "DISMARAM S.A", ya que la satisfacción de un trabajador puede repercutir en la percepción del Clima Laboral, en el nivel de producción y productividad, y de igual manera, los familiares de los trabajadores y clientes.

5- RECURSOS

5.1 Dinero

Para este proyecto se va a necesitar un monto de $300,00, aproximadamente.

5.2 Personal

Todo el personal de la Empresa deberá colaborar con el estudio de clima organizacional (24 personas).

5.3 Acciones

En la primera parte del proyecto se van a realizar entrevistas, durante el estudio se van a llevar a cabo encuestas para el levantamiento de información, y por último, se analizarán los datos obtenidos para la elaboración de un plan de acciones de mejora.

6- SOSTENIBILIDAD

Como se dijo anteriormente la Gerencia de DISMARAM S.A busca mejorar su ambiente laboral, creo que es una de las razones más grandes por las que creo que el proyecto, se mantendrá luego de la finalización del mismo. Además de ello, porque siempre se presentan situaciones donde puede afectar el ambiente de una organización y porque 9con el plan de mejora que se les recomendará podrán mejorar con su aplicación y sin dejar pasar más tiempo para que una problemática crezca. A su vez, la Gerencia se encuentra comprometida y está dispuesta a realizar los cambios que se sean necesarios para llegar a un ambiente deseable tanto para cada una de las personas que trabajan dentro de la Organización y en el área laboral.

Las acciones que se llevarán para el cumplimiento de la misma, es que cada cierto tiempo se aplique la herramienta de medición para saber cómo marcha la Empresa, considerando la fecha y la época en la que se aplique para que no afecte y no se altere la realidad de los resultados.

7- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	SEMANAS															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sensibilizar y Diagnosticar el Clima de la empresa "DISMARAM S.A"																
Determinar y medir los factores más relevantes que afectan al Clima Laboral.																
Elaborar un plan de acción que nos permita tomar medidas preventivas y correctivas relacionadas con los problemas que hemos identificado																

8- SEGUIMIENTO, MONITOREO

El seguimiento del proyecto lo realizarán los tutores del mismo, la mejor manera para que sedé el seguimiento, es la revisión en el cumplimiento del cronograma ya establecido, y de igual manera, se puede dar seguimiento en la Organización, con la percepción y una observación a los empleados por parte de los tutores.

El monitoreo estará a cargo mi persona como autora, ya que voy a estar presente en la Organización y de igual manera pendiente en el cumplimiento del cronograma.

9- PRESUPUESTOS

Actividades	Hojas / Cartulinas	Copias / Impresiones	Lápices /material	Refrigerios
Sensibilizar y Diagnosticar el Clima de la empresa "DISMARAM S.A"	$5.00	$5.00	$5.00	$80.00
Determinar y medir los factores más relevantes que afectan al Clima Laboral	$15.00	$10.00	$5.00	$20.00
Elaborar un plan de acción que nos permita tomar medidas preventivas y correctivas relacionadas con los problemas que hemos identificado	$5.00	$5.00		

10- ANEXOS

10.1 MARCO TEÓRICO

En la actualidad tenemos que entender que las organizaciones son las personas que están en ella, se nos empieza a poner interesante el tema, pues cada persona constituye un micro mundo, que forma el gran todo que es la empresa.

Para dar inicio a este tema me gustaría citar algunos autores con los diferentes conceptos que han propuesto cada uno de ellos y, de igual manera, con los modelos y procesos de los mismos.

En primera instancia, el Clima Laboral también es definido de una forma en la que los empleados pasan muchas horas al día conviviendo con caracteres, sentimientos y estados de ánimo distintos, dando como resultado a las distintas definiciones teóricas.

Podemos comenzar desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, como por ejemplo:

Definen al clima laboral "como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización". (Forehand y Von Gilmer1964)

Es un concepto de fácil entendimiento y un concepto que la mayoría de autores coinciden pero en diferentes términos como Tagiuri (1968) nos dice que es"una cualidad del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento".

Schneider (1975) ya nos habla de las percepciones que tienen las personas dentro de ese ambiente interno: "Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse".

Weinert (1985), como "la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo"; otro punto que los autores coinciden son que estos estímulos o estas percepciones que las personas pueden ver, sentir, y palpar son los que dan respuesta a sus comportamiento ante ciertos aspectos de la organización.

Como se dijo anteriormente, es la forma en la que el individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y la satisfacción. Los modelos de estudio de clima de las

organizaciones nos demuestran que existe mucha relación entre clima organizacional y productividad de la organización.

Para continuar con las definiciones tenemos que es el “Conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”. (Nicolás Seisdedos)

Otra autora es María Escat, que nos dice que todas las anteriores definiciones son muy buenas pero muy largas y complejas por eso se propone la siguiente: "Aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo”. Ella nos propone tipos de clima y las dimensiones que se deben considerar en el clima laboral.

Después de haber dejado claro el concepto de clima laboral me gustaría distinguir tres tipos de clima:

- Clima de logro
- Clima de afiliación.
- Clima de poder

A su vez, nos presentas algunas dimensiones que se deben considerar a la hora de analizar el clima laboral:

- **Flexibilidad:** el grado en que los individuos perciben restricciones o flexibilidad en la organización, es decir, hasta qué punto las reglas, políticas, procedimientos o prácticas son innecesarias o interfieren con la ejecución del trabajo. También, refleja la medida en que se aceptan nuevas ideas.
- **Responsabilidad:** el grado en que los individuos perciben que se les delega autoridad y pueden desempeñar sus trabajos sin tener que consultar constantemente al supervisor y la medida en que sienten que la responsabilidad del resultado está en ellos.

- **Recompensas:** el grado en que los individuos perciben que son reconocidos y recompensados por un buen trabajo y que esto se relaciona con diferentes niveles de desempeño.

- **Claridad:** el grado en que los individuos perciben que las metas, los procedimientos, las estructuras organizativas y el flujo de trabajo están claramente definidos, de manera que todo el mundo sabe que tiene que hacer, y la relación que éstos guardan con los objetivos generales de la organización.
- **Espíritu de equipo:** el grado en la gente se siente orgullosa de pertenecer a la organización y sienten que todos están trabajando hacia un objetivo común.
  (Fuente: María Escat)

Por otro lado, hay que saber que el clima laboral también se ve influencia por una multitud de variables; estas variables interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación de estas variables está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Las actividades que se realizan en cualquier organización están regidas por normas, reglamentaciones, procedimientos y una cultura organizacional que es muy diferente al clima laboral, Robbins dice que la cultura organizacional es un "Sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras". Y esta cultura afecta de muchas formas en cada persona que labora en una organización, por lo que el Clima Laboral puede ser un vínculo u obstáculo para el buen desempeño del personal y de la organización.

Teorías

Existen varias teorías que hablan del clima organizacional, entre estas tenemos:

- Gellerman (1960), es a quien se le atribuye la introducción del término clima organizacional y lo definió como el "carácter" de la empresa.

- Litwin y Stringer (1968), el clima describe los efectos de la motivación individual para la afiliación y el poder.

- Mc. Gregor (1960), Teoría X y Y, la primera trata de que los directivos creen que los empleados únicamente trabajan bajo amenazas, mientras que la segunda habla de que los directivos se basan en el principio de que los empleados quieren y necesitan trabajar.

Beneficios

- Información confiable y válida.

- Establecer el valor promedio del clima organizacional y comparar en las diferentes áreas.

- Monitorear y evaluar los avances en el clima en diferentes momentos.

- Conocer los elementos de satisfacción y aquellos que provocan insatisfacción.

- Detectar áreas organizacionales robustas y áreas que requieren atención.

- Definir acciones de mejora.

- Hacer seguimiento del efecto de programas de intervención y cambio.

- Desarrollar competencias de comunicación y participación entre sus miembros.

- Generar espacios de diálogo y de aprendizaje entre el personal.

Proceso

El ciclo que se forma con el clima organizacional se muestra en el siguiente gráfico:

Brunnet (1999), nos dice que existen agentes que influyen en el clima organizacional:

- Agentes Internos: Necesidades de los empleados y requerimientos del negocio.
- Agentes Externos: Familias, amigos, clientes.

Estos agentes influyen en las percepciones que los empleados puedan tener de sus trabajos, por lo que existen también varias dimensiones a tomar en cuenta dentro de un estudio de clima (Litwin y Stinger)

1. Estructura (Reglas, procedimientos, trámites, limitaciones, etc.).
2. Responsabilidad o empoderamiento.
3. Recompensa.
4. Desafío.
5. Relaciones sociales.
6. Cooperación.
7. Estándares de rendimiento.
8. Conflictos.

9. Identidad.

Estas dimensiones son las que se pueden tomar en cuenta al elaborar el instrumento de medición, los que pueden ser:

- Entrevista individual.
- Entrevista grupal.
- Cuestionario o encuesta.
- Grupo focal.

El instrumento de medición que más se utiliza es el cuestionario o encuesta, puede ser por temas de confidencialidad.

Conclusión:

Después de haber revisado cada una de las teorías de clima laboral, se ha definido utilizar dentro de la herramienta de medición, dos autores con sus respectivas teorías, uno de ellos es Brunnet donde nos dice que "existen factores internos y externos" que interviene en el clima, el motivo de considerar este autor, es porque todo es una cadena que genera el clima, considerar los factores externos como amigos, problemas familiares que puede influir en el desempeño del empleado y los factores internos todas las necesidades que puede tener el empleado como equipo de trabajo, conocimiento de sus funciones, etc. Y la siguiente teoría que se tomará en consideración para la realización de la herramienta de medición es la de Litwin y Singer, que nos habla sobre "dimensiones" que hay que considerar como son: Relaciones interpersonales, Cooperación, Iniciativa, etc. El objetivo de basarnos en estas teorías es al momento de realizar la encuesta se tiene que incorporar y considerar las dimensiones que sugieren para obtener mejores y certeros resultados en el análisis de los mismos

10.2MATRIZ DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	PERSONAS	DURACIÓN	COSTO	TÉCNICA
- Elaborar campaña de sensibilización.	2	Tres días	40.00	Reunión con Gerencia Talleres
- Definir el concepto y las dimensiones de la medición.	1	Una semana	20.00	Encuesta, Grupo focal, Reunión
- Construir y validar el instrumento de medición.	2	Una semana	10.00	Reuniones con Gerencia
- Aplicar la herramienta de medición previamente validada, a todos los empleados de la organización estableciendo grupos y horarios.	24	Tres semanas	30.00	Capacitación y Aplicación de encuesta
- Tabular y analizar los resultados de la medición.	1	Una semana	20.00	SPSS / Excel
- Elaborar el informe respectivo con los datos que son obtenidos de la herramienta.	1	Dos días	10.00	
- Análisis de documentos	1	Un día		
- Sociabilización del Plan de Mejora.	24	Tres días	30.00	Reunión Gerencia Talleres

10.3METODOLOGÍA

ACTIVIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO:

De acuerdo a la investigación utilizaremos la siguiente metodología:

- ✓ Una **entrevista** es un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador o entrevistadores que interrogan y el o los entrevistados que contestan. Se trata de una técnica o instrumento que ayuda a las personas a obtener información. El diccionario de la Real Academia Española define la palabra *Entrevista* como: la conversación que tiene como finalidad la obtención de información.

- ✓ **Encuesta:** Técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población.

- ✓ **Capacitación:**capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

- ✓ **Sensibilización:** Concienciación e influencia sobre una persona para que recapacite y perciba el valor o la importancia de algo.

Diagnosticar y Sensibilizar el Clima actual de DISMARAM S.A

- Elaborar campaña de sensibilización.
- Definir el concepto y las dimensiones de la medición.
- Construir y validar el instrumento de medición.
- Aplicar la herramienta de medición previamente validada, a todos los empleados de la organización estableciendo grupos y horarios.

Determinar y medir los factores más relevantes que afectan al Clima Laboral

- Tabular y analizar los resultados de la medición.
- Elaborar el informe respectivo con los datos que son obtenidos de la herramienta.
- Observación
- Grupos focales
- Entrevistas

Elaborar un plan de acción que nos permita tomar medidas preventivas y correctivas relacionadas con los problemas que hemos identificado.

- Análisis de documentos
- Entrevistas
- Grupos focales
- Carteleras.
- Sociabilización del Plan de Mejora.

10.4EL ESQUEMA DE CONTENIDOS

Capítulo I

Generalidades

1.1 Historia de DISMARAM S.A

1.2 Productos y Servicios

1.3 Planificación Estratégica: Visión, Misión, Valores

1.4 Estructura

Capítulo II

Diagnosticar y Sensibilizar el Clima actual de la Organización en la empresa "DISMARAM S.A"

Introducción

2.1 Campaña de publicidad, convocatoria y capacitación

2.2 Medición

2.3 Tabulación y Análisis de Resultados

2.4 Informe de Resultados

2.5 Retroalimentación de Resultados

Conclusiones

Capítulo III

Determinar y medir los factores más relevantes que afectan al Clima Laboral

Introducción

3.1 Factores relevantes

3.2 Influencia y frecuencia de los factores

Conclusiones

Capítulo IV

Elaborar un plan de acción que nos permita tomar medidas preventivas y correctivas relacionadas con los problemas que hemos identificado

Introducción

5.1Plan de acción

5.2 Entrega del Plan de Acción

5.3 Socialización del Plan de Acción

Conclusiones

Conclusiones Generales

Recomendaciones

12. BIBLIOGRAFÍA

- Santos, C. (2002). *Gestión del Conocimiento. Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*.
  La Habana: Editorial Academia.

- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

- Bustos, P. (2005). Clima organizacional. RetrievedMarch 3, 2009, de : http://www.gestiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm.

- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos* (p. 175). México: Mc Graw-Hill.

- *Mabel Jiménez Díaz,* Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez" 2008

- Clima organizacional y su relación con la productividad laboral, de: http://www.climalaboral.com.es/page/3/

- María del Carmen Sandoval Caraveo, CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
  http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1 Historia de DISMARAM S.A

Distribuidora Martínez Ramos "DISMARAM S.A", nace en el año 2001 a raíz de PRONACA (Procesadora Nacional de Alimentos), la misma que propone a la Distribuidora un nuevo sistema de distribución zonal asignando territorios para la venta de los productos.

Antes trabajaban como personas naturales, no había control ni asesoramiento por parte de PRONACA. En el 2001 PRONACA aplica una especie de membrecía o franquicia por la que transfieren la distribución de los productos directamente a DISMARAM S.A

Se encarga de la distribución de ciertas zonas del Azuay, cuenta con personal administrativo y con personal en planta, además de ello tienen choferes que son de la multinacional

1.2 Productos y Servicios

Nuestra estrategia siempre ha estado orientada a satisfacer las necesidades de los consumidores. Por eso, hemos diversificadonuestros productos, que son el resultado de una permanente inversión en investigación y desarrollo. Esto nos ha permitido contar con más de 800 productos comercializados bajo 26 marcas y diversidad de presentaciones y tamaños, desarrollados para cada necesidad del consumidor:

- **Mr. Pollo**
  Mr. Pollo ofrece al consumidor una variedad de productos, que le permiten gozar de alimentos nutritivos y saludables en toda ocasión.
- **Mr. Chancho**
  Mr. Chancho es la deliciosa carne de cerdo que todos prefieren. Su variedad de cortes y presentaciones son ideales para la exquisita imaginación culinaria

ecuatoriana e internacional. Esta carne producida bajo estrictos cuidados, es una estupenda noticia para quienes buscan sabor y nutrición.

- **Gustadina**

  Gustadina ofrece al consumidor una variedad de mermeladas, salsas, arroz, aderezos aliños y productos culinarios de primera calidad para la alimentación diaria de toda la familia.

- **Mr. Cook**

  Hace más fácil su vida, porque le brinda una extensa línea de alimentos listos para consumir, además de la garantía de haber obtenido la certificación HACCP (Análisis de Riesgos y Puntos críticos de Control) El HACCP es el certificado de mayor prestigio internacional.

- **Mr. Fish**

  La marca Mr. Fish ofrece a las familias ecuatorianas un producto nacional con calidad de exportación que aporte a la calidad nutricional y al gusto de comer rico. Mr. Fish es: Nutritivo, práctico y delicioso.

- **Fritz**

  Fritz, le ofrece productos prácticos y nutritivos, elaborados con pura carne seleccionada de nuestras propias plantas. Mr. Fritz le invita a disfrutar de una gran variedad de jamones, mortadelas, salchichas, chorizos, carnes horneadas y ahumadas los cuales son productos listos y fáciles.

- **Indaves**

  Indaves ofrece huevos frescos, únicos marcados con la fecha ideal de consumo.

- **Rendidor**

  Rendidor ofrece el mejor grano de arroz para aquellas personas de paladares exigentes.

- **Mr. Pavo**

  Mr. Pavo ha sido criado con los mejores cuidados para ofrecer una carne suave, tierna y jugosa, en una variedad de pavos enteros en diferentes rangos de peso y cortes en bandejas empacadas al vacío.

- **Rubino**

  Exquisitos productos Premium de delicatesen para aquellas personas de paladares exigentes.
- **Pro-Can**

  La experiencia de Pronaca en el campo de la alimentación, combinada con su tecnología de punta, constantes investigaciones de veterinarios y nutricionistas, nos permite ofrecerle un producto Premium y de excelente desempeño.
- **Pro-Cat**

  Pro Cat es un alimento completo y balanceado que le ofrece a su gato un óptimo nivel de nutrición, así como una rica variedad en su alimentación.
- **La Estancia**

  Es una gallina de campo seleccionada, que brinda el sabor tradicional a las deliciosas comidas típicas.

1.3 Planificación Estratégica:

Misión:

"Ser una empresa líder en la distribución de productos alimenticos de las mejores marcas satisfaciendo a nuestros clientes con óptima calidad y excelente servicio" "DISMARAM S.A"

Visión:

"Ser el mejor distribuidor del Austro llegando a niveles de cobertura superiores al 75%".

Valores:

Está fundamentada en tres valores centrales: Integridad, Responsabilidad y Solidaridad, que inspiran su propósito y los principios que guían sus relaciones con sus clientes internos y externos.

CAPITLO II

DIAGNOSTICAR Y SENSIBILIZAR EL CLIMA ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA "DISMARAM S.A"

Introducción:

Antes de comenzar con el segundo capítulo, que va a dar lugar al diagnóstico previo para la obtención de la encuesta de medición, a continuación se presenta unas pocas teorías de diferentes autores de lo que para ellos es clima laboral.

- Gellerman (1960), es a quien se le atribuye la introducción del término clima organizacional y lo definió como el "carácter" de la empresa.

- Litwin y Stringer (1968), el clima describe los efectos de la motivación individual para la afiliación y el poder.

- Mc. Gregor (1960), Teoría X y Y, la primera trata de que los directivos creen que los empleados únicamente trabajan bajo amenazas, mientras que la segunda habla de que los directivos se basan en el principio de que los empleados quieren y necesitan trabajar.

Una manera de descubrir el clima actual que posee una empresa es realizandoun diagnóstico previo del clima actual. Este estudio o esta medición consisten en la aplicación de encuesta, entrevistas y una observación, que se aplicarán al personal de DISMARAM S.A con la finalidad de obtener la percepción real que tienen los empleados de la Organización.

2.1 Campaña de publicidad, convocatoria y capacitación

Dentro de la Distribuidora se realizó una campaña de publicidady comunicación interna, es decir, sensibilizar al personal para que se sientan dentro de este proceso. Con actividades donde la Empresa en su totalidad tenga conocimiento de que se va a realizar la medición de clima laboral. Al comenzar esta campaña en primera instancia se solicitó la participación de la Gerencia de DISMARAM S.A para lograr en su Persona un compromiso, y, para que Él, sea una fuente de motivación para las demás personas que laboran en la Distribuidora.

Con la reunión se definió realizar una campaña colocando carteles de clima laboral en las principales carteleras de la Empresa y en lugares estratégicos para que todos los empleados tengan conocimiento previo de lo que se va a realizar, y no se cree una resistencia al momento de interactuar con el personal. Lo que se colocó fue una descripción de lo que es clima laboral y pidiendo el compromiso y la iniciativa para seguir mejorando el ambiente de trabajo donde ellos se desenvuelven a diario.

A más de ello se dialogó con algunas personas de cada una de las áreas principales que tiene la Empresa, como son: Bodega, Administración y Ventas, la finalidad de esta entrevista es saber cómo se sienten y como perciben ellos son su trabajo diario, cuales son las inquietudes que tienen o pueden mejorar, las relaciones interpersonales que tienen con sus compañeros directos e indirectos.

El objetivo principal al realizar las entrevistas es saber que dimensiones pueden considerarse con mayor importancia para que sean incluidas dentro de la herramienta de medición y cuáles son las que darán una mayor descripción de la realidad de la Empresa.

Algunas conclusiones a solucionar que se han obtenido de las entrevistas:

- Estrés al momento de realizar ciertas actividades, como es el caso de la demora en la entrega a los clientes.
- Chismes que se han creado en algunas áreas
- Un poco de roces entre el personal de ventas y los choferes.
- Poco interacción entre el personal de bodega y administración.

Al finalizar la percepción de las entrevistas se procedió a desarrollar la herramienta de medición en este caso la encuesta de clima laboral, la misma que cuenta con diferentes factores que abarcan puntos relevantes para poder mejorar el clima laboral. Seguido a lo antes mencionado, cuando la herramienta fue aprobada por la Empresa y Director del Proyecto.

Días antes de la aplicación de la encuesta, cada uno de los jefes departamentales me ayudó, comunicando al personal sobre la aplicación de la encuesta para que ellos ya tengan el conocimiento sobre la misma.

La capacitación se realizó al momento que se iba a aplicar la encuesta, la misma fue aplicada en sus lugares de trabajo, ya que cada departamento cuenta con una hora diferente de ingreso a la Empresa, por ejemplo al personal de bodega incluido choferes se tuvo que aplicar a tempranas horas de la mañana por lo que es personal que sale a las diferentes rutas para la distribución del producto. Dentro de la capacitación de les comunicó que la encuesta de Clima Laboral es confidencial que por ningún motivo deberían incluir su nombre, era muy valioso comunicarles que la encuesta será aplicada a todo el personal de DISMARAM S.A y que se requería de mucha objetividad y veracidad al momento de sus respuesta. Se les capacitó además en la forma que debía ser llenada la encuesta, en los parámetros que tenían que considerar.

Se procedió a la aplicación de la herramienta, la cual por razones de horario y de las funciones que tiene que desempeñar cada uno de las personas dentro de la Empresa se aplicó la herramienta en el mismo lugar de trabajo del empleado, la aplicación se realizó a la totalidad de empleados de la Empresa siendo 26 personas distribuidos en las áreas antes mencionadas.

2.2 Medición

La herramienta de medición se definió después de las entrevistas con el personal tomando en consideración los resultados de la entrevista, se prefiriólas mejores dimensiones para que al momento de aplicar la herramienta den resultados confiables y conformes a la realidad.Hemos considerado las siguientes:

Autonomía: Grado de libertad que posee el empleado para realizar su trabajo en cuanto a toma de decisiones, supervisión.

Identificación con la Empresa: El empleado cómo se identifica con la Empresa.

Motivación: Como su nombre lo dice, el grado de motivación que reciben los empleados por parte de la Empresa y también la predisposición del empleado para realizar ciertas acciones, o la disposición para involucrarse en la consecución de los objetivos de la Empresa.

Percepción General: Apreciación que tienen los empleados de las condiciones generales de la Empresa para la que trabajan.

Reconocimiento: Significa para el empleado, que le den valor y aprobación a lo que hace.

Relaciones Interpersonales: Calidad de relación que existe entre las personas que laboran en esta Empresa.

Responsabilidad: Capacidad que tiene una persona para responder a sus obligaciones y el compromiso de las mismas.

2.3 Tabulación y Análisis de Resultados

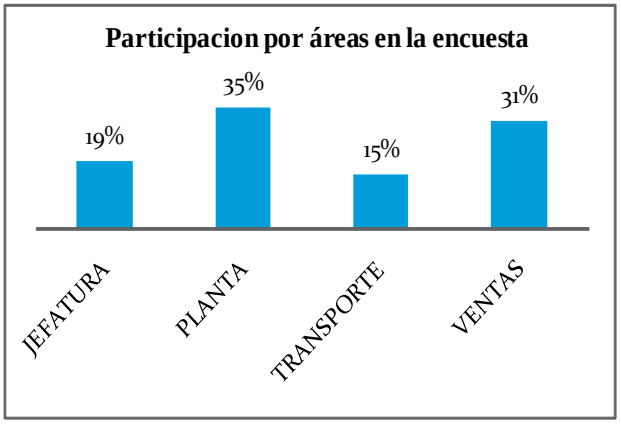
La tabulación constituye dos partes, en su primera instancia una tabulación por cada factor con su respectiva frecuencia seguida a ello se tabuló la parte del grado de influencia que tiene cada dimensión para saber en la actualidad como está el Clima Laboral. (Mejor que antes, Igual que antes, Peor que antes).

Y en la segunda instancia una tabulación General de cada uno de los factores con la finalidad de tener un claro conocimiento de cuál es el factor o las dimensiones que están afectando a la Empresa.

✓ **Tabulación por áreas o departamentos de la Empresa**

AREA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
JEFATURA	5	19%
PLANTA	9	35%
TRANSPORTE	4	15%
VENTAS	8	31%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

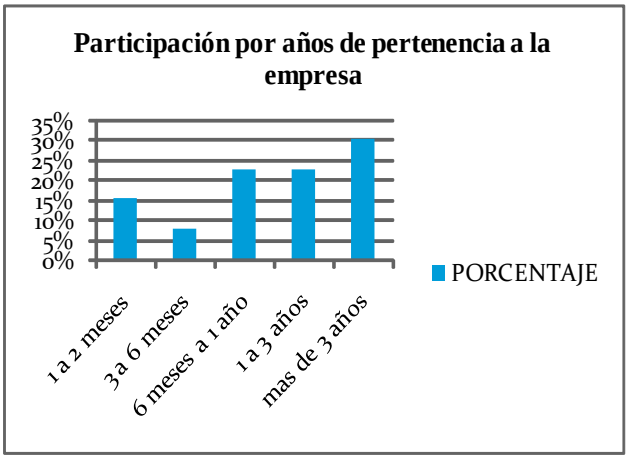


Como se puede observar en el gráfico el mayor número de personas se encuentra en el departamento de planta, seguido del departamento de ventas y con un 19% en jefaturas y un 15% en transporte.

✓ **Tabulación por años de pertenencia a la Empresa**

TIEMPO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 2 meses	4	15%
3 a 6 meses	2	8%
6 meses a 1 año	6	23%
1 a 3 años	6	23%
mas de 3 años	8	31%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

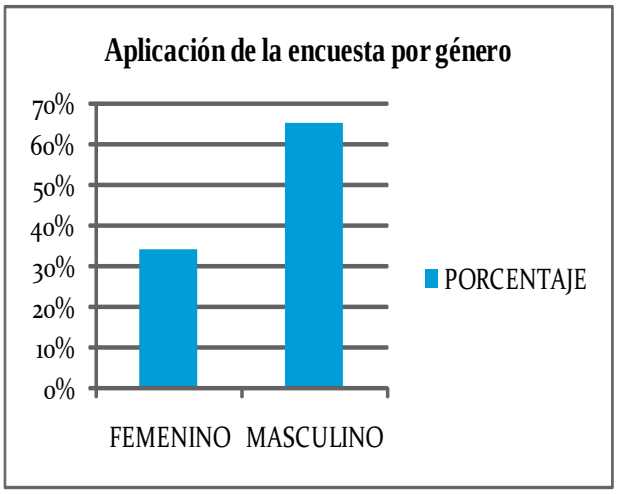


En cuanto a los años de pertenencia o que laboran dentro de la Empresa tenemos la variable de más de tres años teniendo un porcentaje del 31%, seguidas de un 23% tanto de 1 a 3 años y 6 meses a un año, lo que quiere decir, que las personas si se sienten a gusto de laborar en DISMARAM S.A ya que es un tiempo prudente para conocer la cultura y clima de la Distribuidora.

- ✓ **Tabulación por el género del personal que labora en la Empresa.**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	9	35%
MASCULINO	17	65%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Tenemos un mayor porcentaje en el género masculino, sobre todo se resalta este género en bodega y en ventas, el género femenino es un poco más en el área administrativo comparando con otras áreas.

2.3.1 Tabulación por factores

2.3.1.1 Factor uno: Ambiente de Trabajo

- ✓ ***El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones***.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	5	19%
Deacuerdo	16	62%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	4	15%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

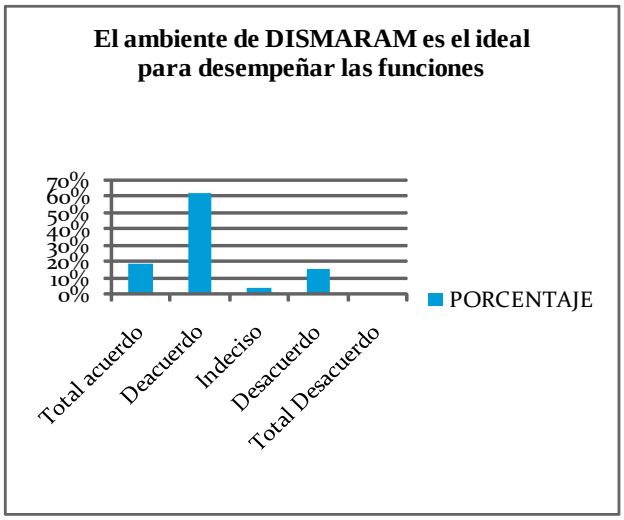


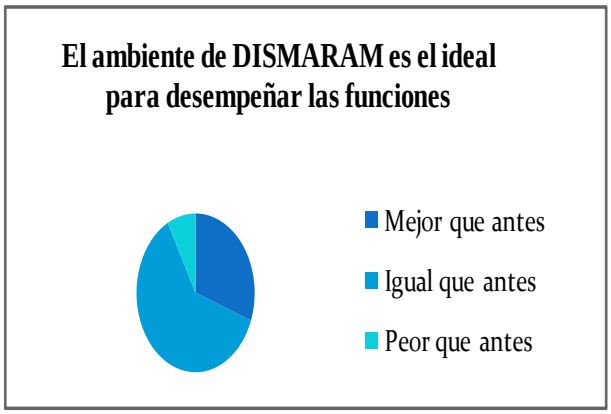
Grafico 1

El 62% del personal han manifestado un acuerdo con el clima se desarrollado dentro de la Empresa para desempeñar sus funciones, un porcentaje de 19% que es relativamente bajo ha mostrado un total acuerdo, mientras que el 15% y 4% se encuentran en las variables de desacuerdo e indeciso respectivamente, lo que significa que la Empresa si ha empleado acciones para mantener un ambiente laboral satisfactorio para los empleados pero aún así se puede aplicar acciones estratégicas para aumentar el porcentaje del total acuerdo.

Gráfico 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	8	31%
Igual que antes	16	62%
Peor que antes	2	8%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



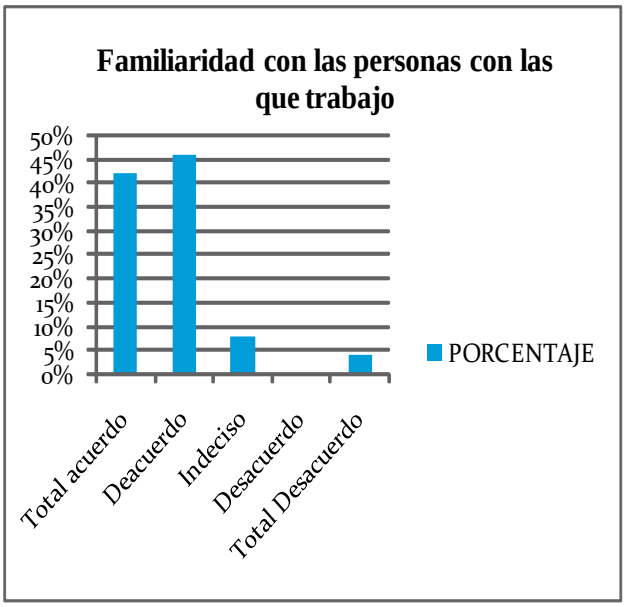
El 31% del personal percibe que el ambiente creado por sus compañeros es mejor que antes, el 62% opinan que se mantiene igual y el 8% del personal restante perciben que ha empeorado, lo que significa que el personal se siente a gusto y conforme con el clima actual, pero hay que considerar el porcentaje que percibe que está peor que antes para mejorarlo.

- ✓ ***Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo***.

Gráfico 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	11	42%
Deacuerdo	12	46%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Si al personal de la Empresa, le gusta tener familiaridad con sus compañeros se percibe un 42% en total acuerdo, 46% de acuerdo, el 8% se encuentran indecisos y el 4%

restante está en total desacuerdo, lo que significa que el personal siente que si existe un buen ambiente de compañerismo ya que los porcentajes son altos en de acuerdo y total acuerdo.

Gráfico 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	13	50%
Igual que antes	12	46%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

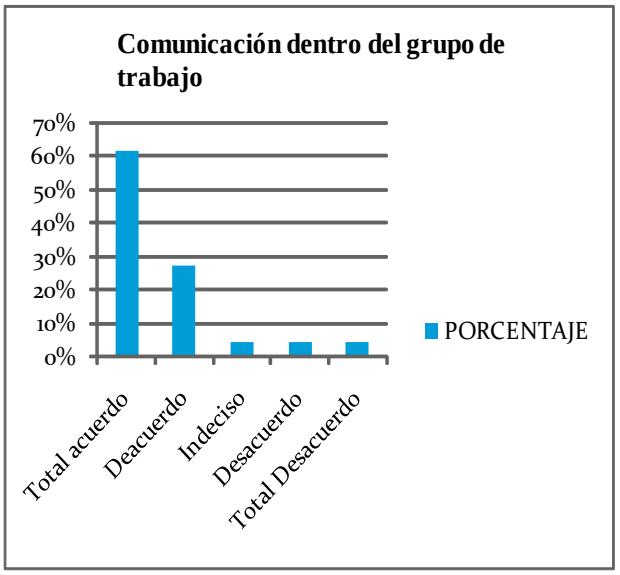
El 50% con el mayor porcentaje el personal expresa que la familiaridad que han creado con sus compañeros de trabajo ha mejorado, el 46% se mantiene igual que antes y únicamente el 4% ha empeorado, dando como resultado que los empleados si se llevan entre sí y ese porcentaje bajo podría ser mejorado.

- ✓ ***Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo***

Grafico 5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	16	62%
Deacuerdo	7	27%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



La comunicación es buena ya que el 62% en total acuerdo siendo el mayor porcentaje nos da a conocer que si existe buena comunicación en el equipo de trabajo, 21% de acuerdo, y tenemos un porcentaje bajo del 4% para la variable Indeciso, desacuerdo y total desacuerdo, lo que concluye que si existe una respuesta de comunicación bidireccional.

Gráfico 6

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

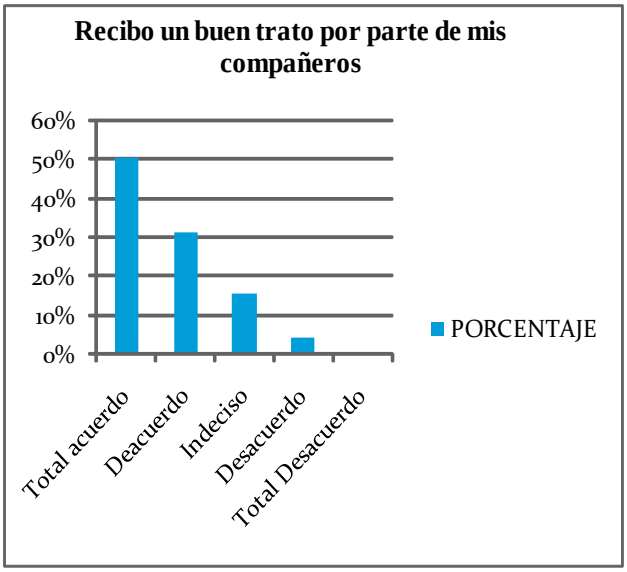
El 54% expresa que la comunicación dentro del grupo de trabajo es mejor que antes, el 42% ser igual que antes y el 4% ha empeorado, lo que se concluye que se puede seguir mejorando la comunicación ya que es un porcentaje bajo el que ha empeorado.

✓ ***Siento que recibo de mis compañeros un buen trato.***

Gráfico 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	13	50%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	4	15%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



El 50% del personal nos dicen que se sienten en total acuerdo sobre el trato que reciben por parte de sus compañeros, 31% están de acuerdo, 15% indecisos y 4% en desacuerdo, lo que significa que él hay que mejorar ciertas formas o maneras para tratar a sus compañeros.

Gráfico 8

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

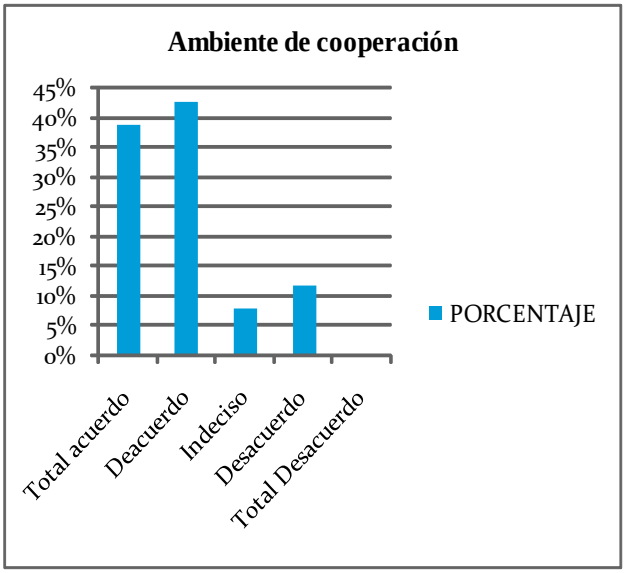
Con el mayor porcentaje de 54% expresa que el trato que recibe actualmente por parte de sus compañeros es mejor que antes, el 42% es igual que antes mientras que el 4% ha empeorado. Lo que significa que la dimensión igual que antes hay que cambiarla creando un poco más de compañerismo puede ser con talleres de equipos de trabajo.

✓ ***En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación.***

Gráfico 9

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	10	38%
Deacuerdo	11	42%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	3	12%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

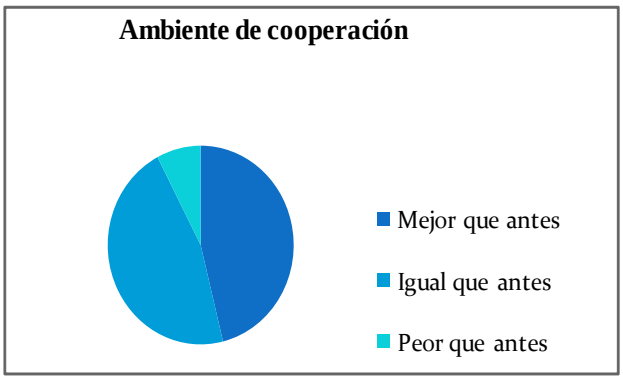


Un 42% el personal está de acuerdo a que si existe un ambiente de cooperación al proceso que pertenece, 38% están en total acuerdo mientras que el 8% está indeciso y el 12% demuestran un total desacuerdo en cuanto a la cooperación, lo que significa que los compañeros si cooperan entre ellos y se ayudan, sin hay que mejorar en porcentajes bajos que puede también tratarse porque no todos están de acuerdo a la comunicación dentro de la Empresa.

Gráfico 10

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	12	46%
Igual que antes	12	46%
Peor que antes	2	8%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Con igual porcentaje de 46% el personal opina que el ambiente de cooperación ha mejorado y se mantiene igual que antes, mientras que solo el 8% ha empeorado, lo que

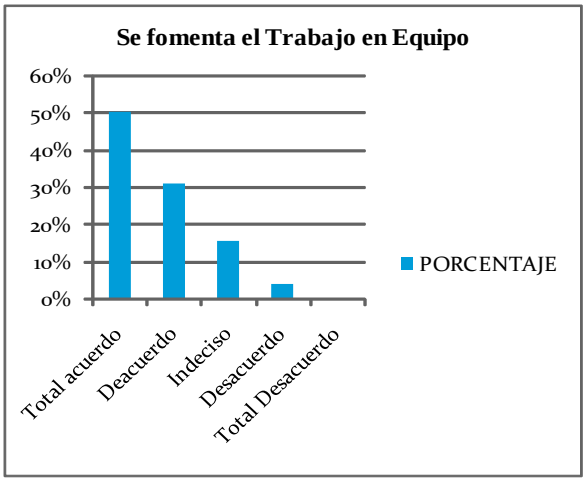
significa que el personal se siente a gusto con un cierto número de compañeros que si colaboran, pero hay otros que no perciben lo mismo creando esto un ambiente dañino para desempeñar funciones.

- ✓ ***Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina.***

Gráfico 11

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	13	50%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	4	15%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

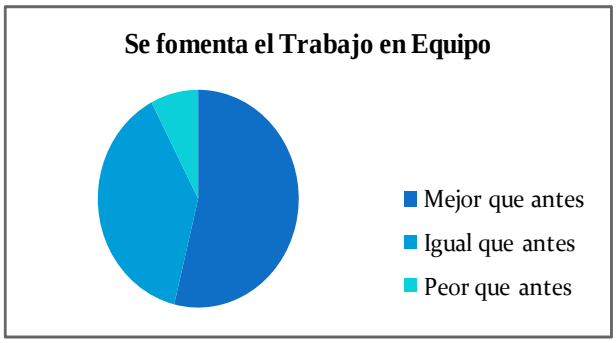


El 50% del personal esta de total acuerdo que si se fomenta el trabajo en equipo en la Empresa, el 31% está de acuerdo, el 15% indeciso y el 4% está desacuerdo, lo que da como resultado de igual manera un porcentaje bajo lo cual implica que las personas que han considerado que no existe ambiente de cooperación tienen igual percepción al equipo de trabajo.

Gráfico 12

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	2	8%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Si se fomenta el trabajo en equipo en la oficina hay un 54% del personal que opina que es mejor que antes, el 38% se mantiene igual que antes, y el 8% que ha empeorado el

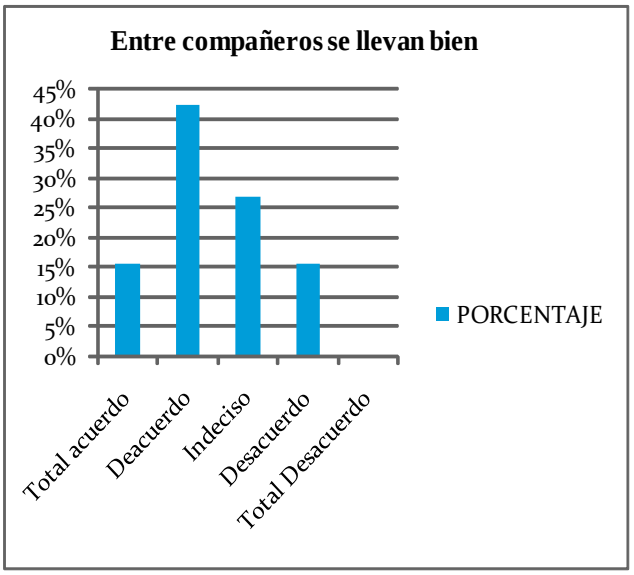
trabajo en equipo, lo que significa que el trabajo en equipo es bueno existe colaboración, sin dejar de lado el porcentaje peor que antes para poder mejorarlo

- ✓ ***Mis compañeros están unidos y se llevan bien.***

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	4	15%
Deacuerdo	11	42%
Indeciso	7	27%
Desacuerdo	4	15%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Gráfico 13

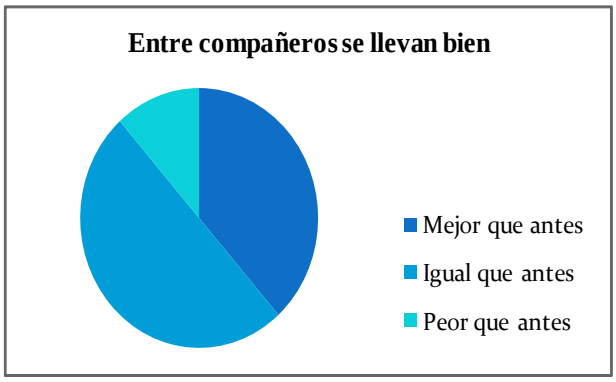


Sobre si los compañeros son unidos y se llevan bien tenemos un 42% siendo el porcentaje más alto que está de acuerdo, el15% en total acuerdo, 27% indecisos y el 15% en desacuerdo, lo que se concluye que existe un grado de compañerismo bueno pero no el ideal y esto puede deberse a los bajos porcentajes de las dimensiones bajas de cooperación, trabajo en equipo y la falta de comunicación.

Gráfico 14

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	10	38%
Igual que antes	13	50%
Peor que antes	3	12%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



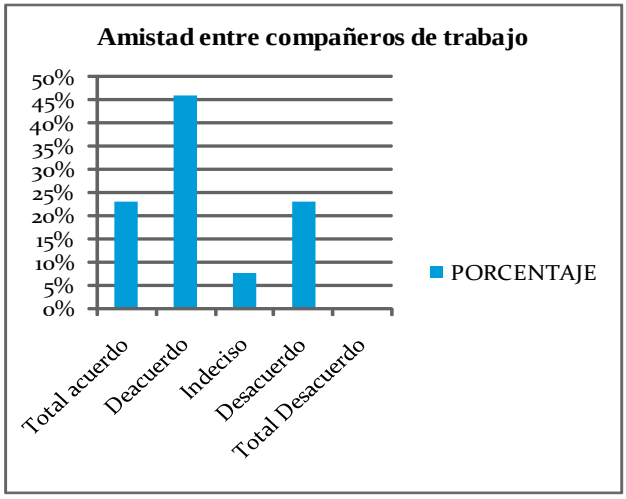
En cuanto a la relación que tiene entre compañeros tenemos la percepción de un 38% que opina que es mejor que antes, el 50% siendo el porcentaje más alto tenemos que se mantiene igual y el 12% opina que está peor que antes. Lo que significa que existen ciertos problemas laborales o personales dentro de los compañeros para que opinen que ha empeorado.

- ✓ ***Mis compañeros de trabajo son además mis amigos***.

Gráfico 15

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	6	23%
Deacuerdo	12	46%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	6	23%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

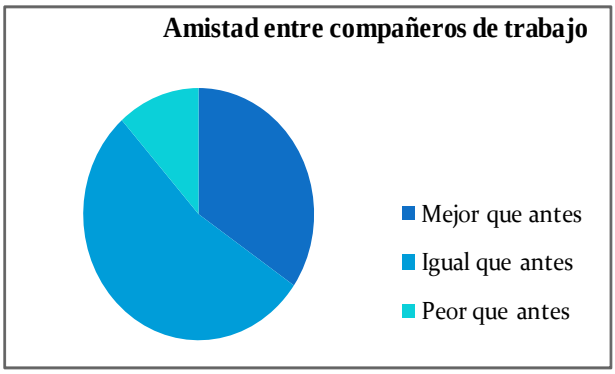


El 23% de acuerdo y en desacuerdo; el 46% de acuerdo con la amistad dentro de la Empresa y un 8% indecisos al respecto; lo que significa que hay dos porcentajes similares pero contrarios ya que el personal opina que no pueden ser buenos amigos con los compañeros de trabajo sino afectaría en cierto grado las funciones que realizan.

Gráfico 16

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	9	35%
Igual que antes	14	54%
Peor que antes	3	12%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



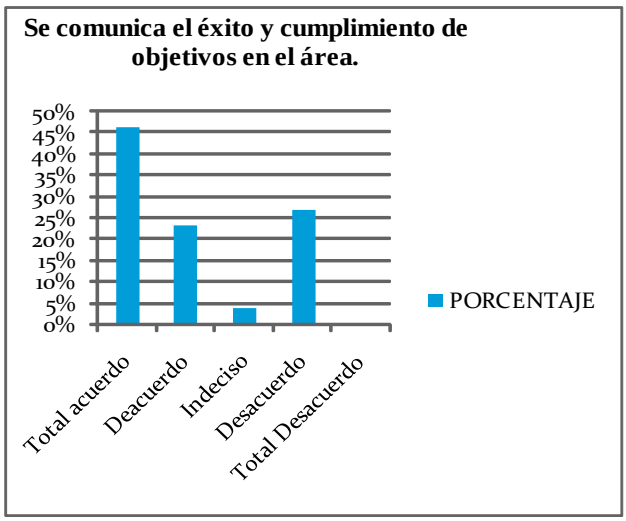
El 35% del personal opina que la amistad entre compañeros ha mejorado, el 54% con el mayor porcentaje opina que se mantiene igual y el 12% opina que está peor que antes, lo que significa que el personal lo va a ver igual que antes porque no creen conveniente crear lazos de amistad con los compañeros de trabajo.

- ✓ ***Se me comunica en el éxito y cumplimiento de objetivos planteados en mi área de trabajo.***

Gráfico 17

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	12	46%
Deacuerdo	6	23%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	7	27%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

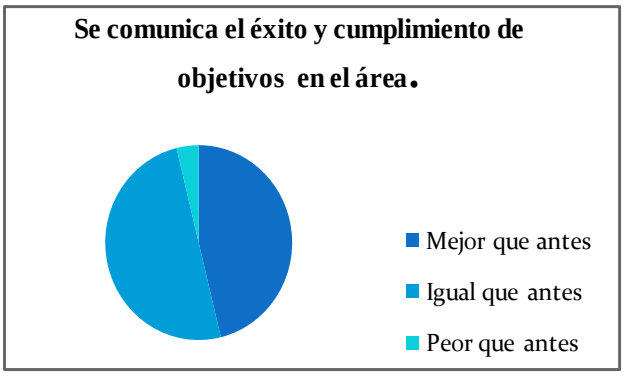


Un 46% están en total acuerdo en que se comunica el éxito y cumplimiento de los objetivos, 23% están de acuerdo, el 27% en desacuerdo mientras que el 4% están indecisos. Lo que significa que tenemos un porcentaje mínimo, pero a considerar en que las cadenas de comunicación tienen que mejorar y así el personal también se sentirá comprometido.

Gráfico 18

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	12	46%
Igual que antes	13	50%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



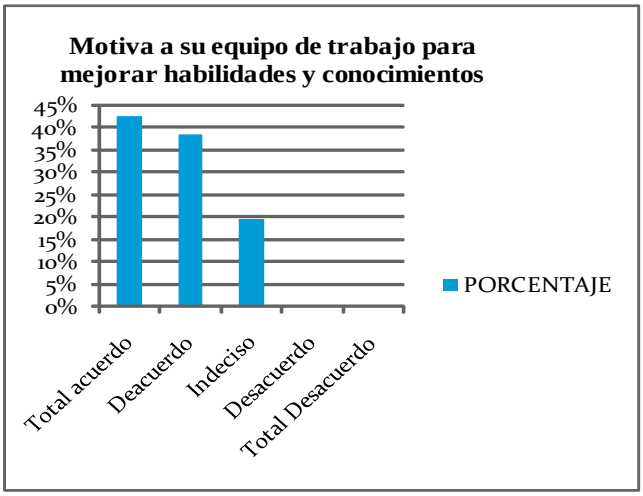
Con un 46% el personal opina que ha mejorado la comunicación del éxito y el cumplimiento de objetivos y el 50% se mantiene igual y el 4% ha empeorado, los gráficos dicen por si solos que la comunicación se mantiene intacta quizá solo se comunica a las mismas personas sin incluir al personal en general.

- ✓ ***Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos.***

Gráfico 19

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	11	42%
Deacuerdo	10	38%
Indeciso	5	19%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

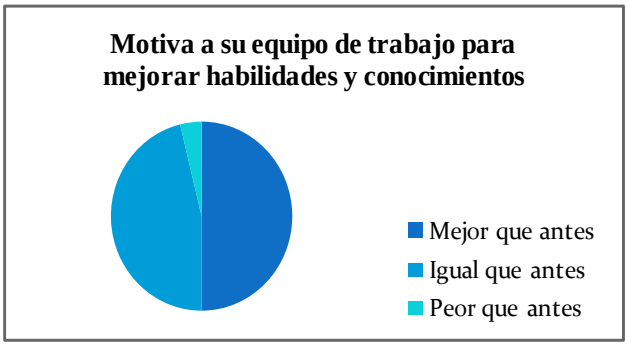


Con el mayor porcentaje de 42% del personal en total acuerdo que si motiva o es motivado por su equipo de trabajo, el 38% están de acuerdo y el 19% se encuentran indecisos al respecto. Lo que significa que se debe mejorar el proceso de retroalimentación para que el personal sienta que si se interesan en que mejore ciertas habilidades y conocimientos.

Gráfico 20

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	13	50%
Igual que antes	12	46%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



El 50% del personal opina que es mejor que antes la motivación que reciben para mejorar habilidades y conocimientos, el 46% se mantiene igual y el 4% restante opina que ha empeorado, lo que se concluye que se debe incorporar una manera distinta de motivar al personal en general y no solo jefaturas o cierto número de personas, haciéndoles participe a todos.

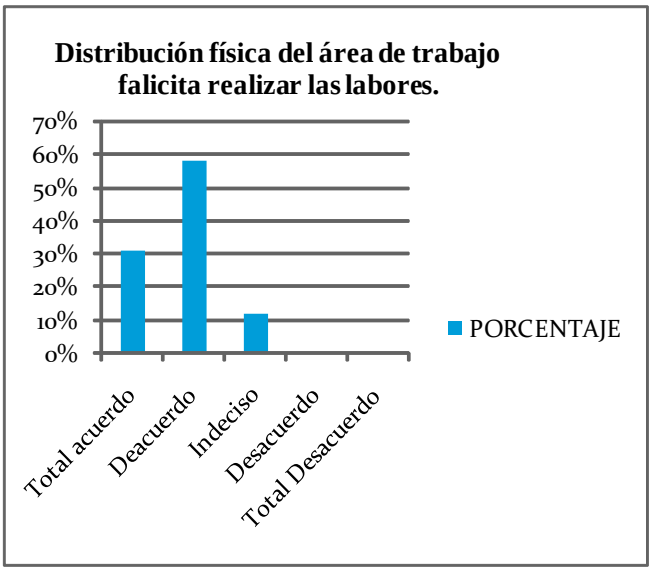
2.3.1.2 Factor dos: Distribución y Espacio Físico / Equipos de Trabajo (Ergonomía)

- ✓ ***La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores.***

Gráfico 21

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	8	31%
Deacuerdo	15	58%
Indeciso	3	12%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

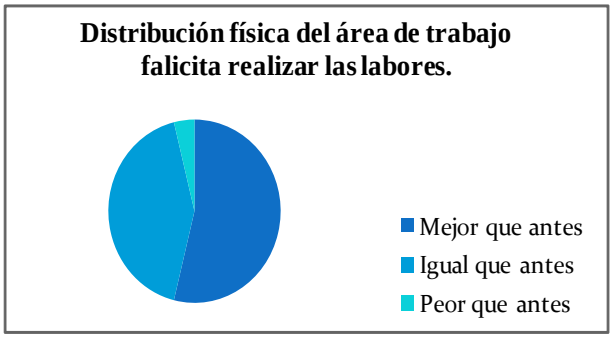


Un 58% están de acuerdo, 31% total acuerdo y 13% están indecisos, lo que significa que si existe una distribución adecuada, sin dejar de lado el personal que siente que no la tienen por ciertas funciones que realizan.

Gráfico 21

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



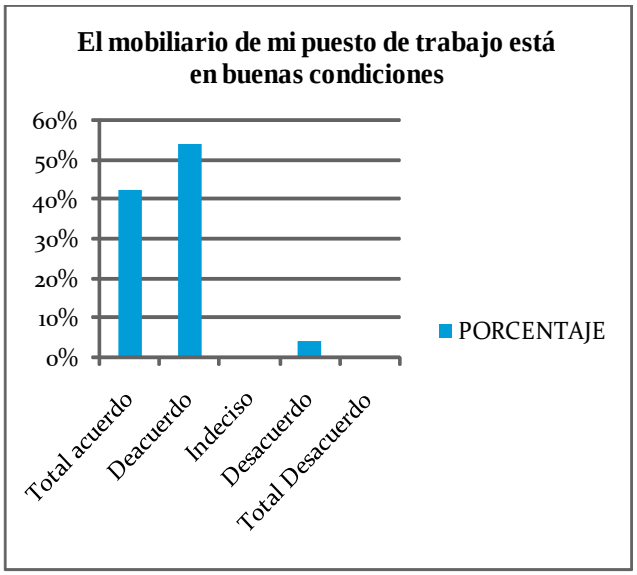
El 54% del personal opina que está mejor que antes la distribución física, el 42% opina que se mantiene igual y el 4% que ha empeorado; lo que significa que hay que revisar los puestos de trabajo que de alguna manera están influyendo negativamente en sus tareas.

✓ ***El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.***

Gráfico 22

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	11	42%
Deacuerdo	14	54%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

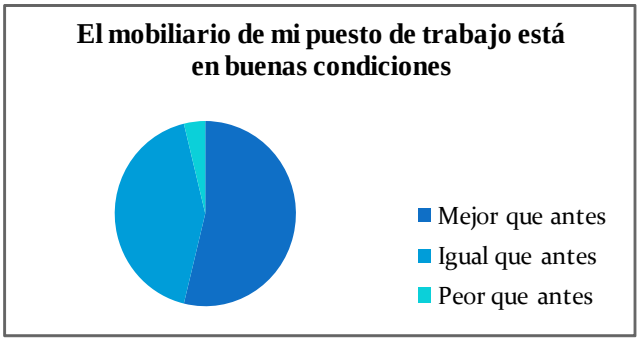


Tenemos un 41% en total acuerdo, un 54% en acuerdo y únicamente un 4% en desacuerdo lo que significa que el personal si tiene un buen mobiliario para desarrollar sus funciones en su puesto de trabajo ya que se encuentran en buenas condiciones.

Gráfico 23

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



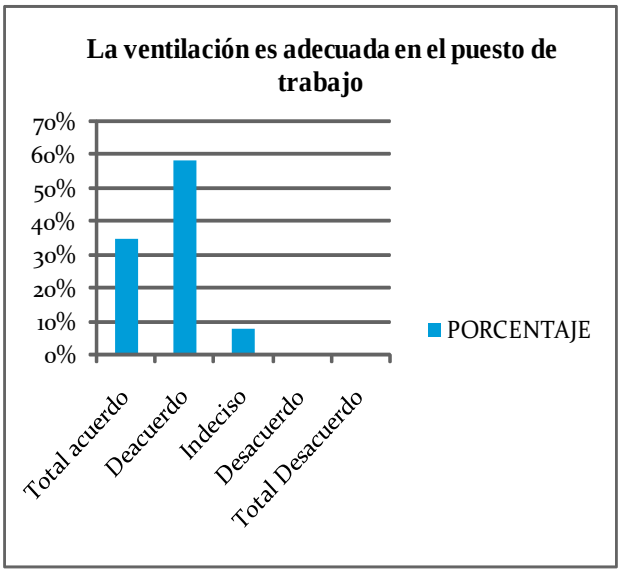
El mobiliario del puesto de trabajo de cada empleado está en buenas condiciones opina un 54% que ha mejorado las condiciones, el 42% que las condiciones se mantienen igual y el 4% que ha empeorado; lo que significa que la Empresa si ha realizado acciones para mejorar el mobiliario.

✓ ***En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada.***

Gráfico 24

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	9	35%
Deacuerdo	15	58%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Seguimos con las dimensiones de ergonomía y en cuanto a la ventilación adecuada en el puesto de trabajo tenemos un 35% del personal en total acuerdo, el 58% en acuerdo y el 8% se encuentran indecisos sobre la ventilación que reciben en el puesto de trabajo. Lo que significa que la ventilación si es la adecuada para cada uno de los puestos de trabajo.

Gráfico 25

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

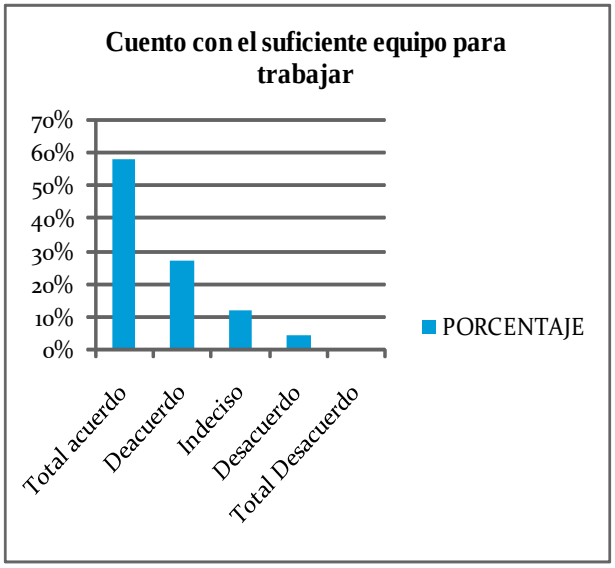
La ventilación es adecuada en cada puesto de trabajo tenemos una percepción del 58% en que está mejor que antes y el 42% restante tenemos en que la ventilación está igual que antes. Nos da como resultado que la ventilación si es la adecuada ya que tenemos un personal satisfecho.

✓ ***Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo.***

Gráfico 26

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	15	58%
Deacuerdo	7	27%
Indeciso	3	12%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



En cuanto a las herramientas y al equipo de trabajo tenemos un 58% que están en total acuerdo, el 27% de acuerdo, los 12% indecisos y únicamente el 4% están en desacuerdo. Lo que concluye que hay personal que si cuenta con todo el material de trabajo sin embargo, hay que revisar al porcentaje negativo y verificar que es lo que está haciendo falta.

Gráfico 27

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	18	69%
Igual que antes	8	31%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

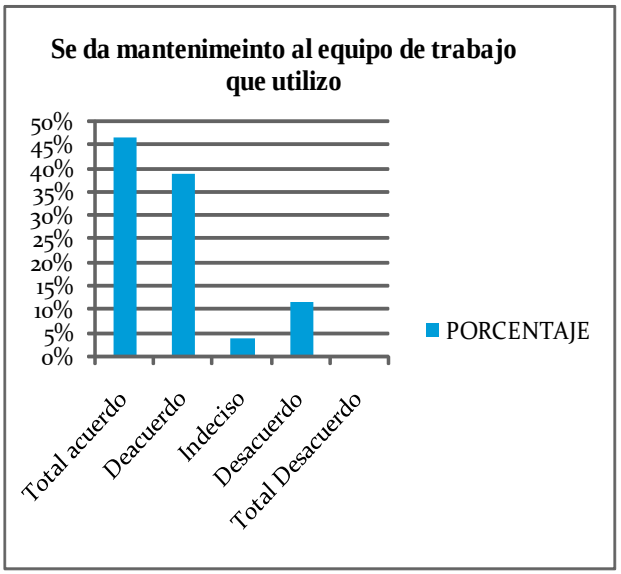
El 69% con el porcentaje más alto tenemos que el personal siente que ha mejorado las herramientas necesarias para trabajar y el 31% restante opina que se mantiene igual, en conclusión el personal se siente satisfecho con el equipo de trabajo.

✓ ***Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento.***

Gráfico 28

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	12	46%
Deacuerdo	10	38%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	3	12%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

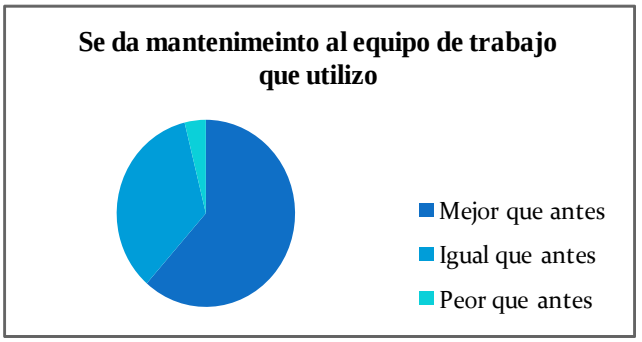


Otra dimensión sobre el equipo de trabajo tenemos un 48% en total acuerdo, el 38% en acuerdo, el 4% indecisos y el 12% restante están en desacuerdo dando como resultado que al equipo de trabajo y a sus herramientas que utilizan para desarrollar sus funciones se les da el debido mantenimiento para así lograr un mejor rendimiento en producción.

Gráfico 29

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	16	62%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



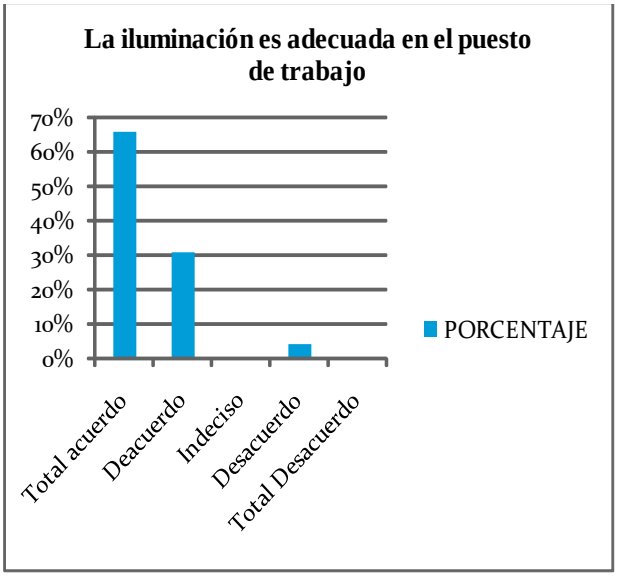
En la dimensión sobre si se les da mantenimiento al equipo de trabajo que utilizan los empleados para desarrollar las tereas tenemos un 62% que ha mejorado, el 35% que se mantiene igual y el 4% que ha empeorado, lo que significa un porcentaje positivo ya que si cuentan con ese mantenimiento, quizá crear un poco más de mantenimiento preventivo y correctivo.

✓ ***En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada.***

Gráfico 30

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	17	65%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

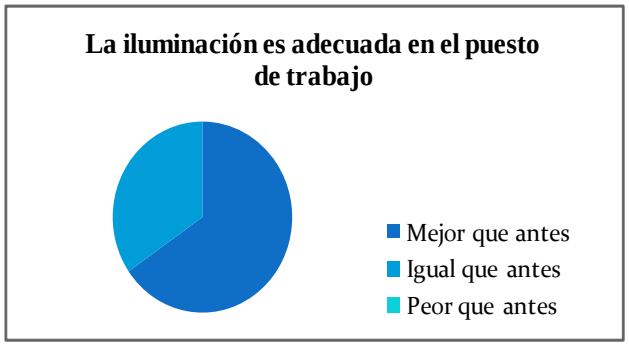


Con el 65% tenemos un total acuerdo, 31% de acuerdo y únicamente el 4% está en desacuerdo lo que significa que el personal si está conforme con la iluminación que tienen en su puesto de trabajo, sin dejar de considerar el 4% que por alguna falencia debe estar faltando luz.

Gráfico 31

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	17	65%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Con el porcentaje más alto tenemos un 65% que opina que la iluminación que tienen en su puesto de trabajo es mejor que antes y el 35% restante nos da a conocer que se mantiene igual que antes. Lo que concluye un personal satisfecho ya que si se han hecho mejoras o se ha mantenido la buena iluminación, más no se ha empeorado.

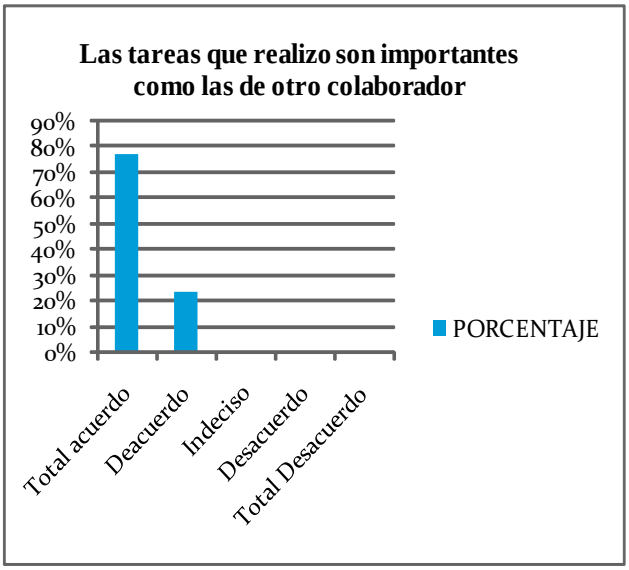
2.3.1.3 Factor tres: Valoración del Cargo

- ✓ ***Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador***.

Gráfico 32

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	20	77%
Deacuerdo	6	23%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



El 77% del personal está en total acuerdo, 23% está de acuerdo, lo que concluye que el personal si siente que las tareas que realizan tiene la misma valoración que otro compañero del trabajo, creando así una igualdad entre sus pares.

Gráfico 33

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	18	69%
Igual que antes	7	27%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

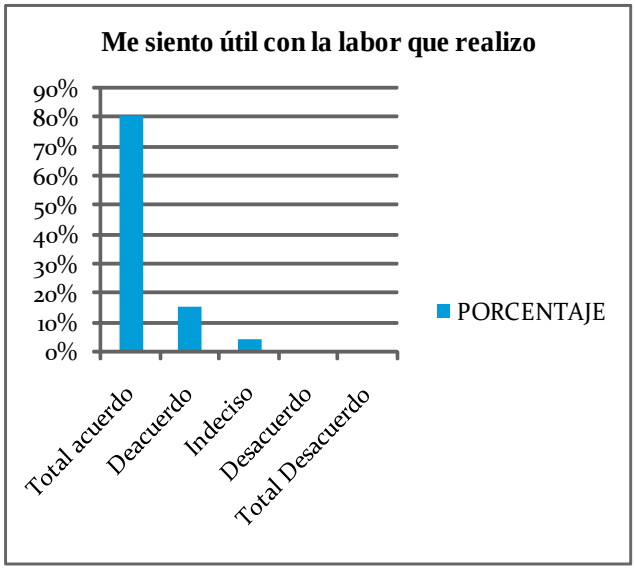
Hay un 69% que percibe que ha mejorado, el 27% siente que se mantiene igual mientras que el 4% opina que ha empeorado, lo que significa que hay personal que si valora o opina que tiene la misma importancia sus tareas como la de otro colaborador; pero hay un mínimo porcentaje que no creo en lo antes citado.

✓ ***Me siento realmente útil con la labor que realizo.***

Gráfico 34

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	21	81%
Deacuerdo	4	15%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

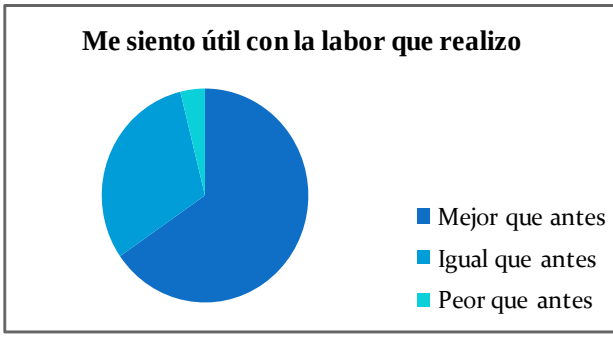


El 81% cree que ha mejorado el sentimiento de valor de las tareas que realizan, mientras que el 15% del personal está de acuerdo y el 4% se encuentran indecisos. Lo que significa que el personal si tiene una buena una buena aceptación y se sienten verdaderamente útiles en lo que realizan dentro de DISMARAM S.A

Gráfico 35

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	17	65%
Igual que antes	8	31%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



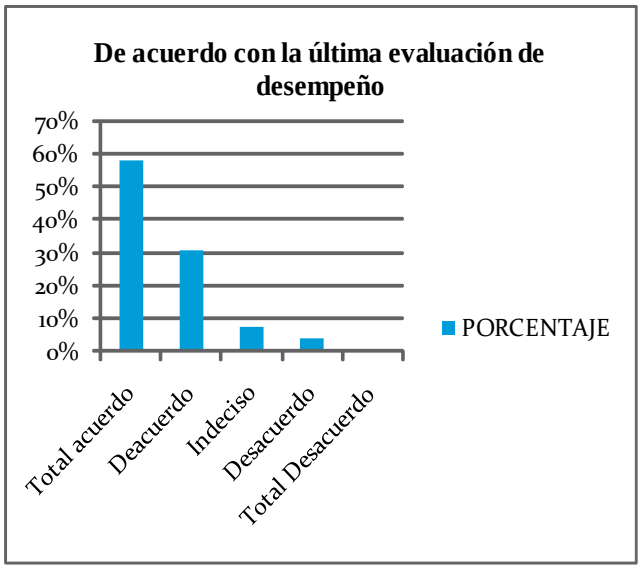
En cuanto a que si el personal se siente útil con la labor que realiza el 65% siente que es mejor que antes, el 31% se mantiene igual que antes y el 4% que ha empeorado. En conclusión si ha mejorado la Empresa en hacer sentir a su personal útil con sus funciones, pero aún así hay que mejorar para lograr una mayor pertenencia a la misma.

✓ ***El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño.***

Gráfico 36

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	15	58%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Con el mayor porcentaje tenemos un 58% del personal que está en total acuerdo con los resultados, el 31% está de acuerdo; mientras que el 8% y el 4% están indecisos y desacuerdo respectivamente. Lo que significa que el personal sabe la evaluación que se merece de acuerdo a su forma de laborar, ya que los resultados son aceptados y de los que tienen criterio diferente, se puede proceder a mejorarlo con una retroalimentación.

Gráfico 37

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	12	46%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Si el personal está de acuerdo con la última evaluación de desempeño tenemos un 54% del personal que opina que mejor que antes y el 46% se mantiene igual. Lo que concluye que la evaluación de desempeño, si se está realizando de forma correcta y está

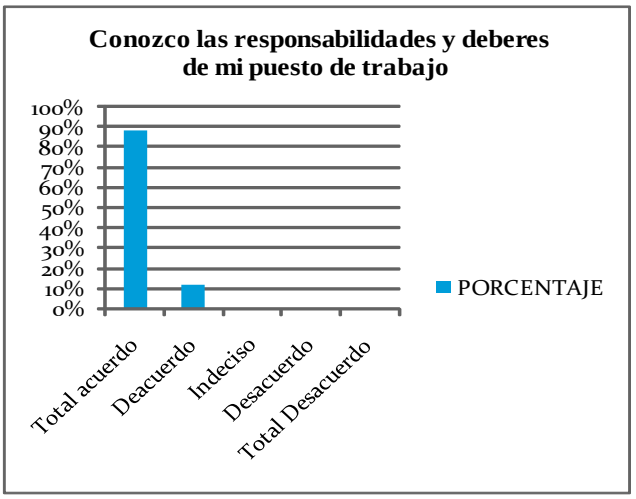
presentando resultados confiables y positivos ya que el personal acepta y se siente satisfecha con los resultados obtenidos.

- ✓ ***Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo.***

Gráfico 38

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	23	88%
Deacuerdo	3	12%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

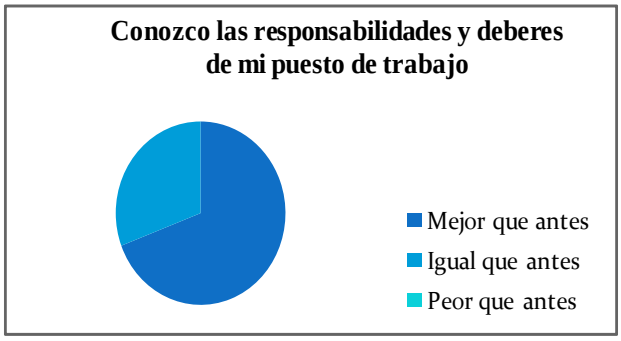


Con respecto a que si el personal conoce las responsabilidades y deberes que tienen dentro de su puesto de trabajo con el porcentaje más alto con un 88% del personal está en total acuerdo y además el 12% está de acuerdo. Lo que significa que el proceso de inducción se lleva a cabo de la manera correcta ya que es así como el personal tiene claro y conoce las funciones y deberes que deben tener dentro del reglamento interno de la Empresa.

Gráfico 39

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	18	69%
Igual que antes	8	31%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



En cuanto al conocimiento que deben tener los empleados sobre las responsabilidades y deberes del puesto de trabajo que desempeñan tenemos un 69% con el porcentaje más alto que es mejor que antes y el 31% que se mantiene igual. Lo que significa que el personal se ha involucrado un poco más en saber cuáles son sus funciones y de igual

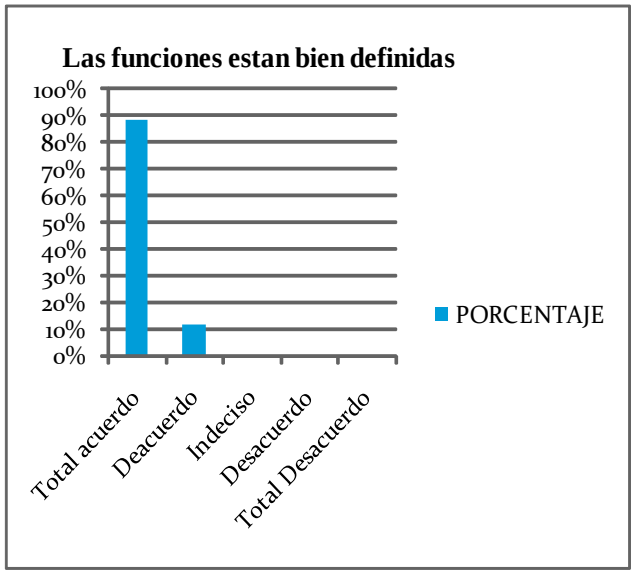
manera las jefaturas o jefes inmediatos dan a conocer al empleado los deberes dentro del proceso de inducción.

- ✓ ***Mis funciones están claramente definidas.***

Gráfico 40

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	23	88%
Deacuerdo	3	12%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

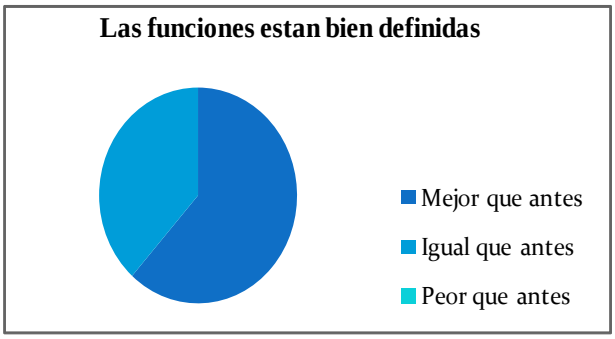


Con un 88% tenemos un personal en total acuerdo en que sus funciones están claramente definidas, el 12% está de acuerdo. Estos resultados de igual manera se deben al buen proceso de inducción que tiene la Empresa ya que no hay funciones cruzadas entre departamentos.

Gráfico 41

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	16	62%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



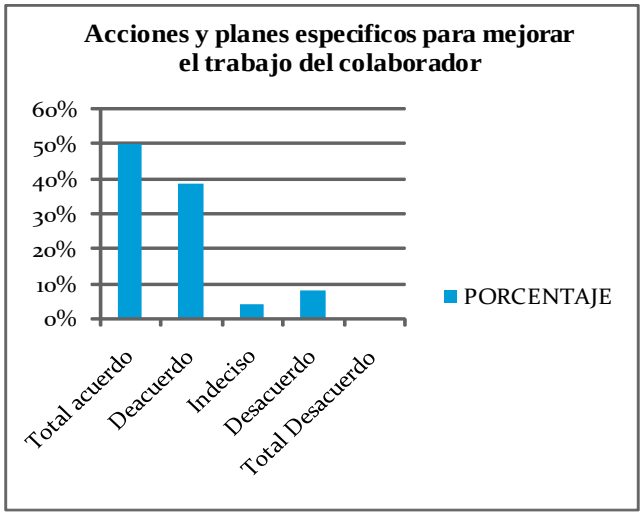
En cuanto a que si las funciones están claramente definidas tenemos un 62% del personal que opinan que ha mejorado y el 38% restante que se mantiene igual. Lo que concluye que la Empresa además de tener un buen proceso de inducción debe tener las funciones específicas para cada uno de los perfiles.

- ✓ ***La Organización cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar mi trabajo.***

Gráfico 42

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	13	50%
Deacuerdo	10	38%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	2	8%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Lo que se puede concluir en este gráfico es que DISMARAM S.A si cuenta con planes y acciones específicas para mejorar el trabajo del personal, ya que el 50% del personal en total acuerdo, el 38% están de acuerdo, con un 4% del personal están indecisos y un 8% están en desacuerdo, siendo estos porcentajes los que deben ser mejorados, y verificar las capacitaciones para poder unir brechas en cuanto a su formación y funciones a realizar.

Gráfico 43

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	13	50%
Igual que antes	13	50%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

En cuanto a las acciones y planes específicos destinados a mejorar el trabajo del empleado hay un 50% que percibe que ha mejorado, pero de igual manera, que se mantiene igual, lo que significa que se ha generado capacitaciones para el personal las

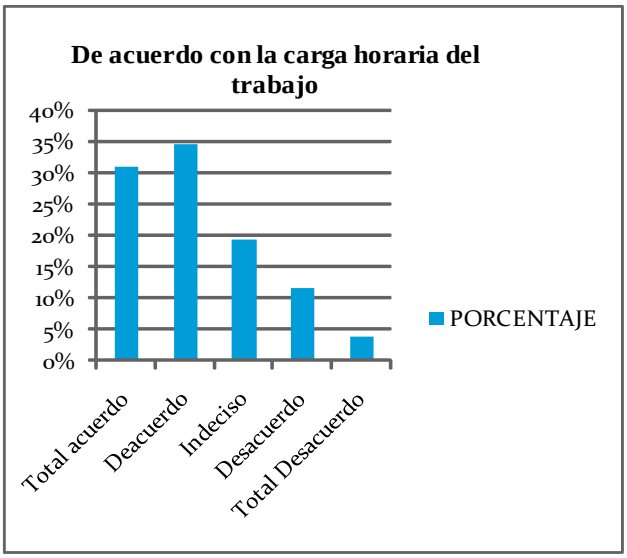
mismas que pueden realizarse con mayor frecuencia para lograr un porcentaje del 100% en mejor que antes.

- ✓ ***Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo.***

Gráfico 44

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	8	31%
Deacuerdo	9	35%
Indeciso	5	19%
Desacuerdo	3	12%
Total Desacuerdo	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

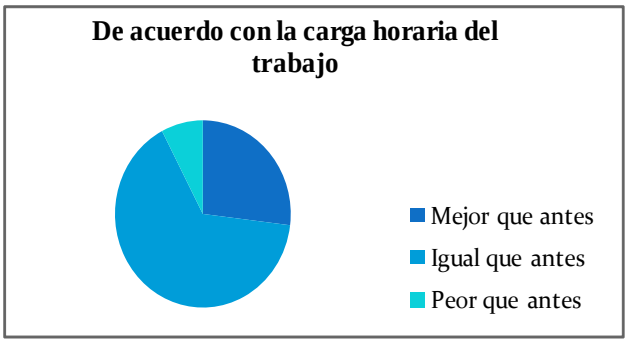


El 31% del personal está en total acuerdo, el 35% en acuerdo, el 19% del personal está indeciso, el 12% están en desacuerdo y mientras que el 4% del personal están en total desacuerdo en cuanto a la carga horaria de trabajo que tienen dentro del DISMARAM S.A, lo que significa que debe existir algunos puestos de trabajo que no está definido el horario correcto.

Gráfico 45

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	7	27%
Igual que antes	17	65%
Peor que antes	2	8%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Con el porcentaje más alto de 65% opinan que se mantiene igual que antes la carga horaria que tiene cada trabajador, y con un 27% que ha mejorado mientras que con el

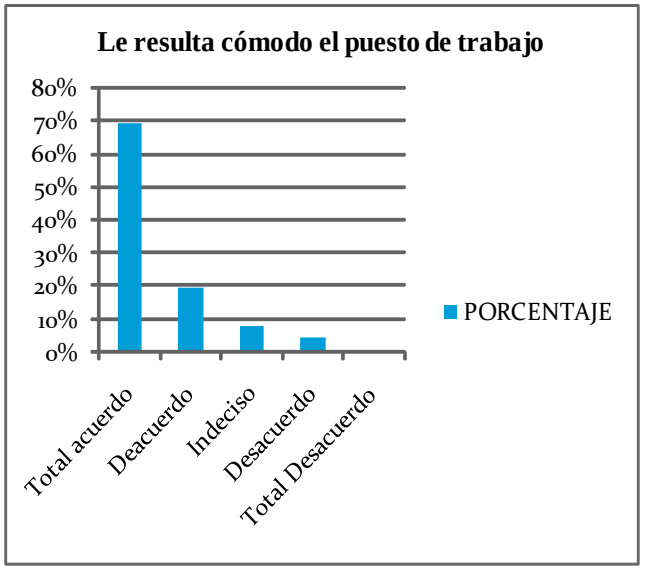
8% opinan que ha empeorado. Lo que significa definir un horario correcto para los perfiles de la Empresa tomando en cuanto el cargo a desempeñar.

- ✓ ***Mi puesto de trabajo me resulta cómodo.***

Gráfico 46

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	18	69%
Deacuerdo	5	19%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

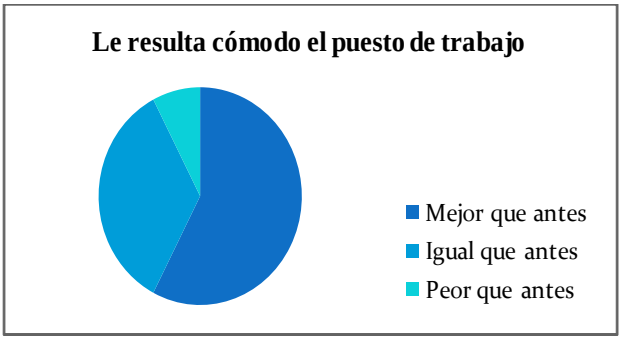


Con el mayor porcentaje tenemos a un 69% del personal que están en total acuerdo en que si le resulta muy cómodo el puesto de trabajo, el 19% está de acuerdo; mientras que el 8% y el 4% están indecisos y en desacuerdo respectivamente. Lo que significa que hay funciones o responsabilidades no bien definidas o pueden estar repetidas, o influir el espacio físico que está incidiendo en la comodidad de su puesto de trabajo.

Gráfico 47

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	2	8%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



En la dimensión sobre si el puesto de trabajo les resulta cómodo tenemos un 58% del personal que se siente mejor que antes, el 9% que se mantiene igual y el 8% que siente

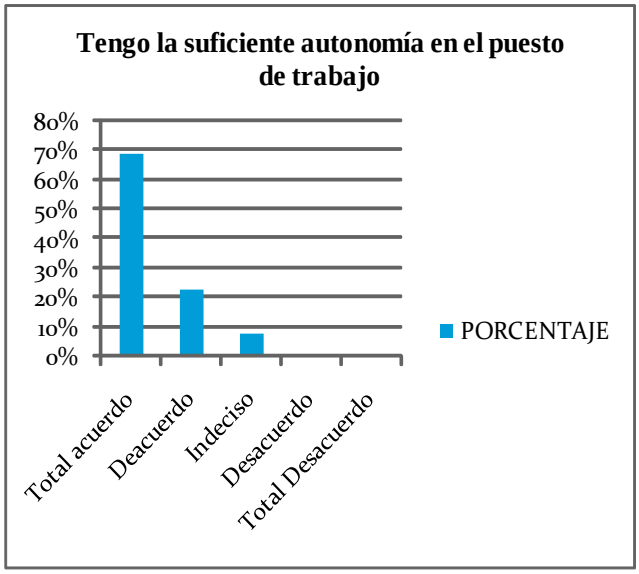
que ha empeorado. Lo que significa que aún al existir negativos ante la comodidad del puesto de trabajo, ha mejorado la percepción de los empleados.

- ✓ ***Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo.***

Gráfico 48

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	18	69%
Deacuerdo	6	23%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

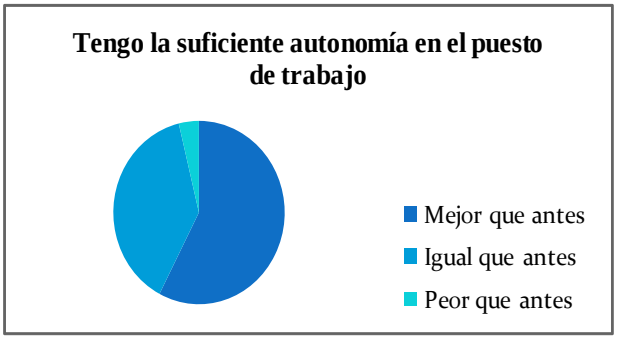


Con el mayor porcentaje tenemos a un 69% del personal que están en total acuerdo en tener la suficiente autonomía en el puesto de trabajo, el 23% están de acuerdo mientras que el 8% restante esta indecisos. Lo que significa que el personal si tiene autonomía sobre ciertas decisiones de la Empresa o puntos de mejora, sin embargo, al personal indeciso se puede lograr la motivación respectiva, por ejemplo que los jefes inmediatos escuchen sus ideas.

Gráfico 49

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



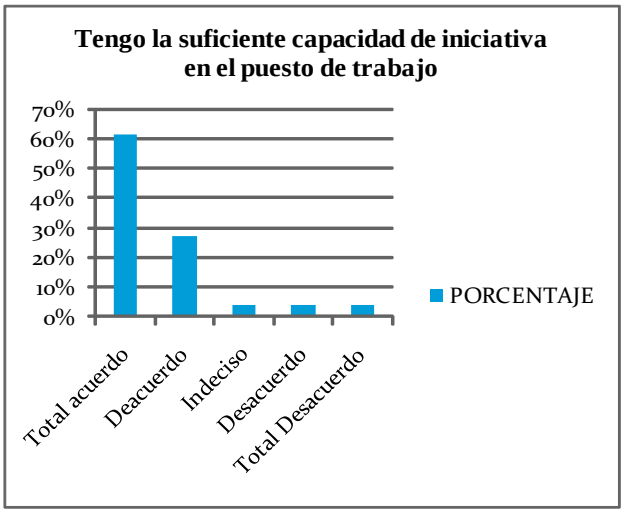
El 58% del personal en cuanto a la autonomía dentro de su puesto de trabajo sienten que está mejor que antes, el 38% se mantiene igual y el 4% peor que antes. Lo que concluye que ha mejorado ya que el personal se siente con un mayor grado de confianza para tomar las decisiones correctas dentro de su puesto de trabajo.

- ✓ ***Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo.***

Gráfico 50

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	16	62%
Deacuerdo	7	27%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

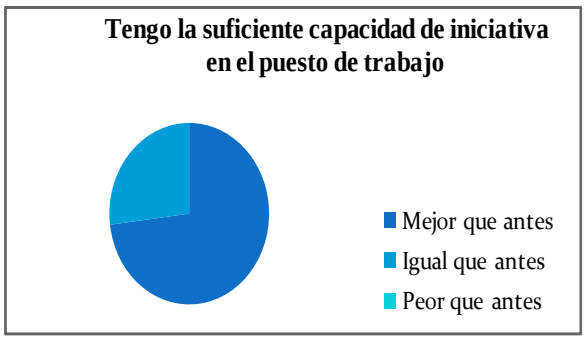


En cuanto a la que si el personal tiene la capacidad iniciativa en el puesto del trabajo tenemos un 62% del personal con el mayor porcentaje que están en total acuerdo, el 27% del personal que están de acuerdo; mientras que el 4% están distribuidos en las variables de indeciso, desacuerdo y en un total desacuerdo. Lo que significa que aún falta brindar confianza al personal para que desempeñe sus funciones con más iniciativa siempre y cuando las mismas sean aceptadas o retroalimentadas.

Gráfico 51

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	19	73%
Igual que antes	7	27%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

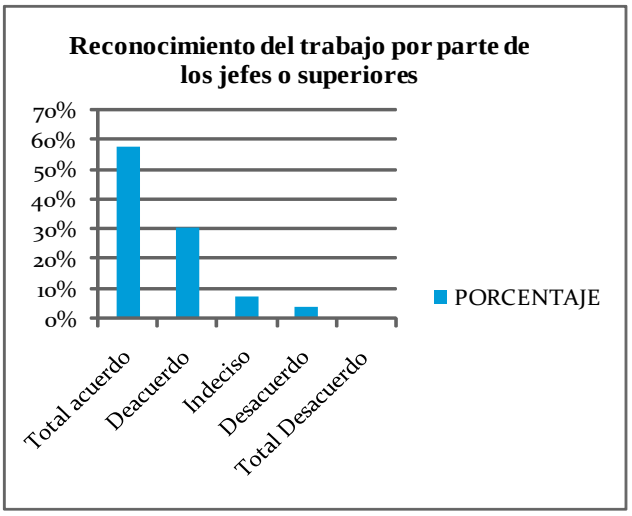


Con el mayor porcentaje tenemos un 73% que siente es mejor que antes la capacidad de iniciativa en el puesto de trabajo y el 27% que se mantiene igual. Lo que significa que la Empresa si ha creado situaciones de iniciativa por parte del personal, puede ser en resolver problemas o dar sugerencias, teniendo como resultado un personal con ganas de laborar, comprometido y con ganas de brindar más ideas para cierto proceso que se lleve a cabo.

- ✓ ***Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi Jefe o Superiores.*** Gráfico 52

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	15	58%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

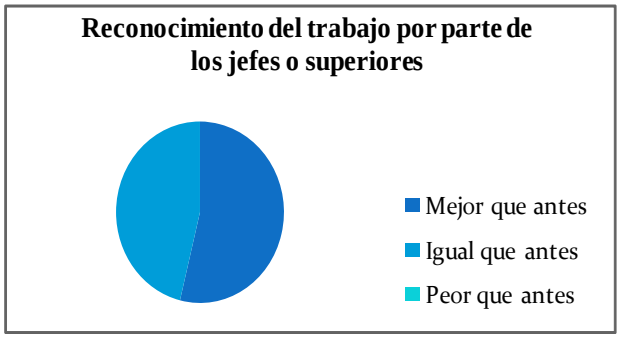


El 58% del personal están en total acuerdo, el 31% están de acuerdo y mientras que un 8% indeciso y un 4% están en desacuerdo, lo que significa que existe momentos que el personal no siente un reconocimiento o un agradecimiento a ciertas funciones que ellos realizan, pero es importante mantener ese porcentaje positivo y seguir mejorando la percepción del empleado.

Gráfico 53

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	14	54%
Igual que antes	12	46%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



En la última variable de este factor sobre el reconocimiento que sienten los trabajadores por parte de los jefes inmediatos o superiores tenemos un porcentaje del 54% que opina que es mejor que antes y el 46% restante que se mantiene igual que antes, lo que significaque ha mejorado el reconocimiento que tienen los superiores con sus empleados, lo que esto crea una seguridad en las funciones que realiza la persona.

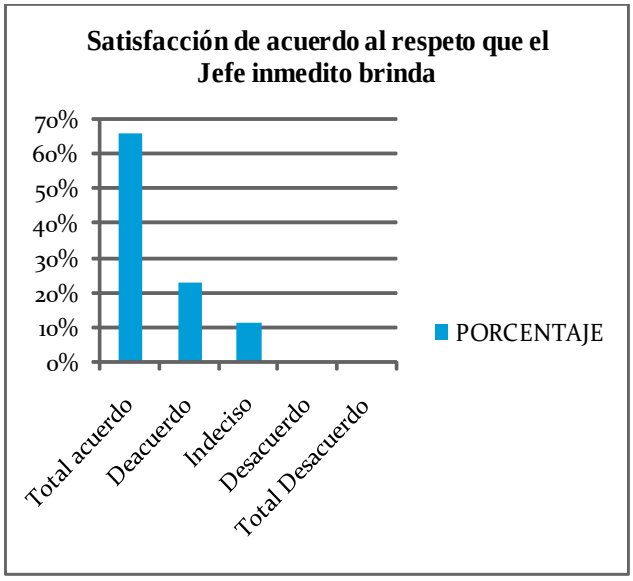
2.3.1.4 Factor cuatro: Relación con los Jefes

- ✓ ***Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda.***

Gráfico 54

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	17	65%
Deacuerdo	6	23%
Indeciso	3	12%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

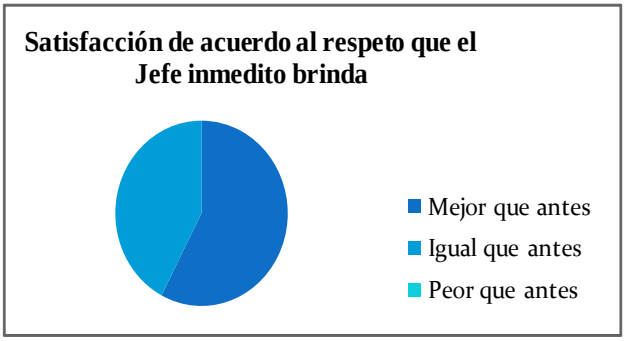


El 65% están en total acuerdo, el 23% están de acuerdo y mientras que el 12% restante están indecisos. Lo que significa que hay personas que sienten que le brindan respeto por parte de la Empresa, pero se debe considerar el 12% restante para mejorarlo.

Gráfico 55

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	11	42%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



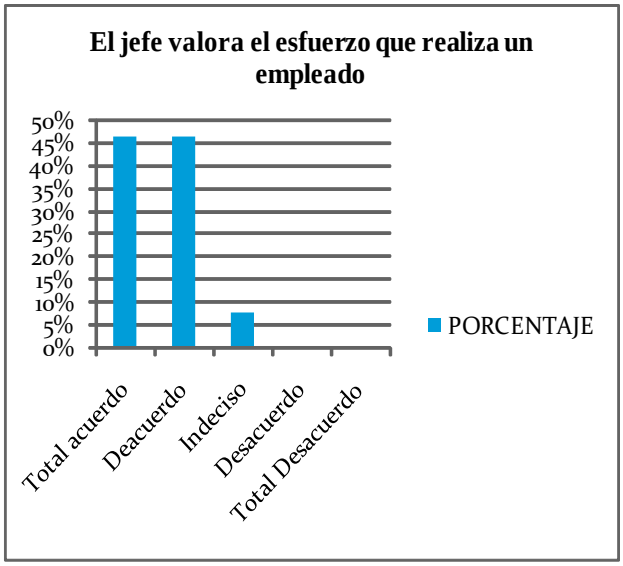
Lo que concluye el gráfico es en cuanto a la satisfacción sobre el respeto que les brinda el Jefe inmediato tenemos un 58% que es mejor que antes y el 42% que se mantiene igual que antes el respeto que reciben.

- ✓ ***Mi Jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.***

Gráfico 56

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	12	46%
Deacuerdo	12	46%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Tenemos un porcentaje 46% del personal que están distribuidos en dos variables tanto en total acuerdo como en acuerdo en la percepción de que el Jefe inmediato valora todo el esfuerzo que ellos realizan dentro de la Empresa, mientras que el 8% del personal están indecisos. Lo que concluye es que si se están dando un incentivo al esfuerzo que realizan ya sean en actos, cosas materiales o palabras, por ejemplo, siga adelante. Son situaciones motivadoras que pueden mejorar el porcentaje de indecisos.

Gráfico 57

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	12	46%
Igual que antes	13	50%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

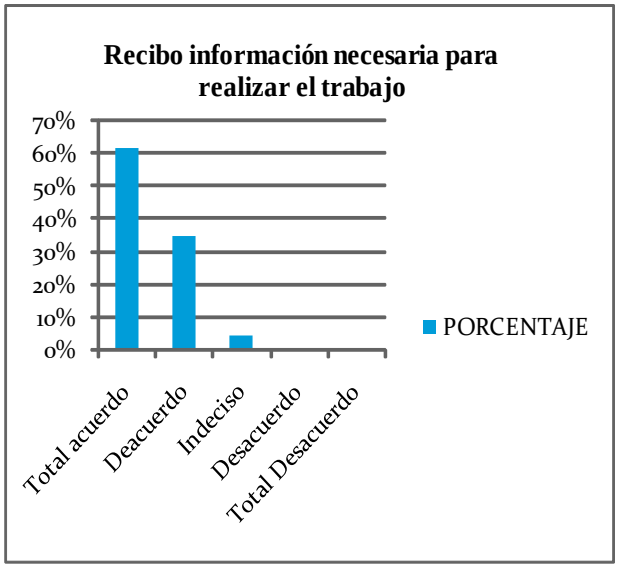
Si el jefe valora el esfuerzo que realiza el empleado hay un 46% del personal que siente que es mejor que antes, el 50% se mantiene igual y solo el 4% que es el porcentaje del personal restante opina que es peor que antes, lo que significa que si ha mejorado el agradecimiento por parte del jefe inmediato hacia la persona y las funciones que realiza.

- ✓ ***Recibo de mi Jefe la información que necesito para hacer mi trabajo.***

Gráfico 58

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	16	62%
Deacuerdo	9	35%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

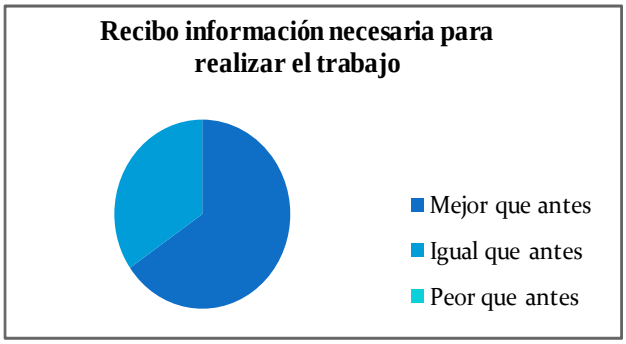


Con el porcentaje más alto tenemos a un 62% del personal que están en total acuerdo, el 35% está de acuerdo y el 4% restante está indeciso al recibir la información necesaria. Lo que significa que dentro del proceso de inducción o en el desarrollo de sus funciones es muy bien capacitado ya que recibe todo lo necesario para cumplir con el trabajo a realizar.

Gráfico 59

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	17	65%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



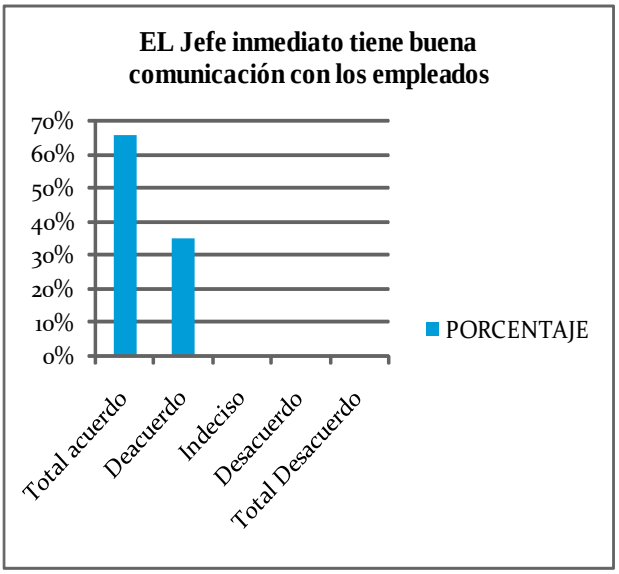
En cuanto a que si el empleado recibe la suficiente información necesaria para realizar su trabajo tenemos un 65% del personal que opina que es mejor que antes y el 35% es igual que antes. Lo que se concluye que la información si está bien dada y que tienen todo lo necesario para realizar sus funciones ya que el personal percibe que ha mejorado.

- ✓ ***Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo***.

Gráfico 60

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	17	65%
Deacuerdo	9	35%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

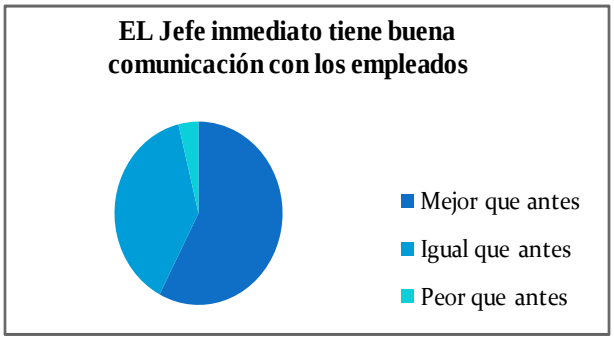


El 65% del personal están en total acuerdo que el jefe inmediato tiene una buena comunicación con cada uno de ellos y el 35% del personal restante está de acuerdo. Lo que significa que las vías de comunicación dentro de la Empresa son las mejores para que de esta manera se puedan alcanzar los objetivos.

Gráfico 61

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



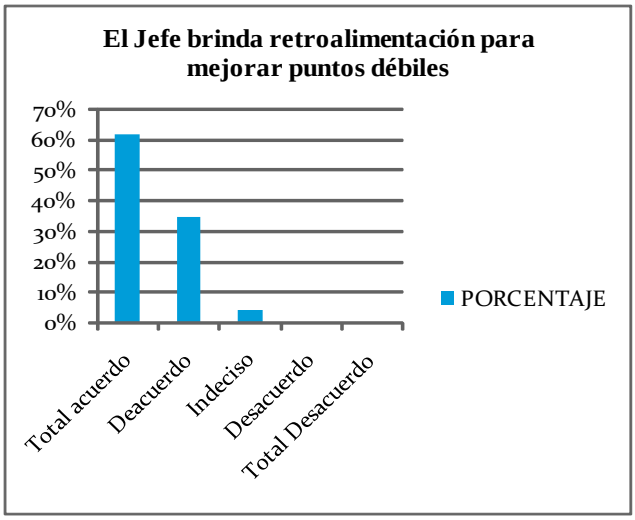
En la variable sobre si el jefe inmediato tiene una buena comunicación con los empleados el 58% con el porcentaje más alto tiene la percepción de mejor que antes, el 38% igual que antes y el 4% que ha empeorado esa comunicación. Lo que se concluye del gráfico que la comunicación ha mejorado pero aún así falta profundizar un poco más en todos los niveles.

- ✓ ***Mi jefe me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño***.

Gráfico 62

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	16	62%
Deacuerdo	9	35%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

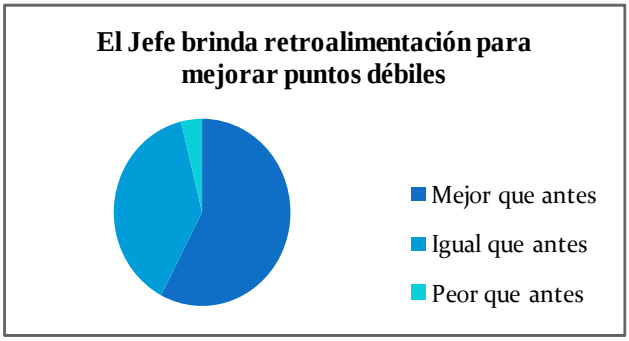


Con un 62% del personal que está en total acuerdo, 35% está de acuerdo y el 4% está indeciso sobre si el Jefe les brinda la retroalimentación para que puedan mejorar y reforzar sus puntos débiles que han obtenido en su última evaluación de desempeño, lo que significa que hay que crear una mejor retroalimentación en cada falencia o problema del empleado.

Gráfico 63

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



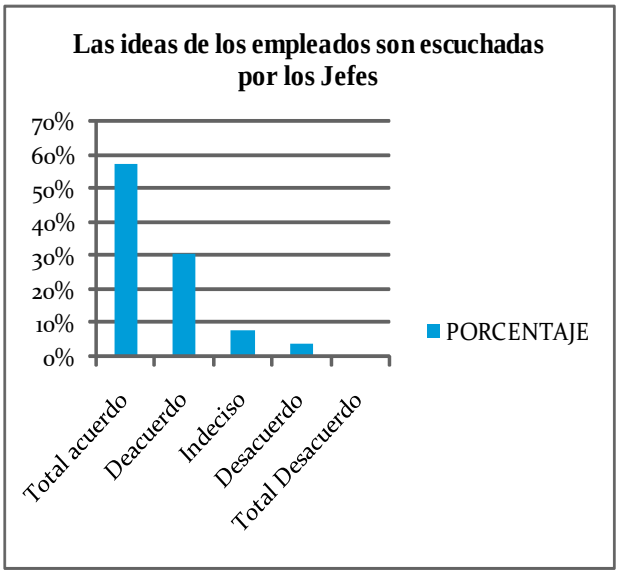
Como conclusión del gráfico contamos con el porcentaje más alto tenemos un 58% que los empleados piensan y sienten que ha mejorado la retroalimentación que el Jefe les brinda para mejorar los puntos débiles, un 38% que se mantiene igual y únicamente el 4% que siente que ha empeorado, que ya no existe esa comunicación sobre las falencias que tienen al desarrollar sus funciones

- ✓ ***Mis ideas son escuchadas por mi Jefe o por mis Superiores.***

Gráfico 64

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	15	58%
Deacuerdo	8	31%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	1	4%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

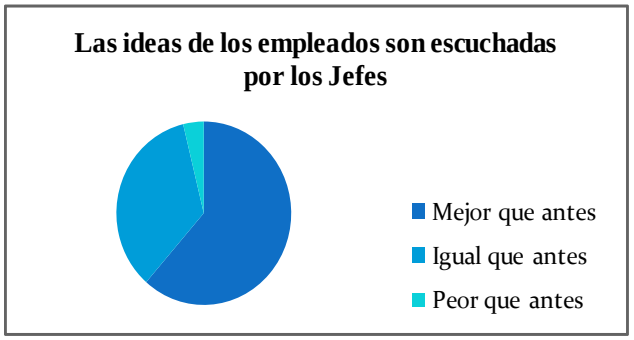


El 58% del personal nos dan como resultado que están en total acuerdo, el 31% está de acuerdo; y el 8% están indecisos y únicamente el 4% restante está en desacuerdo en que las ideas son escuchadas. Lo que significa que hay que mantener ese porcentaje positivo y crear ambientes donde el personal pueda expresarse y brindar más ideas sobre algún proceso que se lleve a cabo dentro de la Empresa.

Gráfico 65

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	16	62%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



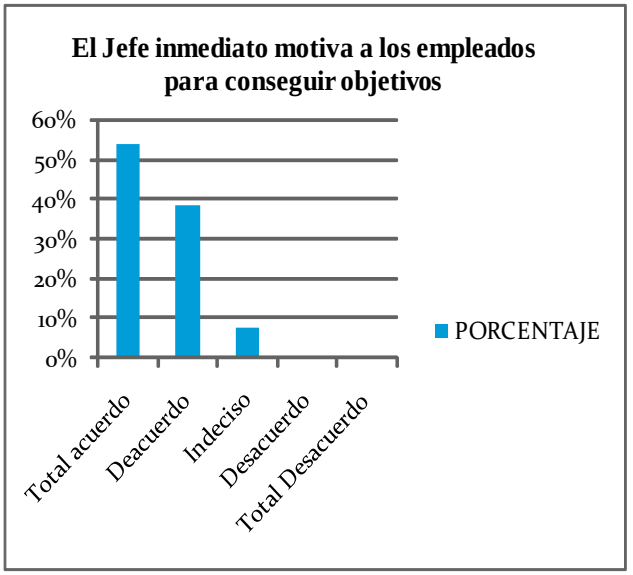
El significado del gráfico tenemos que las ideas de los empleados si son escuchadas por sus jefes inmediatos ya que prevalece un porcentaje alto con el 62% que opina que es mejor que antes, el 35% igual que antes y el 4% ha empeorado la escucha por parte de los Jefes en cuanto a las ideas (iniciativa de participar).

- ✓ ***Mi Jefe inmediato me motiva para conseguir o mejorar los objetivos.***

Gráfico 66

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	14	54%
Deacuerdo	10	38%
Indeciso	2	8%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

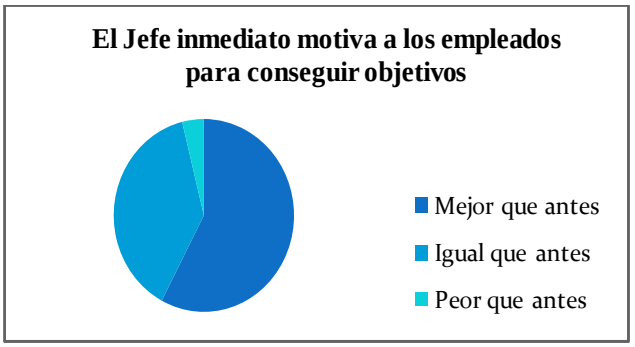


El 54% del personal nos da a conocer que están en total acuerdo a que el Jefe inmediato motiva a sus empleados para conseguir los objetivos planteados, el 38% de igual manera está de acuerdo; mientras que el 8% está indeciso. Lo que significa que la Empresa o Jefes inmediatos si motiva al personal para conseguir los objetivos empresariales o personales en cada uno de los puestos de trabajo.

Gráfico 67

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	15	58%
Igual que antes	10	38%
Peor que antes	1	4%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



ElJefe inmediato motiva a los empleados para conseguir los objetivos hay el 58% que percibe que ha mejorado, el 38% que se mantiene igual y el 4% que ha empeorado. Lo que se concluye,es que el personal, si se siente a gusto con el grado de motivación brindado, pero existe algún puesto de trabajo que no se siente motivado al realizar sus funciones.

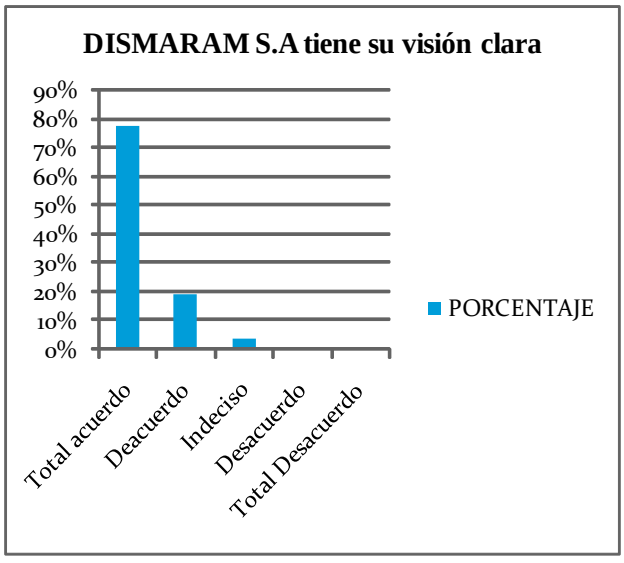
2.3.1.5 Factor cinco: Pertenencia Organizacional

- ✓ ***La empresa en la que laboro tiene una clara visión de sí misma.***

Gráfico 68

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	20	77%
Deacuerdo	5	19%
Indeciso	1	4%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

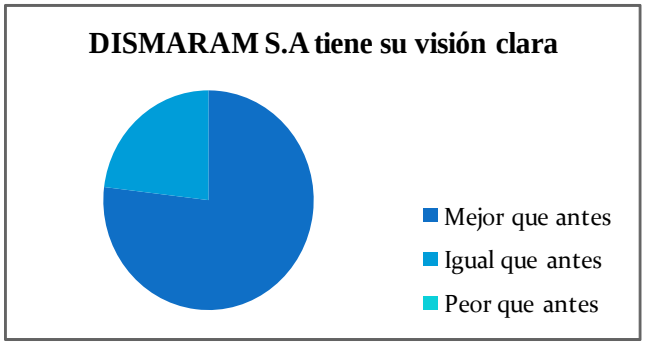


Un 77% está de acuerdo en que DISMARAM S.A si tiene una clara visión de lo que desea o quiere desarrollarse, un 19% de acuerdo y un 4% indecisos, siendo estos porcentajes que hay que considerar hacia la mejora ya que hay personal que no sabe hacia dónde va la Empresa.

Gráfico 69

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	20	77%
Igual que antes	6	23%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



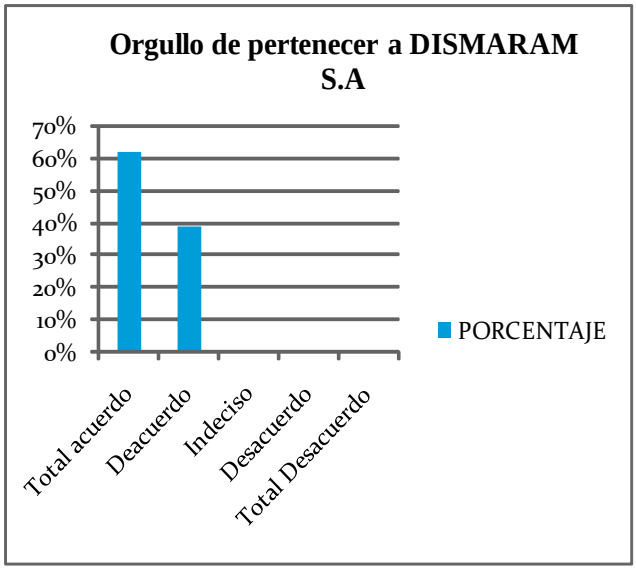
El personal de DISMARAM S.A opina el 77% que la empresa tiene una clara visión y el 23% restante opina que se encuentra igual que antes. Lo que significa que se debe considerar el porcentaje de igual que antes para dar un mayor énfasis sobre la planeación estratégica que tiene la Empresa.

- ✓ ***Me siento orgulloso de pertenecer a "DISMARAM S.A".***

Gráfico 70

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Total acuerdo	16	62%
Deacuerdo	10	38%
Indeciso	0	0%
Desacuerdo	0	0%
Total Desacuerdo	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

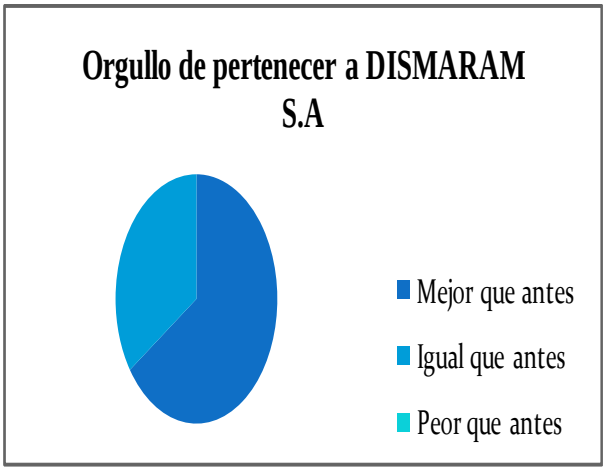


Lo que se concluye en esta gráfica es que el persona si se siente orgulloso de pertenecer y trabajar para DISMARAM S.A ya que el 62% del personal está en total acuerdo y un 38% está de igual manera de acuerdo a pertenecer a la Empresa.

Gráfico 71

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor que antes	17	65%
Igual que antes	9	35%
Peor que antes	0	0%
	26	100%

Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel



Sobre si los empleados se sienten orgullosos de pertenecer a DISMARAM S.A el 65% con el personaje más alto nos dan como resultado que sienten mejor que antes y el 35% igual que antes. Lo que significa que la Empresa si ha creado un mayor compromiso en los empleados ya que ha generado un alto porcentaje en la pertenencia a la Organización.

2.4 Retroalimentación de Resultados

Al finalizar la medición se dio a conocer a la Empresa los resultados obtenidos, por medio de la retroalimentación también llamada feedback, quees un proceso de compartir las observaciones, resultados y sugerencias, con el objetivo de dar a conocer a la Organización un criterio personal del diagnóstico de clima laboral, la retroalimentación la mayoría de las veces se realiza luego de una evaluación de desempeño a los empleados, o en este caso luego de la obtención de los resultados se comunica a la Empresa con la finalidad de mejorar ciertas falencias que se han diagnosticado y así lograr un mejor funcionamiento de la Organización.

La retroalimentación de los resultados deben ser comunicados a todas las áreas de la Empresa y puede ser una comunicación de arriba para abajo y de abajo para arriba, sin ponerle mucha relevancia al grado jerárquico.

Incluye también el seguimiento sobre las acciones de mejora anteriores que están en proceso de puesta en práctica y la evaluación del impacto de las mismas a través de las mediciones de efectividad.La segunda es la identificación y selección de propuestas de mejora, con la asignación de los responsables para la aplicación de la misma.

Conclusiones

A final del diagnóstico del Clima Organizacional que actualmente predomina en DISMARAM S.A, se llevó cabo el análisis de la información obtenida de la aplicación de la encuesta de clima laboral. Los resultados obtenidos son representativos y reflejan en gran medida el clima actual de la Empresa, por lo cual puede tomarse como referencia y así dar paso a la implementación de planes de acción o planes de mejora para algunos de los factores que dieron como resultados poco satisfactorios o con un cierto grado de falencias, los cuales a partir del plan de mejora podrán ser cambiados y por ende mejorarán las condiciones del clima laboral y la eficiencia del personal ya que surgiría un mayor compromiso por parte de los empleados hacia la Empresa.

CAPÍTULO III

DETERMINAR Y MEDIR LOS FACTORES MÁS RELEVANTES QUE AFECTAN AL CLIMA LABORAL

Introducción

Al haber aplicado la encuesta de clima laboral se han obtenido datos muy relevantes para que de esta manera se pueda saber cuáles son las dimensiones que tienen puntajes bajos dentro de cada uno de los factores medidos. Al tener los resultados de toda la población de la Empresa podemos determinar los factores más relevantes con el objetivo de buscar planes de acción estratégicos que puedan ser aplicados al ambiente y cultura de DISMARAM S.A con el propósito que mejore el mismo.

3.1 Factores relevantes

Factores que influyen en el clima laboral

La encuesta cuenta con 5 factores relevantes y cada uno de ellos tiene sus dimensiones.

- ✓ **Primer factor: Ambiente de Trabajo**

El Ambiente de trabajo se refiere a las características del medio ambiente del trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente porlos trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente creado dentro de la Empresa. El ambiente de trabajo es una variable que media entre losfactores del sistema organizacional y el comportamientoindividual al momento de desarrollar sus funciones.
Las diferentes características que han surgido dentro del ambiente de trabajo son las que hacen la diferencian de una organización aotra y de una sección a otra dentro de una misma organización.

A partir del análisis realizado de este factor tenemos las siguientes dimensiones a las que hay que dar prioridad dentro del plan de acción para mejorar el clima laboral, tenemos:

- Dentro de la Empresa no existe un ambiente de amistad entre todo el personal, ya que tenemos un porcentaje del 23% (Gráfico 16) en desacuerdo con el ambiente ya que el compañerismo no ha mejorado sino continua igual que antes. Al no existir ese compañerismo de los empleados ha provocado que tampoco se lleven bien entre ellos demostrado en la gráfica 14 con un porcentaje bajo en desacuerdo con la misma percepción que en este tiempo no ha mejorado nada.
- Por estas razones también influye en lograr tener un buen ambiente de cooperación ya que existe un porcentaje medio (gráfico 10) de personas indecisas sobre esta dimensión; y al tener una falta de cooperación se presenta una falta de comunicación dentro del personal interno en cuanto al cumplimiento con éxito de los objetivos planteados por la Empresa ya que hay un porcentaje de 27% (gráfico 18) en desacuerdo con la percepción que no a todo el personal se comunica los objetivos lo que da como resultado un porcentaje del 19% (gráfico 20) que se sienten indecisos sobre la motivación que se brinda al personal para mejorar los objetivos empresariales, los conocimientos o habilidades del personal, ya que todas las falencias mencionadas anteriormente se mantienen igual que antes.

- ✓ **Segundo factor: Distribución y espacio físico / Equipos de trabajo (Ergonomía)**

La Ergonomía tiene como finalidad adecuar las condiciones del trabajo a las personas que laboran dentro de la organización, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo.

Factores ergonómicos

- Diseño del puesto:El cual permite mayor destreza y desenvolvimiento al trabajador al momento de desarrollar sus funciones como por ejemplo la ventilación, iluminación adecuada.

- Equipos y herramientas: Como su nombre le indica son los equipos fiscos que requiere el personal para realizar sus funciones; hay que tomar en cuenta el uso, los fines, posibles riesgos, para evitar riesgos de accidentes tanto en su manipulación como en su almacenamiento.

A partir del análisis realizado de este factor tenemos las siguientes dimensiones a las que hay que dar prioridad dentro del plan de acción para mejorar el clima laboral, tenemos:

- Porcentajes relativamente bajos pero que tienen importancia para el personal, sobre todo porque es el lugar de trabajo donde ellos desempeñan las funciones, en primera instancia la distribución física de su lugar de trabajo si es ideal para desempeñar las funciones tenemos un 12% (gráfica 22) que percibe no es el ideal.
- En consecuencia a la mala distribución del área física no tiene acceso a la suficiente ventilación con un 8% (gráfica 26).
- Un porcentaje del personal no están de acuerdo con el mantenimiento que se le da al equipo de trabajo para desarrollar sus funciones con mayor eficiencia, hay un 12% (gráfica 30).

- ✓ **Tercer factor: Valoración del Cargo**

Es el reconocimiento que tienen tanto la Gerencia, Jefes directos o los pares en cuanto a las funciones que se realiza en cada departamento, en muchas ocasiones este aspecto se ha descuidado, ya que cada uno de los empleados se concentra a realizar su trabajo personal sin darse cuenta que muchas de las veces son departamentos interrelacionados. De igual manera, cuando un empleado hace algo bueno nadie lo recuerda, pero cuando te equivocas, todos te lo recuerdan.

Saber reconocer un trabajo bien realizado es vital para contribuir a la formación de un buen ambientede trabajo. Está comprobado que cuando un empleado dentro de la empresa piensa que es bueno en alguna actividad,disfrutará al realizarla y lo hará cada vez mejor, lo que impactará en su productividad.

A partir del análisis realizado de este factor tenemos las siguientes dimensiones a las que hay que dar prioridad dentro del plan de acción para mejorar el clima laboral, tenemos:

- Un porcentaje relativamente bajo de personal del 4% (gráfico 36) se siente poco útil con la laboral que realiza para la empresa.
- Un porcentaje a considerar ver gráfico 38, en cuanto a que hay personal que está desacuerdo e indeciso de los resultados de su última evaluación de desempeño.
- En cuanto a las acciones y los planes de mejorar para el personal hay un 12% (gráfico 44) del personal que no se siente de acuerdo.
- Con respecto a la carga horario del personal hay 35% del personal (gráfico 46) que no está conforme con las horas a laborar.
- En la dimensión de autonomía e iniciativa un 12% y 8% del personal no conforme con todo lo que brinda a la Empresa. (gráficos 50 y 52 respectivamente).
- El reconocimiento que no tienen por parte del Jefe inmediato los empleados da un porcentaje del 12% en desacuerdo e indeciso. (gráfico 54).

- ✓ **Cuarto factor: Relación con los Jefes**

Uno de los puntos clave en este factor es el liderazgo que se emplea en la Empresa, ya que el mismo se refiere al tipo de relación que existe entre jefes y sus subordinados y elimpacto que provoca en el ambiente de trabajo, la relación con los jefes también tiene referencia a la comunicación directa e indirecta para que se cumplan objetivos dentro de la Distribuidora, pero para ellos también se requiere que las jefaturas tengan la correcta retroalimentación con sus subordinados.

A partir del análisis realizado de este factor tenemos las siguientes dimensiones a las que hay que dar prioridad dentro del plan de acción para mejorar el clima laboral, tenemos:

- Un 12% del personal (gráfico 56) que está indeciso sobre la satisfacción percibida por el respeto que les brinda su Jefe inmediato.
- Por lo que sienten de igual manera que el jefe inmediato no valora el esfuerzo que ellos realizan en la Distribuidora, 8% de personal indeciso (gráfico 58).
- Tenemos porcentajes en desacuerdo y personal indeciso, en cuanto a que hay veces que las ideas de los empleados no son escuchados por sus jefes inmediatos. (gráfico 66)
- Los empleados no sienten que el Jefe inmediato les brinde la motivación necesaria dentro de la Empresa para mejorar sus puntos débiles, (gráfico 68) con un porcentaje de 8% indecisos.

✓ **Quinto factor: Pertenencia Organizacional**

Se refiere al grado de compromiso que sienten los empleados hacia laEmpresa y que en muchas ocasiones también está determinado por la percepción del compromiso quela Empresa tiene con sus empleados. Cabe decir que las empresas que más empleados tienen comprometidos con la misma, son aquellas que tienen una mayor producción y de igual manera con productos de la mejorcalidad logrando asímejores ventas.

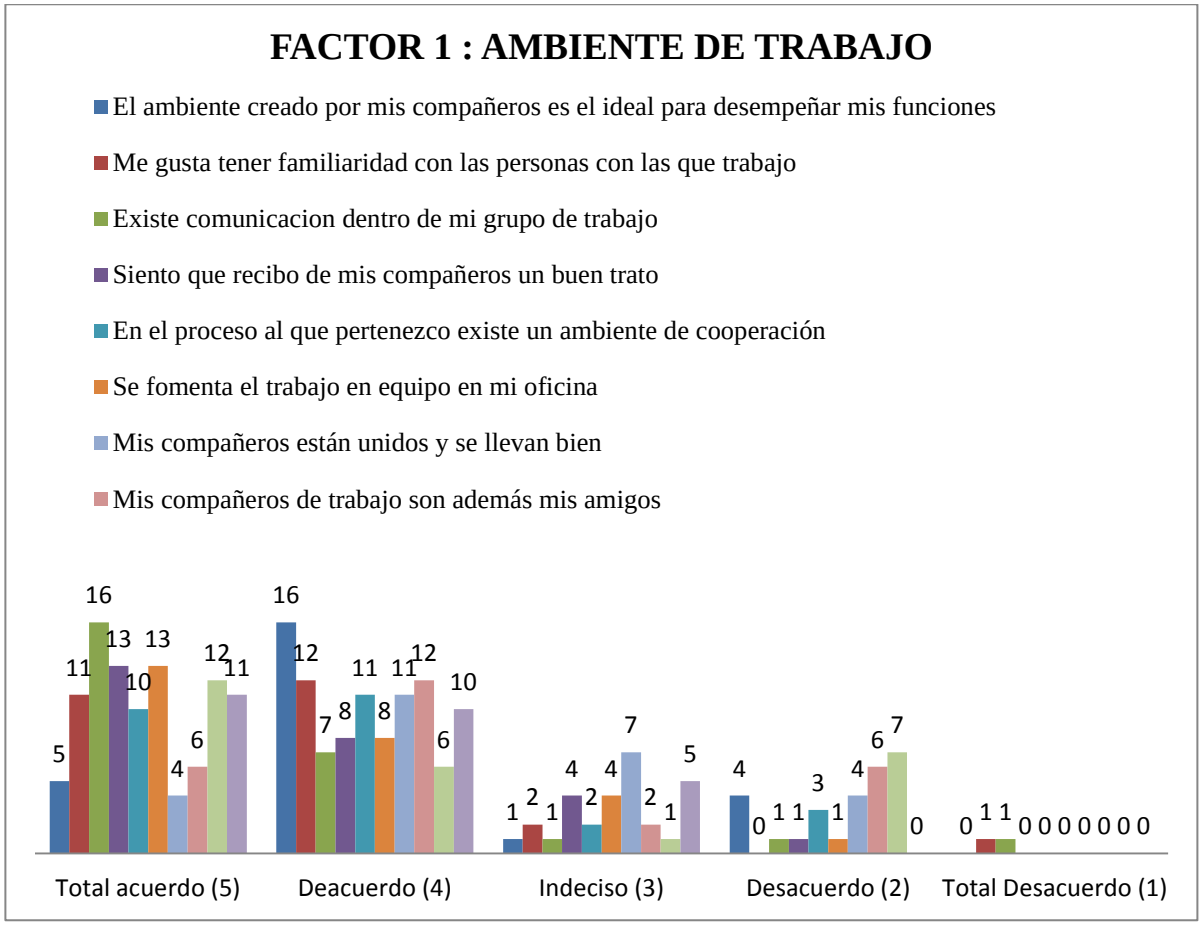
A partir del análisis realizado de este factor tenemos las siguientes dimensiones a las que hay que dar prioridad dentro del plan de acción para mejorar el clima laboral, tenemos:

- Con un porcentaje bajo existe personal que no tiene claro y piensa que la Empresa no tiene su visión a cumplir y que un 13% del personal está indeciso y desacuerdo sobre esta dimensión. (gráfico 70).
-

3.2 Influencia y frecuencia de los factores

A continuación se presenta una tabulación general de los factores de la herramienta de medición donde se puede observar claramente cuáles son los factores que más influencia perciben los empleados de la Distribuidora y de igual manera los factores con la frecuencia comparándolos con si han mejorado, se encuentran igual que antes o peor que antes.

Gráfico 72



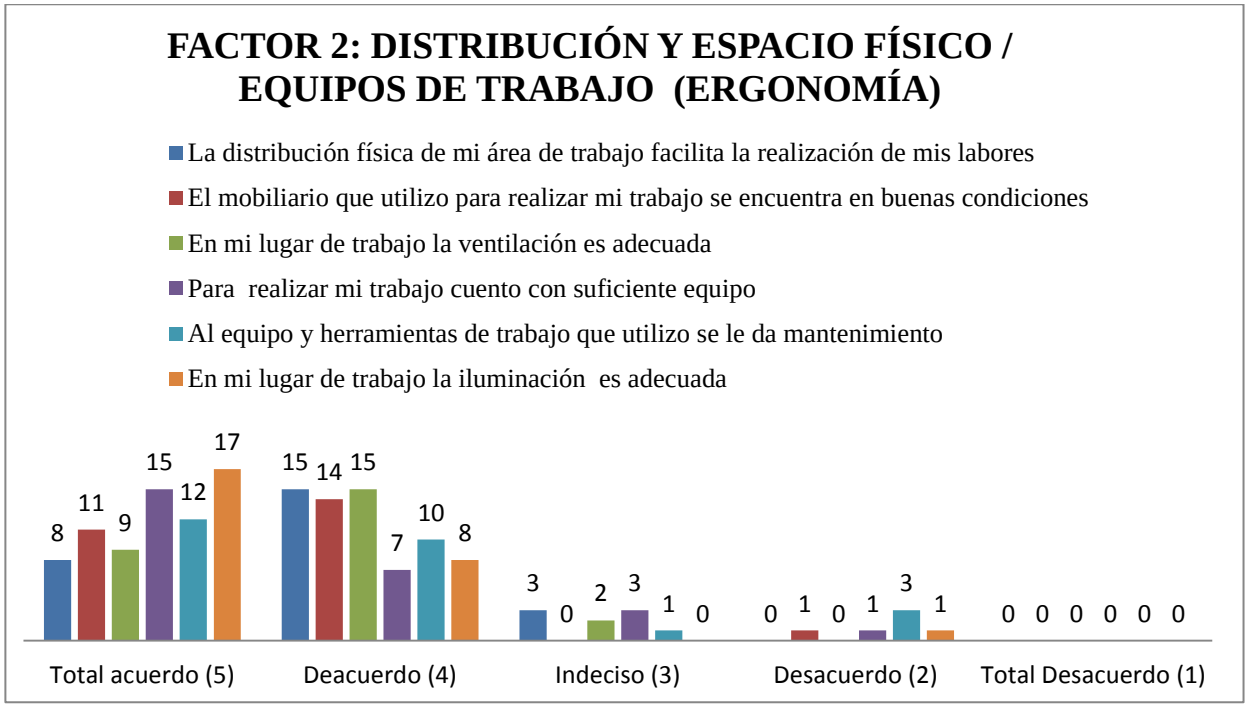
Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Como resultados a nivel general tenemos que 5 personas están en total acuerdo sobre el ambiente creado por los compañeros, 16 personas siendo el mayor número de personas están de acuerdo que el ambiente de trabajo que han creado los compañeros es ideal para desempeñarse en la Empresa, mientras una persona indecisa y 4 personas no están de acuerdo con el ambiente donde ellos desarrollan sus funciones. En la segunda variable sobre la familiaridad con sus compañeros de trabajo a 11 personas están en total acuerdo que si les gusta tener esa familiaridad con sus compañeros de trabajo, 12 personas están de acuerdo, 2 personas están indecisas, y una persona está en total desacuerdo tener una cercanía como familiaridad con sus pares. En la tercera variable sobre la comunicación que existe en el área o grupo de trabajo 16 personas, siendo el número mayor están en total acuerdo que existe dicha comunicación, 7 personas están de acuerdo, una persona

esta indecisa, en desacuerdo y en total desacuerdo. En la cuarta variable sobre el trato que reciben por parte de los compañeros de trabajo, 13 personas están en total acuerdo que es buen trato el que les brindan, mientras que 8 personas están de acuerdo y 4 personas se encuentran indecisas referente al trato brindado en la Empresa. En la variable quinta que está vinculada a la cooperación que existe por sus compañeros, 10 personas están en total acuerdo, 11 personas de acuerdo, 2 indecisas y 3 personas en desacuerdo.

Variable sexta, si se fomenta el trabajo en equipo en la Empresa 13 personas con el mayor numero están en total acuerdo, 8 personas están de acuerdo; mientras que 4 personas están indecisas y 1 persona está en desacuerdo en que no se fomenta el trabajo en equipo. En la variable séptima que es referente a que si los compañeros de trabajo se llevan bien y es un grupo unido, siendo el número inferior de 4 personas en un total de acuerdo y de igual manera 4 personas en desacuerdo, 11 personas de acuerdo y 7 personas indecisas en cuanto a compañerismo en la empresa. La octava variable, 6 personas opinan y están en total acuerdo y en desacuerdo en que los compañeros de trabajo son además sus amigos, 12 personas siendo el mayor número están de acuerdo y 2 personas indecisas. En la novena variable sobre la comunicación de los éxitos y los objetivos planteados en el área de trabajo, siendo el mayor número 12 personas que están en total acuerdo sobre la comunicación de los mismos, 6 de acuerdo, 1 indeciso y 7 en desacuerdo. En la última variable relacionada a que si el jefe inmediato o a la persona que tiene personal a cargo motiva al resto del equipo para mejorar las habilidades o conocimientos, con 11 personas el mayor número están en total acuerdo, 10 de acuerdo y 5 personas indecisas.

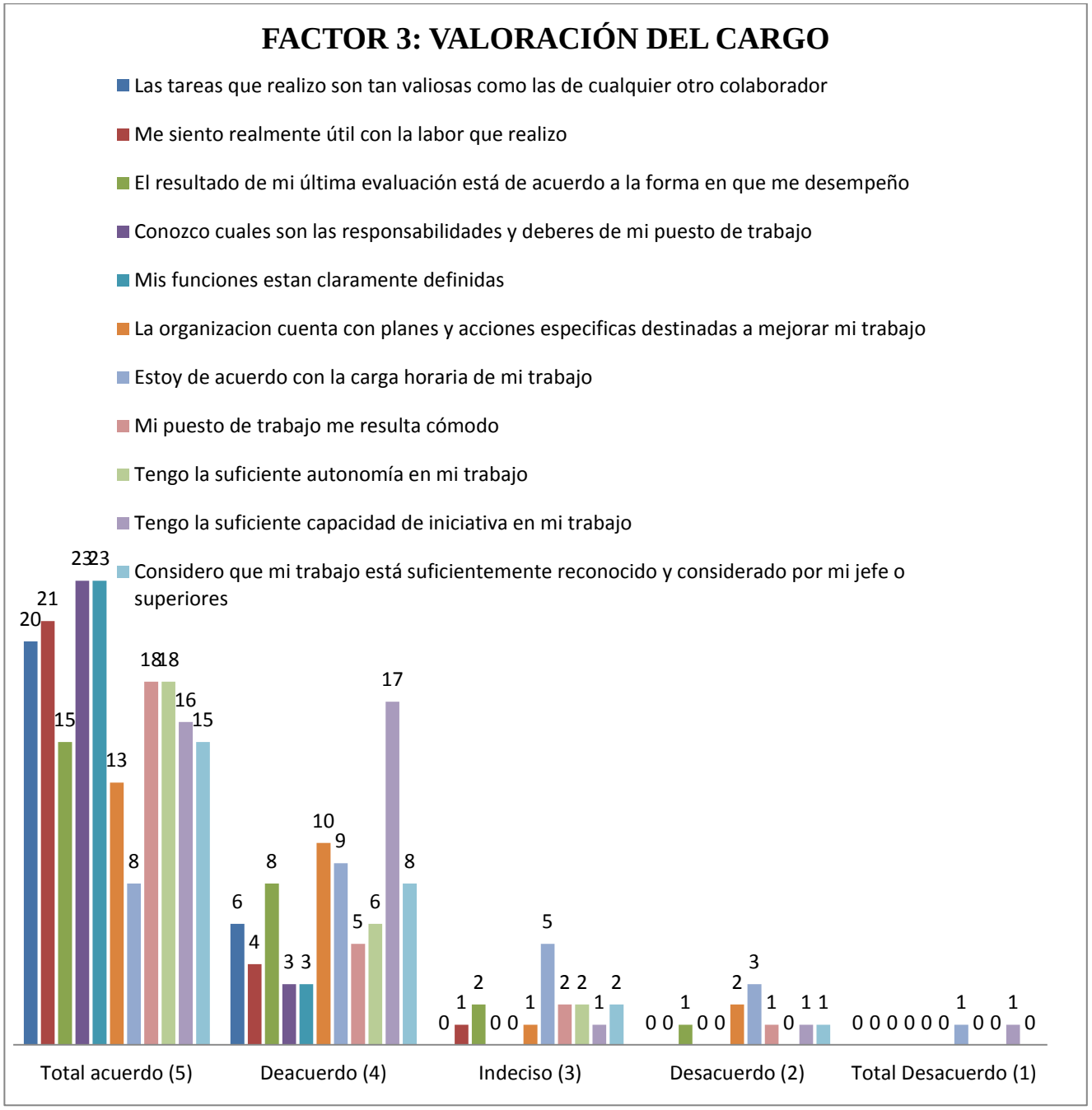
Gráfico 73



Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Dentro de la Distribución el espacio físico y los equipos de trabajo, en las 4 áreas definidas por parte de la Empresa, tenemos en la variable uno acerca la distribución física directa para la realización de las tareas un total de 8 personas en total acuerdo, 15 personas siendo el número mayor en de acuerdo y tres personas indecisas. En la variable con un total de 11 personas en total acuerdo y 14 personas están de acuerdo a que el mobiliario que utilizan para realizar sus funciones se encuentran en buenas condiciones, mientras que 1 persona está en desacuerdo. En la variable referente a que el lugar de trabajo cuenta con la ventilación adecuada 9 personas están en total acuerdo, el mayor número con 15 personas están de acuerdo y 2 personas indecisas sobre la adecuado ventilación. Para continuar con el mobiliario que tiene el personal en la variable que se describe a continuación es sobre el mantenimiento que se le da al equipo y herramientas de trabajo con un total de 12 personas en total acuerdo, 10 de acuerdo, una persona indecisa y 3 personas en desacuerdo. Y en la última variable sobre la iluminación adecuada para desempeñar sus funciones con 17 personas en total acuerdo, 8 personas de acuerdo, mientras que una persona está en desacuerdo en cuanto a la iluminación.

Gráfico 74

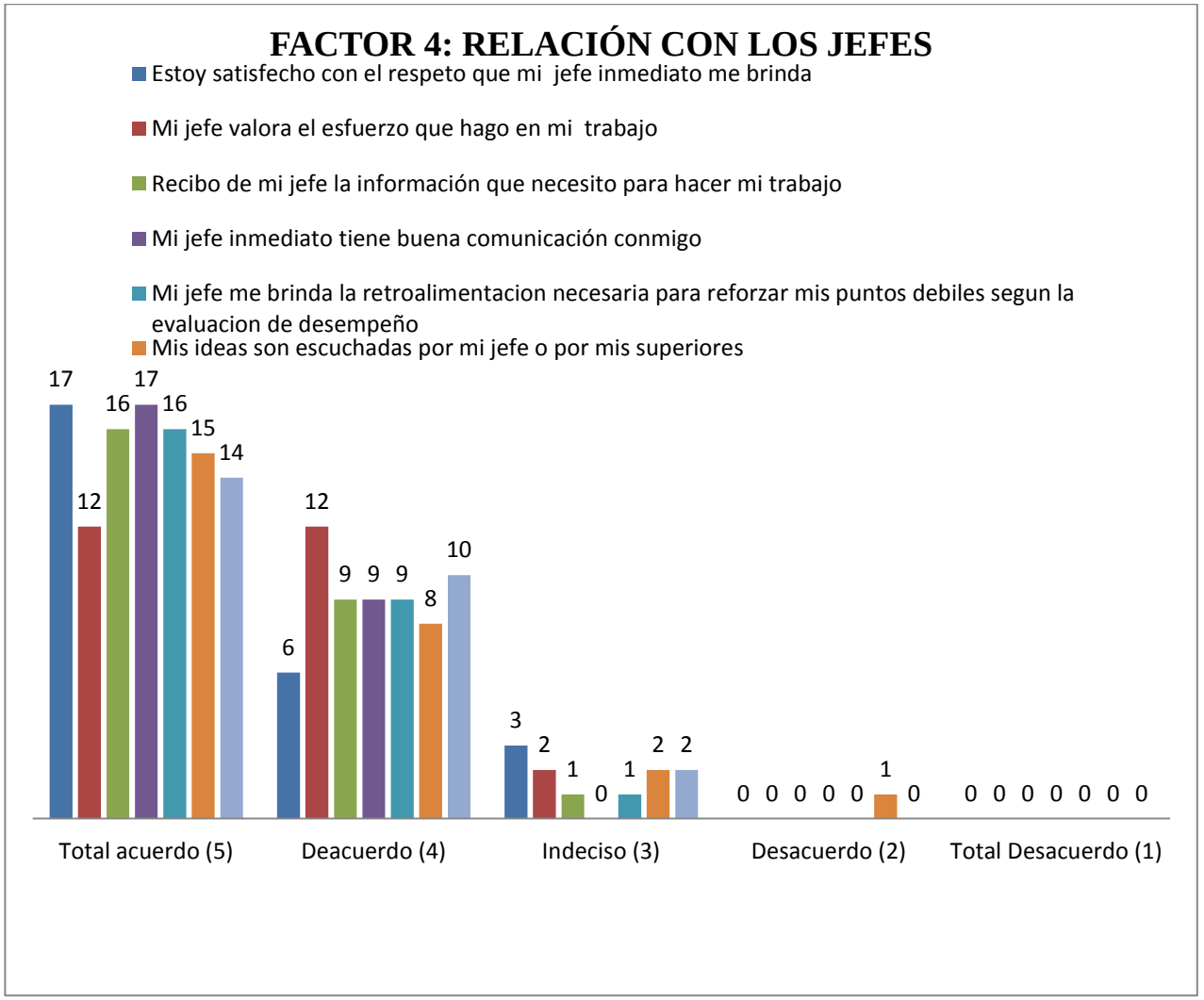


Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

En el tercer factor sobre la valoración del cargo que tiene cada persona para desempeñarse dentro de DISMARAM S.A tenemos las siguientes variables, la primera es referente a reconocer que las actividades que desempeña un empleado son igual de

valiosas como las otras funciones que desempeñan sus compañeros con un total de 20 personas que están en total acuerdo y 6 personas de acuerdo. La segunda variable sobre si el empleado se siente verdaderamente útil con las funciones que desempeña en la empresa son 21 personas que se sienten en total acuerdo, 4 personas de acuerdo y únicamente una persona esta indecisa sobre esta variable. La tercera variable sobre si el personal está de acuerdo al resultado de la última evaluación de desempeño con un total de 15 personas en total acuerdo, 8 personas de acuerdo, mientras que dos personas se sienten indecisas y una persona en desacuerdo. En lo referente a que si el personal conoce cuales son las responsabilidades y deberes que tiene en cada puesto de trabajo un total de 23 personas siendo el número más alto están de acuerdo mientras que únicamente 3 personas están de acuerdo. La quinta variable sobre las funciones si se encuentran totalmente y claramente definidas 15 personas están en total acuerdo, 8 personas de acuerdo, dos personas indecisas y una persona en desacuerdo. La sexta variable que abarca si la Empresa cuanta con planes de acción específicos para mejorar el trabajo, 15 personas está en total acuerdo 10 personas de acuerdo mientras que una persona esta indecisa y dos personas en desacuerdo. Con respecto a la carga horaria que tiene cada empleado en su puesto de trabajo hay 8 personas que corresponden a total acuerdo y acuerdo, hay 5 personas que están indecisas, 3 personas en desacuerdo y únicamente una persona en total desacuerdo. Octava variable hace referencia a que si el puesto de trabajo le resulta cómodo, en el sentido que si persona se siente a gusto con lo que realizada, teniendo a 18 personas en total acuerdo, 5 personas de acuerdo, sin embargo hay 2 personas indecisas y una persona en desacuerdo. La novena variable es acerca de la autonomía que tiene cada empleado dentro de su puesto de trabajo en donde 18 personas siendo el número alto están en total acuerdo, 6 personas en acuerdo y dos personas indecisas. En cuanto a la capacidad de desarrollo de iniciativa por parte de cada empleado de la Empresa 16 personas en están en total acuerdo, 17 personas de acuerdo y únicamente dos personas están indecisas. La última variable 15 personas en total acuerdo, 8 personas de acuerdo, 2 personas indecisas y solo una persona en desacuerdo que el trabajo que ellos realizan está reconocido o es considerado por el Jefe inmediato o Superiores.

Gráfico 75

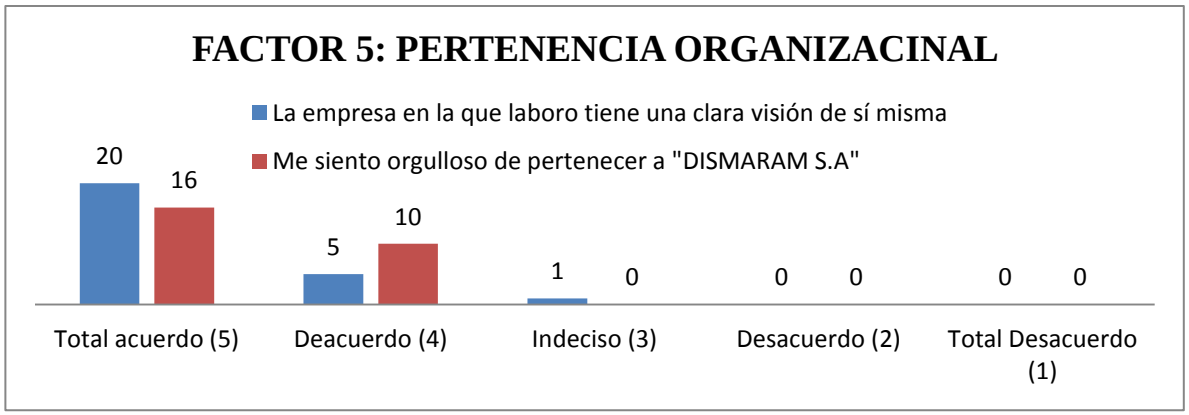


Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Cuarto factor relacionado con la relación que tiene el personal con cada uno de los jefes de las diferentes áreas a las que pertenece; en la primera variable sobre si la persona se encuentra a gusto o satisfecho con el trato que el Jefe inmediato le brinda con el mayor número de 17 personas están en total acuerdo, 6 personas están de acuerdo mientras que únicamente 3 personas se encuentran indecisas; en la segunda variable referente a que si el Jefe inmediato valora el esfuerzo que realiza dentro de la Empresa con una respuesta igual están 12 personas en total acuerdo y en de acuerdo y únicamente 2 personas indecisas. En la variable sobre si el Jefe les brinda la información necesaria para realizar

las funciones a su cargo hay 16 personas en total acuerdo, 9 personas de acuerdo y una persona indecisa. En la cuarta variable con respecto al Jefe si tiene una buena comunicación con su Subordinado el mayor número de personas con 17 han respondido total de acuerdo y 9 personas de acuerdo. La quinta variable referente a que si el Jefe inmediato brinda retroalimentación para reforzar los puntos débiles del personal a cargo tenemos 15 personas en total acuerdo, 8 personas de acuerdo mientras que dos personas indecisas y una en desacuerdo. La sexta variable sobre si las ideas que el personal tiene son escuchadas por los jefes, 15 personas siendo el mayor número están en total acuerdo, 8 personas de acuerdo y únicamente 2 y una persona están indecisas y en desacuerdo respectivamente. Y la última variable en cuanto a la motivación por parte de los jefes para conseguir o los objetivos que la Empresa se ha planteado con un total de 14 personas se encuentran en total acuerdo, 10 personas de acuerdo y 2 personas indecisas sobre esta variable.

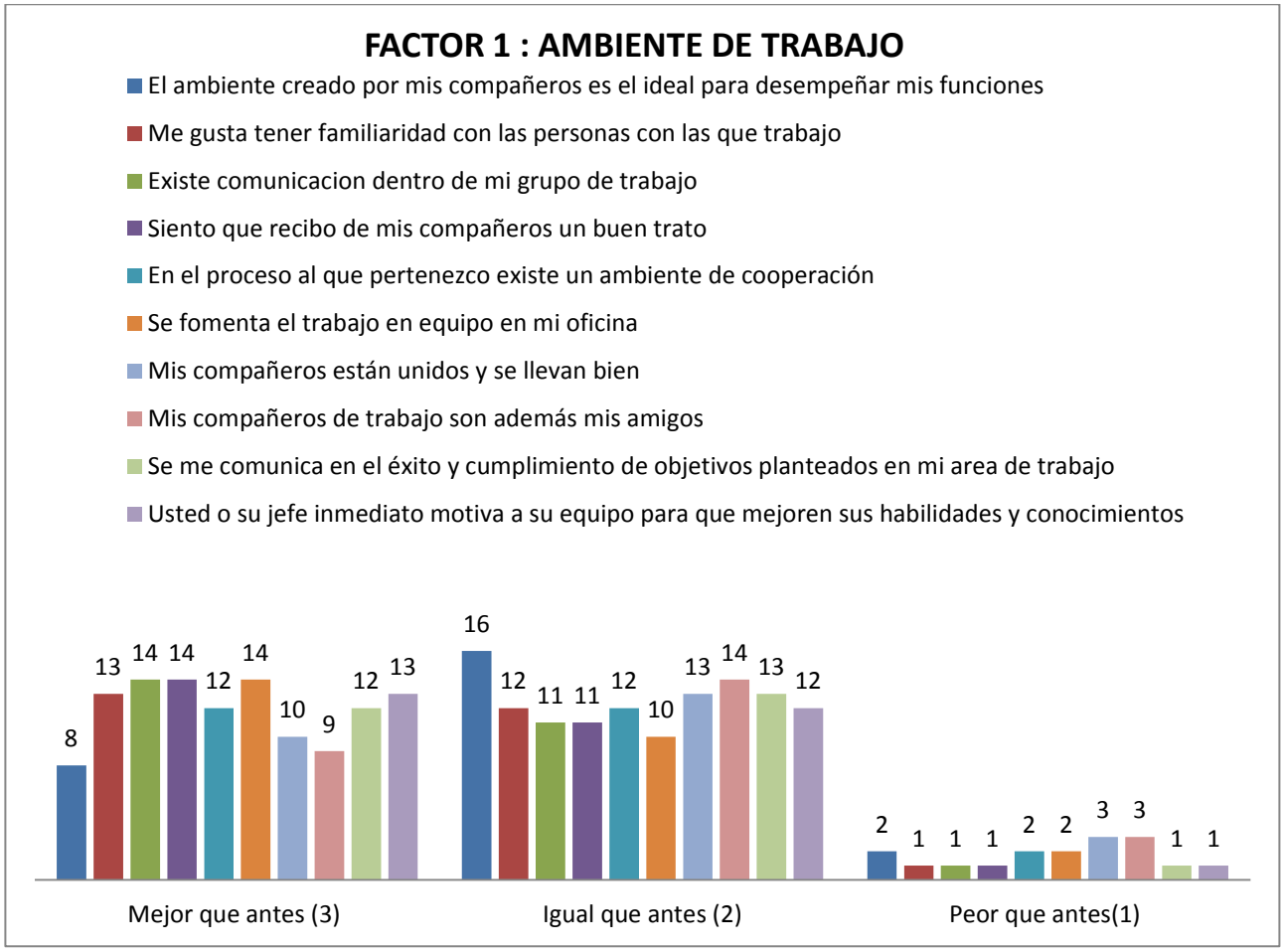
Gráfico 76



Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

En el último factor sobre la pertenencia que tiene el personal a la empresa DISMARAM S.A tenemos un total de 20 personas que tiene clara la visión de la Empresa y sabe a dónde quiere llegar en un futuro, 5 personas están de acuerdo y una persona tiene una respuesta indecisa a esta variable. En la segunda variable 16 personas están en total acuerdo sobre sentirse orgullosos de pertenecer a DISMARAM S.A mientras que 10 personas están de acuerdo de pertenecer a la Empresa.

Gráfico 77

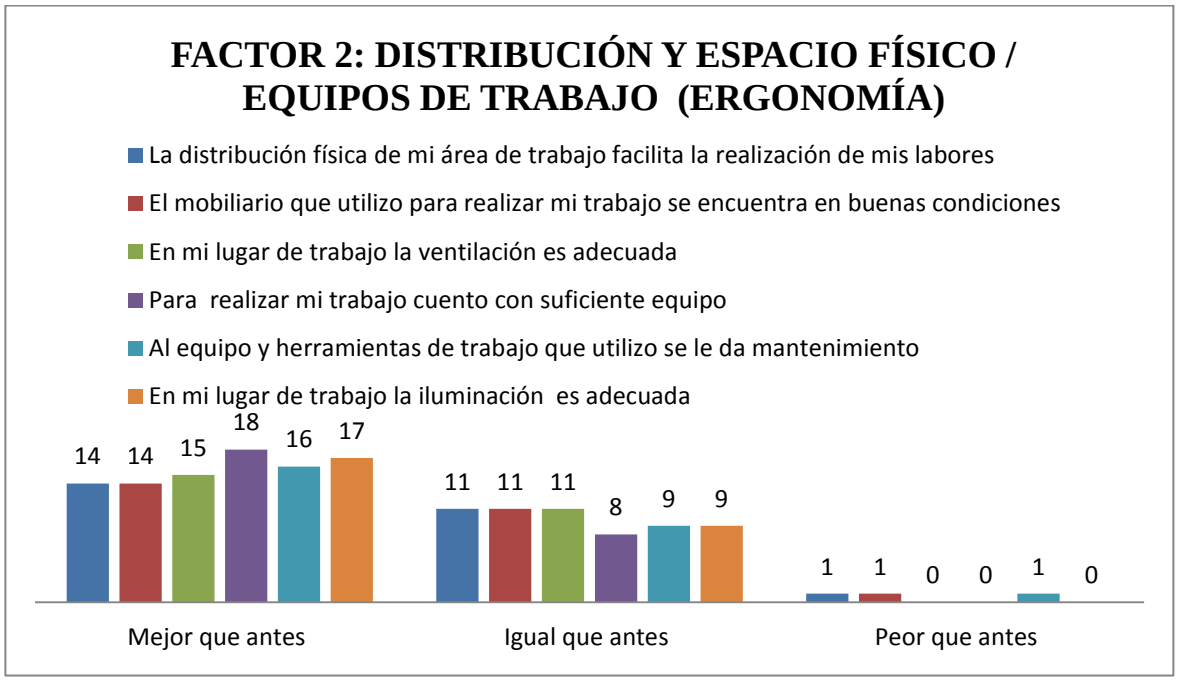


Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Este factor referente al ambiente de trabajo, en la primera variable sobre el ambiente que es creado entre los compañerossi es el ideal para desempeñar sus funciones tenemos a 8 personas que piensan que es mejor que antes, 16 personas que se mantiene igual y a dos personas que ha empeorado el ambiente para desarrollar sus funciones. En la segunda variable sobre si le gusta tener familiaridad con sus compañeros de trabajo hay 13 personas que sienten que ha mejorado las relaciones interpersonales, 12 personas piensan que es igual que antes y únicamente a una persona piensa que es peor que antes. En cuanto a que si existe una buena comunicación dentro de su equipo de trabajo tenemos a 14 personas que opinan que ha mejorado, 11 personas que se mantiene igual y una persona que piensa que ha empeorado la comunicación. La cuarta variable en cuanto

a los pares de cada empleado 14 personas sienten que es mejor que antes el trato que recibe, 11 personas que el trato se mantiene y una persona que ha empeorado el trato de sus compañeros. La quinta variable referente a que si existe cooperación por parte de sus compañeros al proceso que pertenecen tenemos 12 personas que sienten que ha mejorado y que se mantiene igual, mientras dos personas piensan que ha empeorado la cooperación que tenían antes. En la sexta variable tenemos 14 personas que piensan que ha mejorado el trabajo en equipo en la oficina, 10 personas que se ha mantenido igual y dos personas que ha empeorado. Sobre las relaciones interpersonales en cuanto a que si sienten que los compañeros están unidos y se llevan bien 10 personas nos dicen que esta mejor que antes, 13 personas que está igual que antes y 3 personas que ha empeorado el grado de compañerismo en la empresa. En la octava variable sobre si los compañeros de trabajo son además sus amigos tenemos 9 personas que sienten que ha mejorado, 14 personas que piensan en un igual que antes y 3 personas que ha empeorado. La novena variable sobre la comunicación del éxito y cumplimiento en cada uno de las áreas de trabajo 12 personas sienten que ha mejorado el grado de comunicación, 13 personas que se mantiene igual que antes y una persona que ha empeorado el grado que se ha tenido. La última variable sobre el Jefe si motiva a sus subordinados para mejorar las habilidades y conocimientos de su equipo de trabajo tenemos 13 personas que sienten que ha mejorado, 12 personas que se mantiene de igual manera y una persona que ha empeorado la motivación que antes se tenía.

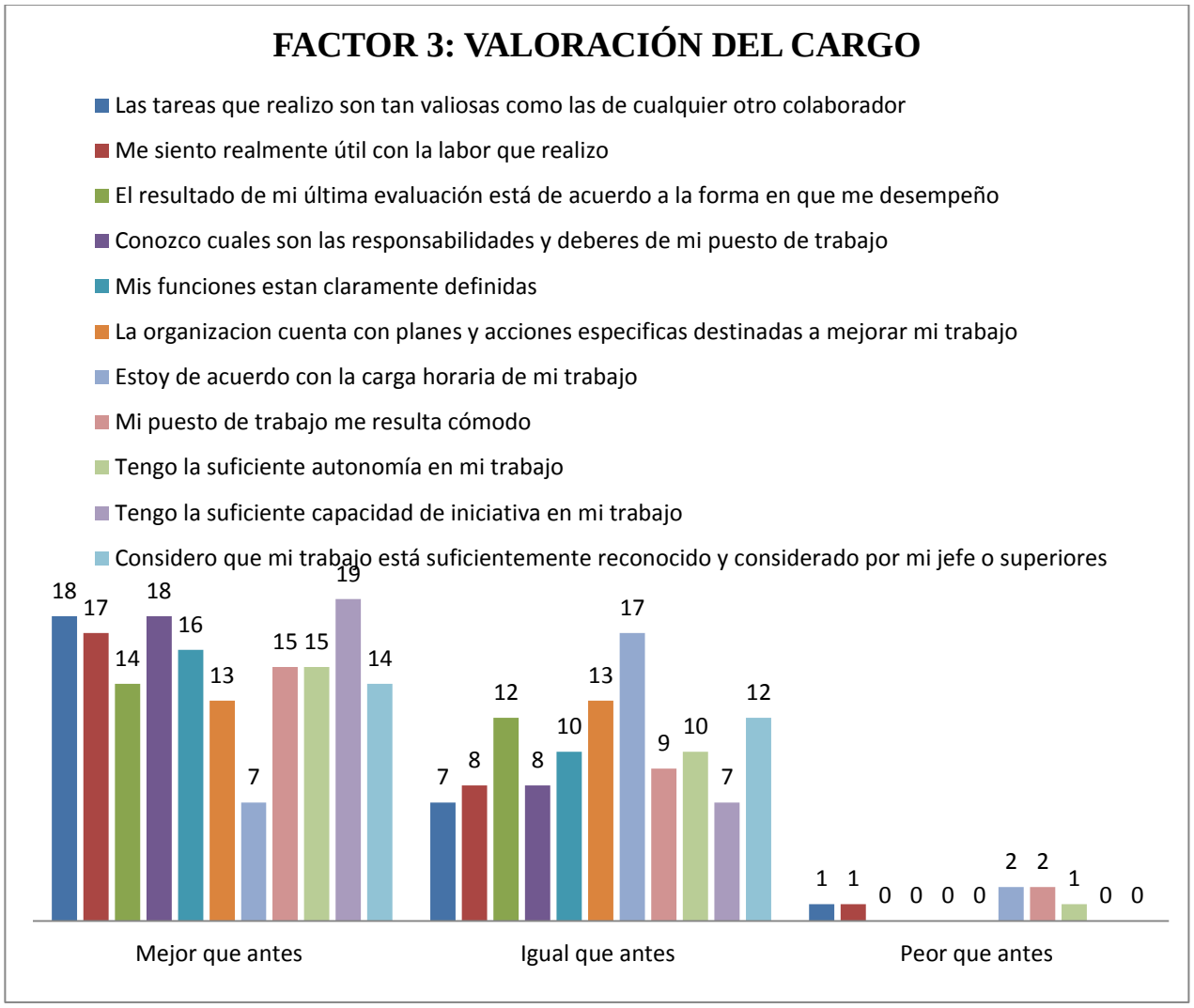
Gráfico 78



Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

La distribución del espacio físico (ergonomía) y los equipos de trabajo tenemos la primera variable concerniente a si distribución física del área de trabajo de cada personal les facilita para la realización de sus funciones tenemos unas 14 personas que sienten que ha mejorado, 11 personas que se mantiene igual y una persona que nos dice que ha empeorado su puesto de trabajo. La segunda variable sobre el mobiliario que utiliza 14 personas sienten que ha mejorado las condiciones en las que se encuentran, 11 personas que se mantiene igual y una persona que ha empeorado. En cuanto a la ventilación adecuada en su puesto de trabajo tenemos 15 personas que sienten que está mejor que antes y 11 personas que se mantiene igual. En cuanto al equipo y las herramientas de trabajo 16 personas piensan que se les da más mantenimiento que antes, 9 personas piensan que es igual que antes y una persona que ha empeorado. Y la última variable en que si existe una buena iluminación en su puesto de trabajo 17 personas han respondido que ha mejorado y 9 personas que se mantiene igual la iluminación.

Gráfico 79

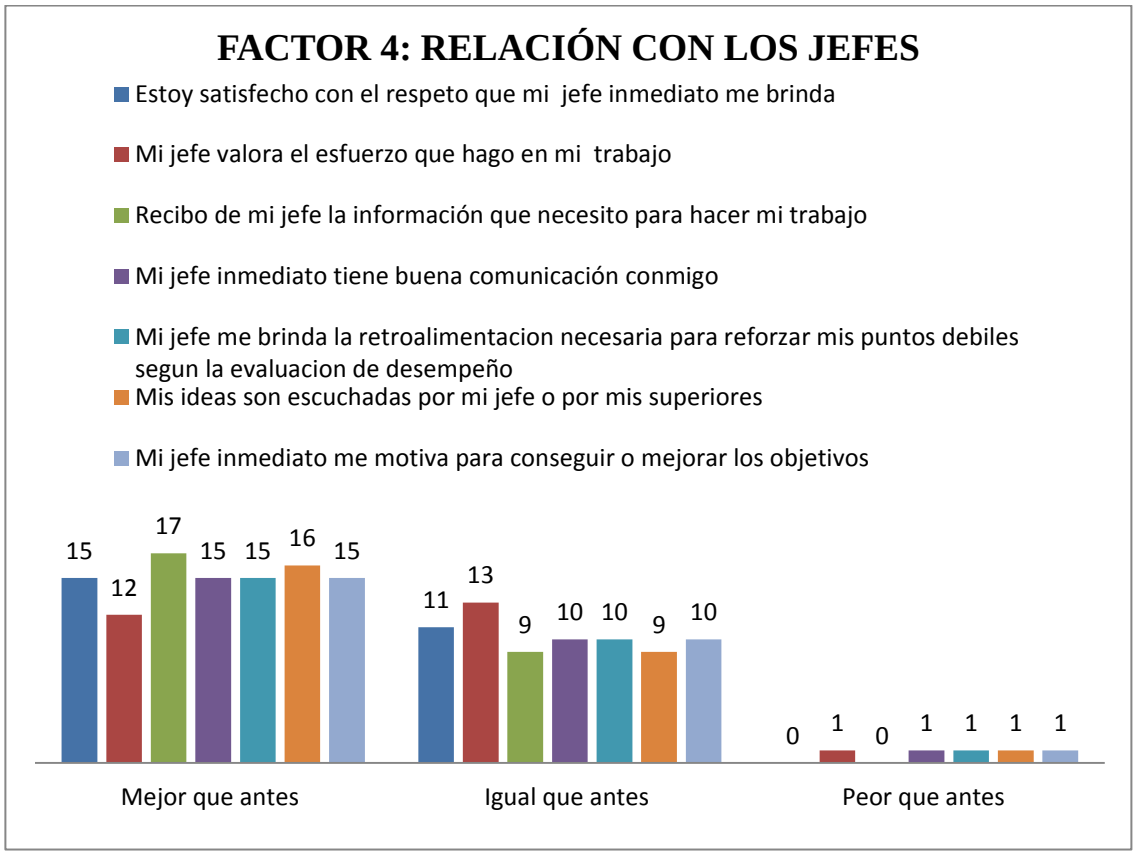


Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

El factor tres de acuerdo a la valoración de cargos en la primera variable sobre si las tareas que un Empleado realiza son tan valiosas como las de cualquier otro, tenemos 18 personas que sienten que esa percepción ha mejorado, 7 personas que se mantiene igual y una persona que está peor que antes. La segunda variable sobre si el Empleado se siente realmente útil con la labor que realiza para la Empresa 17 personas sienten que ha mejorado la percepción que ellos tenían, 8 personas que se mantienen igual y una persona que ha empeorado la percepción de la misma. La tercera variable en cuanto a

que si el Empleado está de acuerdo al resultado de la última evaluación tenemos 14 personas que sienten que ha mejorado y 12 personas que se mantiene igual. En la variable referente al conocimiento que debe tener cada empleado sobre sus responsabilidades y conocimientos del puesto de trabajo 18 personas sienten que es mejor que antes y 8 personas se ha mantenido igual. La quinta variable en cuanto a que si las funciones que desempeña cada empleado están claramente definidas tenemos 16 personas que está mejor que antes y 10 personas que se ha mantenido de igual manera. La sexta variable sobre si la Empresa tiene planes de acción específicos destinados a mejorar el trabajo de los empleados tenemos 13 personas que piensan que actualmente se ha mejorado y el resto de personas en este caso 13 igual sienten que se mantiene igual que antes. En la séptima variable sobre si el Empleado se siente de acuerdo con la carga horaria de su trabajo tenemos 7 personas que sienten que es mejor que antes, 13 personas que dan como resultado igual que antes y únicamente dos personas que sienten que la carga horaria que tienen ha empeorado. La octava variable sobre si el puesto de trabajo que la persona desempeña en la Empresa le resulta cómodo 15 personas opinan que si se sienten mejor que antes, 9 personas igual que antes y dos personas que ha empeorado. En la novena variable de acuerdo a que si la persona tiene la suficiente autonomía en su puesto de trabajo tenemos a 15 personas que sienten mejor que antes, 10 personas se mantienen igual y una persona siente que peor que antes. De igual manera, en la décima variable sobre si tiene la persona capacidad de iniciativa tenemos a 19 personas que han mejorado esa capacidad y 7 personas que se mantienen igual. En la última variable sobre si el Empleado siente que su trabajo dentro de la Empresa está suficientemente reconocido y considerado por sus jefes inmediatos tenemos 14 personas que sienten que ha mejorado por parte de los jefes y 12 personas que se mantiene igual que antes.

Gráfico 80

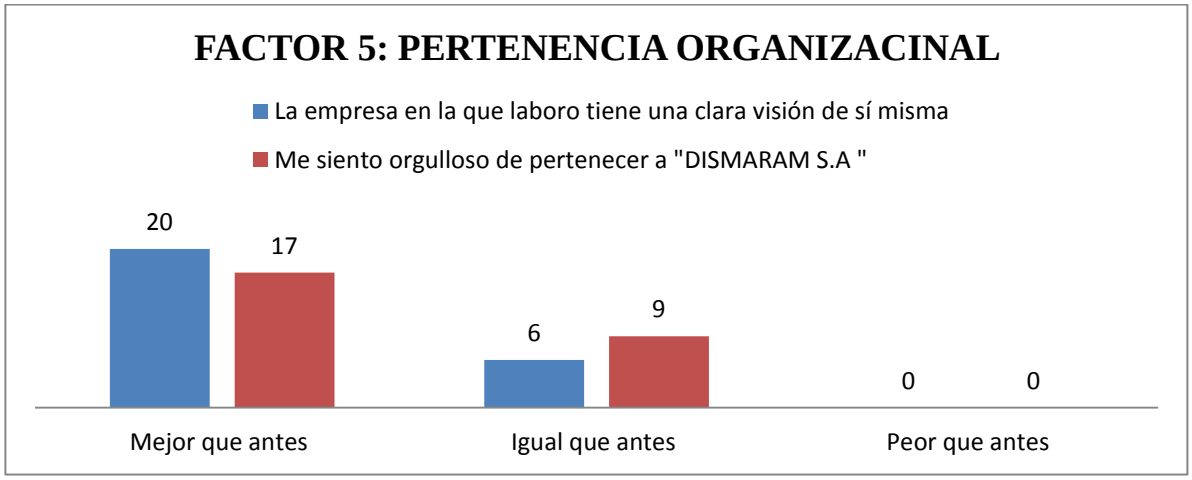


Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

Factor númerocuatro sobre la Relación que tienen los Empleados con los Jefes directos o con Gerencia, en la primera variable con respecto a que si el empleado está satisfecho con el respeto que le brinda su jefe inmediato tenemos 15 personas que sienten que es mejor que antes y 11 personas que sienten que el trato sigue siendo igual. En la segunda variable sobre la valoración de las funciones que realiza el trabajador para el jefe inmediato, tenemos que 12 personas piensan que es mejor que antes, 13 personas que es igual que antes, mientras que una persona siente que el valor que le dan a sus funciones es peor que antes. La tercera variable tenemos 17 personas que piensan que en la actualidad es mejor ya que el jefe inmediato lesbrinda toda la información necesaria para realizar su trabajo y 9 personas piensan que se mantiene igual que antes. La cuarta variable hace referencia al jefe y la comunicación que tiene con su subordinado, tenemos 15 personas que sienten que es mejor que antes la comunicación, 10 personas que es

igual que antes y una persona que piensa que ha empeorado esa comunicación. En la variable sobre si el jefe le brinda la suficiente retroalimentación para reforzar los puntos débiles dentro de las funciones que desempeña tenemos 15 personas que sienten que los jefes han mejorado, 10 personas que se mantiene igual y una persona que siente que la retroalimentación ha empeorado. La sexta variablesobre si las ideas que tienen ellos como Empleados son escuchadas por sus jefes se presenta un resultado de 16 personas que opinan que si ha mejorado, 9 personas sienten que no ha habido cambios y una persona piensa que es peor que antes la oportunidad que tienen de ser escuchados por parte de los jefes o superiores. En la última variable 15 personas sienten que la motivación que les brinda su jefe es mejor que antes, 10 personas sienten que es igual que antes y únicamente una persona piensa que ha empeorado la motivación por parte de los jefes.

Gráfico 81



Fuente: Encuesta de clima laboral "DISMARAM S.A"
Autora: Adriana Peñafiel

El factor con referencia a la pertenencia organizacional, tenemos la cantidad de 20 personas que piensan que DISMARAM S.A tiene una mejora en la visión de hacia dónde quieren llegar como empresa, 6 personas sienten que la empresa está igual que antes en su visión. En cuanto, al compromiso y al orgullo que sienten los Empleados al pertenecer a la empresa tenemos 17 personas que se sienten mejor que antes y únicamente 6 personas que se sienten igual que antes.

Conclusiones

En este capítulo se considero las dimensiones y factores que tienen un grado de falencia que están afectando al clima actual de la Empresa. Los temas de mayor incidencia negativa que requieren atención prioritaria son mejorar el ambiente físico en cuanto a la ventilación del lugar de sus puestos de trabajo; además hay que considerar motivar más al personal para que se sientan a gusto con las funciones que desempeñan para que de esta manera los empleados perciban que el trabajo de ellos realizan es valorado por el Jefe inmediato o superiores.

Hay algunas dimensiones a considerar y realizar acciones o actividades que se deben desarrollar dentro del plan de acción para que mejoren o solucionar cada uno de los parámetros.

CAPÍTULO IV

ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN QUE NOS PERMITA TOMAR MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS RELACIONADAS CON LOS PROBLEMAS QUE HEMOS IDENTIFICADO

Introducción

Los planes de acción son instrumentos de programación y control en la ejecución de proyectos y actividades que deben llevar a cabo dentro de las áreas de la Empresa o a nivel general, con la finalidad de dar un cumplimiento a las estrategias y proyectos establecidos en el Plan de Mejora para crear un sano y mejor ambiente laboral.

Los planes de mejora debe contener el desarrollo de tareas específicas para las dimensiones o factores que han demostrado cierto grado de falencias en el diagnóstico de clima laboral. Los planes de mejora presentan una estructura personalizada, es decir, el mismo que cuenta con sus objetivos y actividades propias para cada proyecto con el fin de cumplir las necesidades de las áreas, considerando los objetivos estratégicos y los recursos de la organización.

El objetivo principal al realizar y aplicar un plan de mejora en las organizaciones es revisar el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico previamente desarrollado, para corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral.

5.1Plan de acción

Es indispensable que en el Plan de Acción se incluyan las áreas determinadas luego del diagnóstico de clima laboral, de igual manera, contar con la participación de las personas para lograr elcumplimiento en las actividades propuestas buscando el apoyo y compromiso para laobtención de las metas. Igualmente, es necesario establecer los recursos que se usaránpara su cumplimiento.

Los recursos se catalogan en:

- Recursos Financieros: Definir un valor presupuestal donde se conocerá el recurso necesario para cada una de las actividades propuestas en el plan de acción o mejora.
- Recursos Materiales: Son el mobiliario, equipo, instalaciones ya sea dentro fuera de la empresa, y los recursos informáticos necesarios para dar inicio al proyecto.
- Recursos Humanos: Es el personal que llevará a cabo el proyecto y de igual forma el personal que se encuentra involucrado al mismo.

A continuación se presenta las matrices con las actividades respectivas para cada problemática que está influyendo a un mal clima dentro de la Empresa, las problemáticas tienen sus respectivas acciones estratégicas para mejorarlo.

ACCIONES DE MEJORA					
FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO					
Problemática	**Acciones de Mejora**	**Tareas a Desarrollar**	**Responsable de la realización**	**Recursos necesarios**	**Indicador de seguimiento**
Entre compañeros de trabajo se llevan bien, creando lazos de amistad	1. Establecer un sistema de reuniones periódicas con el personal para dar y recibir sugerencias o propuestas y detectar problemas. 2. Realizar una programación donde se comunique el los objetivos a cumplir y los cumplidos. 3. Motivar al personal para lograr para lograr un mayor compromiso y así se puede tener una eficiencia.	Reunirse con el personal, dialogar con respecto a sus funciones, problemas que han surgido	Equipo Directivo y Jefes	Sala de reuniones	Grado de motivación
		Realizar talleres de cuerdas al aire libre, para que existe un mayor grado de trabajo en equipo	Área de Talento Humano, Gerencia	Personal de la empresa (totalidad)	Resultados del taller
		Fijar dinámicas en las reuniones para una mayor interacción del personal	Talento Humano	Instalaciones, talleres, portátil, material extra (juegos)	Motivación del personal
		Establecer un programa, puede ser semanal donde se comunique los objetivos logrados y los que faltan por lograr	Gerencia, Jefes inmediatos, Talento Humano	Sala de reuniones	Motivación del personal
Se comunica el éxito y cumplimiento de los objetivos del área		Comunicar al personal cuando un éxito fue logrado a nivel empresarial o personal.	Gerencia, Jefes inmediatos, Talento Humano	Sala de reuniones	Resultados en la satisfacción y respuesta a sus funciones
Motivar a su equipo de trabajo para mejorar habilidades y conocimientos		Realizar un plan de capacitación al personal para unir las brechas.	Departamento de Talento Humano, área de capacitaciones	Sala de reuniones	Resultados en la satisfacción y respuesta a sus funciones
		Realizar una retroalimentación al personal después de que haya surgido una novedad positiva o negativa	Jefes inmediatos. Talento Humano	Sala de reuniones	Resultados en la satisfacción y respuesta a sus funciones

ACCIONES DE MEJORA					
FACTOR 2: DISTRIBUCIÓN FÍSICA / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMÍA)					
Problemática	**Acciones de Mejora**	**Tareas a Desarrollar**	**Responsable de la realización**	**Recursos necesarios**	**Indicador de seguimiento**
La distribución del área del trabajo facilita realizar las funciones	1. Revisar periódicamente la infraestructura de la empresa (iluminación, ventilación, etc.) a fin de mantenerla en buenas condiciones de forma proactiva y no reactiva. 2. De acuerdo al reglamento de Seguridad industrial realizar el proceso respectivo para el mantenimiento de equipos. 3. Reubicar ciertos departamentos dependiendo de las funciones para que puedan ser desempeñadas de una manera mas satisfactoria	Evaluar el ambiente físico de las áreas donde este personal está trabajando	Personal especializado en mediciones del ambiente de trabajo (IESS)	Instalaciones	Eficiencia de las actividades diarias
		Realizar mediciones de iluminación de cada departamento	Personal especializado en mediciones del ambiente de trabajo (IESS)	Herramienta de medición	Eficiencia de las actividades diarias
La ventilación e iluminación es adecuada en el puesto de trabajo		Incorporar ductos de ventilación en áreas cerradas	Gerencia	Económicos	Verificación del aire que ingresa a la empresa o área de trabajo
		Desarrollar las acciones preventivas de la maquinaria utilizada dentro de la distribuidora	Personal de mantenimiento	Maquinaria utilizada	Funcionamiento de la maquinaria
Se da mantenimiento al equipo de trabajo con el que laboro		Implementar nueva maquinaria, si fuera el caso que su funcionamiento este fallando	Personal de mantenimiento	Económicos	Implementación y funcionamiento de la maquinaria

ACCIONES DE MEJORA					
FACTOR 3: VALORACIÓN DEL CARGO					
Problemática	**Acciones de Mejora**	**Tareas a Desarrollar**	**Responsable de la realización**	**Recursos necesarios**	**Indicador de seguimiento**
El resultado de mi última evaluación esta de acuerdo a la forma en que me desempeño	1. Realizar continuas evaluaciones de desempeño con su retroalimentación necesaria. 2. Crear un cronograma de capacitaciones para que el personal adquiere conocimientos/ teorías que puedan ser implementadas en el puesto de trabajo de acuerdo al cargo. 3. Verificar la carga horaria del personal y las rutas de ventas 4. Crear ambientes donde el personal pueda involucrarse con los objetivos de la empresa y dar sus opiniones	Reunirse con el personal en ciertas reuniones donde el personal pueda dar su opinión del tema	Personal de la empresa	Instalaciones	Grado de involucramiento a la empresa
La organización cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		Retroalimentar al personal luego de una evaluación de desempeño para que sepa los puntos débiles de mejora	Área de Talento Humano y jefes inmediatos	Personal de la empresa	Mejora en sus funciones
Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo		Crear una matriz de la carga horaria del personal de ventas, con las rutas definidas	departamento de ventas	Instalaciones	Cumplimiento del reglamento interno de la empresa, articulo horas laboradas
Tengo la suficiente capacidad de autonomía e iniciativa en mi puesto de trabajo		Crear talleres de cooperación en las diferentes áreas de la empresa	Personal de la empresa	Sala de reuniones	Motivación del personal

ACCIONES DE MEJORA					
FACTOR 4: RELACIÓN CON LOS JEFES					
Problemática	**Acciones de Mejora**	**Tareas a Desarrollar**	**Responsable de la realización**	**Recursos necesarios**	**Indicador de seguimiento**
Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	1. Crear un ambiente de comunicación donde existe comunicación bidireccional 2. Crear espacios de comunicación entre todo el personal de la empresa 3. Motivar al personal	Realizar reuniones semanales donde pueda interactuar los empleados, sintiéndose escuchados	Equipo Directivo y Jefes	Sala de reuniones	Grado de motivación
		Brindar la oportunidad al personal de desarrollar las ideas en su puesto de trabajo	Área de Talento Humano, Gerencia	Lugar de trabajo	Resultados en sus funciones y grado de iniciativa
Mi jefe valora y me da el reconocimiento por el esfuerzo que hago en mi trabajo		Comunicar al personal cuando un éxito fue logrado a nivel personal	Gerencia, Jefes inmediatos, Talento Humano	Persona involucrada	Resultados en sus funciones debido al grado de satisfacción
Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		Premiar o dar un incentivo por su buen desempeño laboral	Departamento de Talento Humano	Económico/ bonos	Resultados en las funciones de acuerdo al incentivo brindado
		Retroalimentación objetiva al personal sobre sus resultados	Jefes inmediatos. Talento Humano	Instalaciones de la empresa (puesto de trabajo)	Mejora en sus resultados
Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		Iniciar talleres de motivación tanto para jefes inmediatos como para sus subordinados	Talento Humano	Sala de reuniones, infocus, material didáctico	Grados de motivación

ACCIONES DE MEJORA FACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACIONAL					
Problemática	**Acciones de Mejora**	**Tareas a Desarrollar**	**Responsable de la realización**	**Recursos necesarios**	**Indicador de seguimiento**
DISMARAM S.A tiene una clara visión de sí misma	1. Que el personal de la empresa tenga un claro conocimiento sobre la planeación estrategica de DISMARAM S.A	Realizar un proceso de inducción del personal que ingresa para dar a conocer la visión de la empresa	Área de Talento Humano	Personal a ingresar, personal de talento humano	Éxito en los objetivos planteado
		Realizar talleres para recordar la planeación estratégica de la empresa	Área de Talento Humano, Jefes inmediatos	Personal de la empresa (totalidad)	Éxito en los objetivos planteado
		Recordar en reuniones semanales la planeación estratégica de la empresa para cumplir objetivos planteado	Área de Talento Humano, Jefes inmediatos	Instalaciones, talleres, portátil, material extra (juegos)	Éxito en los objetivos planteado

5.3 Entrega del Plan de Acción

Al obtener los resultados del diagnóstico de clima laboral se desarrolló el plan de acción para cada una de los factores que tuvieron una mayor relevancia. A la Empresa DISMARAM S.A se entregó un resumen ejecutivo, en el cual abarca todas las conclusiones del diagnóstico, de la tabulación de datos y el respectivo plan de acción.

5.4 Socialización del Plan de Acción

Luego de entregar el plan de acción a la Empresa, se realizó la socialización de los resultados a los altos mandos en primera instancia; y luego de haber comunicado a las jefaturas se realizó una reunión por departamento para dar a conocer los resultados del estudio que se llevó a cabo, para que los Empleados sientan que todo lo que se realizó tenía una finalidad de mejora, además se comunicó las actividades que se llevarán a cabo al momento que la Empresa decida emprender las mismas.

Conclusiones

De acuerdo a la conclusión del último capítulo de este estudio, se presentóla propuesta de un programa para mejorar el clima organizacional de la Empresa, se espera que este programa resuelva las dificultades evidenciadas después de haber realizadola medición del clima, y que también sea está una eficaz herramienta para fortalecer el ambiente positivo de la organización.

Conclusiones Generales

El estudio del Clima Laboral tiene su sustento en el análisis de los elementos obtenidos de un primer diagnóstico a la Empresa, los resultados encontrados confirman las inquietudes con respecto a la percepción de la mayoría de los empleados sobre el clima laboral favorable, pero aún así hay que mencionar que se presentan factores a considerar al momento de realizar un plan de acción de mejora, de igual manera, para seguir manteniendo ese clima laboral entre los Empleados.

El instrumento utilizado constituye un documento válido y confiable para la medición del clima organizacional; a partir de sus resultados estamos en condiciones de identificar las percepciones de los trabajadores hacia ciertas dimensiones, para que con la objetividad del proceso se gestione el cambio respectivo. Recalcando que la identificación de las falencias fueron retroalimentadas en el momento correcto.

La identificación de los aspectos que tienen que entrar proceso de cambio, deben servir para la realización de programas de intervención que atienda las necesidades de cada grupo específico de trabajadores.Considerando los aspectos necesarios al momento de la aplicación del plan de acción.

Recomendaciones

Para facilitar la ejecución del Plan de Mejora que permitirá mejorar el clima organizacional de la distribuidora "DISMARAM S.A", se recomienda:

- El departamento de recursos humanos debe ser el principal operador de las diferentes actividades estratégicas propuestas en el plan, sin embargo, se debe integrar a los demás departamentos, cuando la elaboración de actividad solicite su participación.

- Comprobar periódicamente durante el desarrollo del plan, que la implementación de las actividadesestratégicas estén generando los resultados deseados y así asegurar la consecución del plan.

- Se recomienda en un futuro posterior la aplicación de otra herramienta de medición ya que pueden ocurrir nuevas variaciones en el clima laboral, por lo que con una aplicación periódica se puede conocer el clima y además plantear más actividades dentro del plan de mejora.

- Los cambios presentados anteriormente quedan como alternativa a la solución de los problemas identificados a través del estudio de diagnósticode la Empresa con respecto a su clima laboral. Por lo tanto, queda a opción la "Propuesta de un Plan de Mejora de Clima Organizacional de la "DISTRIBUIDORA DISMARAM S.A" para que sea aplicada.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, Adalberto (2003). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial.

- Santos, C. (2002). *Gestión del Conocimiento. Análisis y Proyección de los Recursos Humanos*.
  La Habana: Editorial Academia.

- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

- Bustos, P. (2005). Clima organizacional. Retrieved March 3, 2009, de : http://www.gestiopolos.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm.

- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos* (p. 175). México: Mc Graw-Hill.

- *Mabel Jiménez Díaz,* Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez" 2008

- Clima organizacional y su relación con la productividad laboral, de: http://www.climalaboral.com.es/page/3/

- María del Carmen Sandoval Caraveo, CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
  http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf.

- Marín J, Melgar A, Castaño C. Teoría y técnica de desarrollo organizacional. Guatemala: editorial OMS.

- BRUNET, Luc, "El Clima de Trabajo en las Organizaciones", Ed. Trillas, México,1992

- ROBBINS, Stephen P., "Comportamiento Organizacional", Ed. Prentice Hall, México, 1999

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones								
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo								
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo								
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato								
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación								
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina								
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien								

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos								
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos								
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos								

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores								
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones								
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada								
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo								
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento								
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada								

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador								
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo								
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño								
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo								
21	Mis las funciones estan claramente definidas								
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo								
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?								
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo								
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo								
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo								
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores								

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda								
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo								
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo								
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo								
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño								
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores								
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos								

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma								
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM								

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas ✓	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino ✓		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		✓					✓	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	✓					✓		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		✓				✓		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		✓				✓		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		✓				✓		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	✓					✓		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		✓					✓	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X				X	X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X					X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X						X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X				X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X					X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X						X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X					X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X					X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X				X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

Dons-

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X				X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X				X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones								
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo								
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo								
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato								
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación								
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina								
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien								

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				✓			✓	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		✓					✓	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		✓					✓	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		✓				✓		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		✓				✓		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		✓				✓		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo				✓			✓	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		✓				✓		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		✓				✓		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador								
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo								
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño								
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo								
21	Mis las funciones estan claramente definidas								
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo								
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?								
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo								
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo								
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo								
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores								

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda		✓				✓		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo			✓			✓		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo			✓			✓		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		✓				✓		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		✓				✓		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores			✓			✓		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos			✓			✓		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	✓					✓		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	✓					✓		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	X Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses X	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X						X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X						X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien	X					X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos	X					X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X						X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X						X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X						X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X						X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X						X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X					X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X						X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X						X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X						X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X						X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X						X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X						X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X						X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X						X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X						X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones								
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo								
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo								
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato								
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación								
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina								
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien								

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X						X
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X						X
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X						X

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X						X
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X					X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X					X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X					X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X						X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X							X
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X							X
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X						X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X						X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X						X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X						X
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo		X						X
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X						X
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X						X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X					X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X						X
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X					X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X						X
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X						X
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X						X
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X						X

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma		X					X	
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X						X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		✓					✓	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	✓						✓	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	✓						✓	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	✓						✓	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	✓						✓	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		✓					✓	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		✓					✓	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos								
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos								
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos								

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores								
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones								
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada								
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo								
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento								
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada								

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador								
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo								
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño								
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo								
21	Mis las funciones estan claramente definidas								
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo								
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?								
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo								
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo								
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo								
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores								

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda								
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo								
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo								
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo								
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño								
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores								
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos								

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma								
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM								

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas X	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino X		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato			X				X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación			X				X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien				X			X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				X			X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos			X				X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada			X				X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X				X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X				X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece: Ventas	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa: 4 años	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero: femenino	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X					X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien	X					X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos	X					X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X				X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X					X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta X		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino X		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X				X
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X						X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		X					X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X					X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación				X				X
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X					X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X				X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				X				X
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos				X			X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X					X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X					X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento				X			X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X				X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X					X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X					X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X						X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X					X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X						X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X					X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X					X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses X	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X				X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X				X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X				X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos			X			X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X					X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X					X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X						X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X						X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X						X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X				X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X						X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X						X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo			X				X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X					X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo		X					X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X					X	

Ventas

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X						X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X					X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X						X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X						X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X						X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X						X	
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X					X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte X	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses X	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones			X				X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X					X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina			X					X
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien				X				X

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				X			X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos			X				X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X				X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X				X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X				X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?			X				X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo		X				X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X					X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo			X			X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X				X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X					X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X					X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño			X				X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X				X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X					X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X					X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		X					X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X				X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación			X				X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X			X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X					X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos			X				X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X					X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X					X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X					X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo			X				X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño				X			X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?			X				X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X						X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X					X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo		X					X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X				X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X					X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X					X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte X	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años X	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X			X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X					X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo				X			X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato			X				X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación				X			X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina			X				X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X				X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X				X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X				X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X	X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X				X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X					X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo		X					X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño			X				X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo		X					X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas		X					X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo				X			X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?					X		X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo			X				X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo					X		X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo			X				X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores					X		X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X						X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X				X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma		X				X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X				X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte X	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años X	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		X Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X						X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X						X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X						X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X						X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien	X						X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos	X					X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X						X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X						X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X						X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X						X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo			X				X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento			X				X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X						X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo			X				X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?			X				X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X						X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X						X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X						X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X						X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X						X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos			X				X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X				X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X						X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X						X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X					X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X						X
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X					X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores			X			X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X					X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X				X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador		X				X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X					X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo		X					X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas		X				X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X					X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?			X					X
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo		X					X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X				X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores			X			X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda		X				X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X						X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X				X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X						X	
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		X	Masculino	

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo					X		X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo			X				X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X					X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X					X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X					X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X				X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				X			X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos				X			X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos			X				X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X					X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada			X				X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo			X				X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento				X			X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X					X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X						X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X						X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X						X	
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X					X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X						X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X						X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X						X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X					X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	✓						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X					X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		✓					✓	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		✓					✓	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		✓					✓	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		✓					✓	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma		X					X	
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X						X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años X	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X			X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X				X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo				X			X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato				X		X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación				X		X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina				X		X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien				X		X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos				X			X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos				X			X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X				X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X					X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X					X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X				X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X					X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X					X	

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador		X				X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo		X				X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X				X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X				X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X				X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X				X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda		X				X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X				X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X				X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores				X		X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X				X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma		X				X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X				X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino		X Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	X					X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo			X				X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X						X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X				X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X				X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos			X				X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X					X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X					X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X					X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?				X			X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X						X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X					X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas X	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X				X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X					X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X				X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X					X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos			X				X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X					X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones				X				X
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento				X				X
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo				X			X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?				X			X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo				X				X
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X				X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores					X		X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X				X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte X	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses X	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X				X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		X				X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X				X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X					X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X				X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X				X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X					X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos				X			X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo			X				X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X					X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X				X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador		X				X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo		X				X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño			X				X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo		X				X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas		X				X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X				X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?			X				X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo		X				X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo		X					X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo		X				X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores			X				X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda		X					X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo			X				X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X				X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X				X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X				X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores			X				X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos		X				X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma		X				X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X				X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta X	Transporte		
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses X	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino	Masculino X			

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones				X		X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X					X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		X				X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X				X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X				X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X					X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X				X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X				X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X				X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos			X			X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X				X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X				X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X				X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X				X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X				X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X						X	

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X						X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X						X	

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X				X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses X	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X				X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X					X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo		X					X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato			X				X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X					X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina			X				X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X					X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X				X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores			X			X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X				X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador		X					X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo		X					X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X				X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X						X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X						X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo		X				X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X				X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X				X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X				X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X				X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X				X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X					X	

ENCUESTA						
El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.						
Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta X		Transporte		
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años X	mas de 3 años	
Genero:	Femenino		Masculino X			
Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad						

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X				X	X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X					X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato		X					X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X					X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien				X				X

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos	X					X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X					X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X					X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X					X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador		X				X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X					X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X					X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma			X				X	
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM		X					X	

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años ✓
Genero:	Femenino		Masculino ✓		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	✓						✓	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		✓					✓	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	✓					✓		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	✓					✓		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		✓					✓	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	✓					✓		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien	✓						✓	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos	X						X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos		X					X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X						X	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X						X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X						X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X						X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X						X	
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X						X	

FACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X						X	
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X						X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X						X	
21	Mis funciones estan claramente definidas	X						X	
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X						X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X						X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X						X	
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X						X	
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X						X	
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X					X	

FACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X						X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X						X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X						X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X						X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X						X	

FACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
35	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
36	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas X	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X						X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X						X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X						X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien			X				X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X					X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X					X	
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X					X	
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada		X					X	
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento		X					X	
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada		X					X	

FACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X						X	
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño		X					X	
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X					X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores			X				X	

FACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda		X					X	
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X					X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo		X					X	
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño		X					X	
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores	X					X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
35	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
36	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas X	Planta		Transporte	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años	mas de 3 años X
Genero:	Femenino X		Masculino		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X				X		
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo		X				X		
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X					X		
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X					X		
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación	X					X		
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina	X					X		
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X				X		

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X				X		
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos	X					X		
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos	X					X		

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores		X				X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones		X				X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo		X				X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

FACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo	X					X		
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?	X					X		
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo		X				X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores	X					X		

FACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X					X		
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo	X					X		
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X				X		
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
35	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
36	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

FRACTOR 3: VALORACION DEL CARGO									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
17	Las tareas que realizo son tan valiosas como las de cualquier otro colaborador	X					X		
18	Me siento realmente útil con la labor que realizo	X					X		
19	El resultado de mi última evaluación está de acuerdo a la forma en que me desempeño	X					X		
20	Conozco cuales son las responsabilidades y deberes de mi puesto de trabajo	X					X		
21	Mis las funciones estan claramente definidas	X					X		
22	La organizacion cuenta con planes y acciones especificas destinadas a mejorar mi trabajo		X					X	
23	Estoy de acuerdo con la carga horaria de mi trabajo?		X					X	
24	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo	X					X		
25	Tengo la suficiente autonomía en mi trabajo	X					X		
26	Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo	X					X		
27	Considero que mi trabajo está suficientemente reconocido y considerado por mi jefe o superiores		X				X		

Chofer
Tercerizado
Contratado

FRACTOR 4: RELACION CON LOS JEFES									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
28	Estoy satisfecho con el respeto que mi jefe inmediato me brinda	X					X		
29	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		X					X	
30	Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo		X					X	
31	Mi jefe inmediato tiene buena comunicación conmigo	X					X		
32	Mi jefe me brinda la retroalimentacion necesaria para reforzar mis puntos debiles segun la evaluacion de desempeño	X					X		
33	Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores		X					X	
34	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para conseguir o mejorar los objetivos	X					X		

FRACTOR 5: PERTENENCIA ORGANIZACINAL									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
27	DISMARAM tiene una clara visión de sí misma	X					X		
28	Se siente orgulloso de pertenecer a DISMARAM	X					X		

ENCUESTA

El proposito de esta encuesta es garantizar que la empresa se beneficie con sus opiniones, aportes y sugerencias. Los resultados obtenidos serán utilizados para desarrollar planes de mejora. Por favor responda el cuestionario individualmente. No incluya su nombre, es confidencial.

Área al que pertenece:	Jefaturas	Planta		Transporte X	
Tiempo que labora en la empresa:	1 a 2 meses	3 a 6 meses	6 meses a 1 años	1 a 3 años X	mas de 3 años
Genero:	Femenino		Masculino X		

Se les recuerda contestar las siguientes preguntas con sinceridad y objetividad

FACTOR 1: AMBIENTE DE TRABAJO

No.	Aspectos	Total acuerdo (5)	Deacuerdo (4)	Indeciso (3)	Desacuerdo (2)	Total Desacuerdo (1)	Mejor que antes (3)	Igual que antes (2)	Peor que antes(1)
1	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones		X					X	
2	Me gusta tener familiaridad con las personas con las que trabajo	X						X	
3	Existe comunicacion dentro de mi grupo de trabajo	X						X	
4	Siento que recibo de mis compañeros un buen trato	X						X	
5	En el proceso al que pertenezco existe un ambiente de cooperación		X					X	
6	Se fomenta el trabajo en equipo en mi oficina		X					X	
7	Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien		X					X	

8	Considero que mis compañeros son además mis amigos		X					X	
9	Se comunica a todos en mi área el éxito en el cumplimiento de objetivos			X				X	
10	Usted o su jefe inmediato motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades y conocimientos		X					Y	

FACTOR 2: DISTRIBUCION Y ESPACIO FISICO / EQUIPOS DE TRABAJO (ERGONOMIA)									
No.	**Aspectos**	**Total acuerdo (5)**	**Deacuerdo (4)**	**Indeciso (3)**	**Desacuerdo (2)**	**Total Desacuerdo (1)**	**Mejor que antes**	**Igual que antes**	**Peor que antes**
11	La distribución física de mi área de trabajo facilita la realización de mis labores	X					X		
12	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones	X					X		
13	En mi lugar de trabajo la ventilación es adecuada	X					X		
14	Para realizar mi trabajo cuento con suficiente equipo	X					X		
15	Al equipo y herramientas de trabajo que utilizo se le da mantenimiento	X					X		
16	En mi lugar de trabajo la iluminación es adecuada	X					X		

DISMARAM S.A.
STRIBUIDORA MARTINEZ RAMOS S.A.
BUIDOR EXCLUSIVO DE PRONACA

Cuenca, 22 de Agosto de 2012

Certificado

Yo, Dr. Juan Martinez M., Gerente General de la empresa Distribuidora Martinez Ramos "DISMARAM S.A", certifico que autoricé y brindé nuestro apoyo a la Srta. Adriana Peñafiel M., para que realice las encuestas sobre Clima Laboral a todo el personal de esta Empresa, para el estudio de Clima Organizacional y Plan de Mejora de nuestra Empresa.

He podido constatar que la Srta. Peñafiel realizó responsablemente estas encuestas acercándose personalmente a cada uno de los Empleados de las diferentes áreas o departamentos.

Atentamente,

Dr. Juan Martinez Menduiño

GERENTE GENERAL DE DISMARAM S.A

AV. GENERAL ESCANDON Y JOSE ASTUDILLO TELFS.: (593-7) 2854 647 / 2856 770
E-MAIL: dismaram@etapaonline.net.ec - martinez@etapaonline.net.ec
CUENCA - ECUADOR

ISMARAM S.A.
RIBUIDORA MARTINEZ RAMOS S.A.
UIDOR EXCLUSIVO DE PRONACA

memorando

DISMARAM S.A

Para: TODO PERSONAL DISMARAM S.A
De: JUAN MARTINEZ M
CC: TODO EL EPERSONAL

Re: AUTORIZACION

Comentarios: Por medio de la presente comunico a todo el personal que labora en la empresa DISMARAM S.A que **Autorizo** a la señorita Adriana Peñafiel Marchan para que realice encuestas sobre Clima Laboral en DISMARAM S.A, para realizar un estudio de Clima laboral y Organizacional además el Plan de Mejora de nuestra Empresa.

Por tal motivo ruego a Uds. prestar toda la ayuda necesaria a la mencionada señorita para el éxito de dicho estudio.

DR. JUAN MARTINEZ M
DISMARAM S.A