

# PÚBLICA



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES  
EJÉRCITO NACIONAL  
COMANDO DE PERSONAL  
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA POR COMPETENCIAS



Al contestar, cite este número

Radicado N° 202436000253411: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIGEH- 29.25

Bogotá D.C. 8 de febrero de 2024

Señor Brigadier General  
OLVEIRO PÉREZ MAHECHA  
Jefe Estado Mayor Jefatura de Estado Mayor de Planeación y  
Políticas - JEMPP  
Bogotá DC.

Asunto: Envío resultados encuesta Clima Organizacional.  
Ref: Circular N°2023360027926513 del 27 de diciembre de 2023.

Con toda atención y en referencia al asunto en mención, relacionado con el desarrollo de la encuesta de clima organizacional dentro de la fuerza correspondiente al año 2023, conforme a la Directiva Permanente N° 00000166 emitida el 22 de septiembre de 2020, me dirijo a usted en los siguientes términos:

## I. FACTORES EVALUADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Los factores evaluados consideran la naturaleza de la institución y su influencia en la eficiencia, productividad y competitividad del personal, así como en su calidad de vida laboral y bienestar, los cuales se relacionan a continuación:

- Condiciones de Trabajo: Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
- Apoyo de la Gerencia: Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y que nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
- Relación con mi Jefe: Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
- Ambiente de Trabajo: Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
- Satisfacciones Psicológicas: Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.

## **PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 46 N° 20B-99 Edificio COPER-Puente Aranda  
Teléfono 4261455 Ext. 384 16  
Adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co



PÚBLICA



Al contestar, cite este número

Radicado N° 202436000253411: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIGE- 29.25

- **Comunicación:** Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
- **Imagen de la Organización:** Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
- **Beneficios:** Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## II. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las unidades bajo su mando, resultado de la participación de Oficiales, Suboficiales y Civiles de Planta.

DIV	BR	U/T	OBSERVACIÓN
JEMPP	CEDE11	DATRA	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
		DIDEF	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
		DIDOH	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
		DINEG	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
		DIPOJ	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE2	DIADI	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
		DIPEI	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE4	DIPEL	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE6	DIPOC	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE1	CEDE1	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE10	CEDE10	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE11	CEDE11	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
	CEDE2	CEDE2	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.

### **PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 46 N° 20B-99 Edificio COPER-Puente Aranda  
Teléfono 4261455 Ext. 38416  
Adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co

PÚBLICA





Al contestar, cite este número

Radicado N° 202436000253411: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIGEH- 29.25

CEDE3	CEDE3	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE4	CEDE4	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE5	CEDE5	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE6	CEDE6	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE7	CEDE7	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE8	CEDE8	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.
CEDE9	CEDE9	Se encuentra dentro del promedio establecido por el instrumento, por tanto no debe elaborar plan de mejoramiento.

### III. ACTIVIDADES A REALIZAR

En este sentido, y basándose en los resultados obtenidos, es crucial llevar a cabo una serie de actividades que deben ser lideradas por los responsables del programa de Clima Organizacional de cada Unidad (Jefe de Estado Mayor, Ejecutivo y/o Segundo Comandante, Sargento Mayor de Comando o Sargento Mayor, Oficial o Suboficial de Talento Humano, Psicólogo militar y/o Civil, y Capellán). Las cuales se relacionan a continuación:

#### UNIDADES QUE NO REQUIEREN PLAN DE MEJORAMIENTO

- Socializar los resultados obtenidos con el personal participante de la medición, incluyendo a Oficiales, Suboficiales y Civiles de planta, en cada unidad correspondiente, y enviar el soporte en medio magnético (formato acta de-reunión versión 8), con plazo máximo del 28 de febrero de 2024.
- Realizar al menos dos actividades por semestre por unidad que contribuyan de manera efectiva al fortalecimiento del clima organizacional y que tengan como propósito promover un entorno laboral más positivo, motivador y productivo para todos los miembros de la Unidad. Para esta iniciativa, se sugiere identificar la gráfica de "factores generales de clima organizacional", ubicada en la página 3 del informe, y localizar aquellos factores con los puntajes más bajos. Como recomendación, se insta a seleccionar un máximo de 4 factores para abordar y un mínimo de 2, con el objetivo de optimizar al máximo los aspectos que requieren ser mejorados. Los documentos de respaldo para estas actividades deben entregarse en formato digital antes del 3 de junio de 2024, como plazo correspondiente al

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 46 N° 20B-99 Edificio COPER-Puente Aranda  
Teléfono 4261455 Ext. 38416  
Adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co

PÚBLICA





Al contestar, cite este número

Radicado N° 202436000253411: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIGEH- 29.25

primer semestre, y antes del 31 de octubre del mismo año, en referencia al segundo semestre.

#### IV RECOMENDACIONES GENERALES

- Respecto a las fotos de respaldo de las actividades, es fundamental que estas reflejen la participación activa de Oficiales, Suboficiales o Civiles de Planta.
- En cuanto a las actividades planificadas, es esencial que estas sean diseñadas de manera que involucren y beneficien a la mayoría del personal que forma parte de la Unidad. Esto no solo promueve la cohesión y el sentido de pertenencia dentro del grupo, sino que también maximiza el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- La Dirección de Gestión Humana por Competencias será responsable de verificar los documentos de respaldo para garantizar que las actividades realizadas estén debidamente respaldadas y documentadas, cumpliendo con los estándares establecidos y asegurando la transparencia e integridad en los procesos administrativos
- Los soportes de cada unidad deberán ser consolidados por el encargado de cada división y comando, quien los enviará a la Dirección de Gestión Humana. Es fundamental que los documentos estén completos y sean remitidos de manera oportuna para asegurar una adecuada revisión y seguimiento de las actividades realizadas. Todos los documentos mencionados deben ser enviados en las fechas establecidas a través del sistema Orfeo 360. Asimismo, pueden ser remitidos por correo electrónico a [adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co](mailto:adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co) o [diego.penaqu@buzonejercito.mil.co](mailto:diego.penaqu@buzonejercito.mil.co). Para cualquier coordinación adicional, podrá contactarse con la Mayor Adriana María Giraldo Giraldo, Oficial de Mantenimiento y Motivación, al teléfono 3136445486.

Cordialmente

Brigadier General SAMUEL SALINAS VALENCIA  
Comandante Comando de Personal

Elaboró: MY. Adriana Giraldo  
Oficial Mantenimiento y Motivación

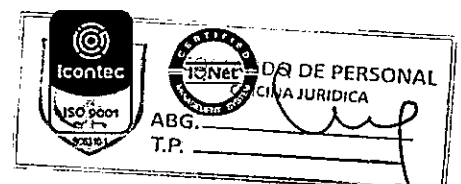
Revisó: TC. Angélica Gil  
Directora DIGEH

Anexo: reportes Clima Organizacional 2023

**PATRIA HONOR LEALTAD**

Carrera 46 N° 20B-99 Edificio COPER-Puente Aranda  
Teléfono 4261455 Ext. 38416  
[Adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co](mailto:Adriana.giraldo@buzonejercito.mil.co)

PÚBLICA



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

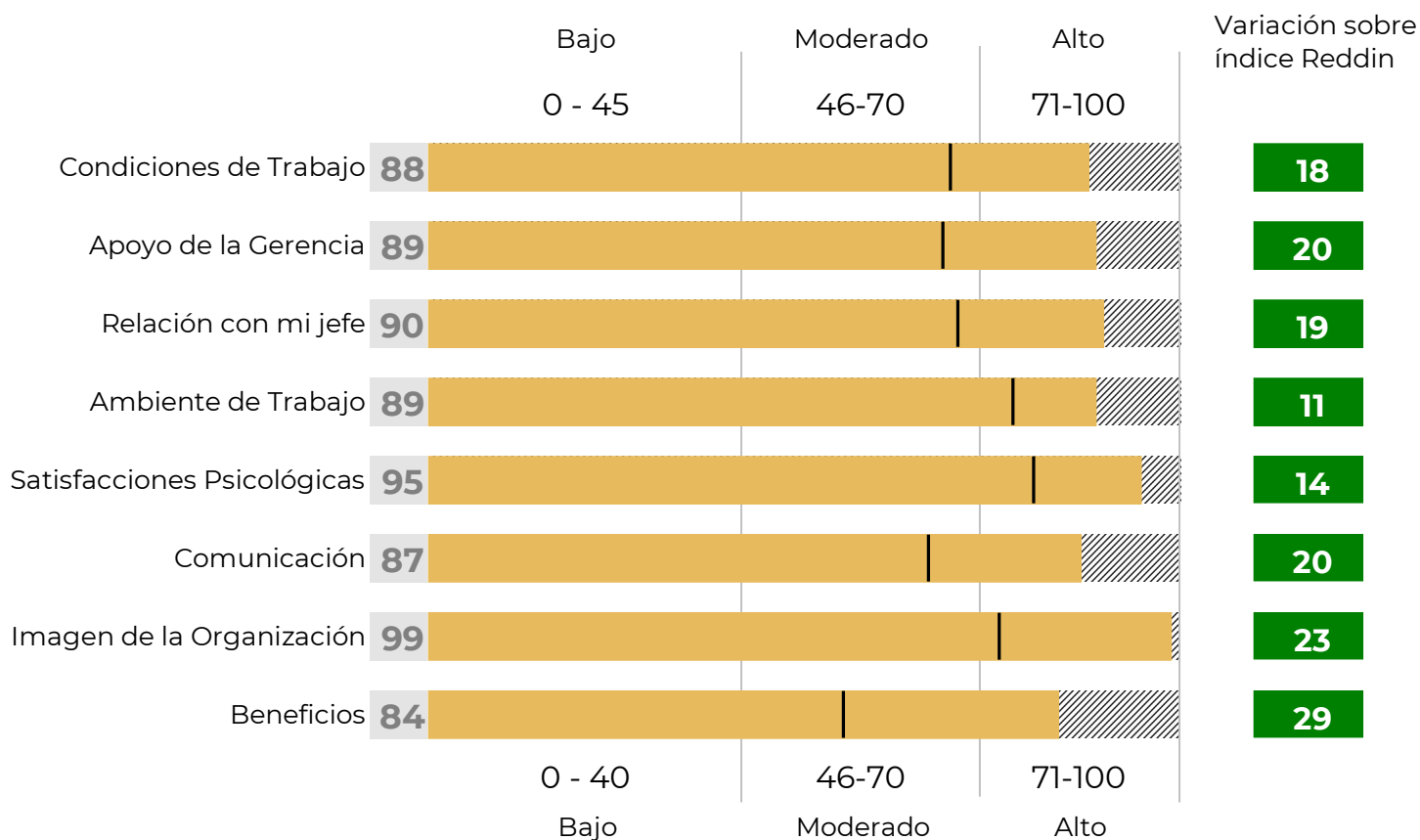
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 23

Promedio Total de los Factores: 90.1

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIADI'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

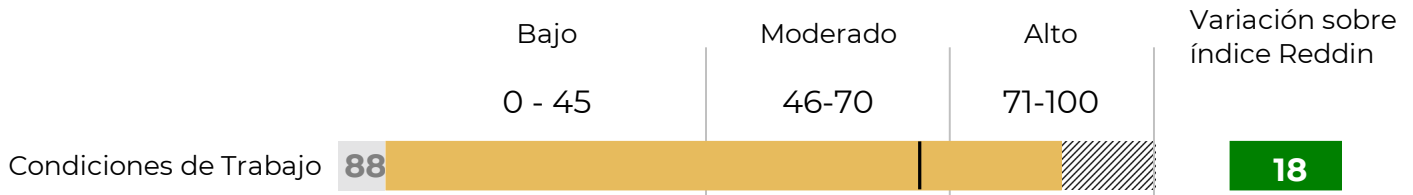
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 91% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 74% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 78% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 87% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 96% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 96% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 91% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 96% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 100% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 74% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

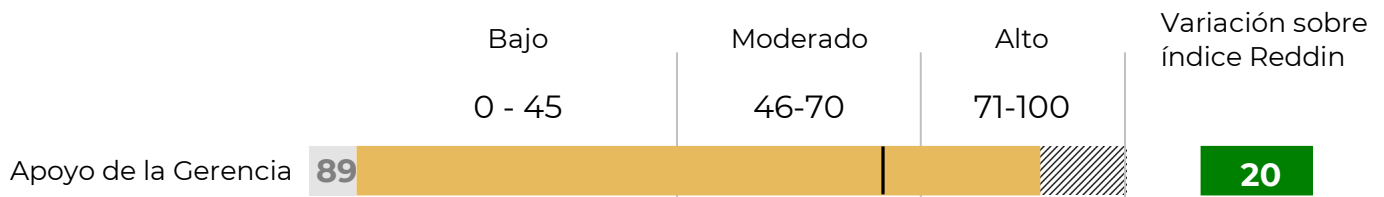
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 70% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 83% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 96% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 83% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 96% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 91% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 83% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 96% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 96% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

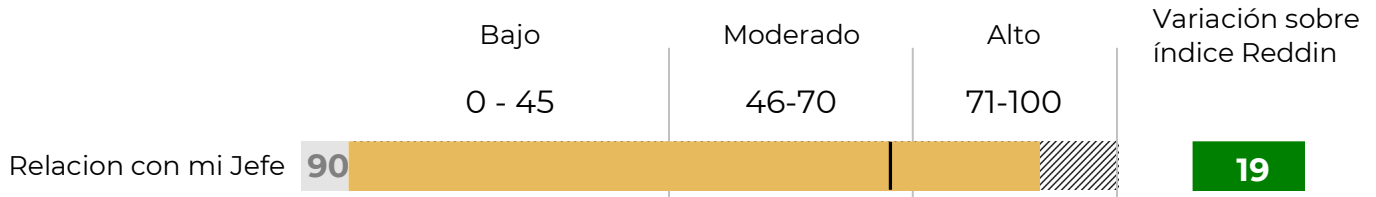
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 91% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 96% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 96% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 78% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 87% de las personas dicen tener un superior justo.
- 91% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 91% opina que el superior cumple sus promesas.
- 87% confía en su superior.
- 87% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

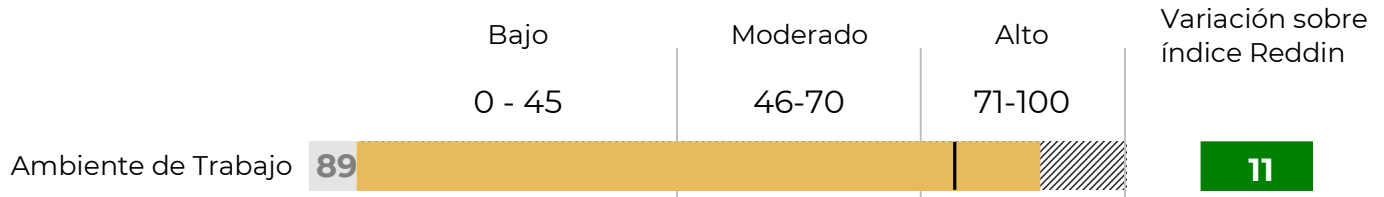
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 91% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 78% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 87% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 91% dicen tener compañeros amigables.
- 91% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 91% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 74% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 87% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

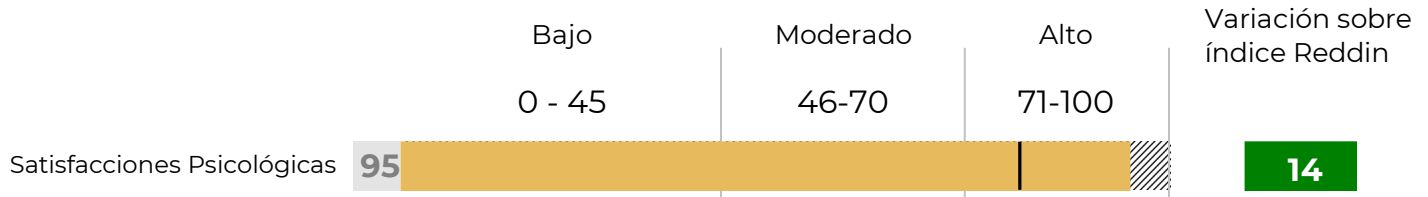
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 96% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 83% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 91% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 96% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 96% espera que su trabajo se mantenga.
- 91% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

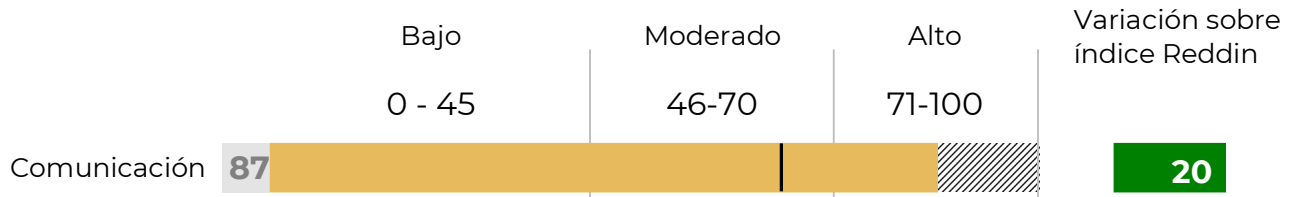
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 83% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 91% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 87% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 87% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 83% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 87% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 74% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 83% siente que hay buena comunicación en la institución.

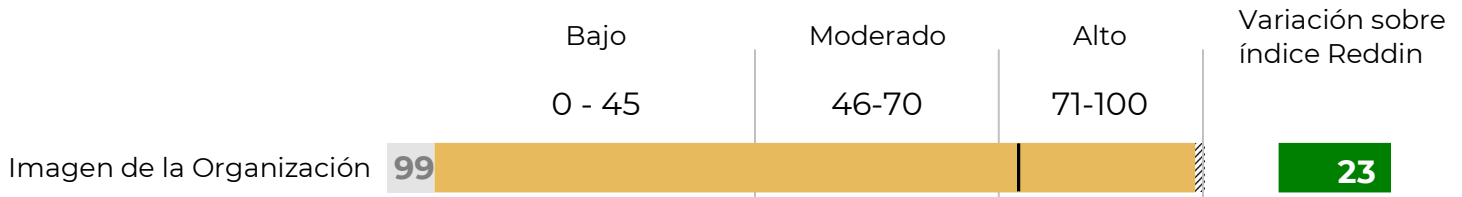
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 96% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 91% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

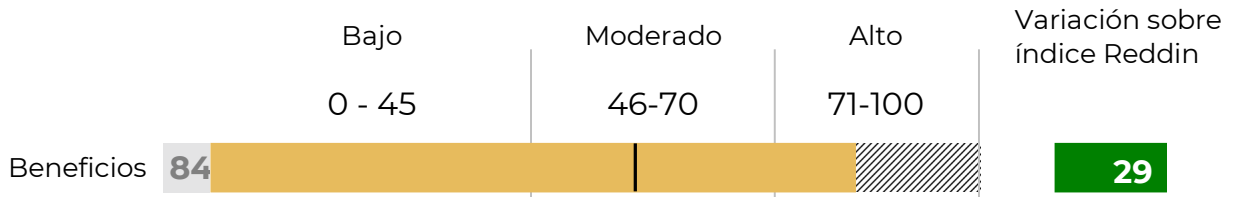
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 87% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 83% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 83% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 87% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 87% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 87% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 74% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 78% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 83% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 91% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 74% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 23	Sin Categoría - 23	M - 16 F - 7
<b>Total - 23</b>	<b>Total - 23</b>	<b>Total - 23</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 20 Mayor a 54 - 3	Sin Categoría - 23	
<b>Total - 23</b>	<b>Total - 23</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

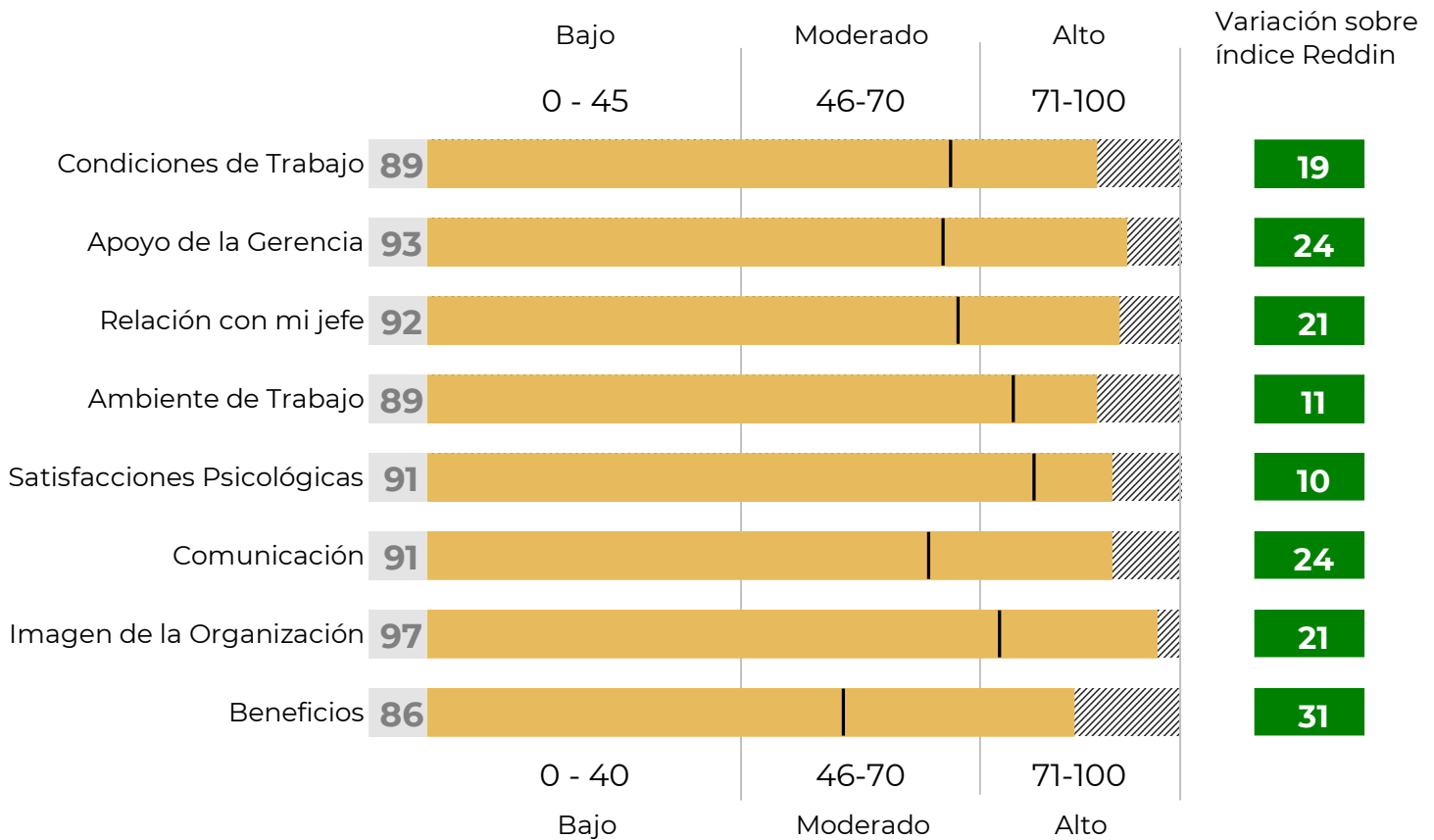
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 15

Promedio Total de los Factores: 91.0

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIPEI'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

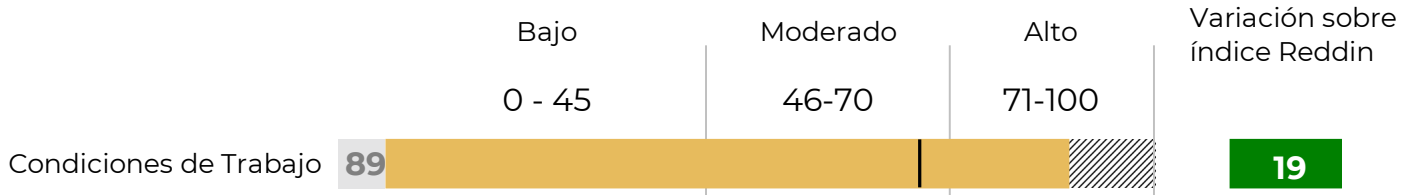
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 67% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 87% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 80% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 93% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 93% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 93% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 93% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 93% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 87% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

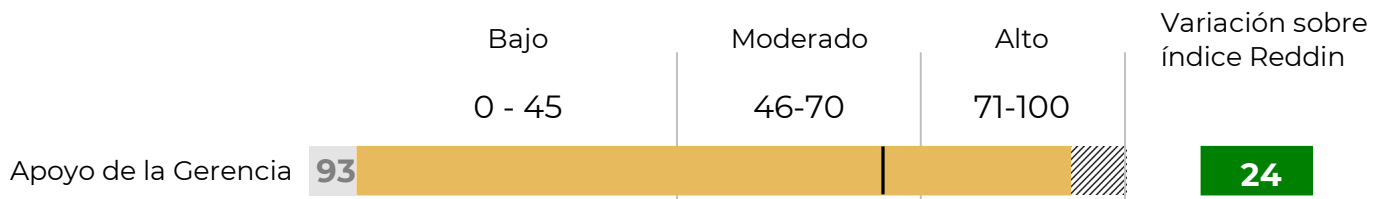
- Sólo el 67% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 87% opina que la política de personal es muy buena.
- 93% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 87% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 93% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 93% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 93% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 93% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 93% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 93% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

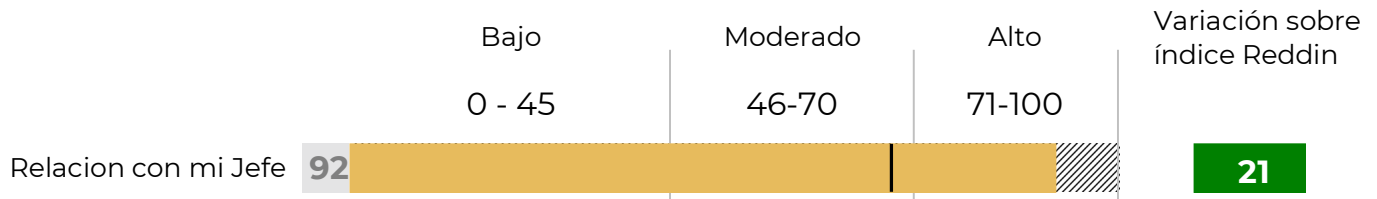
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 93% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 93% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 87% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 93% de las personas dicen tener un superior justo.
- 93% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 87% opina que el superior cumple sus promesas.
- 87% confía en su superior.
- 87% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

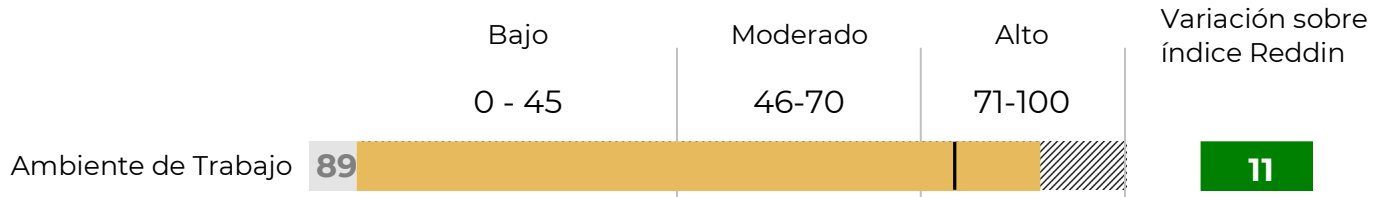
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 87% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 87% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 87% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 93% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 87% dicen tener compañeros amigables.
- 87% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 93% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 87% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 87% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

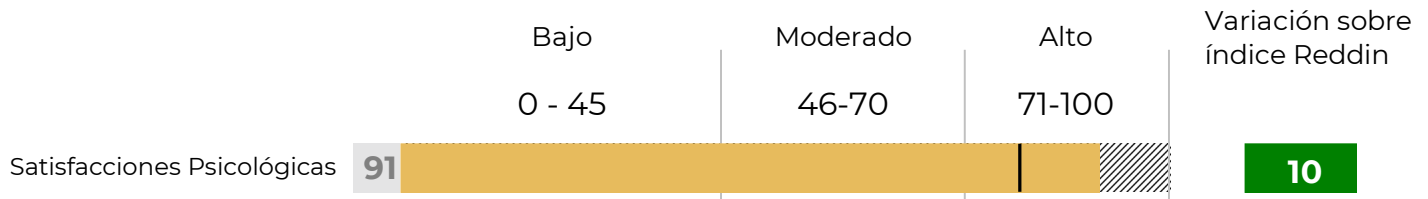
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 93% dice disfrutar su trabajo.
- 93% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 87% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 93% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 93% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 93% espera que su trabajo se mantenga.
- 87% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 80% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 93% se siente segura en el trabajo.

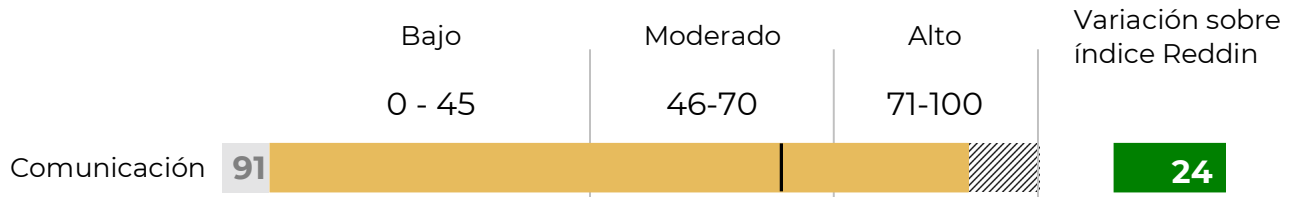
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 80% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 93% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 93% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 93% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 93% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 87% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 93% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 93% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 87% siente que hay buena comunicación en la institución.

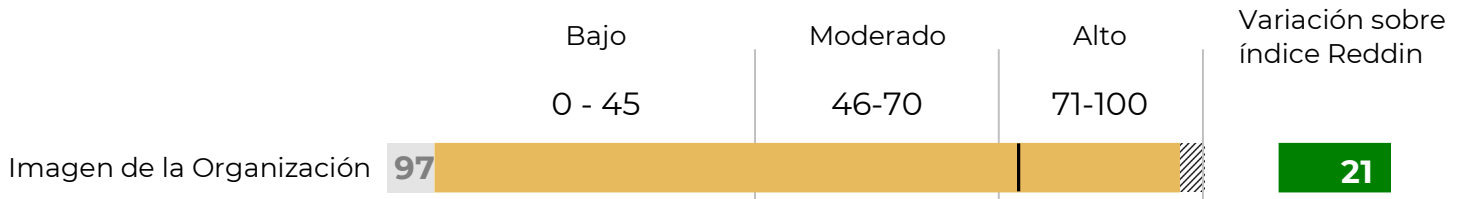
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 93% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 93% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 93% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 93% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

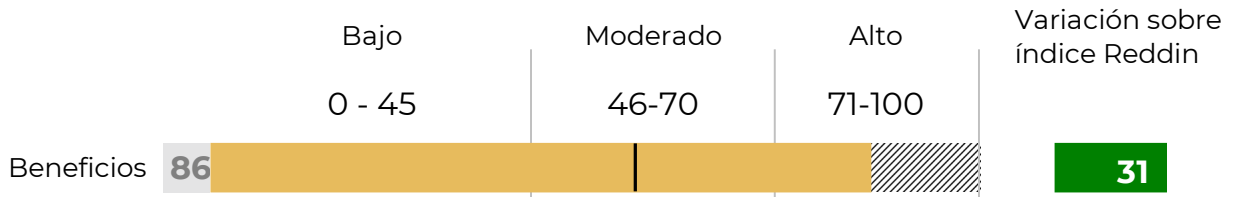
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 87% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 73% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 80% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 93% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 80% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 87% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 87% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 93% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 80% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 100% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 15	Sin Categoría - 15	M - 14 F - 1
<b>Total - 15</b>	<b>Total - 15</b>	<b>Total - 15</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 12 18-33 - 3	Sin Categoría - 15	
<b>Total - 15</b>	<b>Total - 15</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

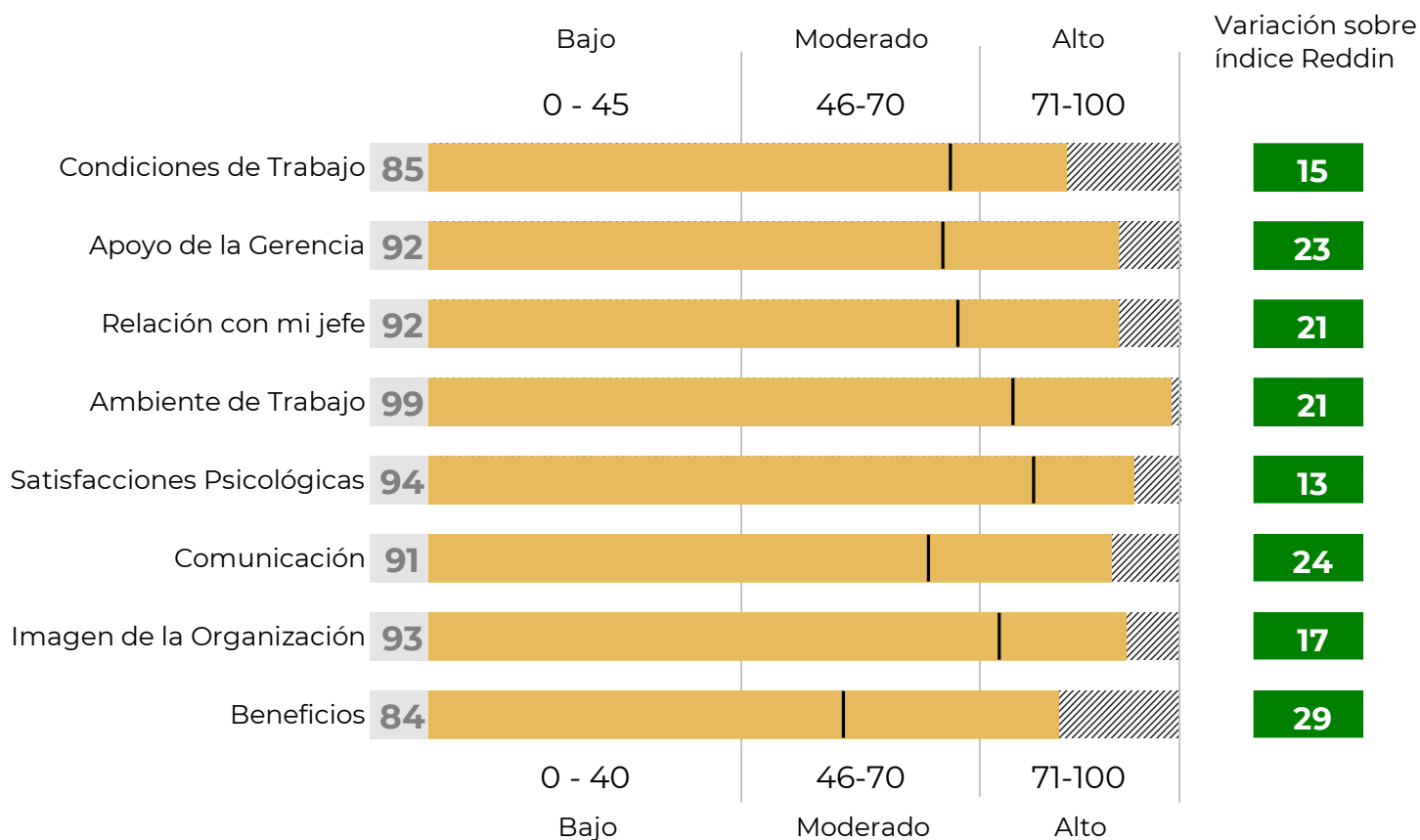
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 12

Promedio Total de los Factores: 91.3

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIPEL'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

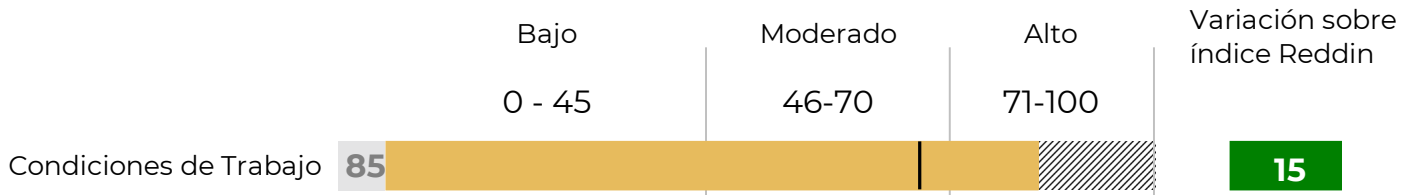
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 92% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 58% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 92% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 83% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 83% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 92% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 92% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 92% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 67% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

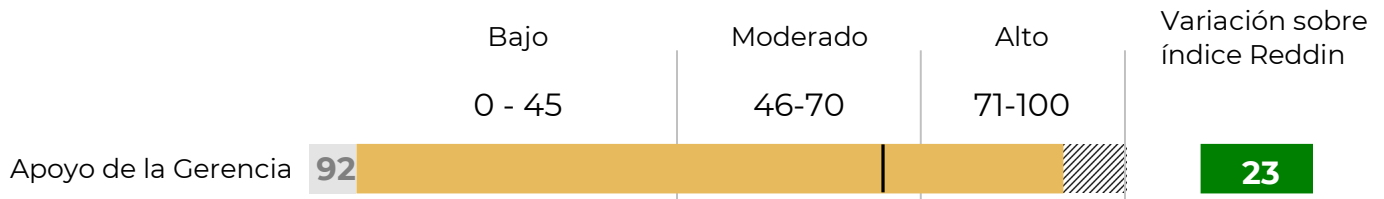
- Solamente el 58% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 83% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 92% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 92% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 83% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 92% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 92% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 92% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 92% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

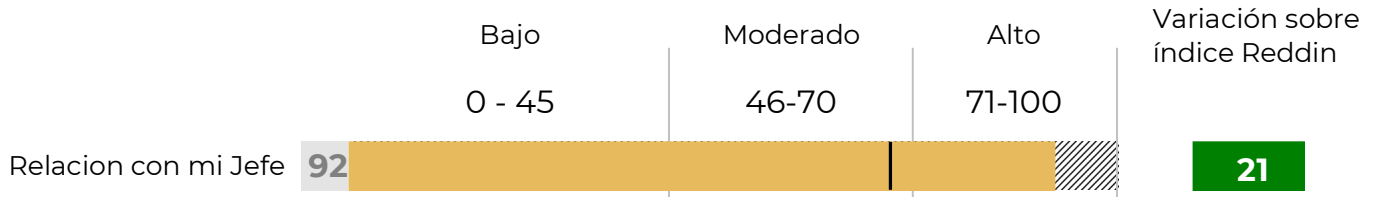
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 92% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 92% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 92% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 92% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 92% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 92% de las personas dicen tener un superior justo.
- 92% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 92% opina que el superior cumple sus promesas.
- 92% confía en su superior.
- 92% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

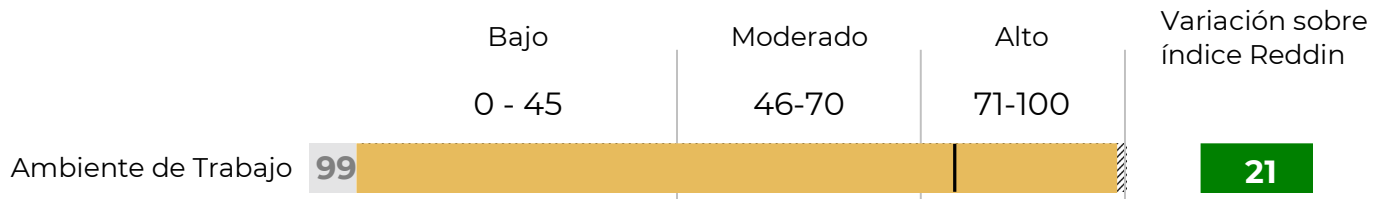
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 92% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

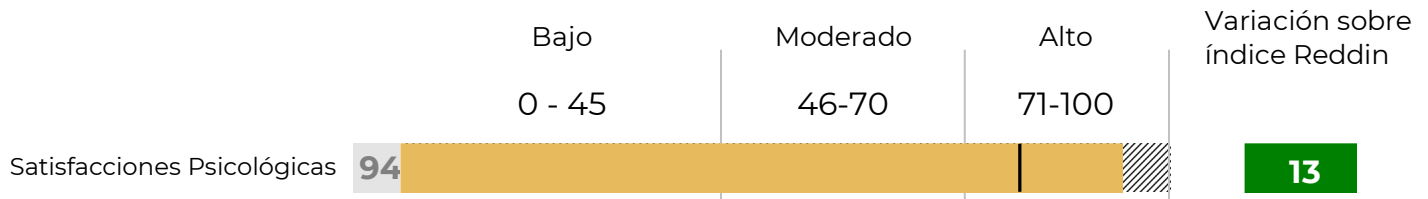
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 92% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 83% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 92% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 83% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 92% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

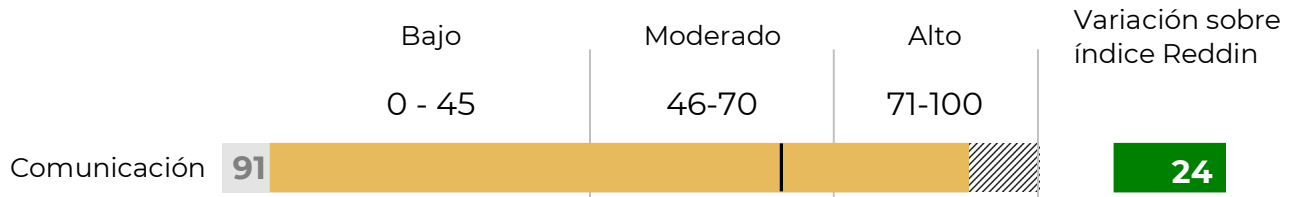
- Únicamente el 92% dice disfrutar su trabajo.
- Únicamente el 92% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 75% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 92% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 92% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 75% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 92% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 92% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 92% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

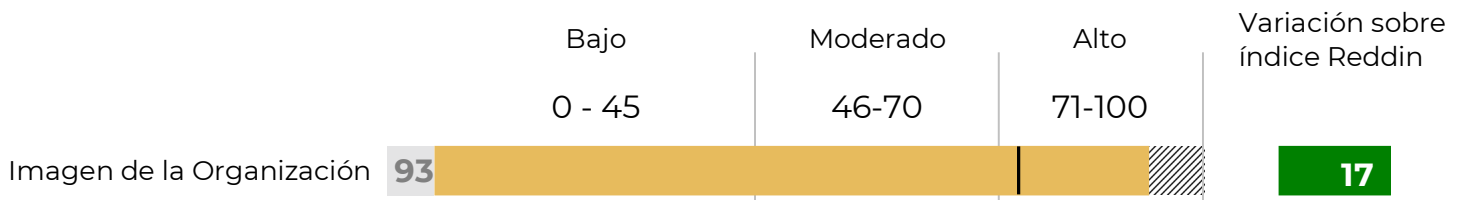
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 83% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 83% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 83% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 92% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 92% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

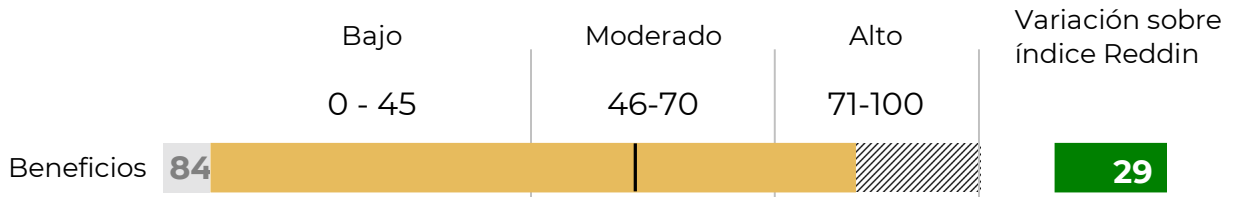
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 75% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 83% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 83% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 92% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 83% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 92% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 75% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 83% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 83% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 92% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 12	Sin Categoría - 12	M - 10 F - 2
<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 9 18-33 - 3	Sin Categoría - 12	
<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

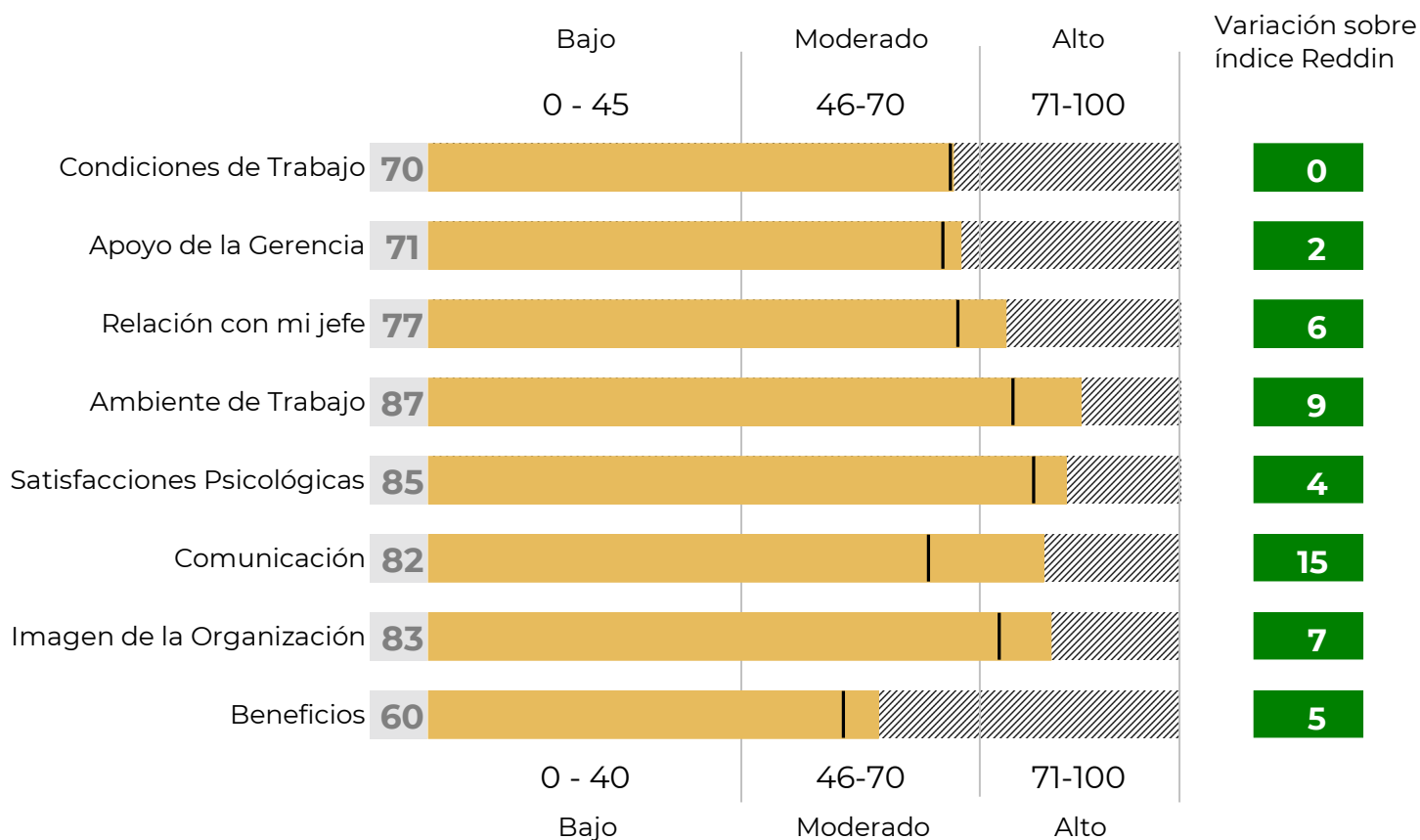
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 11

Promedio Total de los Factores: 76.9

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIPOC'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

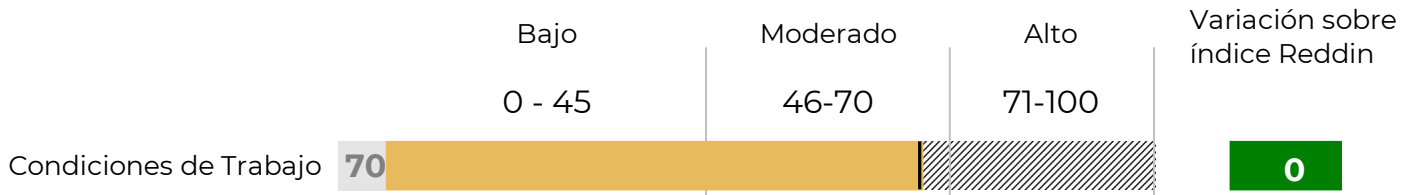
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 82% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 55% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 82% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 64% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 64% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 55% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 82% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 91% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 55% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 73% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

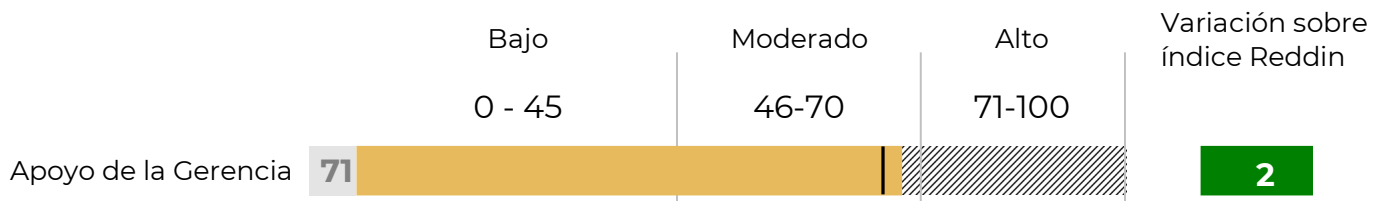
- Sólo el 55% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- Únicamente el 55% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- Únicamente el 55% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 46% opina que la política de personal es muy buena.
- 91% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 64% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 64% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 64% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 64% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 82% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 82% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 73% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 82% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

## Prioridades a Trabajar

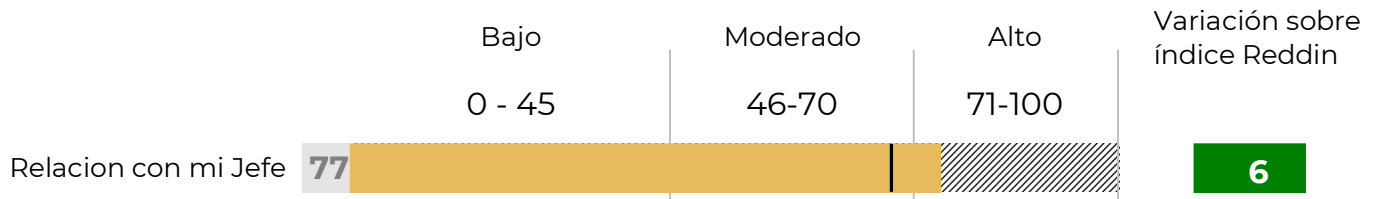
- Únicamente el 46% opina que la política de personal es muy buena.
- Sólo el 64% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- Solamente el 64% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 64% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 82% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 91% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 82% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 82% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 73% de las personas dicen tener un superior justo.
- 82% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 82% opina que el superior cumple sus promesas.
- 64% confía en su superior.
- 73% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

## Prioridades a Trabajar

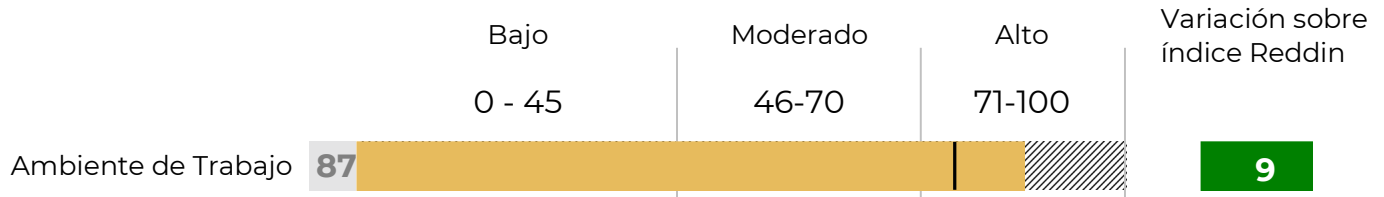
- Solamente el 64% confía en su superior.
- Solamente el 64% opina que el superior toma muy buenas decisiones.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 91% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 91% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 73% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 91% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 91% dicen tener compañeros amigables.
- 82% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 91% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 91% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 82% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 91% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

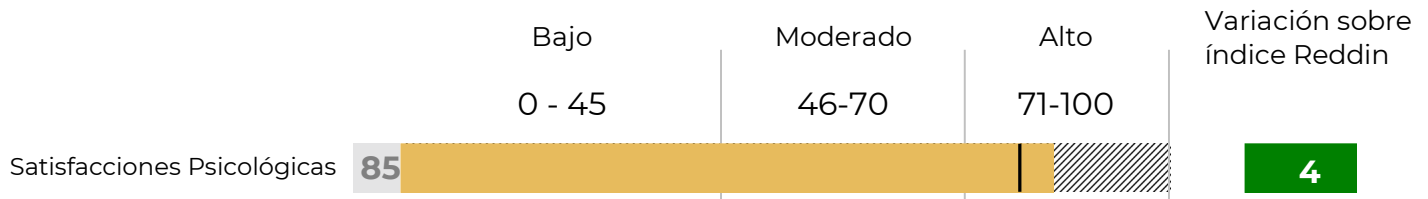
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 91% dice disfrutar su trabajo.
- 91% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 64% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 91% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 91% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 91% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 91% espera que su trabajo se mantenga.
- 82% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 82% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 73% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

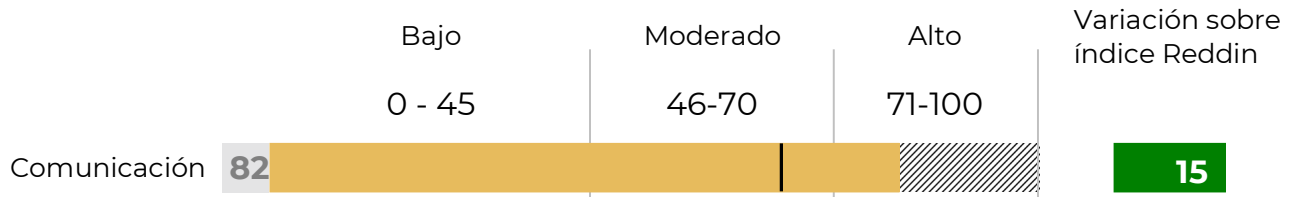
- Sólo el 73% se siente segura en el trabajo.
- Únicamente el 91% dice disfrutar su trabajo.
- Únicamente el 91% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 64% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 82% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 91% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 91% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 91% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 82% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 73% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 91% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 73% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 82% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

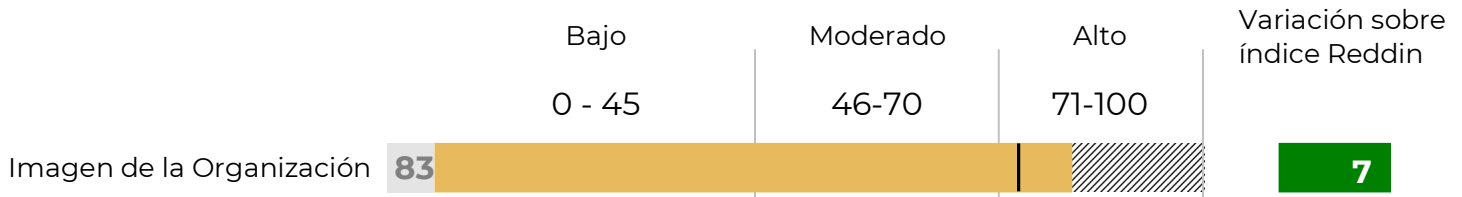
- Solamente el 82% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 91% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 82% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 82% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 82% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 82% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 73% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 82% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 91% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 82% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 82% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

## Prioridades a Trabajar

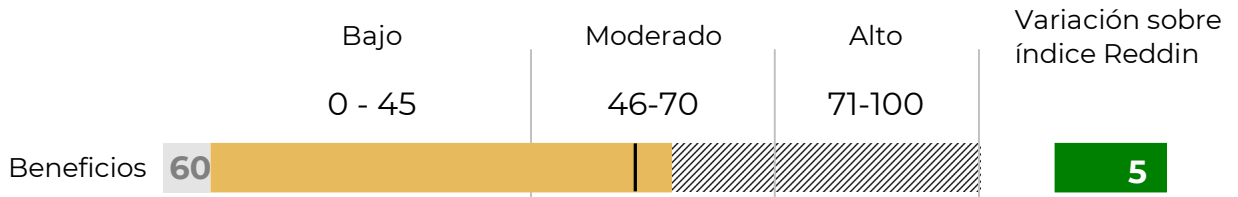
- Sólo el 82% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 64% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 46% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 73% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 82% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 64% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 64% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 64% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 46% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 46% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 55% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Únicamente el 46% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- Solamente el 64% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- Únicamente el 46% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 11	Sin Categoría - 11	M - 9 F - 2
<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 7 18-33 - 3 Mayor a 54 - 1	Sin Categoría - 11	
<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

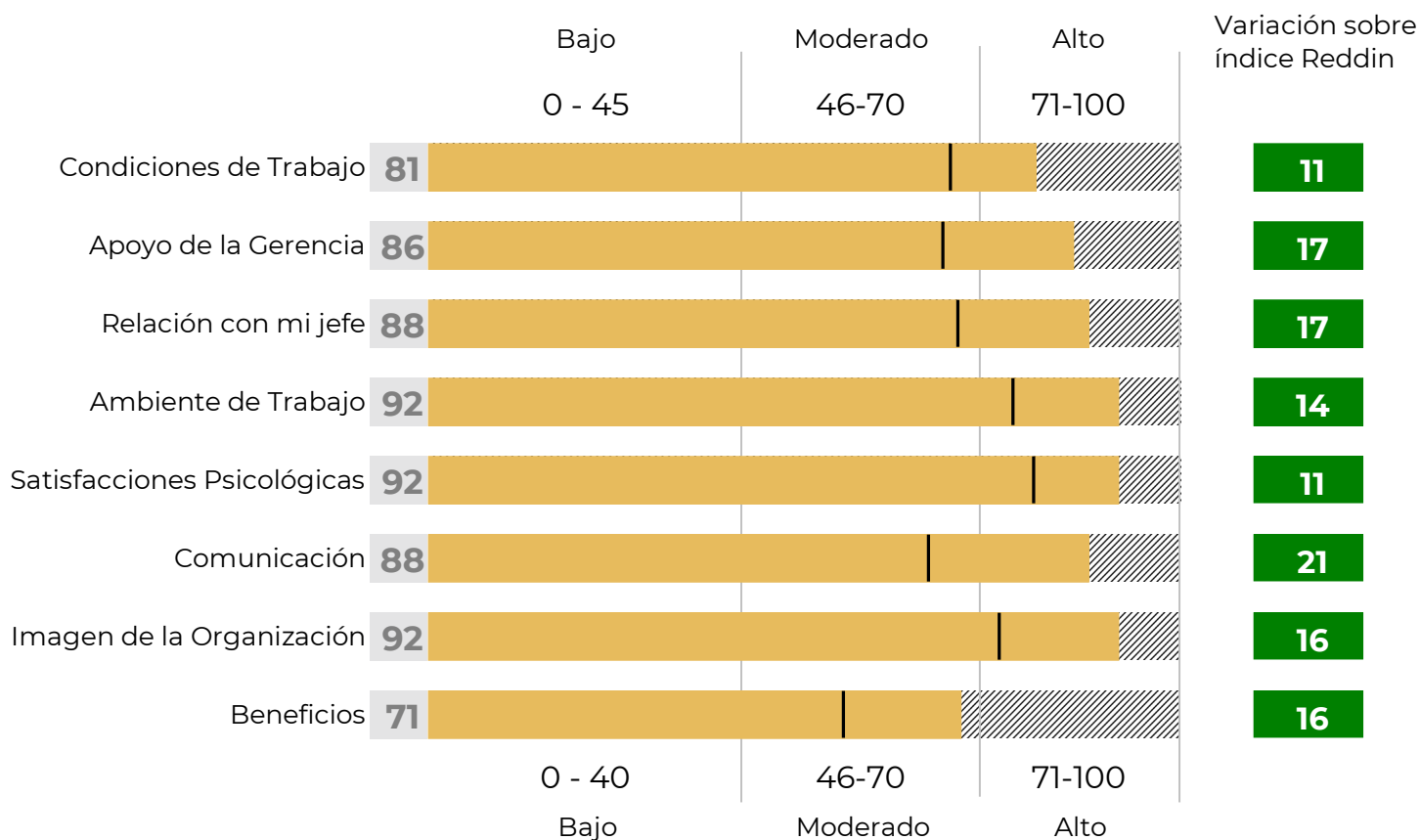
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 335

Promedio Total de los Factores: 86.3

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE11'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

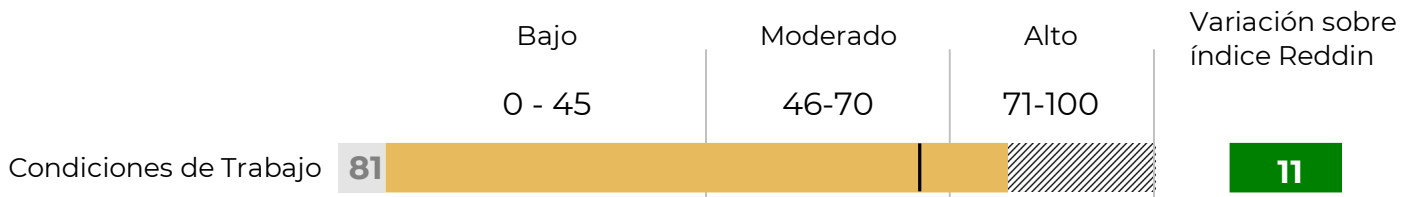
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 85% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 77% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 76% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 74% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 87% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 85% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 75% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 89% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 84% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 81% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

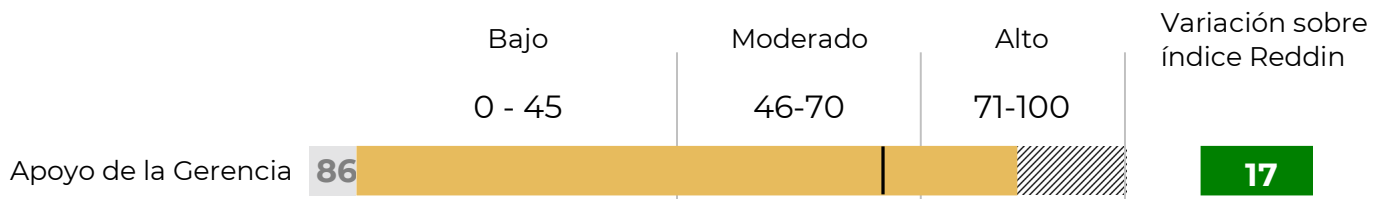
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 77% opina que la política de personal es muy buena.
- 90% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 87% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 78% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 85% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 88% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 81% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 90% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 93% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 88% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

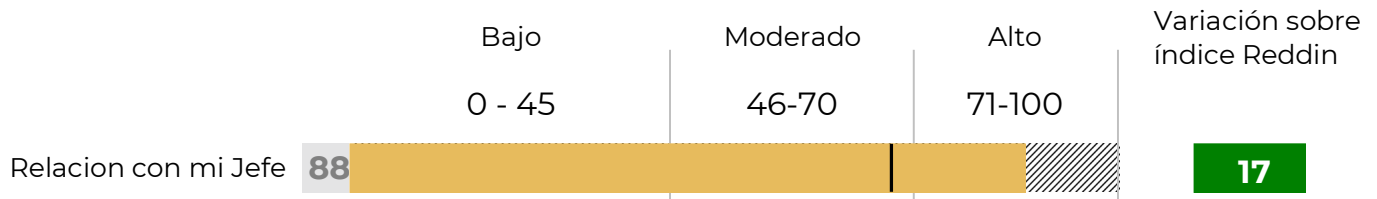
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 85% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 89% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 93% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 88% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 86% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 89% de las personas dicen tener un superior justo.
- 89% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 85% opina que el superior cumple sus promesas.
- 88% confía en su superior.
- 87% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

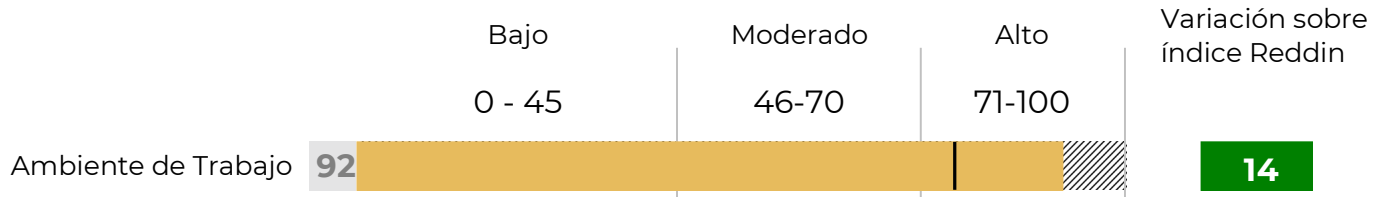
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 90% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 96% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 88% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 93% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 95% dicen tener compañeros amigables.
- 91% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 96% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 94% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 81% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 95% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

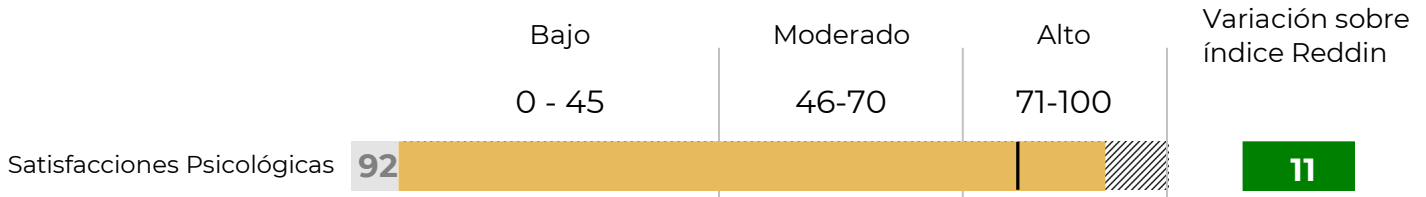
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 98% dice disfrutar su trabajo.
- 91% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 72% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 94% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 96% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 97% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 98% espera que su trabajo se mantenga.
- 93% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 85% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 96% se siente segura en el trabajo.

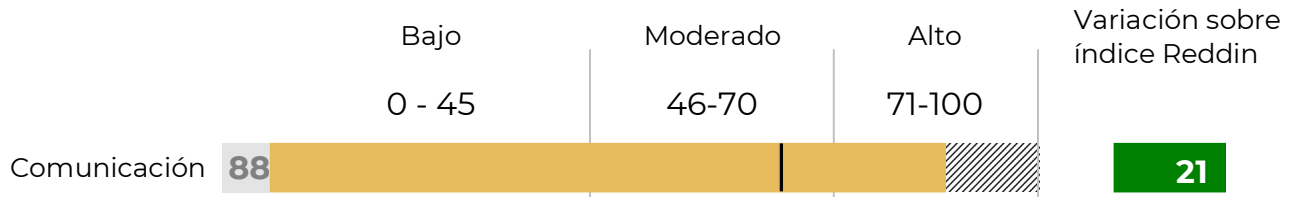
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 73% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 97% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 87% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 85% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 99% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 86% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 83% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 92% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 87% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 86% siente que hay buena comunicación en la institución.

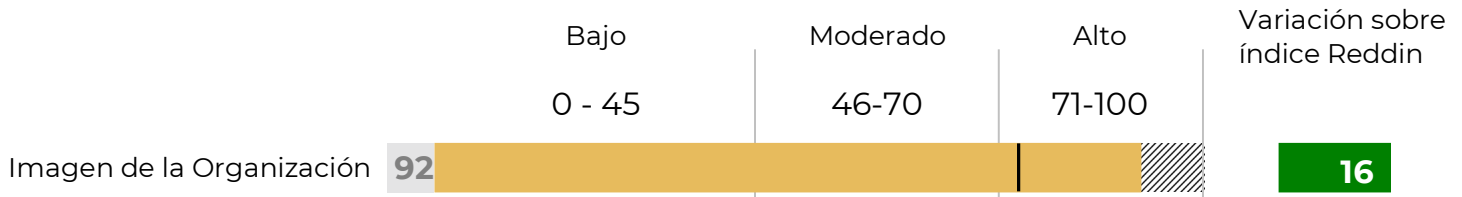
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 99% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 83% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 90% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 88% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 91% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 90% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 87% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 98% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 94% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 96% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

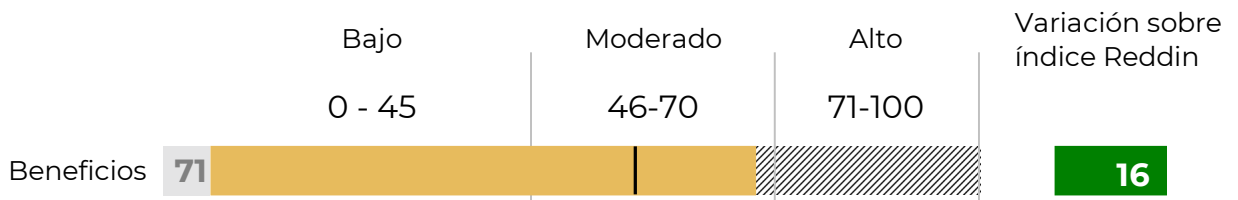
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 82% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 63% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 72% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 77% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 70% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 72% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 72% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 64% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 64% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 75% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 72% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 335	Sin Categoría - 335	M - 174 F - 150 O - 9 1 - 2
<b>Total - 335</b>	<b>Total - 335</b>	<b>Total - 335</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 256 18-33 - 74 Mayor a 54 - 4 Sin Categoría - 1	Sin Categoría - 335	
<b>Total - 335</b>	<b>Total - 335</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

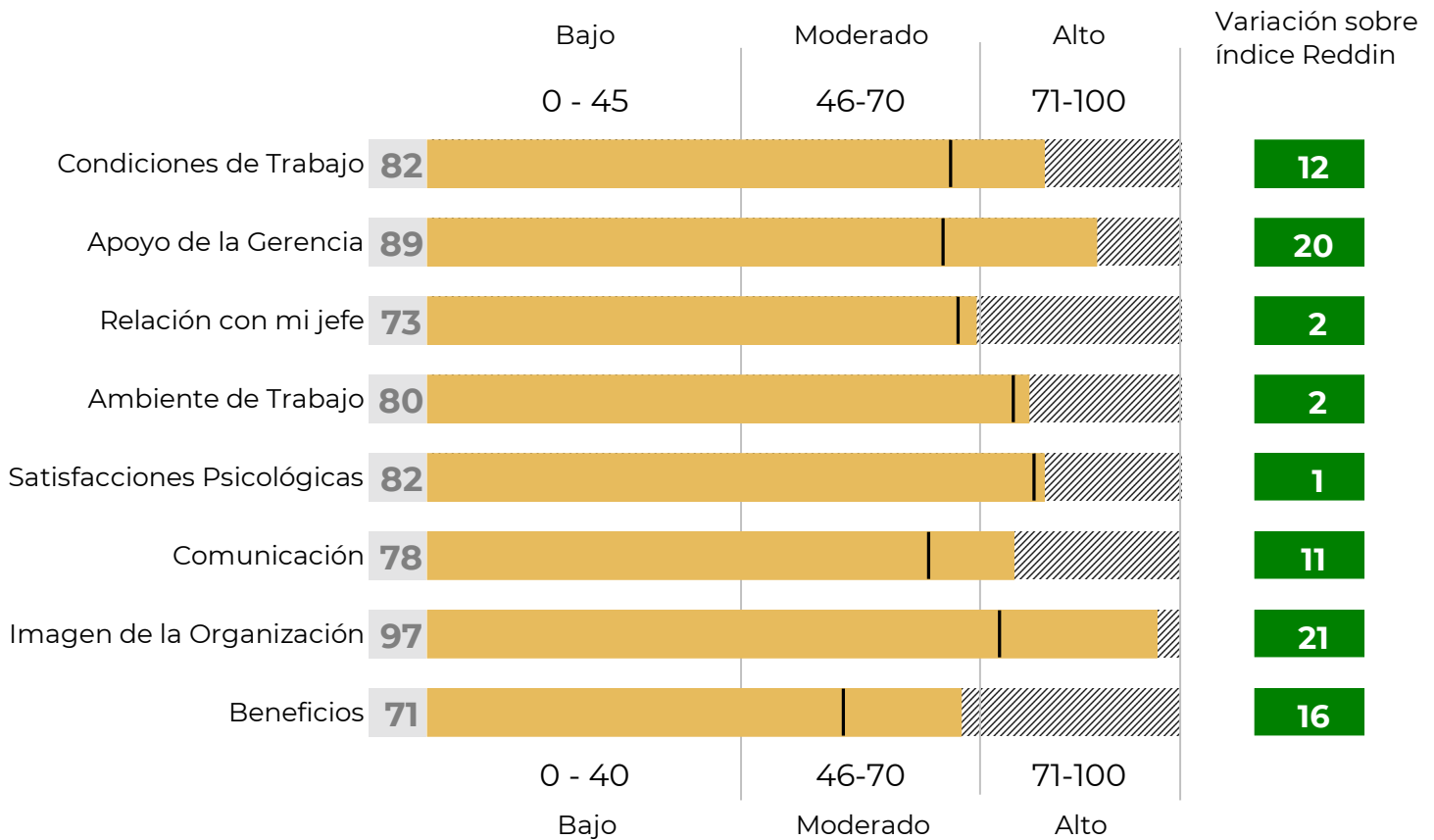
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 9

Promedio Total de los Factores: 81.5

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DATRA'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

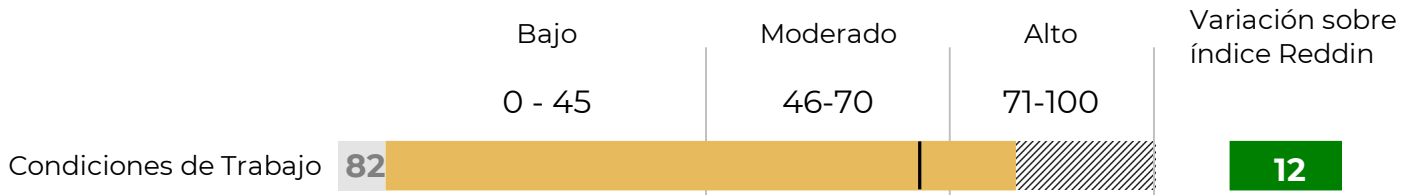
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 67% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 78% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 78% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 78% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 89% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 89% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 78% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 89% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 78% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

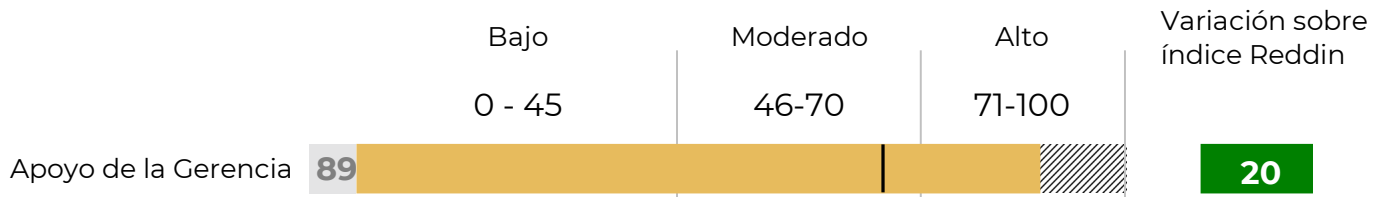
- Solamente el 78% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- Sólo el 67% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 67% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 78% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 78% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 89% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 78% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

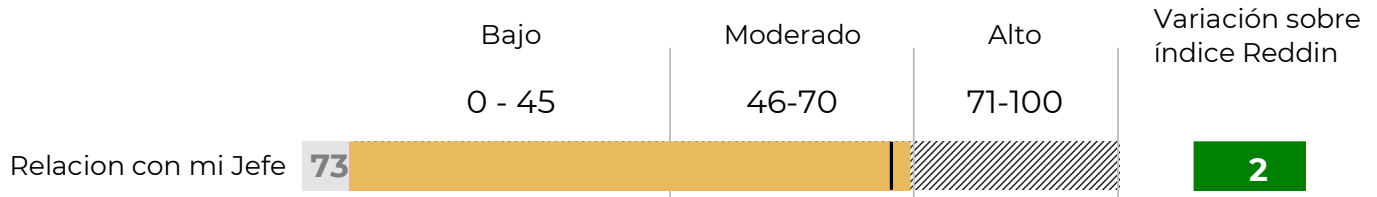
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 78% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 89% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 89% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 89% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 78% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 56% de las personas dicen tener un superior justo.
- 78% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 67% opina que el superior cumple sus promesas.
- 56% confía en su superior.
- 56% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

## Prioridades a Trabajar

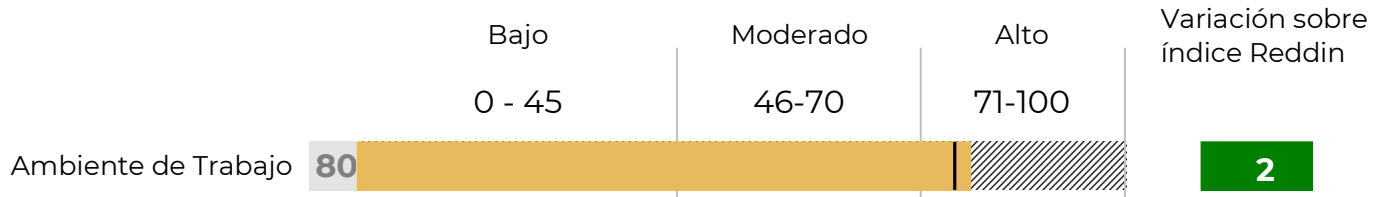
- Sólo el 56% confía en su superior.
- Sólo el 56% de las personas dicen tener un superior justo.
- Sólo el 56% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 89% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 78% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 67% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 78% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 89% dicen tener compañeros amigables.
- 56% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 89% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 78% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 78% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

## Prioridades a Trabajar

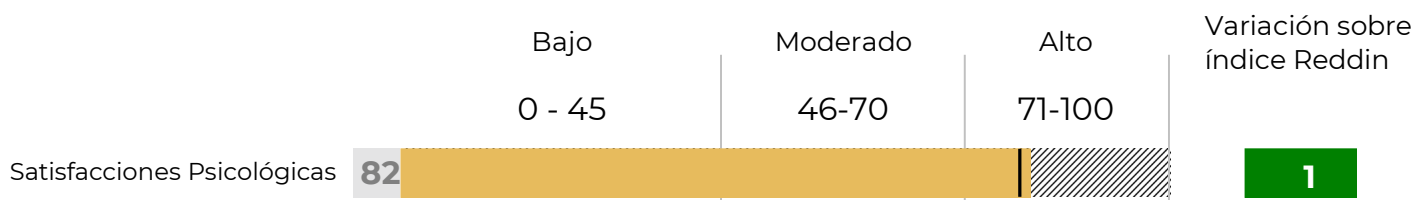
- Sólo el 56% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- Solamente el 78% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- Solamente el 78% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 89% dice disfrutar su trabajo.
- 78% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 56% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 78% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 89% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 78% espera que su trabajo se mantenga.
- 89% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 78% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

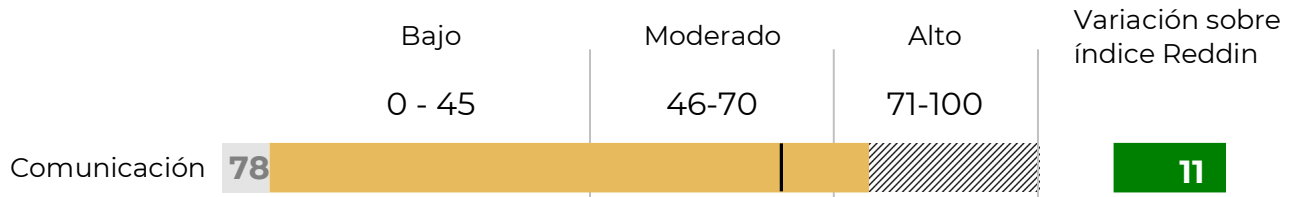
- Solamente el 78% espera que su trabajo se mantenga.
- Solamente el 78% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- Solamente el 89% dice disfrutar su trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 56% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 67% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 78% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 89% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 89% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 89% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 78% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 78% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 78% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 78% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

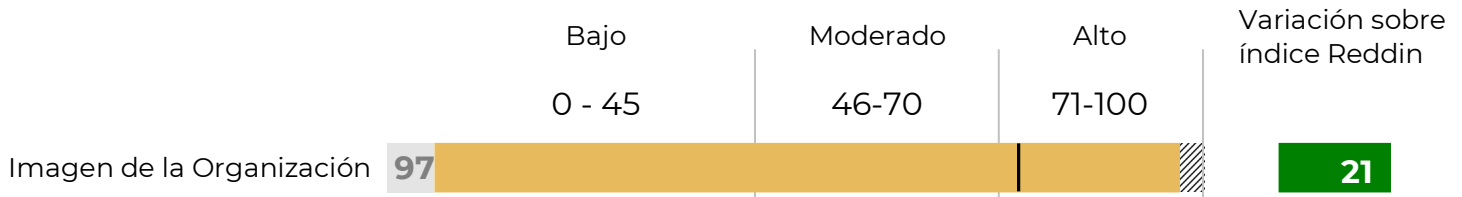
- Únicamente el 67% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- Sólo el 56% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 78% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 89% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

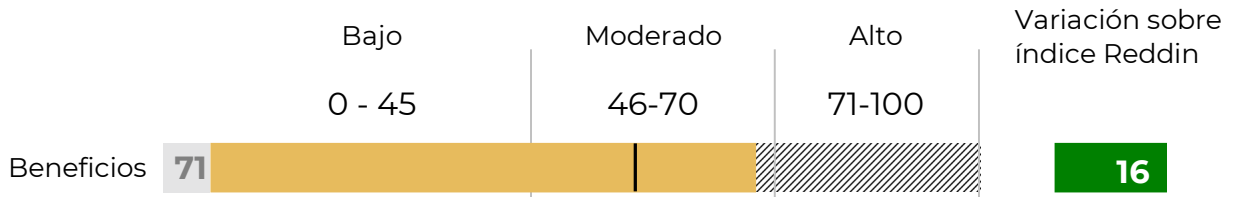
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 67% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 56% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 56% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 78% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 78% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 78% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 78% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 89% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 78% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 9	Sin Categoría - 9	M - 6 F - 3
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 6 18-33 - 3	Sin Categoría - 9	
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

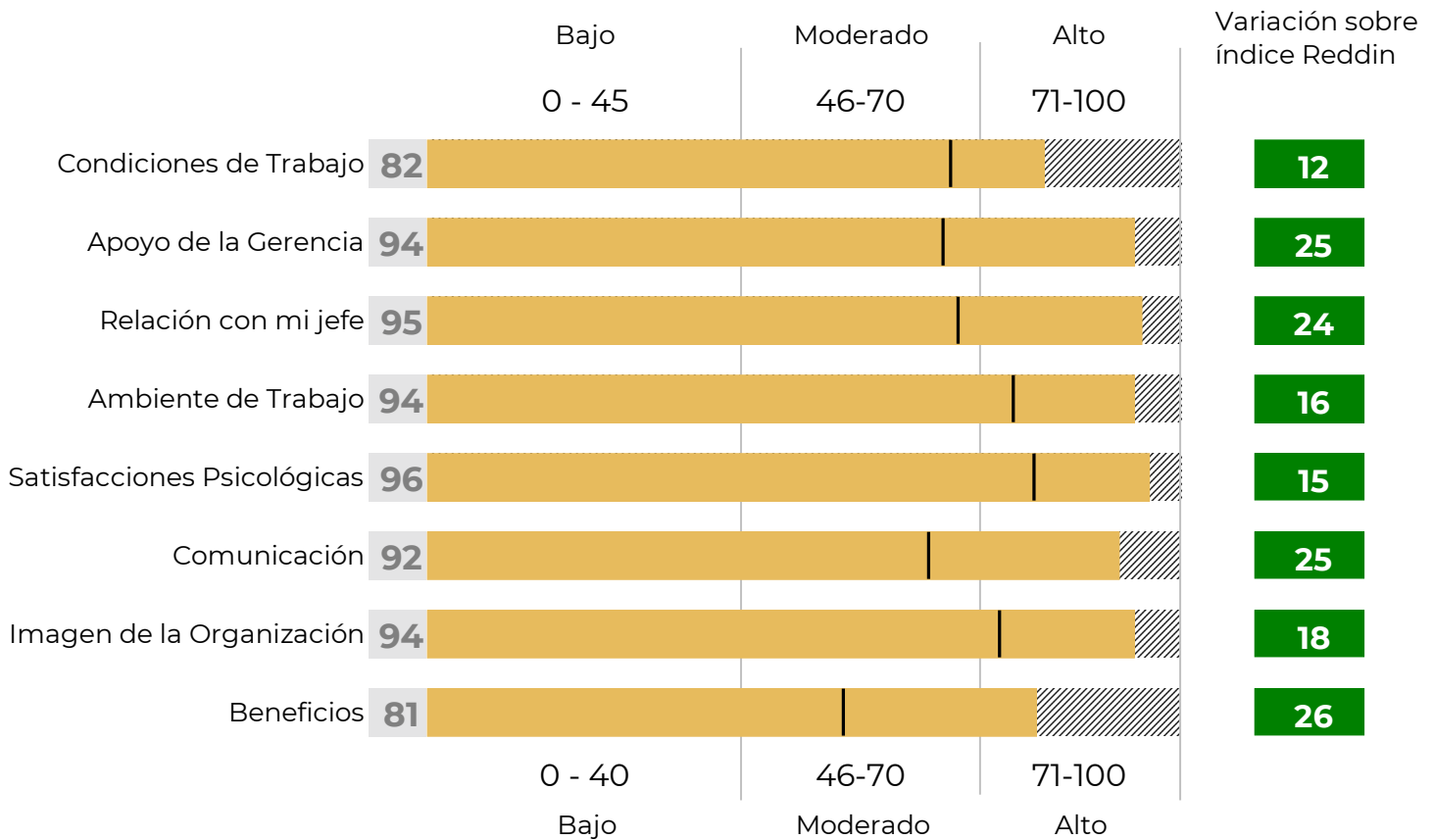
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 46

Promedio Total de los Factores: 91.0

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIDEF'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

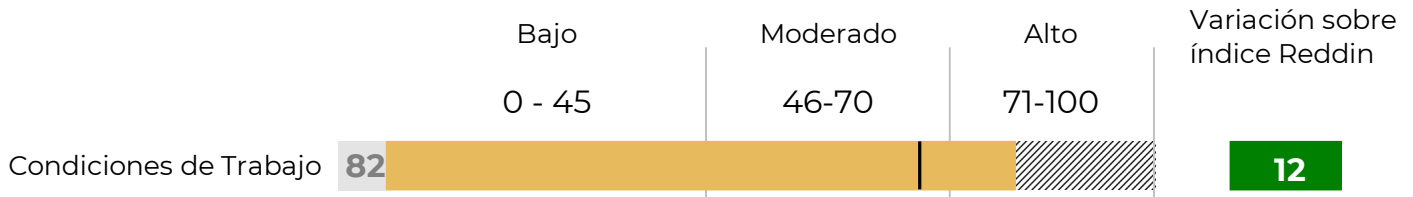
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 91% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 83% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 89% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 54% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 85% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 91% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 80% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 72% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 83% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 89% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

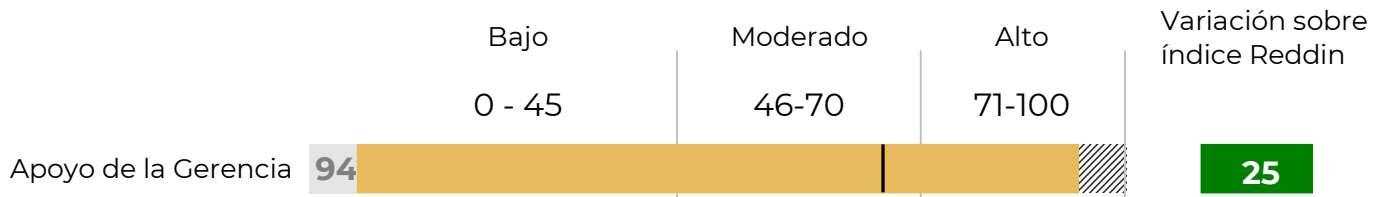
- Solamente el 54% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- Solamente el 72% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 89% opina que la política de personal es muy buena.
- 98% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 89% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 96% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 89% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 96% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 96% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 91% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 94% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

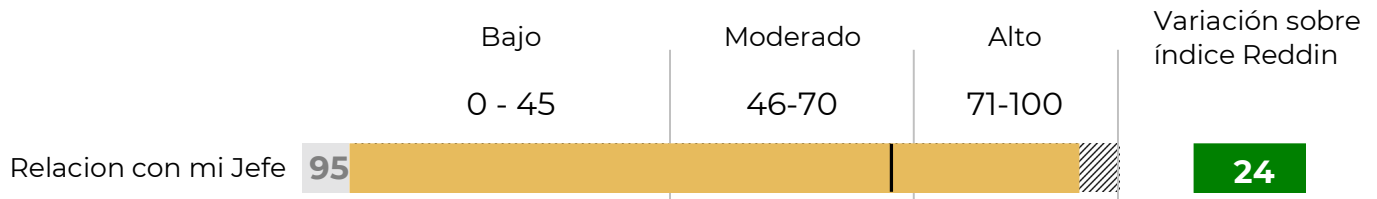
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 94% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 96% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 96% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 98% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 98% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 96% de las personas dicen tener un superior justo.
- 96% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 91% opina que el superior cumple sus promesas.
- 91% confía en su superior.
- 91% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

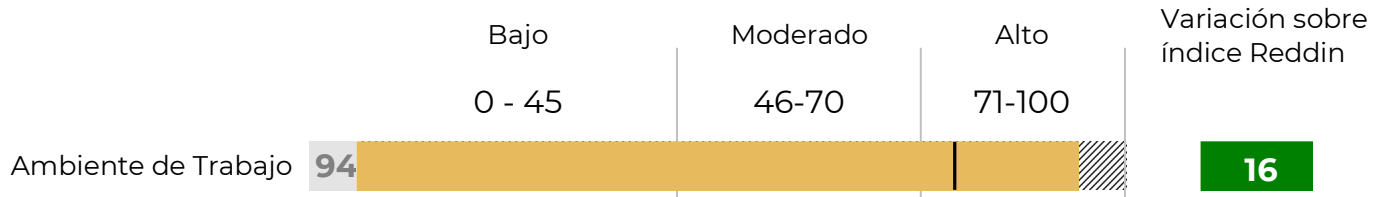
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 96% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 96% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 89% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 91% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 96% dicen tener compañeros amigables.
- 91% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 98% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 94% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 94% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

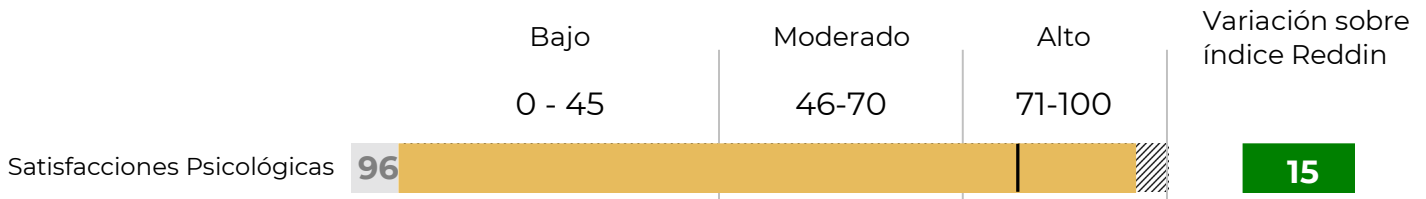
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 98% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 76% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 98% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 98% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 96% espera que su trabajo se mantenga.
- 98% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 96% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 98% se siente segura en el trabajo.

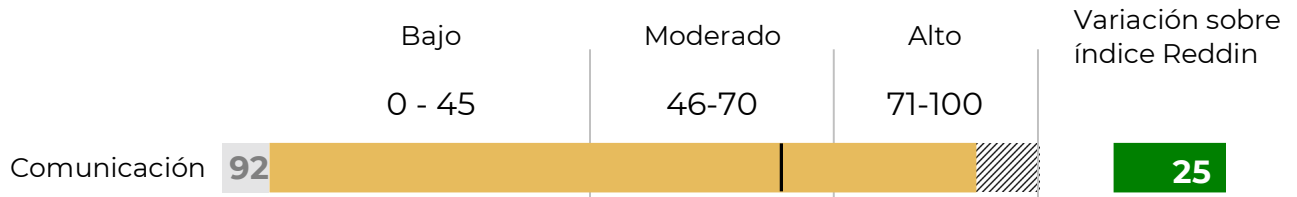
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 85% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 98% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 91% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 94% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 98% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 94% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 89% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 91% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 89% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 96% siente que hay buena comunicación en la institución.

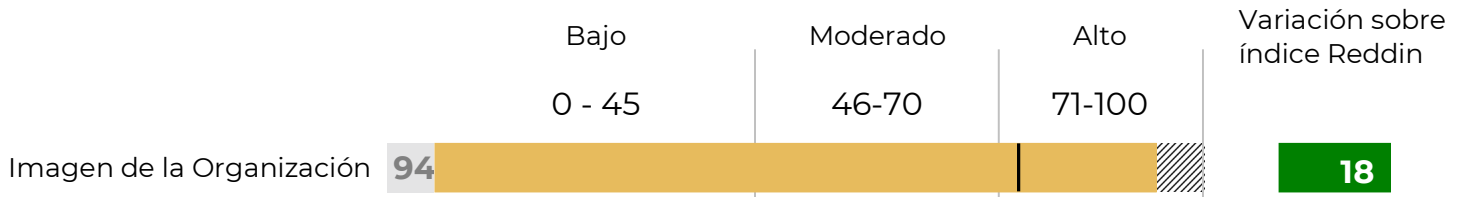
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 91% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 96% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 96% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 91% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 94% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 89% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 96% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 94% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 94% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

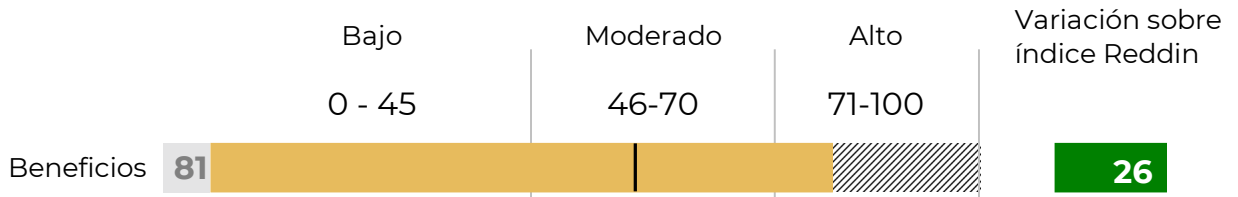
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 80% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 72% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 72% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 89% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 91% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 87% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 83% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 80% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 78% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 80% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 46	Sin Categoría - 46	M - 24 F - 22
<b>Total - 46</b>	<b>Total - 46</b>	<b>Total - 46</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 39 18-33 - 7	Sin Categoría - 46	
<b>Total - 46</b>	<b>Total - 46</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

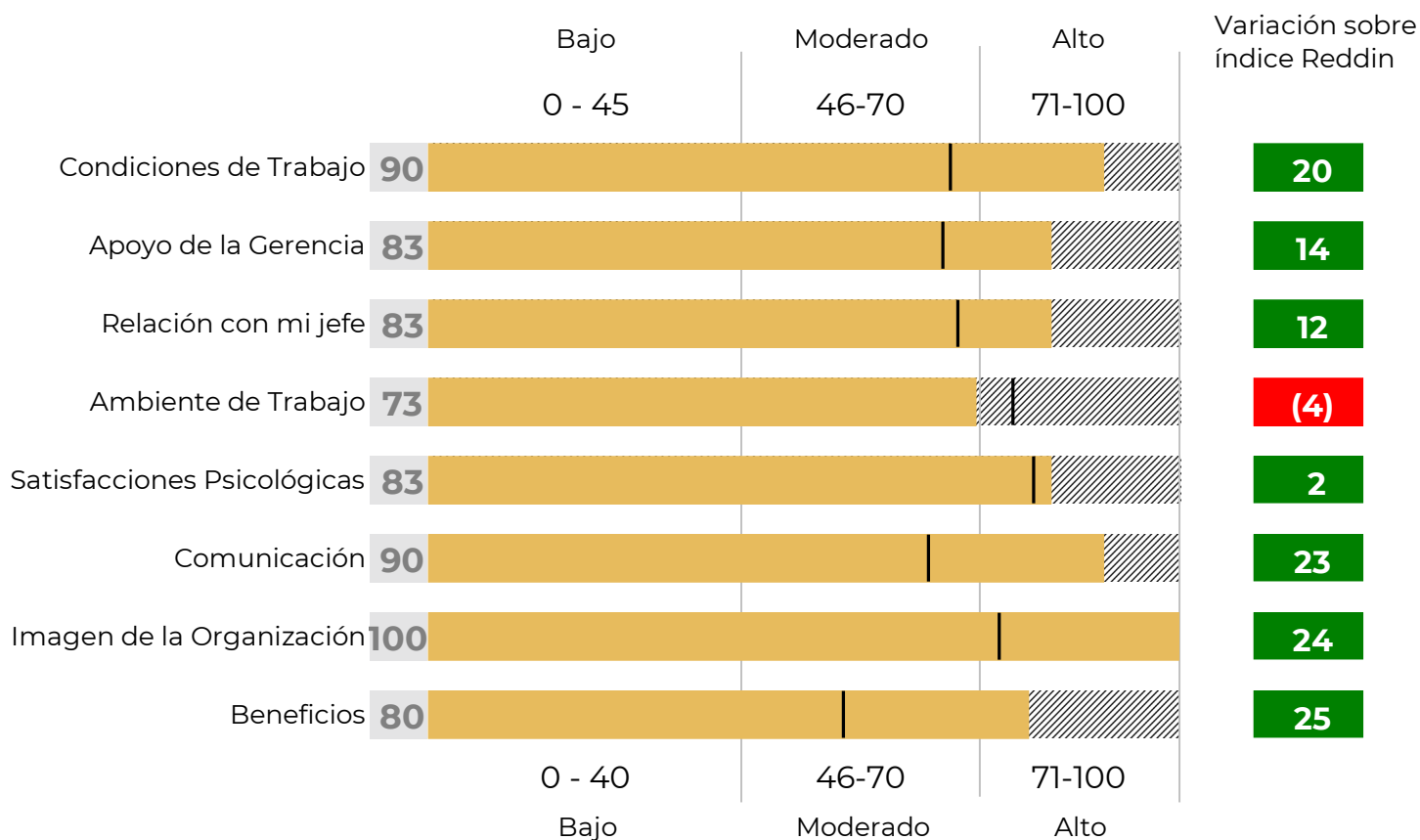
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 3

Promedio Total de los Factores: 85.3

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIDIP'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

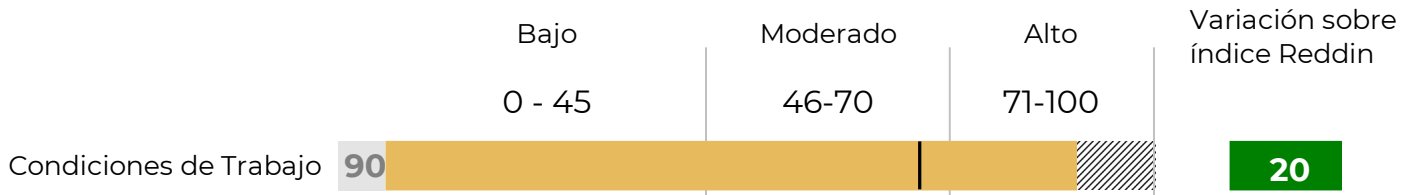
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 67% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 67% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 100% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 67% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 100% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 100% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

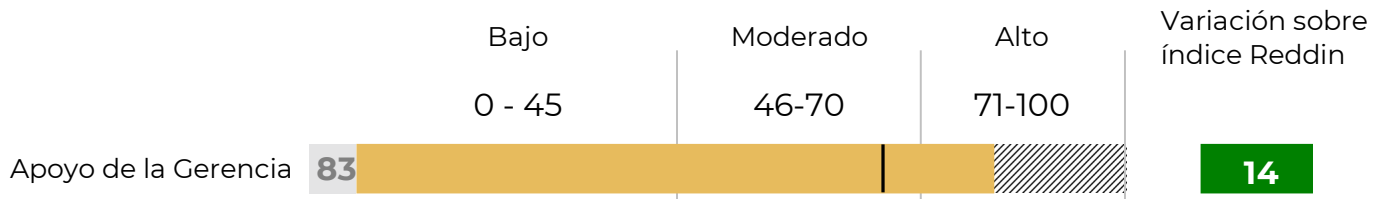
- Solamente el 67% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 67% opina que la política de personal es muy buena.
- 67% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 67% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 67% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 67% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

## Prioridades a Trabajar

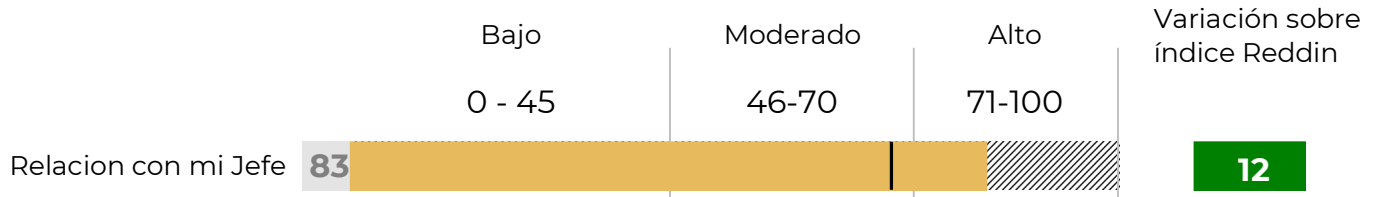
- Únicamente el 67% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- Únicamente el 67% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- Sólo el 67% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 67% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 67% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 67% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 67% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 67% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

## Prioridades a Trabajar

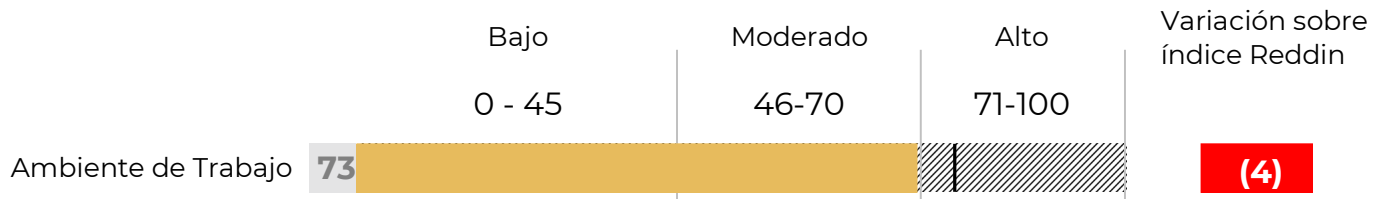
- Solamente el 67% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- Únicamente el 67% de las personas dicen tener un superior justo.
- Solamente el 67% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 67% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 67% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 67% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 67% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 67% dicen tener compañeros amigables.
- 67% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 67% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 67% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

## Prioridades a Trabajar

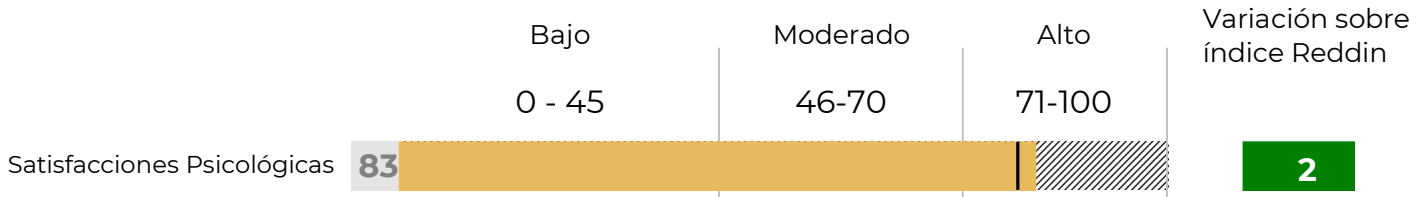
- Solamente el 67% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- Solamente el 67% dicen tener compañeros amigables.
- Sólo el 67% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 67% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 100% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 67% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 67% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 67% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 67% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

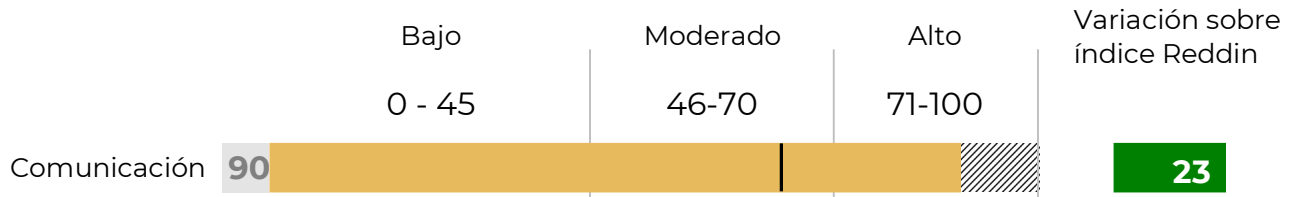
- Únicamente el 67% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- Únicamente el 67% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- Únicamente el 67% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 100% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 100% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 67% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 67% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 67% siente que hay buena comunicación en la institución.

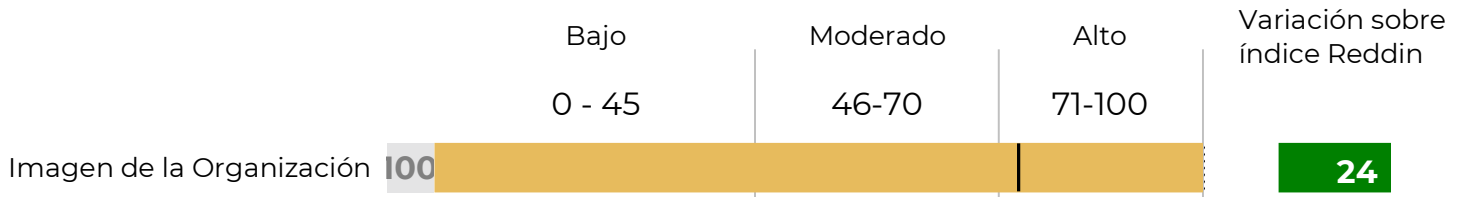
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

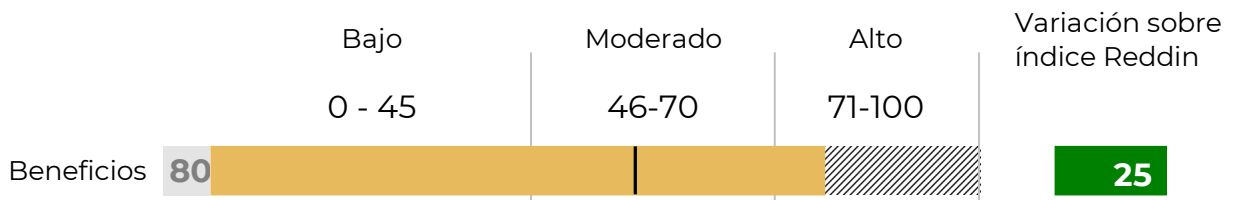
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 67% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 67% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 67% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 100% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 100% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 100% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 67% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 100% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 100% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 33% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Únicamente el 33% siente que su salario le permite vivir con confort.
- Únicamente el 67% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 3	Sin Categoría - 3	M - 3
<b>Total - 3</b>	<b>Total - 3</b>	<b>Total - 3</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 3	Sin Categoría - 3	
<b>Total - 3</b>	<b>Total - 3</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

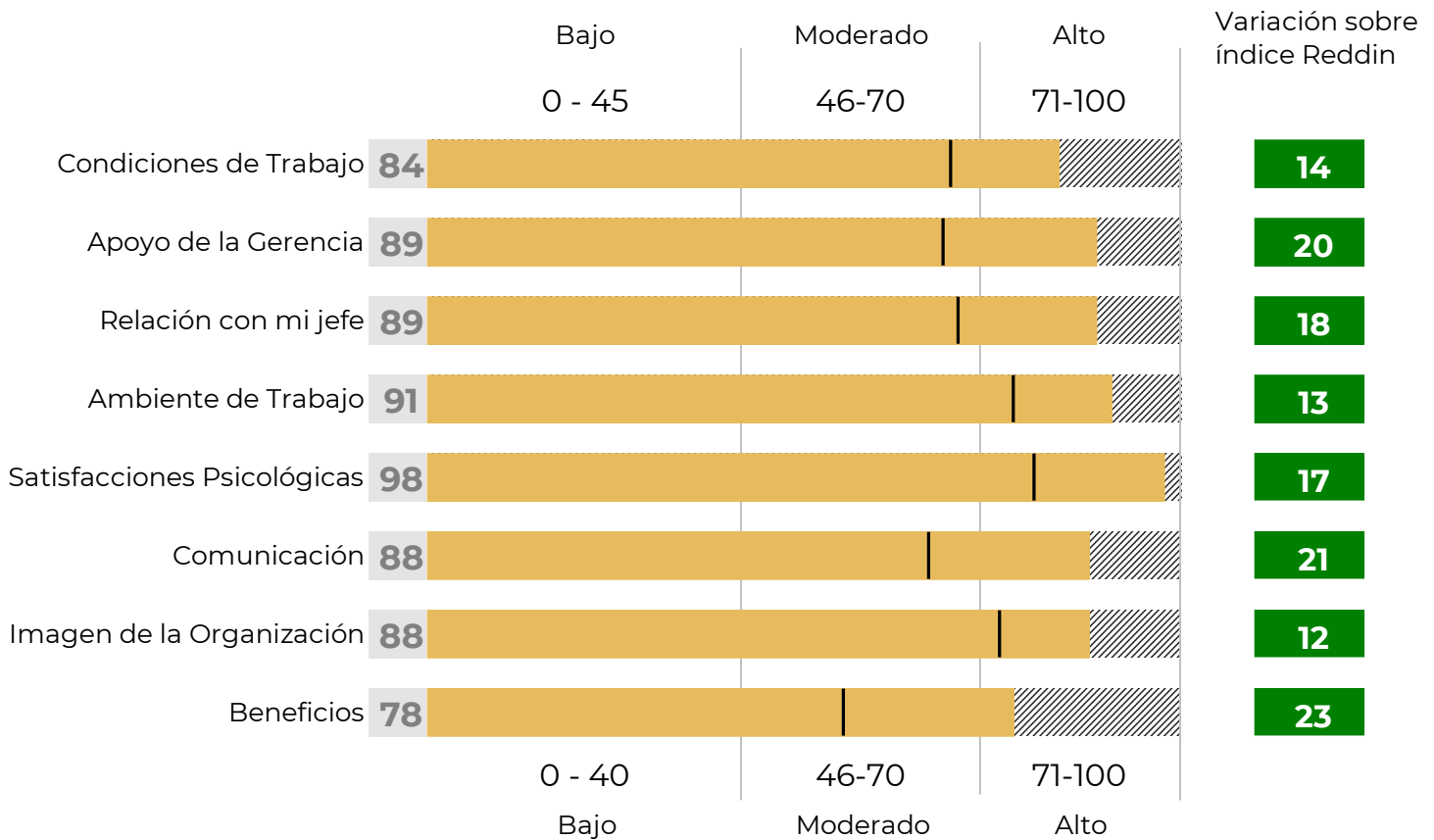
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 12

Promedio Total de los Factores: 88.1

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIDOH'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

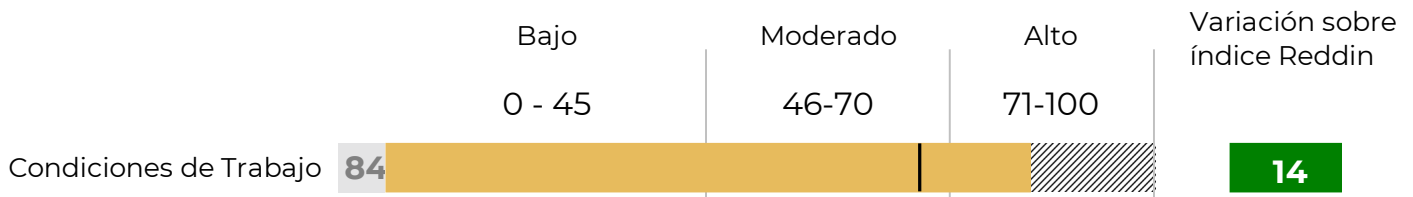
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 92% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 92% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 75% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 83% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 75% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 67% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 83% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 75% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

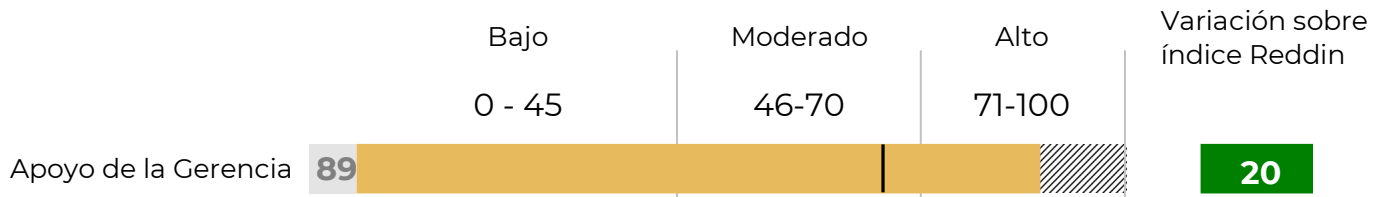
- Solamente el 67% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 75% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 83% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 92% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 92% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 75% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 92% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 92% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 92% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

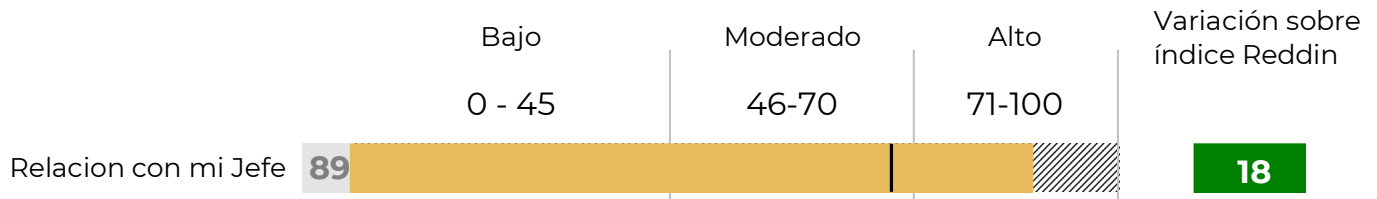
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 92% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 92% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 92% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 83% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 83% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 92% opina que el superior cumple sus promesas.
- 75% confía en su superior.
- 83% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

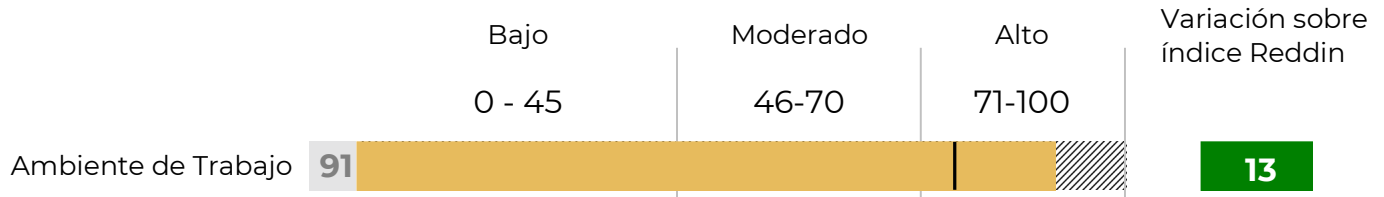
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 83% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 83% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 92% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 92% dicen tener compañeros amigables.
- 92% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 83% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 83% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

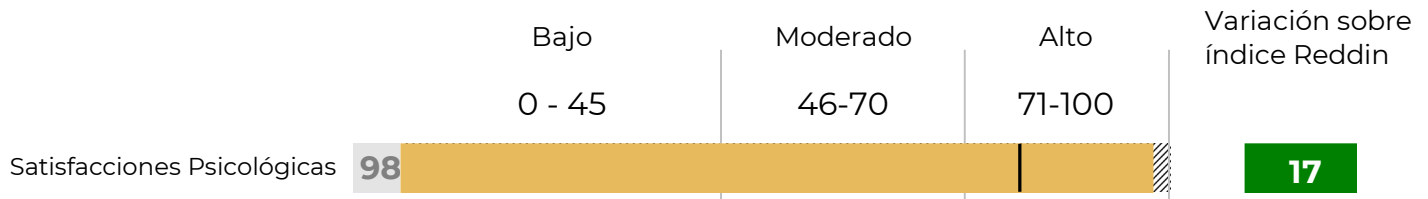
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 83% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 92% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

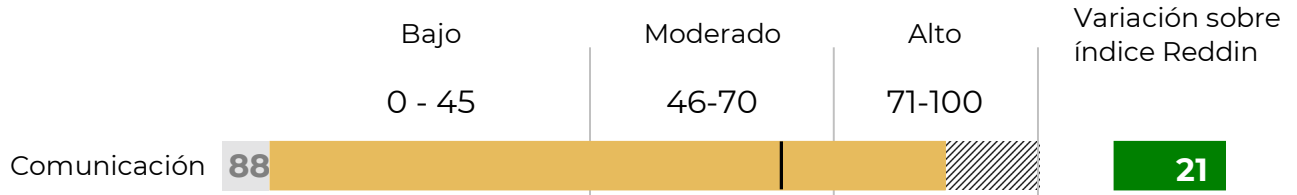
- Solamente el 92% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 67% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 75% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 75% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 92% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 92% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 92% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 92% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 92% siente que hay buena comunicación en la institución.

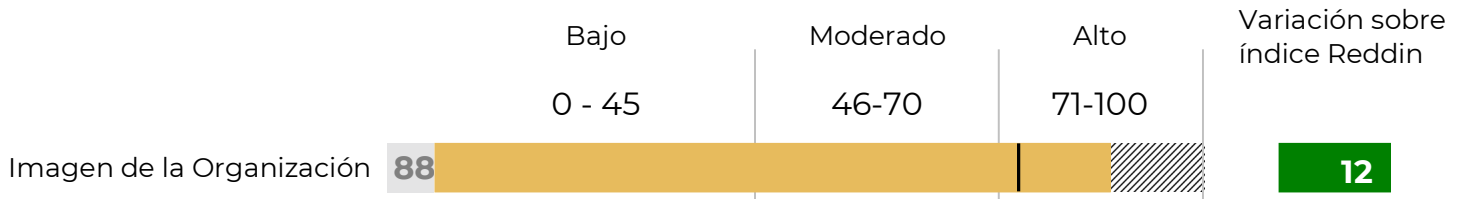
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 83% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 92% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 92% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 75% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 92% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 75% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 92% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 83% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

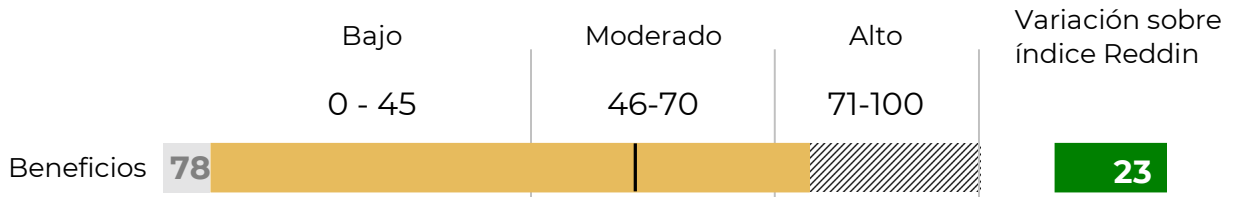
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 67% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 75% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 83% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 83% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 75% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 92% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 75% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 67% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 75% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 92% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 12	Sin Categoría - 12	M - 7 F - 5
<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 8 18-33 - 3 Sin Categoría - 1	Sin Categoría - 12	
<b>Total - 12</b>	<b>Total - 12</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

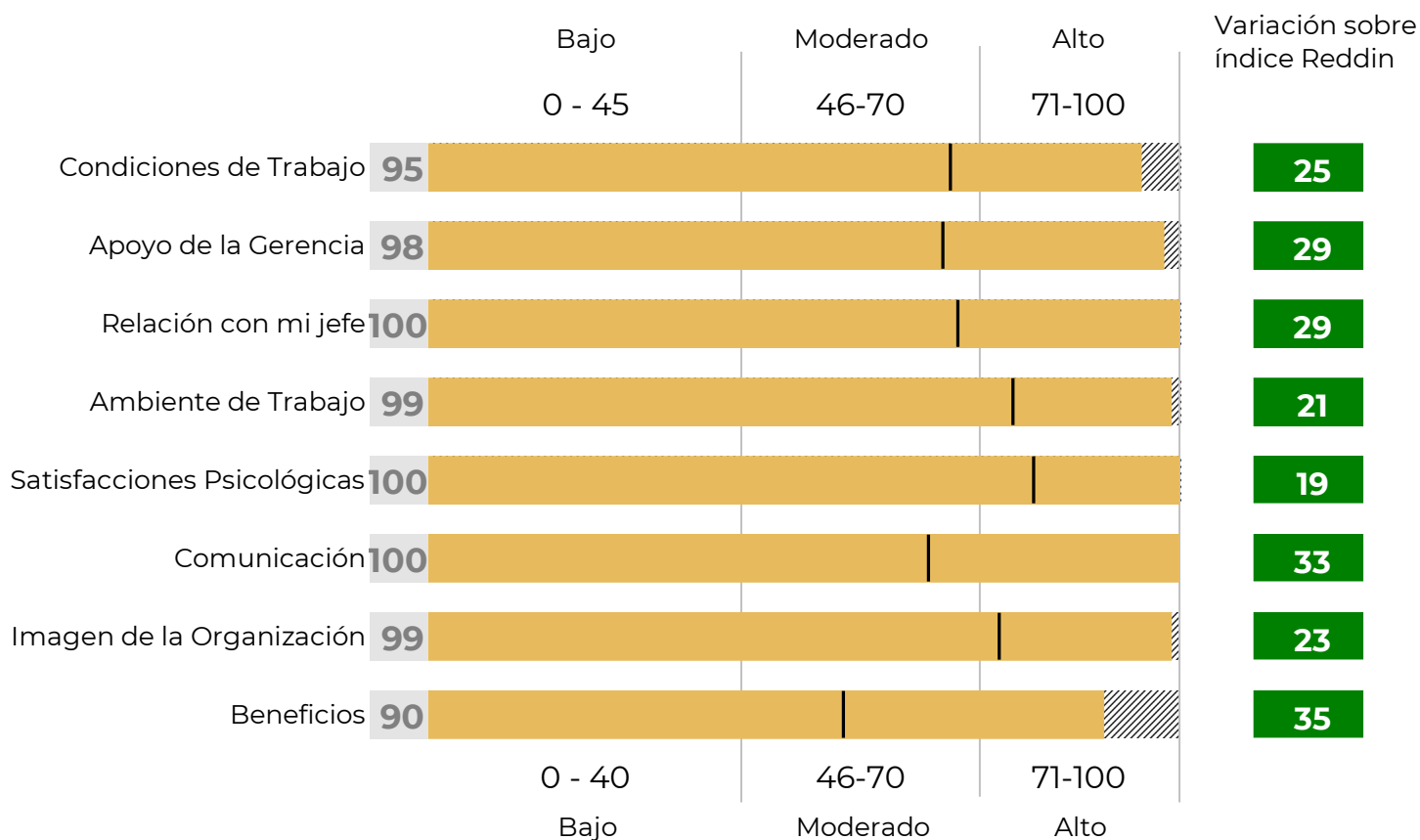
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 13

Promedio Total de los Factores: 97.6

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DINEG'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

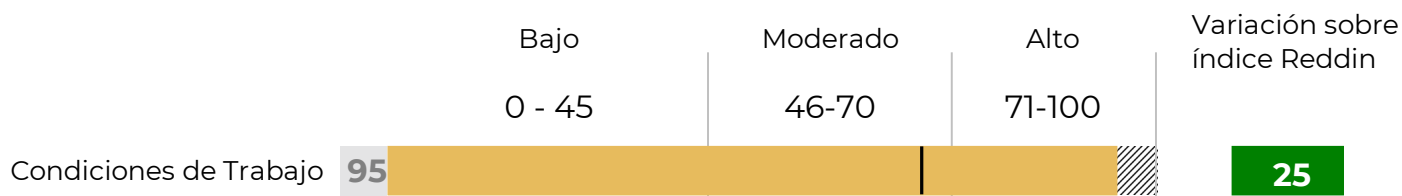
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 85% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 100% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 92% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 100% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 92% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 85% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 92% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

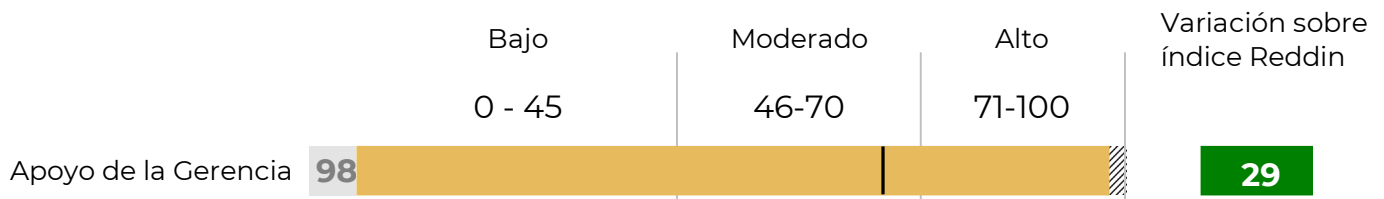
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 77% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

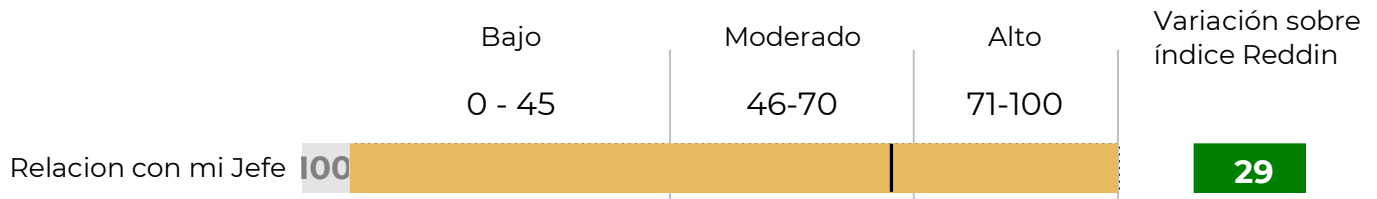
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

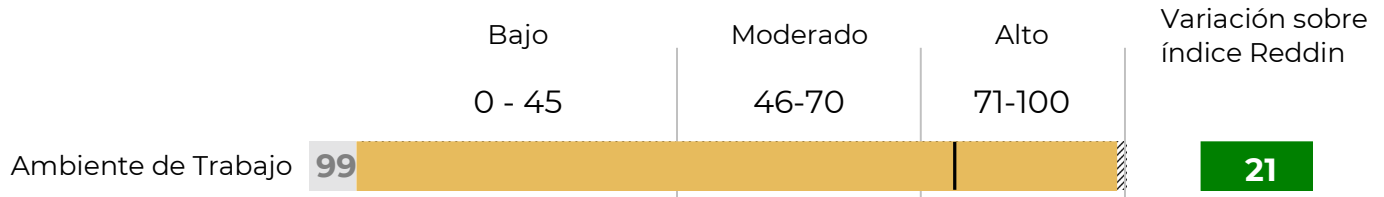
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 92% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

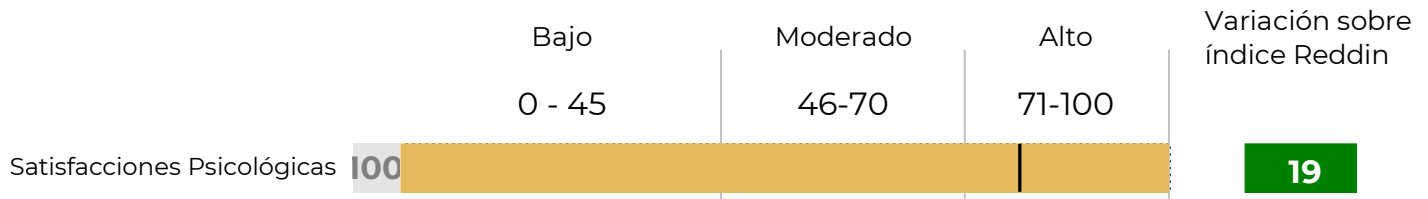
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 100% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

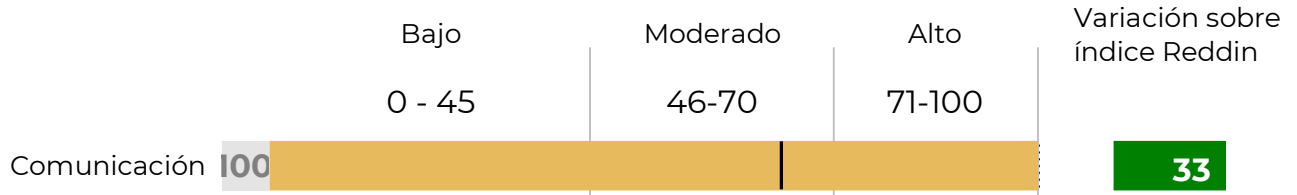
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 100% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 100% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

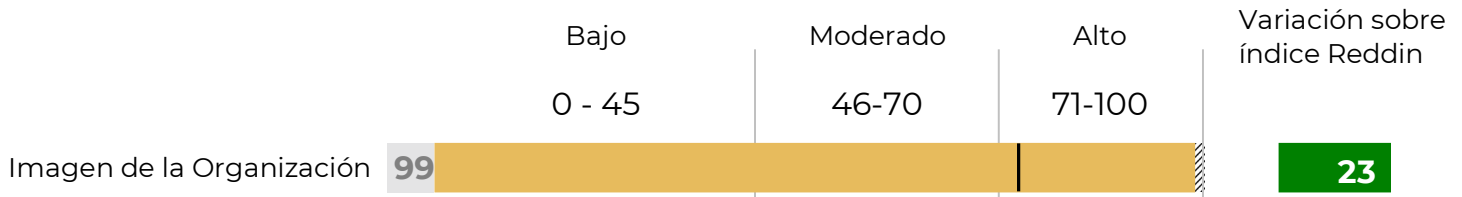
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 92% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

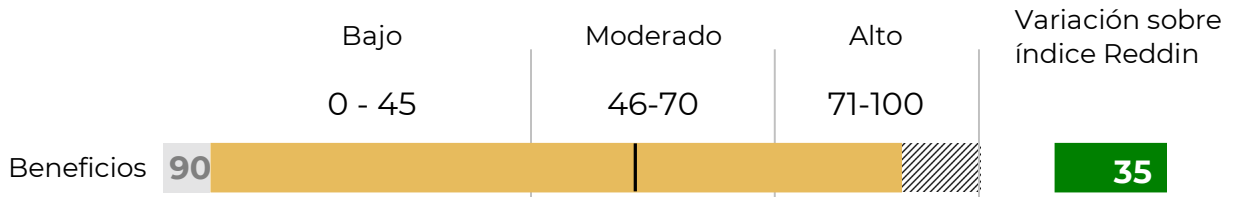
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 92% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 85% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 100% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 100% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 92% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 92% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 92% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 62% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 92% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 92% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Únicamente el 62% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 13	Sin Categoría - 13	M - 7 F - 4 1 - 1 0 - 1
<b>Total - 13</b>	<b>Total - 13</b>	<b>Total - 13</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 10 18-33 - 2 Mayor a 54 - 1	Sin Categoría - 13	
<b>Total - 13</b>	<b>Total - 13</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

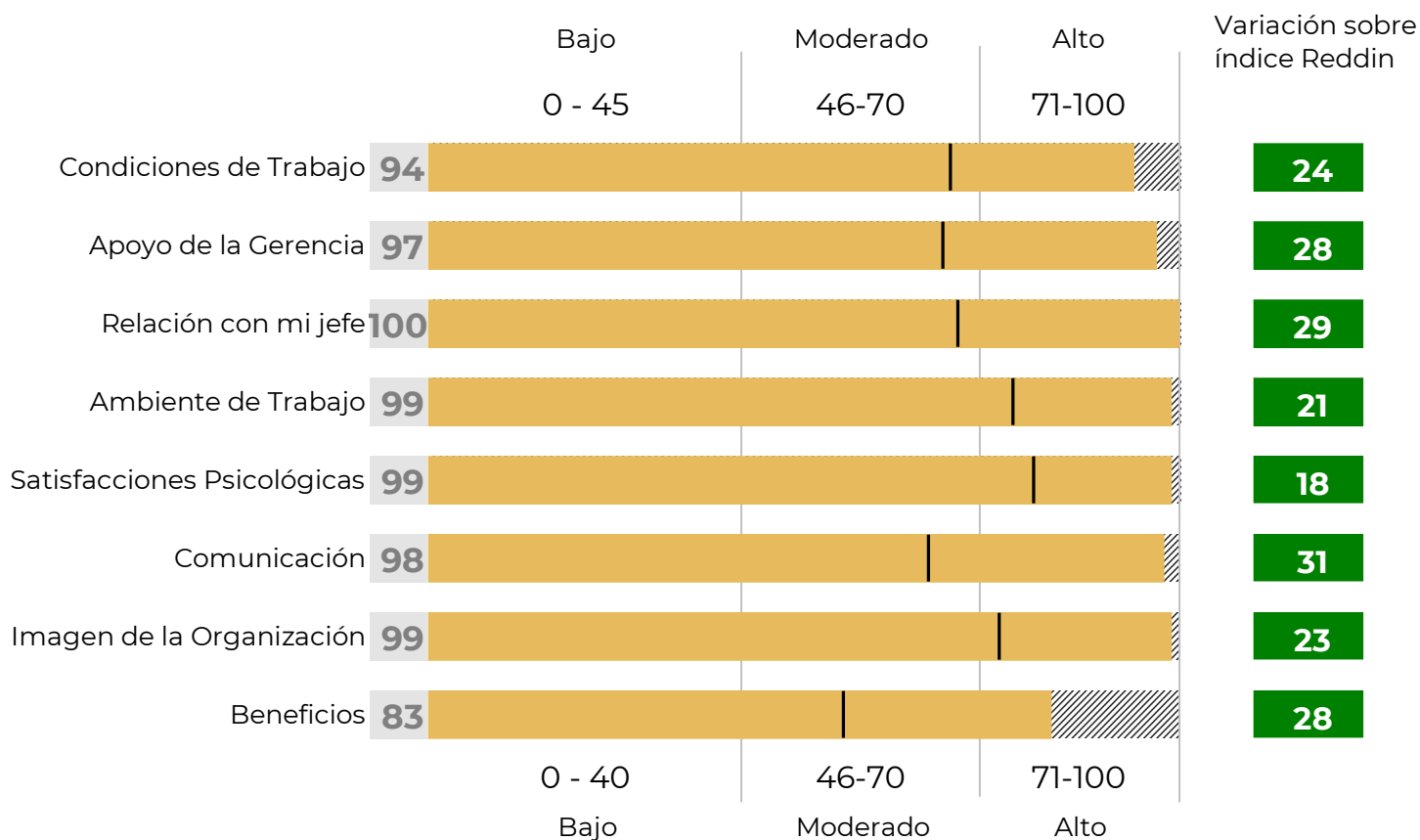
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 9

Promedio Total de los Factores: 96.1

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP' y Unidad = 'DIPOJ'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

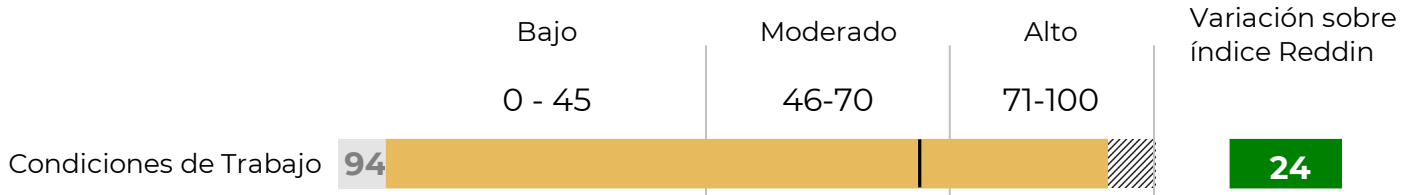
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 100% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 89% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 89% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 89% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 89% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 89% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

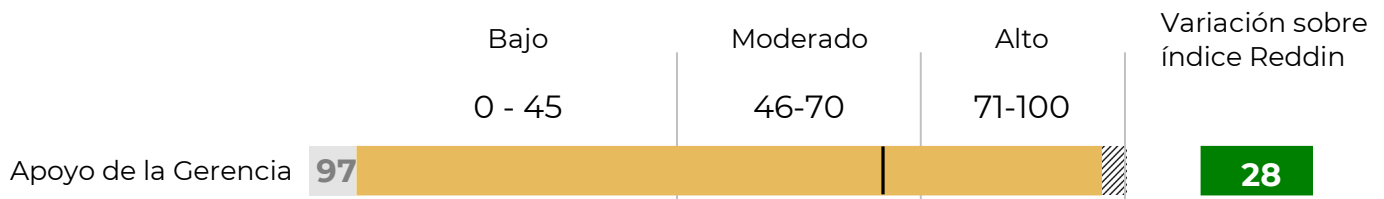
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 89% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 89% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 89% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

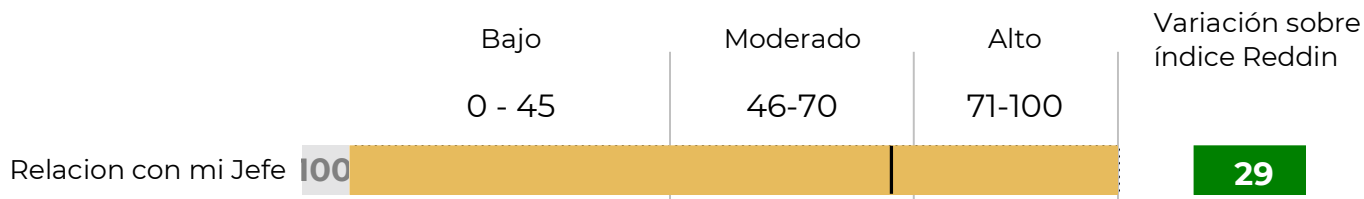
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

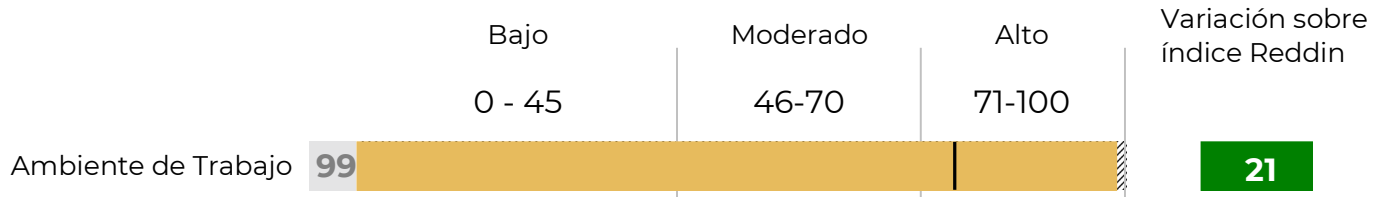
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 89% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

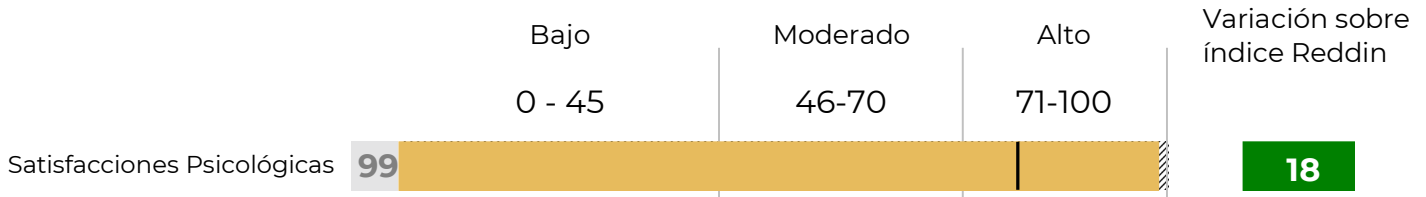
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 100% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 89% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

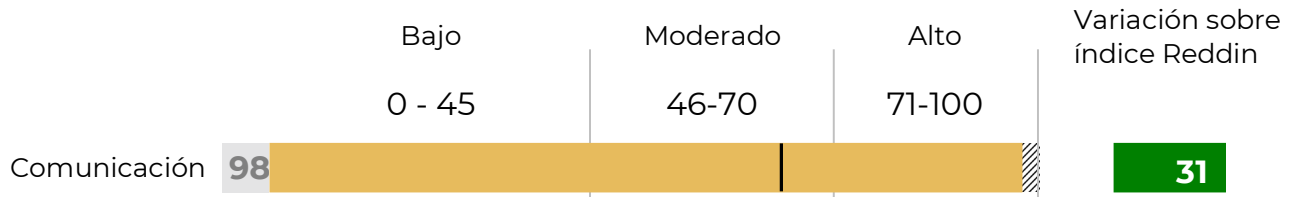
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 100% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 89% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 89% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

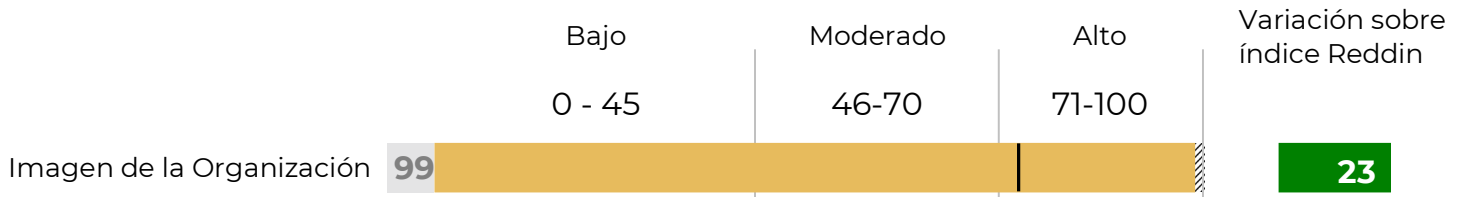
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 89% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

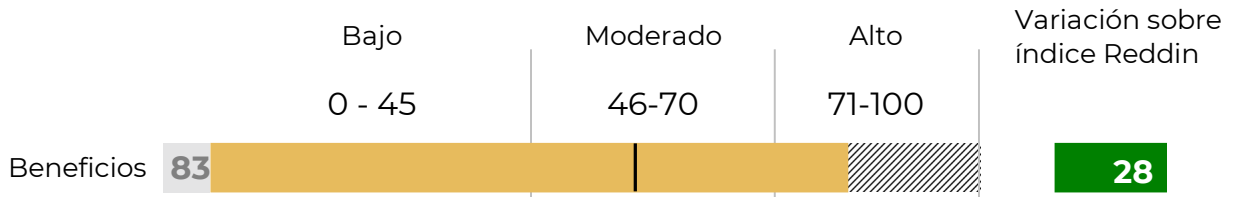
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 100% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 44% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 89% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 89% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 100% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 89% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 100% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 67% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 67% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 89% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Solamente el 44% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 9	Sin Categoría - 9	M - 7 I - 1 F - 1
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 9	Sin Categoría - 9	
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

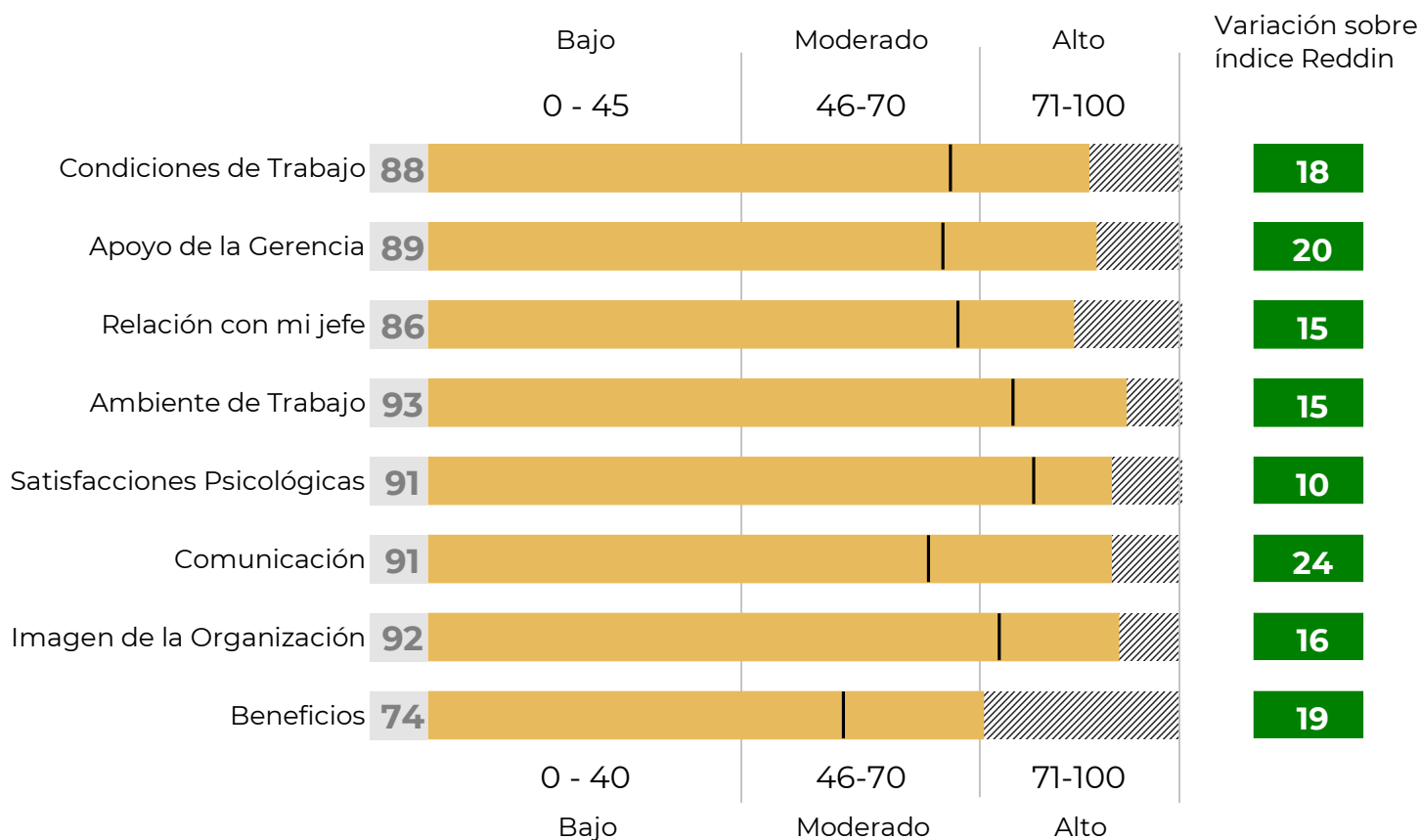
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 16

Promedio Total de los Factores: 88.0

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDEI'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

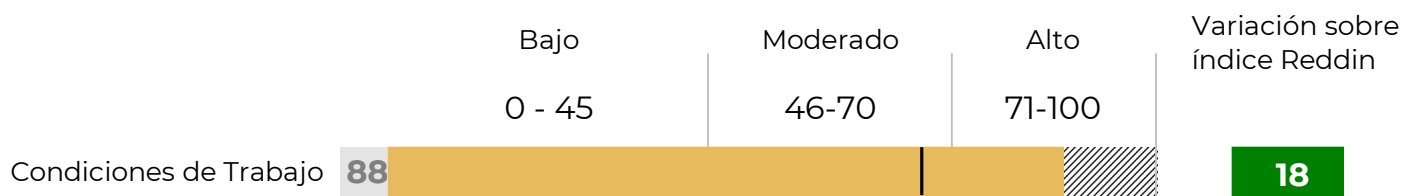
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 88% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 94% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 81% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 100% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 81% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 81% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 88% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 81% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 88% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

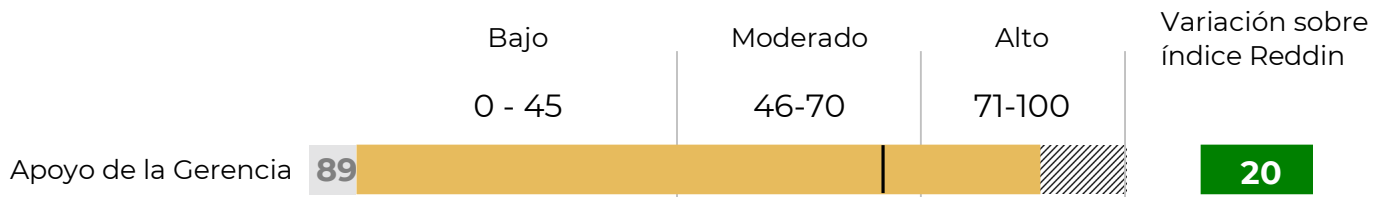
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 69% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 94% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 94% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 81% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 75% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 94% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 94% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 88% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

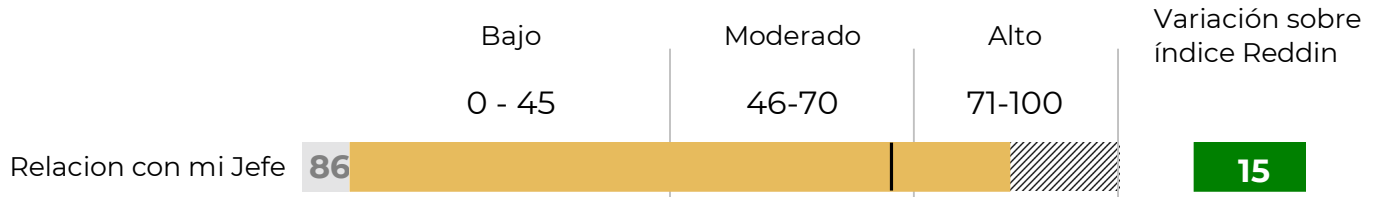
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 88% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 88% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 94% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 94% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 81% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 88% de las personas dicen tener un superior justo.
- 81% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 88% opina que el superior cumple sus promesas.
- 75% confía en su superior.
- 81% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

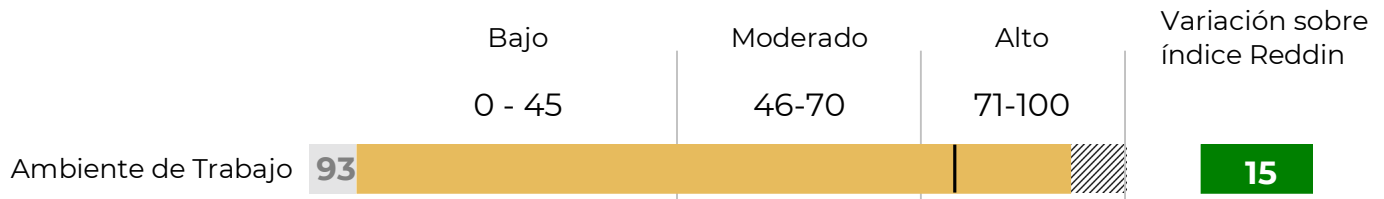
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 94% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 94% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 94% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 88% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 88% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 94% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 81% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

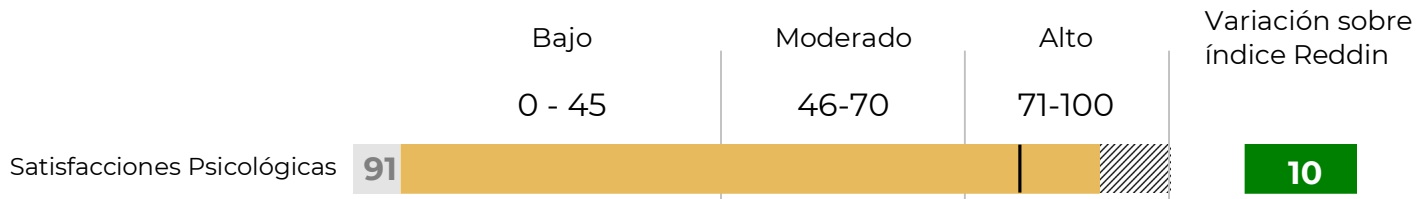
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 94% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 69% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 88% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 94% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 88% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 81% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

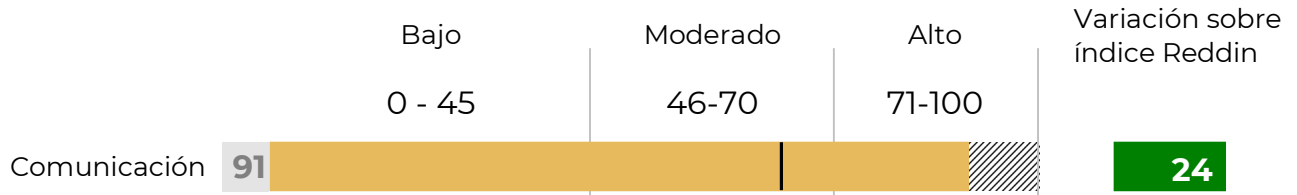
- Solamente el 88% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- Sólo el 88% espera que su trabajo se mantenga.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 75% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 94% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 88% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 94% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 94% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 88% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 81% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 94% siente que hay buena comunicación en la institución.

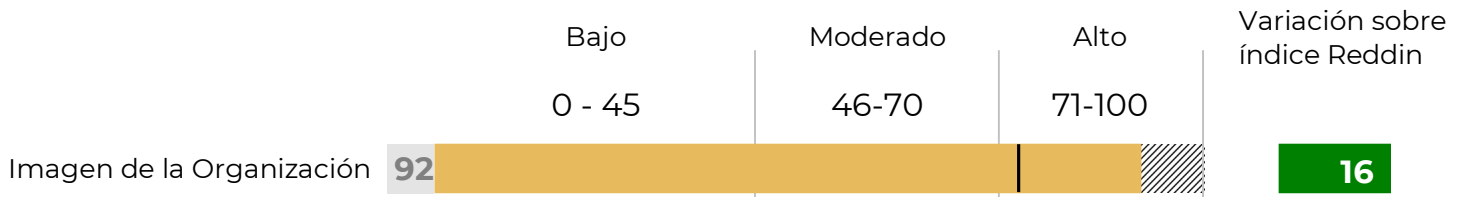
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 94% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 88% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 88% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 88% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 94% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 88% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 88% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 94% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

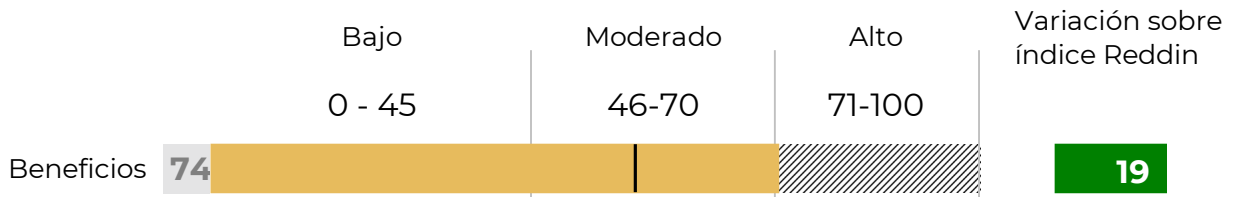
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 75% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 81% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 69% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 75% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 69% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 81% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 75% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 88% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 75% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 16	Sin Categoría - 16	M - 14 F - 2
<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 12 18-33 - 4	Sin Categoría - 16	
<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

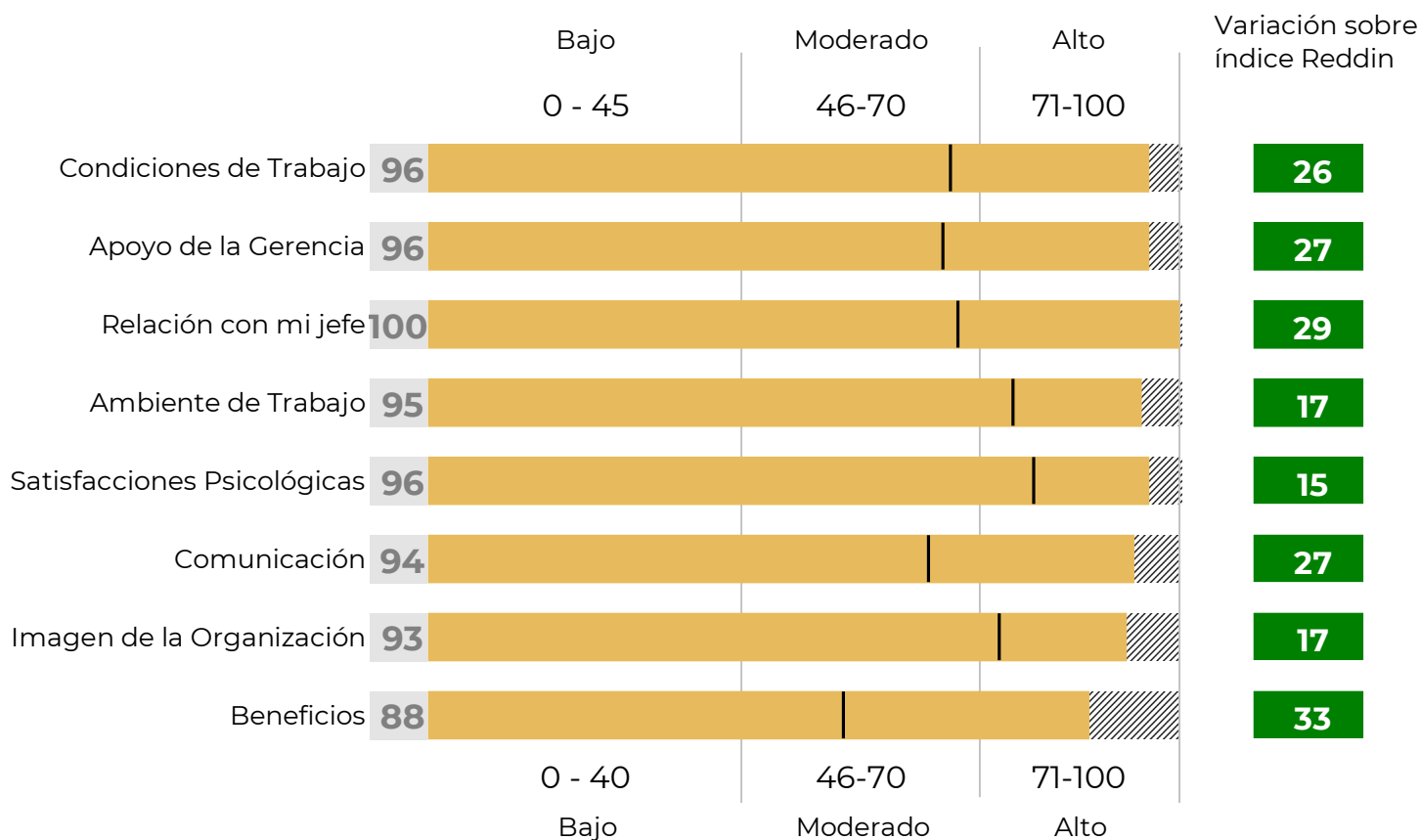
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 11

Promedio Total de los Factores: 94.8

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE2'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

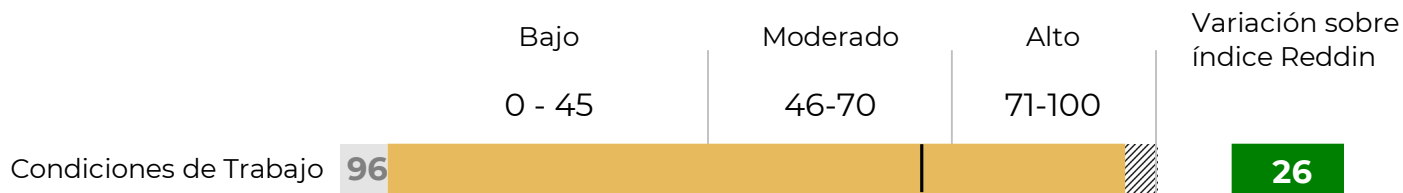
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 91% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 100% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 100% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 91% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 82% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 100% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

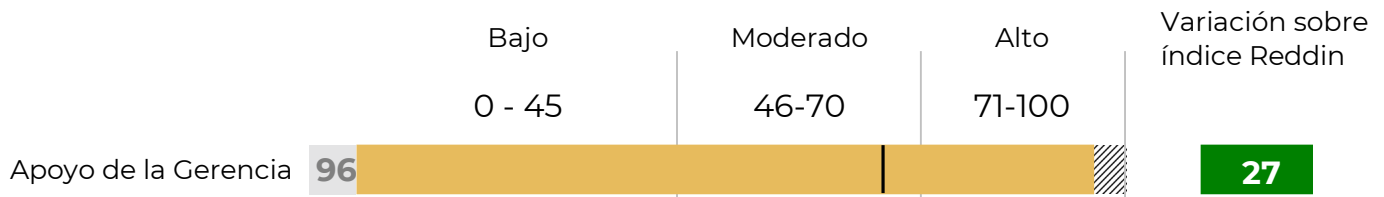
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 91% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 73% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

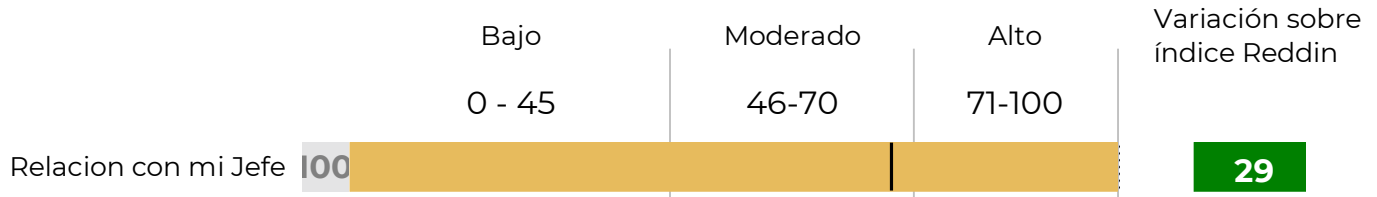
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

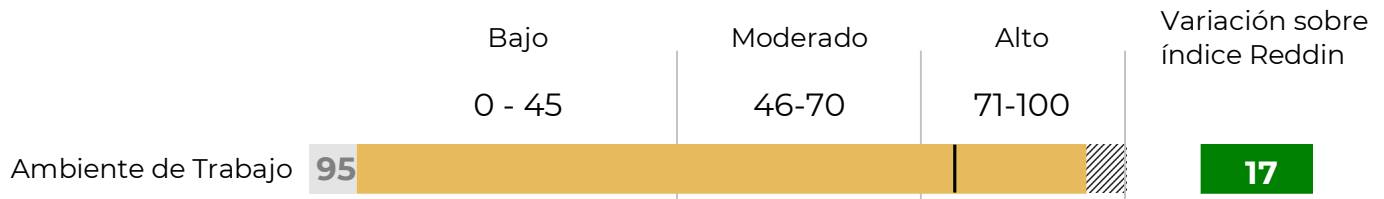
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 91% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 91% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 73% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 91% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

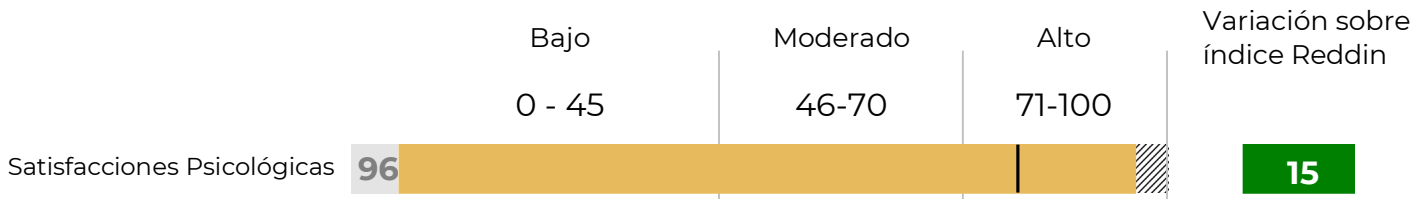
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 91% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 91% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 91% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 91% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

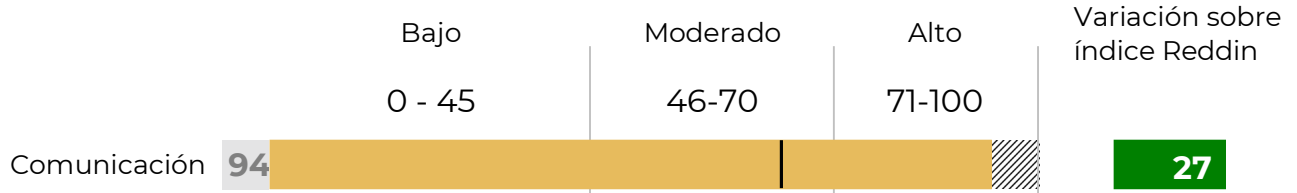
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 73% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 82% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 82% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

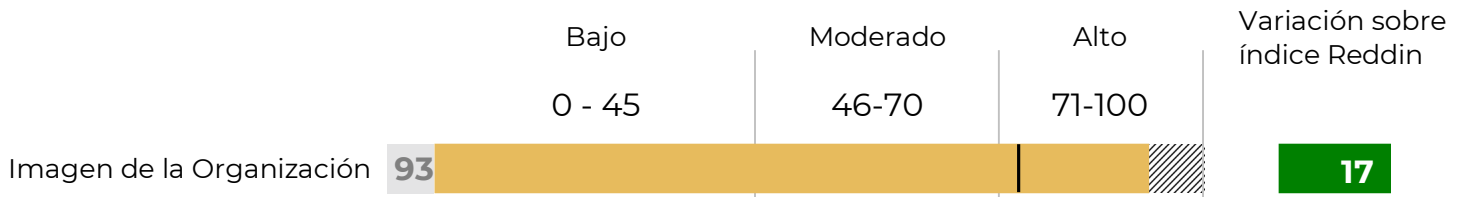
- Solamente el 82% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 91% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 91% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 91% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 82% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 82% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 91% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

## Prioridades a Trabajar

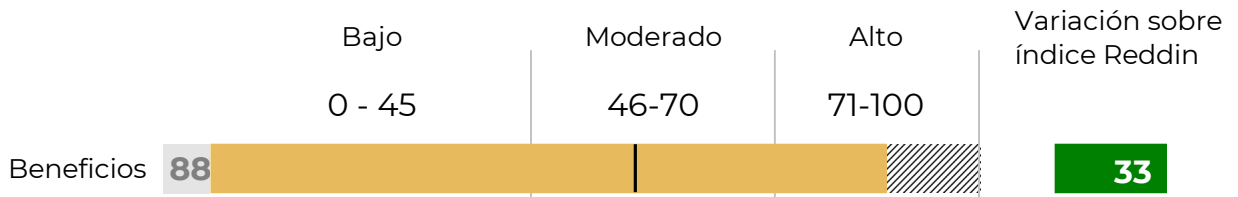
- Solamente el 82% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 82% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 82% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 91% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 100% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 91% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 100% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 91% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 64% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 91% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 91% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 11	Sin Categoría - 11	F - 7 M - 4
<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>

Edad	Años en la Compañía
34-54 - 10 18-33 - 1	Sin Categoría - 11
<b>Total - 11</b>	<b>Total - 11</b>

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

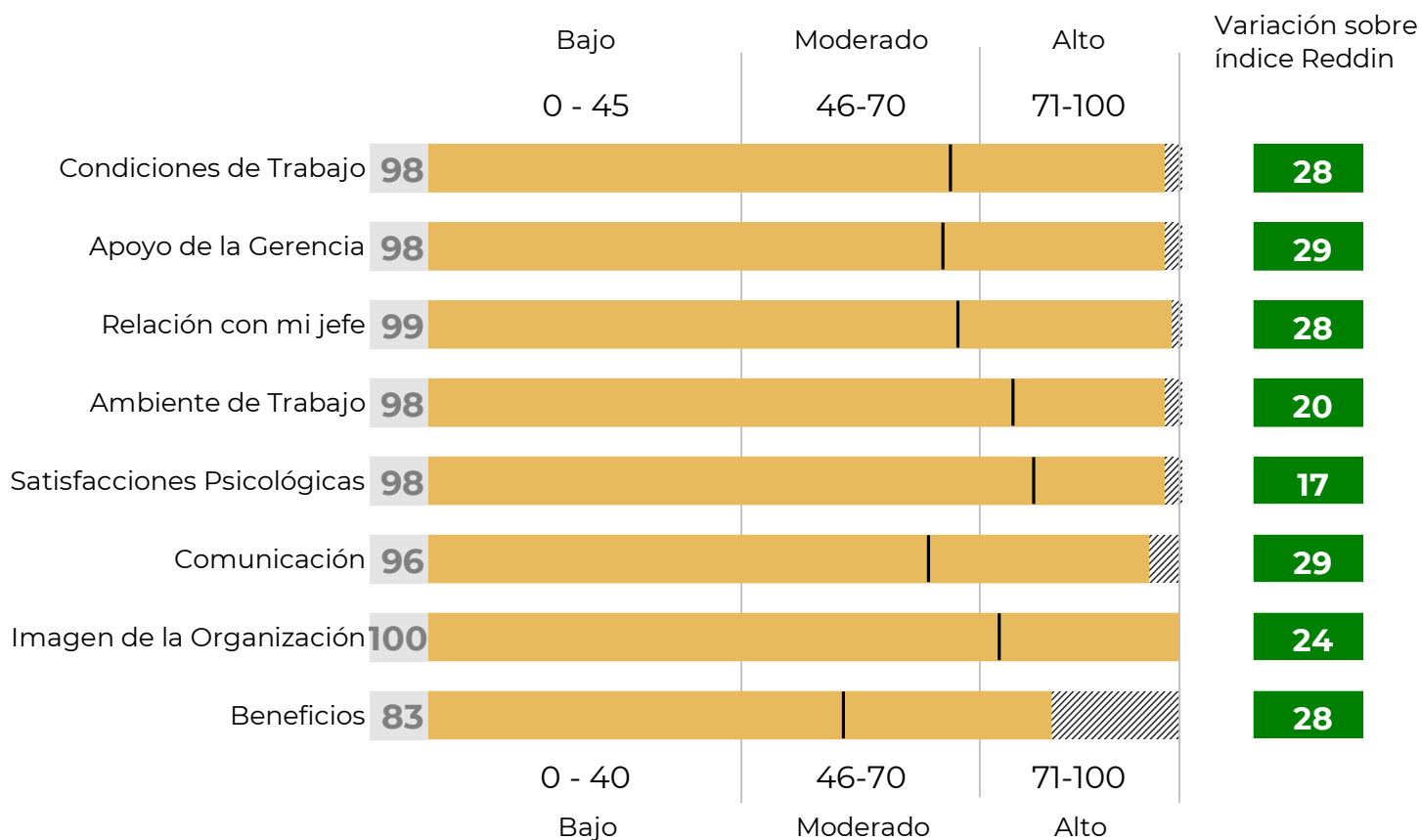
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 9

Promedio Total de los Factores: 96.3

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE3'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

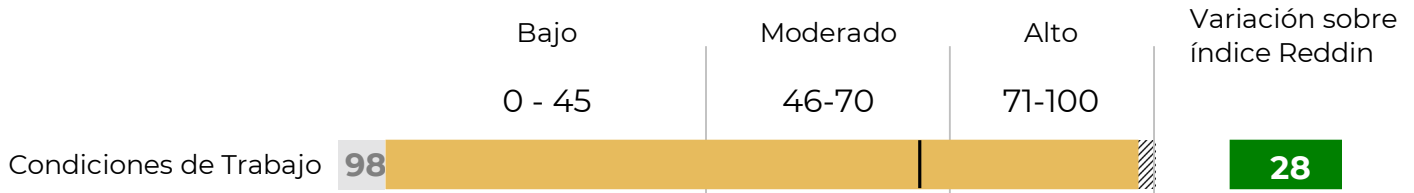
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 89% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 100% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 100% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 100% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 89% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

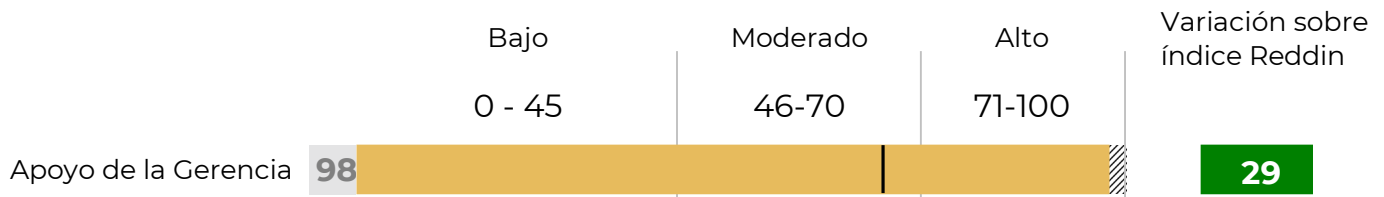
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 89% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 89% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

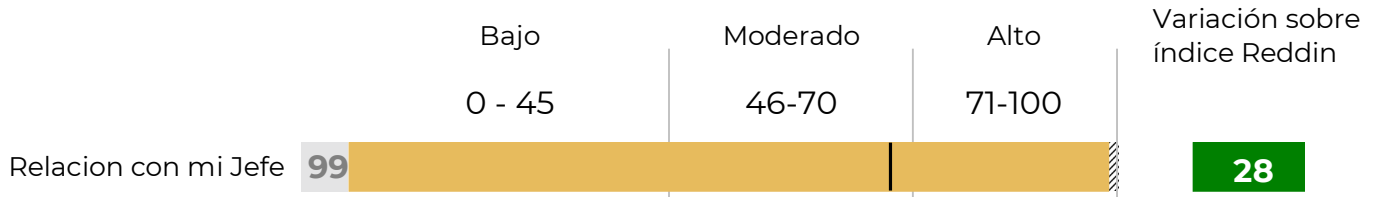
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 89% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

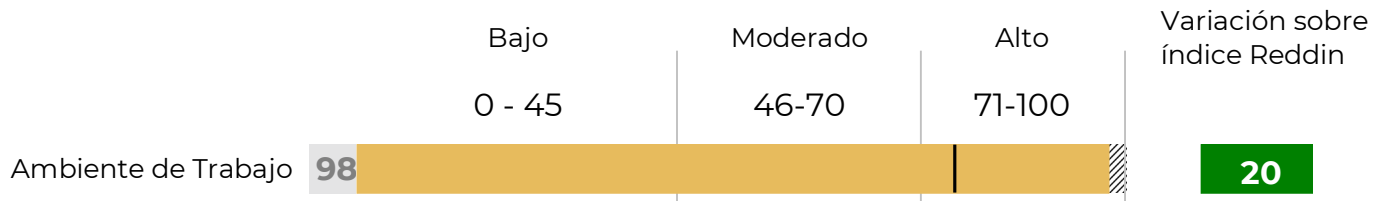
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 89% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 89% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

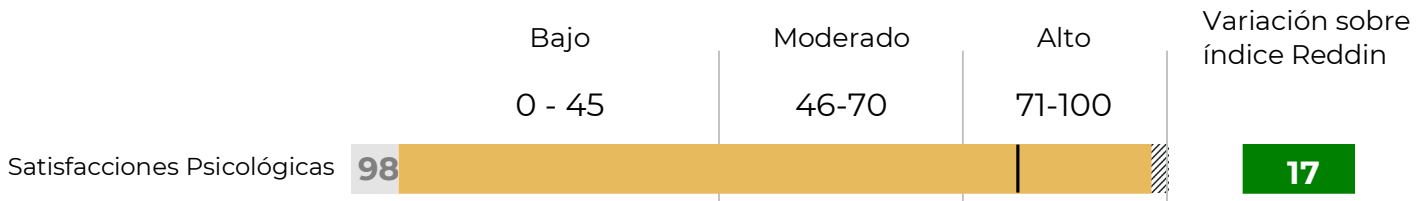
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 89% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 89% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

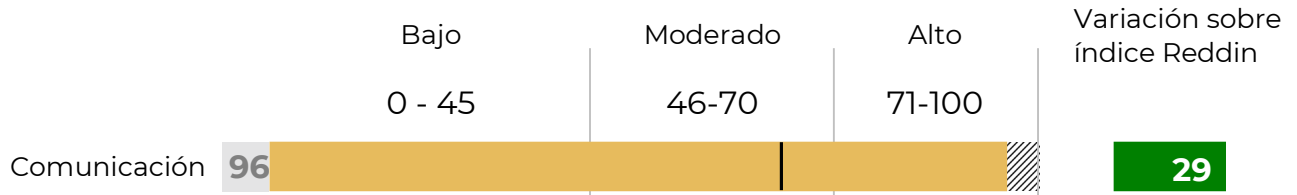
- Únicamente el 89% espera que su trabajo se mantenga.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 89% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 78% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 89% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

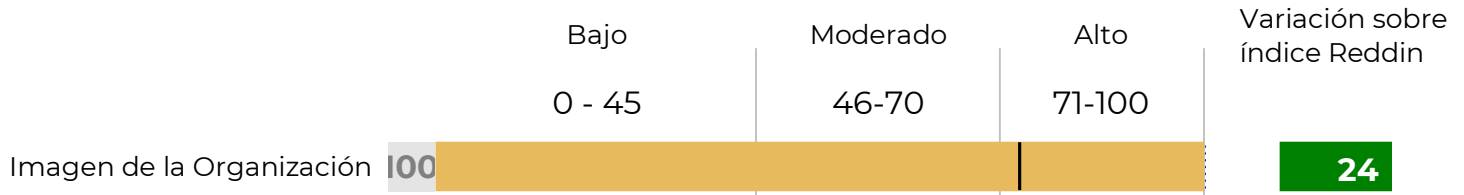
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

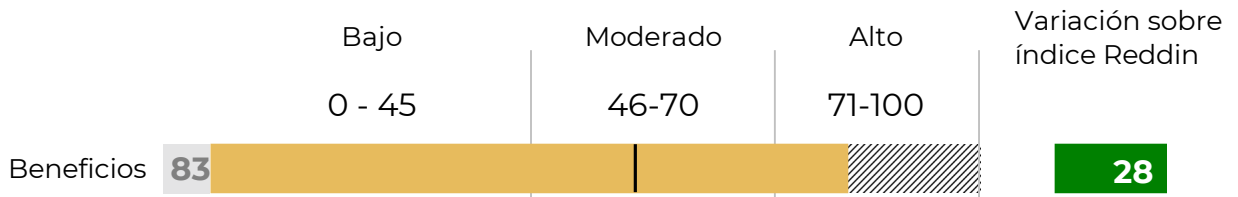
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 78% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 100% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 89% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 89% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 89% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 89% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 78% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 67% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 78% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 78% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 9	Sin Categoría - 9	M - 8 F - 1
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>

Edad	Años en la Compañía
34-54 - 9	Sin Categoría - 9
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

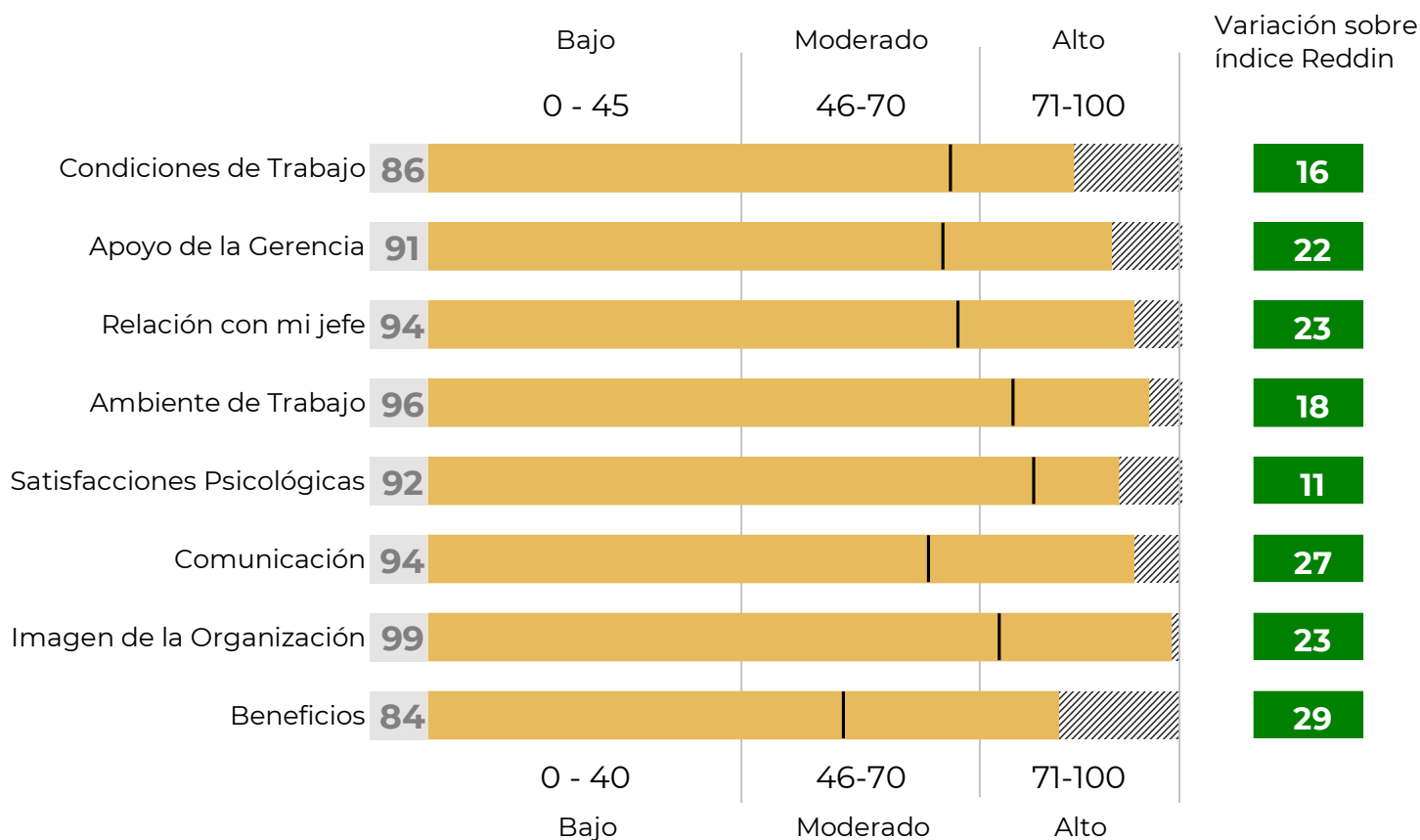
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 14

Promedio Total de los Factores: 92.0

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE4'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

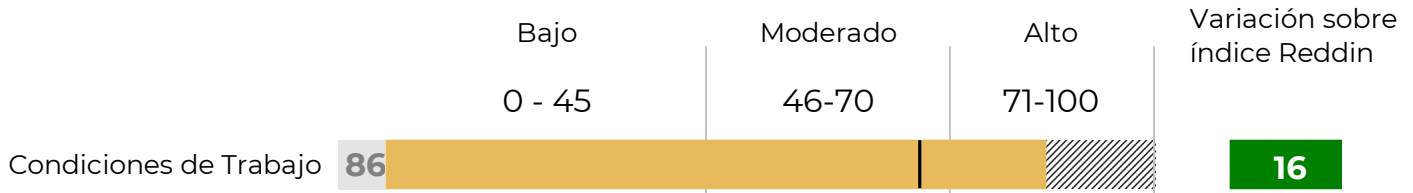
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 79% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 64% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 86% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 71% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 86% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 86% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 93% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 93% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

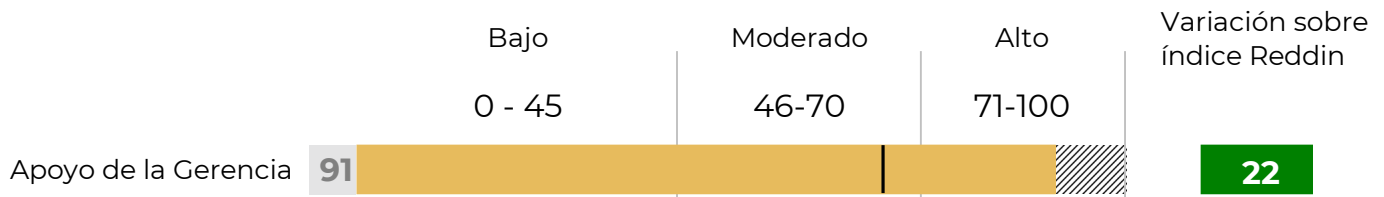
- Sólo el 64% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- Sólo el 79% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- Únicamente el 71% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 64% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 93% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 86% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 86% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 86% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 93% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

## Prioridades a Trabajar

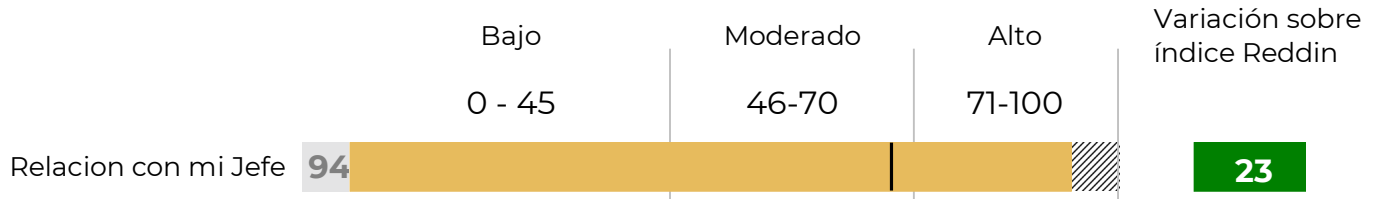
- Solamente el 64% opina que la política de personal es muy buena.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 93% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 93% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 93% de las personas dicen tener un superior justo.
- 93% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 93% opina que el superior cumple sus promesas.
- 93% confía en su superior.
- 86% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

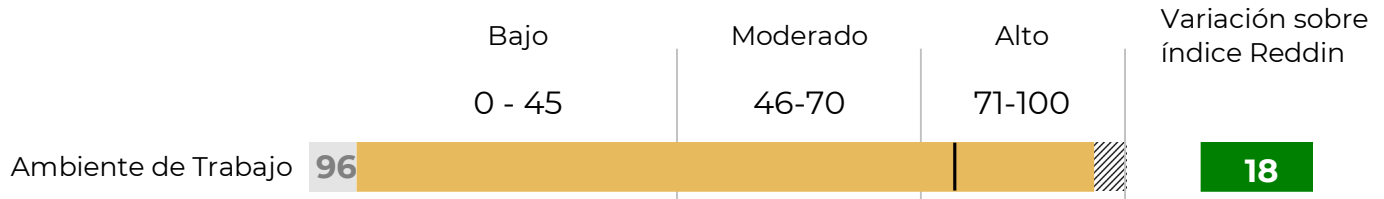
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 93% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 93% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 93% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 93% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 93% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 93% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

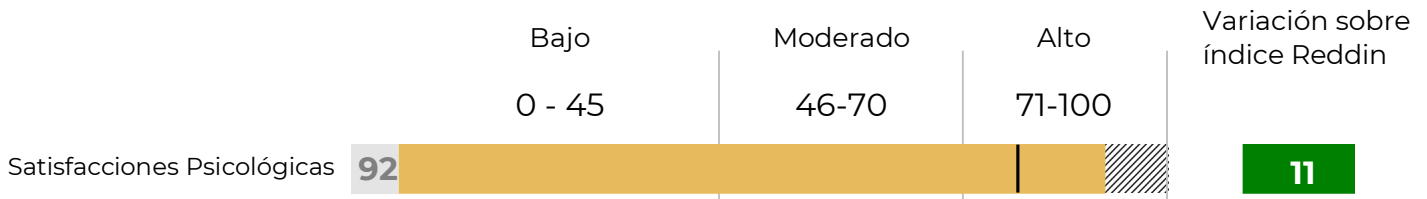
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 93% dice disfrutar su trabajo.
- 93% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 71% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 93% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 93% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 93% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 86% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

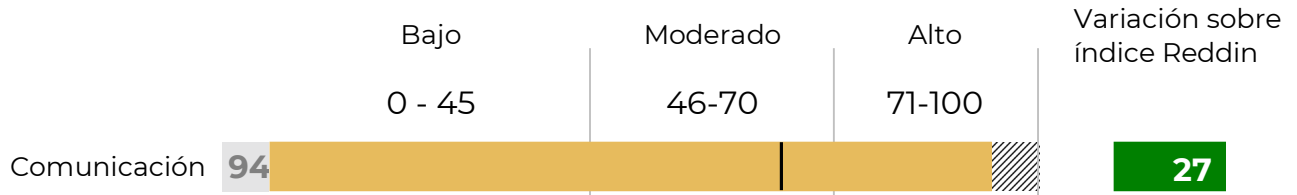
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 93% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 93% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 86% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 93% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 93% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 86% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 93% siente que hay buena comunicación en la institución.

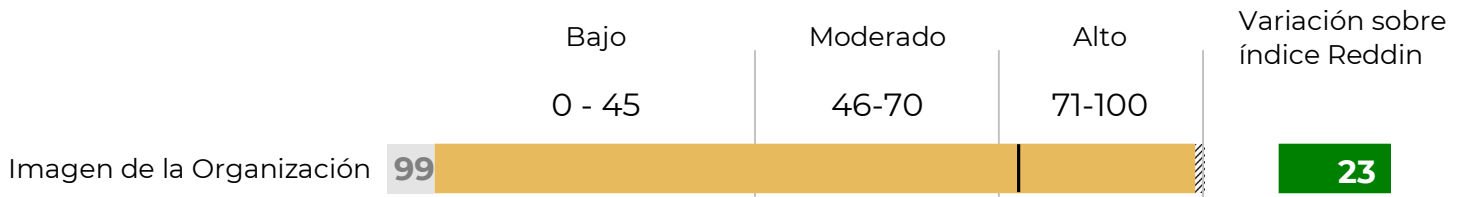
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 100% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 93% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 93% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

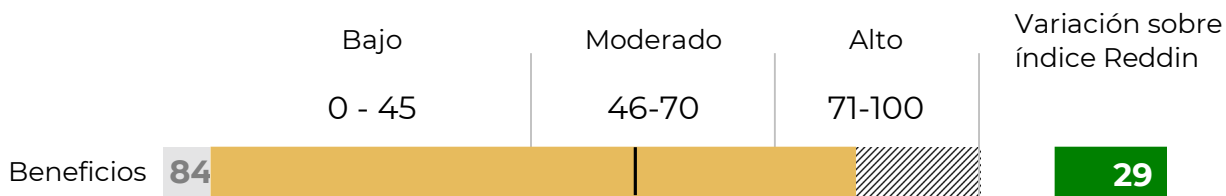
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 86% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 86% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 71% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 93% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 100% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 86% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 64% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 71% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 93% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 93% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Solamente el 64% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 14	Sin Categoría - 14	M - 12 F - 2
<b>Total - 14</b>	<b>Total - 14</b>	<b>Total - 14</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 10 18-33 - 3 Sin Categoría - 1	Sin Categoría - 14	
<b>Total - 14</b>	<b>Total - 14</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

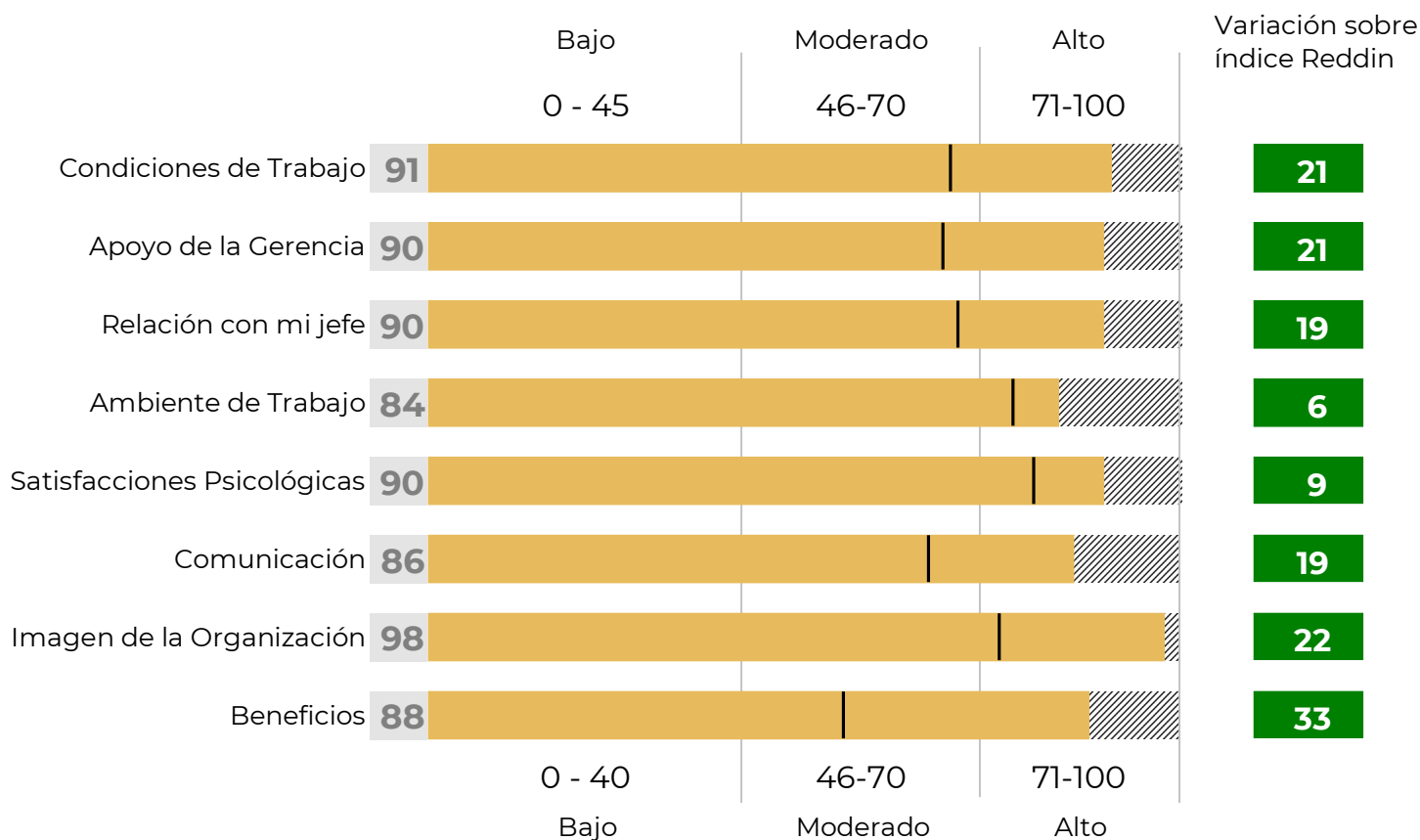
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 16

Promedio Total de los Factores: 89.6

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE5'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

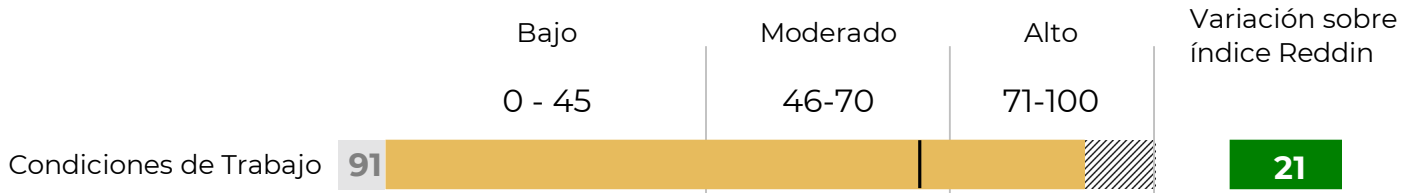
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 88% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 88% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 88% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 88% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 88% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 100% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 94% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 94% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 88% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

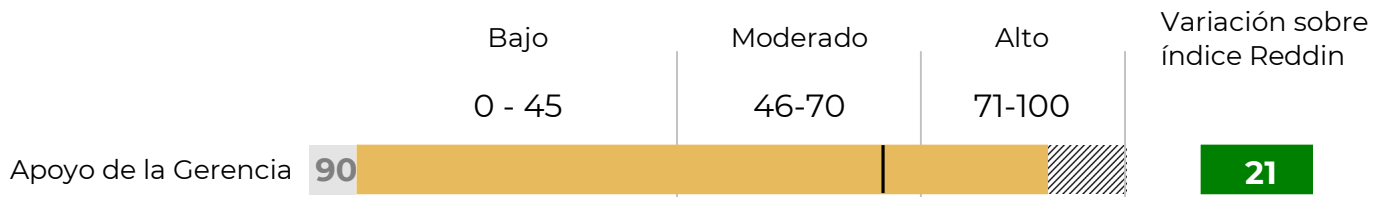
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 75% opina que la política de personal es muy buena.
- 94% piensa que el alto mando trabaja muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 88% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 88% de la gente respondió que el alto mando de la institución está consciente de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 88% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 94% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 94% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 94% piensa que el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 88% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

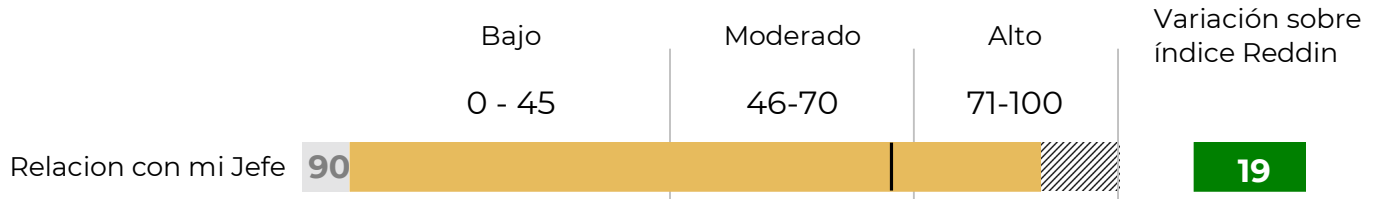
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 94% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 94% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 94% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 88% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 88% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 94% de las personas dicen tener un superior justo.
- 88% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 88% opina que el superior cumple sus promesas.
- 88% confía en su superior.
- 88% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

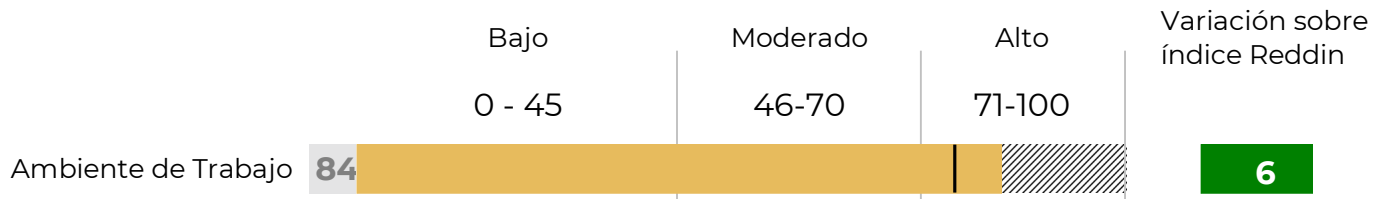
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 63% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 94% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 75% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 88% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 88% dicen tener compañeros amigables.
- 75% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 94% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 81% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 81% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

## Prioridades a Trabajar

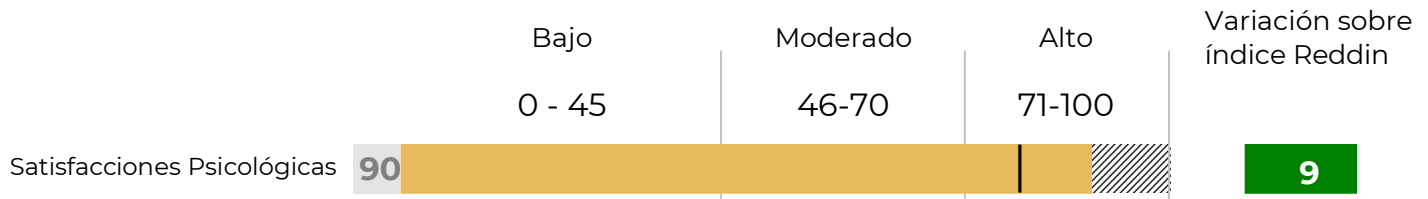
- Únicamente el 63% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- Solamente el 75% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- Solamente el 81% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 94% dice disfrutar su trabajo.
- 81% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 75% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 88% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 94% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 94% espera que su trabajo se mantenga.
- 81% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 94% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

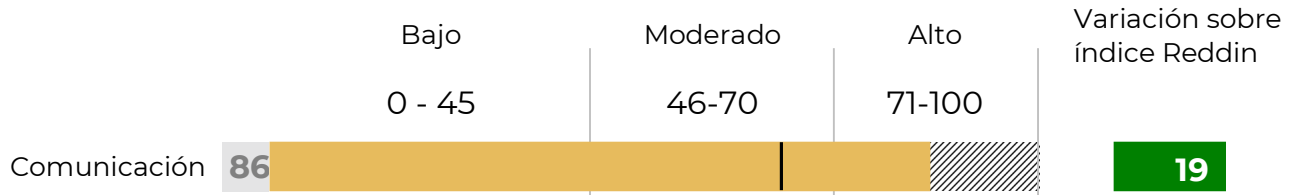
- Sólo el 88% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- Solamente el 81% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 94% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 75% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 88% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 75% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 94% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 88% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 88% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 94% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 88% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 75% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

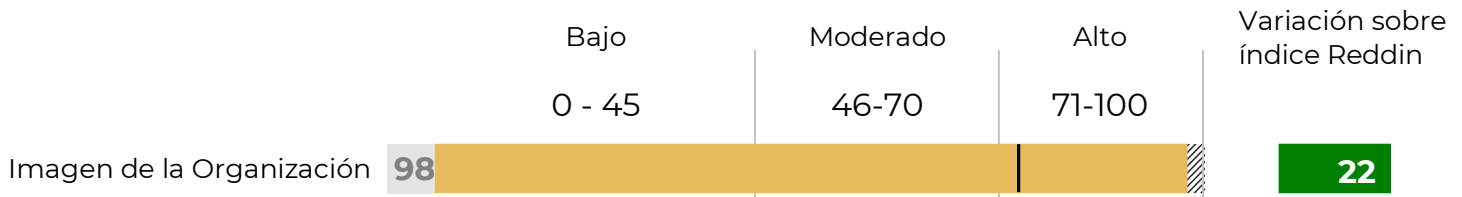
- Solamente el 75% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 94% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 94% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 94% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

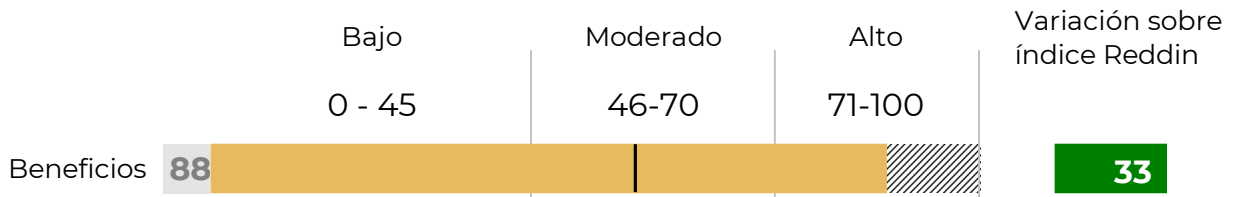
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 100% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 94% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 75% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 88% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 94% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 94% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 81% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 75% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 100% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 75% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 16	Sin Categoría - 16	M - 11 F - 4 O - 1
<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 10 18-33 - 6	Sin Categoría - 16	
<b>Total - 16</b>	<b>Total - 16</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

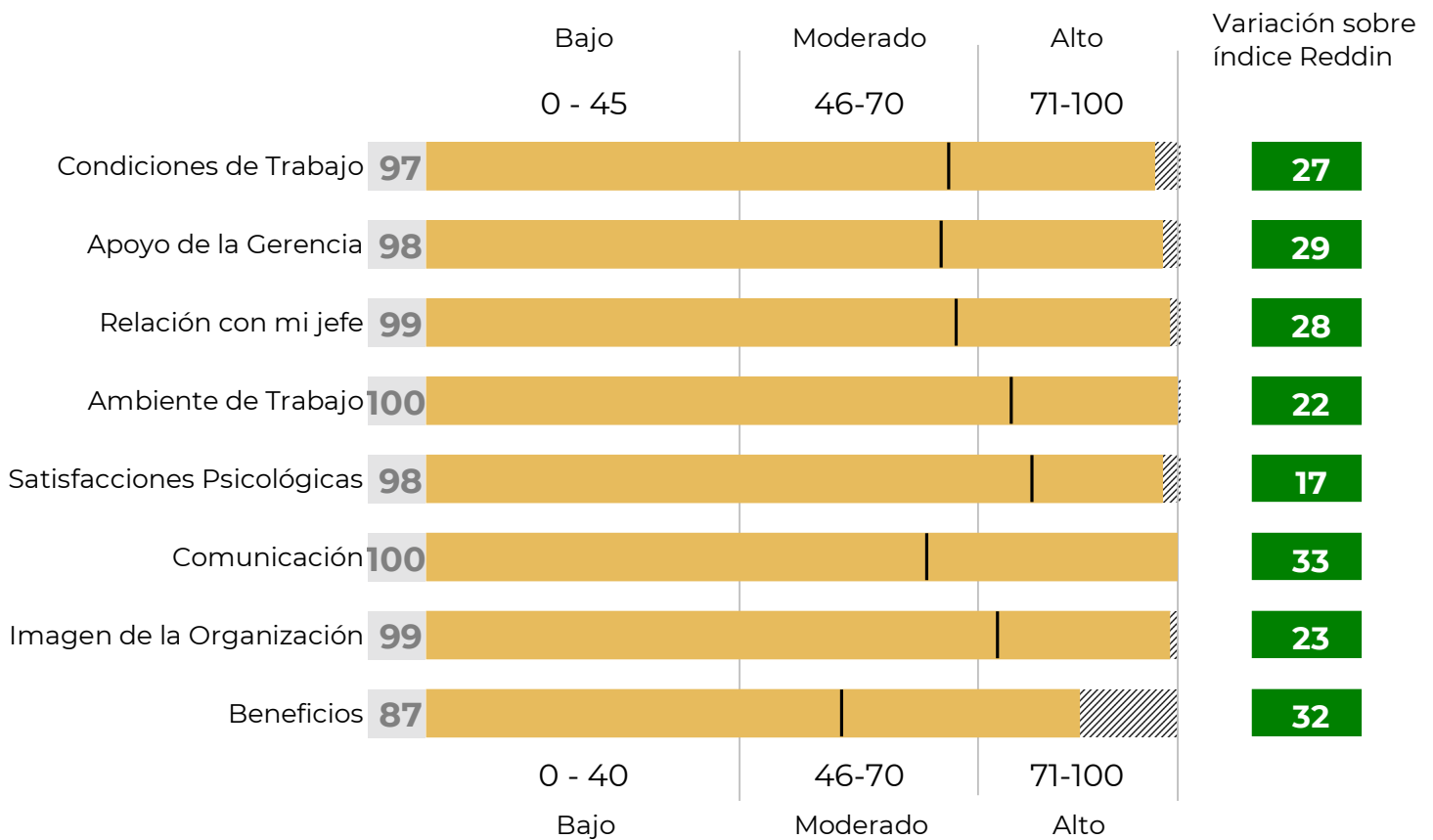
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 9

Promedio Total de los Factores: 97.3

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE6'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

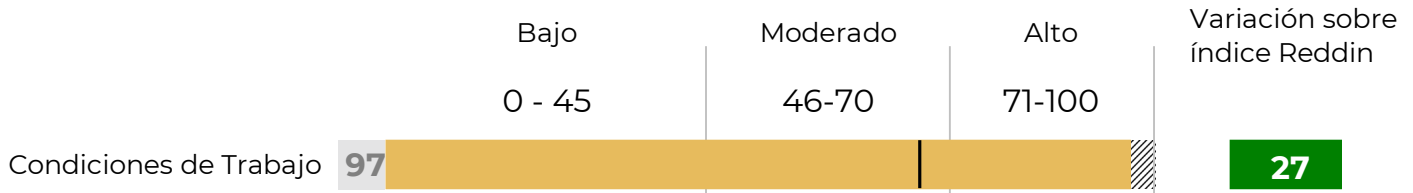
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 89% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 89% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 100% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 89% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 100% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 100% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

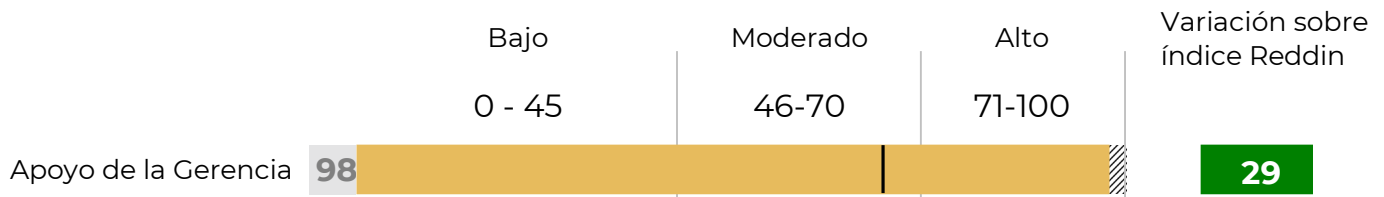
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 89% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 89% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

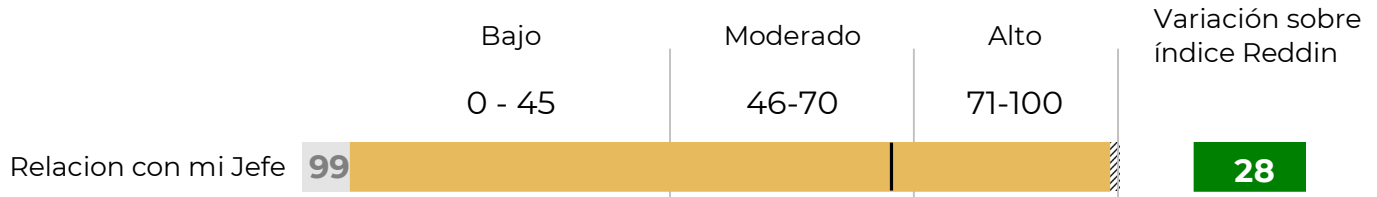
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 89% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

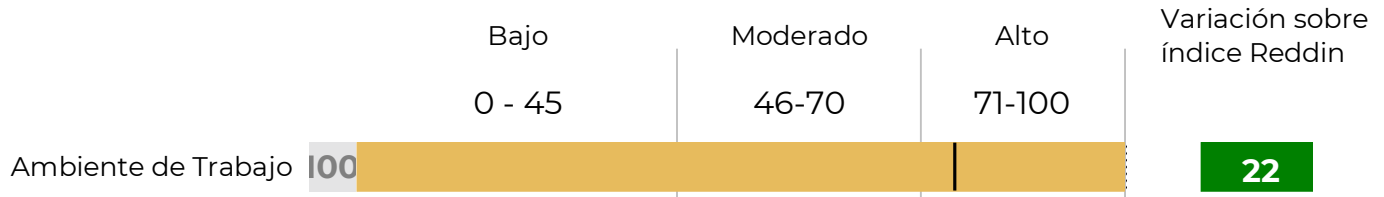
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

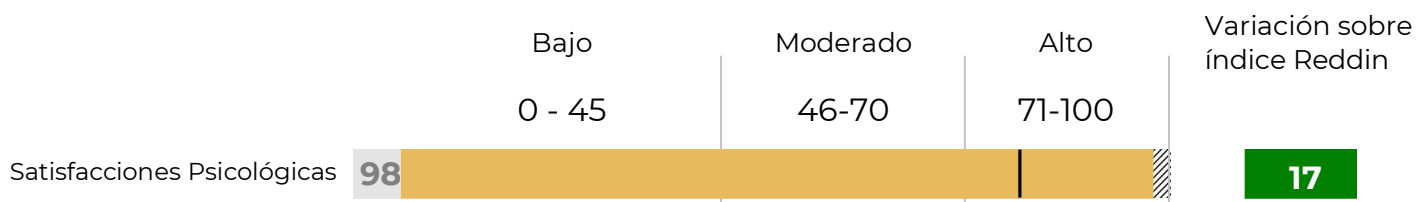
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 89% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 100% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

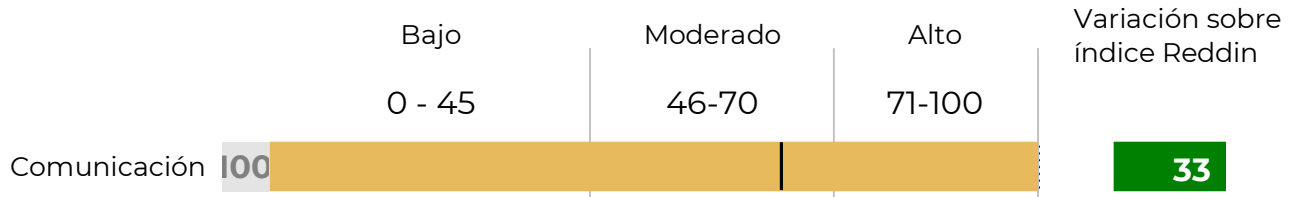
- Solamente el 89% dice disfrutar su trabajo.
- Solamente el 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 100% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 100% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 100% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 100% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 89% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

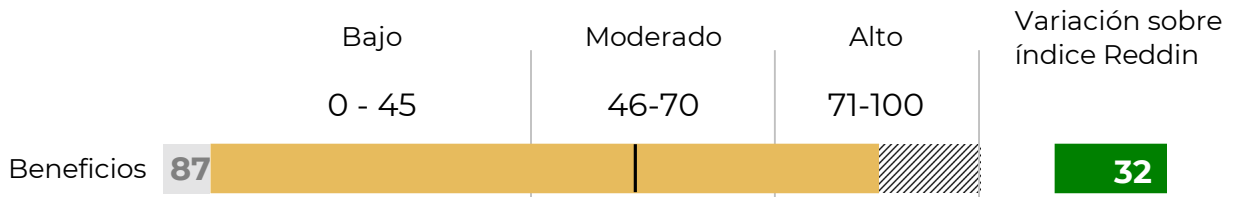
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 78% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 78% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 100% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 78% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 100% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 89% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 89% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 78% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 78% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 100% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 9	Sin Categoría - 9	M - 8 F - 1
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>

Edad	Años en la Compañía
34-54 - 9	Sin Categoría - 9
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

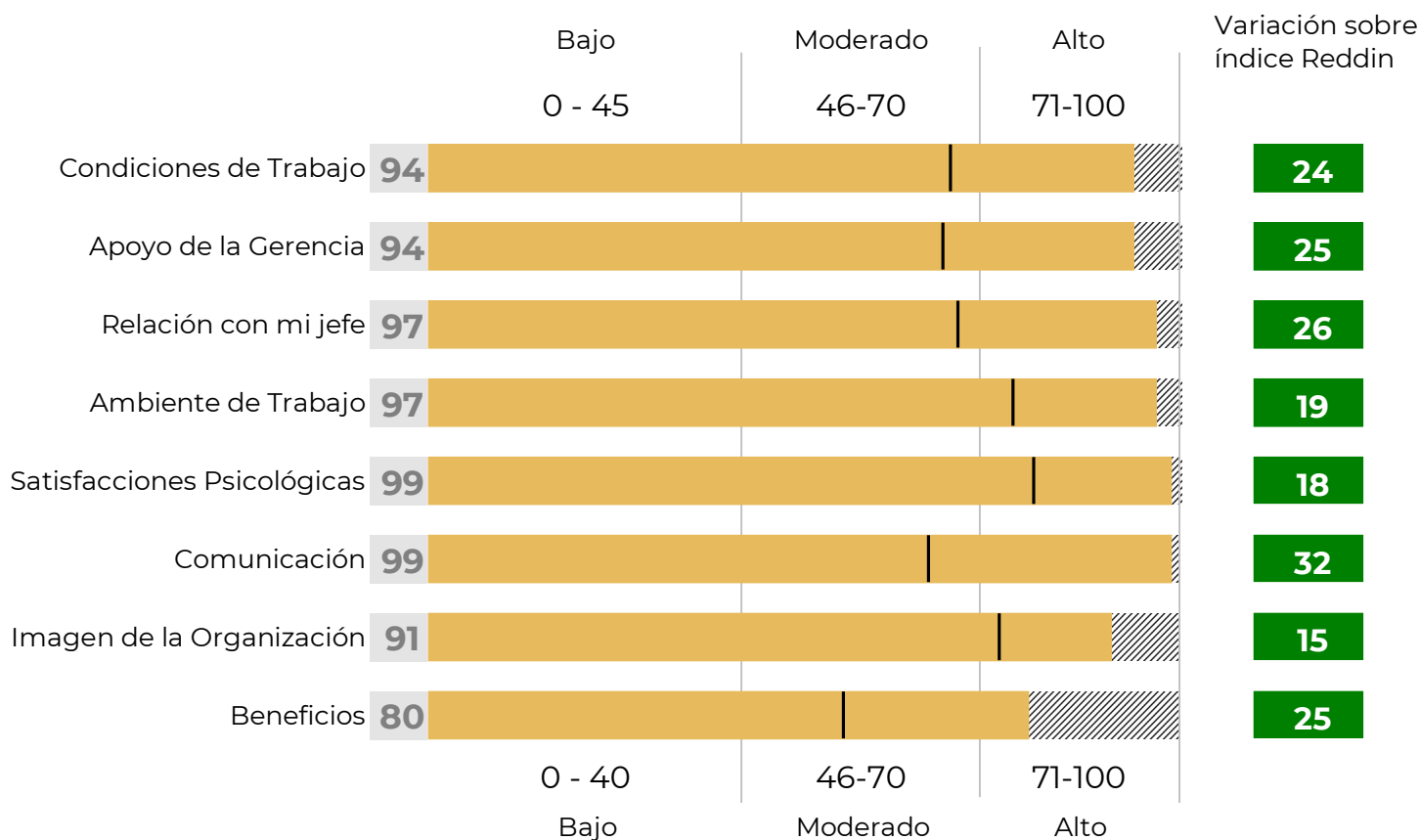
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 7

Promedio Total de los Factores: 93.9

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE7'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

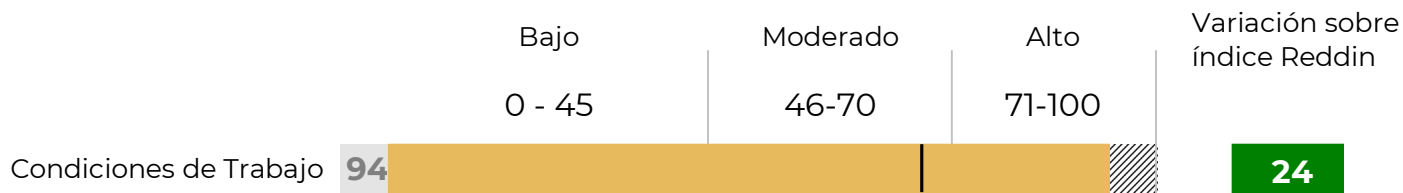
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 86% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 86% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 100% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 100% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 86% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 86% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 100% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 100% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

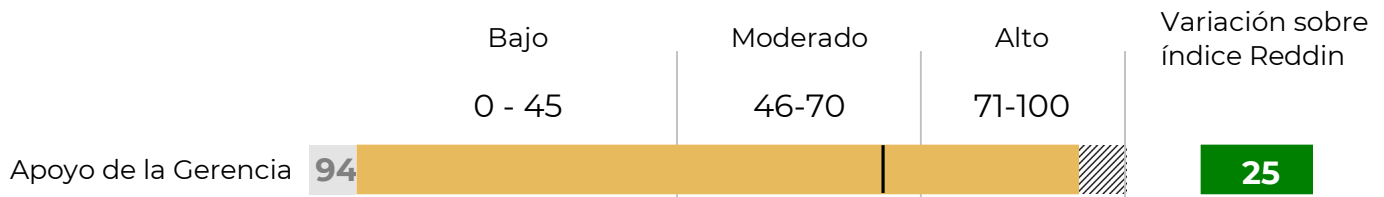
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 71% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 86% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 86% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

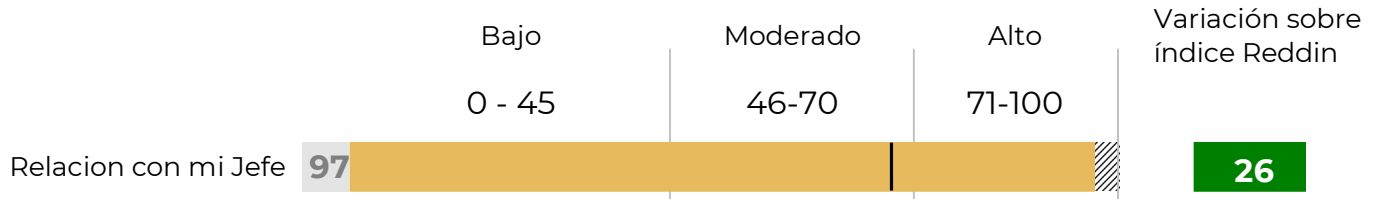
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 86% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 86% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

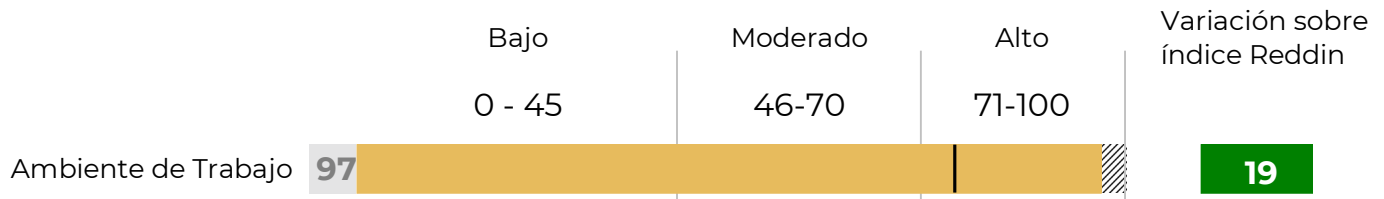
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 86% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 86% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

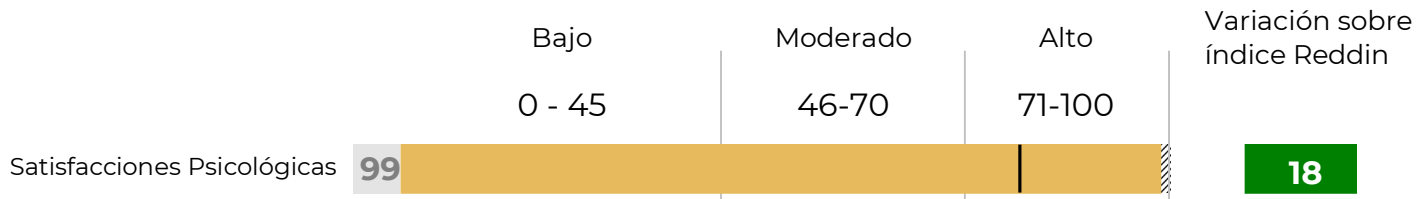
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 100% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 86% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

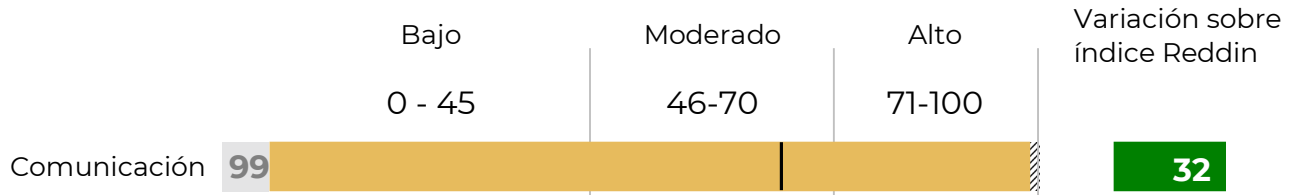
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 100% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 100% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 100% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 86% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

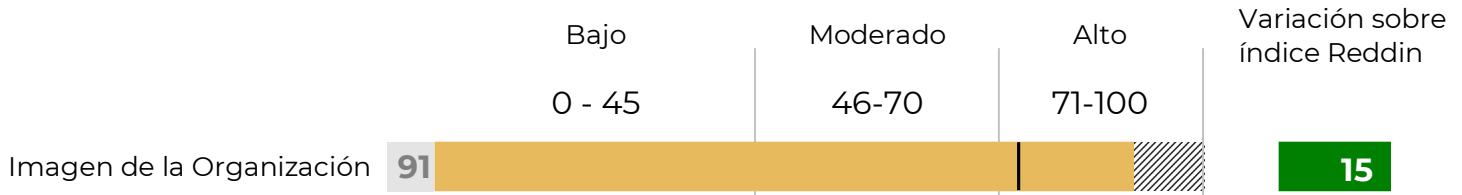
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 71% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 86% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 71% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 86% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

## Prioridades a Trabajar

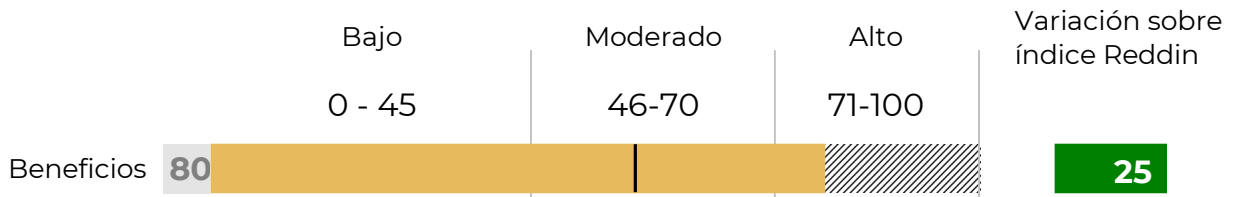
- Solamente el 71% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- Sólo el 71% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 71% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 71% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 71% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 100% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 86% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 100% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 86% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 57% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 86% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 71% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 57% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 7	Sin Categoría - 7	M - 5 F - 2
<b>Total - 7</b>	<b>Total - 7</b>	<b>Total - 7</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 6 18-33 - 1	Sin Categoría - 7	
<b>Total - 7</b>	<b>Total - 7</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

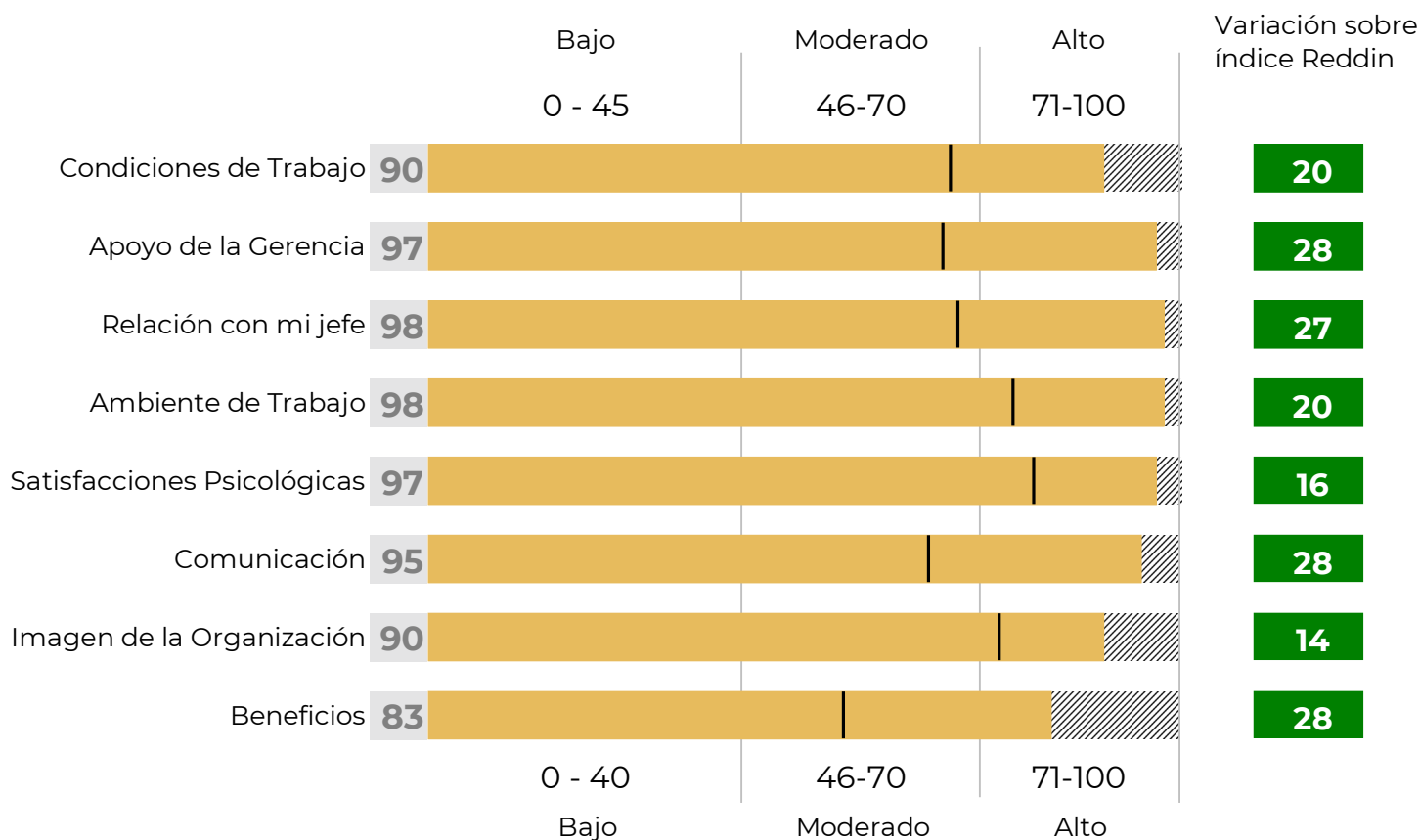
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 6

Promedio Total de los Factores: 93.5

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE8'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

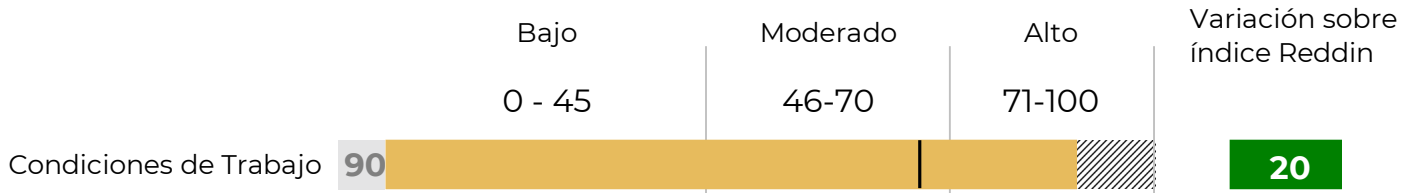
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 83% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 83% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 83% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 83% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 100% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 83% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 100% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 83% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 100% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

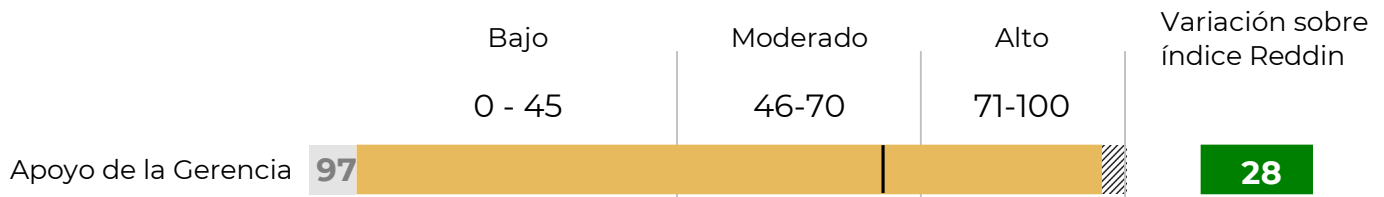
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 100% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 67% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 100% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

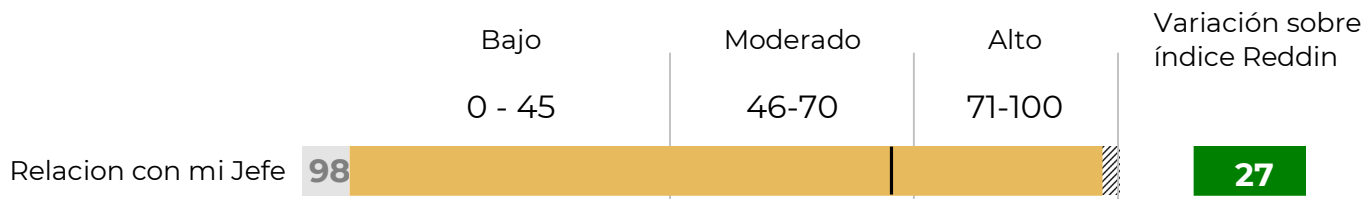
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 83% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 100% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 100% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

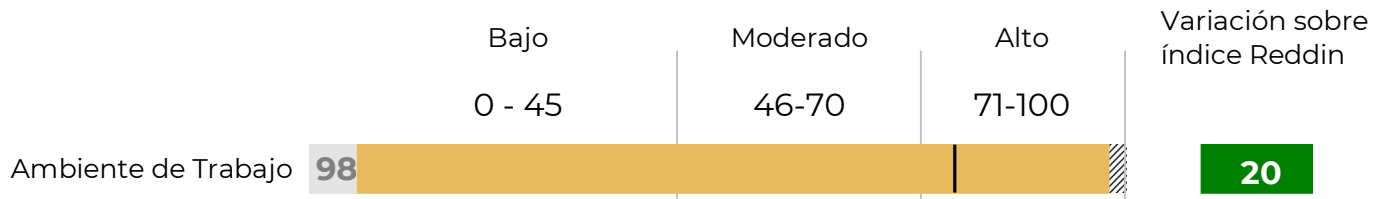
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 100% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 100% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 83% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

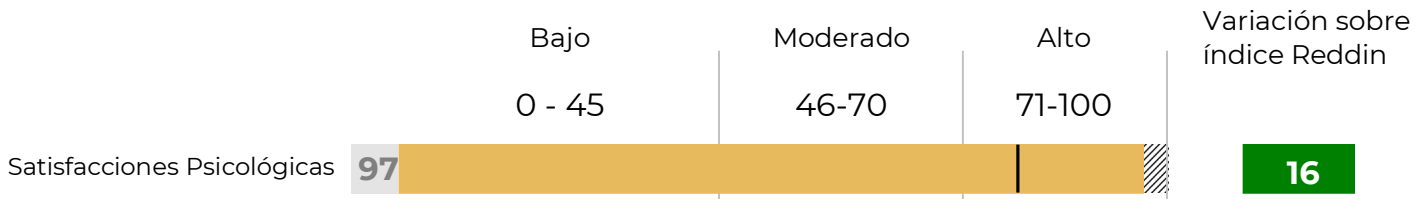
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 100% dice disfrutar su trabajo.
- 83% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 100% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 100% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 83% espera que su trabajo se mantenga.
- 100% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 100% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

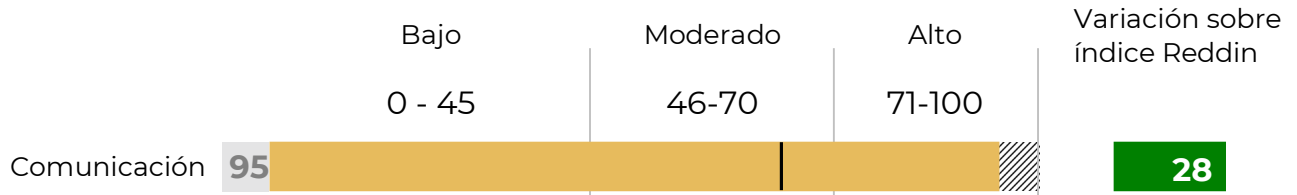
- Únicamente el 83% espera que su trabajo se mantenga.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 83% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 83% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 100% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 83% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 100% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 100% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

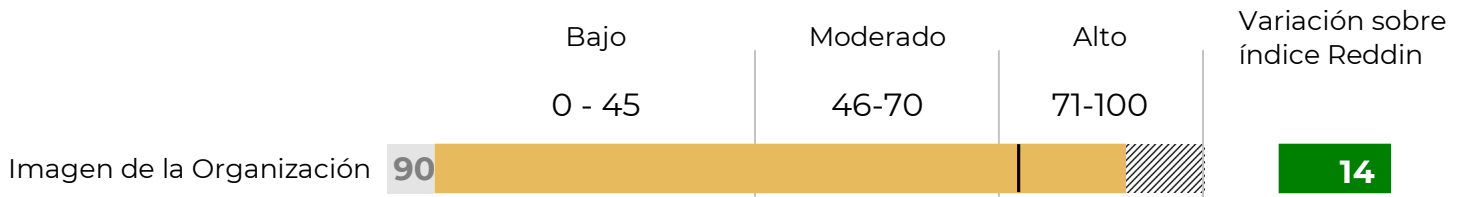
- Únicamente el 83% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 83% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 83% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 83% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 100% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 67% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 83% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

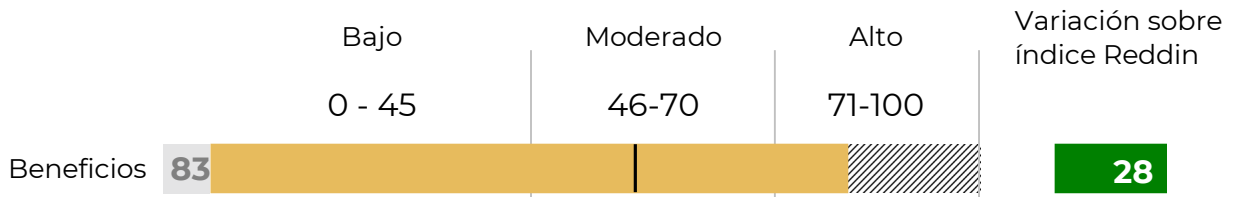
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 83% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 83% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 100% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 83% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 100% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 83% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 100% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 50% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 83% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 67% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Únicamente el 50% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 6	Sin Categoría - 6	M - 6
<b>Total - 6</b>	<b>Total - 6</b>	<b>Total - 6</b>

Edad	Años en la Compañía
34-54 - 5 18-33 - 1	Sin Categoría - 6
<b>Total - 6</b>	<b>Total - 6</b>

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

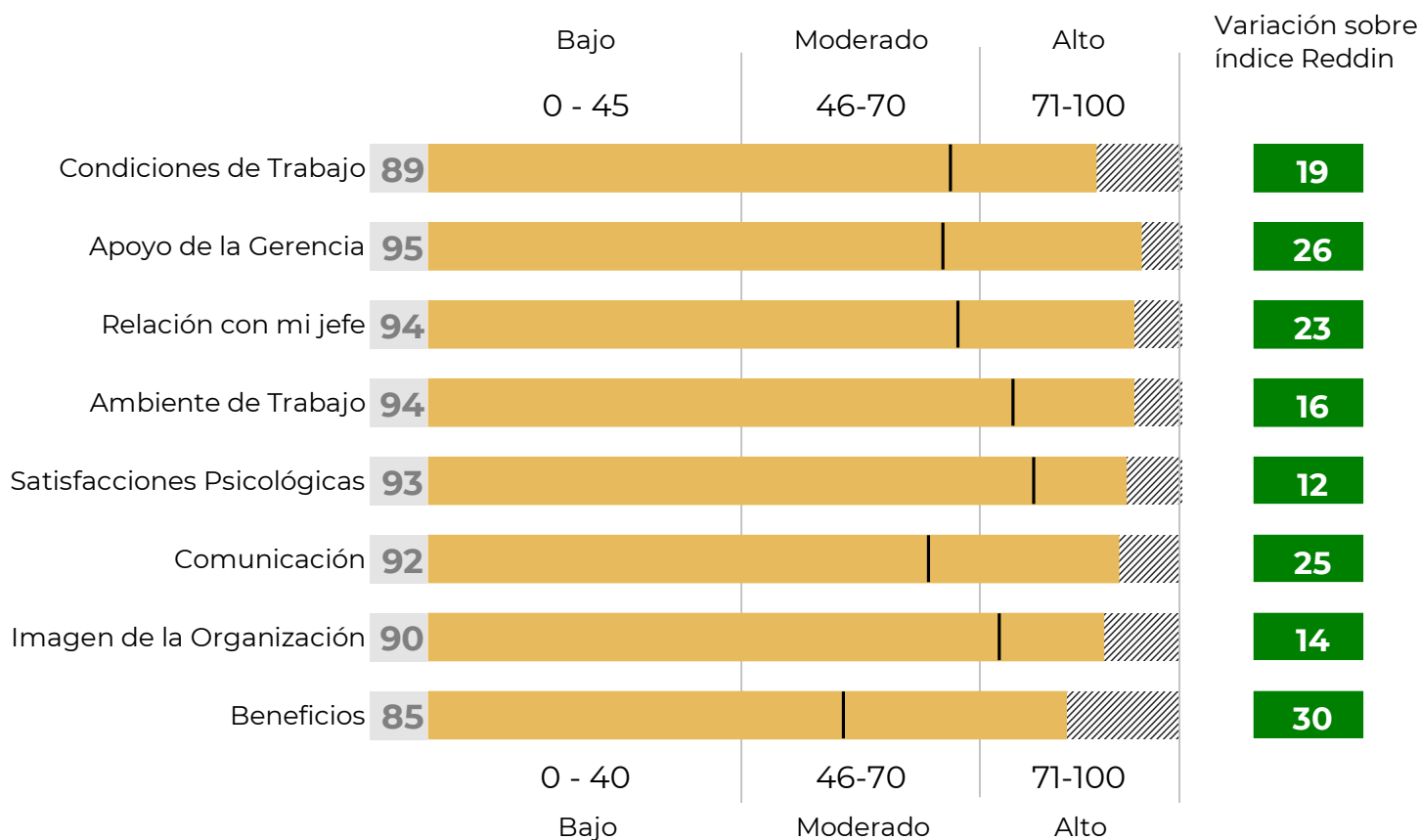
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 10

Promedio Total de los Factores: 91.5

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE9'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

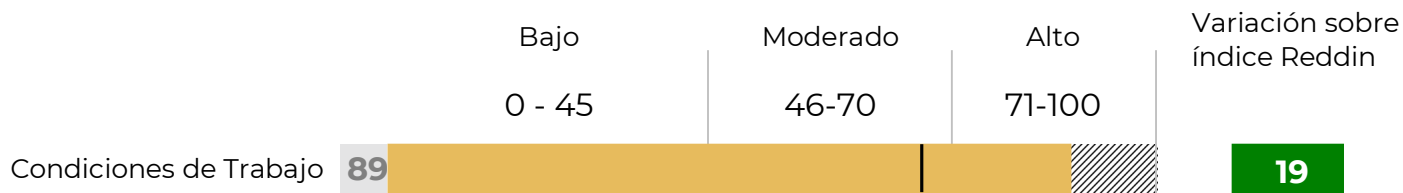
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 100% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 80% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 90% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 80% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 90% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 90% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 90% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 100% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 80% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 90% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

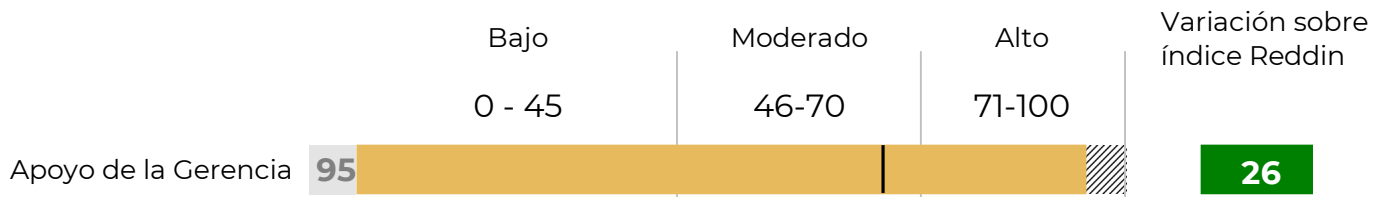
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 80% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 90% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 90% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 90% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 100% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 100% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 100% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

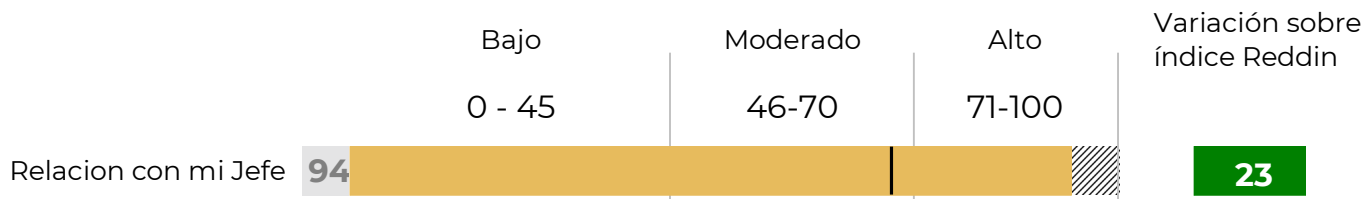
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 90% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 90% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 100% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 100% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 100% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 90% de las personas dicen tener un superior justo.
- 90% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 90% opina que el superior cumple sus promesas.
- 90% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

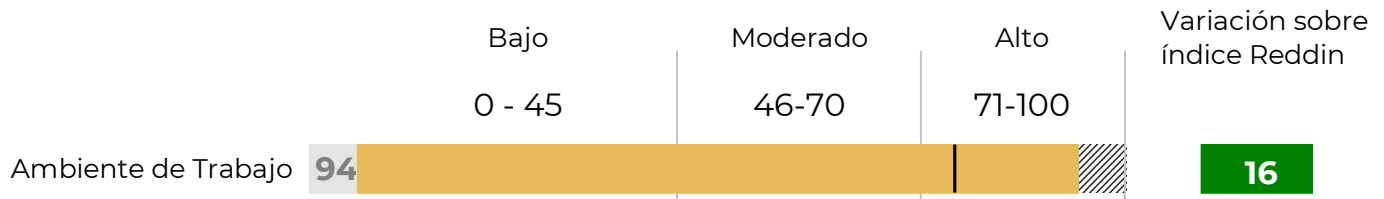
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 90% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 90% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 90% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 90% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 90% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 90% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

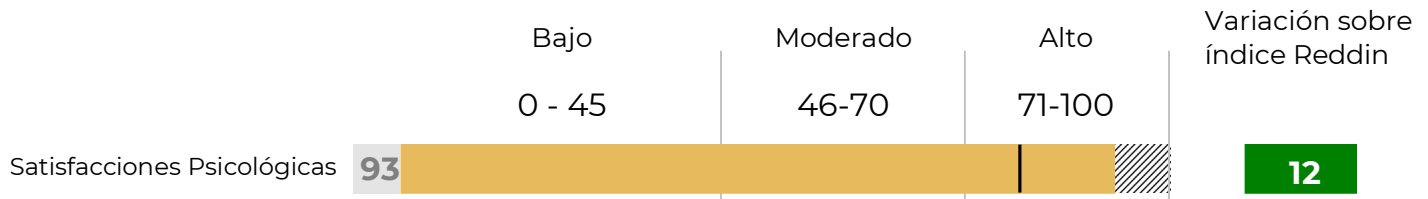
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 90% dice disfrutar su trabajo.
- 80% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 90% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 90% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 100% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 100% espera que su trabajo se mantenga.
- 90% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 100% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 90% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

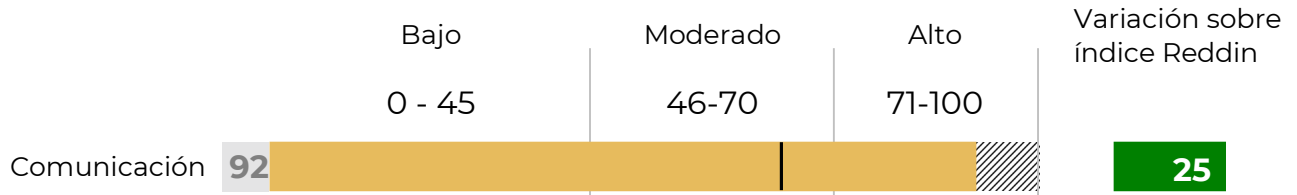
- Solamente el 90% dice disfrutar su trabajo.
- Solamente el 90% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 90% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 90% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 90% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 90% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 90% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 90% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 90% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 100% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 90% siente que hay buena comunicación en la institución.

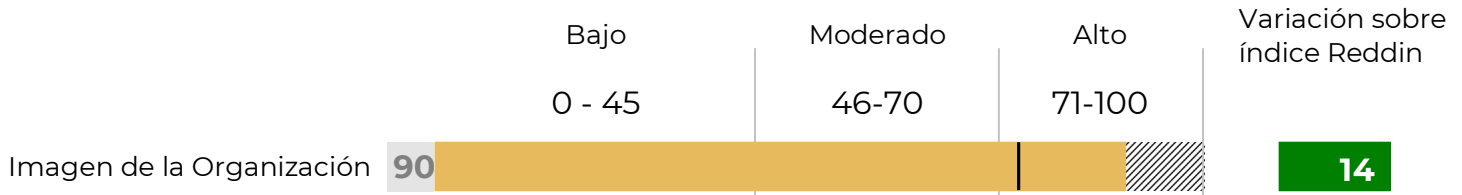
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 90% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 80% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 90% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 90% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 90% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 80% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 90% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 90% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 100% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

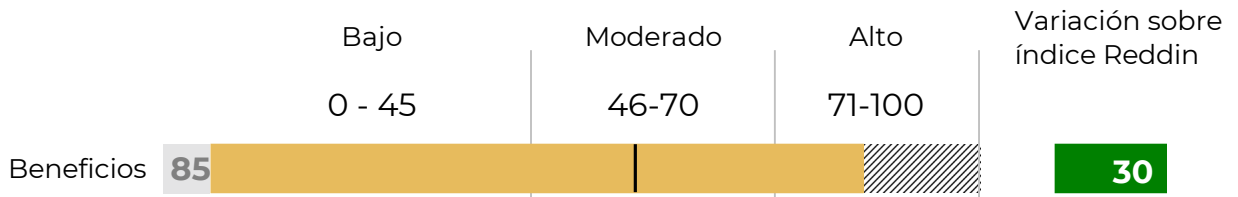
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 90% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 80% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 90% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 90% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 90% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 80% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 80% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 80% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 80% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 90% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 10	Sin Categoría - 10	M - 9 F - 1
<b>Total - 10</b>	<b>Total - 10</b>	<b>Total - 10</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 10	Sin Categoría - 10	
<b>Total - 10</b>	<b>Total - 10</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

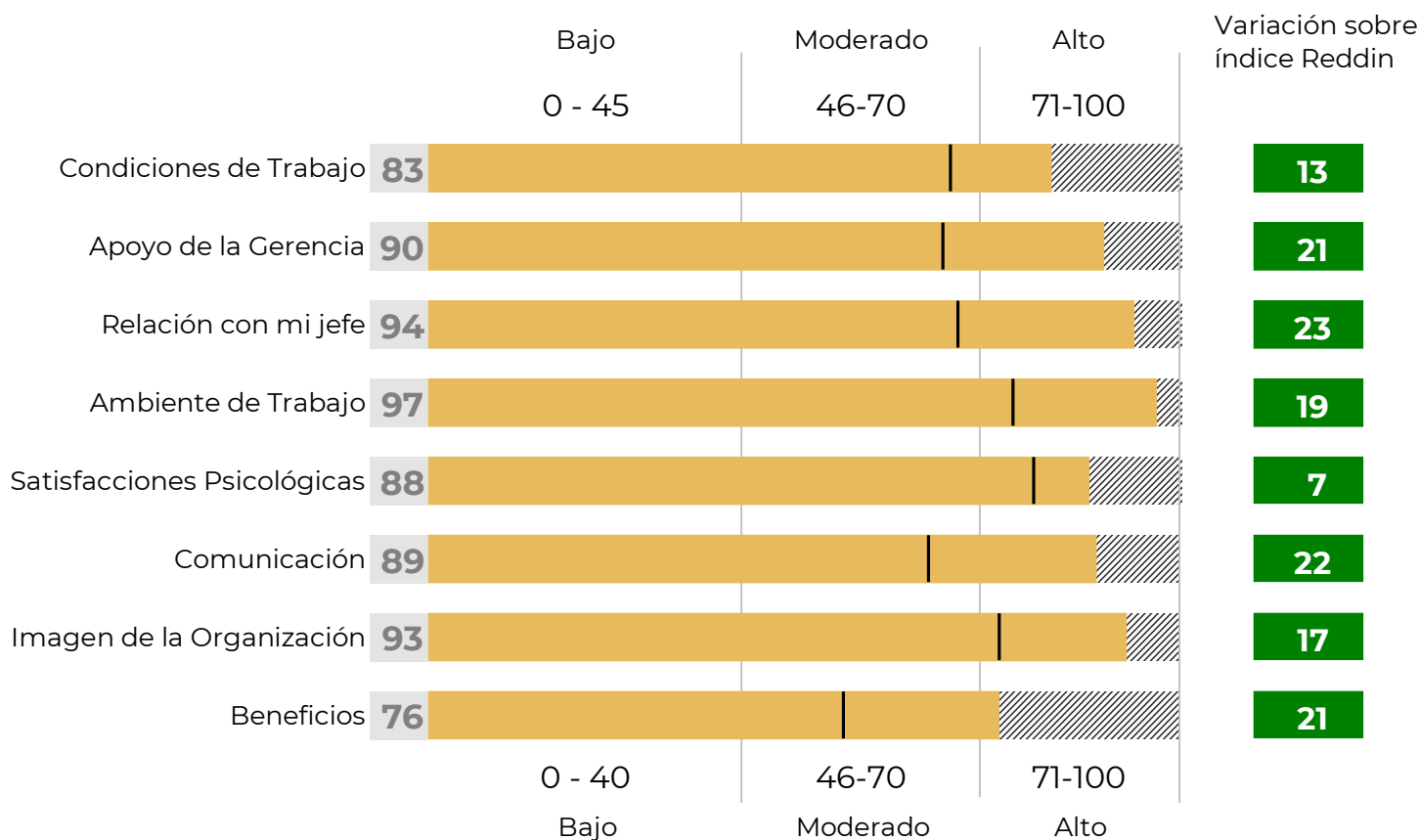
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 9

Promedio Total de los Factores: 88.8

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE10'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

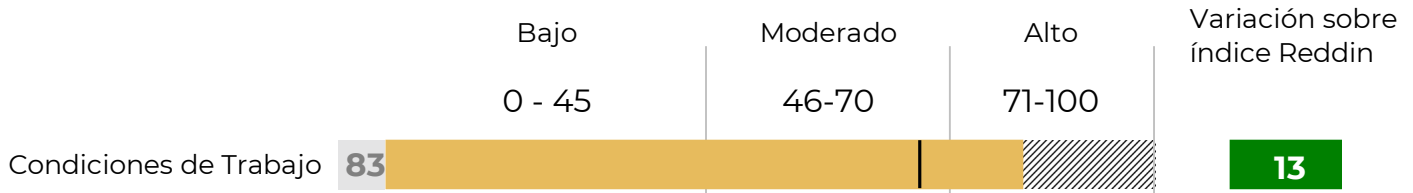
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 56% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 89% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 89% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 89% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 89% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 78% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 89% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 89% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 89% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 78% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

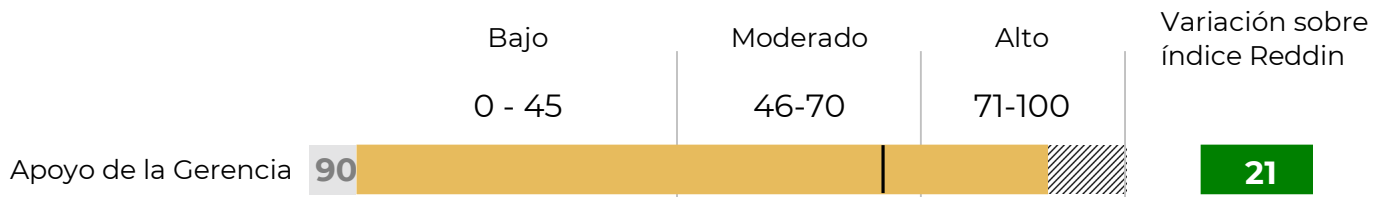
- Solamente el 56% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 67% opina que la política de personal es muy buena.
- 100% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 89% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 100% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 100% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 89% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 89% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 89% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 100% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 78% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

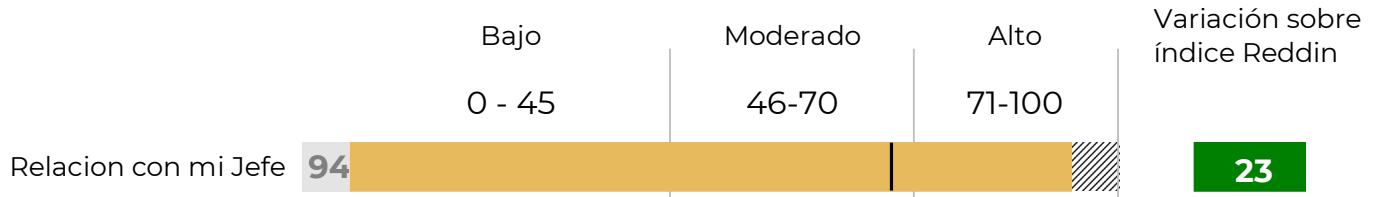
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 100% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 100% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 89% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 89% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 89% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 89% de las personas dicen tener un superior justo.
- 100% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 100% opina que el superior cumple sus promesas.
- 89% confía en su superior.
- 100% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

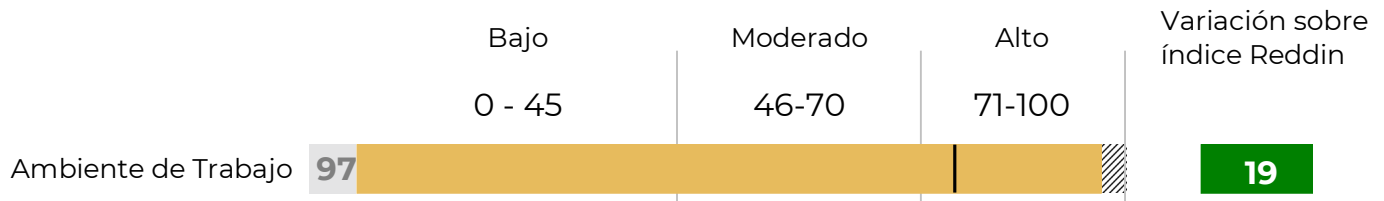
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 100% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 100% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 89% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 89% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 100% dicen tener compañeros amigables.
- 100% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 100% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 100% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 89% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 100% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

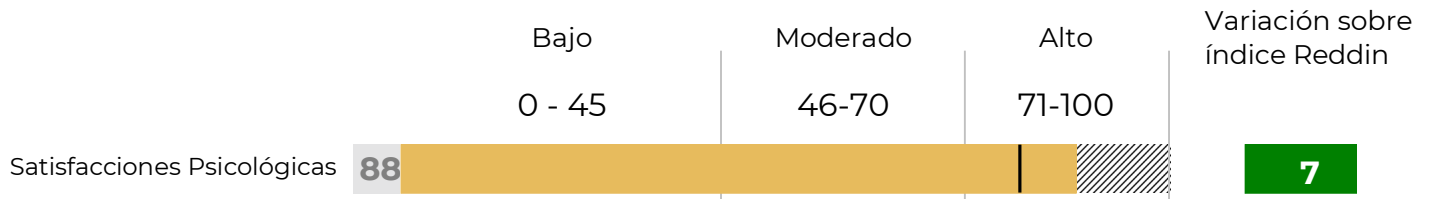
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 78% dice disfrutar su trabajo.
- 89% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 78% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 89% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 100% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 89% espera que su trabajo se mantenga.
- 89% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 89% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 89% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

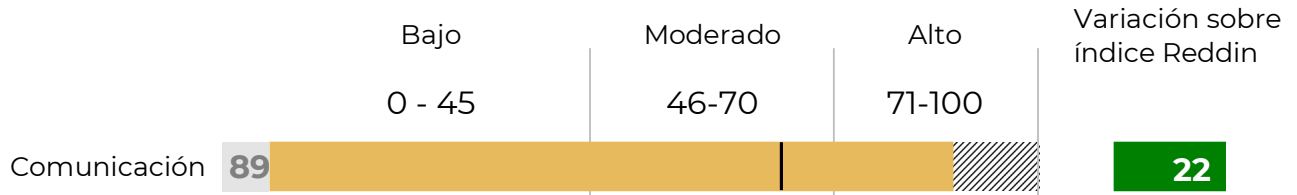
- Sólo el 78% dice disfrutar su trabajo.
- Solamente el 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- Solamente el 89% espera que su trabajo se mantenga.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 67% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 89% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 89% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 89% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 100% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 100% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 89% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 100% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 78% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 89% siente que hay buena comunicación en la institución.

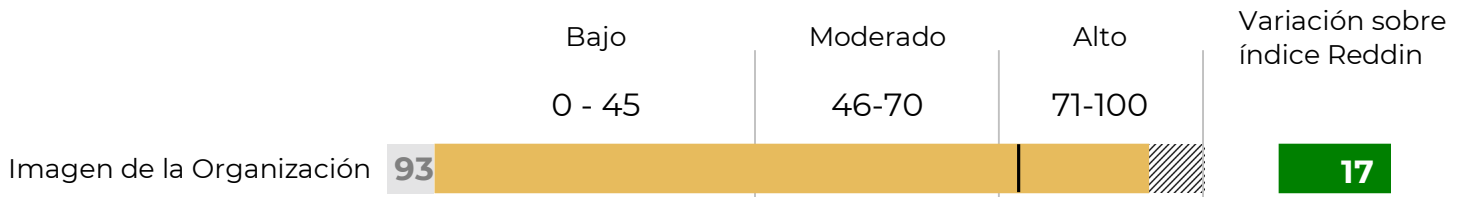
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 100% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 89% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 89% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 89% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 89% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 100% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 100% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 100% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 100% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 78% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

## Prioridades a Trabajar

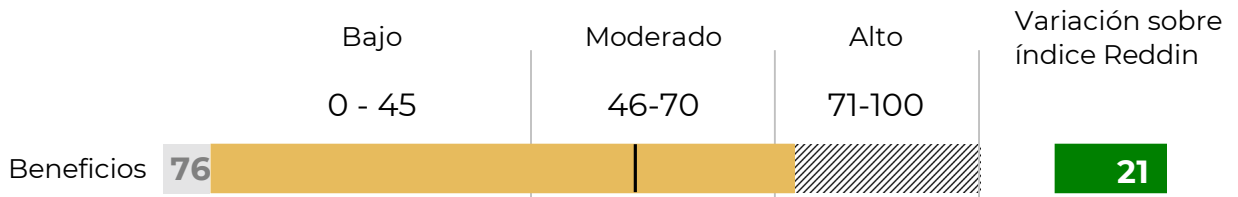
- Únicamente el 78% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 78% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 78% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 78% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 67% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 89% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 67% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 78% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 67% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 78% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 78% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Únicamente el 67% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 9	Sin Categoría - 9	M - 7 F - 2
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 6 18-33 - 3	Sin Categoría - 9	
<b>Total - 9</b>	<b>Total - 9</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

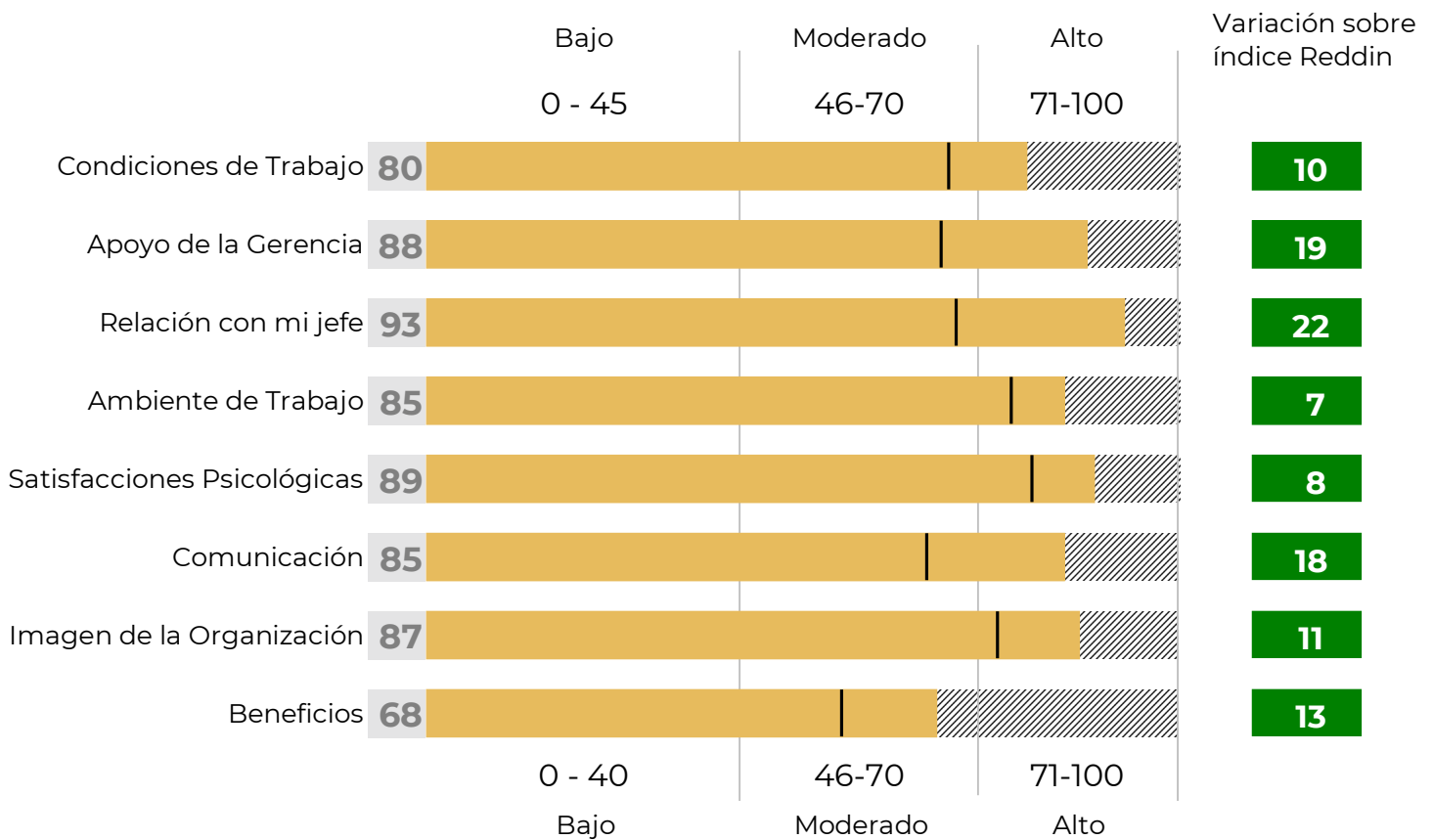
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 18

Promedio Total de los Factores: 84.4

Filtro Seleccionado: Campaña = 'Clio diciembre 2023 (20260 participantes)' y División = 'JEMPP' y Unidad = 'CEDE11'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

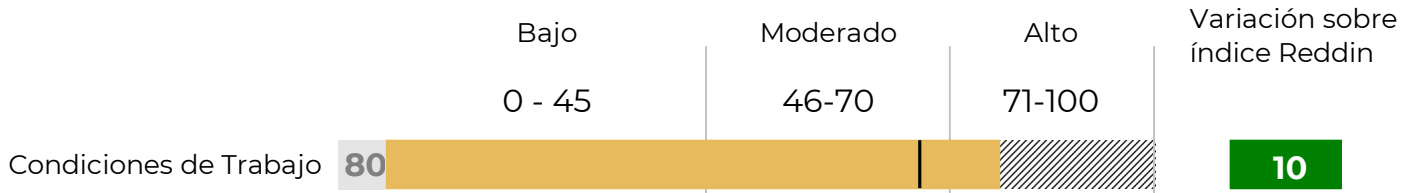
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 89% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 89% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 72% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 78% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 78% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 78% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 83% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 78% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 72% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 83% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

## Prioridades a Trabajar

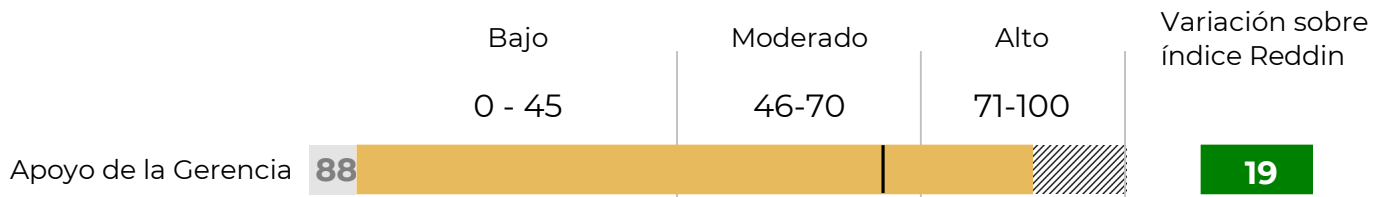
- Solamente el 78% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 72% opina que la política de personal es muy buena.
- 94% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 83% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 89% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 83% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 94% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 94% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 94% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 94% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 83% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

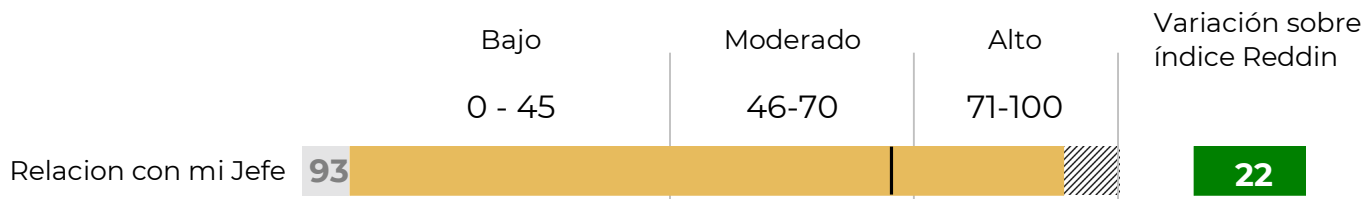
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 94% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 94% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 94% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 89% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 94% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 94% de las personas dicen tener un superior justo.
- 89% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 89% opina que el superior cumple sus promesas.
- 94% confía en su superior.
- 94% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

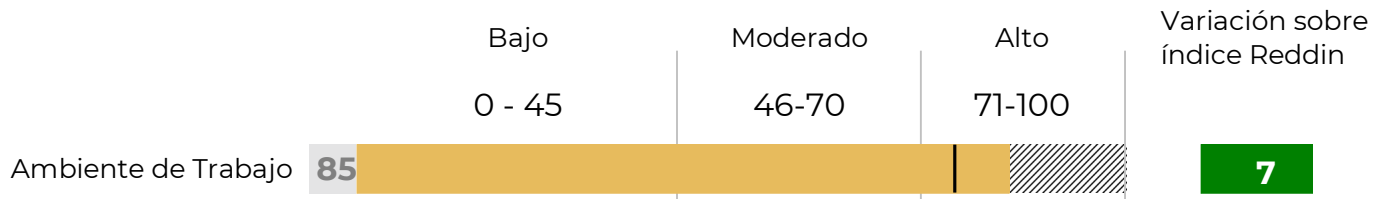
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 89% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 83% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 89% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 83% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 83% dicen tener compañeros amigables.
- 89% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 83% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 83% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 83% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 83% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

## Prioridades a Trabajar

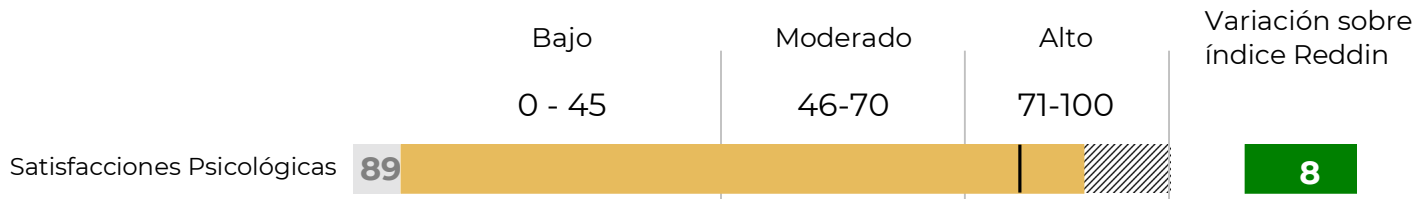
- Solamente el 83% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- Sólo el 83% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 94% dice disfrutar su trabajo.
- 83% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 72% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 94% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 89% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 94% espera que su trabajo se mantenga.
- 89% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 94% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 89% se siente segura en el trabajo.

## Prioridades a Trabajar

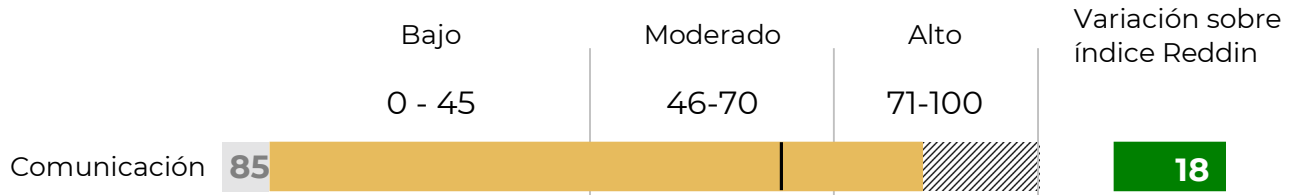
- Sólo el 89% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 78% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 83% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 83% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 83% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 89% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 83% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 78% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 89% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 94% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 89% siente que hay buena comunicación en la institución.

## Prioridades a Trabajar

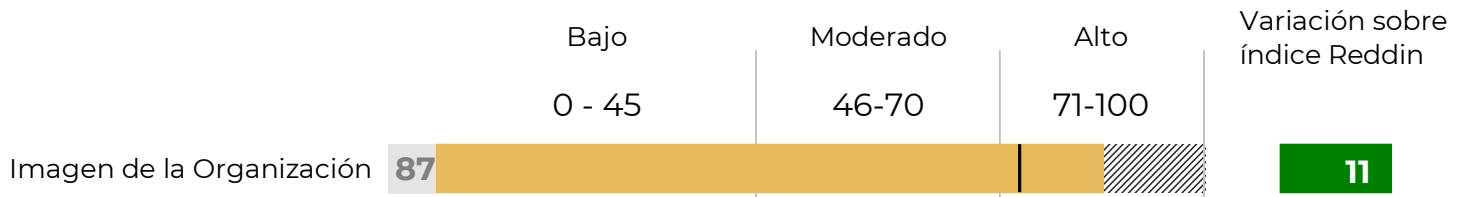
- Solamente el 83% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 94% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 83% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 83% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 83% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 83% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 89% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 83% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 94% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 89% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 89% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

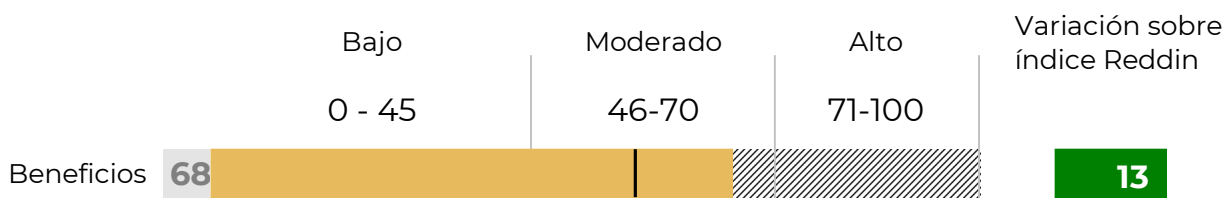
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 67% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 61% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 78% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 67% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 83% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 67% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 72% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 78% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 56% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Solamente el 56% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- Únicamente el 72% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- Únicamente el 67% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 18	Sin Categoría - 18	M - 12 F - 4 O - 2
<b>Total - 18</b>	<b>Total - 18</b>	<b>Total - 18</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 14 18-33 - 2 Sin Categoría - 1 Mayor a 54 - 1	Sin Categoría - 18	
<b>Total - 18</b>	<b>Total - 18</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.



---

**Reporte**  
Clima Organizacional

---



## Naturaleza del Instrumento

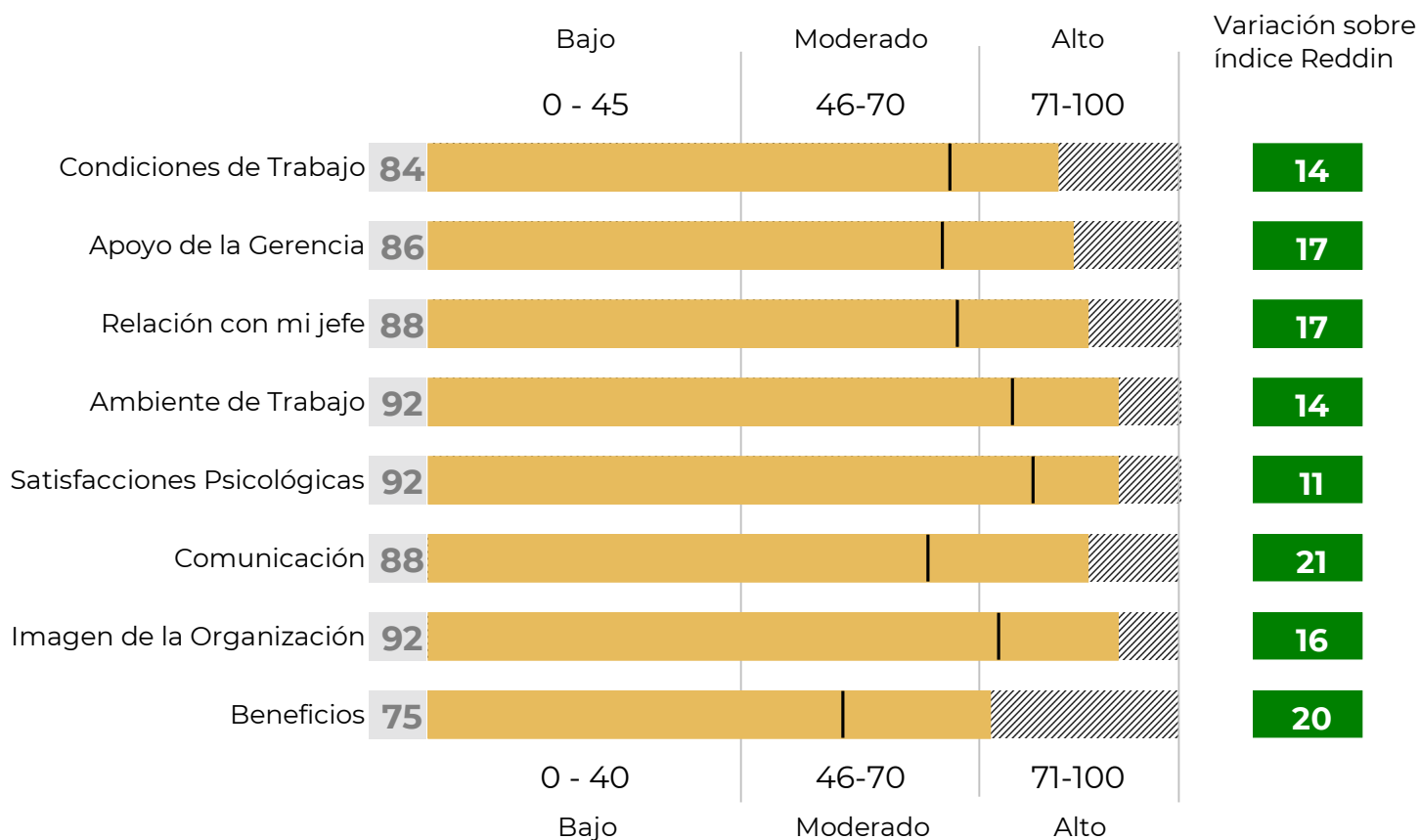
El reporte de Clima Organizacional de Reddin Assessments ha sido diseñado para obtener información sobre los factores que influyen en la conducta de un equipo de trabajo y en la organización como un todo.

El cuestionario somete a la persona que lo responde a evaluar de manera directa ocho diferentes factores que influyen en el estado anímico de las personas y por consiguiente la organización.

### A continuación los factores:

<b>Condiciones de Trabajo</b>	Distribución satisfactoria a las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.
<b>Apoyo de la Gerencia</b>	Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.
<b>Relación con mi Jefe</b>	Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.
<b>Ambiente de Trabajo</b>	Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.
<b>Satisfacciones Psicológicas</b>	Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de respeto, seguridad y disfrute.
<b>Comunicación</b>	Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.
<b>Imagen de la Organización</b>	Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad y dando sentido de pertenencia.
<b>Beneficios</b>	Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.

## Factores Generales de Clima Organizacional



## Datos Relevantes

**Índice Reddin:** El índice Reddin es el promedio de 322 organizaciones de alto rendimiento, compuesto por una población de 70,000 personas en 3 continentes. El índice ha sido graficado con una línea vertical.

**Valoración sobre Índice Reddin:** Es la variación que se obtiene de los resultados obtenidos y el índice Reddin. Si la casilla aparece de color verde, esto quiere decir que los resultados están por arriba del índice. Si la casilla es de color rojo, esto quiere decir que los resultados están por debajo.

Muestra de Encuestados: 1415

Promedio Total de los Factores: 87.1

Filtro Seleccionado: División = 'JEMPP'

## Administración de la Información

A continuación se evaluará bajo una escala porcentual, el estado de cada uno de los factores climáticos, para emprender así algunas iniciativas de cambio. Proyectos ambiciosos que llegan a incluir decenas de iniciativas de cambio, pudiesen perder entusiasmo muy rápidamente.

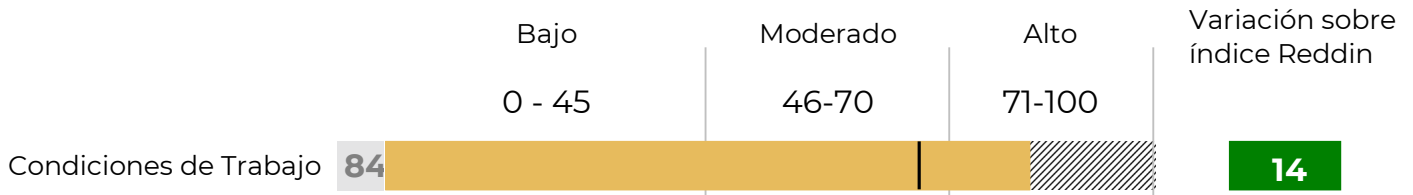
Se tiene comprobado que una persona que emprende un sin fin de iniciativas de cambio, difícilmente podrá focalizarse en lo relevante y lograr impactos positivos. En una investigación que se realizó en 2008, publicada por la Academia Nacional de Ciencias, se encontró que el número máximo de iniciativas en las que la mente se puede enfocar al mismo tiempo, son entre tres y cuatro.

Por esta razón, hemos recomendado poner atención en un máximo de resultados en donde realmente sea importante asegurar el impacto. Adicionalmente, solemos recomendar que las iniciativas de cambio, provengan de un conjunto de personas y no solamente de una de ellas.

Una técnica frecuentemente utilizada para llegar a las iniciativas de cambio, es decidir por consenso en cuales de los 8 factores, se realizará un esfuerzo de cambio. Una vez elegido la problemática a resolver, se puede iniciar con propuestas alternativas hasta encontrar, por consenso, cuál es la propuesta ganadora. A cada propuesta, se designan responsables y se establecen tiempos límite.

## Condiciones de Trabajo

Distribución satisfactoria de las cargas de trabajo y percepción de los colaboradores sobre las pausas de descanso.



## Estadísticas Generales

- 86% de la población está satisfecha con la cantidad de horas de trabajo.
- 79% piensa que la carga de trabajo que tiene su rol es generalmente satisfactoria.
- 79% opina que toda inconformidad sobre condiciones de trabajo es atendida con oportunidad.
- 83% de la gente cuenta con los recursos asignados para hacer bien su trabajo.
- 87% opina que las condiciones de trabajo en la institución han mejorado desde su incorporación.
- 87% piensa que la institución busca mejorar las condiciones de trabajo.
- 83% de la gente no ha tenido motivos para quejarse de las condiciones de trabajo.
- 93% de la muestra le satisface su lugar de trabajo de su unidad.
- 86% cree que la institución se emplea al máximo para dar las mejores condiciones de trabajo.
- 81% de las personas dicen tener suficientes pausas durante día.

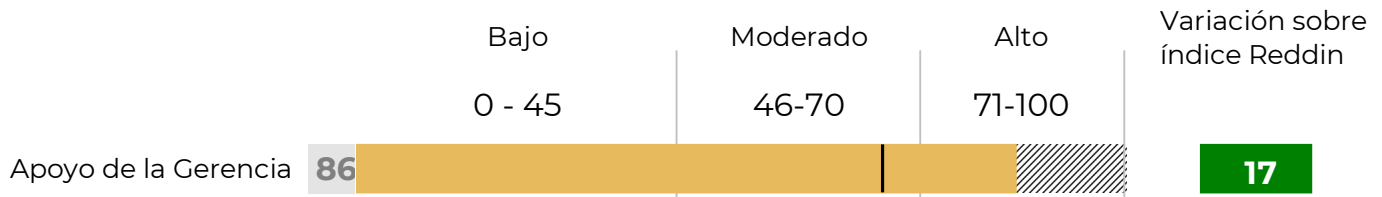
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Apoyo de la Gerencia

Prácticas que permiten identificar qué personas tienen posibilidades de progresar, cuáles comportamientos merecen ser recompensados, cuáles merecen una sanción y qué nivel de desempeño es aceptable en el equipo.



## Estadísticas Generales

- 79% opina que la política de personal es muy buena.
- 90% piensa que el alto mando trabajan muy duro para conseguir que esta institución mejore.
- 87% opina que el alto mando hace su mejor esfuerzo.
- 81% de la gente respondió que el alto mando de la institución está conscientes de los problemas que existen en los distintos niveles de la institución.
- 84% de las personas encuestadas opina que el alto mando es promovido por razones sólidas.
- 86% dicen confiar en el alto mando de la institución.
- 83% de la población está satisfecha con la apertura que existe hacia sus sugerencias.
- 89% opina que el alto mando está genuinamente interesado en el éxito de la institución.
- 90% piensa el alto mando de la institución son amigables con el personal.
- 90% confirma que si lo desean pueden poner una queja por el conducto adecuado.

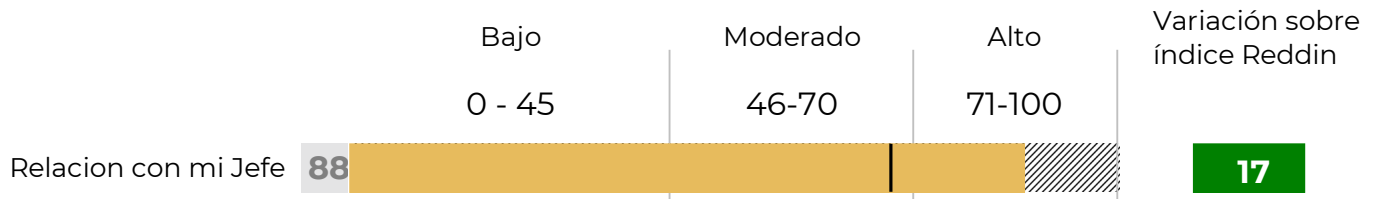
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Relacion con mi Jefe

Guía, confianza, equidad y justicia de la gerencia hacia el personal asociado.



## Estadísticas Generales

- 86% opina que el superior toma muy buenas decisiones.
- 86% piensa que el superior tiene muy bien organizado el trabajo.
- 92% de la muestra está satisfecha por la libertad que les da el superior para cumplir con las tareas asignadas.
- 89% de la gente respondió que el superior pone suficiente atención a lo que dicen.
- 86% de las personas encuestadas opina que su superior da crédito al trabajo bien realizado.
- 88% de las personas dicen tener un superior justo.
- 90% de la población está satisfecha con la ayuda proporcionada por el superior.
- 87% opina que el superior cumple sus promesas.
- 85% confía en su superior.
- 85% de la gente confirman que el superior contribuye a crear un ambiente favorable.

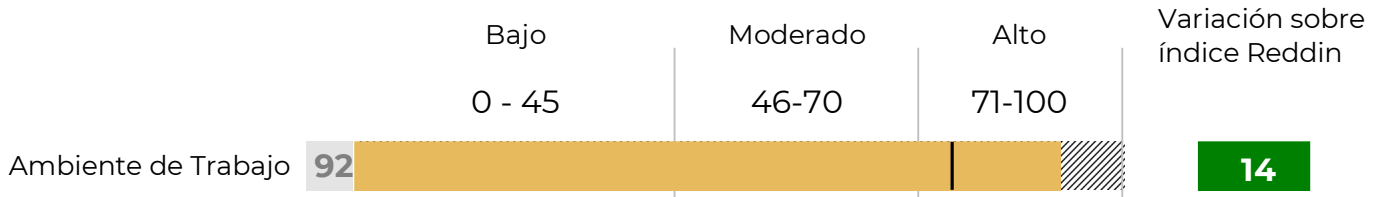
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Ambiente de Trabajo

Cuidado de las relaciones interpersonales y manejo asertivo del conflicto.



## Estadísticas Generales

- 91% respondió que la gente suele ayudar a los demás.
- 95% opina que cuando es posible, se trabaja en equipo para sacar las cosas adelante.
- 86% piensa las discusiones son muy bien manejadas en su unidad.
- 93% de la muestra está satisfecha por la colaboración de sus homólogos.
- 94% dicen tener compañeros amigables.
- 90% de las personas encuestadas opina que existe un buen ambiente en su equipo de trabajo.
- 96% opina que le gusta la mayoría de la gente con quien trabaja.
- 95% de las personas dicen tener varios amigos en el trabajo.
- 82% de la población está satisfecha con la apertura que existe en su unidad para platicar de los problemas.
- 94% reciben apoyo de sus compañeros de trabajo cuando se presentan problemas inesperados.

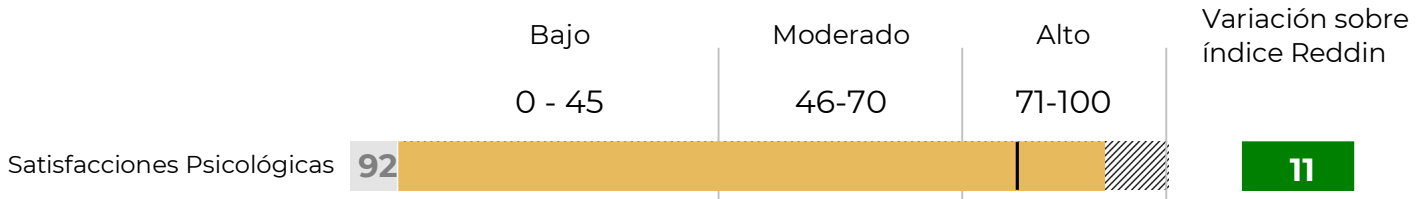
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Satisfacciones Psicológicas

Esfuerzo de los líderes por reconocer el mérito para crear una atmósfera de reto, seguridad y disfrute.



## Estadísticas Generales

- 96% dice disfrutar su trabajo.
- 91% de la gente piensa que su trabajo permite poner en práctica sus capacidades.
- 73% recibe suficiente reconocimiento en su trabajo.
- 93% de los encuestados les gusta trabajar en su unidad.
- 95% de la gente respondió que pueden aplicar su juicio razonablemente bien al hacer el trabajo.
- 97% de las personas encuestadas opinan tener un buen trabajo ante los demás.
- 98% espera que su trabajo se mantenga.
- 92% dicen tener la responsabilidad que quieren en su trabajo de acuerdo al grado y nivel.
- 88% de las personas confirman tener la sensación de poder llegar a donde quieran en esta institución.
- 97% se siente segura en el trabajo.

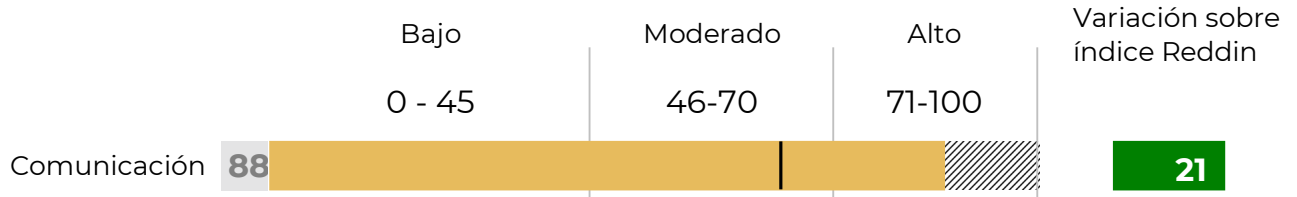
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Comunicación

Manejo sistemático para informar con amplitud y crear espacios que den libertad a las personas a expresarse libremente.



## Estadísticas Generales

- 77% comenta es informada con antelación de todo aquello que afecta su trabajo.
- 96% de la gente confirman saber cuál es su rol en la institución de acuerdo al grado y nivel.
- 89% recibe motivación para hacer sugerencias de mejoras en su unidad.
- 85% de los encuestados dicen recibir información suficiente sobre las actividades importantes del comando de la unidad.
- 98% dice conocer cómo contribuye su trabajo al de otros.
- 88% dicen tener libertad de expresar sus opiniones.
- 83% confirma que las quejas, reclamos y sugerencias son atendidas.
- 92% dicen tener opinión sobre asuntos que afecte su trabajo.
- 86% de las personas conocen lo que el superior piensa de su trabajo.
- 85% siente que hay buena comunicación en la institución.

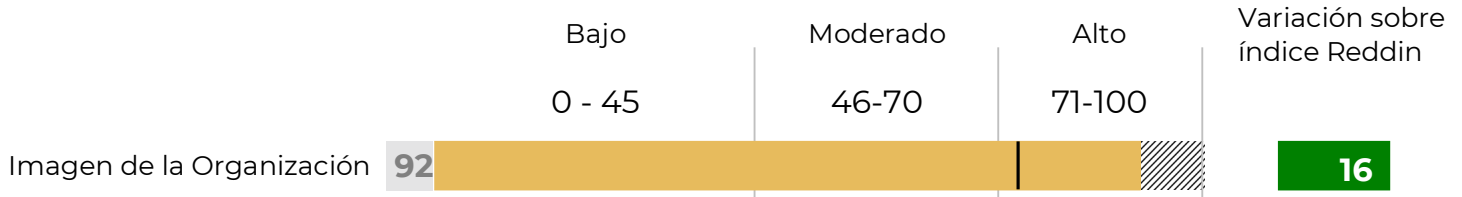
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Imagen de la Organización

Conjunto de hábitos para cultivar la imagen de la organización, cuidando la reputación, atendiendo los requerimientos de la comunidad, y dando sentido de pertenencia.



## Estadísticas Generales

- 99% está orgullosa de trabajar en esta institución.
- 84% opina que día con día la institución construye una mejor reputación.
- 90% de los encuestados sienten que la institución tiene buena reputación.
- 89% de los encuestados dicen que el Ejército tiene muy buena imagen institucional.
- 91% de la gente respondió que la institución se conduce con objetividad y con efectividad.
- 94% dice que la institución se interesa en la población civil.
- 89% escuchan a la gente hablar favorablemente de la institución.
- 98% dicen pertenecer a una de las mejores instituciones en las que podrían estar trabajando.
- 95% de las personas reconoce que la institución hace su mejor esfuerzo para crear una buena imagen ante la población civil.
- 94% de mis amigos fuera de esta institución piensan que éste es un buen lugar para trabajar.

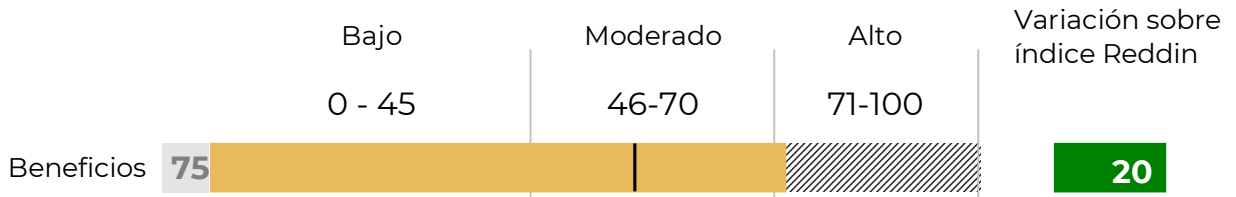
## Prioridades a Trabajar

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Beneficios

Hábitos y prácticas de la gerencia hacia los sueldos, beneficios, esquemas de compensación, protección médica, incentivos y prestaciones en general.



## Estadísticas Generales

- 83% piensa que existe en la institución un buen plan de seguros de vida.
- 69% dice recibir una remuneración salarial justa teniendo en cuenta el rol que desempeña en la institución.
- 73% de los encuestados sienten que reciben reconocimiento cuando deberían.
- 79% de los encuestados dicen que es fácil de comprender el programa de beneficios de la institución.
- 71% de la gente respondió que hay el plan de asignación para el retiro es adecuado en la institución.
- 77% dice estar satisfecho con los incentivos, beneficios y prestaciones.
- 74% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.
- 67% está satisfecho con el servicio de atención a la salud.
- 71% de las personas reconoce que su remuneración es tan bueno como el que pagan en otras empresas.
- 81% siente que su salario le permite vivir con confort.

## Prioridades a Trabajar

- Sólo el 74% está satisfecho con el plan moral y de bienestar.

La lista de prioridades considera hasta 3 variables que se encuentran fuera de nuestro promedio internacional. Si Usted desea cambiar el criterio y adoptar otra variable que considere sea más relevante, lo puede hacer.

Si no hay prioridades a trabajar, quiere decir que todas las variables están iguales o por encima del promedio Internacional. Recomendamos entonces adoptar otro criterio.

## Preguntas Adicionales Elaboradas por su Empresa

**No hay preguntas adicionales elaboradas por su empresa.**

## Resumen de Características de la Muestra

Compañía	Departamento	Género
Sin Categoría - 1415	Sin Categoría - 1415	M - 950 F - 432 O - 28 1 - 5
<b>Total - 1415</b>	<b>Total - 1415</b>	<b>Total - 1415</b>
Edad	Años en la Compañía	
34-54 - 1060 18-33 - 319 Mayor a 54 - 33 Sin Categoría - 3	Sin Categoría - 1415	
<b>Total - 1415</b>	<b>Total - 1415</b>	

\* Las listas solo mencionan los primeros 5 datos estadísticos. Los totales consideran los datos estadísticos completos.

