Great Team Survey

by:

RESULTADOS 2023

ADMINISTRATIVA

ACERCA DE LA ENCUESTA

Great Team Survey es una poderosa herramienta que hemos desarrollado, para medir mucho más que el clima organizacional, a través de 100 afirmaciones y dos preguntas abiertas, medimos 20 variables que se agrupan en 6 dimensiones y generan 4 índices, que permiten conocer las percepciones de la gente respecto a sus cuatro interacciones principales en el trabajo: Con los líderes, con las políticas y prácticas de la organización, con sus compañeros y consigo mismos a través de su nivel de motivación. Los índices de confianza y bienestar permiten monitorear el estado de la gente en la organización y los de Gestalt y Net Promoter Score permiten correlacionar las variables para entender la salud de la compañía para potencializar la **Gestión Estratégica de Personas**.

¿QUIENES SOMOS?

Liderazgo y Cultura es una firma de consultoría versátil y dinámica que busca con su trabajo diario mejorar la experiencia de los empleados en las compañías, buscando calidad de vida, desarrollo y crecimiento para que excedan sus resultados, liberen su talento y fortalezcan su liderazgo y de paso la cultura organizacional. Pueden conocer más de nosotros en www.liderazgoycultura.com.co

Cultura Organizacional · Great Team Survey by lc · CreSer Sistema de Gestión de Talento 360 · Selección de talento · Pdi Liderazgo · Team Building · SUKHA Mindfulness

¿QUE MEDIMOS?

Nuestra encuesta mide la percepción de las personas sobre sus cuatro principales interacciones en la organización, por un lado mide la aceptación que tiene la gente sobre el liderazgo, sobre las políticas y prácticas de la compañía y sobre la objetividad en el trato, arrojando así un primer gran indicador: **Confianza.**

Por otro lado mide como se sienten las personas trabajando con su equipo, el nivel de orgullo o satisfacción por su entorno laboral, así como su nivel de motivación, arrojando un segundo indicador: **Bienestar.**

Para correlacionar estas variables aplicamos otros indicadores, uno tipo **Gestalt** que mide la percepción de la gente respecto a su futuro en la compañía, considerando todo lo valorado en las afirmaciones anteriores y un indicador de recomendación a otras personas para trabajar en la compañía llamado: **Net Promoter Score**, desarrollado por la firma Bain & Co. muy usado en las áreas de mercadeo.

Además de dos preguntas abiertas sobre lo más valorado y lo más deseado en la compañía.

¿CÓMO LO MEDIMOS?

La medición se basa en la **Favorabilidad**, entendida esta como el porcentaje de respuestas afirmativas, versus el total de respuestas recibidas para cada una de las afirmaciones, según la escala tipo Likert empleada: **Casi Siempre es verdad**, **Frecuentemente es verdad**, A veces es verdad y a veces no, Pocas veces es verdad y Casi nunca es verdad. Las respuestas afirmativas corresponden a las dos primeras opciones.

Cuando el porcentaje de favorabilidad supera el 65%, se considera que dicha afirmación, variable o indicador es favorable y por debajo de este valor es desfavorable. Si el porcentaje supera el 85% se considera un nivel superior y si está por debajo del 50% es un nivel que requiere acción inmediata.

DEFINICIONES

Confianza: Es el grado de aceptación que tienen las personas sobre el modelo de liderazgo, las políticas y el ambiente generado por la organización

Aceptación del Liderazgo: Mide la forma como perciben la actuación de los líderes al interior de los equipos

Conexión: Nivel de Comunicación y escucha con las personas

Aptitud: Competencia y habilidad para desempeñar el cargo

Rectitud: Coherencia en el actuar y ética en las decisiones

Objetividad en el Trato: Mide las prácticas y políticas de la organización que impactan en las personas y su bienestar.

Igualdad: Salarios, beneficios y recomocimiento

Parcialidad: Ascensos, promociones y manejo de influencias

Ecuanimidad: Inclusión y aceptación de las diferencias

Consideración con las Personas: Hace referencia al ambiente, las instalaciones, los recursos y comodidad en el trabajo

Soporte: Capacitación, formación, recursos y tiempo extra

Atención: Ambiente, equilibrio laboral y personal, valoración

Bienestar: Es el grado de aceptación que tienen las personas sobre la interacción con sus compañeros, el entorno y la motivación

Sentido de Equipo: Mide la percepción de la gente respecto a como se vive y trabaja al interior de los equipos

Compañerismo: Celebraciones y preocupación genuina por el otro

Acogida: Bienvenida y ayuda en la adaptación a los nuevos

Familiaridad: Amistad, sentido de familia y pertenencia

Satisfacción con el Entorno: Mide el orgullo que sienten las personas por su entorno, equipo, trabajo y compañía.

Trabajo: Significado del trabajo y aporte de las personas

Equipo: Orgullo por los logros y dar la milla extra

Empresa: Contribución a la comunidad y deseo de perdurar

Motivación: Mide el grado de felicidad de la gente y su compromiso con la organización.

Felicidad: Mide como se siente la gente respecto a su vida, como percibe su futuro y como se siente con lo que hace.

Compromiso: Establece como se perciben las personas en cuanto a su Maestría o conocimiento para desempeñar el trabajo, la Autonomía para realizarlo y si tienen claro su Propósito y está alineado con el de la organización.

DEFINICIONES

Gestlat: La palabra gelstat, es un termino en alemán que significa "Totalidad", se emplea en la encuesta como indicador de percepción general y responde al grado de aceptación de las personas a la afirmación: *Tomando todo en consideración, considero que la compañía es un lugar donde puedo desarrollarme personal y profesionalmente.*

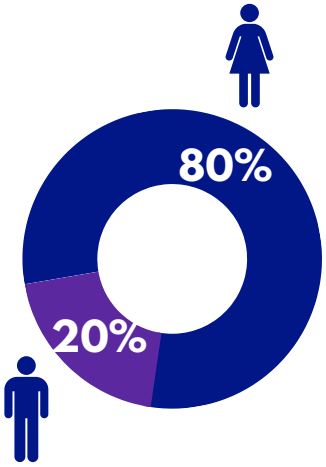
NPS: El Net Promoter Score, es un indicador tomado de mercadeo y desarrollado por la firma estadounidense Bain and Company y responde a la valoración entre 1 y 10 que hacen las personas a la pregunta: *¿Recomendarías a otras personas trabajar aquí?* El resultado tiene un alto nivel de exigencia, pues considera a las respuestas valoradas con 9 y 10 como promotores de la organización y a las respuestas valoradas entre 1 y 6 como detractores, las respuestas de 7 y 8 no se tienen en cuenta en el calculo pues se consideran indecisos. Se calcula restando al número de promotores el número de detractores y dividiendo por el total de respuestas. Si el resultado es mayor que cero se considera bueno y mientras más se acerque a 100 es mucho mejor, cualquier valor por debajo de 0 se considera una mala valoración.

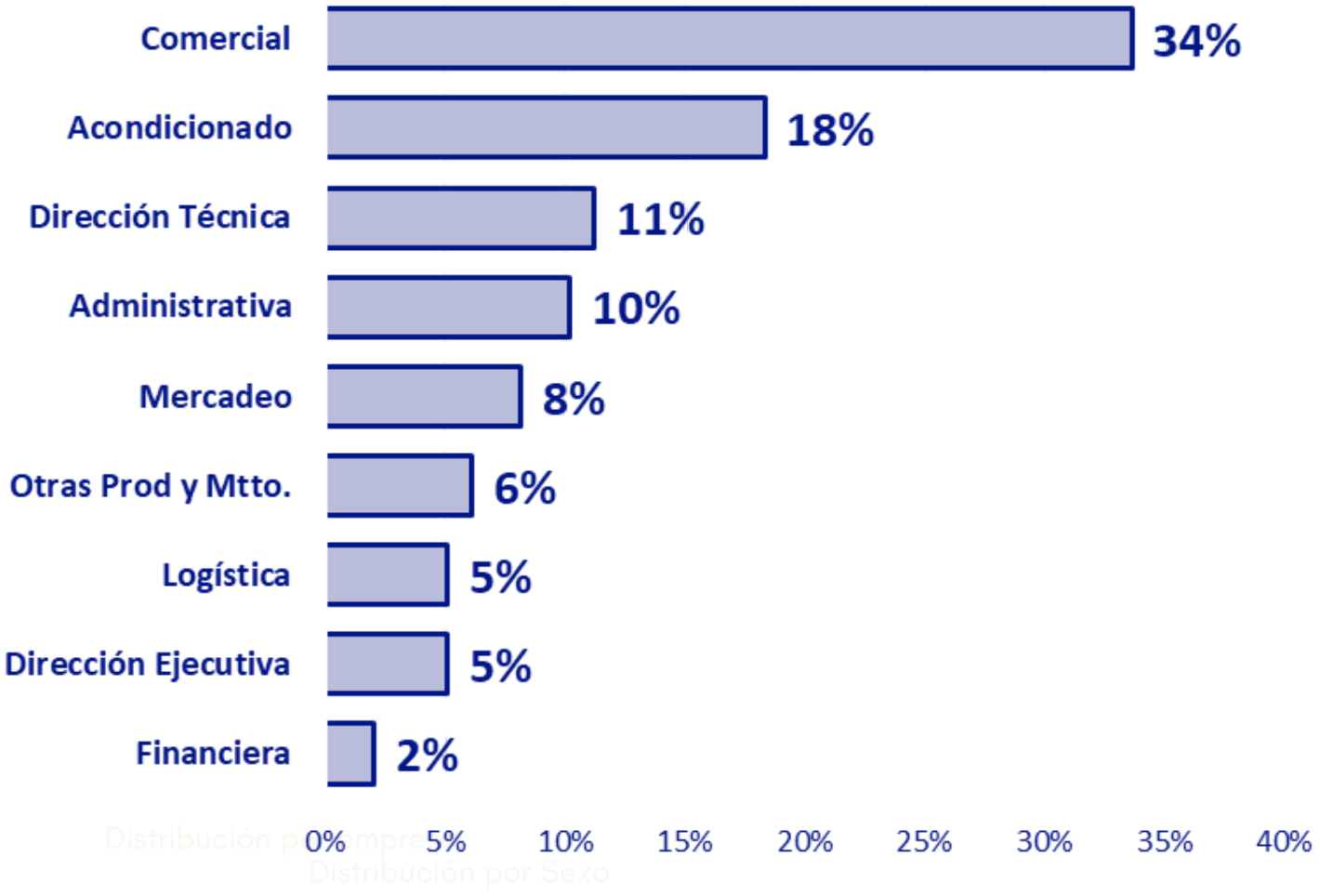
FICHA TÉCNICA

98 de 110 Encuestas validas aplicadas
entre el 17 de Febrero y el 3 de Marzo de 2023

89%
Participación

3,28%
Margen de Error





Distribución por Sexo

Great Team Survey by

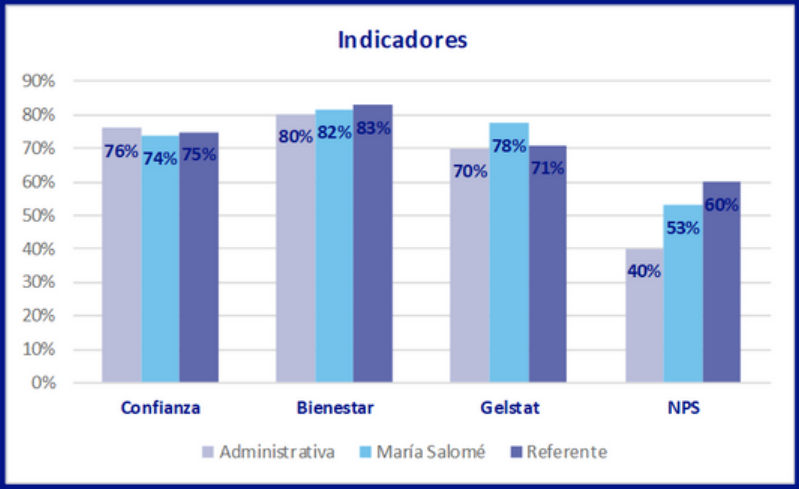
María Salomé

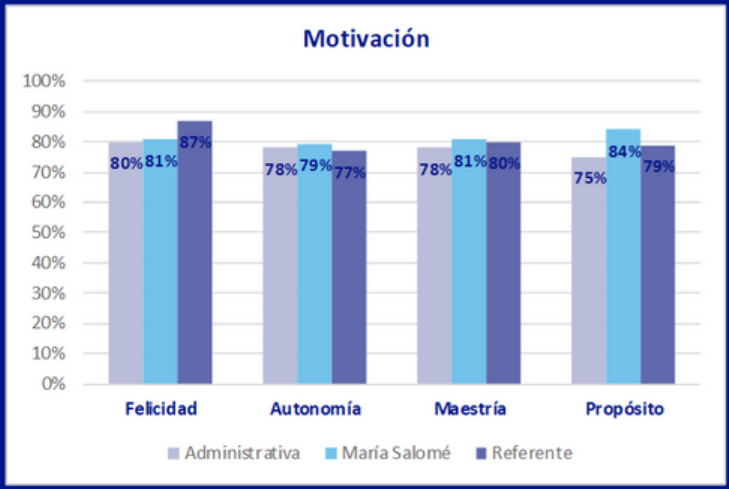
Área **Administrativa** 10 Personas 10%

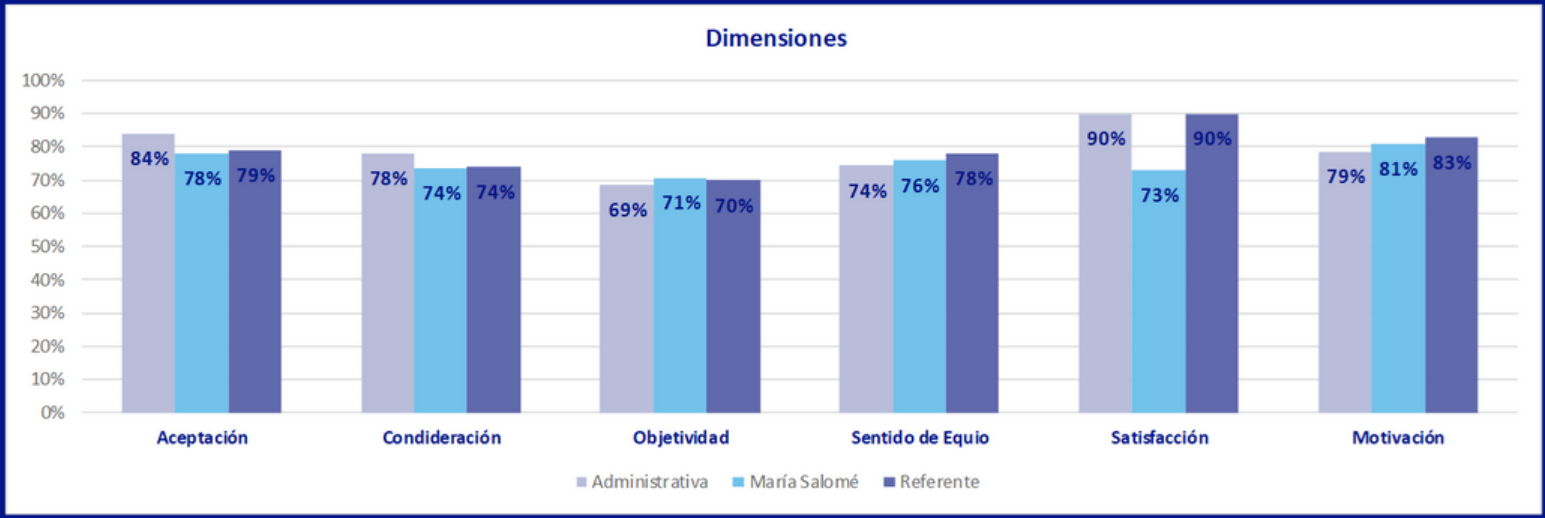
Dimensiones	Total	Administrativa	Var.	Indec.
Confianza	74%	76%	2	14%
Aceptación	78%	84%	6	13%
Conexión	75%	78%	3	13%
Aptitud	82%	93%	10	8%
Rectitud	77%	83%	6	18%
Consideración	74%	78%	4	13%
Soporte	74%	84%	10	8%
Atención	73%	72%	(1)	18%
Objetividad	71%	69%	(2)	16%
Igualdad	67%	72%	5	10%
Parcialidad	62%	56%	(6)	26%
Ecuanimidad	81%	77%	(5)	13%
Gelstat	78%	70%	(8)	20%
Net Promoter Score	53%	40%	(13)	

Personas	10
Participación del Total	10%

Dimensiones	Total	Administrativa	Var-	Indec.
Bienestar	82%	80%	(1)	14%
Sentido de Equipo	76%	74%	(2)	17%
Compañerismo	77%	74%	(3)	14%
Acogida	80%	82%	2	14%
Familiaridad	70%	66%	(4)	22%
Satisfacción	73%	90%	17	8%
Con el Trabajo	93%	96%	3	2%
Con el Equipo	88%	88%	-	8%
Con la Empresa	87%	86%	(1)	14%
Motivación	81%	79%	(2)	16%
Felicidad	81%	80%	(1)	16%
Felicidad Personal	79%	86%	7	8%
Felicidad con el Trabajo	89%	86%	(3)	14%
Felicidad con la Vida	74%	68%	(6)	26%
Compromiso	81%	77%	(4)	16%
Autonomia	79%	78%	(1)	14%
Maestria	81%	78%	(3)	16%
Proposito	84%	75%	(9)	18%







Great Team Survey

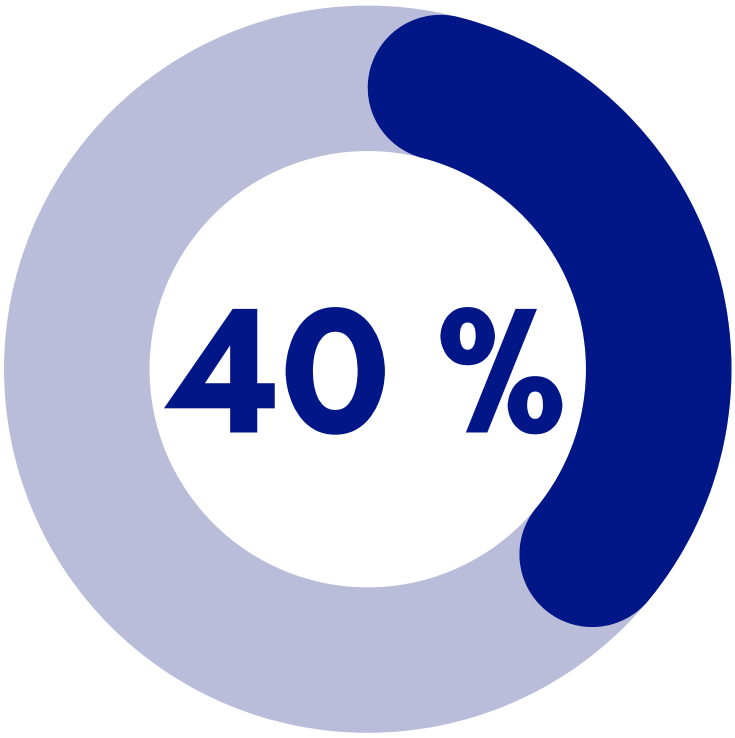
by:

Great Team Survey by:

ADMINISTRATIVA

NPS

NET PROMOTER SCORE



5 Promotores

4 Indiferentes

1 Detractores

Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

maría salomé

AFIRMACIONES CRÍTICAS DESFAVORABLES

Afirmación	Dimensión	Variable	Resultado
En la empresa nos comunican sobre las oportunidades de ascenso y que debemos hacer para lograrlo	Objetividad	Parcialidad	20%
Las instalaciones son cómodas y ayudan a mejorar el ambiente laboral	Consideración	Atención	20%
Recibo beneficios en mi trabajo que no son comunes en el mercado	Consideración	Atención	30%
En la empresa se evita la intriga y la influencia para conseguir ascensos, promociones o trabajos especiales	Objetividad	Parcialidad	30%
El sentimiento general en la compañía es de un grupo de amigos cercanos	Sentido de Equipo	Familiaridad	50%
En la compañía siento que estamos todos empujando para el mismo lado	Sentido de Equipo	Familiaridad	50%
He logrado más en la vida que la mayoría de la gente que conozco	Motivación	Felicidad con la Vida	50%
Si mi vida fuera una competencia deportiva, iría ganando en el marcador	Motivación	Felicidad con la Vida	50%
El salario que recibo está acorde con el mismo cargo en otras compañías	Objetividad	Igualdad	60%
En esta empresa no se discrimina a las personas por su raza	Objetividad	Ecuanimidad	60%

¿QUÉ HACE DE MARÍA SALOMÉ UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- crecimiento dentro del rol
- Que tiene personas muy humanas y jefes que comprenden las cosas y escuchan tus problemas y te ayudan personal y laboralmente.
- El compañerismo, y me brinda una estabilidad económica y laboral
- mejorar cooperacion y trabajo y en equipo
- Excelente ambiente laboral, compañerismo, trato y comunicación con todo el personal.
- Brinda confianza aunque no tengan experiencia
- El clima laboral, la comunicación, pago oportuno.
- El respeto la amabilidad
- La empresa es flexible con los horarios para poder estudiar
- La logística y el hábito laboral

Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

Great Team Survey by: LC

¿QUÉ LE HACE FALTA A MARÍA SALOMÉ PARA SER UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- Posibilidad de crecimiento, planes de bienestar definidos en pro de formación.
- Contar con más beneficios cómo tiempo en los cumpleaños , bonos para compra de mercado, bonos para spa o cosas similares.
- N/a
- mas trabajo en equipo
- Beneficios que le permitan participacion de la familia, beneficios de estudios
- Que el personal en verdad sienta ganas de ayudar
- *N/A
- Un cafetin con mas espesacio o mas mesas
- Considero que la empresa le falta reforzar mucho más la parte de la comunicación, cada director actúa a su manera, y maneja su personal a su manera, los directores deben dar ejemplo y ponerse de acuerdo entre ellos para el manejo del personal.

Que comuniquen a todo el personal cuando alguien por ejemplo salga a vacaciones, a veces nadie se da cuenta solo el jefe.

- La logística y el hábito laboral y puesto asignado

Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

maría salomé

Great Team Survey by LC

www.liderazgoycultura.com.co

2023