

# MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

---

Presentación de resultados

2023



"Es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen en su motivación y comportamiento " (Litwin y Stringer)

**Estructura**

**Responsabilidad**

**Recompensa**

**Riesgos - desafíos**

**Relaciones - calor**

**Cooperación**

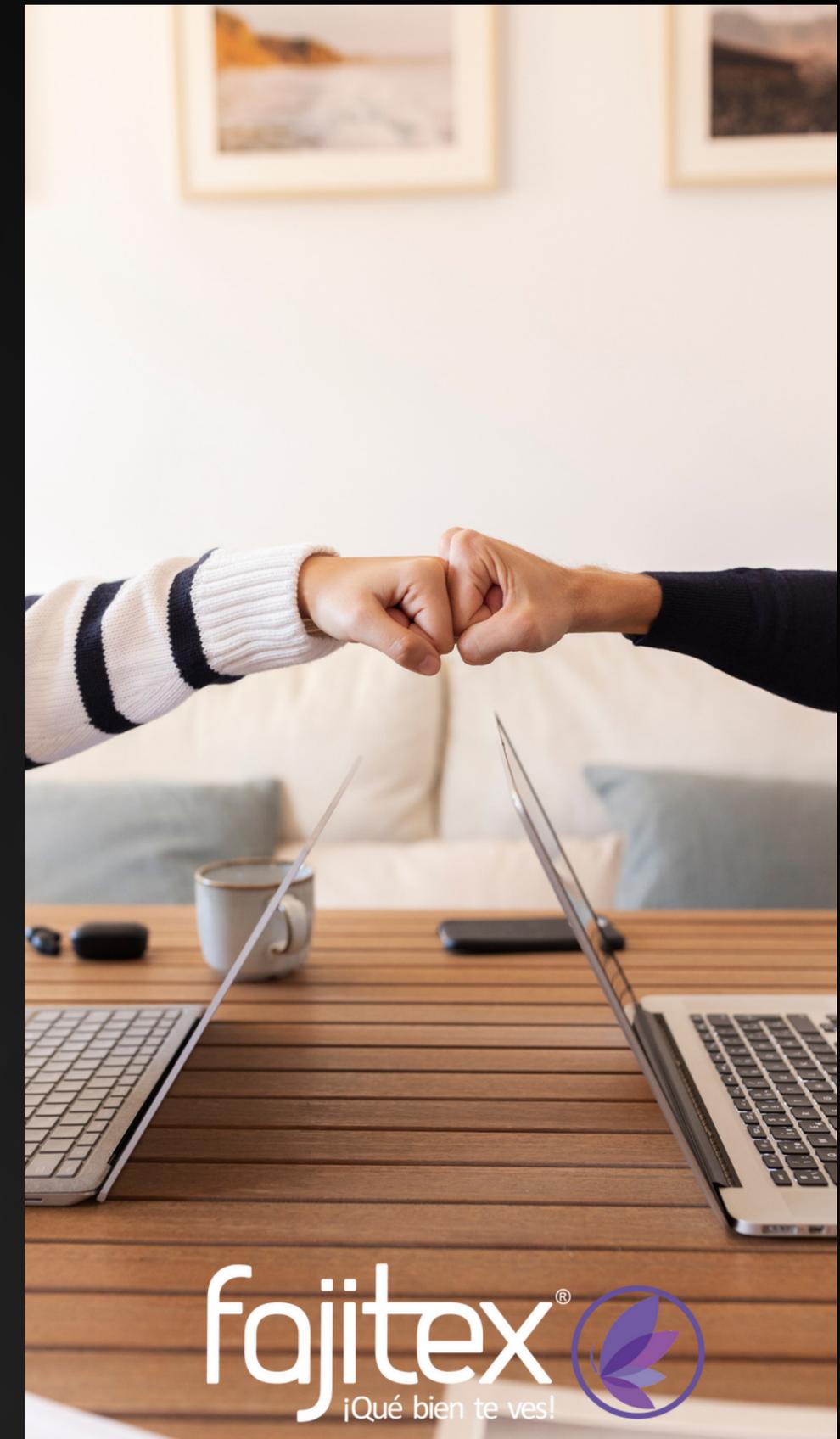
**Estándares**

**Conflicto**

**Identidad**

## ¿QUÉ EVALÚA?

Este cuestionario evalúa el clima organizacional en 9 dimensiones.



**fajitex**<sup>®</sup>   
¡Qué bien te ves!

# ¿CÓMO SE MIDIÓ?

Se utilizó un cuestionario especial para medición de clima laboral creado por Litwin y Stringer. Se aplicó a 278 colaboradores de Fajitex para determinar en qué aspectos se debe mejorar el clima laboral y, así, los resultados de la compañía.

# 278

**colaboradores**

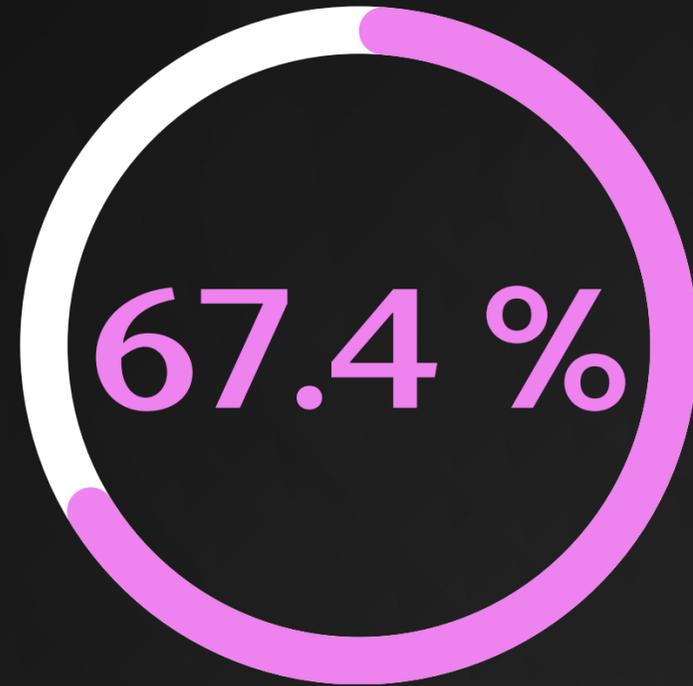


Respondieron la encuesta de clima organizacional

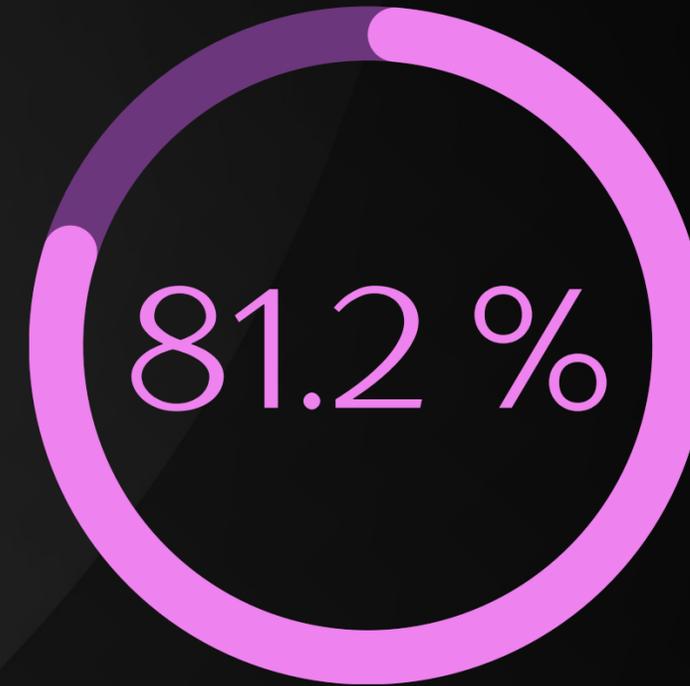
# Estructura



Mide si existe burocracia en la organización y si los empleados sienten que hay muchas limitaciones para desarrollar su trabajo.



Asegura que las responsabilidades de su cargo están claramente definidas.



Tiene clara la estructura organizativa, políticas, normas y procedimientos.

# A resaltar

65%

Considera que los procesos se pueden ver afectados por exceso de detalles e impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.

60.4%

Tiene la percepción de que algunas veces la productividad se ve afectada por falta de organización y planificación.

# Responsabilidad

Analiza la percepción de los empleados con respecto a su autonomía en la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo. Si se les supervisa todo lo que hacen y si deben consultar todo al jefe.

**68.2%**

Asegura que en la empresa se prioriza la autonomía del trabajo y la confianza en el mismo para desempeñar las labores.

**DATO**  
*importante:*

**90.23%**

De los colaboradores piensan que la resolución de conflictos es fundamental para el relacionamiento de la empresa.

**61%**

considera que hay gran cantidad de excusas y los individuos no asumen responsabilidades.



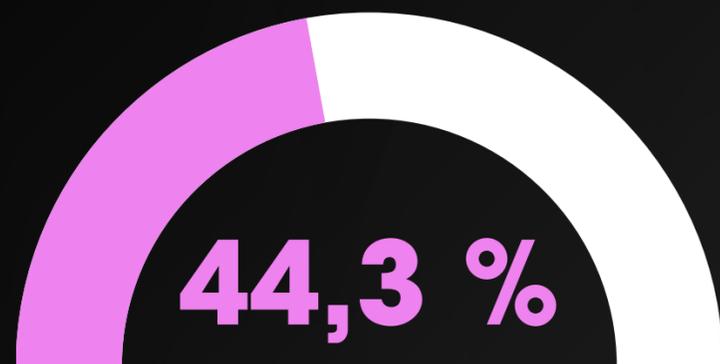
# RECOMPENSA

Mide la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida y si se adecúa al trabajo bien hecho. La recompensa es el paquete total de beneficios que la empresa le ofrece a sus trabajadores y la forma en que se distribuyen esos beneficios.



Considera que en esta organización existe un sistema de promoción que permite el crecimiento profesional y personal.

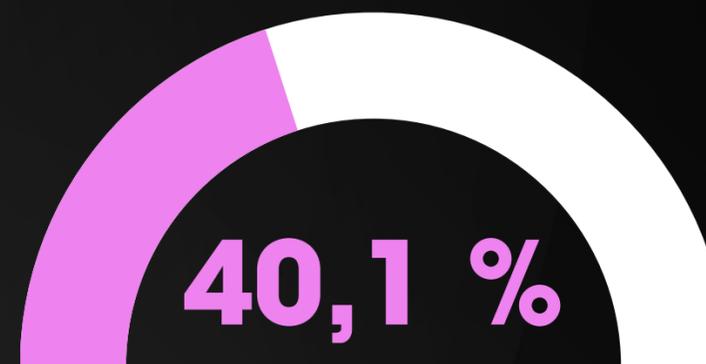
# A resaltar



Percebe que las recompensas e incentivos sobresalen frente a las amenazas y críticas.

El **55.7%**

percibe que las recompensas e incentivos NO sobresalen frente a las amenazas y críticas.



Considera que en esta organización casi nunca hay crítica constructiva.

**59.90%**

Considera que en esta organización casi siempre hay crítica constructiva.

# Riesgos y desafíos

Qué perciben los empleados acerca de los desafíos del trabajo. Mide si la empresa promueve riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

33.5 %

Considera que casi siempre la organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.

46 %

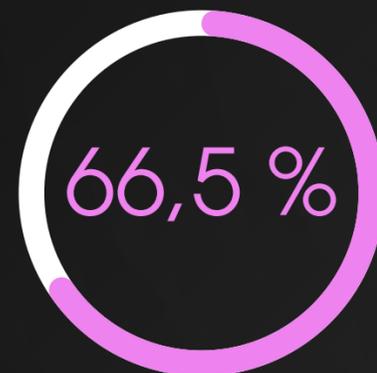
percibe que la toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.



# RELACIONES – CALOR

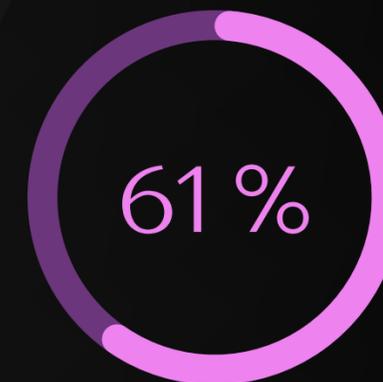
La percepción de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales.

**63.96%** considera que en esta organización casi siempre prevalece una atmosfera amistosa, mientras que un **36.04%** considera que no hay una atmosfera amistosa.



percibe que las personas de la organización tienden a ser frías y reservadas

el **33.5%** percibe que las personas de la organización son cálidas y abiertas.



Asegura que tiene una relación agradable con su líder.

# COOPERACIÓN

Percepción de los empleados acerca de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de sus compañeros. Mide el apoyo mutuo tanto en los niveles superiores como en los inferiores.

**47.32%**

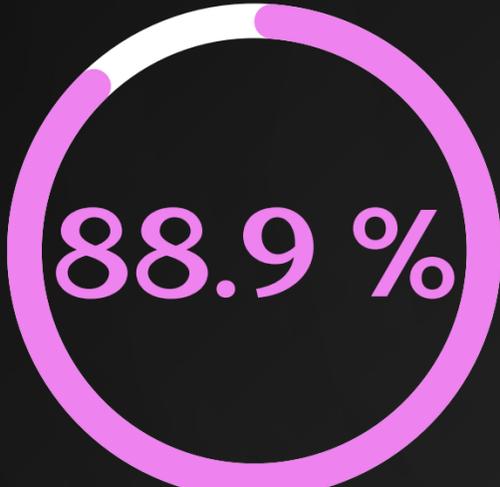
Percibe que la organización motiva a mejorar continuamente a nivel personal y profesional.

**65%**

Considera que algunas veces es más importante llevarse bien con los demás que tener un **buen desempeño.**

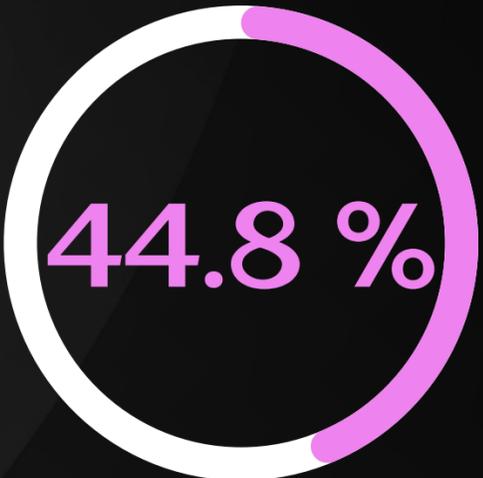
# Estándares

Percepción que los empleados tienen acerca del énfasis que pone la empresa sobre las normas de rendimiento.



88.9 %

Asegura que la dirección piensa que todo trabajo bien hecho se puede hacer mejor.



44.8 %

Consideran que sus compañeros lo ayudan cuando lo necesita.

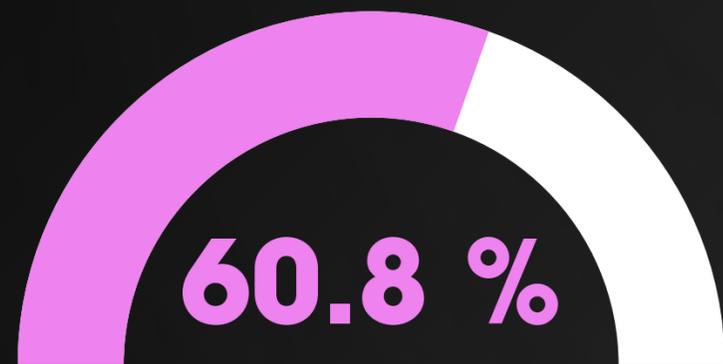
# Conflicto

Lo que perciben los empleados con respecto a los jefes, si ellos escuchan las distintas opiniones y no temen enfrentar el problema tan pronto surja.

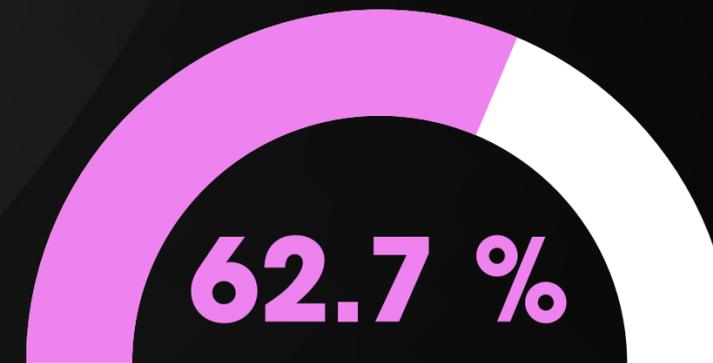
---

**60.09%**

Considera que es mejor mantenerse callado para evitar desacuerdos.



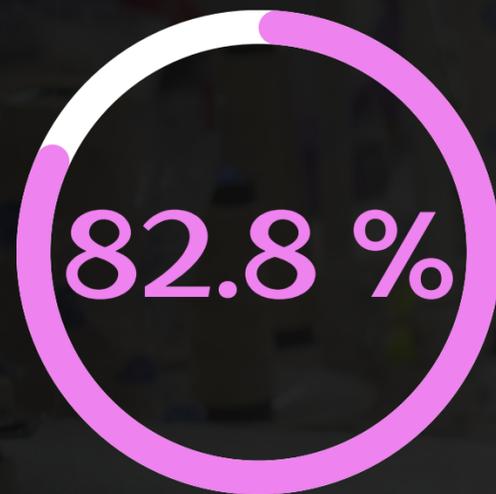
De los líderes no generan espacios para discusiones abiertas entre individuos.



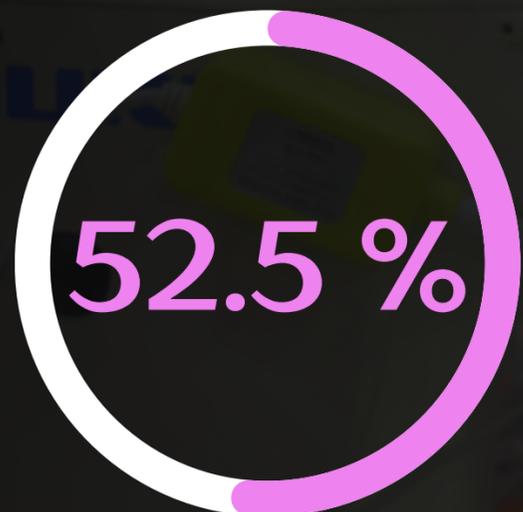
Consideran que pueden decir lo que piensan así no este de acuerdo con su jefe y esto no generara un conflicto entre los dos.

# Identidad

Percepción de los empleados acerca de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de sus compañeros. Mide el apoyo mutuo tanto en los niveles superiores como en los inferiores.



Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización.



percibe que hay una actitud individualista en la empresa.

# Conclusiones

- El 81.2% de los colaboradores tienen clara la estructura organizativa, políticas, normas y procedimientos. Sin embargo, hay que tener presente el ítem "Las responsabilidades de su cargo están claramente definidas" el cual arrojó un resultado de 67.4%, siendo un porcentaje alto pero que nos deja un 32.6% por trabajar para que sea un 100% o al menos se conserve un 90% que arrojó el cuestionario el año pasado.
- La mayoría de los colaboradores considera que hay gran cantidad de excusas y los individuos no asumen responsabilidades, reflejándose en un 60% para este ítem, lo que puede significar que los individuos no asumen la responsabilidad de sus funciones, sea diariamente o algunas veces en toma de decisiones y principalmente cuando cometen un error.
- Se puede concluir que el sistema de recompensa en Fajitex es percibido como positivo por parte de los colaboradores con un 44.3%.



# Conclusiones



- Es importante tener presente que, al aplicar el cuestionario el año pasado, el 62% de la compañía consideraba que en la empresa había críticas no constructivas y recurrentes, mientras que para este año el 40,1% considera que casi nunca hay crítica no constructiva, es decir, este porcentaje disminuyó un 21% mejorando así el clima y bienestar laboral de los colaboradores.
- La mayoría de los colaboradores de Fajitex sienten que la empresa ha tomado riesgos y decisiones de manera cuidadosa y oportuna, sin embargo, consideran que pocas veces son tenidos en cuenta y que no hay escucha activa hacia las ideas que pueden proponer.
- Vale la pena resaltar el ítem "es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño", el porcentaje más representativo para este fue, algunas veces con 65%, siendo un indicio de que las personas perciben que pesa más el clima laboral, el relacionamiento que tienen unos colaboradores con otros que un buen desempeño. Podemos concluir que los colaboradores perciben falta de validación y reconocimiento ante el buen desempeño y de equidad en diferentes situaciones.

# Conclusiones



- El 88.9% asegura que la dirección piensa que todo trabajo bien hecho se puede hacer mejor, se puede concluir que hay una percepción en la organización de que se exige para que las funciones sean bien realizadas y mejores cada día.
- La percepción de los colaboradores con respecto a los líderes es que no generan espacios para discusiones abiertas entre individuos que lleven al crecimiento de las áreas y de la empresa, mejorando procesos y procedimientos.
- El sentido de pertenencia de los colaboradores se ve reflejado en un 82.8% siendo un resultado muy positivo, sin embargo, se tiene la percepción que las personas son individualistas y se preocupan más por sus propios intereses que por los de la organización en general.