A hand holding a blue pencil is writing on a document with a grid pattern. The background is blurred, showing a desk with a pen and some papers. The text is overlaid on the image in white.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONA Y FELICIDAD

OFICINA DE SUMINISTROS – SETIEMBRE - 2024



OBJETIVO GENERAL

- Identificar las percepciones, fortalezas y áreas de mejora en el clima organizacional de la Oficina de Suministros, con el fin de diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral más eficiente, colaborativo y satisfactorio para todos los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



ESTABLECER Y MONITOREAR UN ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMPARANDO LOS RESULTADOS CON OTROS ESTUDIOS REALIZADOS.



DETERMINAR DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS, ANALIZANDO VARIACIONES CLAVE EN LAS DIMENSIONES.



IDENTIFICAR Y PRIORIZAR LAS PRINCIPALES ÁREAS DE MEJORA, DESARROLLANDO UN PLAN DE ACCIÓN DETALLADO CON INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y METAS CONCRETAS PARA CADA ÁREA EN UN PERÍODO DE 12 MESES.



MEDIR Y ESTABLECER ACCIONES DE MEJORA DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN EN LAS DIMENSIONES EVALUADAS.

METODOLOGÍA

Diseño del instrumento de evaluación

Dimensiones

- Información demográfica.
- Colaboración y relaciones interpersonales.
- Trabajo remoto.
- Comunicación interna.
- Condiciones laborales.
- Desarrollo profesional y liderazgo.
- Orientación al usuario y satisfacción en el puesto de trabajo.

METODOLOGÍA

Población y muestra

Recolección de datos

Análisis de datos

Validez y confiabilidad.

Presentación de resultados

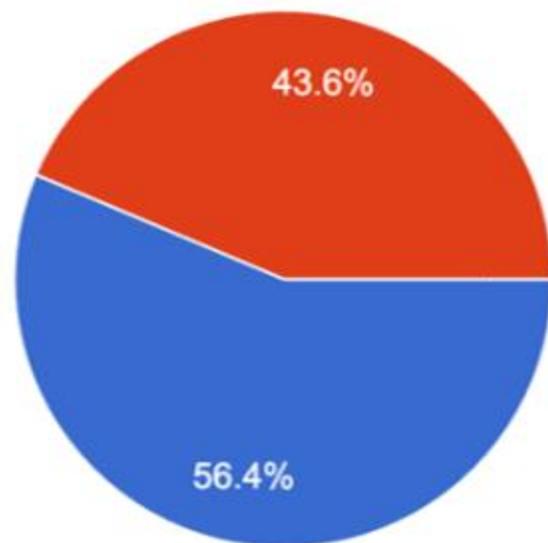


INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

GÉNERO

¿Cuál es su género?

55 respuestas

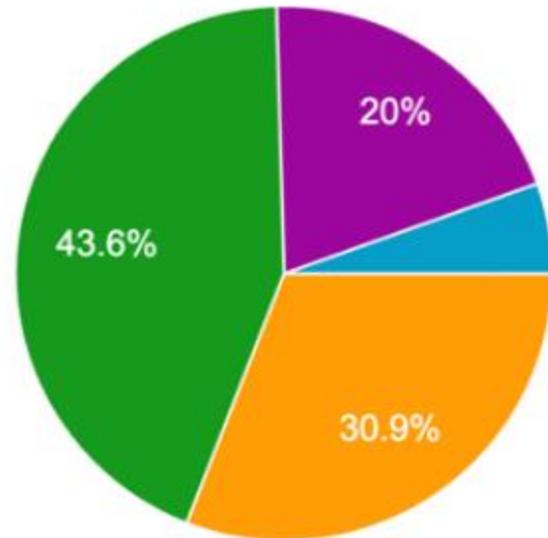


- Hombre
- Mujer
- No binario
- Género fluido
- Transgénero

EDAD

¿Cuál es su edad en años cumplidos?

55 respuestas

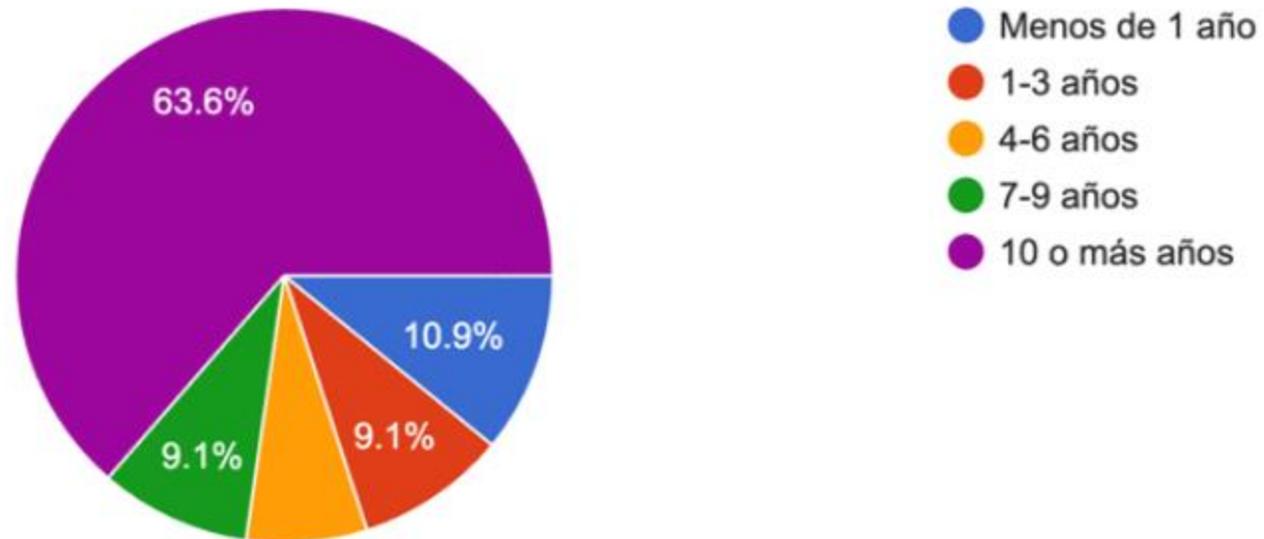


- Menor que 20
- Entre 20 y 29 años
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- Mayor que 60 años

ANTIGÜEDAD

Antigüedad en la Oficina

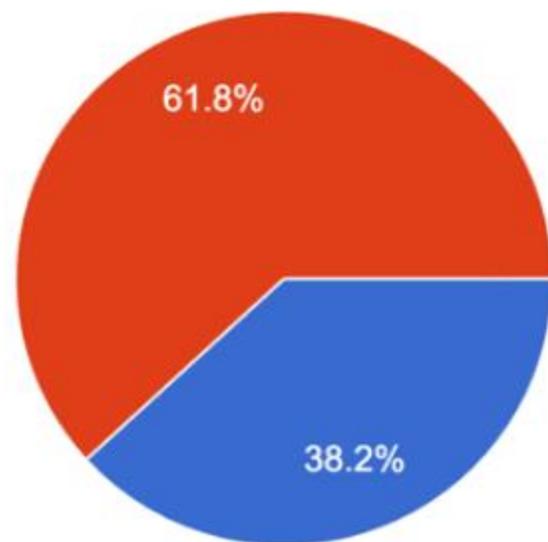
55 respuestas



ÁREA DE TRABAJO

¿Cual es su unidad o área de trabajo?

55 respuestas

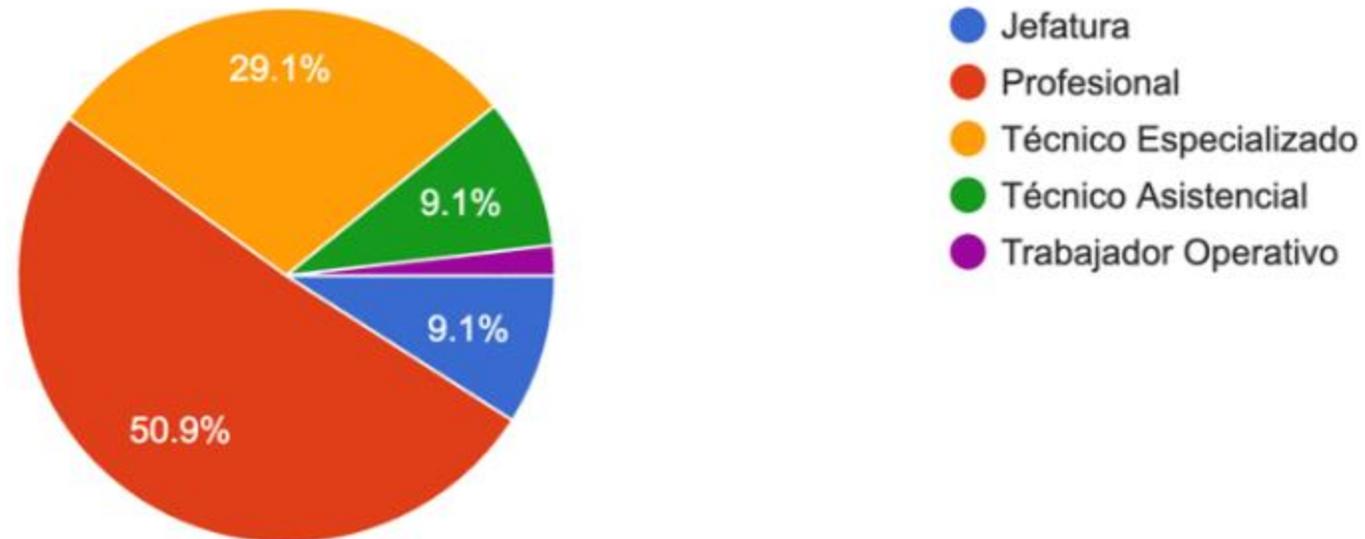


- Área de Compras (Mayores, Regionales, Especializadas)
- Unidad (Unidad de Importaciones, Control de Operaciones, Ejecución Contractual, Dirección, Almacenamiento y Distribución, Tecnologías de la Información)

ESTRATO DE CARGO LABORAL

¿Cual es el estrato de su cargo laboral ?

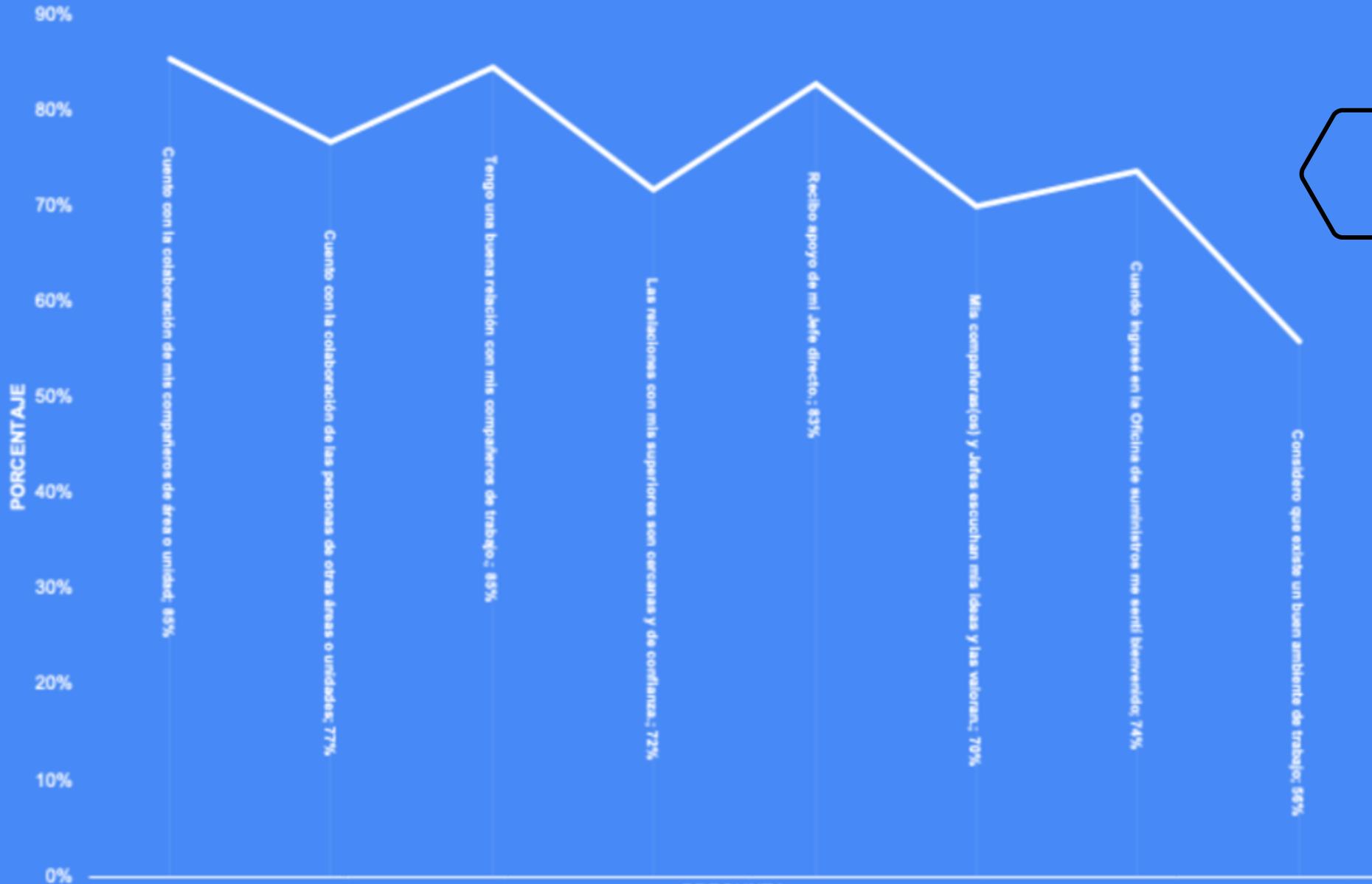
55 respuestas



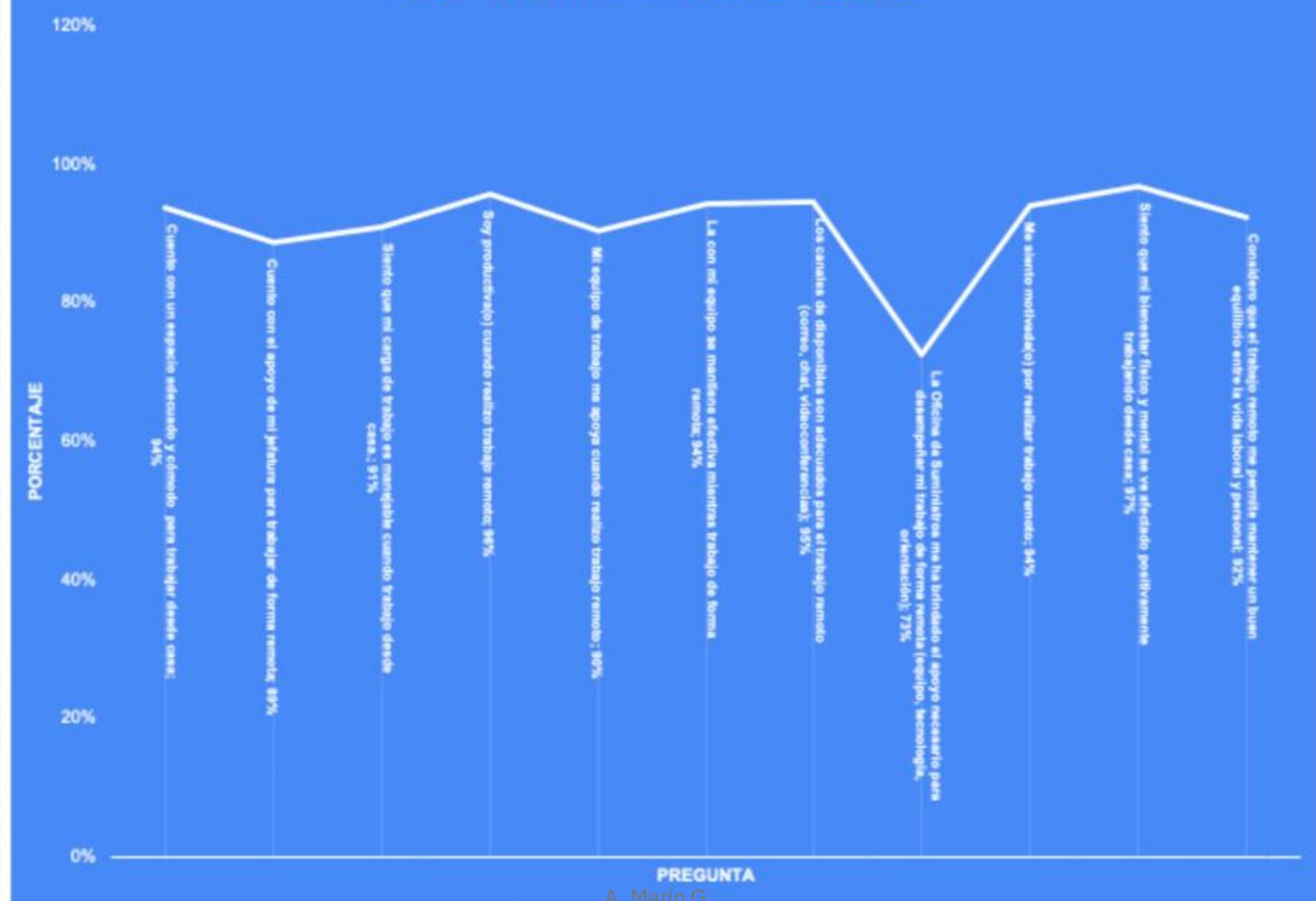
CALIFICACIONES POR DIMENSIÓN



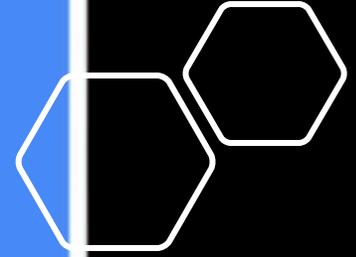
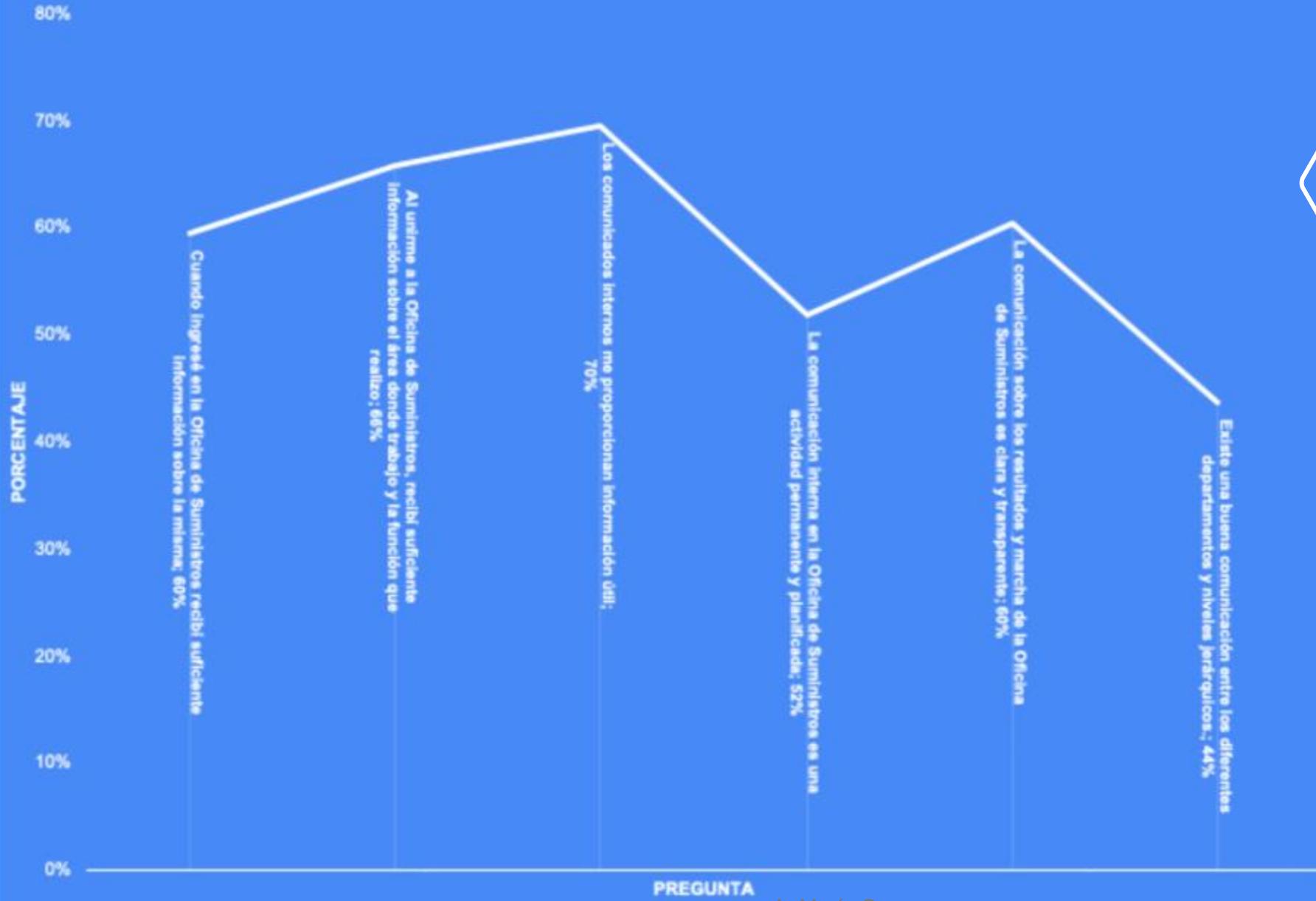
CALIFICACIÓN: COLABORACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES



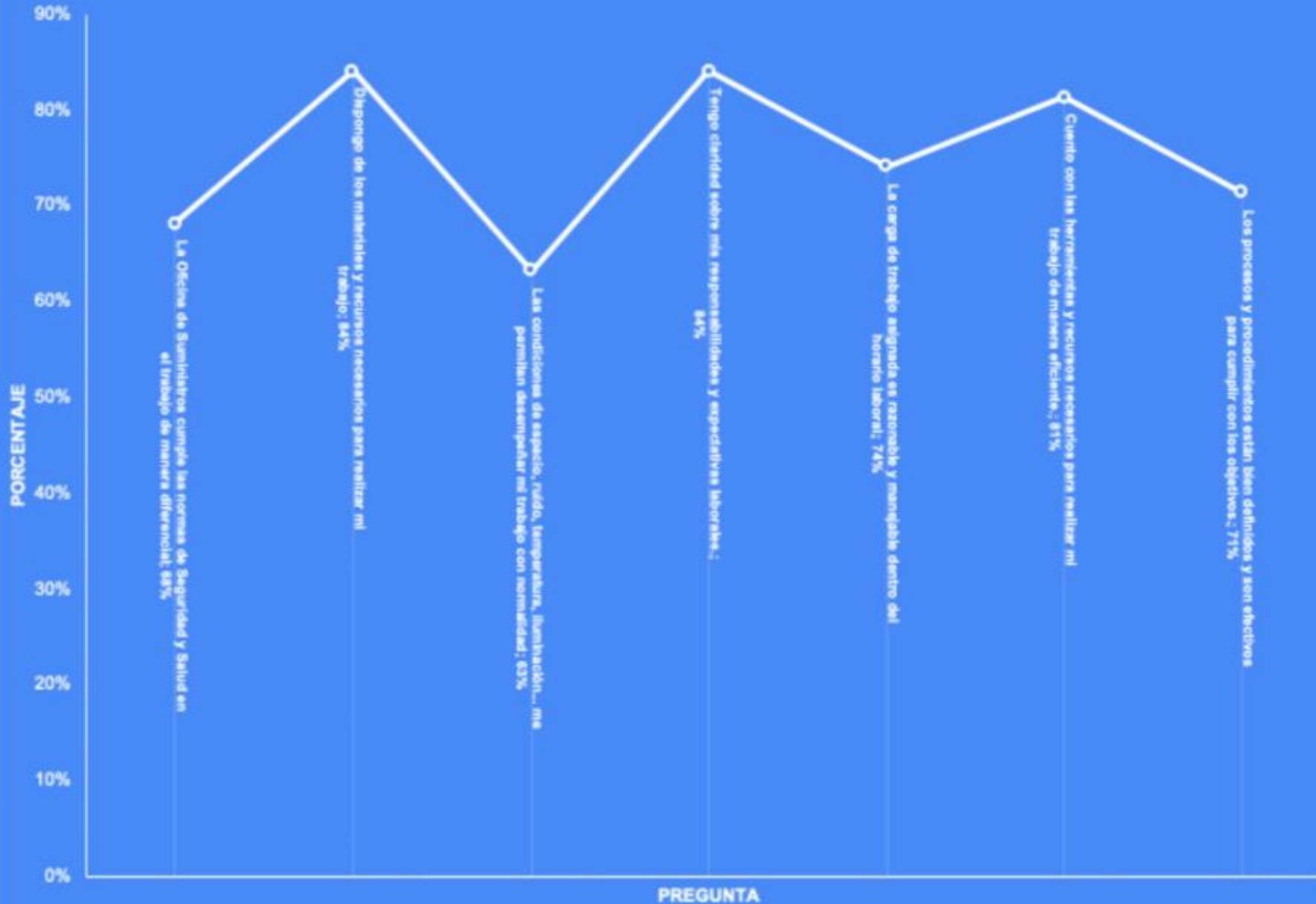
CALIFICACIÓN: TRABAJO REMOTO



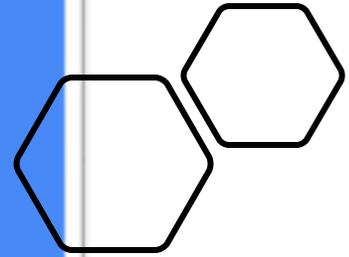
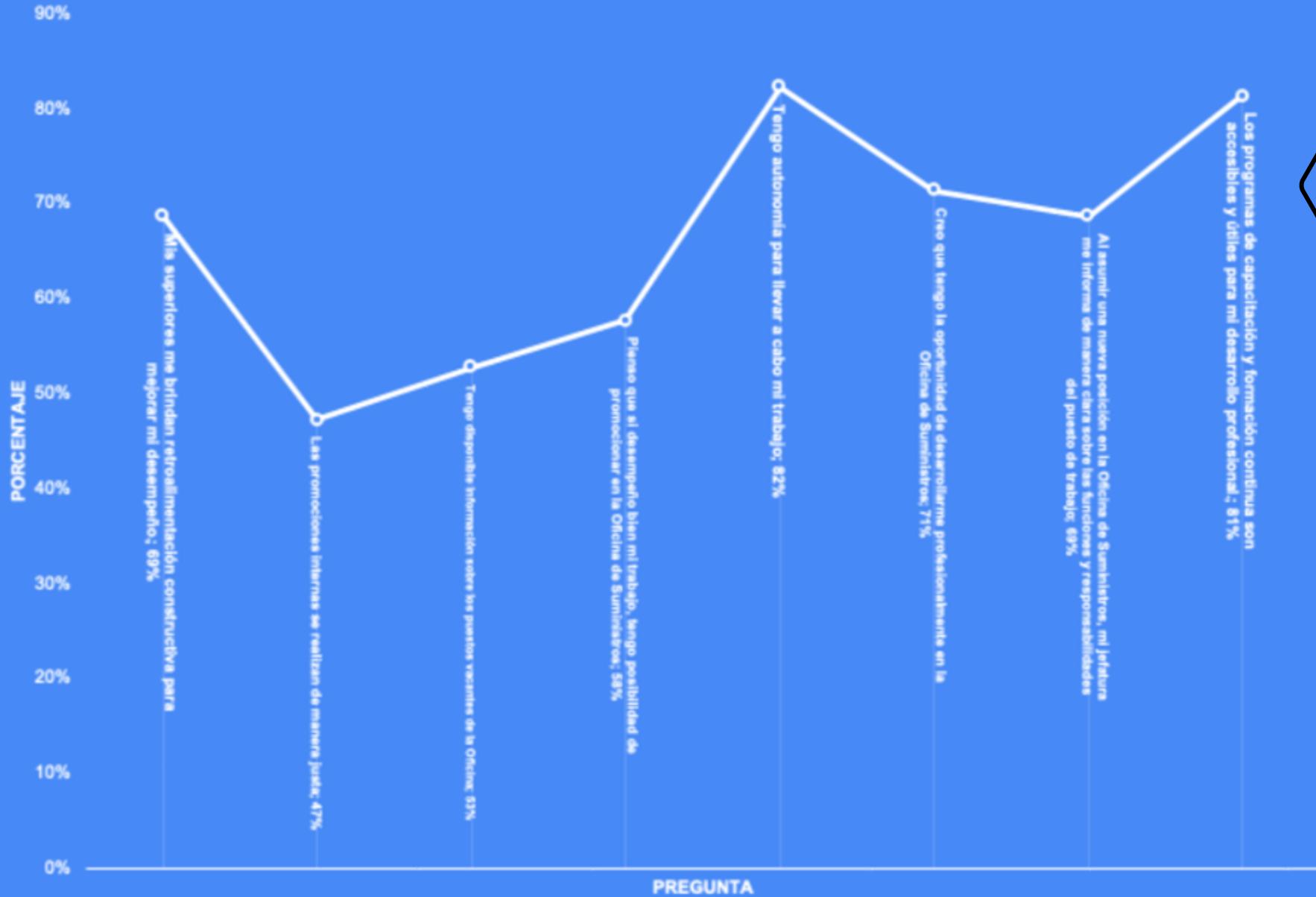
CALIFICACIÓN: COMUNICACIÓN



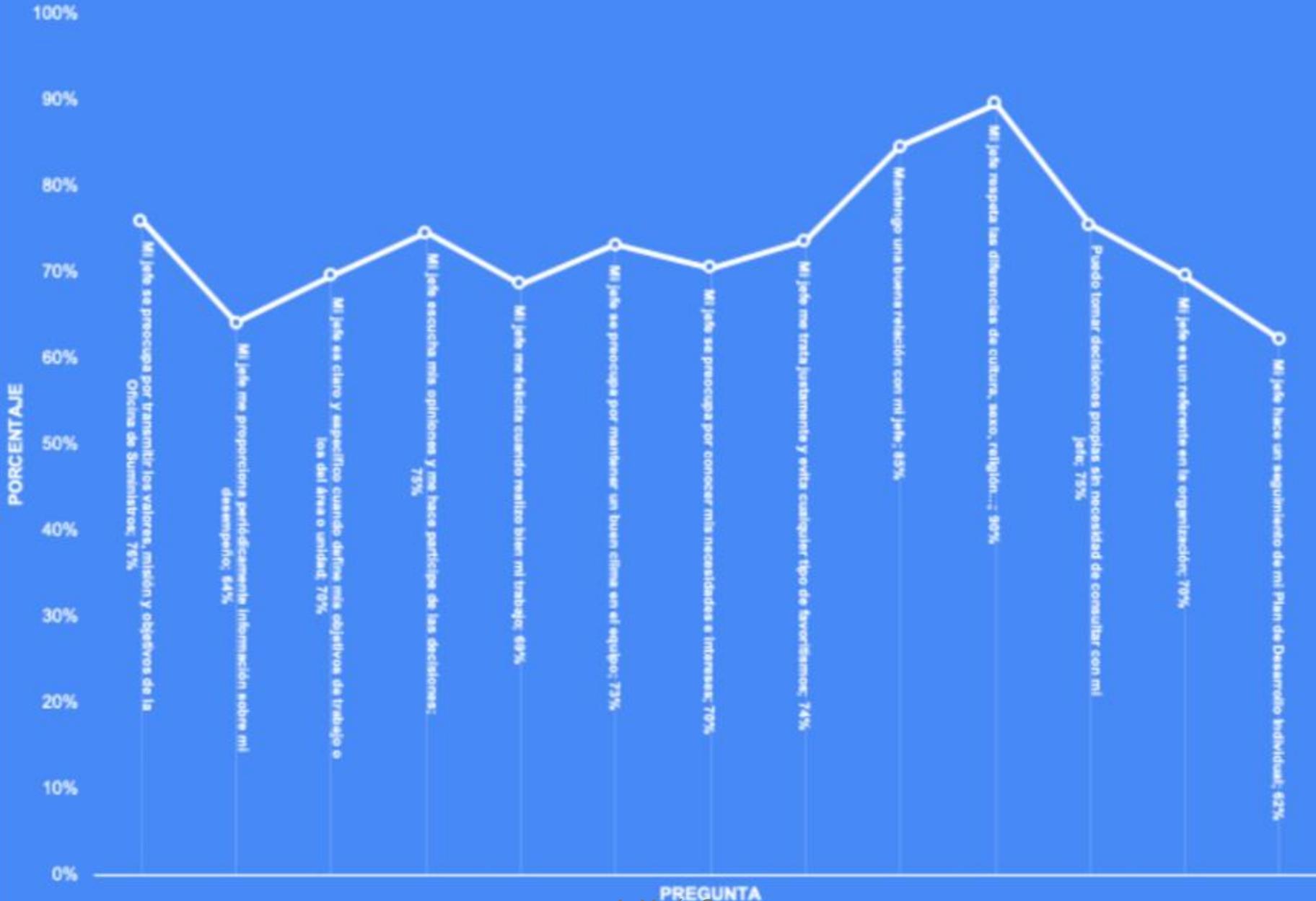
CALIFICACIÓN:CONDICIONES DEL TRABAJO



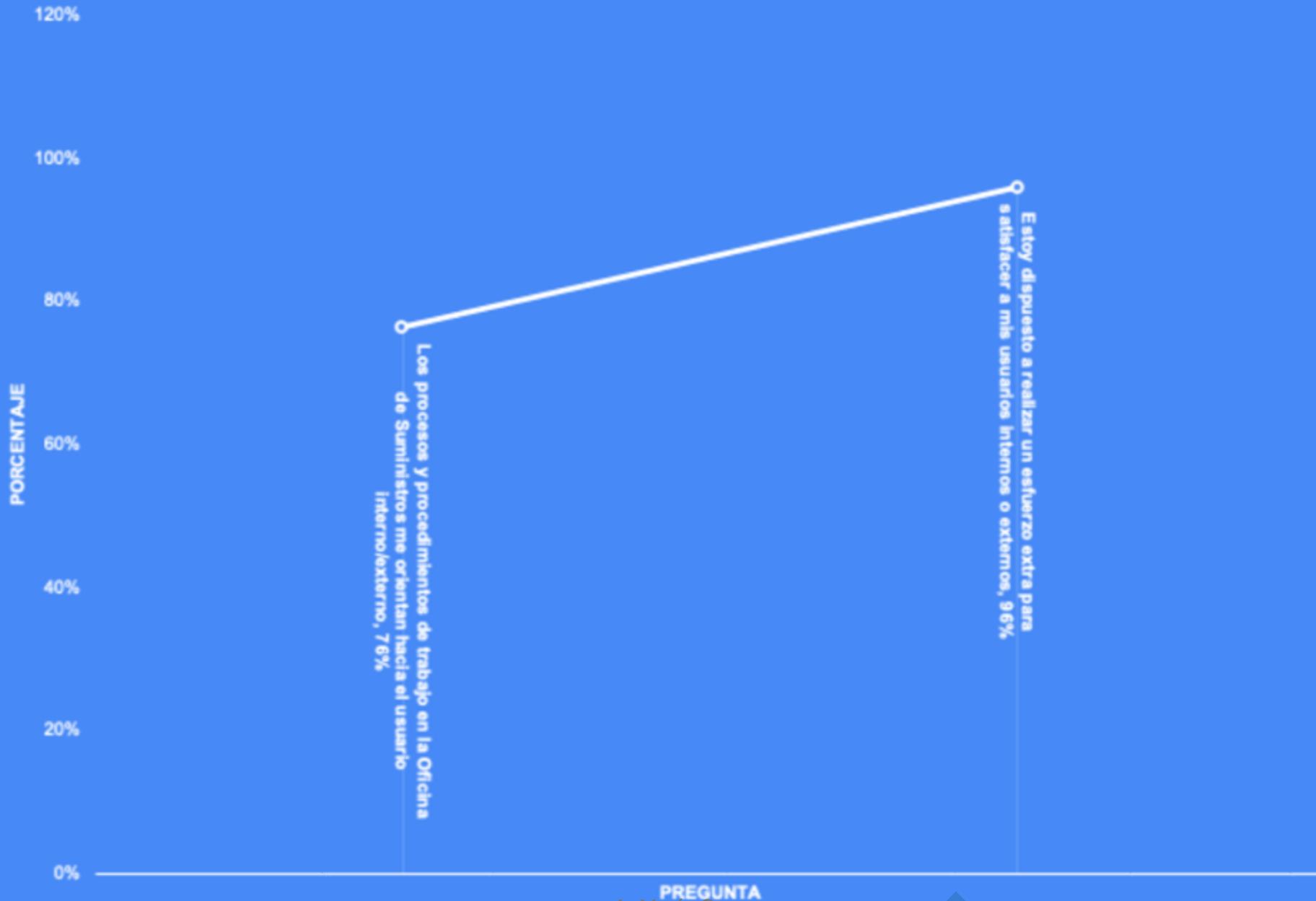
CALIFICACIÓN: CARRERA PROFESIONAL



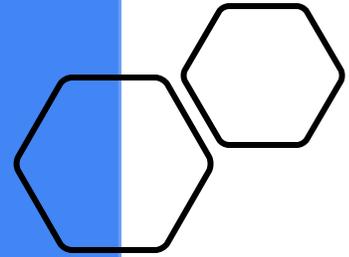
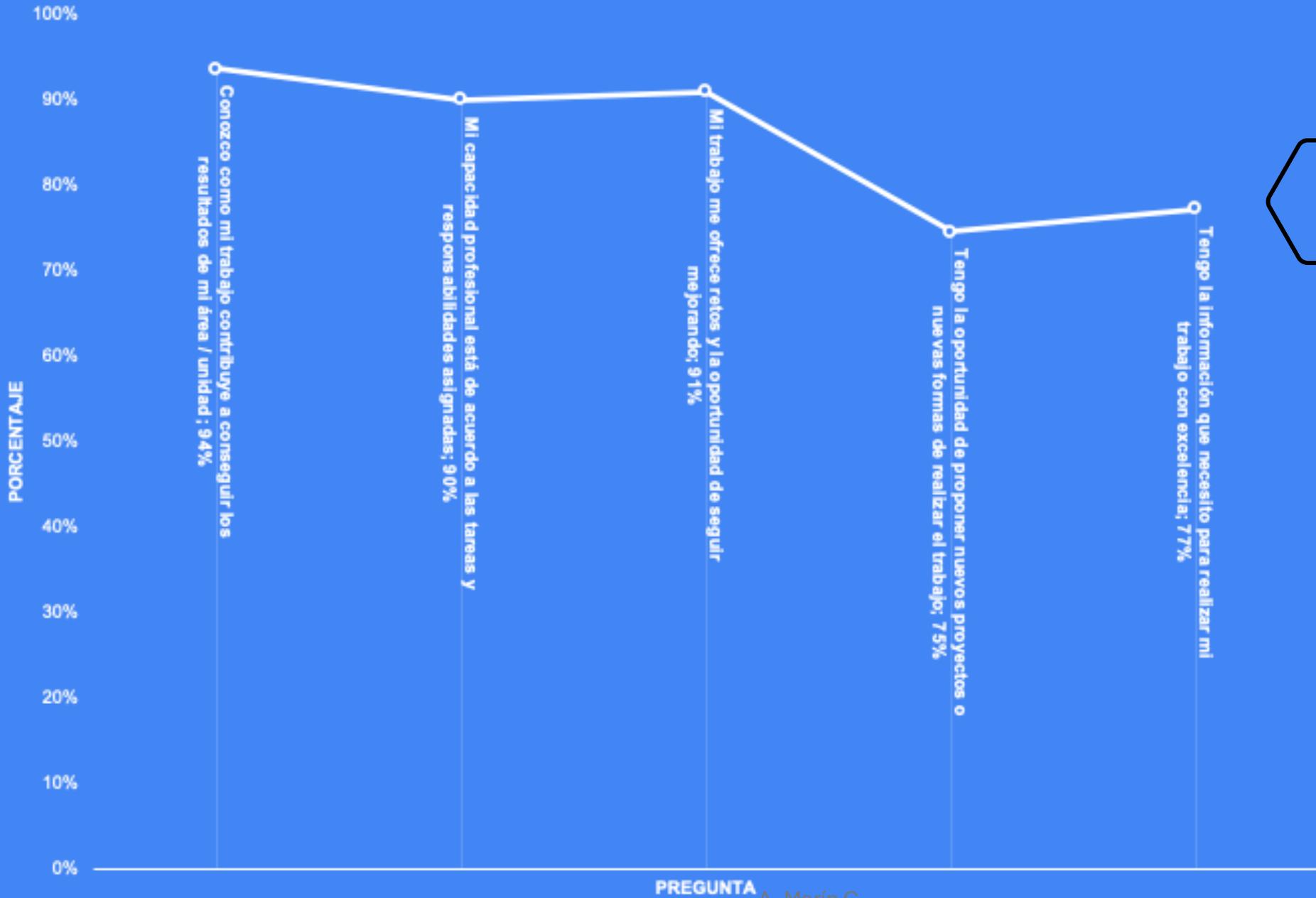
CALIFICACIÓN: LIDERAZGO



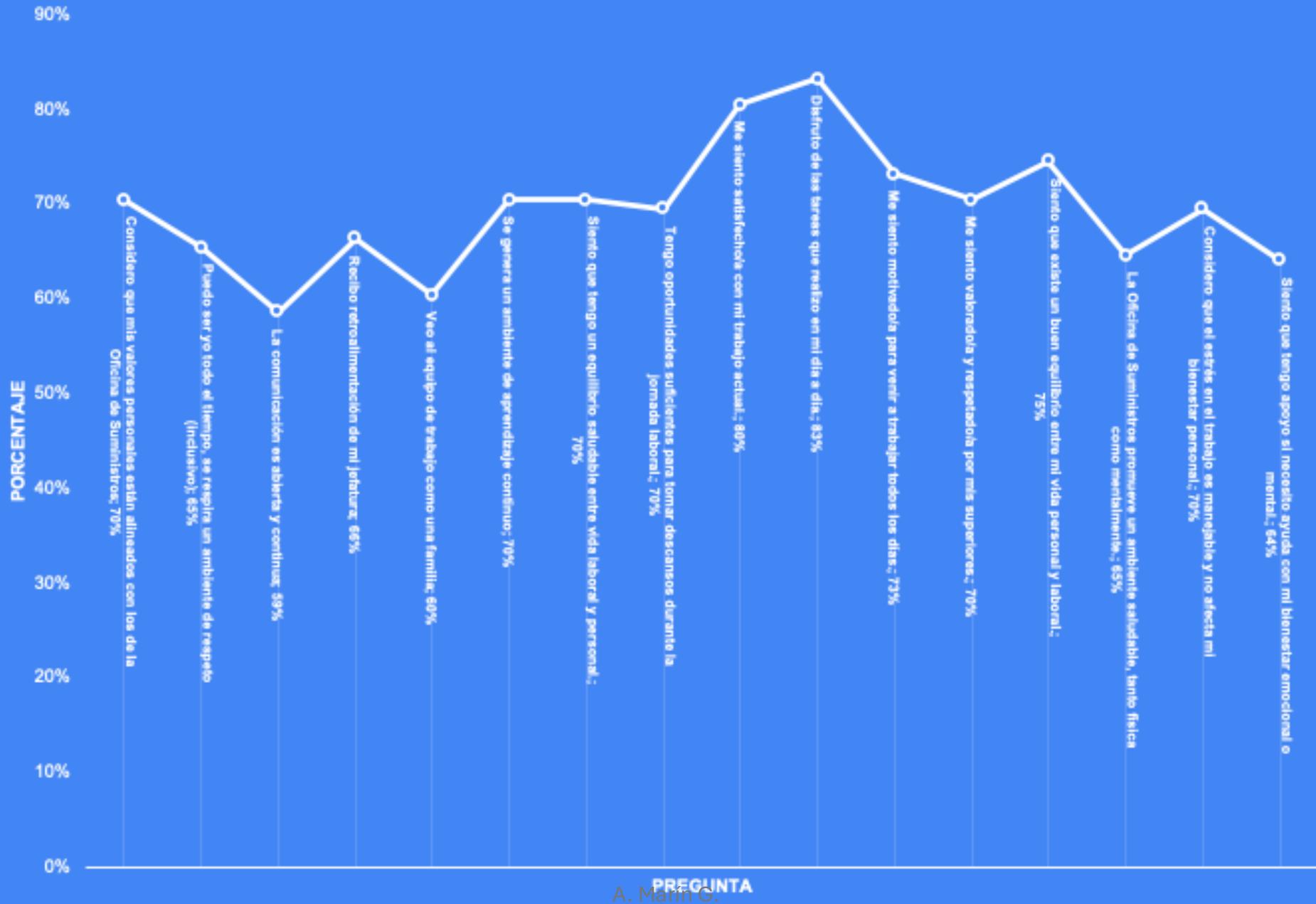
CALIFICACIÓN: ORIENTACIÓN AL USUARIO



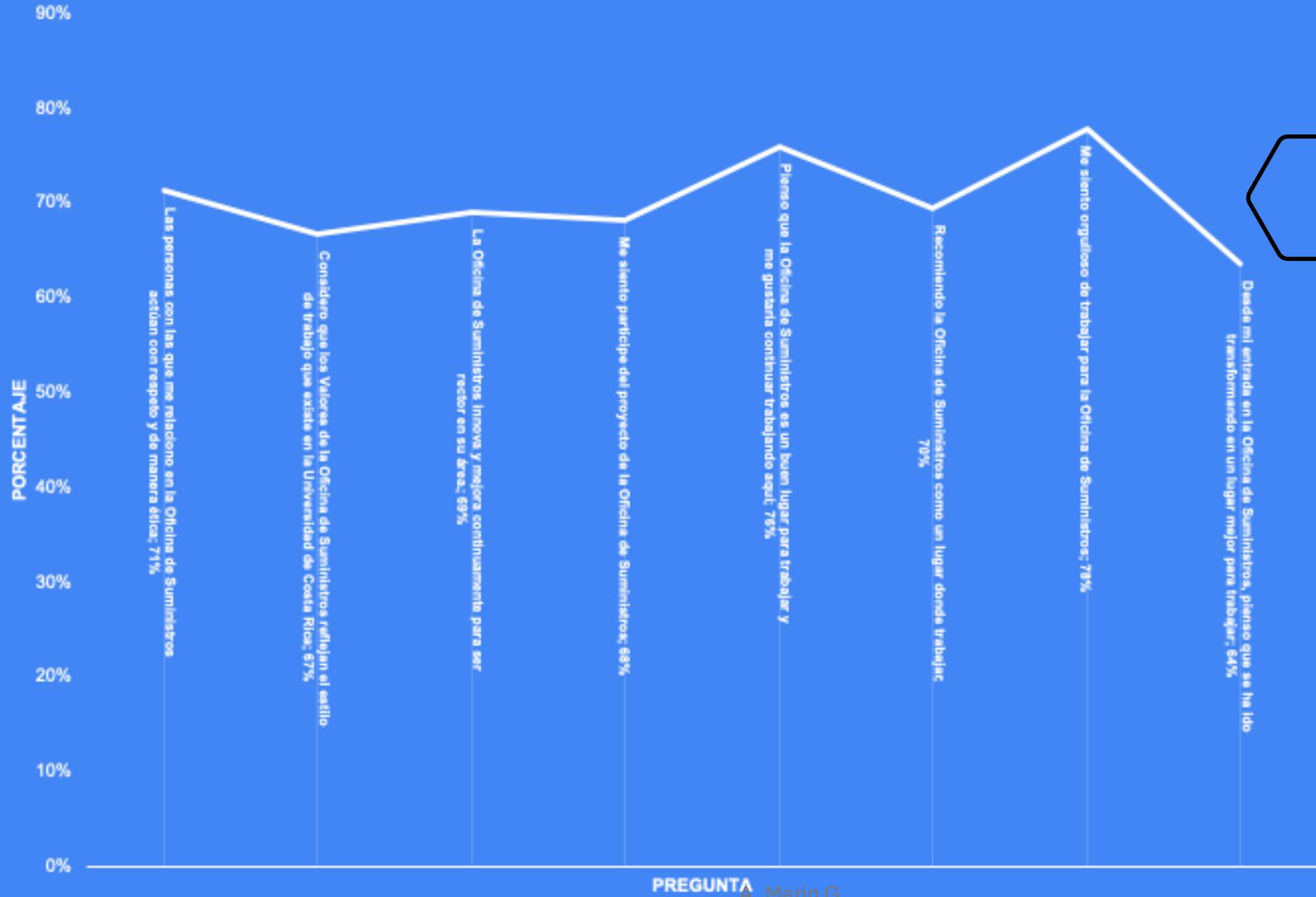
CALIFICACIÓN: SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO



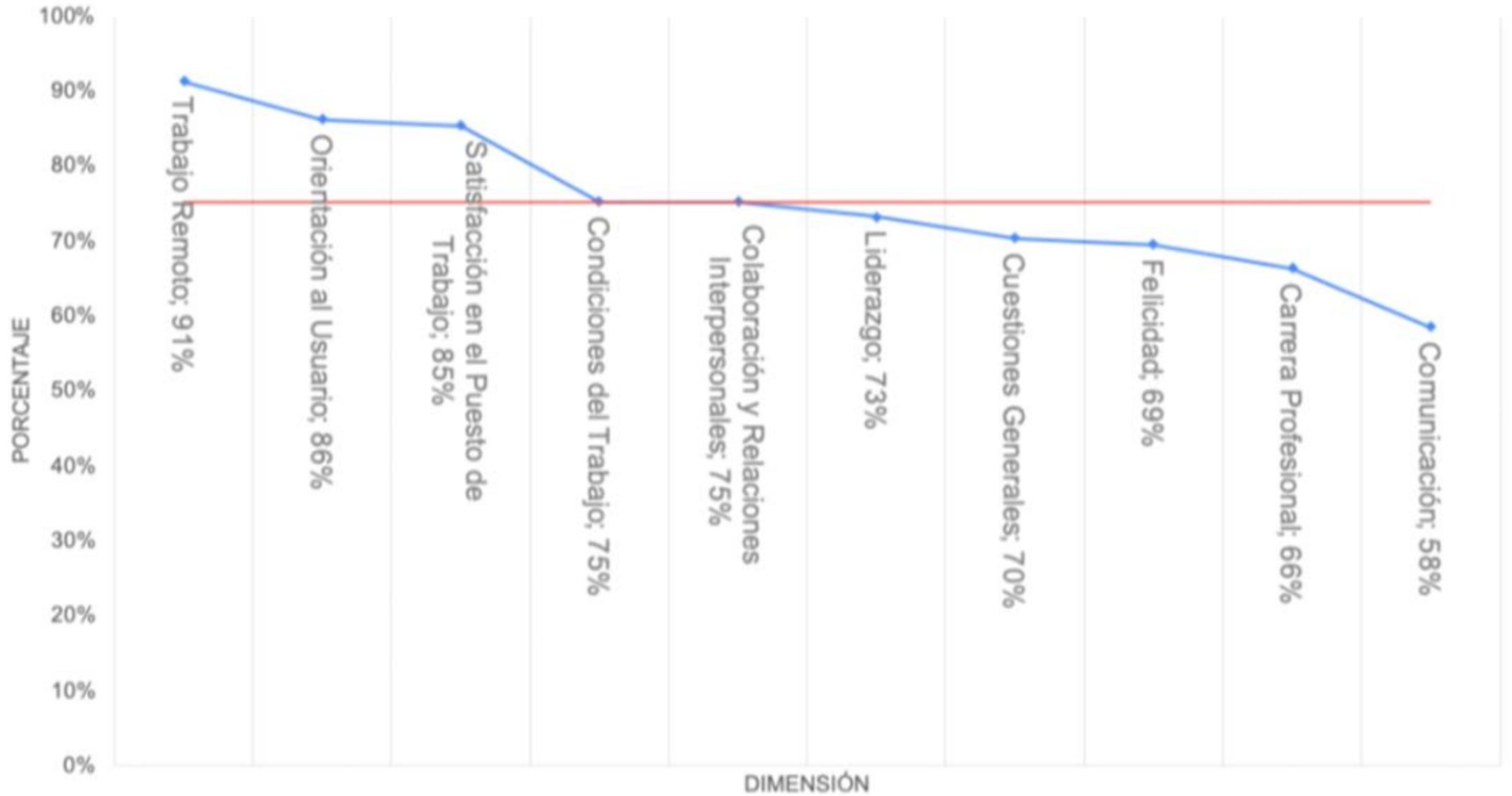
CALIFICACIÓN:FELICIDAD



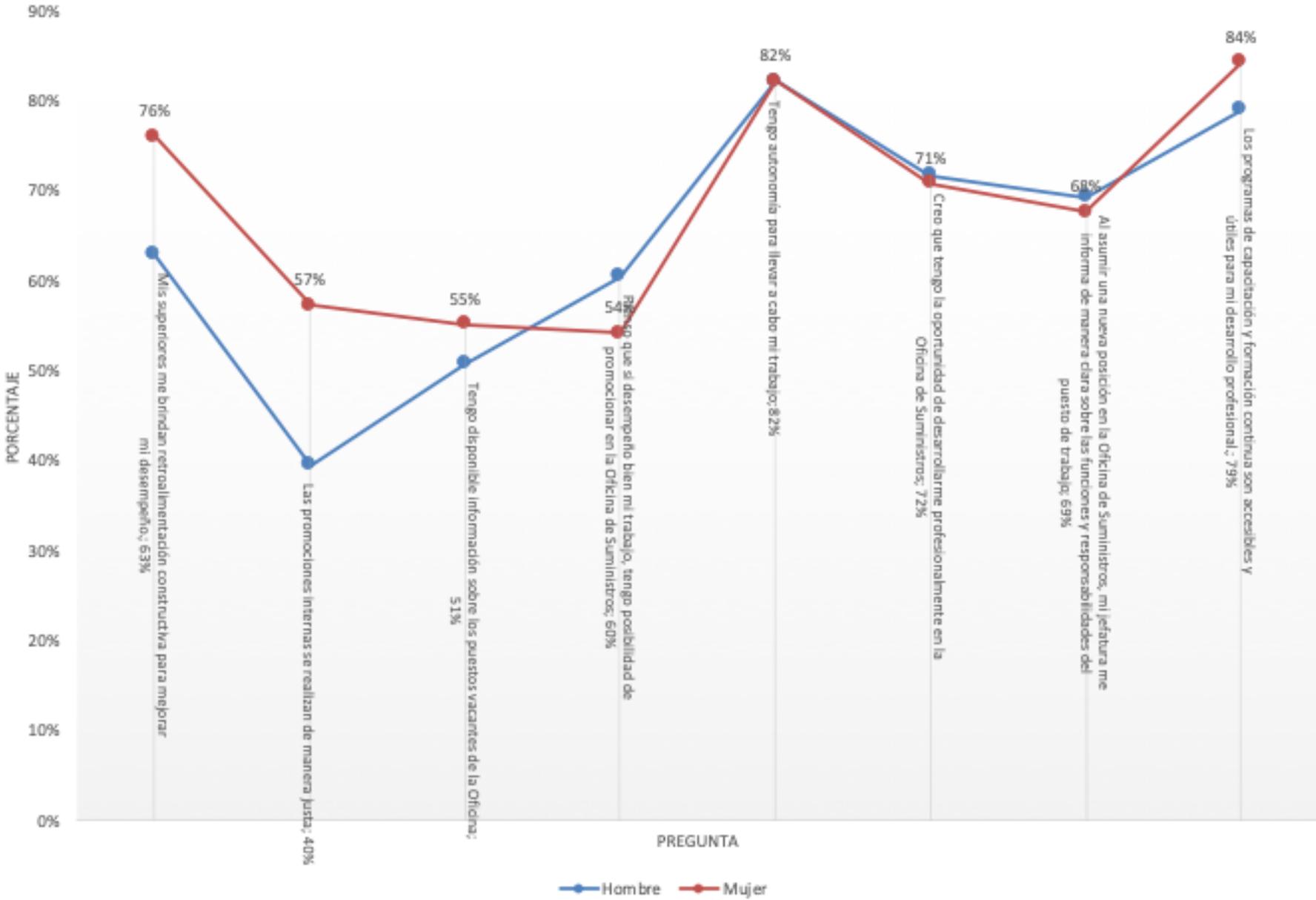
CALIFICACIÓN: CUESTIONES GENERALES



CALIFICACIÓN PROMEDIO POR DIMENSIÓN



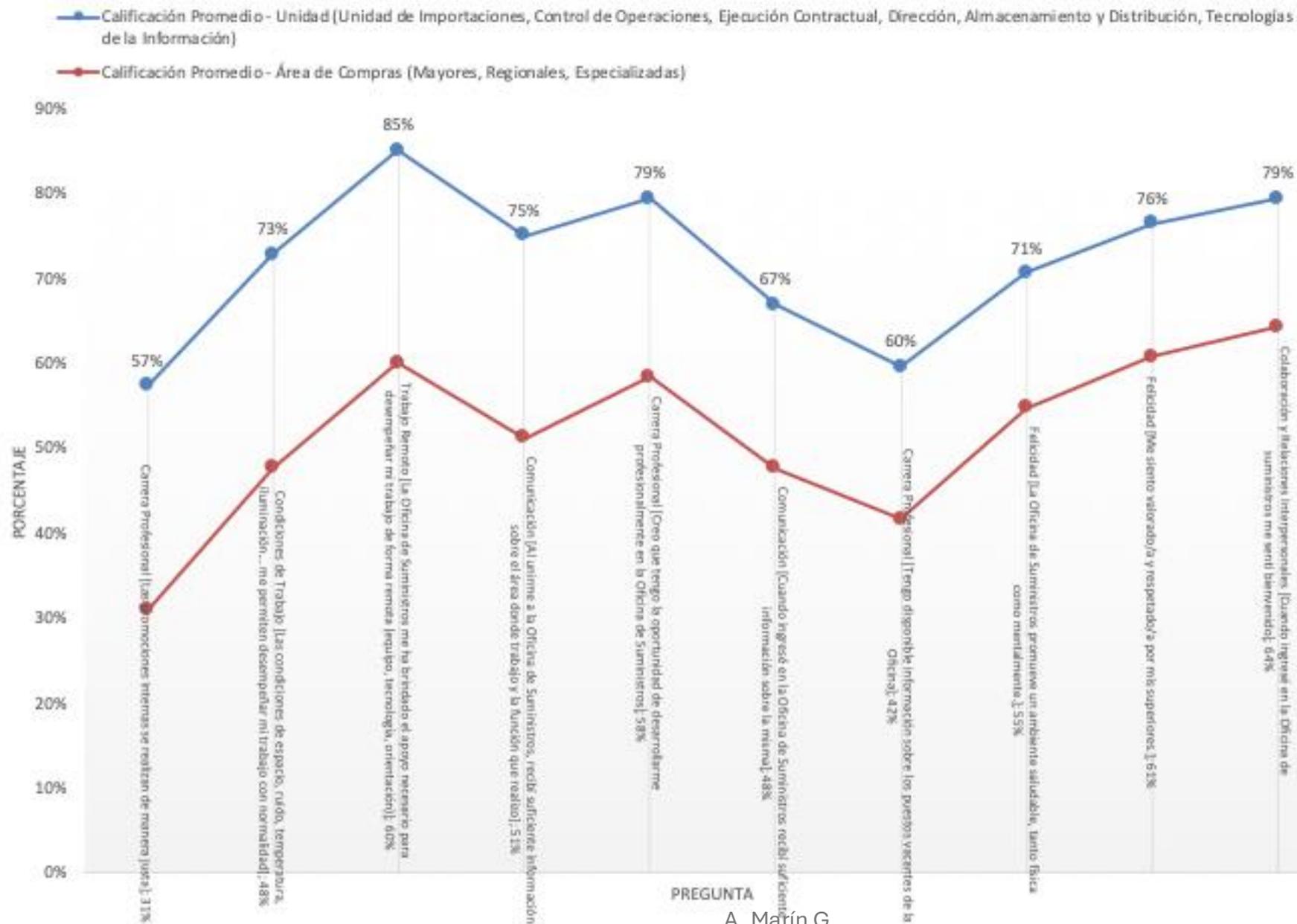
Calificaciones Sobre Carrera Profesional Según Género



DIFERENCIAS NOTABLES ENTRE PREGUNTAS SEGÚN GÉNERO

Pregunta	Promedio Calificaciones Hombres	Promedio Calificaciones Mujeres	Diferencia entre los promedios de las respuestas
Carrera Profesional [Las promociones internas se realizan de manera justa]	40%	57%	18%
Trabajo Remoto [Cuento con el apoyo de mi jefatura para trabajar de forma remota]	83%	97%	14%
Carrera Profesional [Mis superiores me brindan retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño.]	63%	76%	13%
Condiciones de Trabajo [Los procesos y procedimientos están bien definidos y son efectivos para cumplir con los objetivos.]	66%	78%	12%
Trabajo Remoto [Siento que mi carga de trabajo es manejable cuando trabajo desde casa.]	86%	97%	11%
Comunicación [La comunicación interna en la Oficina de Suministros es una actividad permanente y planificada]	48%	57%	10%
Liderazgo [Mi jefe se preocupa por transmitir los valores, misión y objetivos de la Oficina de Suministros]	72%	81%	9%
Trabajo Remoto [Siento que mi bienestar físico y mental se ve afectado positivamente trabajando desde casa]	89%	97%	9%
Felicidad [Considero que mis valores personales están alineados con los de la Oficina de Suministros]	74%	66%	9%
Felicidad [Se genera un ambiente de aprendizaje continuo]	67%	75%	8%

Diferencia Entre Calificaciones Promedio Entre Áreas de Compra y Otras Unidades.



DIFERENCIAS ENTRE CALIFICACIONES SEGÚN ESTRATO LABORAL

Pregunta	Calificación Media Jefatura	Calificación Media Profesional	Calificación Media Trabajador Operativo	Calificación Media Técnico Asistencial	Calificación Media – Técnico Especializado	Rango de Diferencia
Condiciones de Trabajo [La carga de trabajo asignada es razonable y manejable dentro del horario laboral.]	25%	78%	100%	70%	83%	75%
Felicidad [La comunicación es abierta y continua]	25%	60%	25%	85%	61%	60%
Felicidad [Puedo ser yo todo el tiempo, se respira un ambiente de respeto (inclusivo)]	25%	67%	50%	85%	70%	60%
Carrera Profesional [Pienso que si desempeño bien mi trabajo, tengo posibilidad de promocionar en la Oficina de Suministros]	40%	54%	25%	85%	64%	60%
Cuestiones Generales [Me siento participe del proyecto de la Oficina de Suministros]	60%	71%	25%	85%	64%	60%

DIFERENCIAS ENTRE CALIFICACIONES SEGÚN ESTRATO LABORAL

Pregunta	Calificación Media Jefatura	Calificación Media Profesional	Calificación Media Trabajador Operativo	Calificación Media Técnico Asistencial	Calificación Media – Técnico Especializado	Rango de Diferencia
Liderazgo [Mi jefe se preocupa por mantener un buen clima en el equipo]	40%	81%	25%	75%	72%	56%
Cuestiones Generales [La Oficina de Suministros innova y mejora continuamente para ser rector en su área.]	50%	72%	25%	80%	69%	55%
Cuestiones Generales [Considero que los Valores de la Oficina de Suministros reflejan el estilo de trabajo que existe en la Universidad de Costa Rica]	50%	70%	25%	80%	66%	55%
Cuestiones Generales [Desde mi entrada en la Oficina de Suministros, pienso que se ha ido transformando en un lugar mejor para trabajar]	35%	63%	50%	90%	67%	55%
Colaboración y Relaciones Interpersonales [Considero que existe un buen ambiente de trabajo]	30%	52%	25%	80%	66%	55%

DIFERENCIAS ENTRE CALIFICACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD.

Pregunta	Calificación Promedio 1-3 años	Calificación Promedio 10 o más años	Calificación Promedio 4-6 años	Calificación Promedio 7-9 años	Calificación Promedio Menos de 1 año	Rango de Diferencia entre Calificaciones
Condiciones de Trabajo [Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación... me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad]	90%	63%	56%	25%	79%	65%
Carrera Profesional [Tengo disponible información sobre los puestos vacantes de la Oficina]	85%	51%	56%	30%	54%	55%
Liderazgo [Puedo tomar decisiones propias sin necesidad de consultar con mi jefe]	90%	78%	38%	75%	75%	53%
Cuestiones Generales [Las personas con las que me relaciono en la Oficina de Suministros actúan con respeto y de manera ética]	80%	70%	44%	65%	96%	52%
Felicidad [Siento que tengo un equilibrio saludable entre vida laboral y personal.]	80%	71%	31%	80%	75%	49%

DIFERENCIAS ENTRE CALIFICACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD.

Pregunta	Calificación Promedio 1-3 años	Calificación Promedio 10 o más años	Calificación Promedio 4-6 años	Calificación Promedio 7-9 años	Calificación Promedio Menos de 1 año	Rango de Diferencia entre Calificaciones
Felicidad [Tengo oportunidades suficientes para tomar descansos durante la jornada laboral.]	85%	71%	38%	70%	71%	48%
Carrera Profesional [Las promociones internas se realizan de manera justa]	65%	45%	38%	25%	71%	46%
Cuestiones Generales [Considero que los Valores de la Oficina de Suministros reflejan el estilo de trabajo que existe en la Universidad de Costa Rica]	80%	66%	44%	55%	88%	44%
Liderazgo [Mi jefe se preocupa por mantener un buen clima en el equipo]	90%	69%	50%	85%	92%	42%
Felicidad [Siento que tengo apoyo si necesito ayuda con mi bienestar emocional o mental.]	85%	63%	44%	65%	67%	41%

¿QUÉ ASPECTOS
DEL CLIMA
LABORAL CREES
QUE PODRÍAN
MEJORARSE EN LA
OFICINA DE
SUMINISTROS?

Tema	Frecuencia de Respuestas	% Relativo	% Acumulado
Comunicación	21	22%	22%
Promociones por habilidad capacidades y esfuerzo	9	10%	32%
Clima Organizacional	7	7%	39%
Motivación	7	7%	47%
Relaciones Personales	6	6%	53%
Respeto	6	6%	60%
Trato igualitario	6	6%	66%
Unión de la Oficina	5	5%	71%
Relaciones personales entre jefaturas	5	5%	77%
Trabajo en Equipo	4	4%	81%
Estructura Organizacional	3	3%	84%
Espiritualidad	2	2%	86%
Falta de Compromiso de los funcionarios	2	2%	88%
Cada área o unidad es una isla	2	2%	90%
Liderazgo	2	2%	93%

Tema	Frecuencia de Respuestas	% Relativo	% Acumulado
Trabajar para la UCR	8	12%	12%
Cumplir Objetivos Diarios	7	11%	23%
Sentirse valorado(a)	7	11%	34%
Teletrabajo	5	8%	42%
Eficiencia en tramites	5	8%	49%
Asesorar bien al usuario	4	6%	55%
Compartir con compañeros	4	6%	62%
Rspaldo de compañeros y jefes	3	5%	66%
Silencio o paz	3	5%	71%
Se tomado en cuenta	2	3%	74%
Mejorar conocimientos y habilidades	2	3%	77%
Instalaciones	2	3%	80%
Comunicación (con jefatura o equipo de trabajo)	2	3%	83%
Que me motiven	2	3%	86%
El crecimiento	2	3%	89%
Aprendizaje	2	3%	92%

¿QUÉ TE HACE
SENTIR MÁS
FELIZ EN TU
TRABAJO
ACTUAL?

¿TIENES ALGUNA SUGERENCIA PARA MEJORAR LA FELICIDAD Y BIENESTAR DENTRO DE LA OFICINA?

Tema	Frecuencia de Respuestas	% Relativo	% Acumulado
Comunicación más abierta	11	18%	18%
Actividades de Integración	9	15%	33%
Liderazgo positivo de jefaturas	6	10%	43%
Incentivos y reconocimientos	6	10%	53%
Enfoque en el trabajo	4	7%	60%
Ecularizar cargas de trabajo	3	5%	65%
Promociones equitativas	3	5%	70%
Oportunidades a lo interno de OSUM	3	5%	75%
Capacitaciones	2	3%	78%
Poner cada uno de su parte para mejorar	2	3%	82%
Respeto	2	3%	85%
Trabajo en equipo	2	3%	88%

COMPARATIVO DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 Y 2024

1. Tendencias Positivas:

- Incremento en la satisfacción con los recursos tecnológicos y modalidades de trabajo remoto.
- Mejora en la percepción del liderazgo y la comunicación interna.

2. Áreas Críticas:

- Persisten desafíos en la integración interdepartamental y la confianza en el liderazgo.
- Necesidad de diseñar programas específicos de inducción para funcionarios nuevos.

3. Impacto de las Iniciativas:

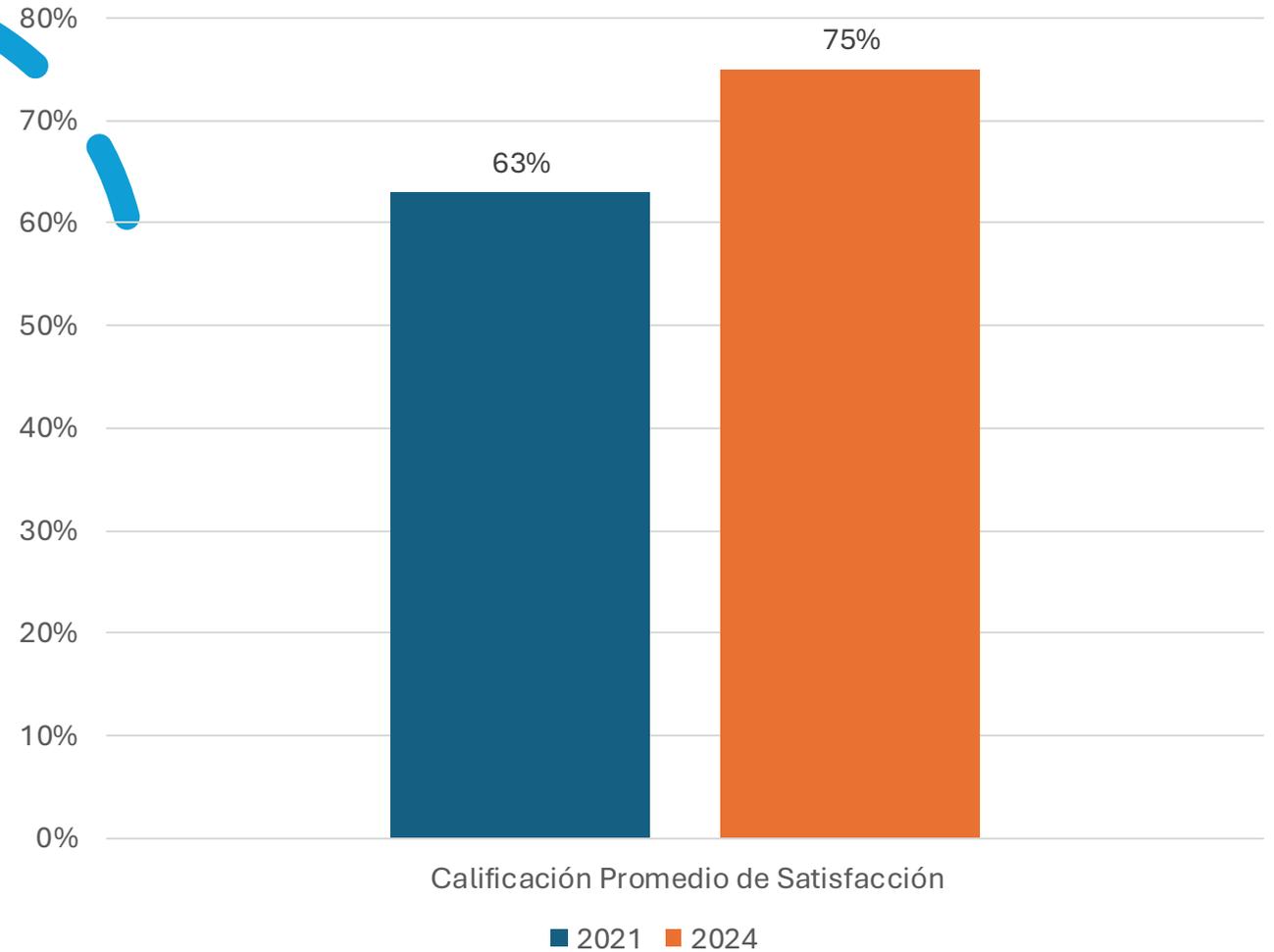
- Los esfuerzos por adaptar la organización al trabajo remoto han sido bien recibidos.
- La percepción del apoyo de las jefaturas refleja avances en estrategias de liderazgo.

COMPARATIVO DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 Y 2024

- Algunas de las necesidades de acuerdo con el análisis son:
 - Fortalecer la Comunicación Interdepartamental: Implementar talleres de integración que promuevan la colaboración entre diferentes áreas.
 - Programas de Inducción: Diseñar actividades específicas para la integración de nuevos funcionarios, garantizando su rápida adaptación y cohesión con el equipo.
 - Monitoreo Continuo del Clima: Realizar evaluaciones semestrales para identificar y atender rápidamente las áreas críticas.
 - Capacitación en Liderazgo: Ofrecer programas de desarrollo para jefaturas que enfatizen la construcción de confianza y relaciones cercanas con sus equipos.
- El análisis comparativo sugiere que las iniciativas implementadas después del 2021 han logrado avances significativos en algunas áreas, pero persisten retos en aspectos como la confianza en el liderazgo y la integración de nuevos colaboradores. Estos resultados deben ser tomados como base para la implementación de nuevas estrategias que fortalezcan el clima organizacional y mejoren la satisfacción laboral de los funcionarios. A continuación, se comparan los gráficos de calificaciones por dimensión del año 2021 y el año 2024 donde se puede apreciar una mejora generalizada, para el año 2021 el promedio de todas las calificaciones por dimensión fue de un 63%, mientras que para el año 2024 fue de un 75%.

CALIFICACIONES PROMEDIO DE ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 Y 2024

CALIFICACIONES PROMEDIO DE ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021 Y 2024



COMPARATIVO DE LOS ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 Y 2024

1. Inconsistencias en la percepción del clima organizacional:
 - El segundo análisis refleja una percepción más positiva en ciertos aspectos (colaboración y trabajo remoto) en comparación con el primero.
2. Confianza y liderazgo como áreas prioritarias:
 - Ambos análisis coinciden en señalar que las jefaturas necesitan estrategias más proactivas y efectivas para resolver conflictos y fomentar cohesión.
3. Trabajo remoto como oportunidad:
 - El segundo documento resalta el éxito del trabajo remoto como una modalidad que mejora la satisfacción laboral y el equilibrio entre vida personal y profesional.

Déficit en comunicación:

4. Persisten problemas en la planificación y efectividad de la comunicación interna, especialmente en la transparencia y en las interacciones interdepartamentales.

CONCLUSIONES

- **OBJETIVO GENERAL:** Identificar las percepciones, fortalezas y áreas de mejora en el clima organizacional de la Oficina de Suministros, con el fin de diseñar estrategias que promuevan un entorno laboral más eficiente, colaborativo y satisfactorio para todos los funcionarios.
- **Logro alcanzado:** El análisis detallado de las distintas dimensiones evaluadas permite concluir que el objetivo general fue alcanzado, ya que se identificaron fortalezas (e.g., percepción positiva del trabajo remoto) y áreas de mejora (e.g., comunicación interdepartamental). Esto proporcionó una base para diseñar estrategias específicas orientadas al fortalecimiento del clima organizacional.
- **Evidencias específicas:**
 - En la dimensión de colaboración y relaciones interpersonales, se destacó un ambiente de cooperación interna sólido con un 85% de calificación promedio en esta dimensión.
 - En trabajo remoto, se obtuvo una calificación promedio del 91%, destacando indicadores como productividad (96%) y bienestar físico y mental (97%), lo cual sugiere una percepción positiva sobre esta modalidad.

CONCLUSIONES

- OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Establecer y monitorear un índice de satisfacción del clima organizacional en la Oficina de Suministros, comparando los resultados con otros estudios realizados.
- Logro alcanzado: Se logró establecer un índice detallado por dimensión y un análisis multivariable. Si bien no se hace explícita la comparación con estudios previos, los datos desagregados permiten construir líneas base para futuros monitoreos.
- Evidencias específicas:
 - Las calificaciones promedio por dimensión incluyeron valores altos como en trabajo remoto (91%), y valores bajos como en comunicación interna (58%).
 - Se incorporaron análisis de variación por género y jerarquía. Por ejemplo, el liderazgo por unidad de trabajo mostró diferencias estadísticamente significativas entre áreas.

CONCLUSIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar diferencias significativas entre departamentos y niveles jerárquicos en los resultados del cuestionario, analizando variaciones clave en las dimensiones.



Logro alcanzado: El análisis multivariable permitió identificar diferencias importantes. Por ejemplo:

Relación con superiores: El 65% de los funcionarios perciben buenas relaciones con sus compañeros, pero solo un 29% evalúa como "totalmente de acuerdo" la cercanía y confianza con sus superiores.

Comunicación entre niveles jerárquicos: Obtuvo una calificación baja del 44%, evidenciando una percepción general de insatisfacción y necesidad de mejora en esta área.

CONCLUSIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Identificar y priorizar las principales áreas de mejora en el clima organizacional, desarrollando un plan de acción detallado con indicadores de seguimiento y metas concretas para cada área en un período de 12 meses.

Logro: Se diagnóstico e identificaron áreas de mejora clave como la comunicación interna y las condiciones físicas del entorno laboral,

Evidencias específicas:

- Comunicación interna: Solo el 60% de los funcionarios perciben que la como prioritario para fortalecer el compromiso organizacional. comunicación sobre los resultados y marcha de la Oficina es clara y transparente. Este aspecto fue identificado
- Condiciones laborales: Las condiciones físicas, como iluminación y temperatura, recibieron una calificación de solo el 63%, lo que refleja un área de mejora para garantizar un entorno de trabajo adecuado.



CONCLUSIONES

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 4:** Medir y establecer acciones de mejora del nivel de satisfacción en las dimensiones evaluadas.
- **Logro alcanzado:** Se midieron los niveles de satisfacción en todas las dimensiones. No obstante, no ha existido un análisis de seguimiento previo a este estudio. Se proponen recomendaciones para avanzar en las dimensiones más débiles.
- **Evidencias específicas:**
 - Las calificaciones más altas se concentraron en trabajo remoto, con indicadores de productividad (96%) y equilibrio vida-trabajo (92%) percibidos como positivos por los funcionarios.
 - Por otro lado, comunicación interna y colaboración interdepartamental se identificaron como las áreas de mayor insatisfacción, con puntuaciones de 58% y 44%, respectivamente.

OTRAS CONCLUSIONES

1. Impacto positivo del trabajo remoto y colaboración y relaciones interpersonales:
 - La modalidad de trabajo remoto fue altamente valorada, con una calificación promedio del 91%, destacándose la productividad percibida (96%) y el bienestar físico y mental asociado (97%). Esto refleja un entorno favorable para esta modalidad, que contribuye al bienestar y la motivación de los colaboradores.
 - Las relaciones entre compañeros de área se evaluaron de manera positiva, con un 85% de calificación promedio. Este indicador sugiere que existe un buen nivel de cohesión y apoyo dentro de las unidades de trabajo.
2. Claridad en Responsabilidades:
 - El 84% de los funcionarios considera que tiene claridad sobre sus responsabilidades y expectativas laborales, lo cual favorece la alineación con los objetivos organizacionales
3. Fortalezas en colaboración interna:
 - El 85% de los funcionarios consideran que tienen buenas relaciones con sus compañeros, reflejando un entorno laboral armonioso a nivel intradepartamental.

OTRAS CONCLUSIONES

-
4. Debilidades en comunicación y condiciones físicas:
 - La comunicación jerárquica y la calidad del entorno físico fueron identificadas como áreas con oportunidad de mejora, con calificaciones promedio de 44% y 63%, respectivamente.
 5. Impacto Organizacional:
 - La integración de nuevos funcionarios fue percibida positivamente en un 74%, aunque se identificaron oportunidades para mejorar los procesos de inducción y adaptación inicial.
 - El cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo fue moderadamente favorable, con una calificación de 68%, sugiriendo margen para una implementación más consistente y visible.
 6. Percepción de mejora desde el 2021.
 - El análisis indica que las iniciativas implementadas después del 2021 han logrado avances significativos en algunas áreas (la calificación promedio del 2021 fue de 63%, mientras que la del 2024 fue de 75%), pero persisten retos en aspectos como la confianza en el liderazgo y la integración de nuevos colaboradores. Estos resultados deben ser tomados como base para la implementación de nuevas estrategias que fortalezcan el clima organizacional y mejoren la satisfacción laboral de los funcionarios.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecimiento de la Comunicación Interna: La comunicación fue identificada como una de las principales áreas de mejora, con una calificación promedio de 58% y percepciones críticas en aspectos como la planificación, transparencia y colaboración entre niveles jerárquicos.
 - Recomendaciones Específicas:
 - Planificación estructurada de la comunicación interna: Implementar un plan de comunicación que garantice la frecuencia, claridad y relevancia de la información compartida. Esto debe incluir reuniones regulares de actualización y boletines informativos sobre resultados, objetivos y cambios en la organización.
 - Transparencia en la información: Mejorar la comunicación sobre los resultados y avances de la Oficina, que obtuvo solo un 60% de percepción positiva. Esto puede lograrse mediante informes periódicos que detallen logros, desafíos y metas.
 - Promoción de la comunicación interdepartamental: Crear foros, talleres o reuniones entre diferentes áreas para fortalecer el intercambio de información y reducir las brechas detectadas en la comunicación horizontal y vertical (calificación de 44%).
2. Mejora de las Condiciones Físicas y del Entorno Laboral: Aunque la disponibilidad de materiales y recursos fue bien evaluada (84%), las condiciones ambientales del espacio de trabajo, como iluminación, ruido y temperatura, recibieron una calificación más baja (63%), lo que refleja un área de oportunidad.
 - Recomendaciones Específicas:
 - Auditorías del espacio de trabajo: Realizar evaluaciones del entorno laboral para identificar problemas específicos relacionados con iluminación, ruido, ventilación o temperatura. Esto permitirá desarrollar soluciones personalizadas.
 - Actualización de infraestructura: Priorizar inversiones en mejoras físicas que optimicen el confort y la funcionalidad de los espacios de trabajo.
 - Programas de ergonomía laboral: Incluir capacitaciones y ajustes en los espacios de trabajo para garantizar la salud y seguridad de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

3. Consolidación del Trabajo Remoto: La modalidad de trabajo remoto fue muy bien valorada, con percepciones positivas en aspectos como productividad (96%) y equilibrio vida-trabajo (92%). Sin embargo, hubo variabilidad en el acceso al soporte técnico y en la percepción de apoyo institucional.
 - Recomendaciones Específicas:
 - Estandarización del apoyo al trabajo remoto: Asegurar que todos los funcionarios cuenten con las herramientas necesarias (tecnología, equipo y capacitación). Este aspecto recibió un 73% de calificación, evidenciando diferencias en las percepciones de apoyo brindado.
 - Programas de capacitación remota: Ofrecer talleres para optimizar el uso de herramientas tecnológicas y mejorar la productividad en entornos virtuales.
 - Evaluación continua de la modalidad remota: Implementar encuestas regulares para monitorear la satisfacción con el trabajo remoto y hacer ajustes según sea necesario.
4. Potenciación del Liderazgo y la Relación con Superiores: Aunque las relaciones con los compañeros fueron bien evaluadas, las relaciones con superiores fueron más mixtas, con un 72% de percepción positiva. Esto sugiere oportunidades para mejorar el liderazgo y la confianza entre los niveles jerárquicos.
 - Recomendaciones Específicas:
 - Capacitación en liderazgo: Diseñar programas de formación para líderes y jefaturas enfocados en habilidades blandas como comunicación, empatía y manejo de conflictos.
 - Fortalecimiento de la retroalimentación: Establecer mecanismos de feedback continuo entre superiores y colaboradores para fortalecer la confianza y la claridad en las expectativas laborales.
 - Promoción de liderazgos inclusivos: Fomentar prácticas que aseguren la participación de todos los niveles jerárquicos, disminuyendo las barreras percibidas en la comunicación.

RECOMENDACIONES

5. **Mejora de los Procesos de Inducción y Adaptación:** La integración de nuevos colaboradores recibió una calificación promedio del 74%, lo que indica que, aunque es positiva, tiene margen de mejora en términos de uniformidad y calidad de la experiencia.
 - **Recomendaciones Específicas:**
 - **Programas de inducción robustos:** Estandarizar el proceso de inducción para garantizar que todos los nuevos colaboradores reciban información clara y suficiente sobre su rol y las funciones del área.
 - **Acompañamiento inicial:** Asignar mentores o compañeros guía a los nuevos colaboradores para facilitar su adaptación al entorno laboral y reducir la curva de aprendizaje.
 - **Evaluaciones de integración:** Realizar encuestas a los nuevos colaboradores durante los primeros meses para identificar y resolver desafíos en su proceso de adaptación.
6. **Monitoreo y Seguimiento de las Acciones de Mejora:** Es fundamental establecer mecanismos para medir el impacto de las recomendaciones implementadas, asegurando un ciclo continuo de mejora en el clima organizacional.
 - **Recomendaciones Específicas:**
 - **Indicadores de clima organizacional:** Crear un conjunto de métricas clave para evaluar regularmente dimensiones como comunicación, liderazgo, condiciones laborales y satisfacción general.
 - **Encuestas periódicas:** Implementar mediciones de seguimiento anuales para comparar los resultados y evaluar el progreso.
 - **Involucramiento del personal:** Promover la participación activa de los colaboradores en el diseño y evaluación de las acciones de mejora para garantizar mayor compromiso.