

EVALUACION DE CLIMA Y CULTURA ESPOIR 2022 CLIMAP - CLIMA LABORAL FUNDACION ESPOIR 2022

Es una encuesta de feedback aplicable a la organización para evaluar el Clima Laboral, permite identificar resultados por departamento u otras áreas de segmentación:

1. Empresa
2. Condiciones ambientales
3. Ergonomía
4. Posibilidades de creatividad e iniciativa
5. Cooperación y trabajo en equipo
6. Liderazgo
7. Puesto de trabajo
8. Remuneración
9. Reconocimiento
10. Comunicación

Aplica a todos los colaboradores (empleados) de la empresa. Se recomienda que como mínimo haya laborado 3 meses en la organización. Presenta un cuestionario con 52 preguntas aproximadamente, tiempo de duración estimado por encuesta: 15 minutos. Se recomienda para primera aplicación, es decir levantamiento de información.

Fecha

24 - Ago - 2022

Personas Evaluadas

424

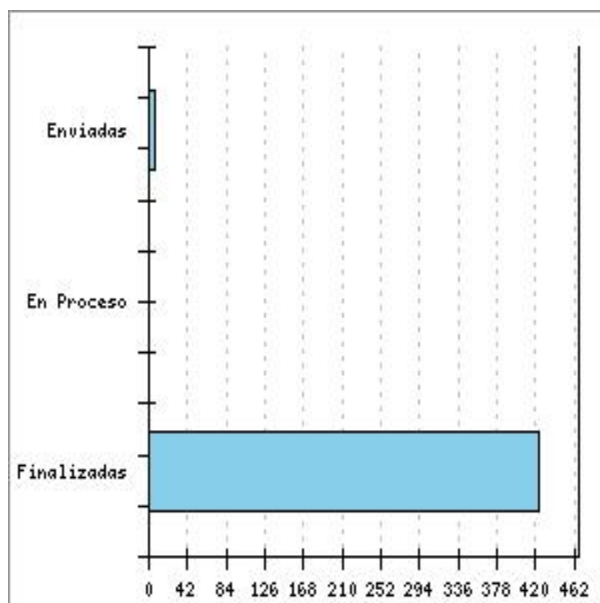
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2022-08-24 01:01:56** hasta el **2022-09-01 12:41:02**

EVALUACION DE CLIMA Y CULTURA ESPOIR 2022

ENCUESTA DE TALENTO HUMANO

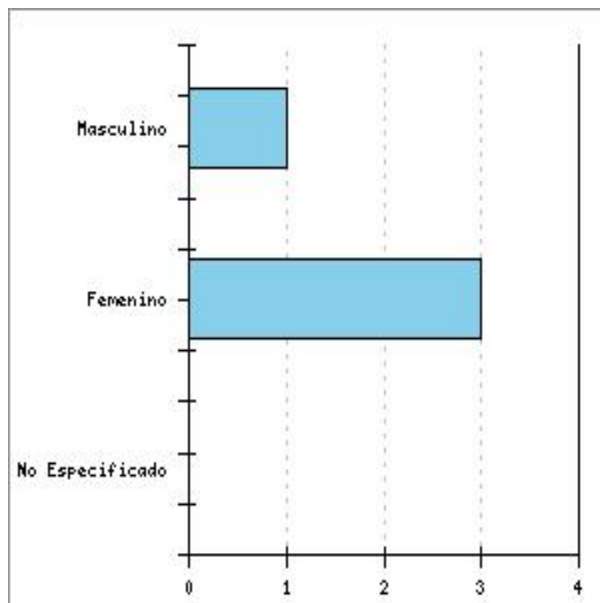
Población General

Enviadas	En Proceso	Finalizadas
7	0	424

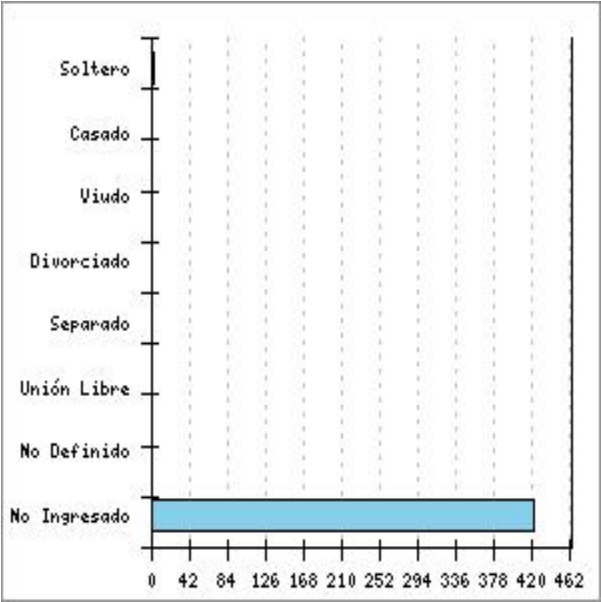


Género

Masculino	Femenino	No Especificado
1	3	0

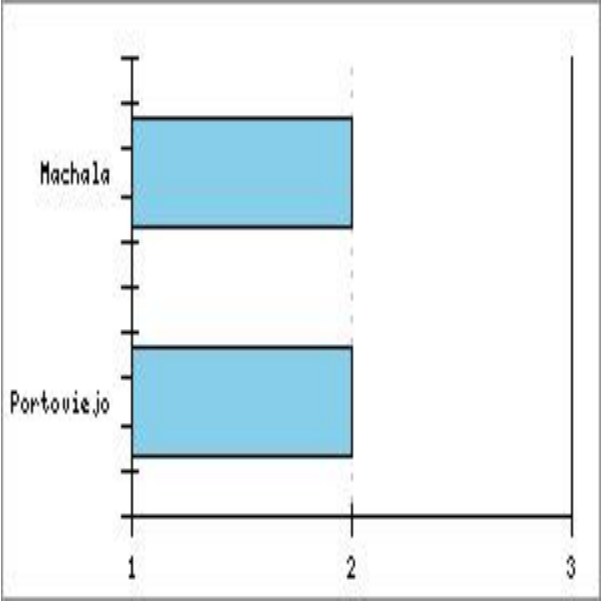


Soltero	Casado	Viudo	Divorciado	Separado	Unión Libre	No Definido	No Ingresado
2	0	0	0	0	1	0	421



Ciudades

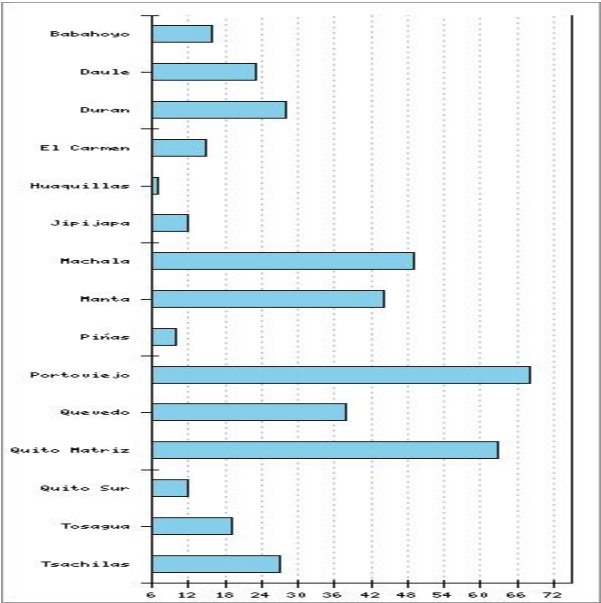
Ciudades	Valor
Machala	2
Portoviejo	2



Agencias

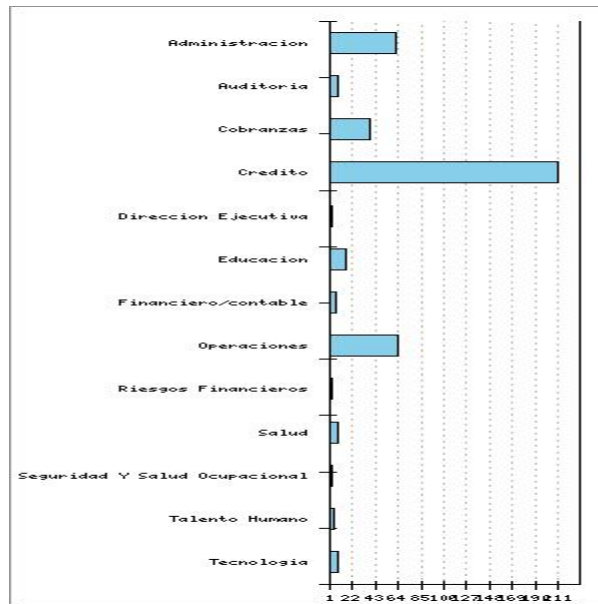
Agencias	Valor
Babahoyo	16
Daule	23
Duran	28
El Carmen	15
Huaquillas	7

Jipijapa	12
Machala	49
Manta	44
Piñas	10
Portoviejo	68
Quevedo	38
Quito Matriz	63
Quito Sur	12
Tosagua	19
Tsachilas	27



Departamentos

Departamentos	Valor
Administracion	61
Auditoria	8
Cobranzas	37
Credito	210
Direccion Ejecutiva	3
Educacion	15
Financiero/contable	6
Operaciones	63
Riesgos Financieros	3
Salud	9
Seguridad Y Salud Ocupacional	2
Talento Humano	5
Tecnologia	9



Cargos

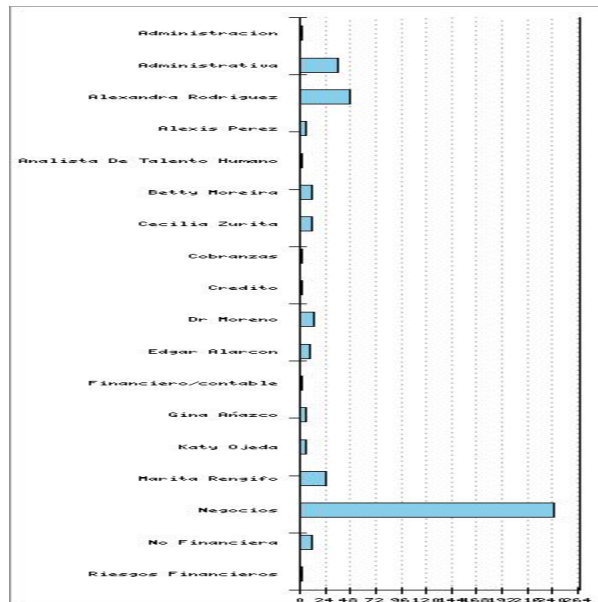
Cargos	Valor
Abogado	12
Administrador Base De Datos Y Aplicaciones	1
Administrador Contador Regional	3
Administrador De Infraestructura	1
Administradora Contadora Regional	2
Analista De Operaciones	1
Analista De Procesos Y Riesgo Operativo	1
Analista De Talento Humano	1
Analista Tributario	1
Asesor Tecnico Eco-micro	1
Asistente Administrativa	17
Asistente Contable	1
Asistente Contable	2
Asistente De Aplicaciones	3
Asistente De Auditoria	5
Asistente De Call Center	1
Asistente De Credito	24
Asistente De Cumplimiento Y Auditoria	1
Asistente De Direccion Ejecutiva	1
Asistente De Excel	17
Asistente De Marketing	1
Asistente De Talento Humano	1
Asistente Del Director De Negocios	1
Asistente Financiero Y De Riesgos	1
Asistente Operativo	11
Auditor Interno	1
Auxiliar De Servicios Generales	13
Chofer	6
Contador Nacional	1
Coordinador De Investigacion, Contenidos Y Desarrollo De Guias	1
Coordinador Regional	4
Director De Educacion	1

Director De Operaciones	1
Director De Riesgos Financieros	1
Director De Seguridad Industrial Salud Ocupacional Y Riesgos Naturales	1
Director De Talento Humano	1
Director De Tecnologia	1
Director Ejecutivo	1
Director Financiero	1
Enfermera	3
Gestor De Cobranzas	11
Jefe De Oficina Supervisor	5
Medico General	6
Medico Ocupacional	1
Mensajero	5
Oficial De Cumplimiento De Lavado De Activos	1
Oficial Nacional Administrativo	1
Oficial Nacional De Cobranzas	1
Oficial Nacional De Credito Individual	1
Oficial Nacional De Educacion	1
Oficial Nacional De Grupos De Credito	1
Oficial Nacional De Marketing	1
Pasante	1
Pasante	1
Pasante	1
Promotor De Credito Individual	1
Promotor De Credito Individual	47
Promotor De Credito Itinerante	28
Promotor De Credito Itinerante	1
Promotor De Credito Itinerante	1
Promotor De Credito Rural	8
Promotor De Educacion	8
Promotor Grupos De Credito	87
Promotor Kywa	3
Recepcionista	6
Secretaria De Cobranzas	4
Secretario De Cobranzas	3
Subdirector Ejecutivo	1
Supervisor De Cobranzas	1
Supervisor De Credito Individual	7
Supervisor De Credito Rural	1
Supervisor De Educacion	4
Supervisor De Operaciones	8
Supervisor Grupos De Credito	15
Supervisor Kiwa	1
Supervisor Regional Grupos De Credito	1
Tecnico De Informacion	3
Teleoperador	4
Trabajador Social	2

[illegible]

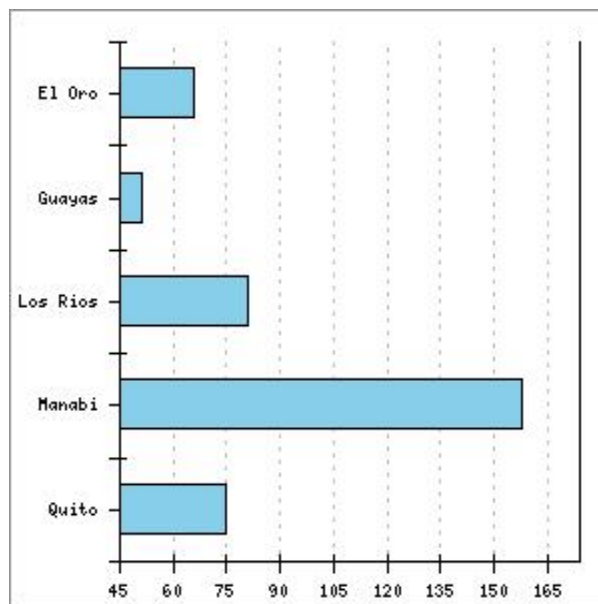
Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	Valor
Administracion	2
Administrativa	37
Alexandra Rodriguez	47
Alexis Perez	5
Analista De Talento Humano	1
Betty Moreira	12
Cecilia Zurita	11
Cobranzas	1
Credito	1
Dr Moreno	14
Edgar Alarcon	10
Financiero/contable	1
Gina Añazco	5
Katy Ojeda	6
Marita Rengifo	24
Negocios	241
No Financiera	12
Riesgos Financieros	1



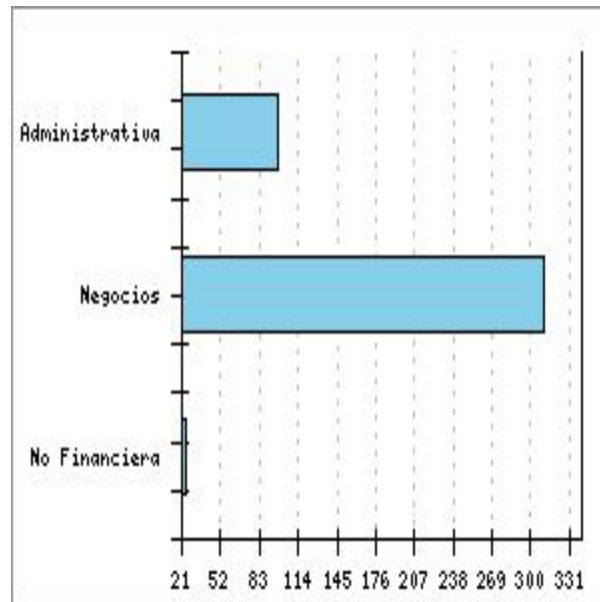
Personalizado 1

Personalizado 1	Valor
El Oro	66
Guayas	51
Los Rios	81
Manabi	158
Quito	75



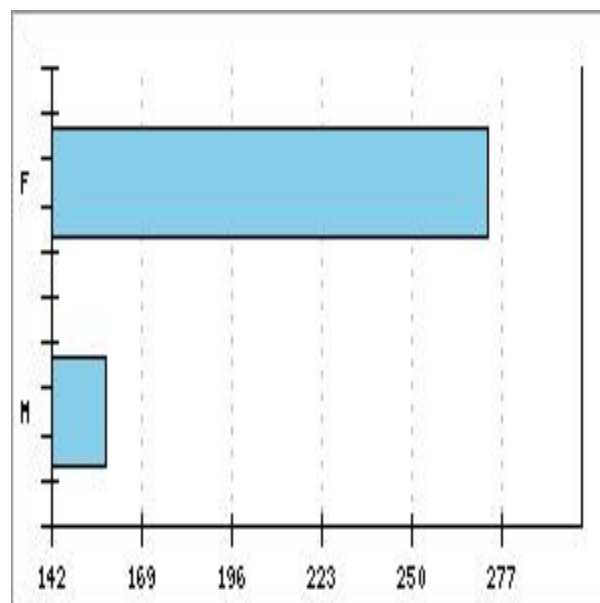
Personalizado 2

Personalizado 2	Valor
Administrativa	97
Negocios	310
No Financiera	24



Personalizado 3

Personalizado 3		Valor
F		273
M		158

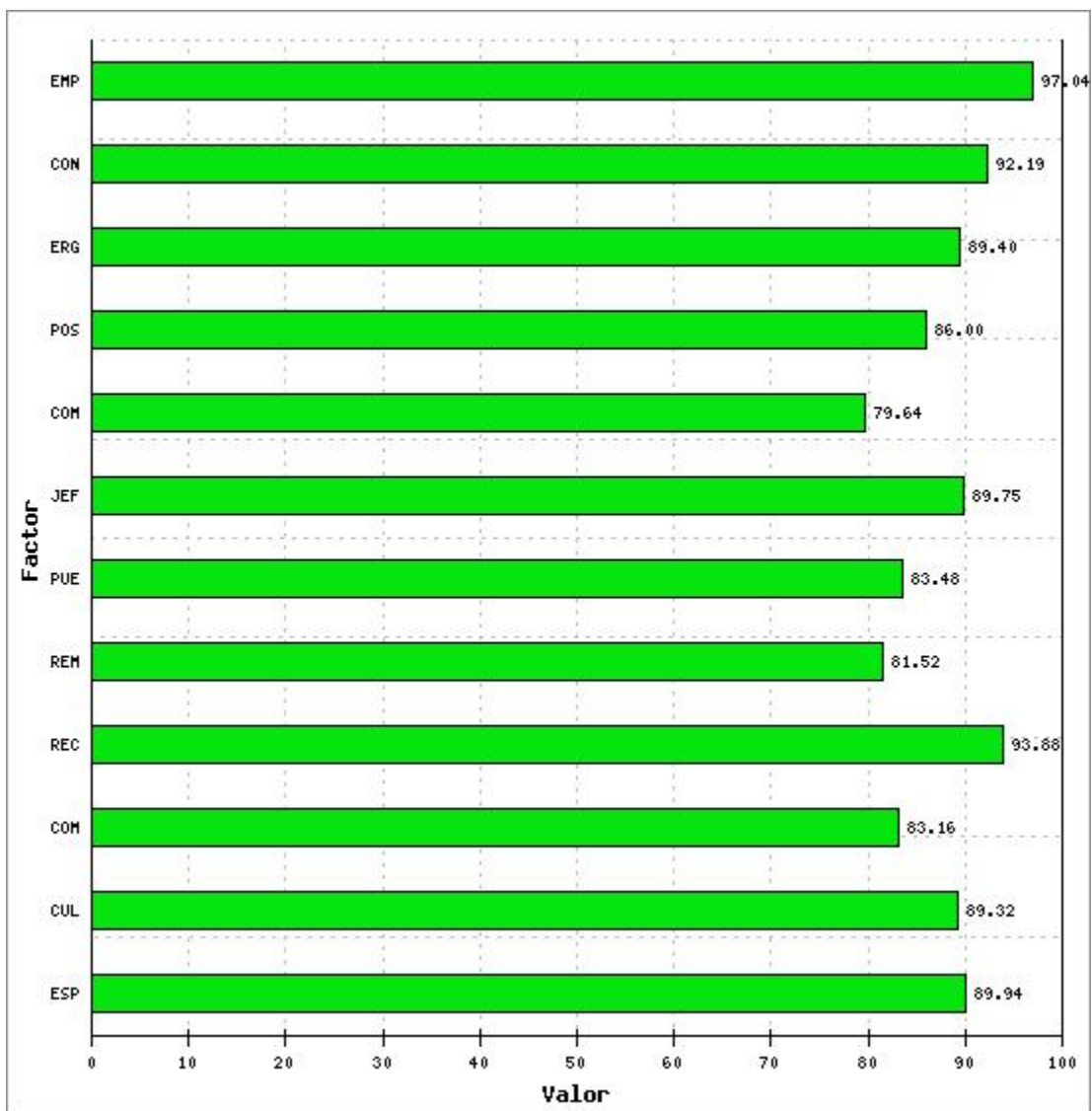


EVALUACION DE CLIMA Y CULTURA ESPOIR 2022 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO



Factores

Factor	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
EMPRESA	97.04%	
CONDICIONES AMBIENTALES	92.19%	
ERGONOMÍA	89.40%	
POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA	86.00%	
COMPAÑEROS DE TRABAJO	79.64%	
JEFE Y SUPERIORES	89.75%	
PUESTO DE TRABAJO	83.48%	
REMUNERACIÓN	81.52%	
RECONOCIMIENTO	93.88%	
COMUNICACIÓN	83.16%	
CULTURA	89.32%	
ESPOIR	89.94%	
Promedio	87.94%	



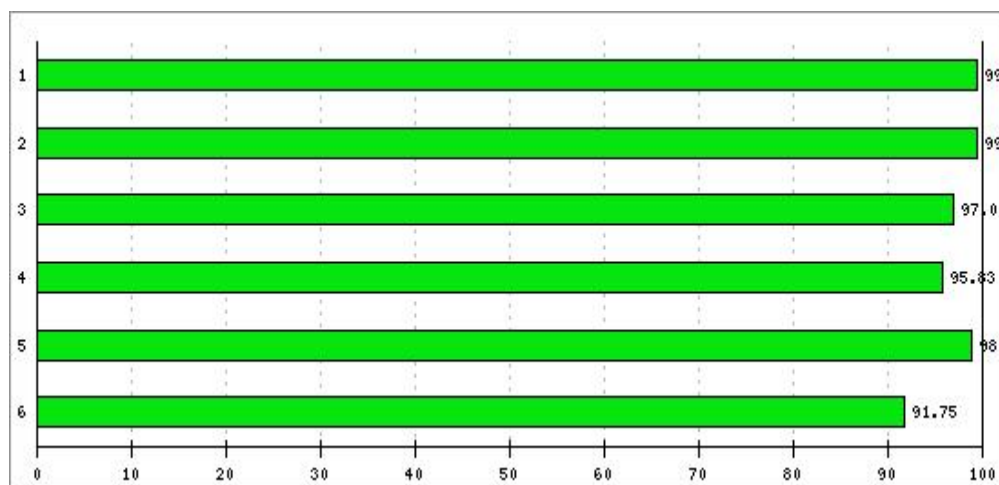
EVALUACION DE CLIMA Y CULTURA ESPOIR 2022

ENCUESTA DE TALENTO HUMANO



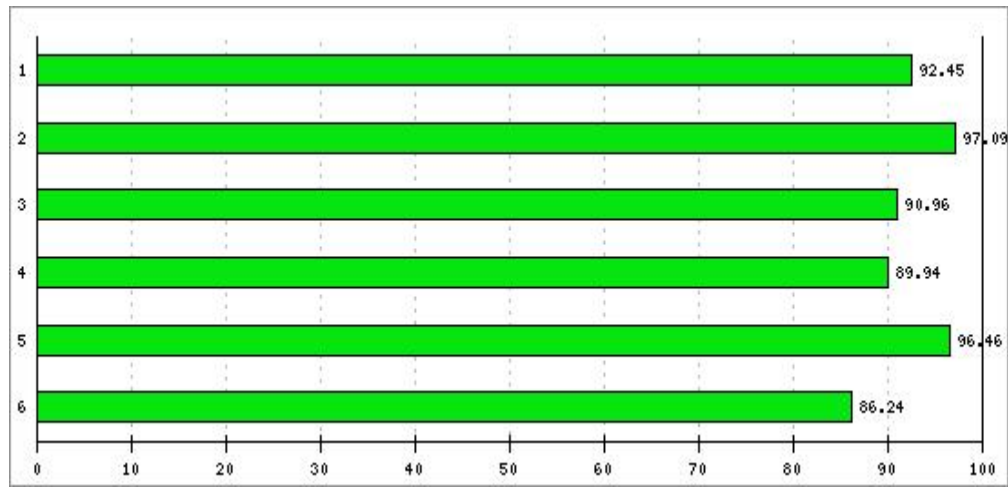
EMPRESA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) ¿Le gusta FUNDACIÓN ESPOIR?	99.37%	
2) ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Fundación?	99.45%	
3) ¿De haber sabido cómo iban a ser las cosas en la Fundación, hubiera entrado en ella?	97.01%	
4) ¿Se siente integrado en la Fundación?	95.83%	
5) ¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la Fundación?	98.82%	
6) ¿Si se presentara la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, permanecería en la Fundación?	91.75%	



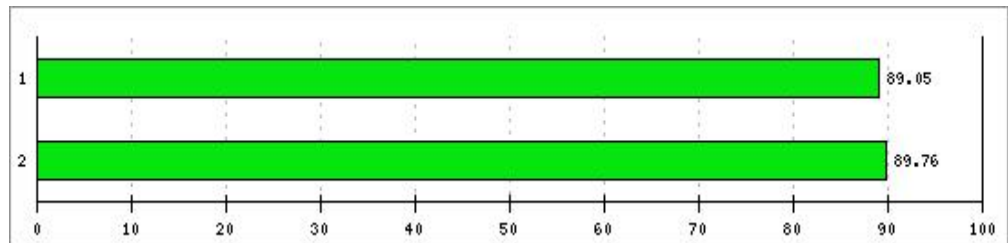
CONDICIONES AMBIENTALES

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Sobre las condiciones ambientales en su puesto de trabajo:		
1) ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	92.45%	
2) ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?	97.09%	
3) ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?	90.96%	
4) ¿El nivel de ruido es soportable?	89.94%	
5) ¿Los baños están limpios?	96.46%	
6) ¿Su computador funciona a una velocidad adecuada?	86.24%	



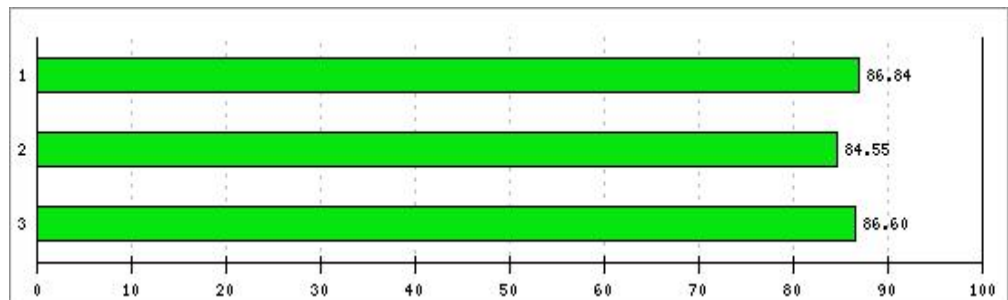
ERGONOMÍA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Sobre la ergonomía:		
1) ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	89.05%	
2) ¿Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo?	89.76%	



POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA

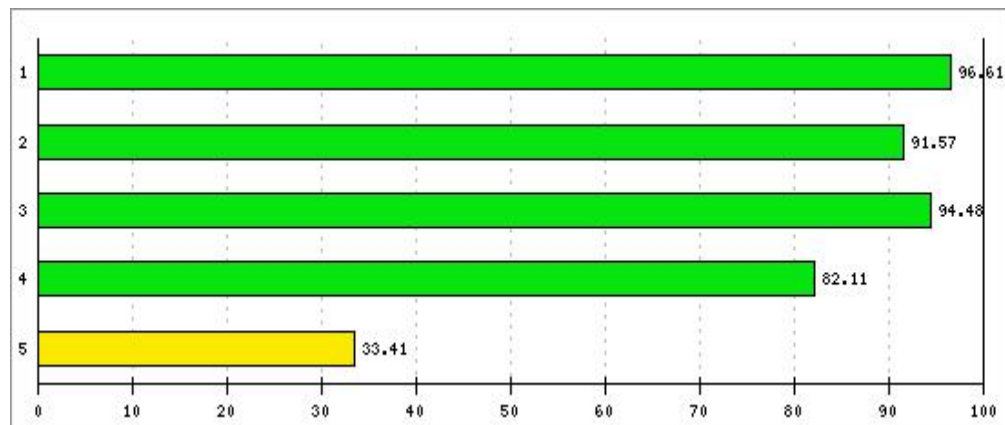
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
¿Considera usted que...		
1) ... tiene la suficiente autonomía en su trabajo?	86.84%	
2) ...sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?	84.55%	
3) ¿Se siente realizado en su trabajo?	86.60%	





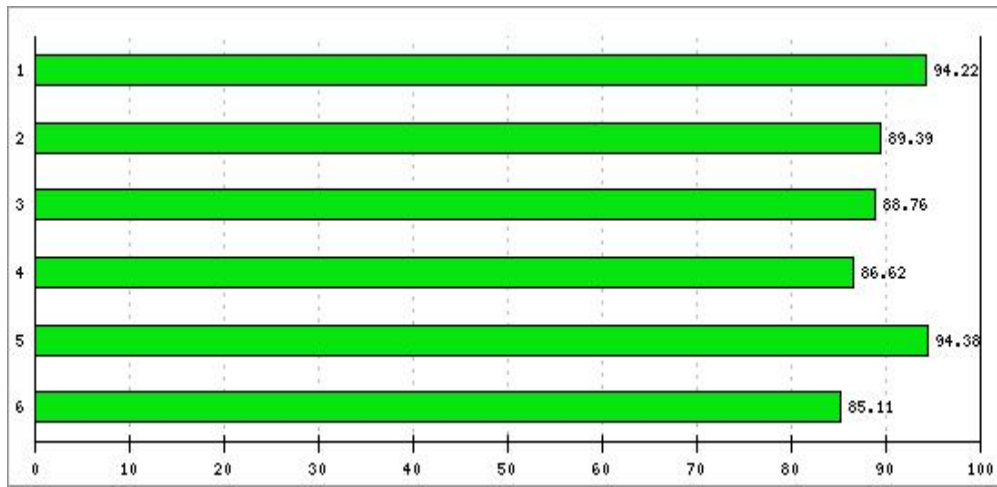
COMPAÑEROS DE TRABAJO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Acerca de sus compañeros de trabajo:		
1) ¿Se lleva usted bien con sus compañeros?	96.61%	
2) ¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?	91.57%	
3) ¿Si dejase la Fundación, te daría tristeza?	94.48%	
4) ¿Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?	82.11%	
5) ¿Existe mucha movilidad y cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la empresa?	33.41%	



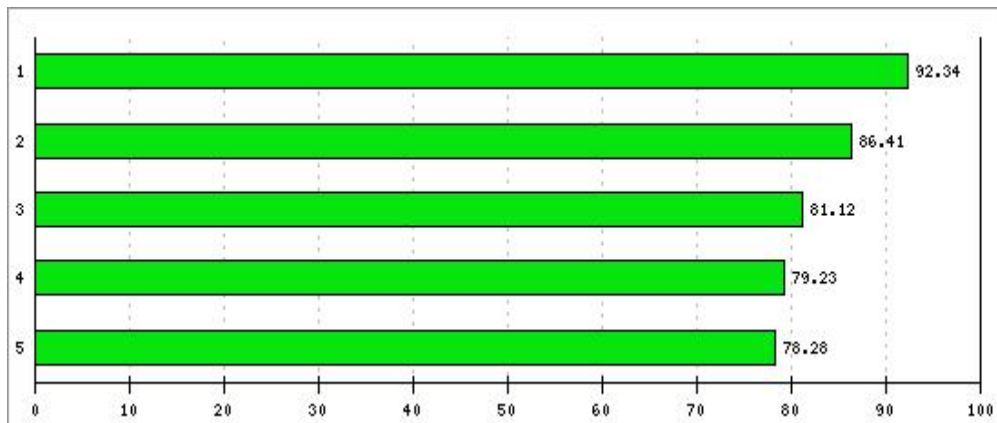
JEFE Y SUPERIORES

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Sobre su jefe y superiores:		
1) ¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?	94.22%	
2) ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?	89.39%	
3) ¿Considera que su jefe es participativo?	88.76%	
4) ¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?	86.62%	
5) ¿Tiene usted comunicación con su jefe?	94.38%	
6) ¿Considera usted que tiene un jefe justo?	85.11%	



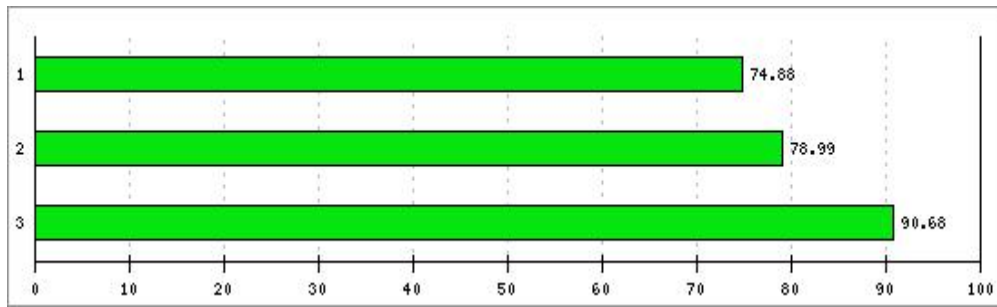
PUESTO DE TRABAJO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Sobre su puesto de trabajo:		
1) ¿El puesto que ocupa en la Fundación está en relación con la experiencia que usted posee?	92.34%	Alto
2) ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?	86.41%	Alto
3) ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?	81.12%	Alto
4) ¿Le gustaría permanecer en el cargo que mantiene actualmente por varios años dentro de la Fundación?	79.23%	Alto
5) ¿Existen posibilidades de desarrollo profesional en la Fundación?	78.28%	Alto



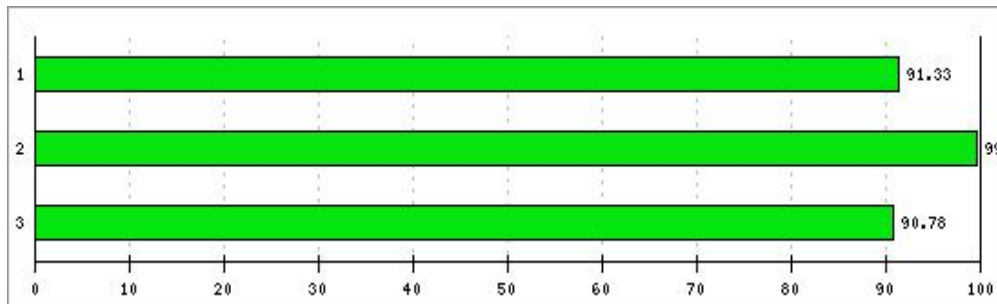
REMUNERACIÓN

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Remuneración:		
1) ¿Cree que su remuneración está acorde con los sueldos que mantiene la fundación según su nivel jerárquico?	74.88%	Alto
2) ¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros está acorde con la situación y marcha económica de la Fundación?	78.99%	Alto
3) ¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la Fundación?	90.68%	Alto



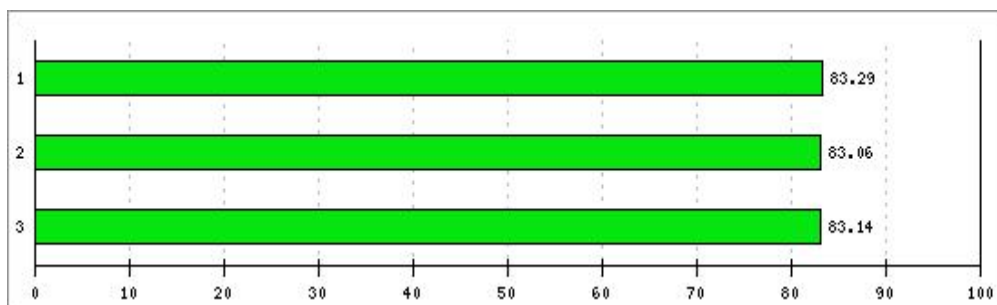
RECONOCIMIENTO

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
Reconocimiento: ¿Considera usted que en la Fundación...		
1) ... existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?	91.33%	●
2) ... realiza un trabajo útil?	99.53%	●
3) ... tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?	90.78%	●



COMUNICACIÓN

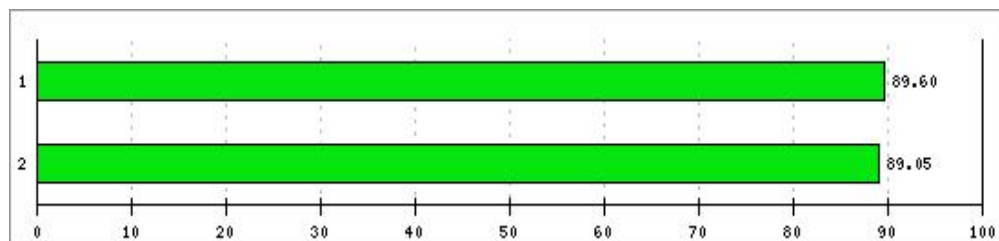
Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
¿Considera usted que en la Fundación...		
1) ... existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?	83.29%	●
2) ... existe buena comunicación de abajo a arriba entre subordinados y jefes?	83.06%	●
3) ... su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?	83.14%	●





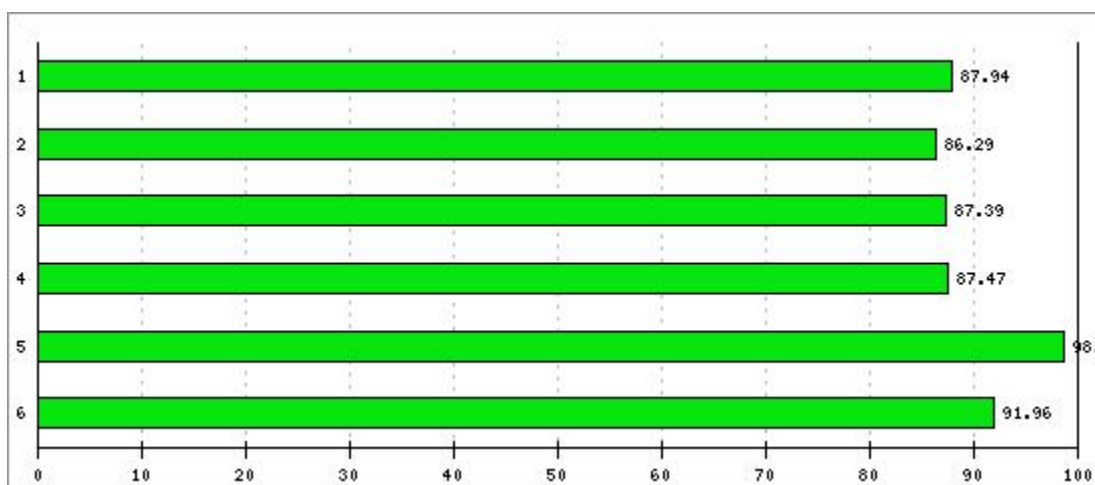
CULTURA

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) ¿La Fundación invierte en el futuro de los colaboradores?	89.60%	
2) ¿En nuestra ORGANIZACIÓN se valora la experiencia laboral y la madurez de los colaboradores?	89.05%	



ESPOIR

Pregunta	Promedio (Porcentaje)	Semáforo
1) Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Lealtad y Solidaridad	87.94%	
2) Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Compromiso y Disciplina	86.29%	
3) Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Transparencia y Apertura	87.39%	
4) Te identificas con la mascota institucional Panchocat	87.47%	
5) Te alineas con los principios de cultura organizacional	98.58%	
6) Tus jefes y compañeros se alinean a los principios de la cultura organizacional de la Fundación	91.96%	

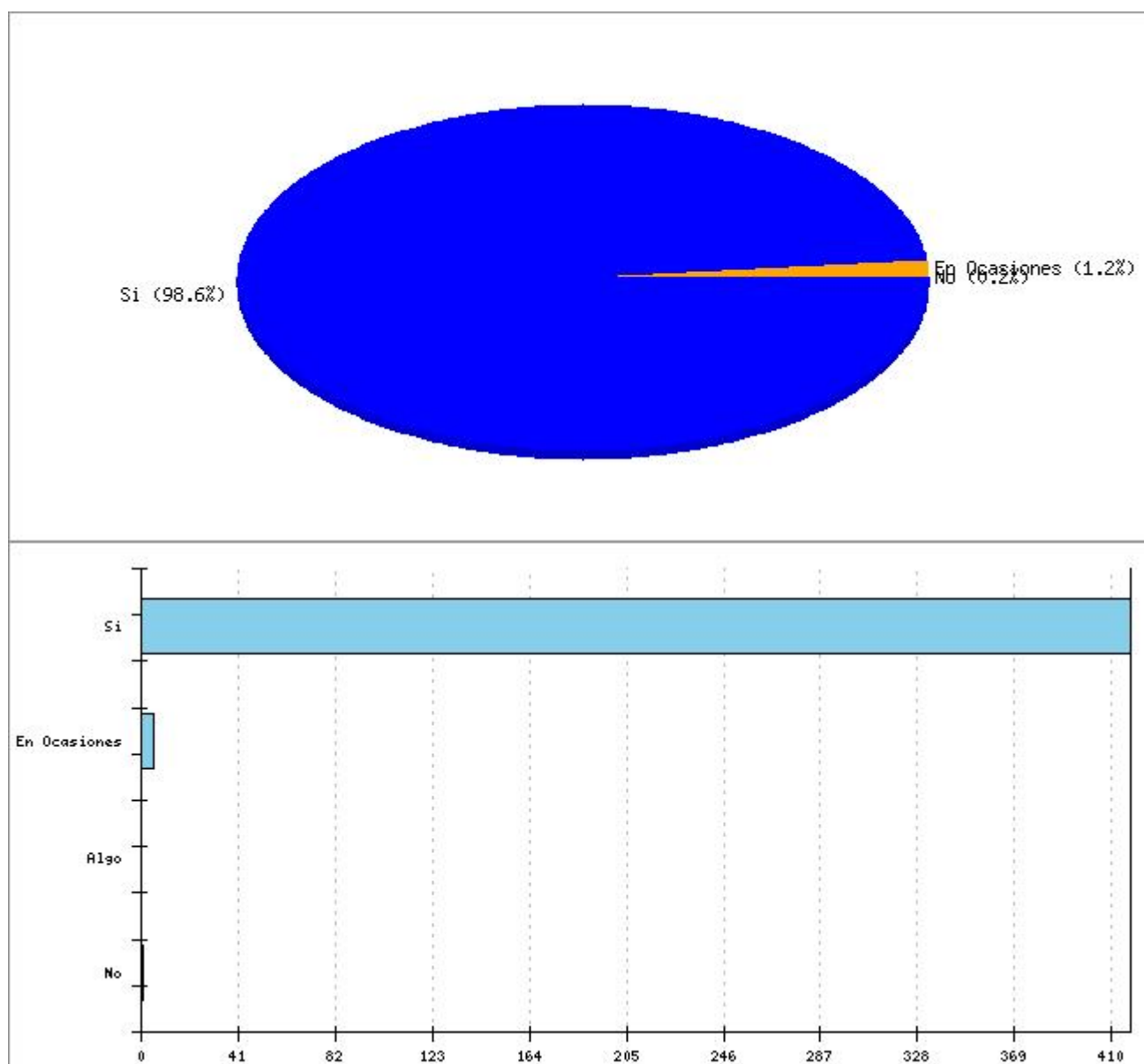


EVALUACION DE CLIMA Y CULTURA ESPOIR 2022 ENCUESTA DE TALENTO HUMANO

EMPRESA

¿Le gusta FUNDACIÓN ESPOIR?

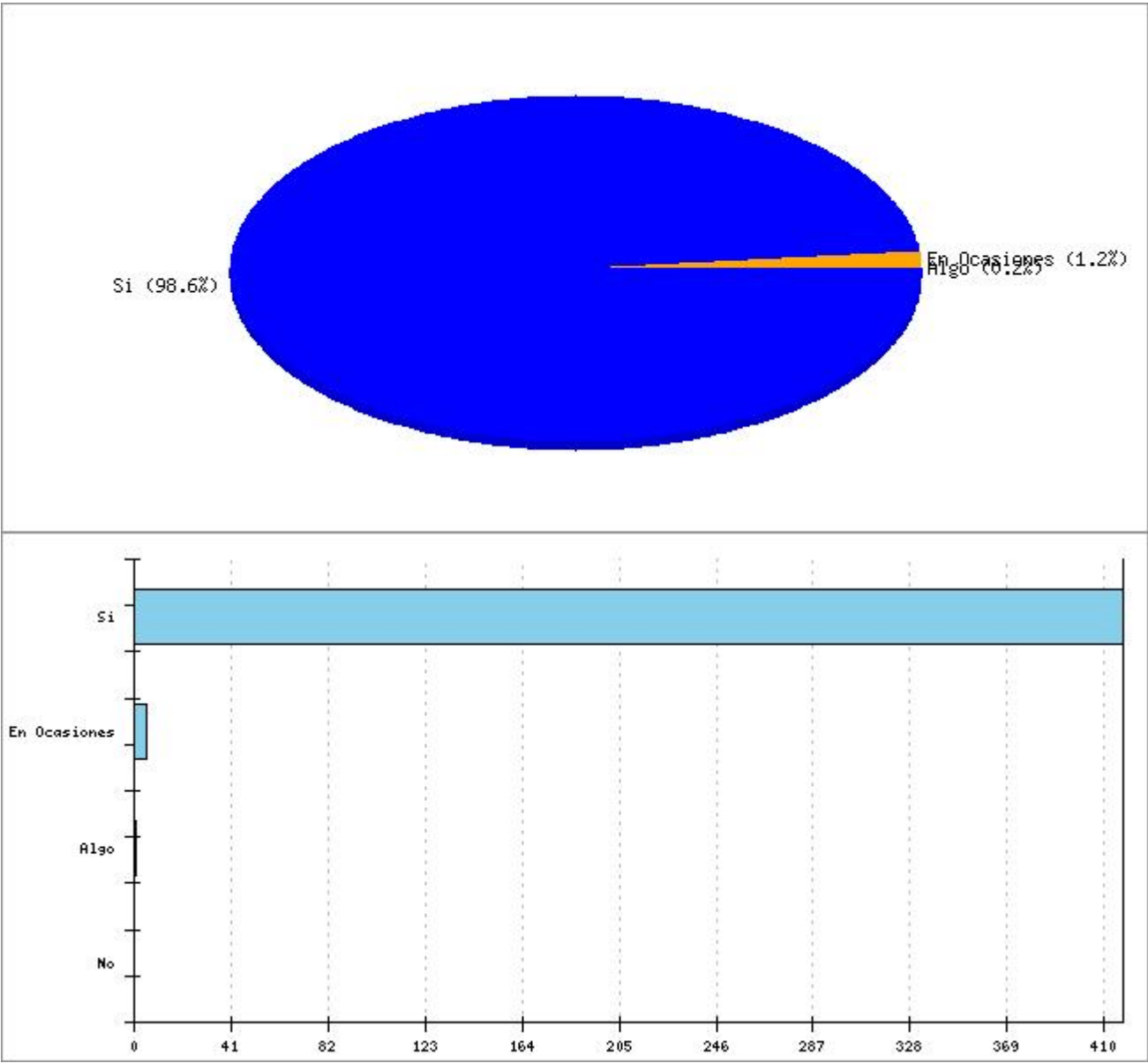
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	418	98.58%
En Ocasiones	5	1.18%
Algo	0	0.00%
No	1	0.24%



¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Fundación?

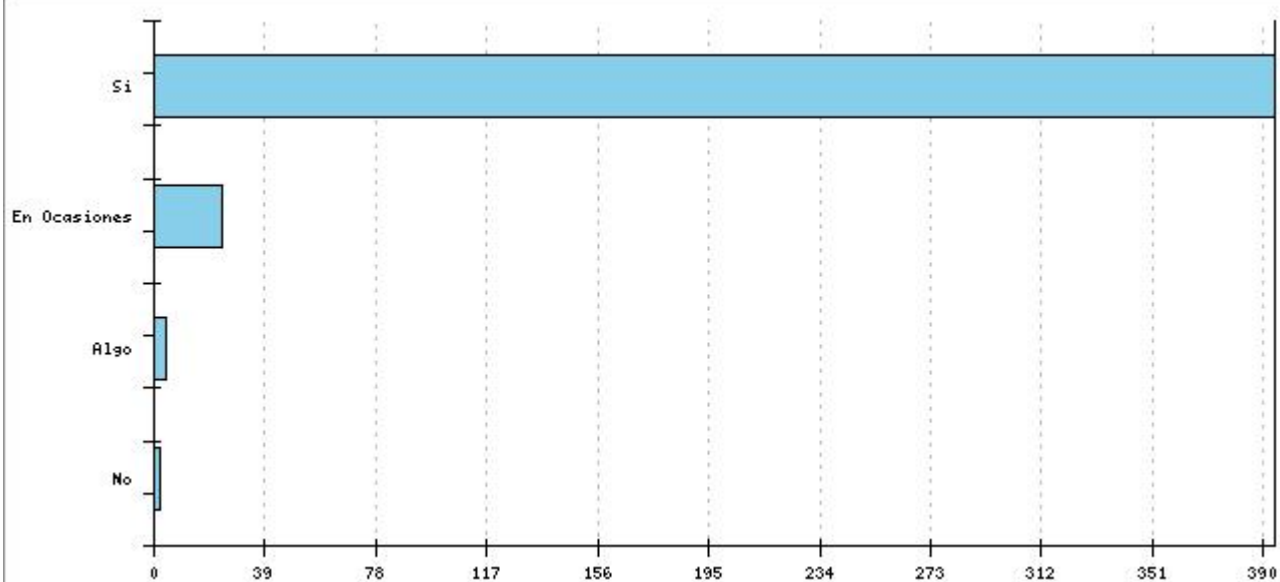
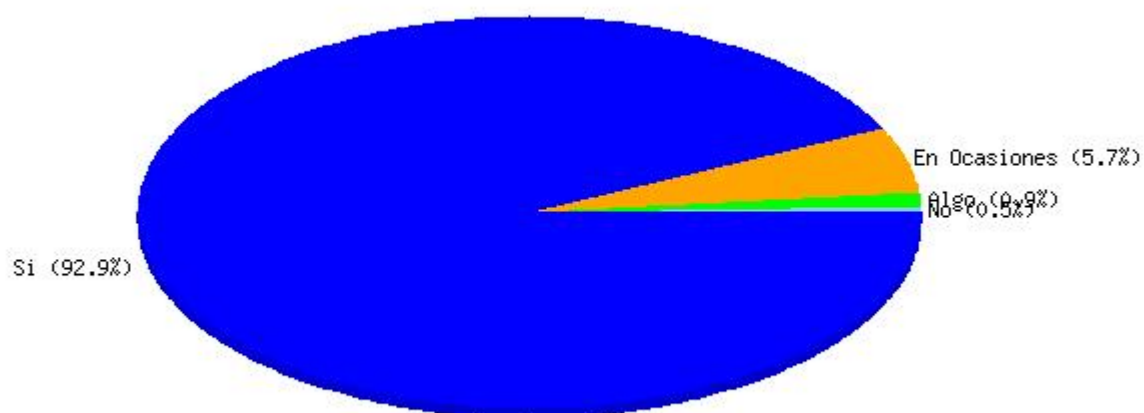
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	418	98.58%

En Ocasiones	5	1.18%
Algo	1	0.24%
No	0	0.00%



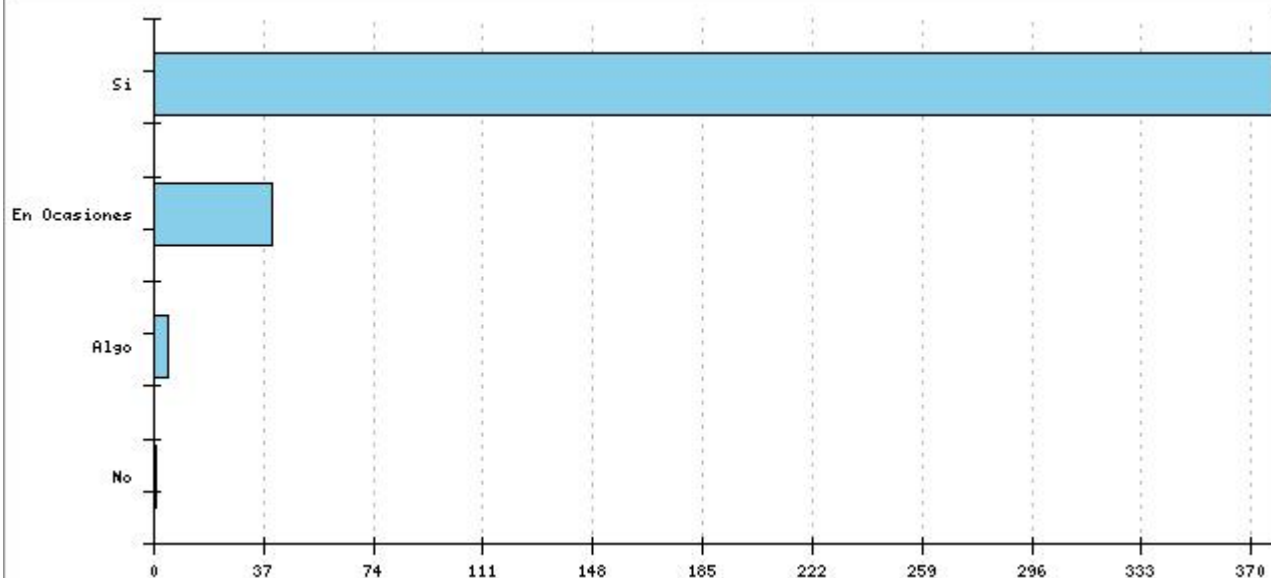
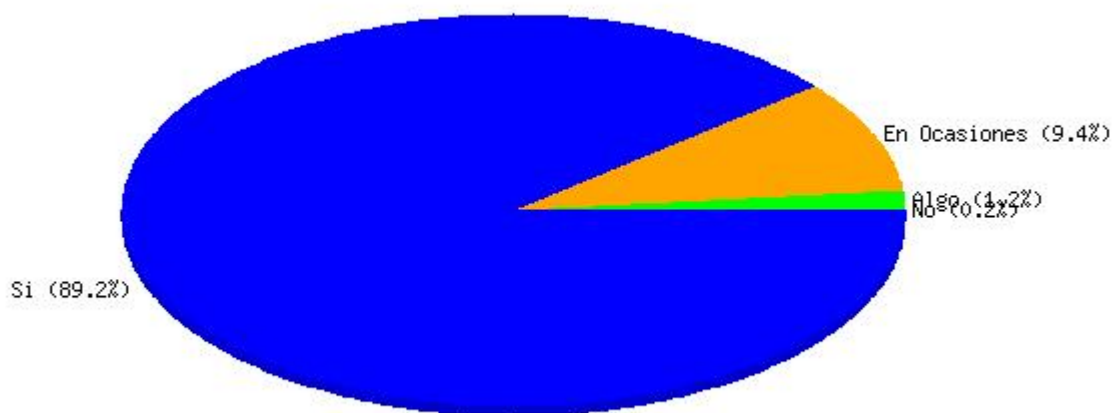
¿De haber sabido cómo iban a ser las cosas en la Fundación, hubiera entrado en ella?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	394	92.92%
En Ocasiones	24	5.66%
Algo	4	0.94%
No	2	0.47%



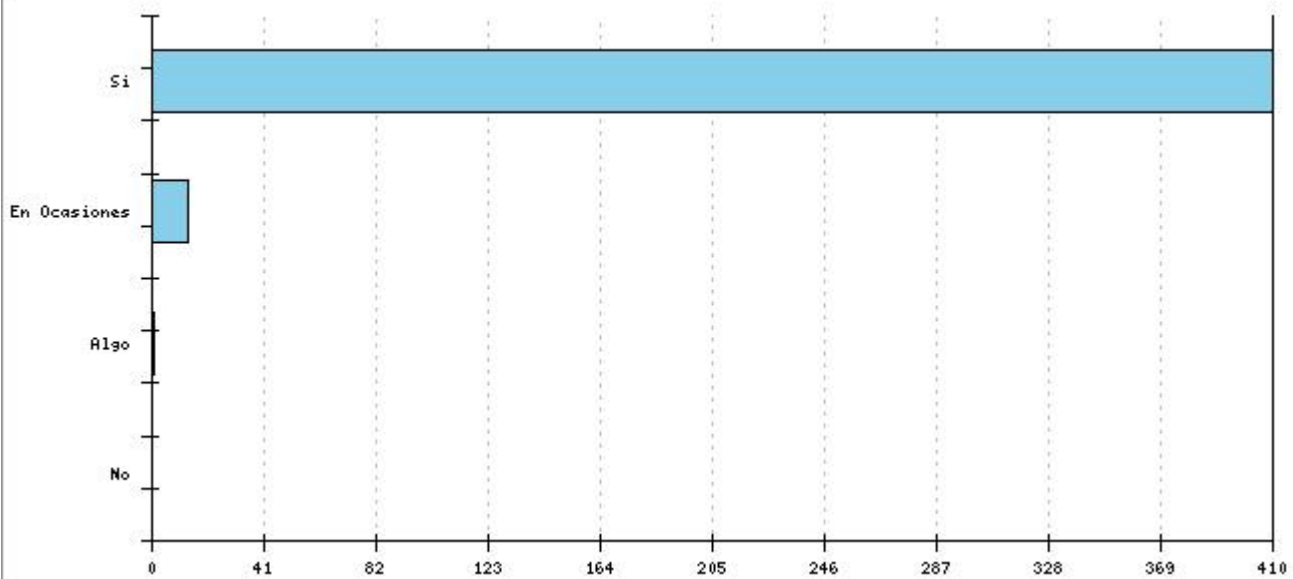
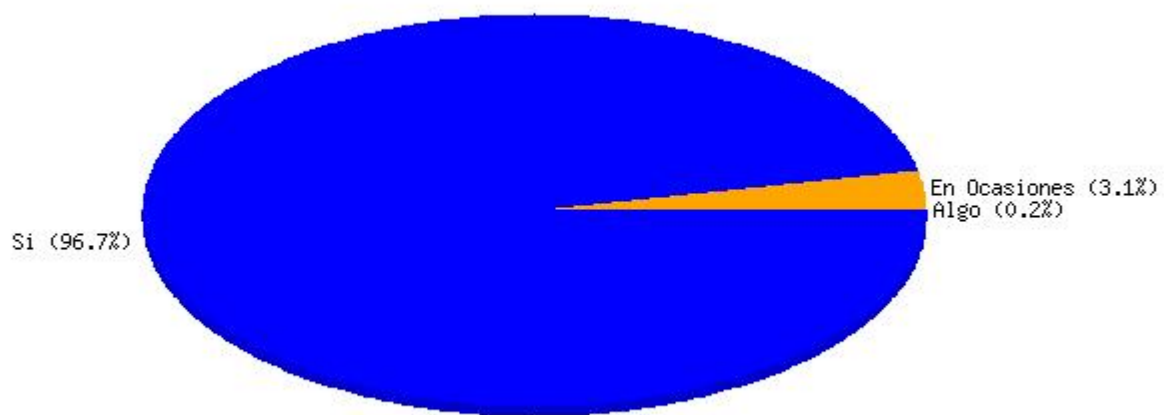
¿Se siente integrado en la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	378	89.15%
En Ocasiones	40	9.43%
Algo	5	1.18%
No	1	0.24%



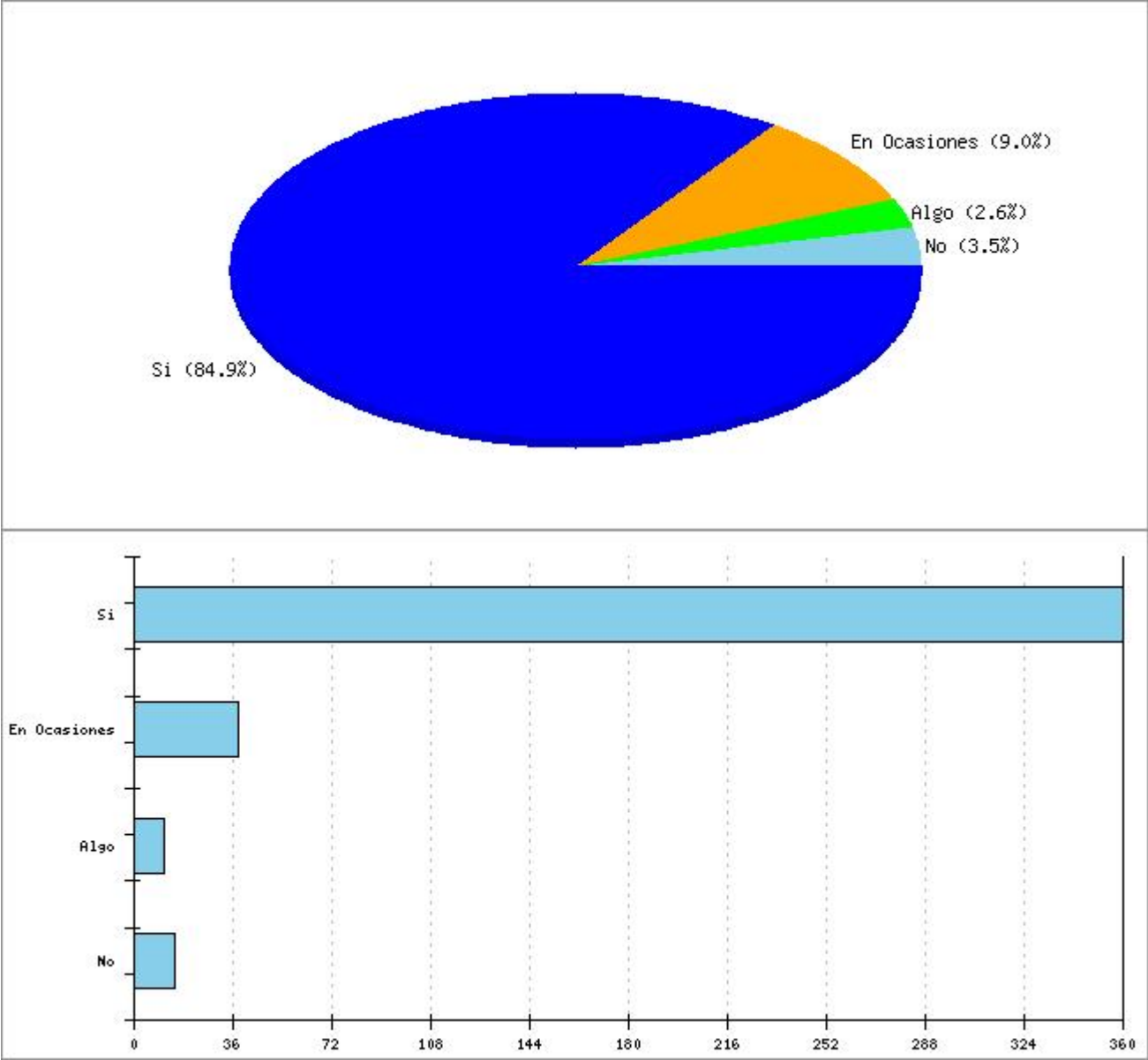
¿Conoce bien qué aporta usted con su trabajo a la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	410	96.70%
En Ocasiones	13	3.07%
Algo	1	0.24%
No	0	0.00%



¿Si se presentara la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, permanecería en la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	360	84.91%
En Ocasiones	38	8.96%
Algo	11	2.59%
No	15	3.54%

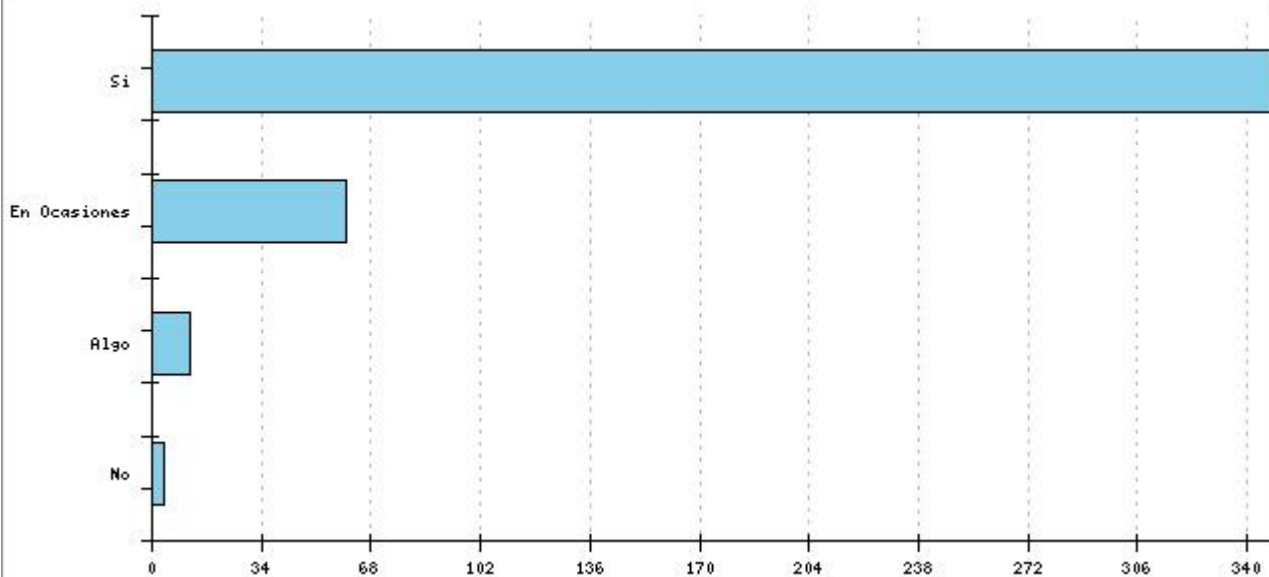
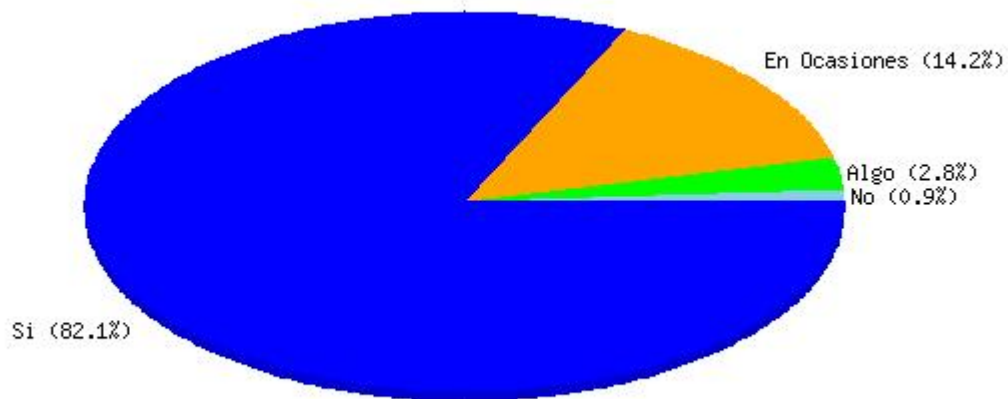


CONDICIONES AMBIENTALES

Sobre las condiciones ambientales en su puesto de trabajo:

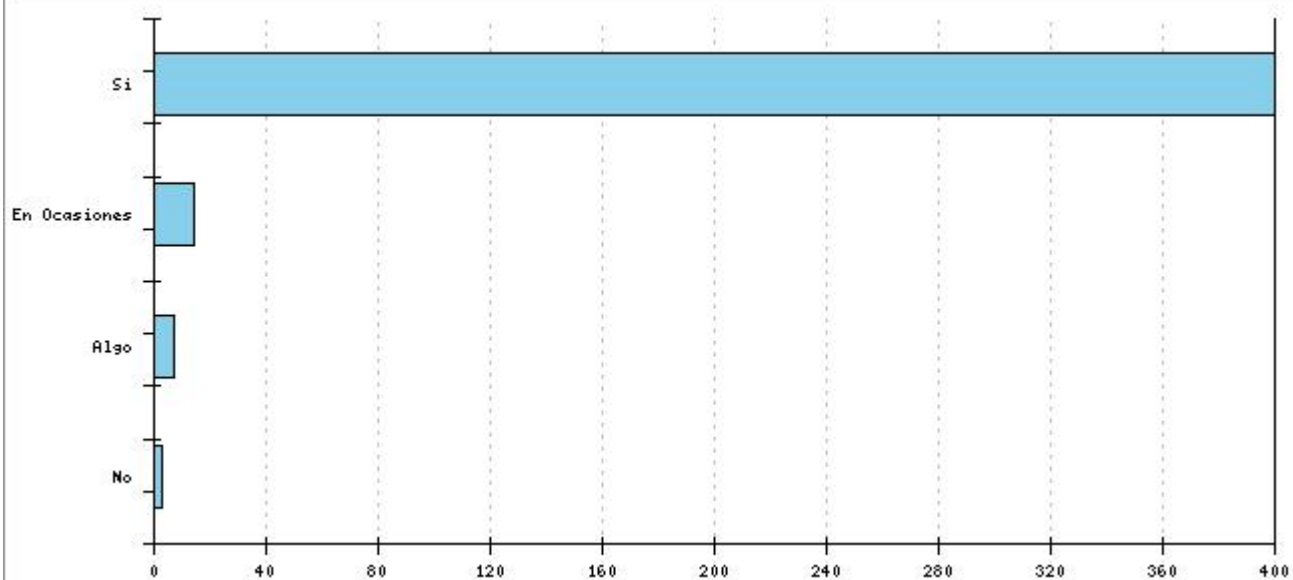
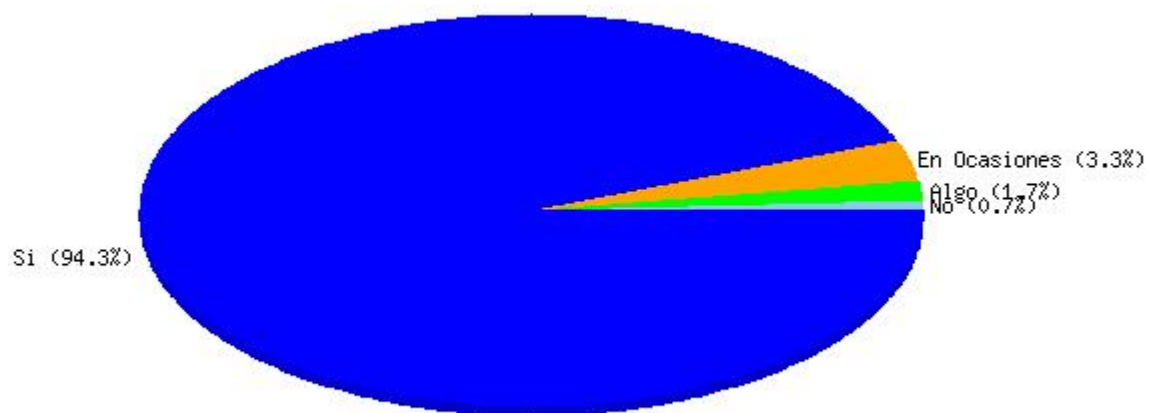
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	348	82.08%
En Ocasiones	60	14.15%
Algo	12	2.83%
No	4	0.94%



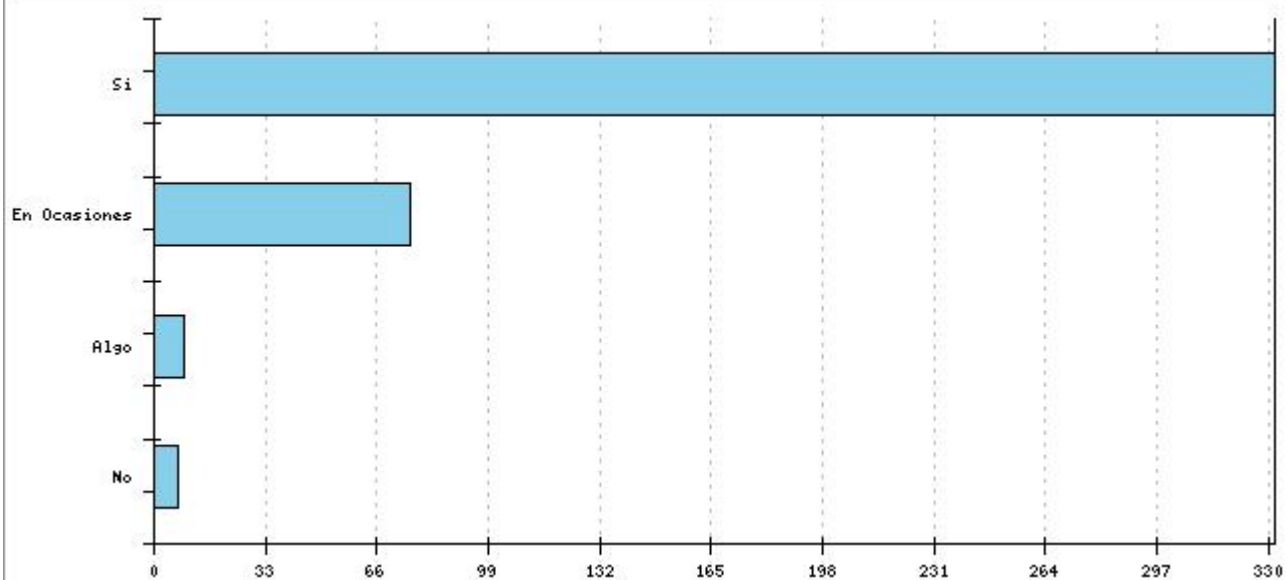
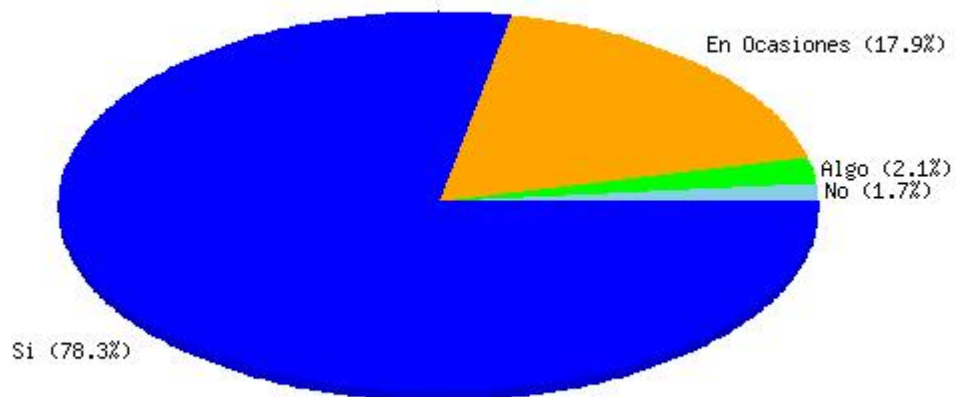
¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	400	94.34%
En Ocasiones	14	3.30%
Algo	7	1.65%
No	3	0.71%



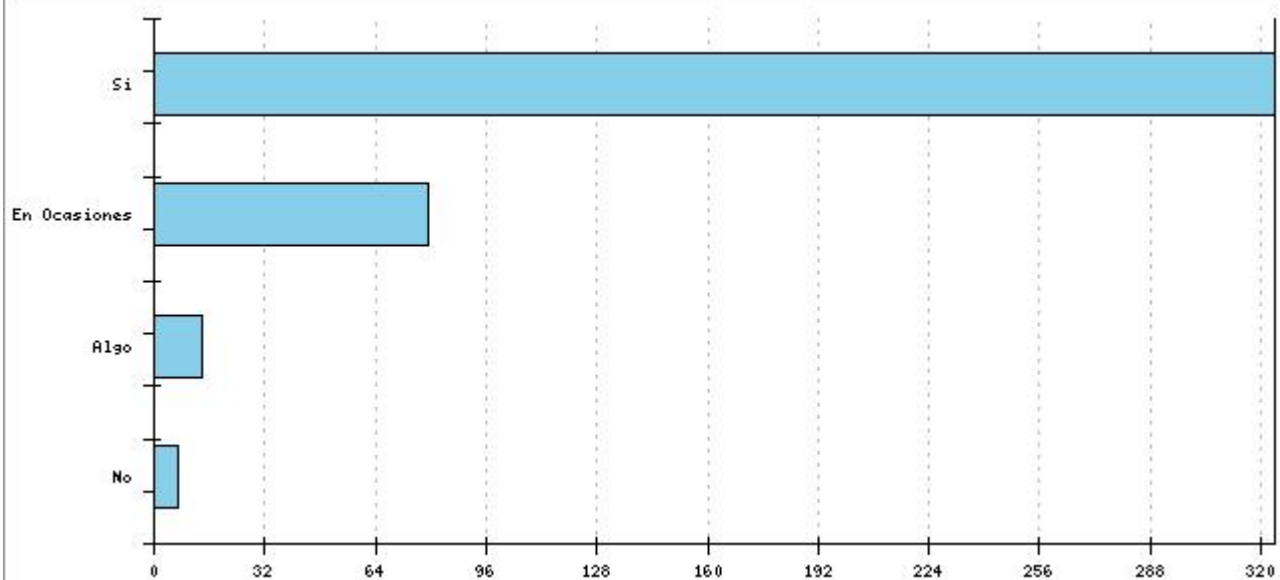
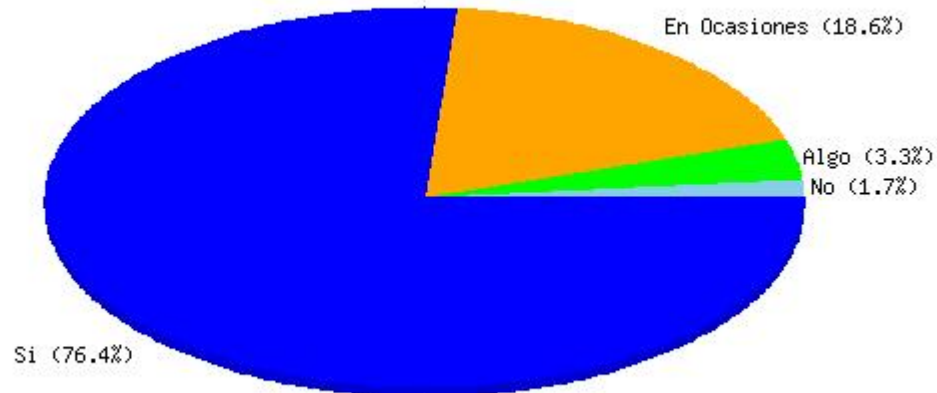
¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	332	78.30%
En Ocasiones	76	17.92%
Algo	9	2.12%
No	7	1.65%



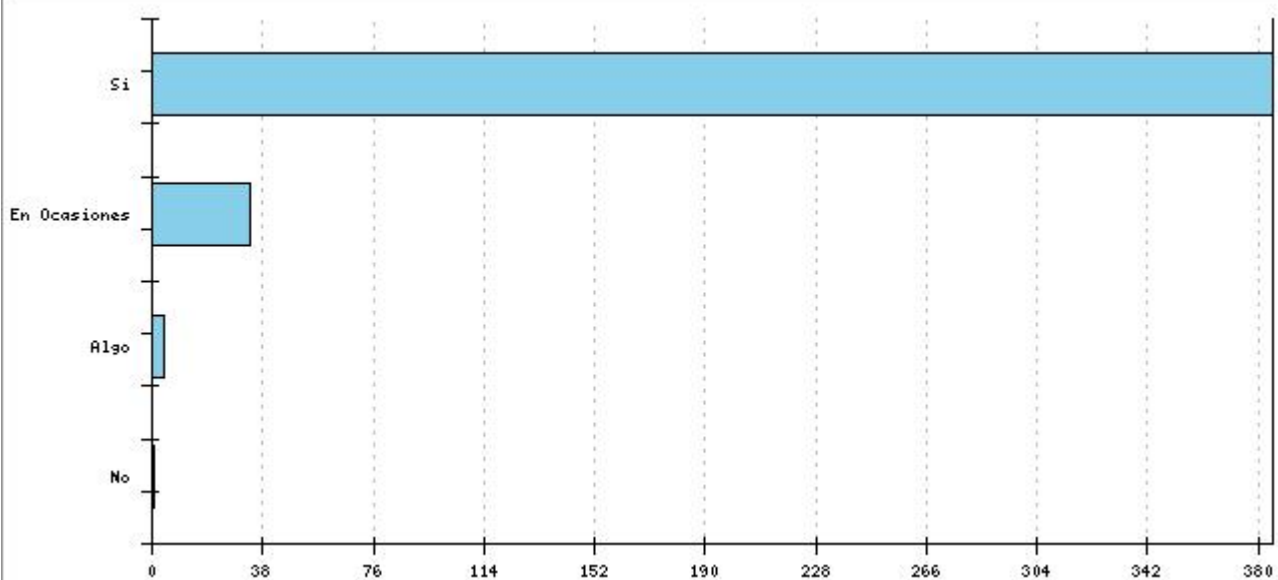
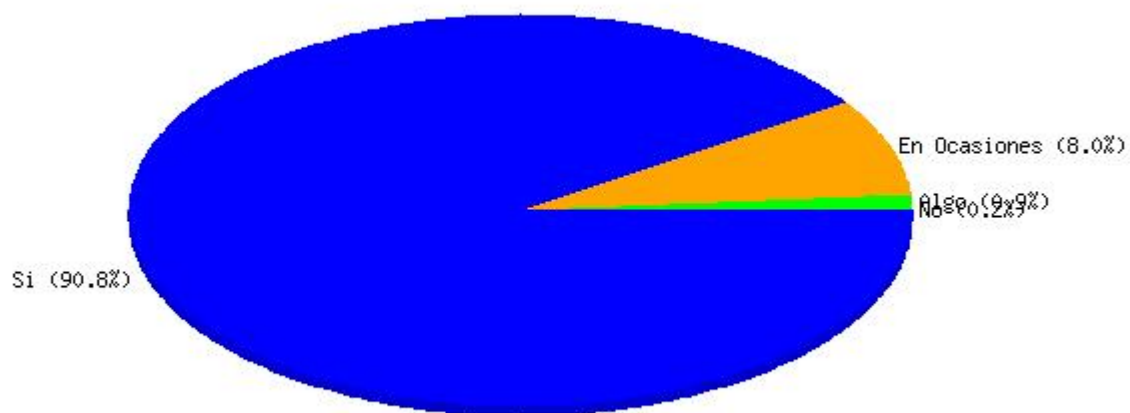
¿El nivel de ruido es soportable?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	324	76.42%
En Ocasiones	79	18.63%
Algo	14	3.30%
No	7	1.65%



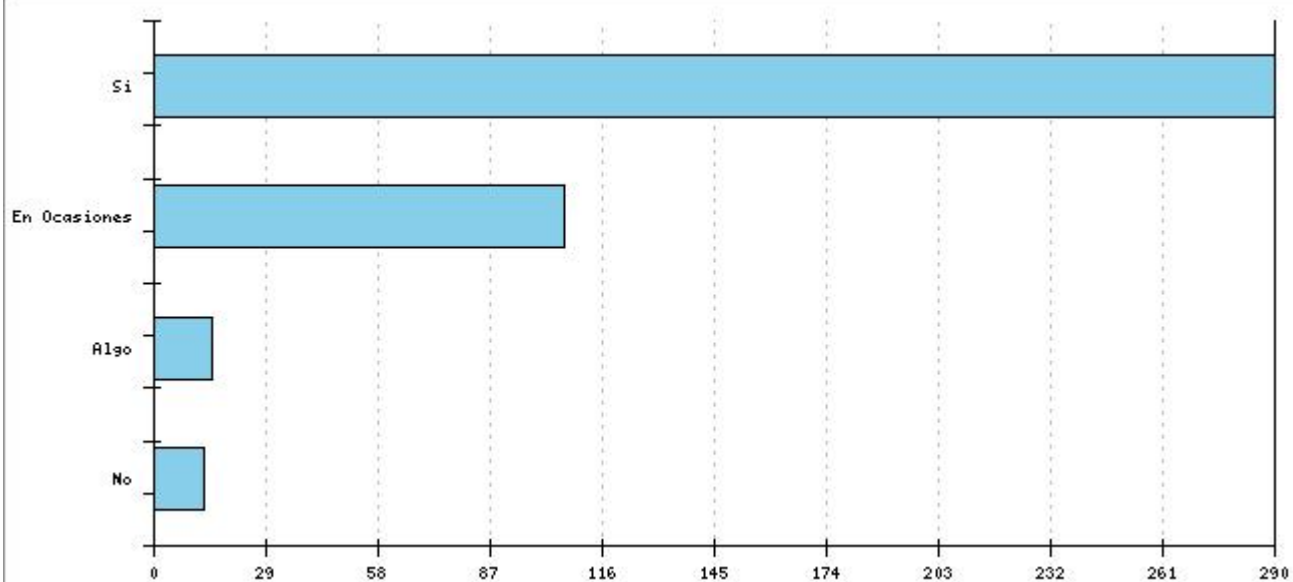
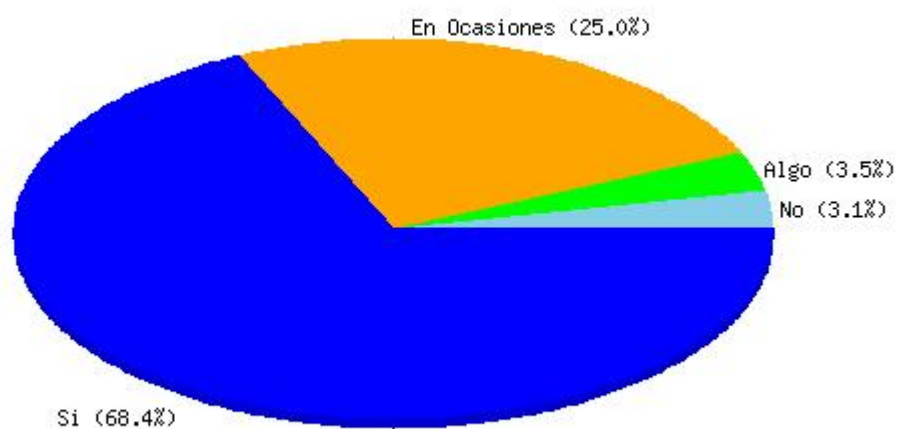
¿Los baños están limpios?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	385	90.80%
En Ocasiones	34	8.02%
Algo	4	0.94%
No	1	0.24%



¿Su computador funciona a una velocidad adecuada?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	290	68.40%
En Ocasiones	106	25.00%
Algo	15	3.54%
No	13	3.07%

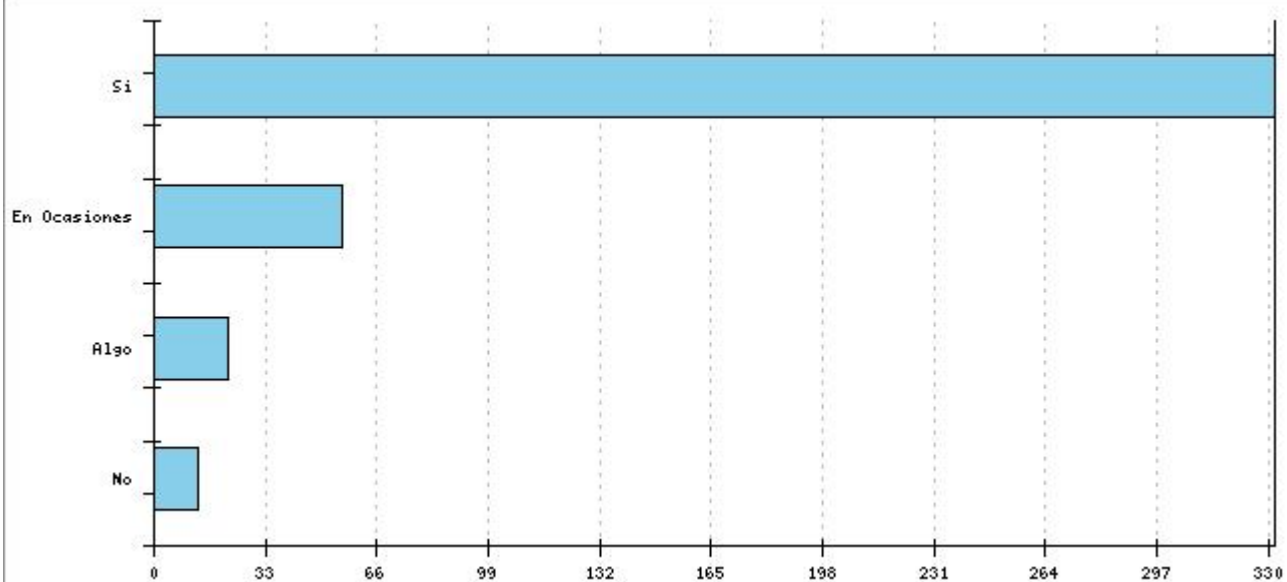
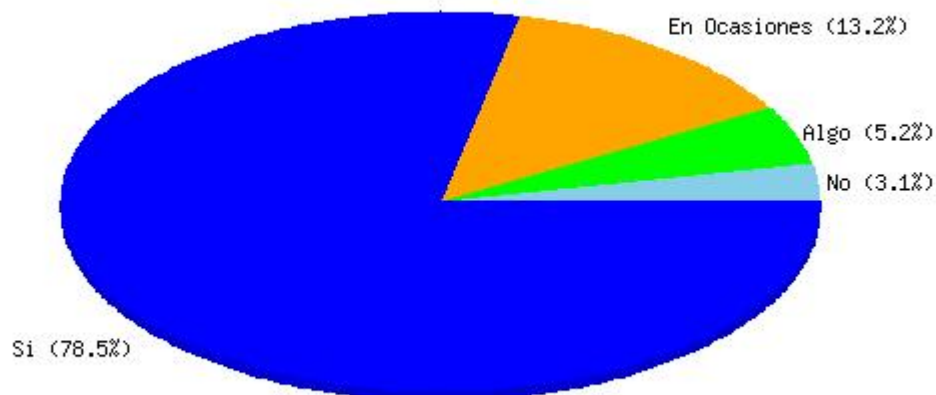


ERGONOMÍA

Sobre la ergonomía:

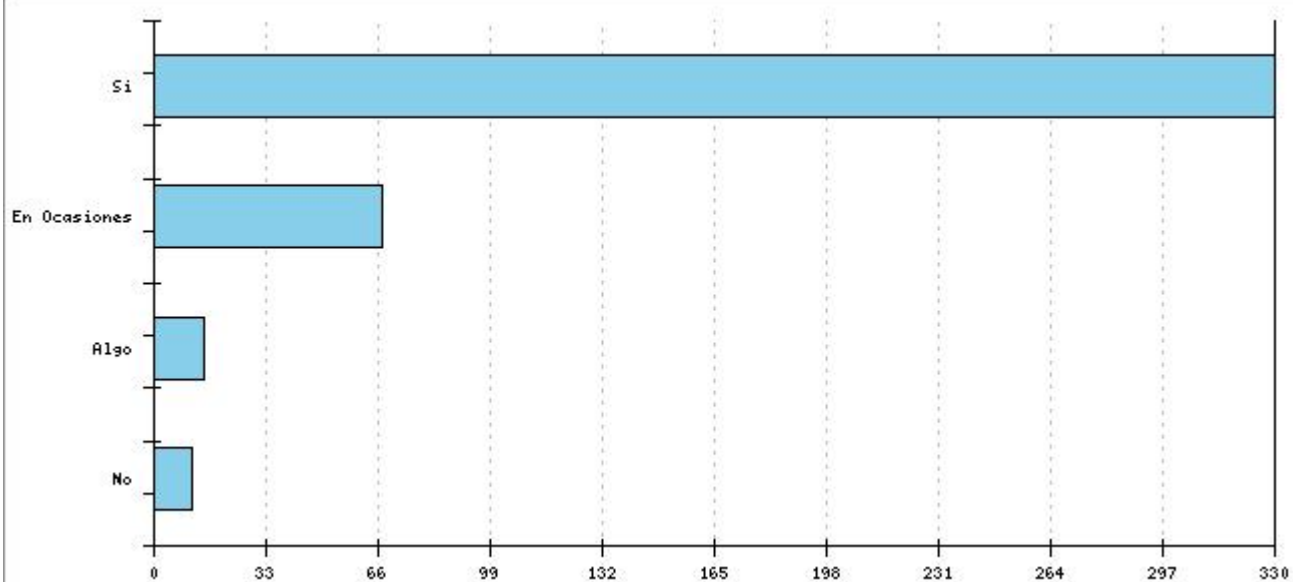
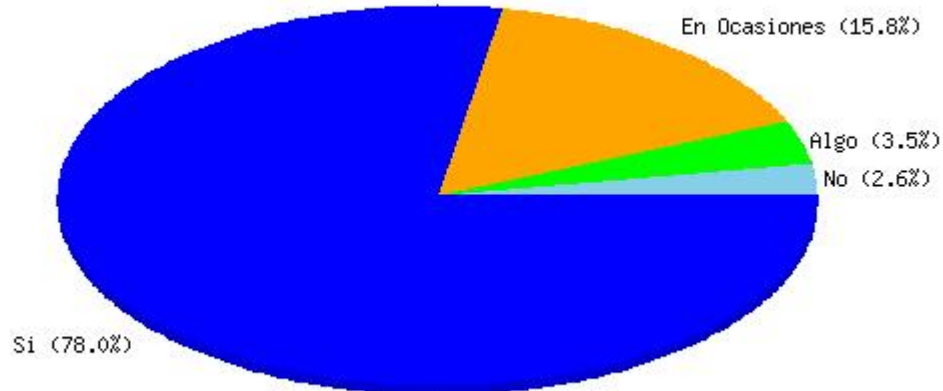
¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	332	78.49%
En Ocasiones	56	13.24%
Algo	22	5.20%
No	13	3.07%



¿Su puesto de trabajo es lo suficientemente cómodo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	330	78.01%
En Ocasiones	67	15.84%
Algo	15	3.55%
No	11	2.60%

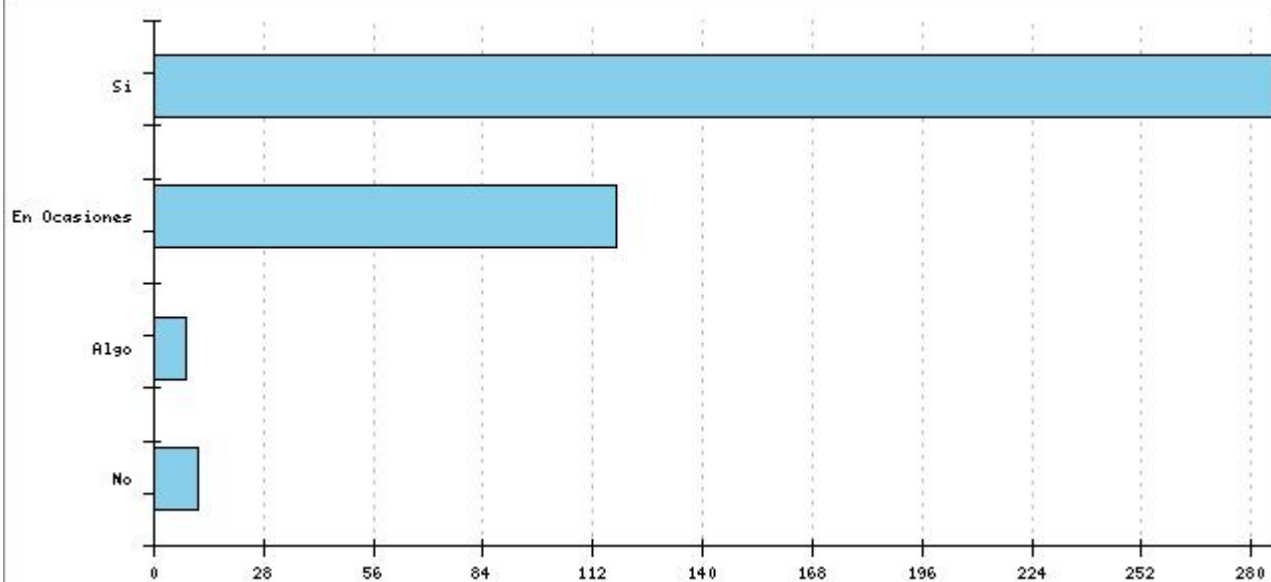
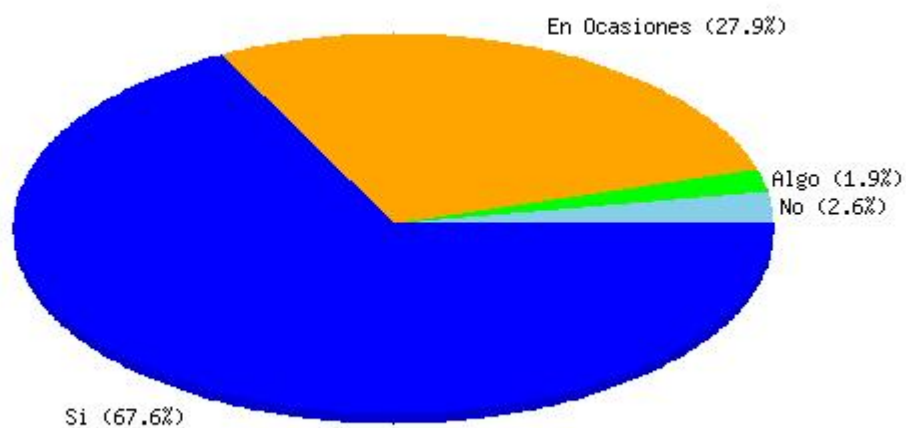


POSIBILIDADES DE CREATIVIDAD E INICIATIVA

¿Considera usted que...

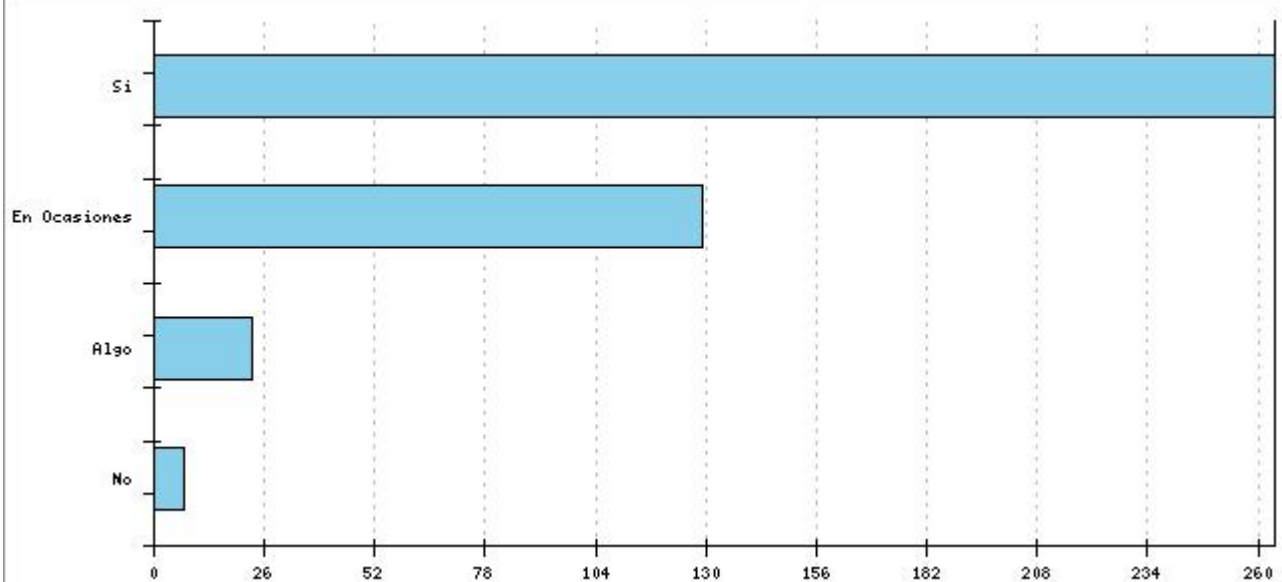
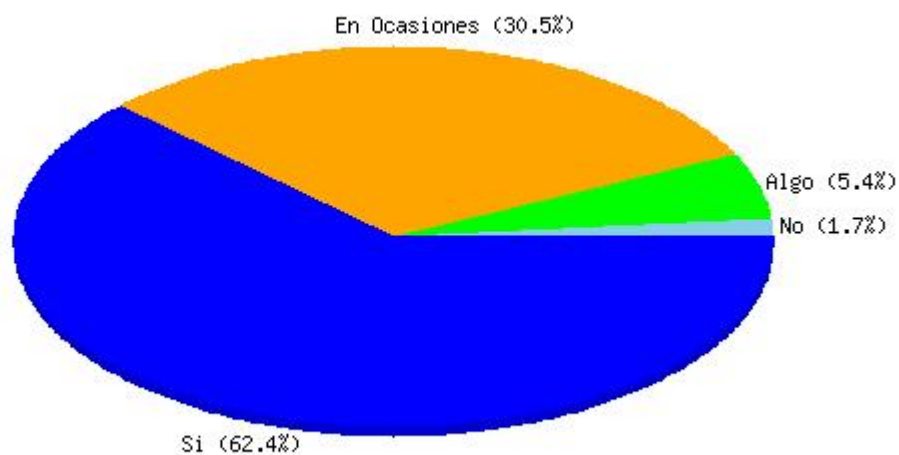
... tiene la suficiente autonomía en su trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	286	67.61%
En Ocasiones	118	27.90%
Algo	8	1.89%
No	11	2.60%



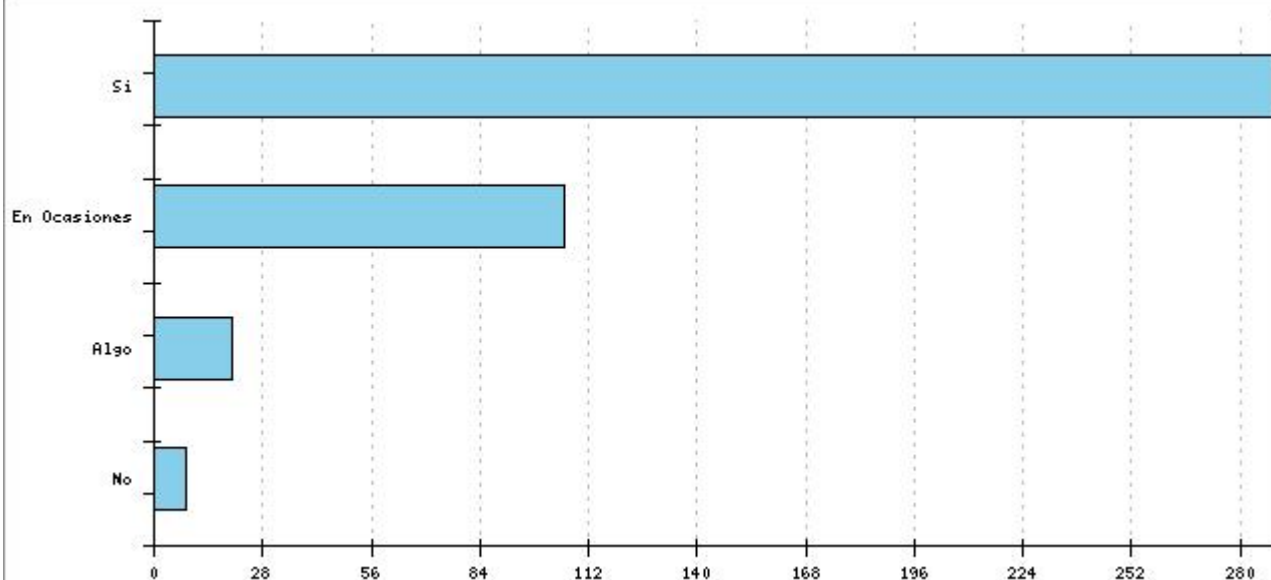
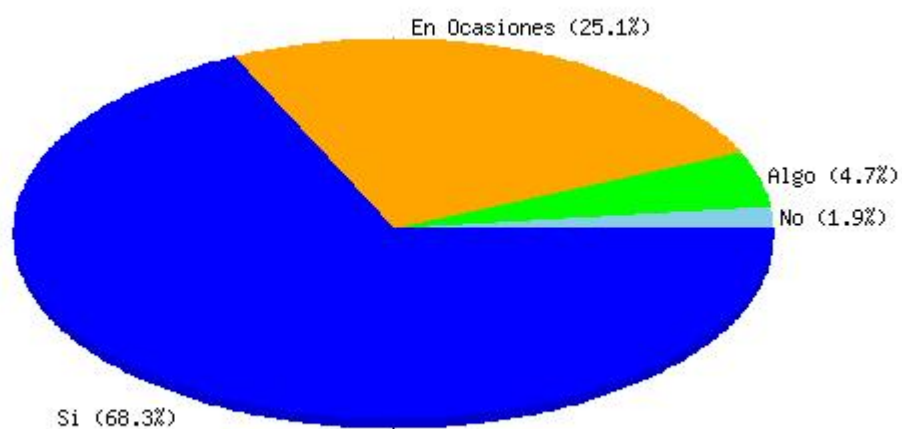
...sus ideas son escuchadas por su jefe o superiores?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	264	62.41%
En Ocasiones	129	30.50%
Algo	23	5.44%
No	7	1.65%



¿Se siente realizado en su trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	289	68.32%
En Ocasiones	106	25.06%
Algo	20	4.73%
No	8	1.89%

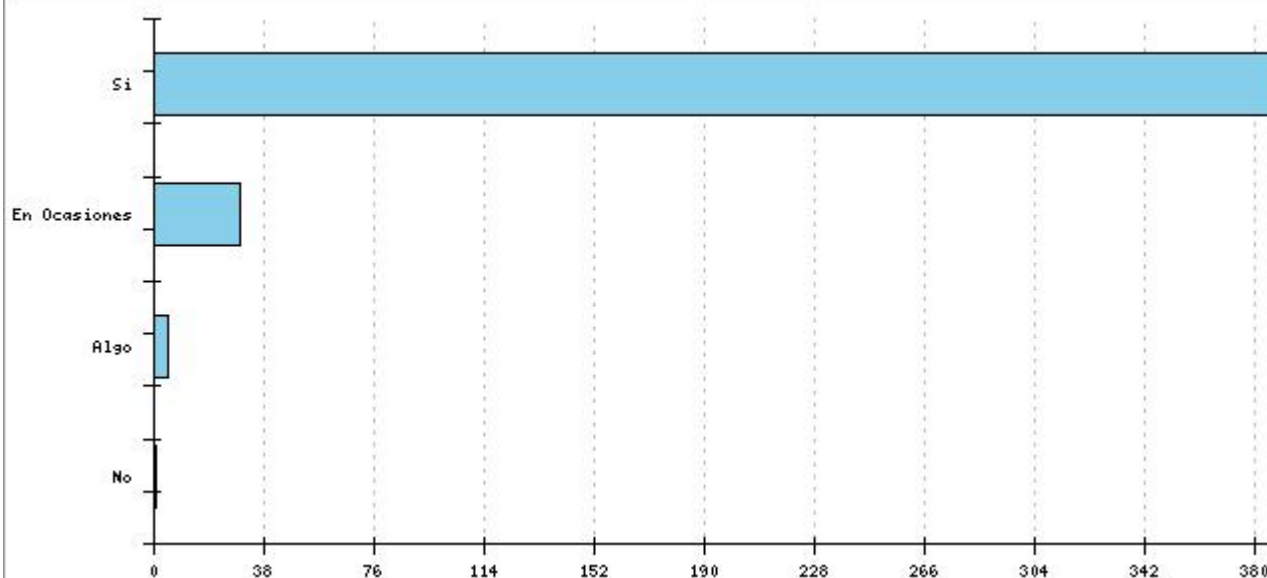
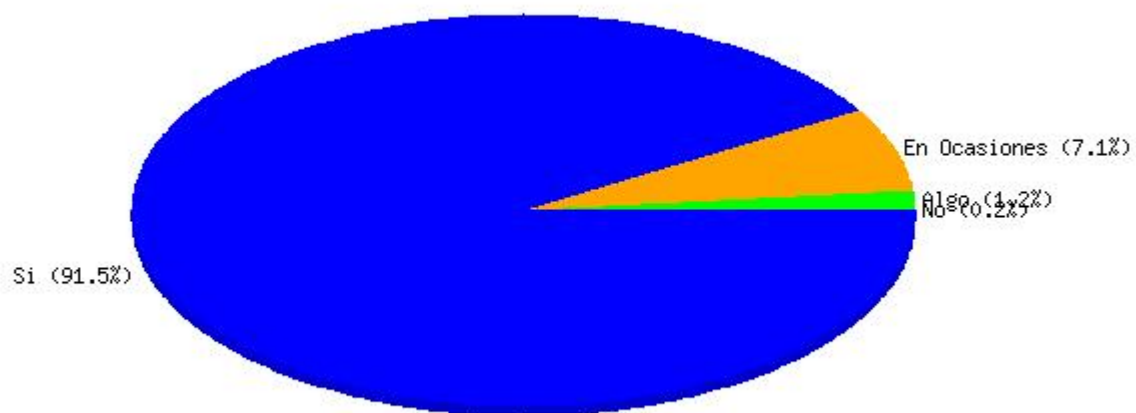


COMPAÑEROS DE TRABAJO

Acerca de sus compañeros de trabajo:

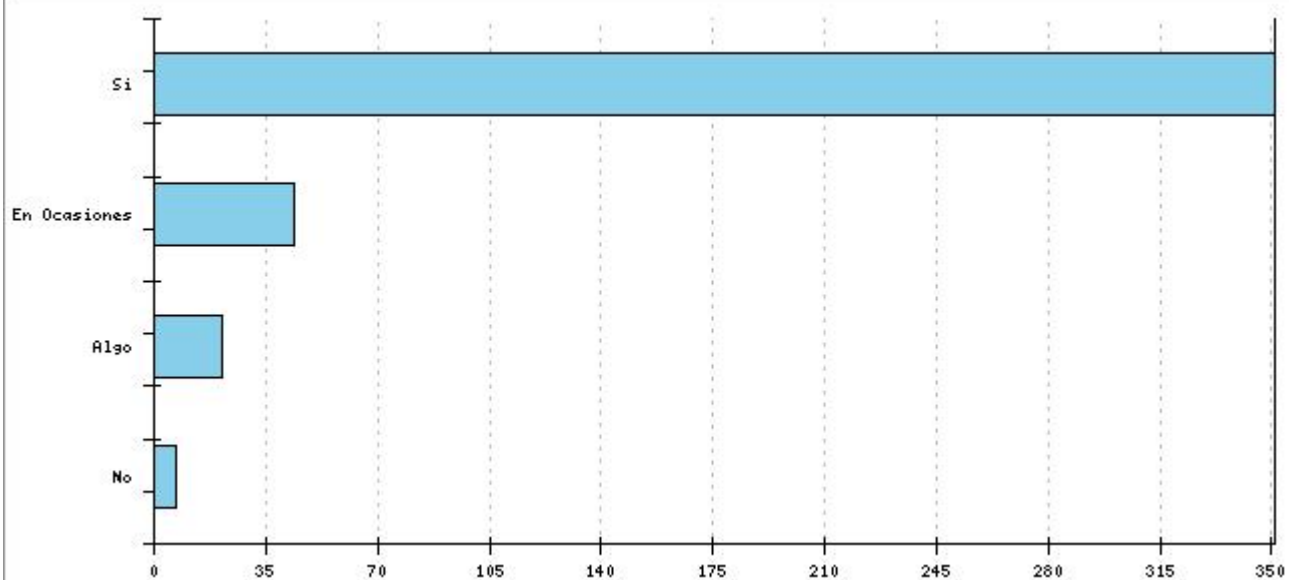
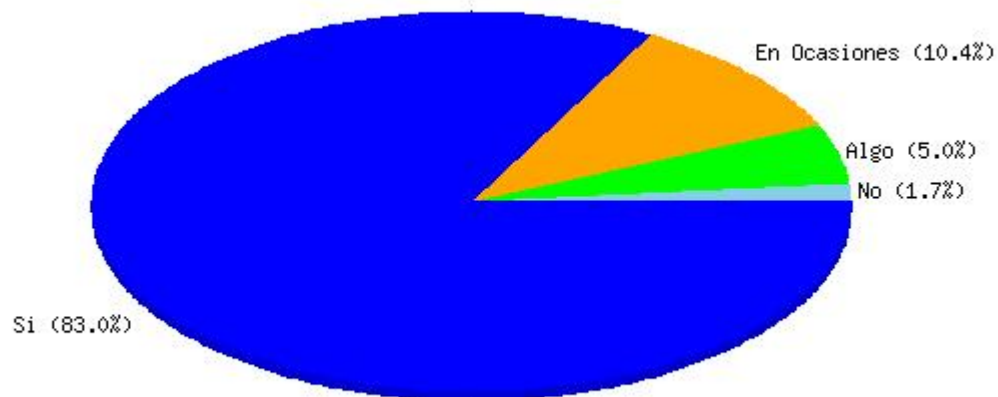
¿Se lleva usted bien con sus compañeros?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	387	91.49%
En Ocasiones	30	7.09%
Algo	5	1.18%
No	1	0.24%



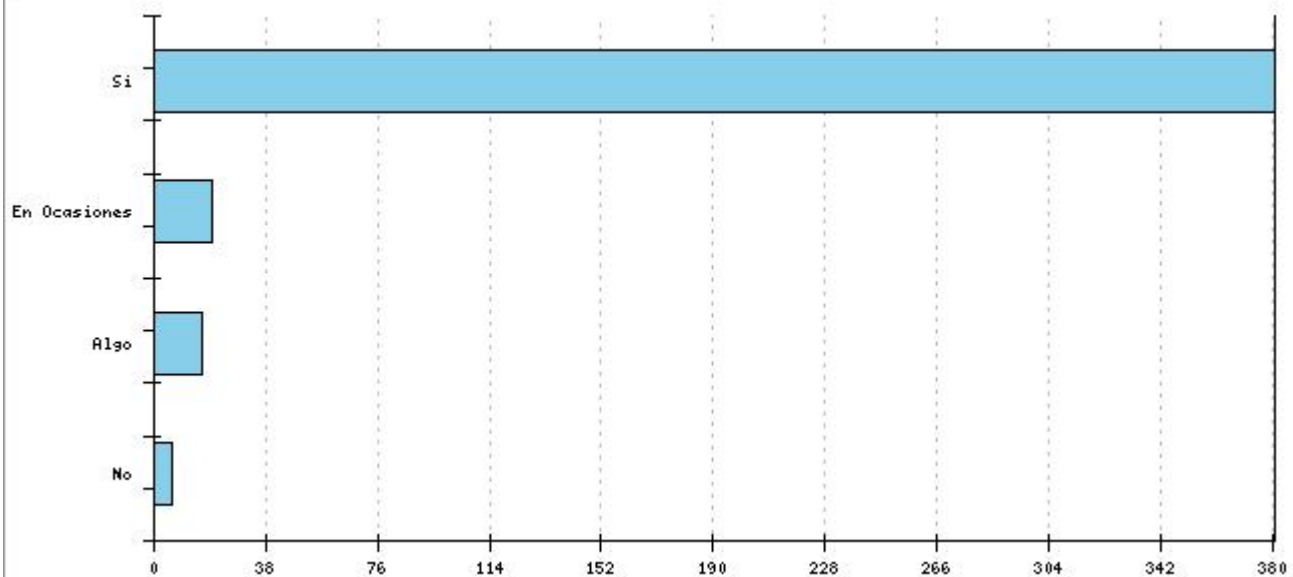
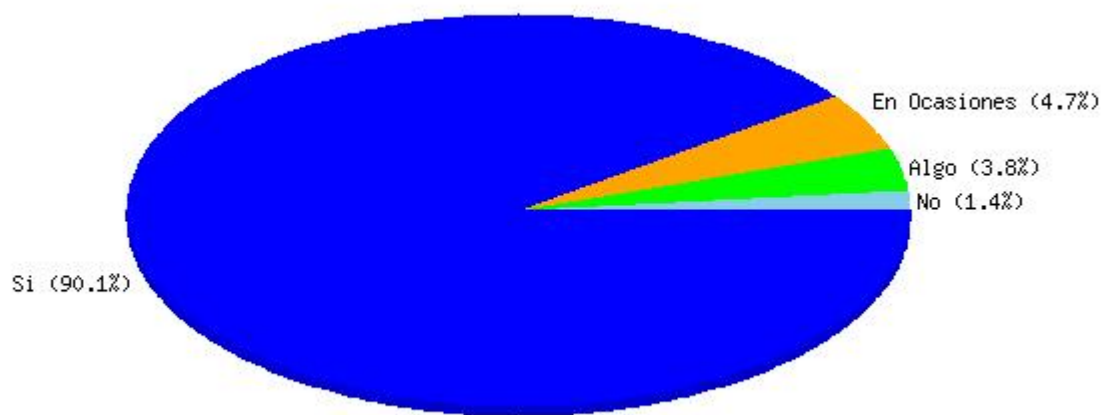
¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	351	82.98%
En Ocasiones	44	10.40%
Algo	21	4.96%
No	7	1.65%



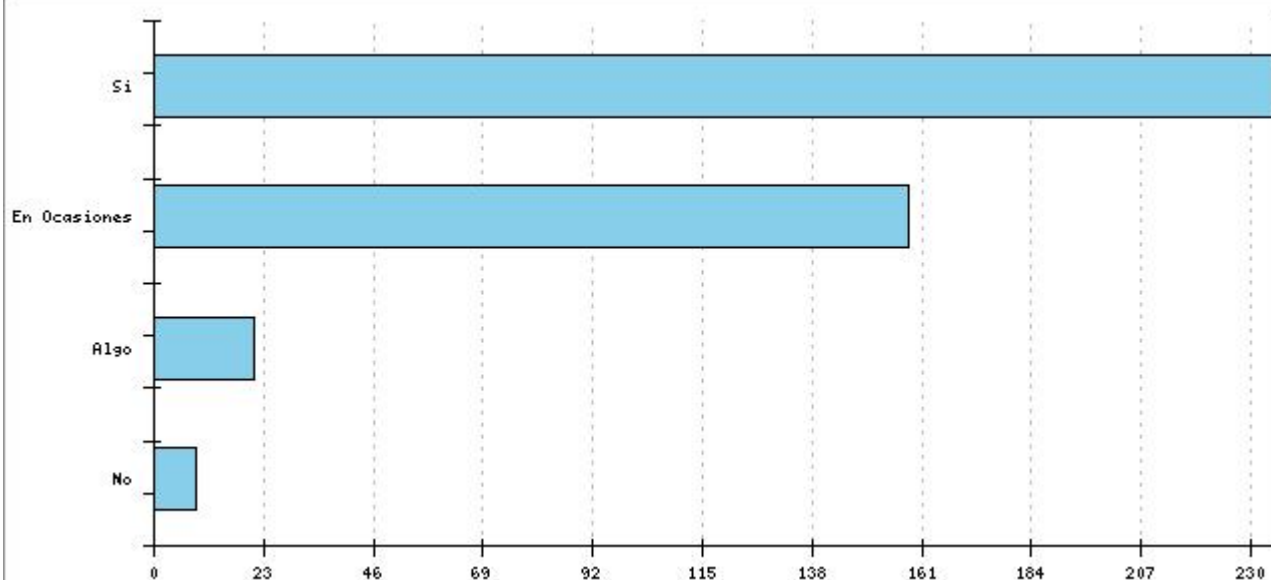
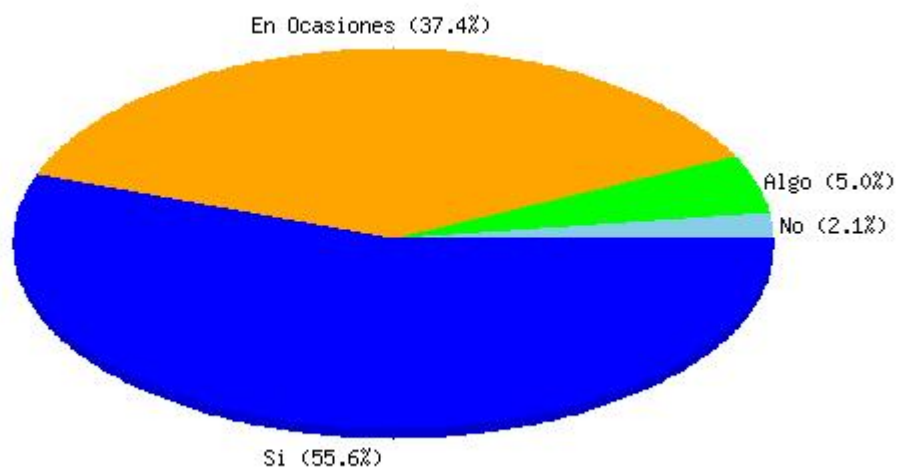
¿Si dejase la Fundación, te daría tristeza?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	331	90.07%
En Ocasiones	20	4.73%
Algo	16	3.78%
No	6	1.42%



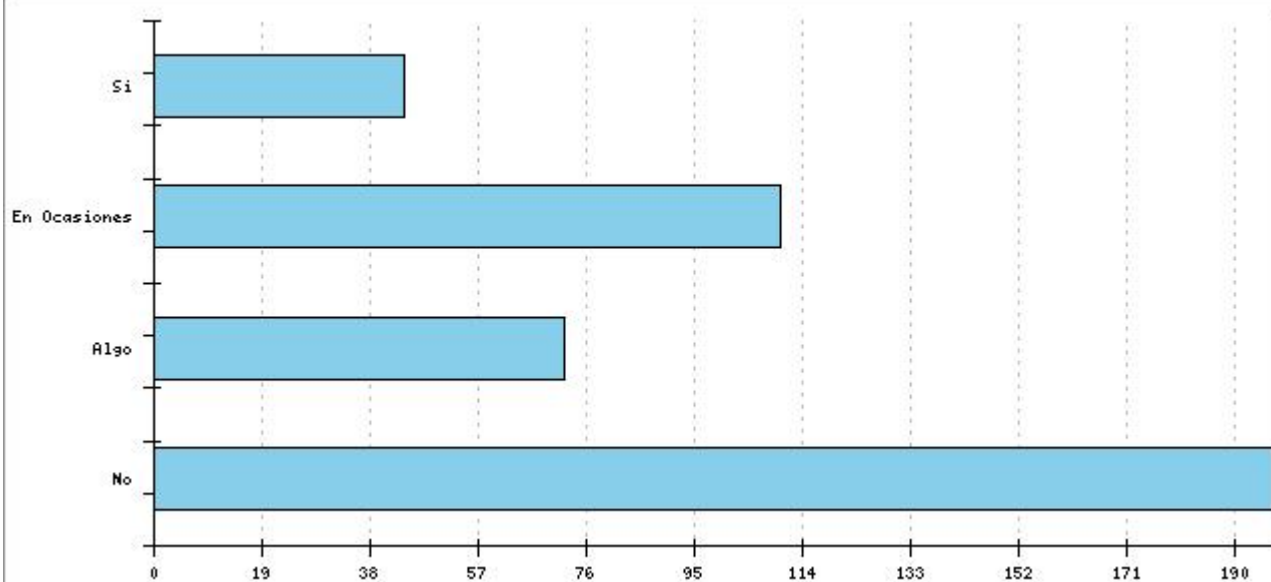
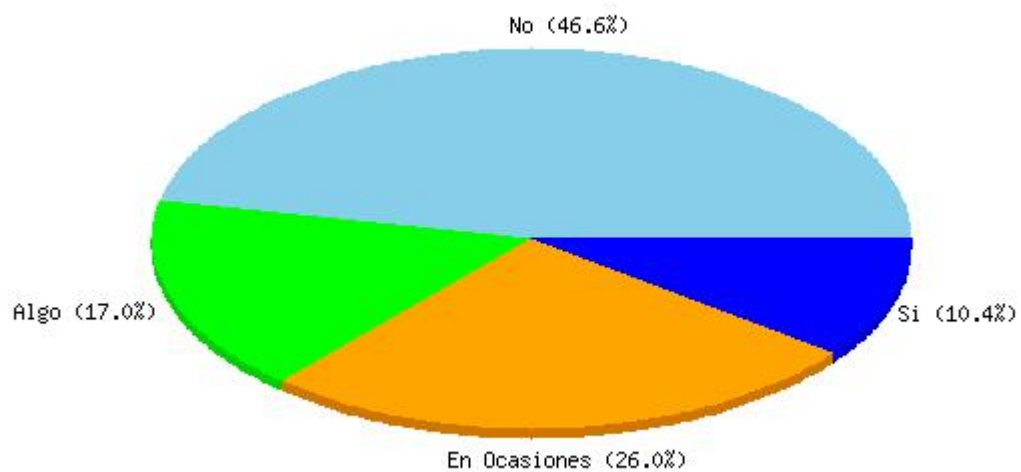
¿Cree que usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	235	55.56%
En Ocasiones	158	37.35%
Algo	21	4.96%
No	9	2.13%



¿Existe mucha movilidad y cambio de puestos de trabajo entre sus compañeros en la empresa?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	44	10.40%
En Ocasiones	110	26.00%
Algo	72	17.02%
No	197	46.57%

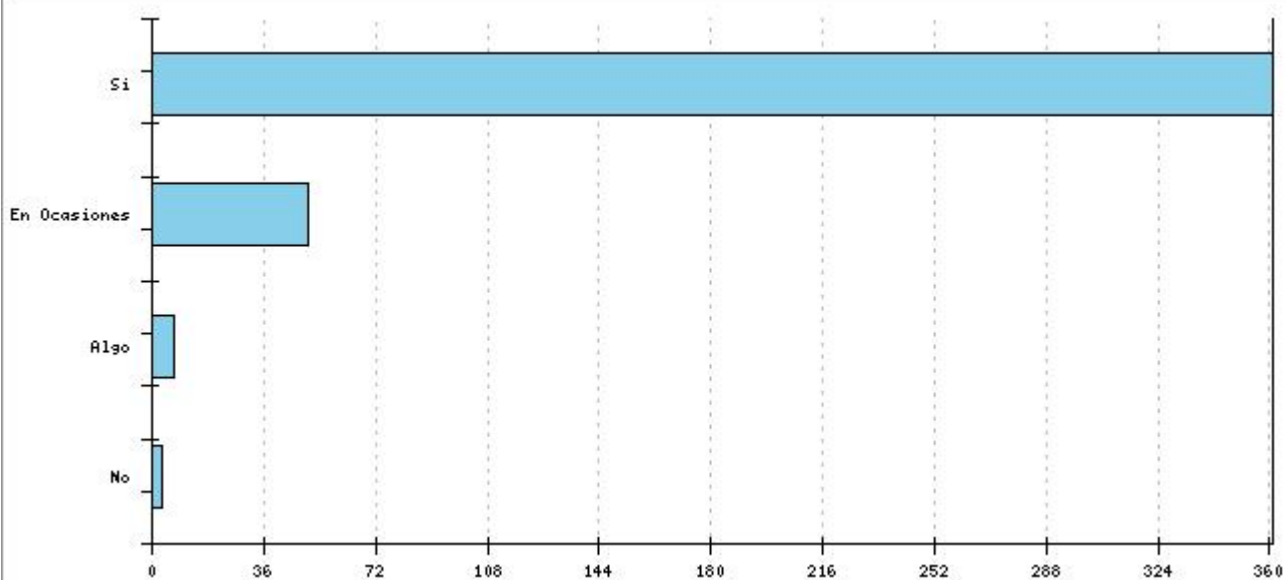
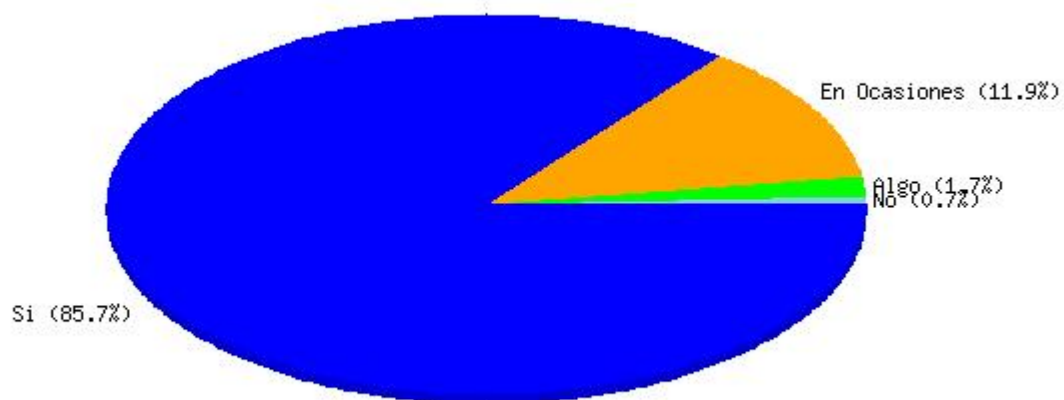


JEFE Y SUPERIORES

Sobre su jefe y superiores:

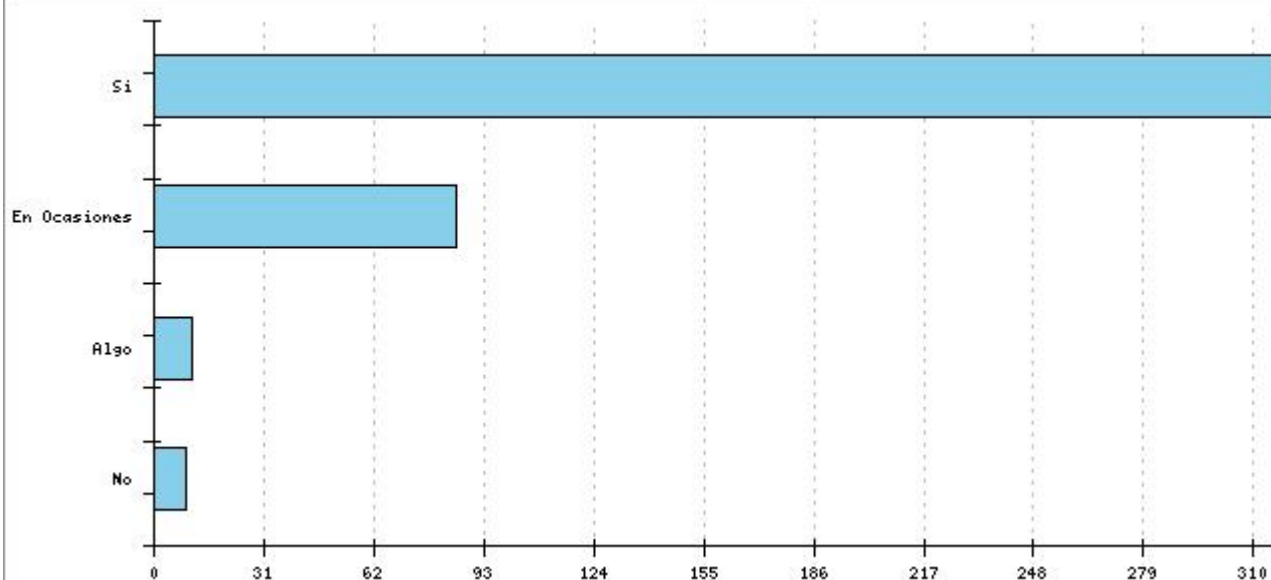
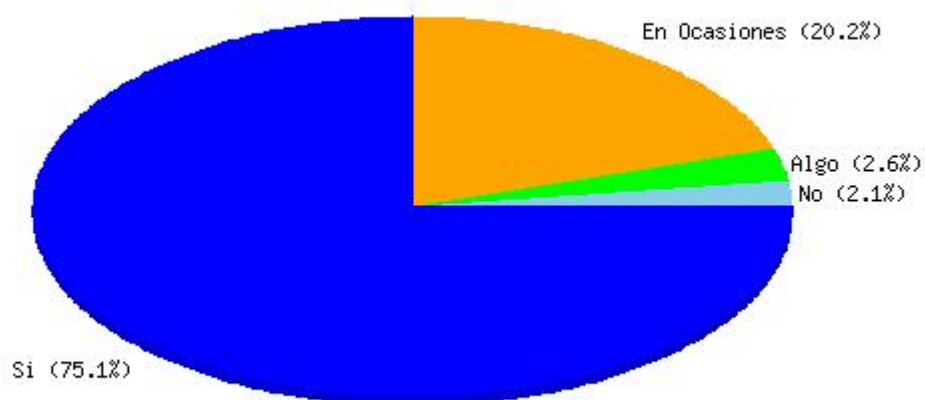
¿Su jefe o superiores le tratan bien, con amabilidad?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	361	85.75%
En Ocasiones	50	11.88%
Algo	7	1.66%
No	3	0.71%



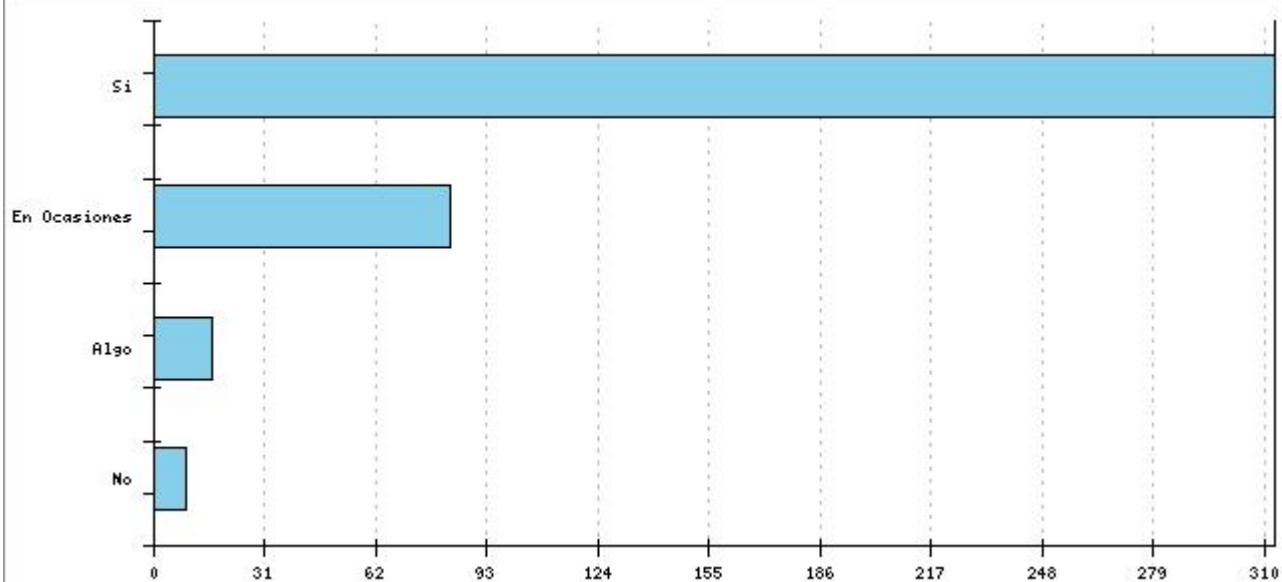
¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	316	75.06%
En Ocasiones	85	20.19%
Algo	11	2.61%
No	9	2.14%



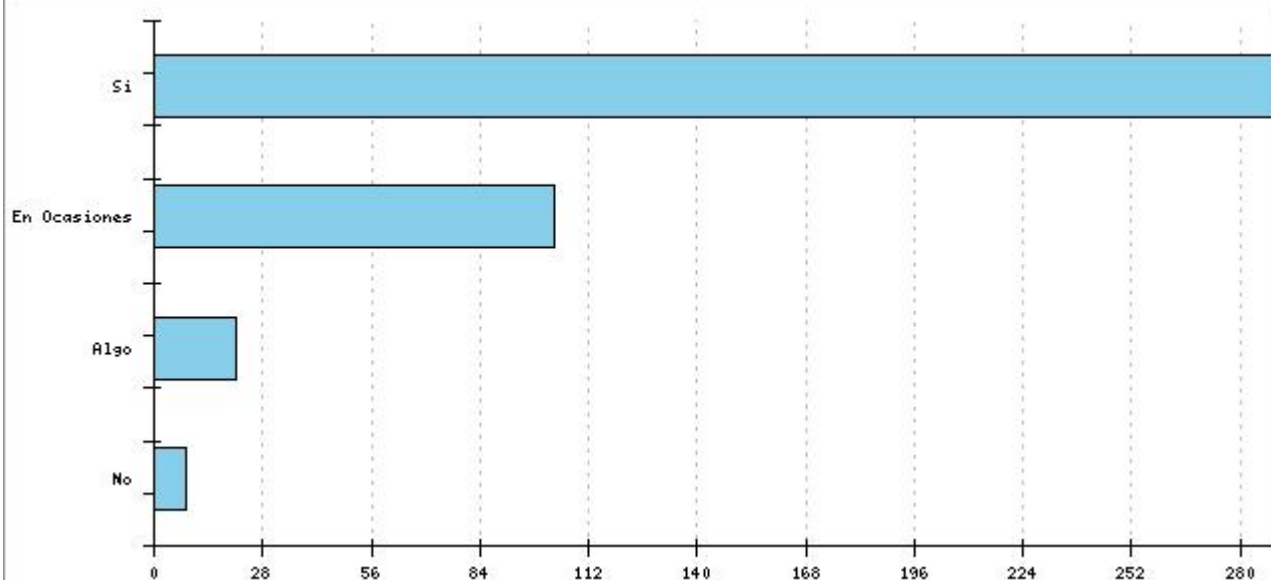
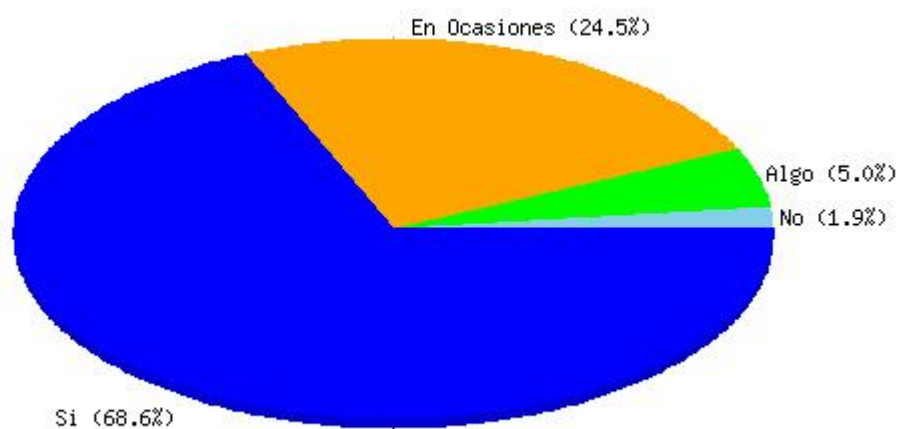
¿Considera que su jefe es participativo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	313	74.35%
En Ocasiones	83	19.71%
Algo	16	3.80%
No	9	2.14%



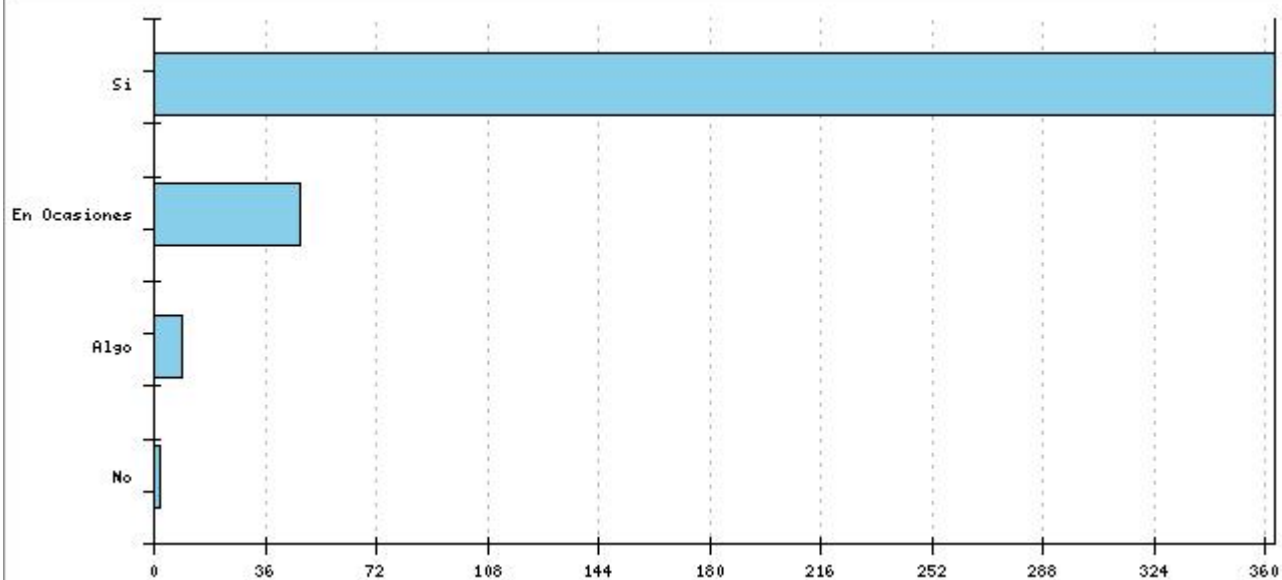
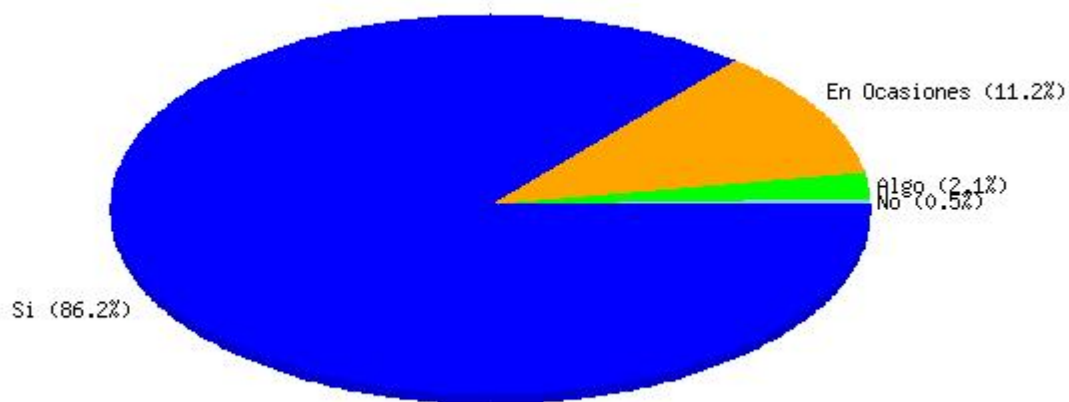
¿Considera usted que trabaja en equipo con su jefe y compañeros?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	289	68.65%
En Ocasiones	103	24.47%
Algo	21	4.99%
No	8	1.90%



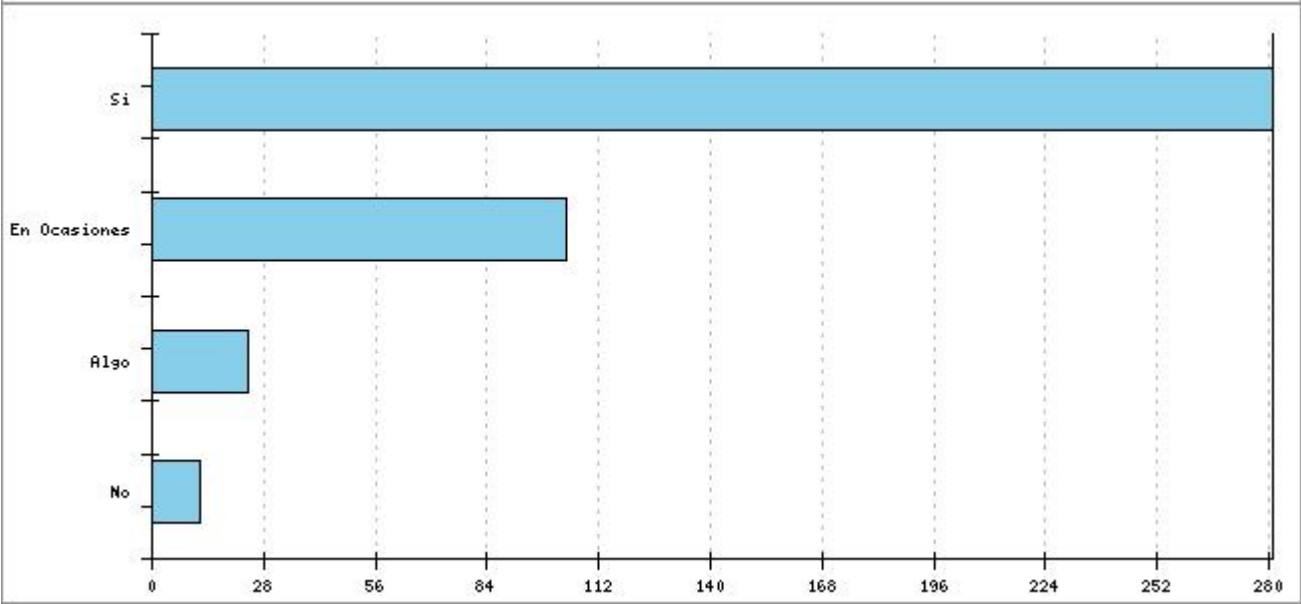
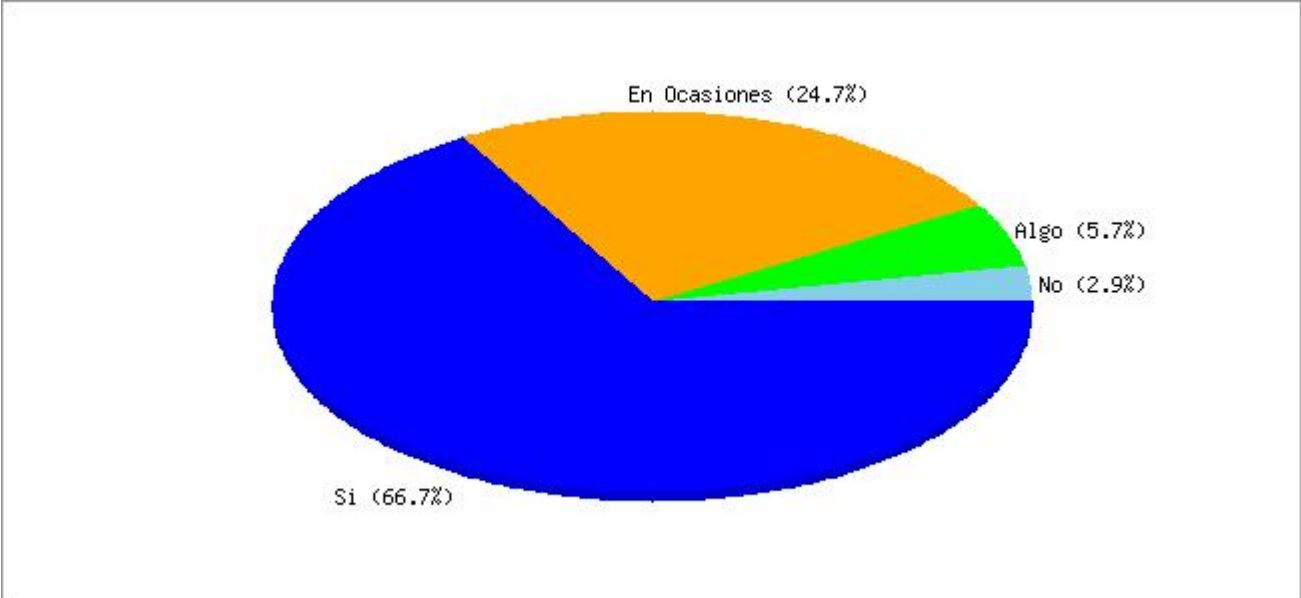
¿Tiene usted comunicación con su jefe?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	363	86.22%
En Ocasiones	47	11.16%
Algo	9	2.14%
No	2	0.48%



¿Considera usted que tiene un jefe justo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	281	66.75%
En Ocasiones	104	24.70%
Algo	24	5.70%
No	12	2.85%

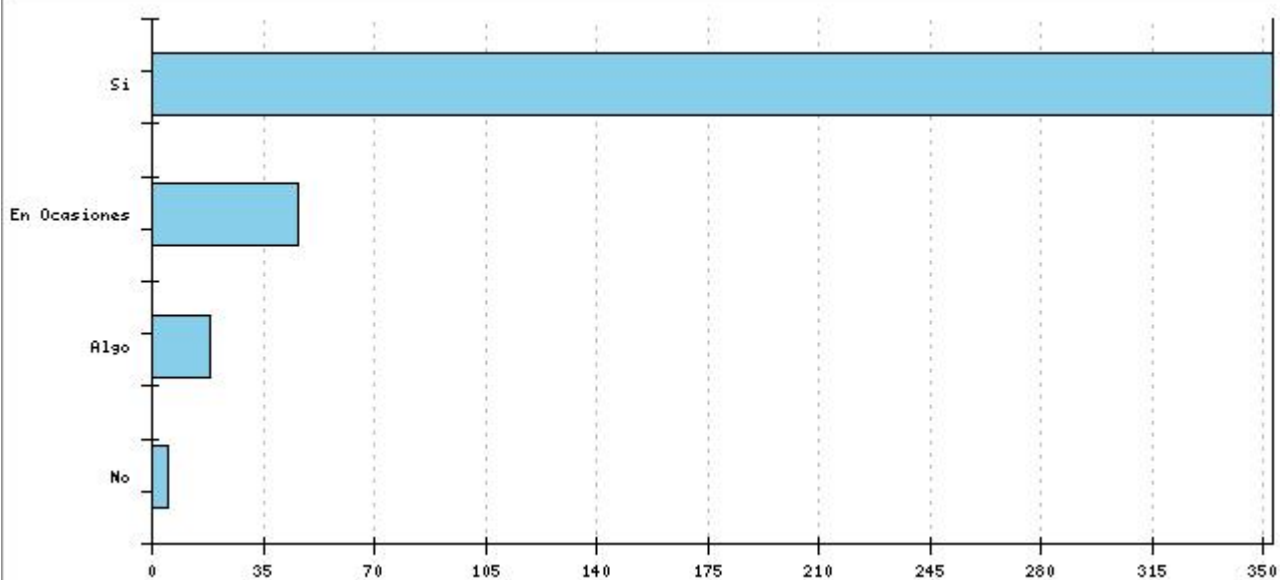
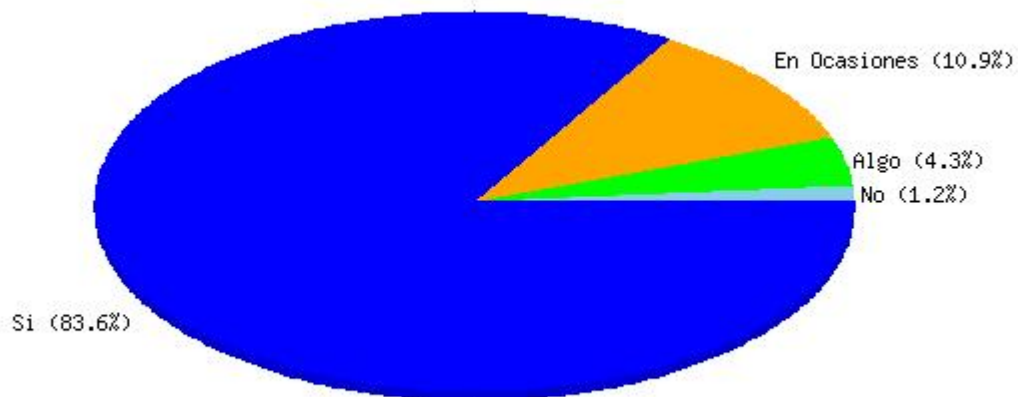


PUESTO DE TRABAJO

Sobre su puesto de trabajo:

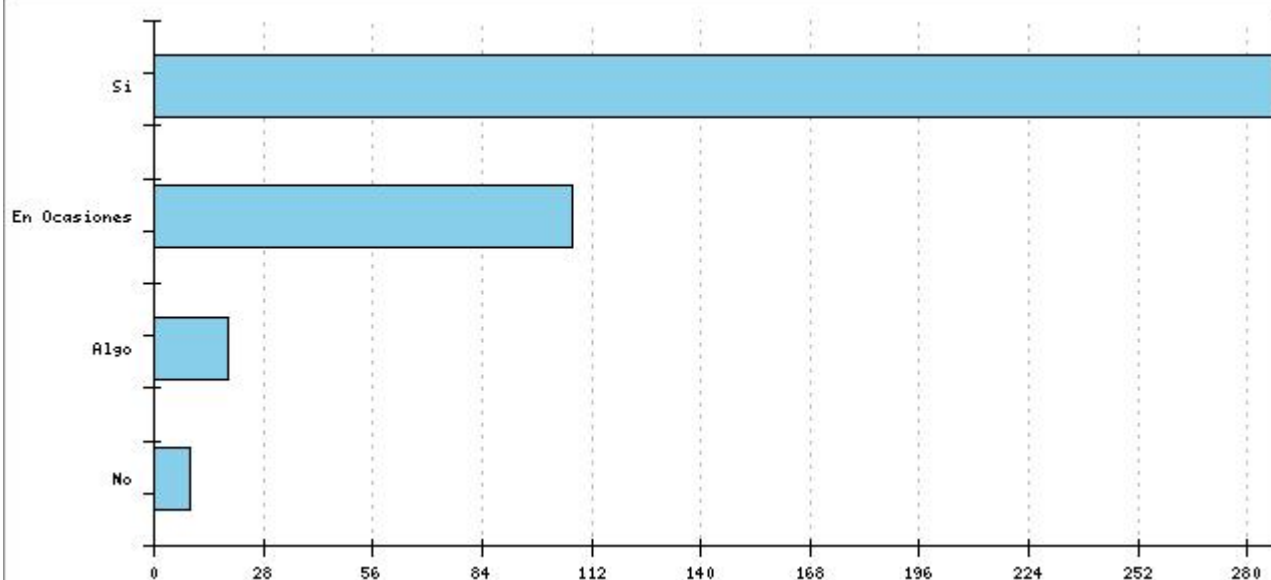
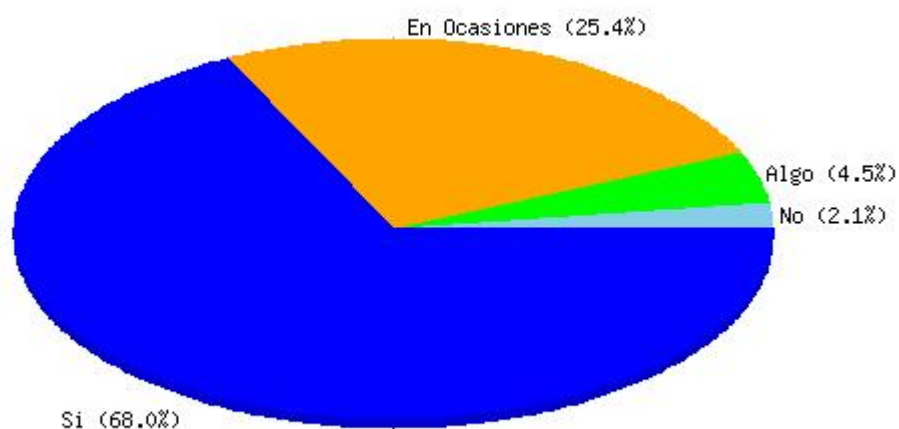
¿El puesto que ocupa en la Fundación está en relación con la experiencia que usted posee?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	353	83.65%
En Ocasiones	46	10.90%
Algo	18	4.27%
No	5	1.18%



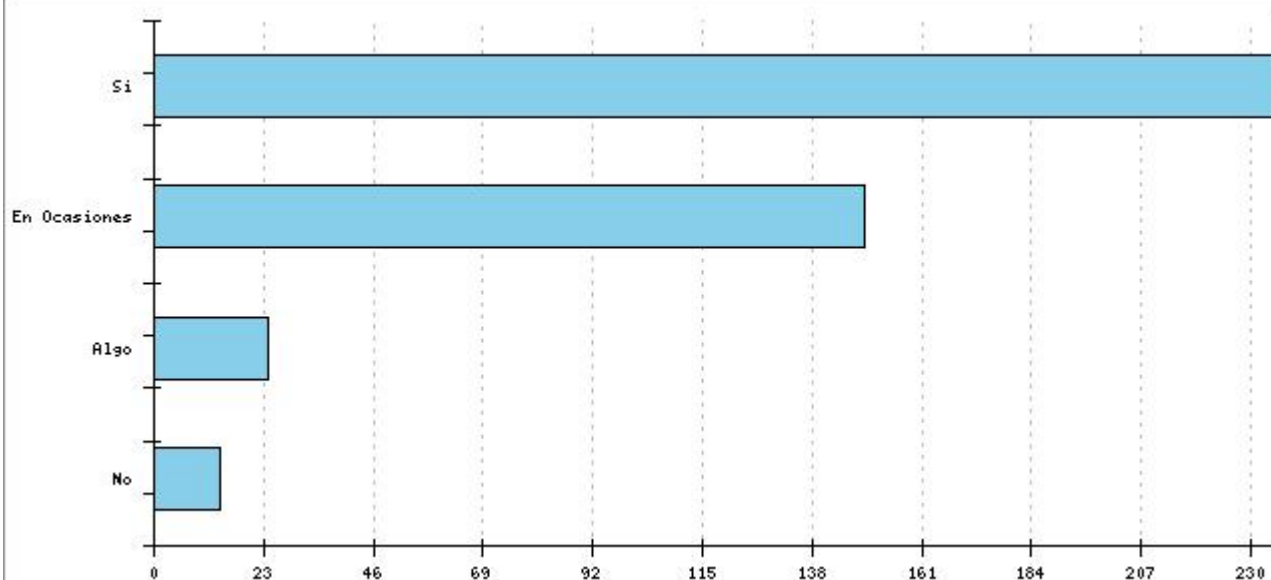
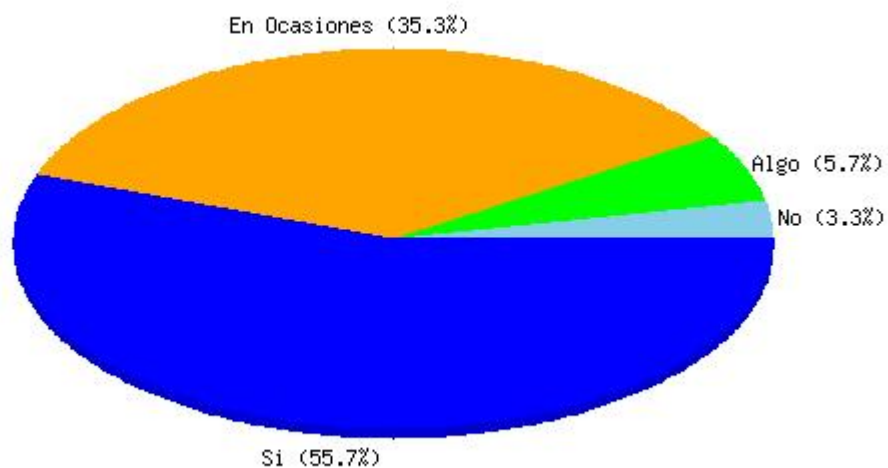
¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	287	68.01%
En Ocasiones	107	25.36%
Algo	19	4.50%
No	9	2.13%



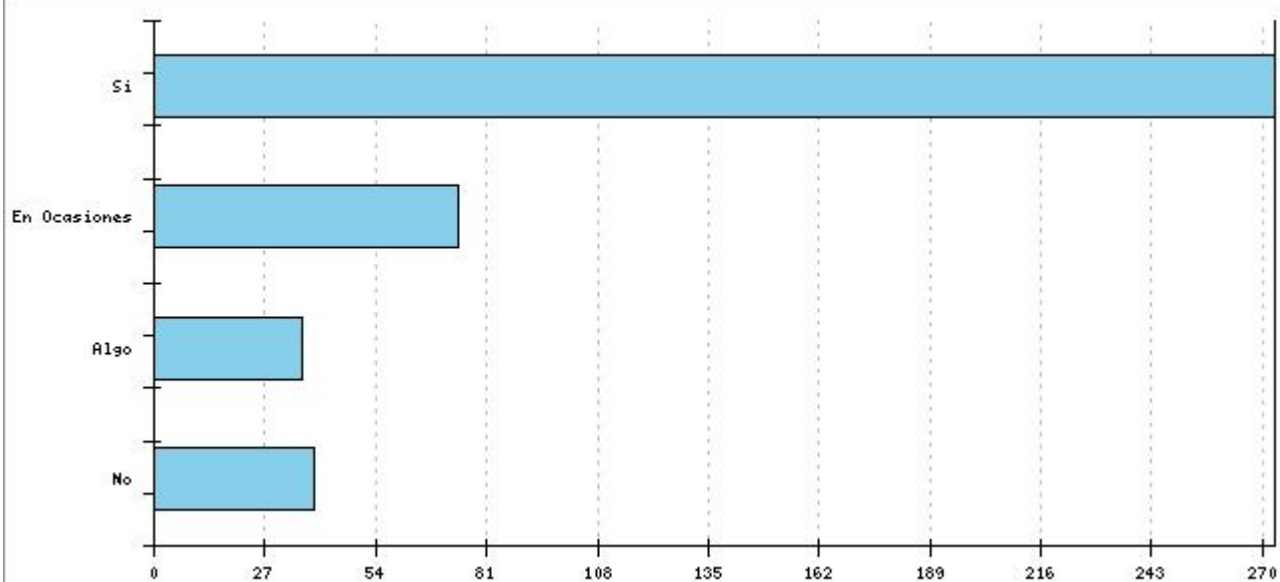
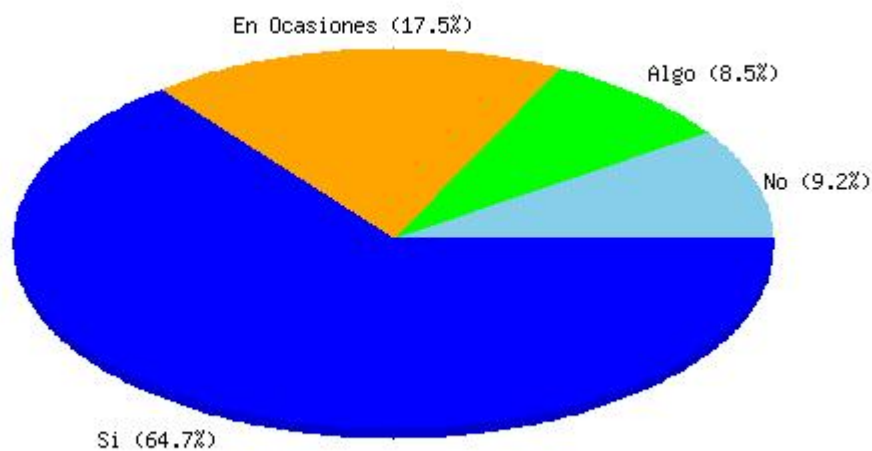
¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	235	55.69%
En Ocasiones	149	35.31%
Algo	24	5.69%
No	14	3.32%



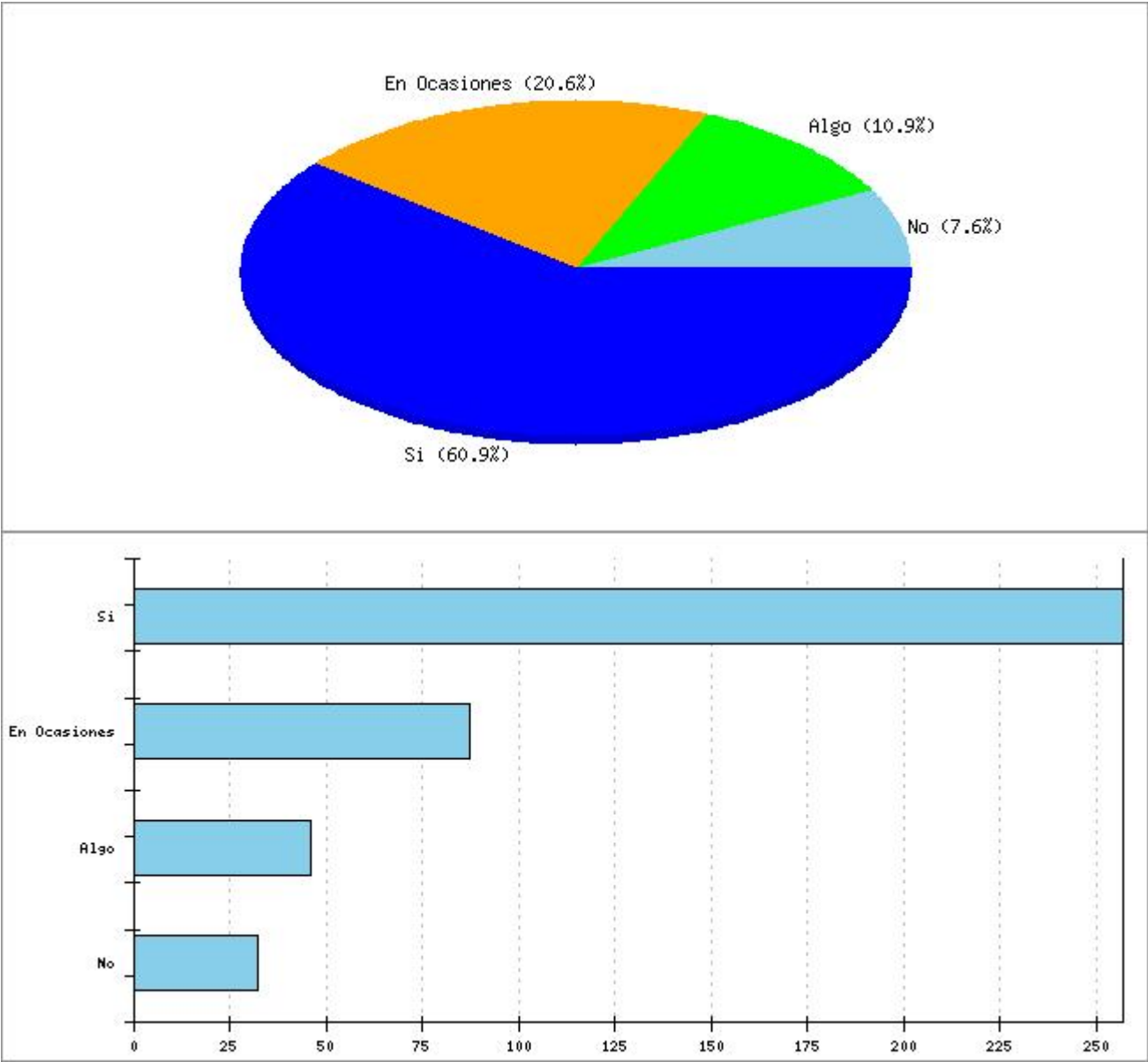
¿Le gustaría permanecer en el cargo que mantiene actualmente por varios años dentro de la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	273	64.69%
En Ocasiones	74	17.54%
Algo	36	8.53%
No	39	9.24%



¿Existen posibilidades de desarrollo profesional en la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	257	60.90%
En Ocasiones	87	20.62%
Algo	46	10.90%
No	32	7.58%

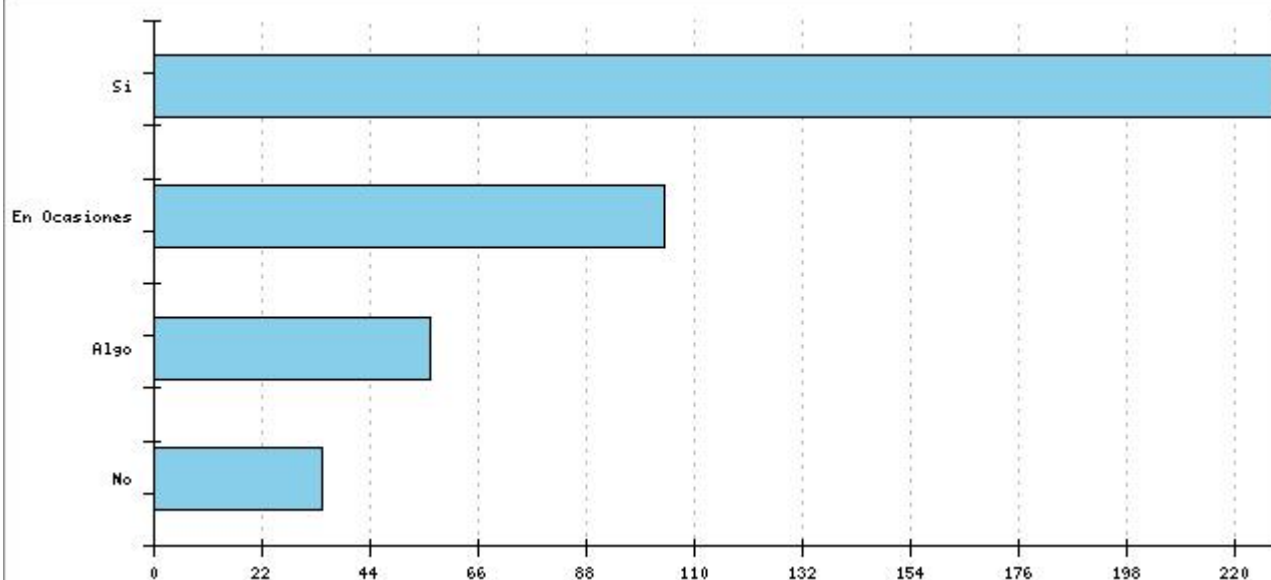
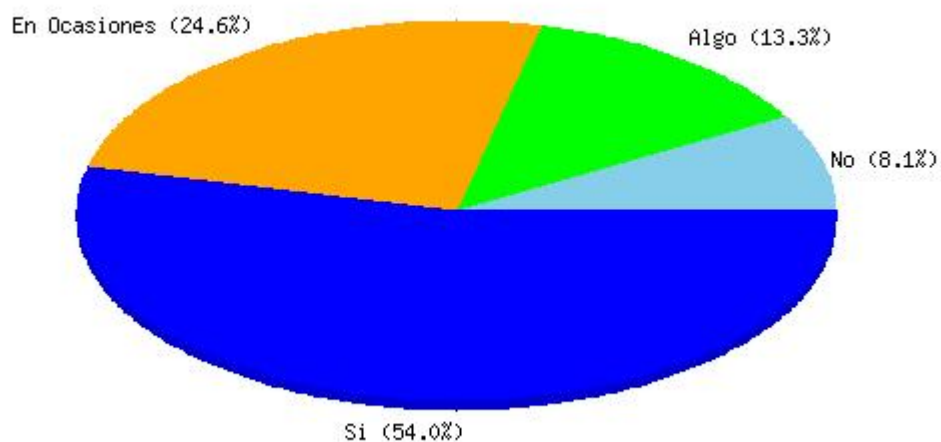


REMUNERACIÓN

Remuneración:

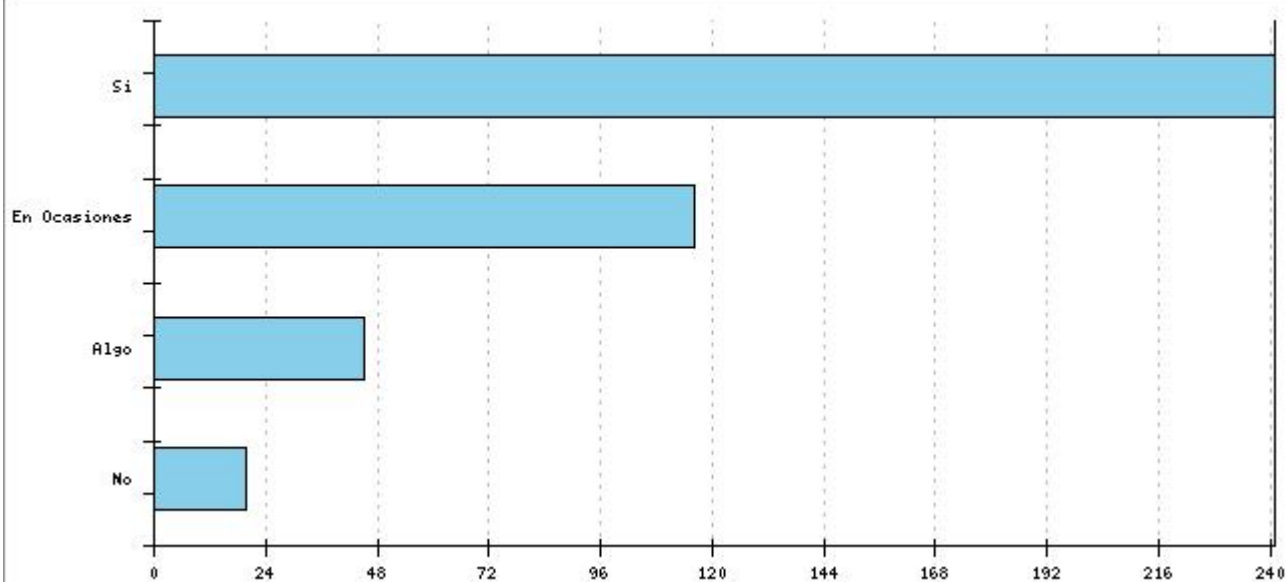
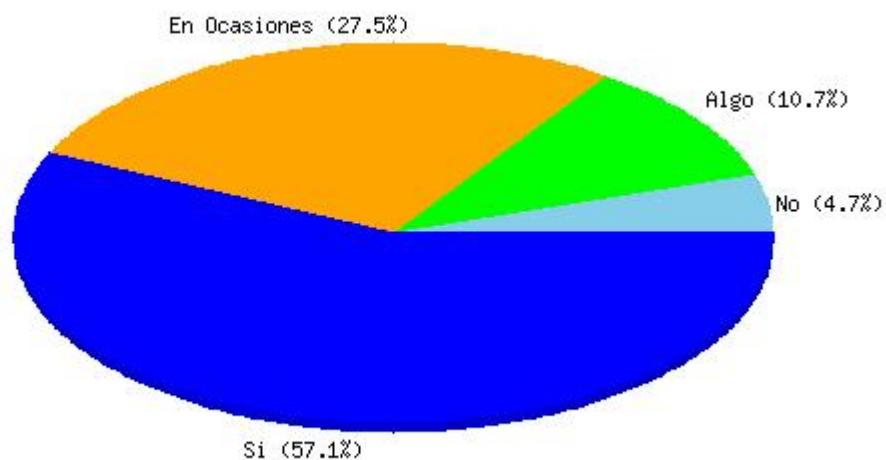
¿Cree que su remuneración está acorde con los sueldos que mantiene la fundación según su nivel jerárquico?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	228	54.03%
En Ocasiones	104	24.64%
Algo	56	13.27%
No	34	8.06%



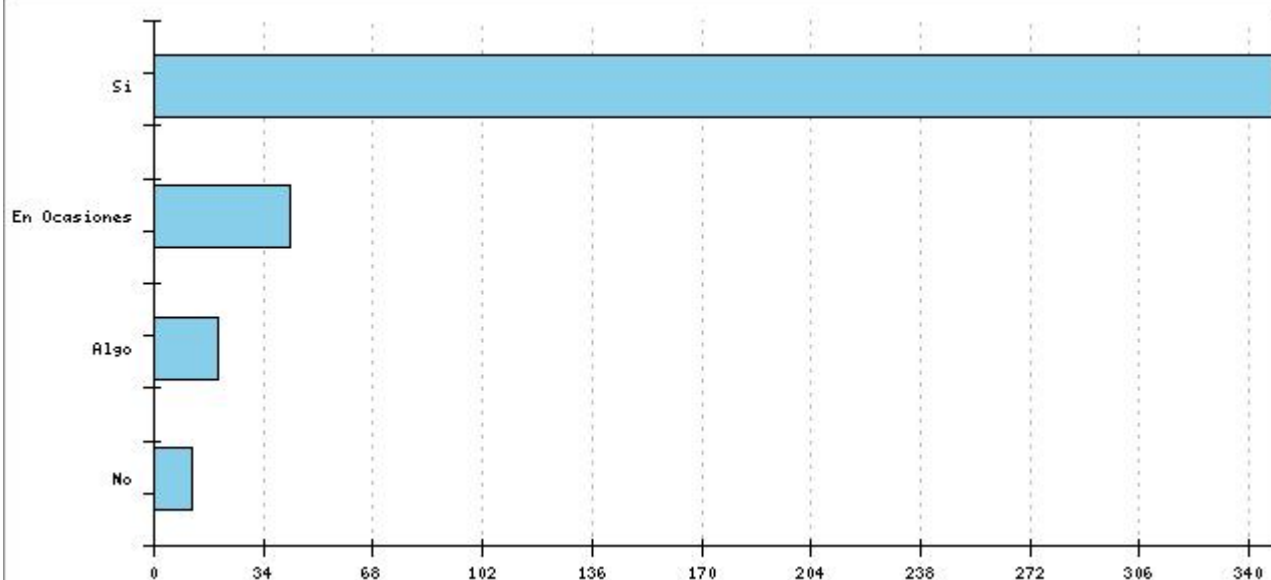
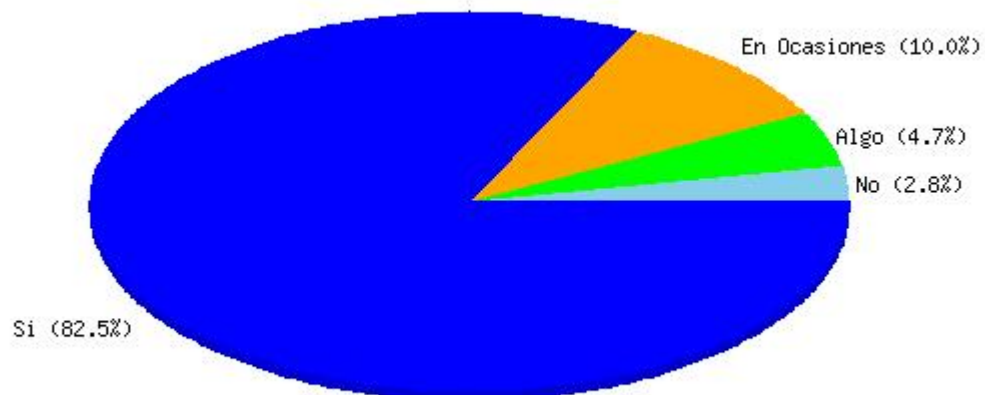
¿Cree que su sueldo y el de sus compañeros está acorde con la situación y marcha económica de la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	241	57.11%
En Ocasiones	116	27.49%
Algo	45	10.66%
No	20	4.74%



¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de la Fundación?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	348	82.46%
En Ocasiones	42	9.95%
Algo	20	4.74%
No	12	2.84%

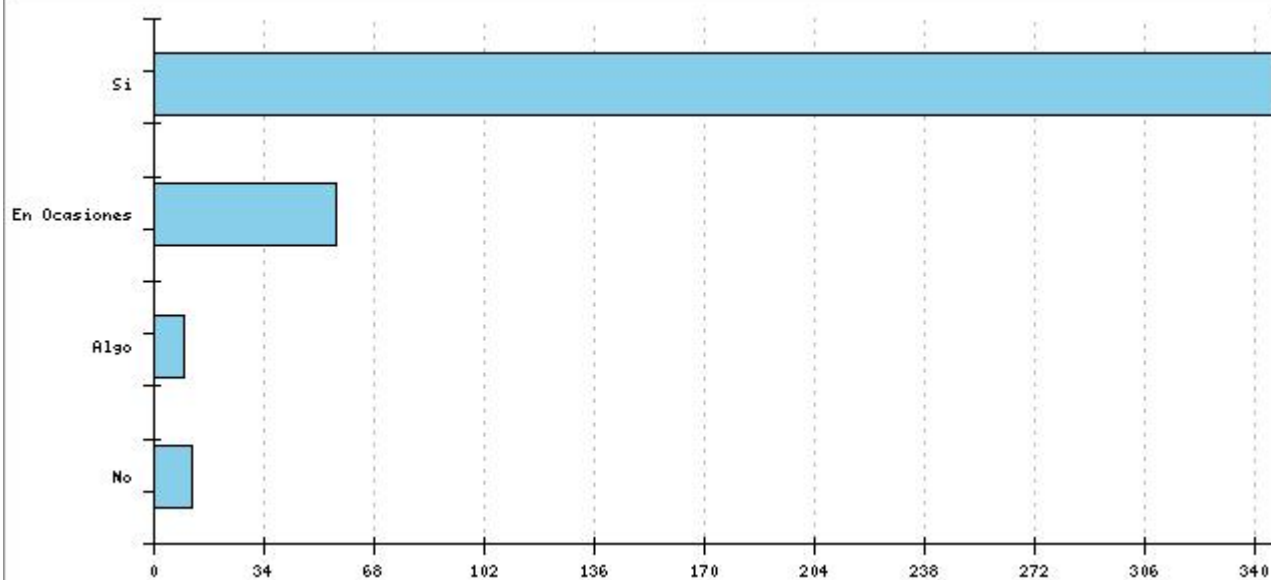
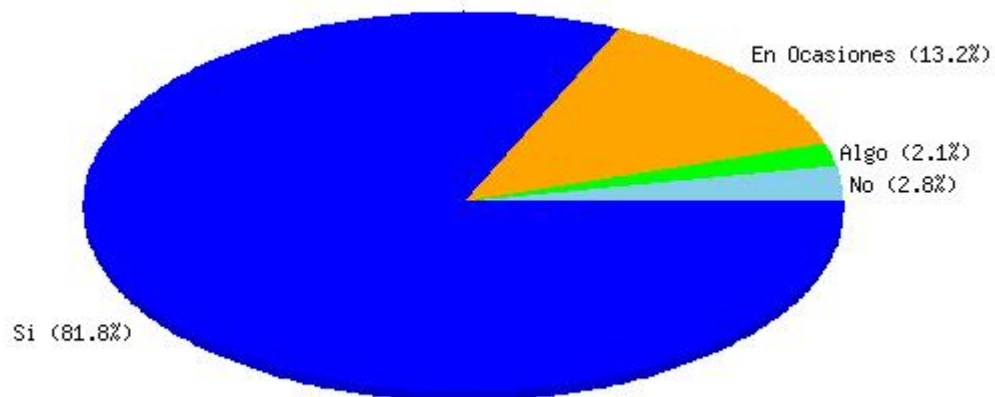


RECONOCIMIENTO

Reconocimiento: ¿Considera usted que en la Fundación...

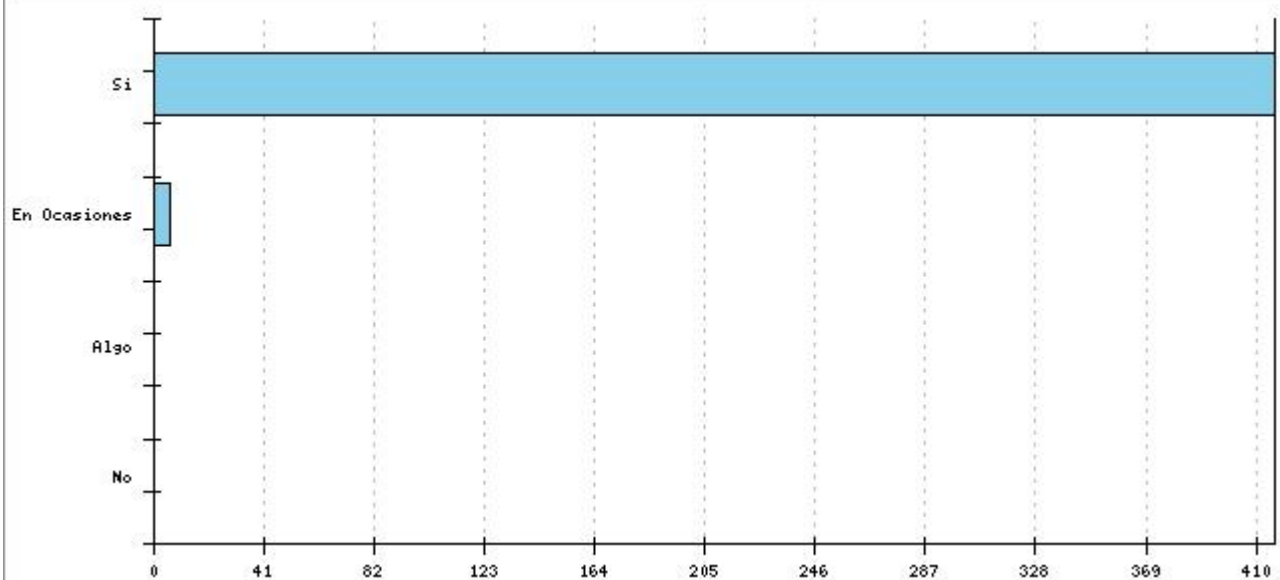
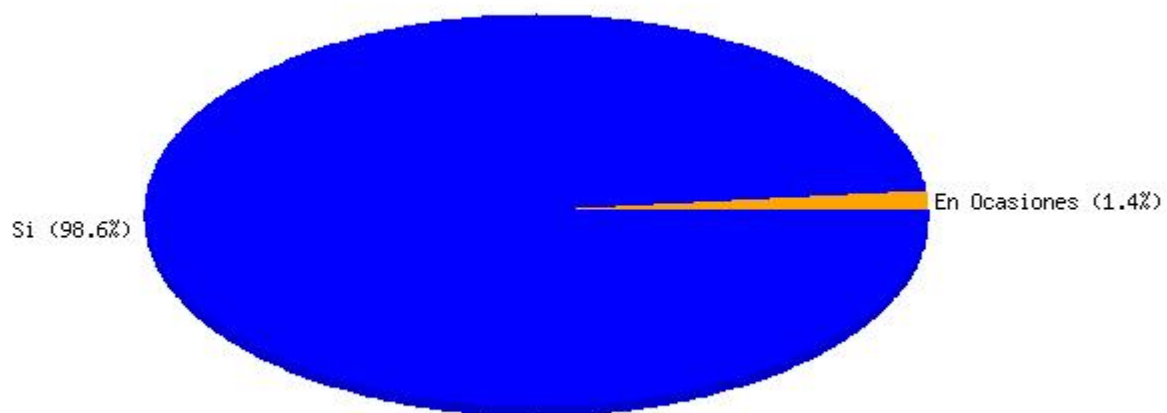
... existe igualdad entre hombres y mujeres, a la hora de ocupar puestos de trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	346	81.80%
En Ocasiones	56	13.24%
Algo	9	2.13%
No	12	2.84%



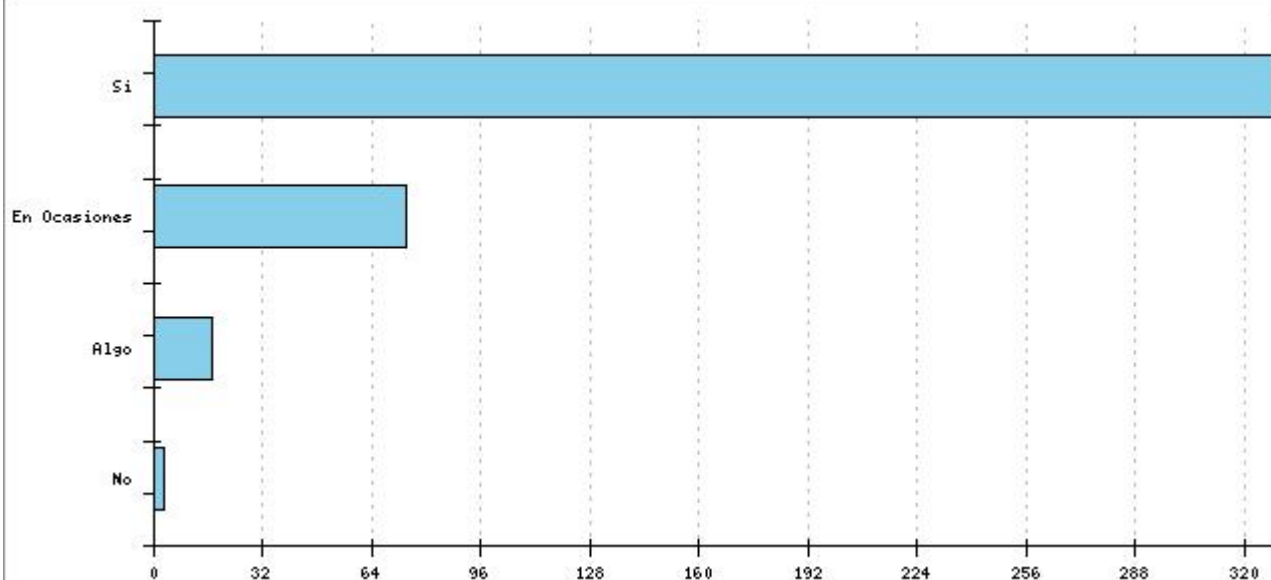
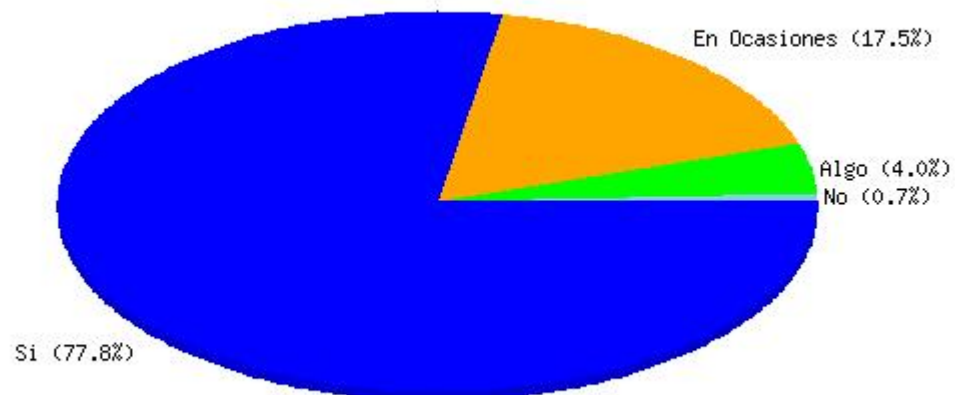
... realiza un trabajo útil?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	417	98.58%
En Ocasiones	6	1.42%
Algo	0	0.00%
No	0	0.00%



... tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	329	77.78%
En Ocasiones	74	17.49%
Algo	17	4.02%
No	3	0.71%

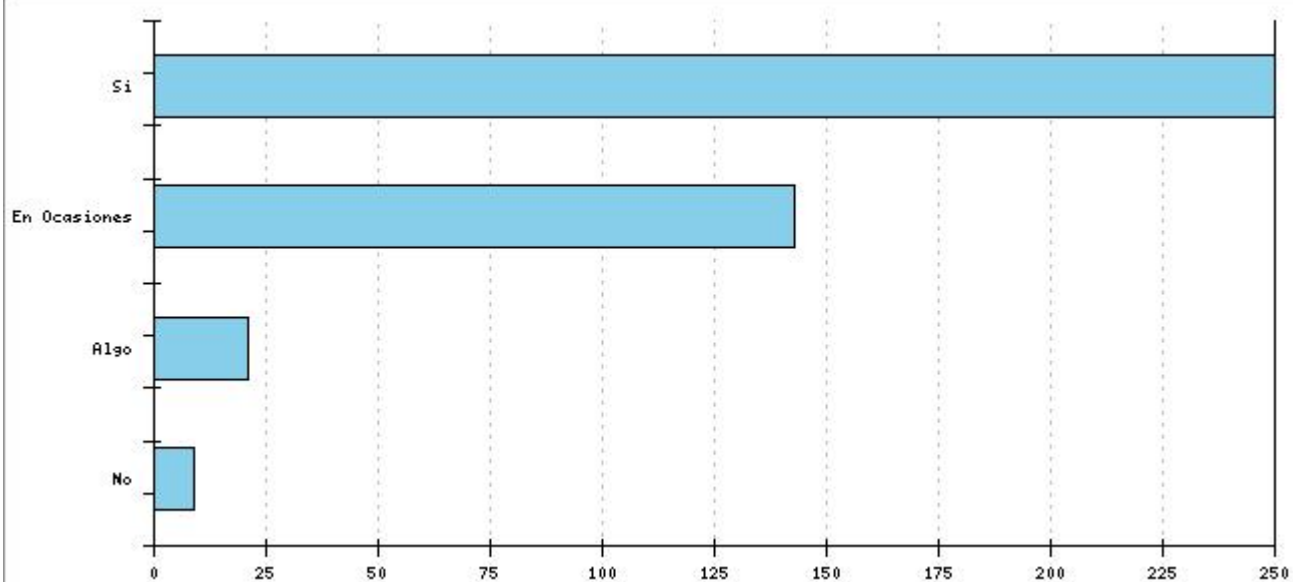
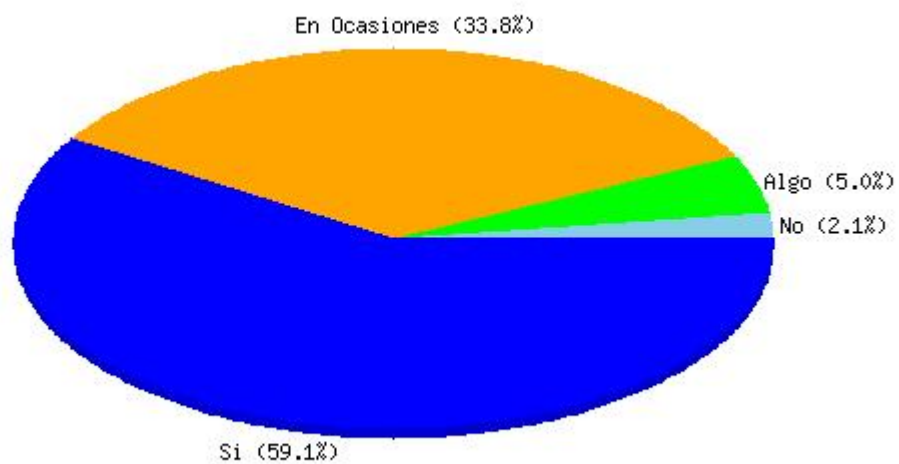


COMUNICACIÓN

¿Considera usted que en la Fundación...

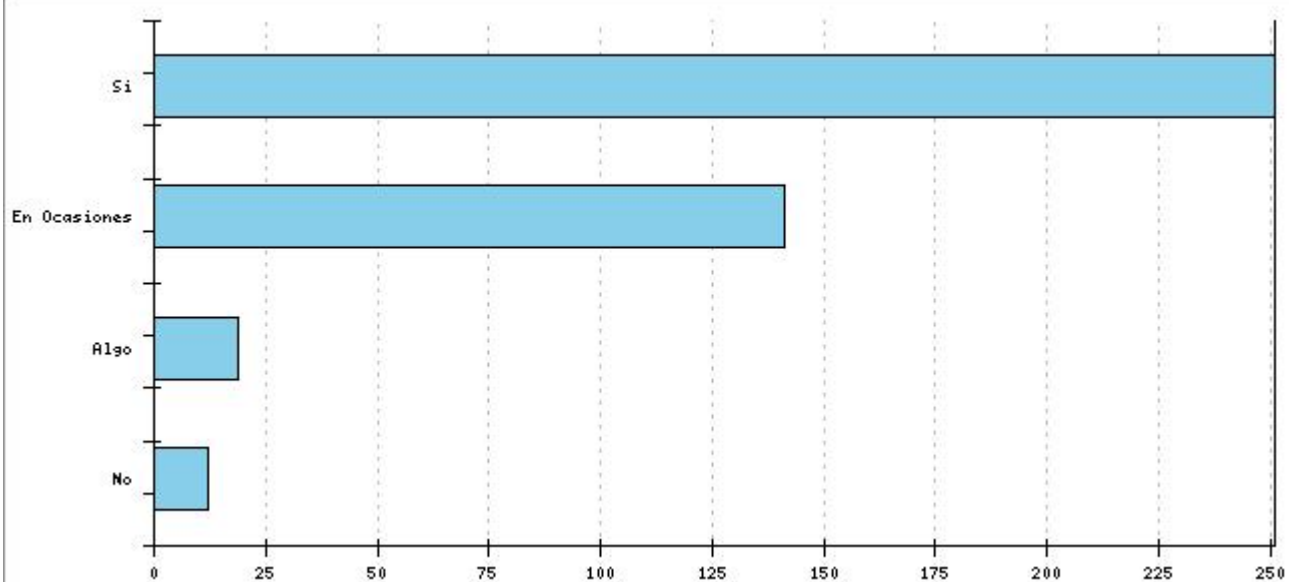
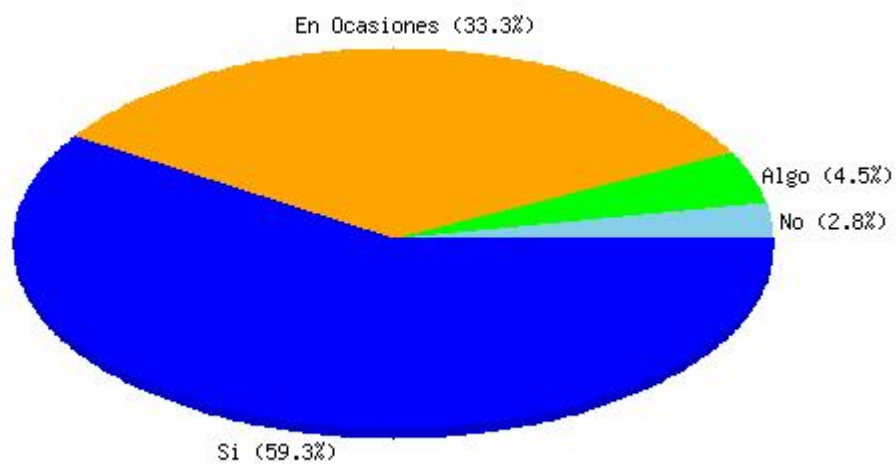
... existe buena comunicación de arriba a abajo entre jefes y subordinados?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	250	59.10%
En Ocasiones	143	33.81%
Algo	21	4.96%
No	9	2.13%



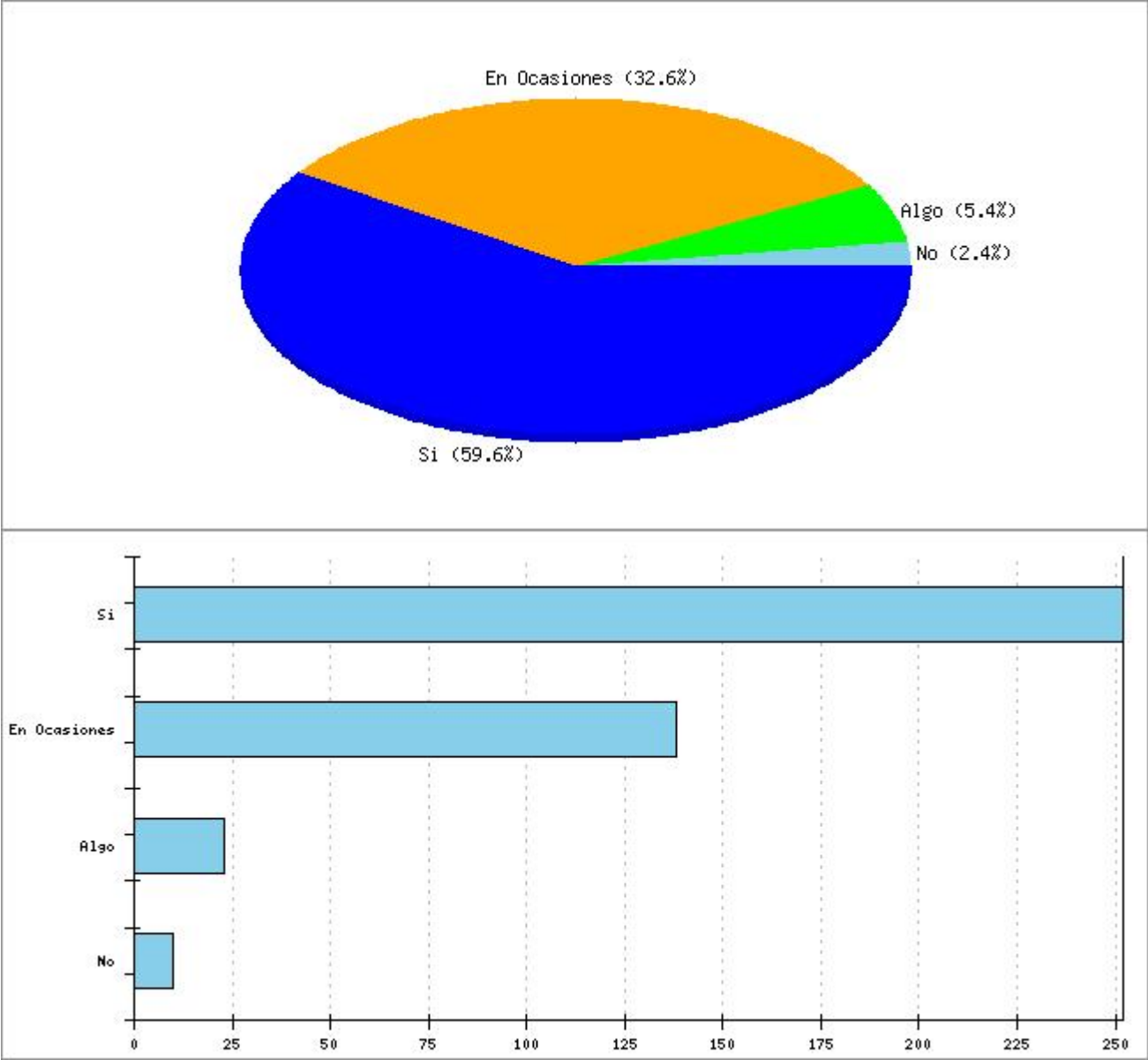
... existe buena comunicación de abajo a arriba entre subordinados y jefes?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	251	59.34%
En Ocasiones	141	33.33%
Algo	19	4.49%
No	12	2.84%



... su jefe o jefes escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?

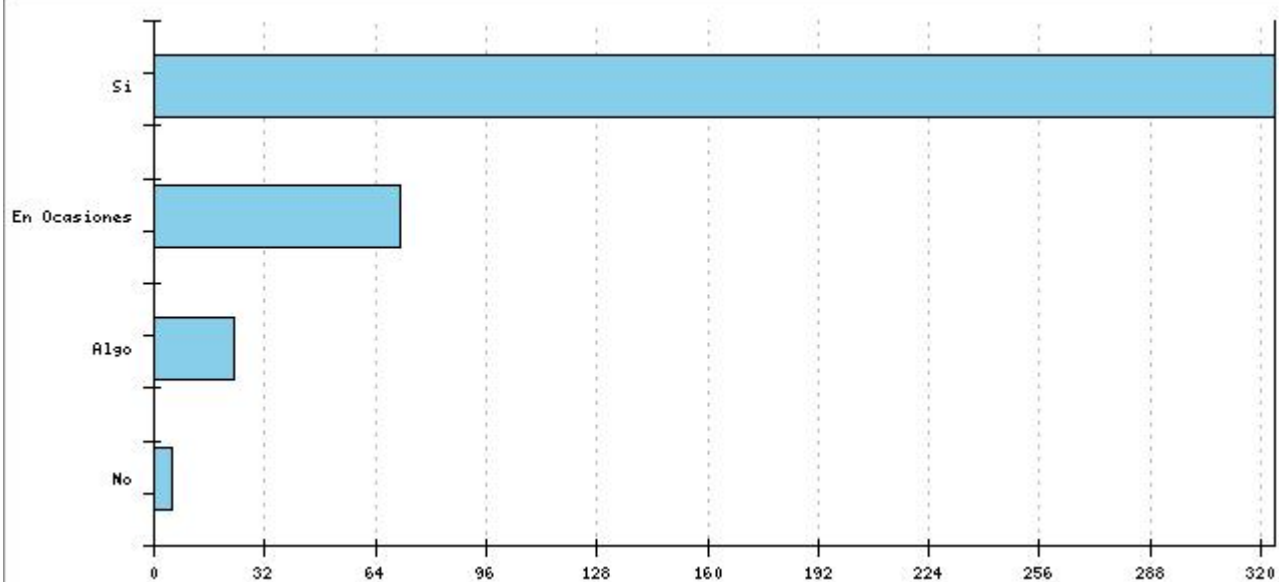
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	252	59.57%
En Ocasiones	138	32.62%
Algo	23	5.44%
No	10	2.36%



CULTURA

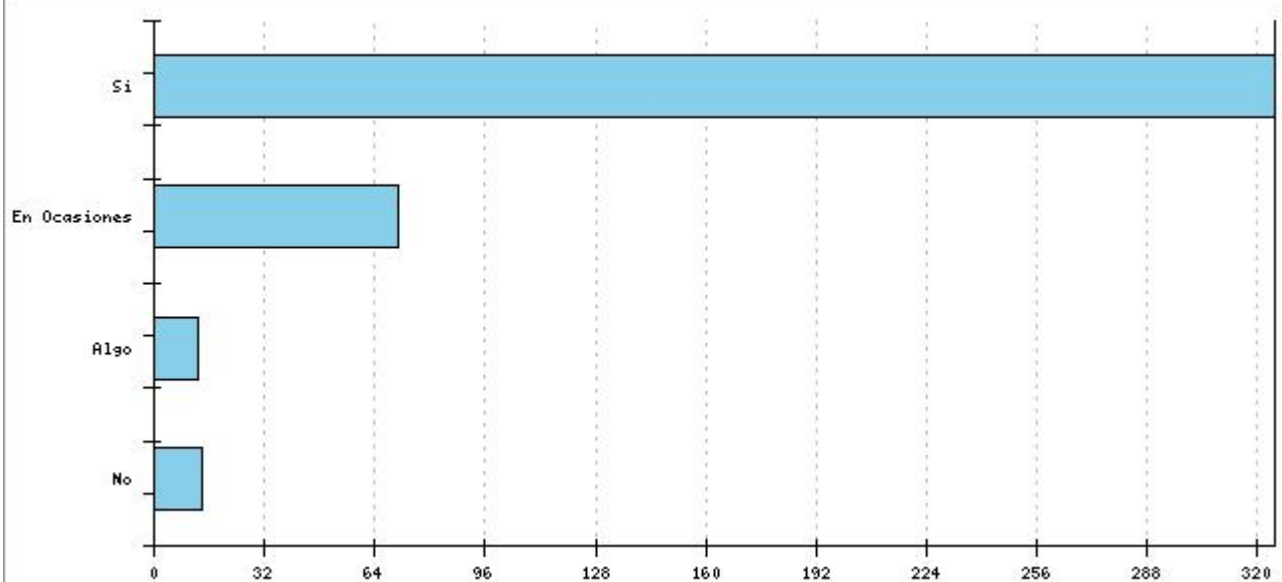
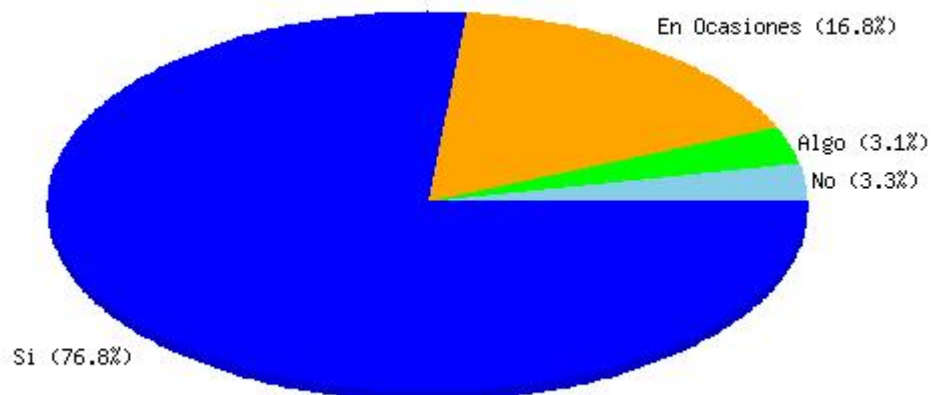
¿La Fundación invierte en el futuro de los colaboradores?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	324	76.60%
En Ocasiones	71	16.78%
Algo	23	5.44%
No	5	1.18%



¿En nuestra ORGANIZACIÓN se valora la experiencia laboral y la madurez de los colaboradores?

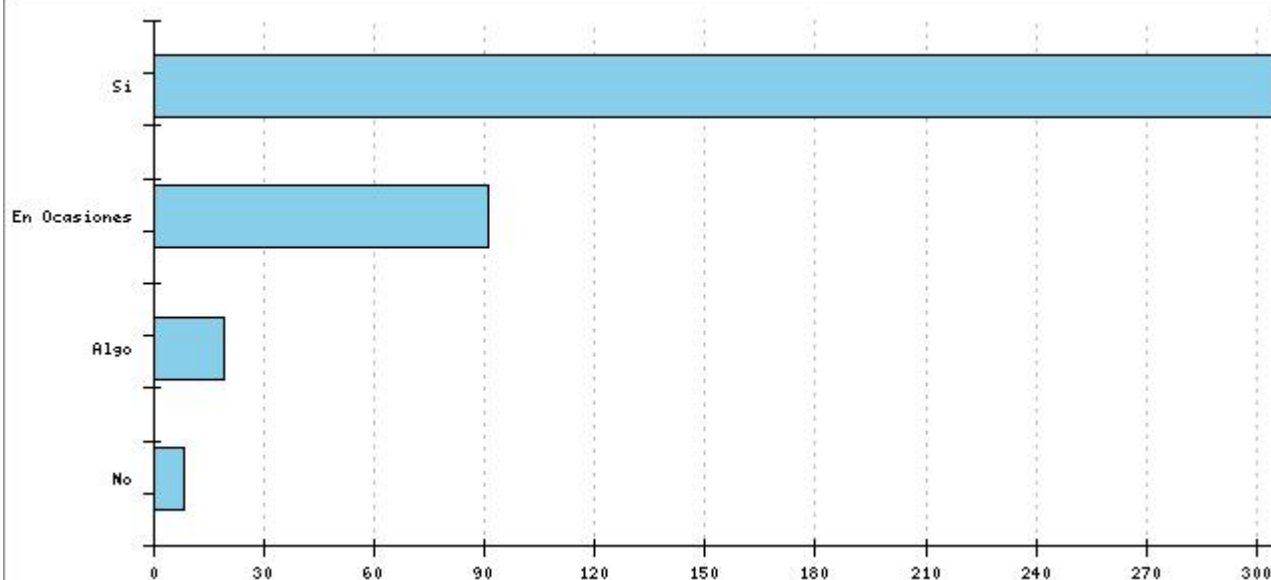
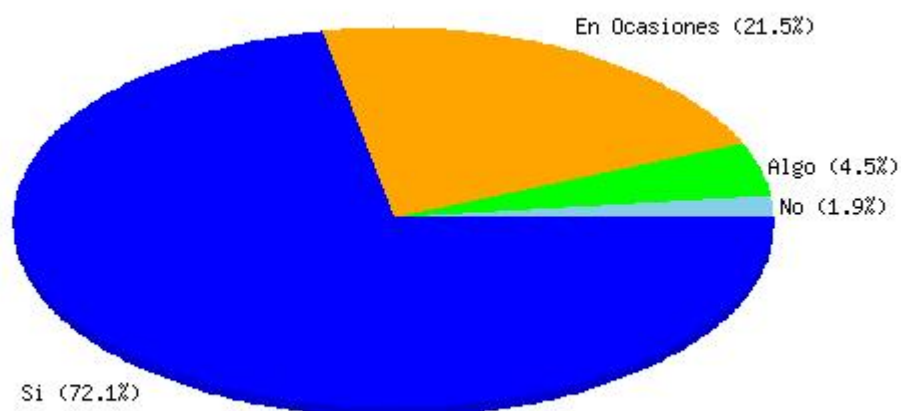
Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	325	76.83%
En Ocasiones	71	16.78%
Algo	13	3.07%
No	14	3.31%



ESPOIR

Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Lealtad y Solidaridad

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	305	72.10%
En Ocasiones	91	21.51%
Algo	19	4.49%
No	8	1.89%



Comenta por qué

Respuesta

- 1) EL JEFE INMEDIATO NO. EL RESTO SI.
- 2) PORQUE DEFENDEMOS LA MISION Y VISION DE ESPOIR PORQUE TRABAJAMOS PARA EL DESARROLLO Y ,EJORA DE NUESTRA INSTITUCION
- 3) TODOS ASUMIMOS LOS OBJETIVOS,POLITICA Y ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION Y NUESTROS LIENTES
- 4) POR QUE PROCURAMOS TRABAJAR A CONCIENCIA APEGANDONOS A LOS LINEAMIENTOS
- 5) EXISTE MUCHO RESPETO DENTRO DE LOS FUNCIONARIOS
- 6) PORQUE EN ESTE AÑO HEMOS OBSERVADO EX COMPAÑEROS QUE NO TRABAJARON CON HONESTIDAD
- 7) El índice de rotación de personal es baja y la colaboración en los diferentes actos institucionales
- 8) Porque estamos agradecidos con la Fundación por el apoyo que nos brindan como empleados.
- 9) PORQUE SOMOS SOLIDARIOS CON NUESTROS CLIENTES Y NUESTROS COMPAÑEROS ESTANDOS DISPUESTO SIEMPRE A BRINDAR AYUDA NECESARIA
- 10) La mayoría de compañeros tiene un gran espíritu de solidaridad, colaboración y lealtad a la Institución
- 11) sin comentarios
- 12) porque la mayoría busca siempre su beneficio y no le importa la institución, o sea no la valoran
- 13) SON SOLIDARIOS CUANDO NOS SUCEDE ALGO, ESTAMOS DISPUESTOS A DARNOS LA MANO CUANDO LO NECESITAMOS
- 14) Por el echo de siempre trabajamos honradamente y somos solidarios con los compañeros.
- 15) POQUE A LA FINAL SIEMPRE HAY ALGUIEN QUE SALE HACIENDO SUS COSAS Y UNO NO SABE CUANDO MENOS SE ENTERA QUE TAL PERSONA HIZO ESTO.
- 16) Porque nos sentimos comprometidos, ante esta empresa maravillosa, que cuida de nosotros, nos da las herramientas para la ejecución de nuestro trabajo.

17) SIEMPRE LA FUNDACIÓN ESTA AL PENDIENTE DE SUS EMPLEADOS Y DE ESTA MANERA TRATAMOS DE SER RECIPROCOS CON ELLA
18) Porque existe responsabilidad y se cumple con las tareas de parte de la Institución y de parte de nosotros como colaboradores.
19) LEALESS CON NUESTRO TRABAJO Y RESPETO ENTRE COLABORADORES
20) Porque cuando un compañero está pasando por un mal momento, nos solidarizamos con ellos en lo mayor posible; y somos leales a la Fundación ya que es una gran Institución y nos sentimos parte de la misma.
21) PORQUE SIEMPRE SE ESTA DISPUESTO A DAR UNA MANO CUANDO ES NECESARIO.
22) CONSIDERO QUE SOMOS LEALES Y SOLIDARIOS POR QUE NOS DEBEMOS A LA FUNDACION, TODOS TRABAJAMOS CON UN MISMO FIN.
23) NO TODOS
24) De mi parte si
25) cumplimiento de objetivos y valore de la fundación
26) DE MI PARTE SI APLICO ESOS VALORES DE MIS COMPAÑEROS NO LO SE POR QUE CARAS VEMOS Y ACCIONES NO SABEMOS
27) existe lealtad y solidaridad hacia la institución y con las clientas.
28) NO TENGO
29) generalmente somos uno solo, con sus excepciones, buscamos el bien comun.
30) Si con las clientas y cumplir con la misión de Esplorar de impulsar el desarrollo del nuestro País
31) PORQUE CUANDO HA HABIDO PROBLEMAS FUERTES TODOS LOS COMPAÑEROS HAN SACRIFICADO LO PERSONAL POR EL BIEN LA DE FUNDACION.
32) SIEMPRE DEMOSTRAMOS NUESTRA SOLIDARIDAD
33) Porque a nivel del cliente interno, hay apoyo de otros departamentos para que fluyan de manera correcta los procesos, asimismo, dentro del equipo de trabajo hablando de promotores de crédito, se ayudan cuando alguien así lo requiere.
34) Porque se nota en las acciones y expresiones
35) Buscamos siempre el bienestar del cliente
36) PORQUE SOMOS UN GRAN EQUIPO DE TRABAJO Y CONSIDERAMOS A ESPOIR UNA FAMILIA PARA NOSOTROS
37) POR QUE PERMITE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS CLIENTES MEDIANTE LOS CREDITOS YA QUE DE ESTA MENERA PUEDEN INVERTIR EN SUS DIFERENTES NEGOCIOS
38) se ha descubierto personas desleales a la institución
39) CONSIDERO QUE DEBEMOS TENER LEALTAD A NUESTRO TRABAJO A LA EMPRESA YA QUE SOMOS PARTE DE LA MISMA .
40) Ese es el eje de servir a nuestros clientes con la transparencia q ellas y ellos merecen
41) EXISTE UN MAYOR LINEAMIENTO A ESTOS VALORES EN LOS EMPLEADOS QUE SE HAN FORMADO PROFESIONALMENTE EN ESTA INSTITUCION
42) porque siempre estamos dispuestos a ayudar y apoyar a otro compañero cuando lo necesite
43) NO EXISTE LA SOLIDARIDAD EN EL TRABAJO EN EQUIPO COMO INSTITUCIÓN, CADA DEPARTAMENTO TRABAJA POR SU LADO LO QUE IMPIDE UNA MEJORA CONTÍNUA.
44) POR QUE EXISTE COMUNICACION EN GRUPO DE TRABAJO
45) POR QUE ES UNA INTITUCION QUE SU MISION ES APOYAR A LAS MUJERES QUE TIENEN MENOS OPORTUNIDADES Y PUEDAN CRECER EMPRENDIENDO EN SUS NEGOCIOS A TRAVES DE LOS CREDITOS CON EDUCACION.
46) Faltaria mayor difusión
47) PORQUE SIEMPRE VEMOS LA PARTE HUMANA DEL CLIENTE
48) NO TODOS LOS COMPAÑERPS SON SOLIDARIOS , CADA QUIEN VE POR LO SUYO.
49) No todos le ven a la Fundación como un lugar de trabajo permanente, hay muchos compañeros que están de paso, por lo cual no aplican lealtad peor solidaridad, mejor hacen actividades fraudulentas, mal trabajo de colocación y después dejan esos problemas a los que si le vemos a la Fundación como un lugar para trabajar. Lamentablemente los que nos quedamos pagamos los platos rotos de la gente que hace un mal trabajo.
50) PORQUE NADIE RESPETA EN CUANTO A LOS CLIENTES CUANDO VAN A HACER CREDITO O SON DE UN GRUPO .
51) POR LA CONFIANZA QUE DEPOCITAN MIS JEFES
52) DICHOS VALORES SON RESALTADOS EN LAS LABORES QUE DIA A DIA REALIZAMOS PARA SACAR ADELANTE A LA FUNDACION.
53) NO SIEMPRE MANTIENEN LOS VALORES
54) LA MAYOR PARTE DE LOS EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN TENEMOS MUCHO CARIÑO A LA EMPRESA Y SUS CABEZAS LO QUE NOS LLEVA AUTOMÁTICAMENTE A SER LEALES Y COLABORAR DE BUENA MANERA.
55) N.A.
56) Porque todos si somos leales y solidarios.
57) En cuanto a la lealtad he visto que algunos compañeros, que ya han salido de la institución y que verdaderamente uno no se espera, no han sido fieles a los principios morales, y la verdad independientemente no se sabe porque la gente inesperadamente cambia; en cuanto a la solidaridad de igual manera siempre hay algunos que no se alinean y cuidan intereses propios y personales.
58) MUY SOLIDARIOS
59) POR QUE ESTAN COMPROMETIDOS CON LA INTITUCION
60) Porque no cumplen con esos valores, no son solidarios; ni tampoco leales a las políticas y normas de la institución
61) Porque en ciertas ocasiones dependiendo del puesto de trabajo algunos compañer@s abusan de la confianza que se les ha dado y hacen quedar mal los valores que debemos tener desde casa y como profesionales.

62) Como un buen padre o madre, Espoir castiga al momento de cometer errores, si se ven irregularidades se las comunica hasta que sean atendidas.
63) EN EL TRABAJO DIARIO ESTOS VALORES ESTAN PRESENTES TANTO INTERNAMENTE COMO CON NUESTROS CLIENTES, HAY SIEMPRE UN GRAN SENTIDO DE SOLIDARIDAD ENTRE COMPAÑEROS Y DE LEALTAD CON LA INSTITUCION.
64) TODOS MIS COMPAÑEROS SON RESPETUOSOS Y SOLIDARIOS UNOS CON OTROS.
65) somos un grupo unidos
66) HAN EXISTIDO EMPLEADOS QUE HA DEFRAUDADO LA CONFIANZA QUE LES DA LA FUNDACIÓN (ACTUALMENTE YA NO LABORAN)
67) la Solidaridad prima en la institucion
68) PRESTAN LA AYUDA NECESARIA
69) No todos valoran los el trabajo ni los beneficios mal gastan los recursos.
70) si somos leales y muy solidarios con todos
71) Porque en ocasiones se ha demostrado que compañeros han resultado no ser leales por eso ha tocado sacarlos de la empresa y pues solidarios no son todos
72) No todos, hemos tenido novedades o irregularidades con algunos empleados sobre todo promotores a nivel nacional.
73) Por que debemos apoyarnos para que la empresa desarrolle un mejor servicio con relacion a nuestros clientes
74) Existen divisiones en ciertas areas que provocan que ciertas personas no sean leales con sus acciones a sus compañeros
75) Porque debemos ser transparentes
76) En el caso específico de los Promotores de crédito a veces la falta de supervisión y control es arca abierta para que realicen actividades fuera de lo permitido
77) LA SOLIDARIDAD QUE EXISTE FRENTE A SITUACIONES COMO ACCIDENTES DE TRANSITO QUE SE HAN SUSCITADO ESTAMOS PRESENTE CON NUESTRO GESTO DE APOYO EMOCIONAL Y ECONOMICO. LA LEALTAD SE VE REFLEJADA EN CADA UNO DE NOSOTROS AL REALIZAR NUESTRO TRABAJO DE LA MEJOR MANERA.
78) por que aplicamos los valores en cada cosa que se realiza.
79) POR QUE EN ALGUNOS DE LOS CASOS TENEMOS INCONVENIENTES FAMILIARES O DE SALUD Y SIN NECESIDAD DE PRESION O QUE LE DIGAN ESTAN PRESTOS A ESCUCHAR A COLABORAR CON LO QUE LES NACE DEL CORAZON
80) HAY AFINIDAD POR LAS SITUACIONES QUE AFECTAN Y SIEMPRE ESTAN DISPUESTOS A SER SOLIDARIOS.
81) PORQUE NO TODOS TENEMOS LOS MISMOS CRITERIOS Y VALORES.
82) Se puede notar que somos un equipo comprometido con la Fundación.
83) LA LEALTAD ENTRE COMPAÑEROS ES MUY PRECIADA, YA QUE CADA CUAL HACE SUS TAREAS CON BUEN USO DEL TIEMPO Y LOS RECURSOS BIEN UTILIZADOS, SIN NECESIDAD QUE NOS PERSIGAN . LA SOLIDARIDAD EN LOS DIFERENTES ASPECTOS LA PARTE HUMANA SIEMPRE PREVALECE Y EN EL TRABAJO EL APOYO Y ANIMO DE TRABAJAR
84) EN NUESTRA OFICINA SIEMPRE NOS INCULCAN SER LEALES INTEGROS Y COLABORADORES Y NO SE HA DETECTADO QUE ALGUN COLABORADOR DEMUESTRE LO CONTRARIO
85) SIN COMENTARIO
86) GRUPO ENPODERADO Y PARTICIPATIVO
87) POR EL DESEMPEÑO QUE SE RESALIZA EN EL TRABAJO DIARIO Y LAS OBLIGACIONES QUE TENEMOS CON LA INSTITUCION BASADO A MIS ACCIONES QUE MANTENGO A DIARIO
88) DURANTE LAS DOS TRAGEDIAS NATURALES EN MANABI TODOS DEMOSTRAMOS QUE TENEMOS PUESTA LA CAMISETA DE ESPOIR PARA SALIR ADELANTE
89) PORQUE CUANDO SE HA NECESITADO COLABORACION LA MAYORIA AYUDA DE BUENA MANERA
90) SOMOS SERES HUMANOS COMPASIVOS Y SOLIDARIOS CON ALGUN PROBLEMA QUE PODAMOS ESTAR PASANDO NOS APOYAMOS, Y SOMOS LEALES A NUESTRA INSTITUCION Y A NUESTROS PRINCIPIOS
91) Si
92) CONSIDERO QUE NO TODOS LOS COLABORADORES SON FIELES A LA INSTITUCION PORQUE AL PRIMER PROBLEMA QUIEREN DESISTIR DE SUS TRABAJOS
93) Falta mas empatía entre el personal y realmente un trabajo en equipo entre los miembros de la organización, existen diferencias entre el personal de campo y administrativo donde a veces no se siente un apoyo genuino.
94) Porque estamos siempre pendientes de las necesidades de los clientes y compañeros y tratamos de apoyarlos y ayudarlos
95) COMO EN TODA INSTITUCION SIEMPRE HAY COMPAÑEROS QUE TIENEN RESISTENCIA AL MOMENTO SE SER SOLIDARIO
96) POR QUE TRABAJAN CON RESPONSABILIDAD Y ES LO QUE NOS ENSEÑAN
97) En el valor de lealtad, considero que en regionales, especialmente el personal de campo si tuviera una mejor oferta se iría sin evaluar los beneficios ocultos que tiene fundación Espoir
98) SI, MI COMPROMISO COM LA FUNDACION EN LEALTAD Y SOLIDARIDAD ESTA DESDE EL MOMENTO QUE INGRESE AL IGUAL QUE LOS COMPAÑEROS
99) POR QUE HAN EXISTIDO MALOS COLABORADORES QUE PUEDEN DAR UNA IMAGEN NEGATIVA CONTRARIA A LO QUE REALMENTE ES LA INSTITUCION DE VALORES Y PRINCIPIOS Y DE ETICA Y COMPROMISO
100) PORQUE EN LO QUE SE REFIERE A LA LEALTAD ESTOY O ESTAMOS DIRIGIDOS EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y POLITICAS DE LA FUNDACION; ASI COMO TAMBIEN SOMOS SOLIDARIOS ENTRE COMPAÑEROS Y QUIENES ESTAMOS EN CONTACTO CON EL CLIENTE.
101) PORQUE APOYAMOS AL MICROEMPRESARIO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS
102) PORQUE NO TODOS A VECES SE PONEN LA CAMISETA DE LA INSTITUCION

103) La tendencia es a alinearse a estos valores pero nada es perfecto y se han detectado casos en donde las personas no se han alineado; este personal por obvias razones ya no labora en la Fundación. No es tanto un problema institucional sino más bien de la cultura de la gente.
104) PORQUE EN OCASIONES NO HA EXISTIDO EL CUMPLIMIENTO TOTAL, INCLUSO COMPAÑEROS ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN FUERAN DE LA INSTITUCION POR LA FALTA DE LOS MISMOS
105) SOMOS SOLIDARIOS EN TODO SENTIDO DE LA PALBRA
106) NOS TRATAN CON IGUALDAD
107) POR QUE TRABAJAMOS CON RESPONSABILIDAD PARA SACAR ADELANTE UNA EMPRESA Y UNA SOCIEDAD
108) Compañerismo y consideración entre todos
109) SI PORQUE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO SE ESTA EN LA OFICINA Y ESTAMOS SIEMPRE PARA APOYAR Y SERVIRA NUESTROS SEMEJANTES.
110) Considero que sí, cada uno desde su puesto de trabajo demuestra sus valores institucionales.
111) Porque valoramos el trabajar en una empresa justa y que siempre está pendiente de su personal.
112) CUANDO EL CASO LOS AMERITA
113) XQ HACEMOS BUEN PROCESO XQ NOS APOYAMOS MUTUAMENTE
114) PORQUE OMOS LEALES A LA INSTITUCION, Y NOS GUSTA AYUDAR TANTO AL CLIENTE INTERNO COMO EXTERNO
115) Por su trabajo leal frente a sus clientes y competencia, lo que afianza las relaciones y solidaridad entre empleados y los clientes.
116) En mi caso trato de realizar lo mejor posible mi trabajo y considerar los valores de lealtad y solidaridad
117) Hay cierto trabajo en equipo y la gente se siente representado por la fundación.
118) no siempre
119) Porque creo que los antiguos que tenemos más 10 años tenemos los valores bien marcados y queremos que salga adelante la fundación peor los mñas nuevos entran a una isntitución porque necesito para ese momento si hay algo más me voy, y eso se debe a la integración, la capacitación inicial y que sepan donde viven ahora doy fe que RRHH mandan a los nuevos y diga que haces y ya y depsues vaya a su puetso y sobreviva cuando yo llegue senti el cariño y ambiente desde un comienzo siendo porquitos eramos más unidos y ahora si alguien se cae ni nos va ni nos viene
120) Yo puedo hablar sobre mi lealtad y mi solidaridad como persona y como funcionaria de esta empresa pero no puedo generalizar cada persona es un mundo diferente
121) El compromiso que hemos adquirido se refleja en cada una de nuestras clientas que buscan ser parte de los créditos grupales para mejorar sus negocios ya que brindamos transparencia, y trabajo personalizado.
122) SI PORQUE CUANDO HA PASADO ALGO NOS SENTIMOS COMPROMETIDOS PARA SALIR ADELANTE EN CONJUNTO.
123) LOS COLABORADORES TANTO A NIVEL DE JEFATURA COMO PERSONAL SON LEALES Y SOLIDARIOS, SIEMPRE HAN ESTADO EN LOS MOMENTOS MAS DIFICIL ANTO EN EL AREA LABORAL COMO EL PERSONAL
124) EXISTE INDIVIDUALISMO Y PROTECCION DEL PUESTO, SE OCULTAN ERRORES LAS DISTINTAS AREAS, TRABAJA SIN CONSIDERAR EL IMPACTO DE SUS ACTIVIDADES EN OTRAS AREAS, SE IRRESPETAN NORMAS Y REGLAMENTO INTERNO EN TODAS LAS AREAS
125) Porque siempre nos manejamos con las reglas y normas de la fundación
126) todos los colaboradores tienen muy claro que la razón de ser de Espoir son sus clientas, así como su misión y visión.
127) TRABAJADORES TENEMOS LEALTAD Y SOLIDARIDAD ESTA GRAN EMPRESA
128) POR QUE EN LA OFICINA LOS COMPAÑEROS Y YO SIEMPRE NOS PREOCUPAMOS POR EL BIENESTAR DE LA EMPRESA YA QUE SI LA EMPRESA ESTA BIEN TAMBIEN LO ESTARAN NUESTROS HAGARES ...
129) Es Espoir somos leales y solidarios
130) LA MAYOR PARTE DEL PERSONAL ANTIGUO TIENE LEALTAD Y SOLIDARIDAD, QUE EL PERSONAL NUEVO.
131) LEALES CON LA FUNDACION PODRIA ASEGURAR QUE SI PERO SOLIDARIDAD ENTRE COMPAÑEROS DEPENDE A QUIEN
132) EN LO PERSONAL SI, PERO CREO QUE NO TODOS LOS COMPAÑEROS SON LEALES Y SOLIDARIOS
133) Me gustaría en lo personal que, se cumpla dentro del Manual de Políticas del Microcrédito Individual, punto 12. Incumplimiento y Malas Practicas, literal c, párrafo 5to., ya que por 3 ocasiones he demostrado que los compañeros respetan la zonificación y quisiera que se estipule sanciones drásticas, por ejemplo restarles un 50% de la zona en caso de que se vuelvan reincidir, ya que me perjudican en 3 sentidos, económicamente, emocionalmente por que soy una persona que me gusta trabajar sin dañar a nadie y sobre todo en las metas pues siento que no llego a la meta por no cumplir con clientes nuevos. Creo que con si implementan esta sanción se dedicarían a trabajar en la zona asignada y no cometer más daño.
134) Los colaboradores de la Fundación se alinean a estos valores ya que son solidarios con los compañeros y leales con la institución en la consecución de los objetivos.
135) CONSIDERO QUE TODOS TENEMOS UN COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN Y DE MANERA PERSONAL PUEDO DECIR QUE CUMPLO EN LO QUE ME CORRESPONDE.
136) EN LO RELACIONADO A LEALTAD NO EXISTE INCONVENIENTES PERO EN OCASIONES NO EXISTE SOLIDARIDAD POR PERSONAL DE CAMPO YA QUE ELLOS MANEJAN SU TIEMPO Y A VECES DEBEMOS ESPERAR A QUE OTRA PERSONA PUEDA HACER SU TRABAJO.
137) PORQUE SOMOS PERSONAS SOLIDARIAS
138) no podemos generalizar con estas preguntas. pero hay situaciones donde personas con mayor cargo no manejan las politicas de credito correctamente y se saltan hasta jerarquias. no protegen al compañero ni aun siendo solidarios por que todos debemos manejarnos bajo una escrita norma de politicas y regularizaciones
139) PORQUE HAY OCASIONES EN LAS QUE NO HA EXISTIDO LEALTAD A LA INSTITUCION.
140) Cuando se habla de todos no se realmente porque eso se ve con el tiempo.
141) Pienso que la mayoría nos ponemos la camiseta de Espoir a Diario para dar lo mejor de nosotros y reflejar una buena imagen hacia nuestros clientes.
142) PORQUE SIEMPRE EXISTE LA AYUDA MUTUA ENTRE LOS COMPAÑEROS

143) NO TODOS DAN LA MISMA ENTREGA NI TIENE LA MISMA CONVICCION Y PASION POR LA INSTITUCION, POR LO TANTO SON LEALES A SUS BENEFICIOS
144) siempre existe apoyo
145) De acuerdo a mi perspectiva no todos, trabajamos con la misma pasión y entrega
146) Seguimos el ejemplo del Dr. Moreno
147) TRABAJAN BIEN
148) El se leal con uno mismo y con la institución hace que seamos parte de ella y esto va atado a la solidaridad ya que se tiene que poner el hombro cuando mas se necesita
149) SOMOS FIEL A NUESTRA CREEENCIAS Y SOLIDARIOS CON NUESTROS COMPAÑEROS Y LEALES A NUESTROS CLIENTES.
150) NO PORQUE HAN HABIDOS COMPAÑEROS QUE NO LE HAN SIDO LEAL A LA EMPRESA.
151) LEALTAD, ANTE LA INSTITUCION Y A NUESTRAS CLIENTAS QUE NOS BRINDA EL TRABAJO DE CADA UNO SOLIDARIDAD, EN LOS MOMENTOS Q REQUIERE SER SOLIDRIO ANTE LA INSTITUCION Y CLIENTAS
152) EN ALGUNAS OCACIONES HAN SUCEDIDO CASOS EN DONDE COMPAÑEROS NO HAN SIDO LEAL, SALEN DE LA FUNDACION HACIENDO COSAS QUE NO HARIA UNA PERSONA HONESTA.
153) DEPENDIENDO DE SU PRIORIDAD
154) Por el compromiso que existe con la institucion
155) EN MI CASO PERSONAL SIEMPRE ESTOY RESPALDANDO A LA FUNDACION ANTE LOS CLIENTES CUANDO ESTOS HACEN MALOS COMENTARIOS HA CIERTOS ASPECTOS QUE NO SON BIEN VISTOS POR ELLOS Y QUE DE CIERTA MANERA SE VEN PERJUDICADOS ENTONCES SE LES RECALCA QUE LA FUNDACION HACEN ESTOS CAMBIOS O AJUSTES POR BIENESTAR DE TODOS.
156) SE ALINEAN A LOS VALORES YA QUE SE TRATA CADA DIA CON LOS CLIENTES QUE SON LA RAZON DE SER LA INSTITUCION Y AYUDAN A CUMPLIR LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCION.
157) PORQUE LA LEALTAD Y LA SOLIDARIDAD SON VALORES QUE SE EXPRESAN EN EL DIA A DIA DE NUESTRAS ACTIVIDADES
158) CONSIDERO QUE SOMOS A MAS DE COMPAÑEROS UNA FAMILIA Y CADA VEZ QUE UNO DE NOSOTROS HEMOS PASADO POR ALGUN MOMENTO DIFICIL SE HA VISTO LA MANERA DE APOYARNOS DE ALGUNA MANERA
159) En su mayoría los colaboradores tienen puestas sus camisetas y tienen sus valores de lealtad y solidaridad en todos sus comportamientos se sienten muy comprometidos y siempre están dispuestos a mantener en alto el nombre de nuestra institución.
160) SI PORQUE TODOS TRABAJAMOS POR EL MISMO INTERES DE LA ORGANIZACION .
161) POR QUE HACEN SU TRABAJO CON LEALTAD
162) Lealtad con la institución ya que la empresa nos genera gran ayuda con todos los beneficios que tenemos como empleados
163) no todos trabajan con amor y compromiso
164) SI
165) PORQUE HAU UNINON Y BUENA COMUNICACION
166) SE RIGUE MUCHOS LOS VALORES
167) EL TRAJABO DE ASESOR ES UN TRABAJO DE VALORES Y TRANSPARENCIA.
168) NO TODOS LO HACEN PORQUE CADA QUIEN ES UN MUNDO DIFERENTE Y HAY OCASIONES DONDE LOS COMPAÑEROS NO SON SOLIDARIOS O NO TIENEN LEALTAD PARA CON AL FUNDACION.
169) Siempre colaboran en todas las actividades
170) HAY HONESTIDAD
171) Yo considero, que muchos compañeros de trabajo, ponen el hombro, para que la Fundación sea la familia que siempre ha sido. Claro que existe sus excepciones pero la mayoría de mis compañeros que considero amigos y yo dejáramos la vida por esta Institución
172) PORQUE DEBEMOS SER SOLIDARIOS LOS UNOS A LOS OTROS Y TRABJARA EN RQUIPO
173) La gente tiene mucho cariño y gratitud hacia la empresa
174) Lo considero ya que son principios fundamentales en el ser humano.
175) por que todos son solidarios
176) En algo se viven estos valores sobre todo cuando de apoyar solidariamente a un compañero que ha sufrido algún problema personal, pero en cuanto al trabajo no siempre somos solidarios nos cuesta ofrecer ayuda a quien la necesita cuando tiene bastante carga de trabajo.
177) SIN COMNTARIO
178) LA MAYORIA DE LAS OCACIONES SI... PERO A VECES LAS INCONVENIENTE FAMILIARES O PERSONALES LO LLEVAMOS AL TRABAJO
179) estamos alineados a esos principios desde que somos empleados de Espoir tenemos que dar ese ejemplo
180) SOMOS SOLIDARIOS A LA FUNDACION Y SOLIDARIOS ENTRE COMPAÑEROS
181) si
182) Porque se trabaja en equipo, escuchando todas sus opiniones, contribuyendo cada uno para la mejora y engrandecimiento de la institución todo lo cual va en beneficio de todos
183) depende de cada persona
184) Cuando existe algún inconveniente personal, mis compañeros han Sido solidarios , y la lealtad que existe entre compañeros y a Espoir es excelente
185) EXISTEN COMPAÑEROS QUE SON MUYLIMITADOS EN SUS ACTIVIDADES ASIGNADAS NO COLABORAN Y CRITICAN A QUEINES COLABORAMOS EN ACTIVIDADES QUE NO ESTAN ASIGNADAS AL CARGO, EJM. AYUADAR A LA MOVR ALGUN BIEN EN LA OFICINA Y PASAR ALGUN MATERIAL.

186) El personal que conozco valora pertenecer a la institución y nuestro mayor deseo es que cada día Espoir sea una Institución muy reconocida por los servicios que damos
187) Porque nos regimos a las normas, políticas, y respeto hacia al cliente.
188) Seguro que si aun mas cuando los tiempos están difíciles por la pandemia mundial.
189) EN LO QUE RESPECTA A MI PIENSO QUE LOS COMPAÑEROS QUE CONOZCO SON LEALES AL TRABAJO Y EN LOS MOMENTOS QUE SE NECESITA AYUDA ELLOS ESTAN A DISPUESTOS A COLABORAR EN LO QUE SEA
190) no, porque no todas las personas son iguales
191) SI HABLAMOS DE LEALTAD NO TODOS SON LEALES Y DE SOLIDARIDAD EN OCASIONES
192) porque valoramos nuestro trabajo para continuar en esta gran empresa
193) SIEMPRE MUESTRAN SU APOYO
194) EN EL DPTO GRUPAL, NUESTROS PROMOTORES SON LEALES Y SOLIDARIOS CON NUESTROS CLIENTES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO.
195) Porque, todos somos leales a nuestra institución y todos somos solidarios cuando alguien esta necesitando alguna ayuda personal, pues le ayudamos, en especial tema de salud.
196) La ayuda y calidad humana de las cabezas hacen que el personal se comprometa y actúe apegado a estos valores
197) BIEN
198) EN MI APRECIACION SI VEO QUE TODOS NOS ESFORZAMOS EN CUMPLIR CON NUESTRO TRABAJO CUMPLIENDO CON ESTOS VALORES DE LEALTAD Y SOLIDARIDAD.
199) NOS APOYAMOS MUTUAMENTE SMOS SOLIDARIOS CON LOS DEMAS
200) UNOS SI SE RIGEN OTROS NO
201) Siempre se está en unión y colaboración de todos
202) Si porque ve el bienestar y la lealtad
203) POR LLEVAR ESTOS PRINCIPIOS, HEMOS LOGRADO SER UN EXCELENTE, EQUIPO.
204) Existe un poco de desigualdad entre cargos
205) cumplimos con la información actualizada a las socias
206) Por que todos empujan la empresa al mismo tiempo por una causa determinada y le damos un valor muy apreciado a las distintas areas
207) SI
208) PORQUE TODOS LOS COLABORADORES DE LA FUNDACION SIEMPRE ESTAN PREDIPUESTOS
209) Somos miembros de una familia y compartimos los buenos y malos momentos que como tal nos ha tocado vivir, siempre hemos contado con el apoyo de la institución y así mismo hemos arrimado el hombro para salir adelante y lo seguiremos haciendo las veces que sea necesario
210) TRABAJO EN EQUIPO
211) POR SOMOS UNA FAMILIA
212) LA MAYORÍA TIENE MUCHA SOLIDARIDAD HACIA OTRO COMPAÑERO CUANDO PASA POR MOMENTOS NO DESEASOS COMO ACCIDENTES O PARA FESTEJAR EL NACIMIENTO DE ALGÚN HIJO. EN CUANTO A LEALTAD HAY VARIAS PERSONAS QUE NOS HAN HECHO ROBOS Y SIN CONSIDERACION DE NADA NI NADIE
213) NO TODOS PORQUE EN ALGUNOS ACTOS SE VEN LOS INTERESES INDIVIDUALES Y NO VEMOS Y CUIDAMOS DE LOS BIENES DE LA INSTITUCION
214) Considero que todos los trabajadores o por lo menos por mi parte y los de mis compañeros de quien tengo cercanía a su trabajo, todos tenemos afecto por nuestra Institución y por ende Lealtad y Solidaridad para hacer nuestro mejor trabajo y que la institución siempre salga adelante.
215) POR QUE SE REALIZA UN TRABAJO HONESTO Y SI SE DETECTA IRREGULARIDADES SE LAS MANIFIESTA POR LOS RESPECTIVOS CANALES FORMALMENTE.
216) por que en algunas ocasiones no se cumple con la política o se demoran en hacerlo por ejemplo con los ahorros de las socias (dependiendo la situación del grupo) y en cuanto a los compañeros si hay alguien que se atreve a dar un comentario el resto no apoya por temor a represalias
217) por que la lealtad y solidaridad a parte de ser un valor institucional, son valores que lo traemos desde casa y lo hemos puesto en practica en la institución y con nuestros compañeros de trabajo.
218) .
219) SOMOS MUY SOLIDARIOS A LA HORA QUE NECESITAMOS DE AYUDA SOCIAL, Y SIEMPRE LO HEMOS REALIZADO CON TDOS LOS COMPAÑEROS.
220) PORQUE EN OCASIONES NO TODOS LOS COMPAÑEROS ACTUAN DE MANERA LEAL CON LA INSTITUCION NI SON SOLIDARIOS CON LOS COMPAÑEROS. LO QUE ES LAMENTABLE YA QUE LA FUNDACION ESPOIR ES UNA INSTITUCION HUMANA QUE SE CARACTERIZA POR EL BIENESTAR DE SUS CLIENTES Y EMPLEADOS.
221) Porque siempre están pendientes los unos a los otros
222) Tenemos un pensamiento de estabilidad con la empresa.
223) EL INTERES DE LA INSTITUCION ES PRIORITARIO RAZON POR LA CUAL SE TRABAJA EN EQUIPO PARA LOGRAR EL OBJETIVO
224) Existe respeto entre los compañeros
225) PORQUE AYUDAN, COLABORAN EN EVENTUALIDADES O SI ALGUN COMPAÑERO NECESITA ALGO DE AYUDA EN COBRANZAS, PERO EN ACASIONES PIENSO QUE FALTA ALGO DE EMPATÍA
226) EL PERSONAL VIENE REALIZANDO UN TRABAJO DE EQUIPO DONDE SOMOS UNA FAMILIA Y NOS DAMOS LA MANO EN TODO MOMENTO UNOS A OTROS.
227) Considero que a los compañeros trabajan con lealtad y colaboran con los demás compañeros

228) Bueno, no puedo hablar por todos pero por mi si. Siento un gran agradecimiento con la institución por toda la ayuda que me han brindado que me hace actuar con total lealtad a solidaridad con la institución
229) No se ve mucha lealtad entre los compañeros
230) POR QUE SIEMPRE SE TRATA DE UNIR Y COLABORAR CUANDO ALGUIEN NECESITA
231) Porque hay que ser leal a las disposiciones que nos dan para poder ejercer nuestros cargos
232) Porque todos los que trabajamos en la Fundación estamos apegados a las normas establecidas por la institución
233) PORQUE ES LO PRIMERO QUE NOS INCULACAN AL INGRESAR A LABORAR
234) me considero un persona leal y entregada a mi trabajo
235) SE OBSERVA EL COMPROMISO EN EL MOMENTO DE HABLAR SOBRE EL TRABAJO DIARIO.
236) En la Oficina de Babahoyo si, son leales a la institución que ha estado apoyándonos siempre cuando alguno de los compañeros ha tenido algún inconveniente nos unimos para ayudar en lo posible.
237) NO, ya que siempre se saltan reglamentos, políticas para hacer a su manera las cosas
238) POR QUE NOS AYUDAMOS MUTUAMENTE, CUANDO NECESITAMOS AYUDA DE LOS DEMAS.
239) PORQUE ES PRIMORDIAL EL TRABAJO EN EQUIPO
240) NO PUEDO HABLAR POR TODOS Y PERO POR MI PERSONA SI, LA FUNDACION ES MI SEGUNDO HOGAR Y ACTUO COMO TAL, LO QUE SE AMA SE RESPETA, SE VALORA Y SE ENTREGA TODO PARA QUE FUNCIONE AL 100%.
241) La institución es una gran empresa pero ha habido situaciones en que no todas las personas se colocan la camiseta de la institución.
242) Si se alinean
243) por el trabajo realizado día a día en equipo
244) Leales cuando tenemos conciencia de lo que hacemos y decimos y solidarios cuando damos el apoyo incondicional en situaciones adversas o difíciles.
245) Lamentablemente en la Fundación no siempre hay solidaridad entre compañeros ni lealtad, se manejan muchos funcionarios de acuerdo a influencias que tengan con los jefes de área
246) Porque a veces prevalece el bienestar propio.
247) COLABORADORES
248) si porque ayuda a cuidar los recursos de la institución
249) PORQUE SON ESOS VALORES LOS QUE NOS HAN LLEVADO A ENCAMINARNOS JUNTOS Y APORTAR COMO EMPLEADO DE FORMA POSITIVA AL CRECIMIENTO DE ESTA NOBLE INSTITUCION.
250) SOMOS LEALES A A INSTITUCION
251) A veces no valoramos la disponibilidad y flexibilidad en los horarios y hay abusos
252) NO TODOS LOS COLABORADORES SE PONEN LA CAMISETA,DEBERIAN REALIZAR VISITAS SORPRESAS MAS A MENUDO, EVALUAR CONTINUAMENTE A LOS SUPERVISORES
253) No todos son solidarios y tienen una visión de equipo.
254) NOS AYUDAMOS Y GUIAMOS ENTRE COMPAÑEROS Y A LOS SOCIOS
255) a veces solo ven la necesidad de ellos y no se solidarizan con quienes trabajamos en oficina.
256) DENTRO DE TODO EL EQUIPO SE ACOPLA BIEN A ESTOS VALORES
257) claro que si, todos los días trabajamos con lealtad y solidaridad por nuestro bien común(personal y de la empresa) enfocados en cumplir nuestras metas
258) porque muchas veces no todos les gusta colaborar, cuando se desea ayudar a un compañero.
259) POR QUE EL TRABAJO QUE TENEMOS ES UNICO
260) SI EN VARIAS OCASIONES SI NOS DAMOS LA MANO ENTRE COMPAÑEROS MAS AUN EN FIN DE MES
261) Teóricamente lo tenemos presente, pero se ha evidenciado que no somos solidarios.
262) ES LO QUE GENERALMENTE LA FUNDACION HA TRABAJADO Y LOGRADO EN SUS COMPAÑEROS
263) aplican los valores de lealtad y solidaridad en cada momento dentro de la institución
264) Existen trabajadores deshonestos que roban a la fundación y no hay escarmiento
265) Lealtad y solidarios con nuestros clientes internos y externos
266) cuando un empleado tiene un familiar enfermo, todos los compañeros colaboran económicamente y le dan apoyo moral al compañero
267) SIEMPRE EXITE APOYO EN SITUACIONES COMPLEJAS
268) No todos cumplen con estos valore en específico ya que la lealtad de varios integrantes de la institución deja mucho que desear.
269) CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO DENTRO DE MI AREA HAY BUENA AFINIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO Y COORDINADO Y EXISTEN LOS VALORES MENCIONADOS
270) SI, PORQUE SUS ACTITUDES Y APTITUDES LO DEMUESTRAN.
271) POR EL COMPROMISO QUE TIENE LA FUNDACION CON NOSOTROS
272) Hay ciertos compañeros que no laboran aplicando los valores institucionales
273) hasta donde he podido observar a mis compañeros si se alinean a los valores de la institución, enfocados siempre en la solidaridad hacia la situación que se presenta pero no dejando de lado lealtad a nuestra institución
274) Cuando alguien necesita de ayuda estamos prestos colaborar
275) EN ocasiones no veo eso de solidaridad de parte de los compañeros pero de parte de la institución siempre hemos recibido todo el apoyo

276) POR QUE ESTAN PRESENTES SIEMPRE EN MOMENTOS DE CELEBRACION O TRISTEZA, NOS APOYAMOS Y SOMOS COMUNICATIVOS
277) En ocasiones nos sorprendemos cuando nos enteramos que han despedido a un compañeros por malversaciones
278) hay respeto y consideran mucho su trabajo y si algo pasa en algún compañero todos apoyan
279) siempre tratamos de hacer lo mejor
280) somos un equipo de trabajo
281) Si yo considero que todos se alinean a los valores y la solidaridad de la Fundación sin embargo si hay algunos que se descarrilan pero tienen que alinearse por que es la cultura de la institución el cual estoy muy satisfecho que sea así.
282) EN CIERTOS CASOS CONVENIENTES SON SOLIDARIOS Y LEALES
283) Cada quien en su espacio con diferentes opiniones es un mundo diferentes pero enfocados al mismo objetivo con total transparencia
284) somos muy unidos y nos apoyamos los unos a los otros
285) Considero que sí
286) PORQUE SE TRABAJA CON DISCIPLINA Y HONRADEZ
287) Sobre todo a la solidaridad porque cuando han existido accidentes o un compañero tiene alguna enfermedad o está pasando por un momento difícil se trata de ayudar ya sea económicamente y moralmente
288) PORQUE ES LA BASE PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION
289) LO REFLEJAN A DIARIOCONSUCOMPROMISO A LA INSTITUCION.
290) Si todos solidarios cuando se necesita apoyo.
291) Transparencia es lo más importante
292) Porque no todos son leales, unos abusan de los recursos y otros hasta roban
293) NN
294) dbdf
295) REALIZAN SU TRABAJO CON RAPIDEZ
296) LEALTAD A LA FUNDACION EN MOMENTOS DIFICILES EN SOLIDARIDAD EN APOYO, COLABORACION O AYUDA ENTRE COMPAÑEROS ANTE ALGUN SINIESTRO
297) POR QUE CUANSOD PASAMOS POR SITUACIONES DIFICILES EL DUEÑO DE LA INSTITUCION ES MUY SOLIDARIO CON TODOS LOS COMPAÑEROS SU GESTOS DE SOLIDIRAD SE VE REFLEJADO EN LA LEATAD QUE LE DEBEMOS A LA INSTITUCION COMO EMPLEADOS
298) Porque hay colaboradores que dicen una cosa pero su actuar es completamente diferente.
299) Si, porque como funcionarios tenemos en cuenta la misión de la institución y estamos predispuestos a ayudar a los clientes.
300) EN MI OFICINA NO SE A PRESENTADO NINGUN CASO QUE INDIQUE LO CONTRARIO
301) TODOS LOS COLOBORADORES SON MUY SOLIDARIOS Y LEALES EN CON TODOS
302) PORQUE SON LOS PRINCIPALES VALORES QUE MARCA LA FUNDACION Y POR LO CUAL NOSOTROS COMO COLABORADORES DEBEMOS RESALTAR MAS
303) ES LO QUE PODIDO PERSIVIR CON LOS COMPAÑEROS MAS CERCANOS EN SITUACIONES QUE HE REQUERIDO AYUDA
304) Agunos
305) CADA VEZ QUE HAY QUE REALIZAR ALGO POR AGUN COIMPAÑERO TODOS OPORTAMOS
306) si se alinean ya que debemos tener aquellos valores y demostrar ante nuestros clientes
307) PORQUE TODOS ESTAMOS COMPROMETIDOS Y FIDELIZADOS CON LA FUNDACION.
308) SI, PORQUE LA LEALTAD SE DEBE A QUE SE HACE UN EXCELENTE TRABAJO PRECAUTELANDO EL BIENESTAR DE LA EMPRESA Y LA SOLIDARIDAD CON LOS CLIENTES MEJORANDO SUS NEGOCIOS CON EL FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA
309) SI , TODOS SOMOS LEALES Y CUAMDO SE AMERITA MUY SOLIDARIOS
310) Nos gusta ayudar al desarrollo económico de las personas
311) EN OCASIONES SI SE A NOTADO EL CAMPAÑERISMO
312) Siempre se demuestra solidaridad
313) POR SER COLABORADORES LEALES A SUS PUESTOS DE TRABAJO
314) LA BUENA COMUNICACION Y EL BUEN COMPAÑERISMO.
315) La mayoría si, debido a que somos fieles colaboradores con la institución.
316) Las capacitaciones y el trabajo nos dirigen du una u otra manera a ser leales y solidarios
317) si
318) SI SOMOS POR QUE HAY UNION
319) PORQUE HAY OCASIONES EN QUE NOS AYUDAMEO A REALIZAR LAS COBRANZAS
320) EN ESPOIR RECIBIMOS CAPACIATACIONES CONSTANTES LAS CUALES NOS FORTALECEN EN VALORES Y PROFESIONALISMO
321) DEBIDO A LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO CADA COLABORADOR SE ENFOCA EN SU PUESTO Y BRINDA APOYO A MEDIDA QUE ESTA A SU ALCANSE.
322) Porque son la base de la institución y el prestigio que tiene.
323) EXISTEN MUCHOS COMENTARIOS DE PASILLOS

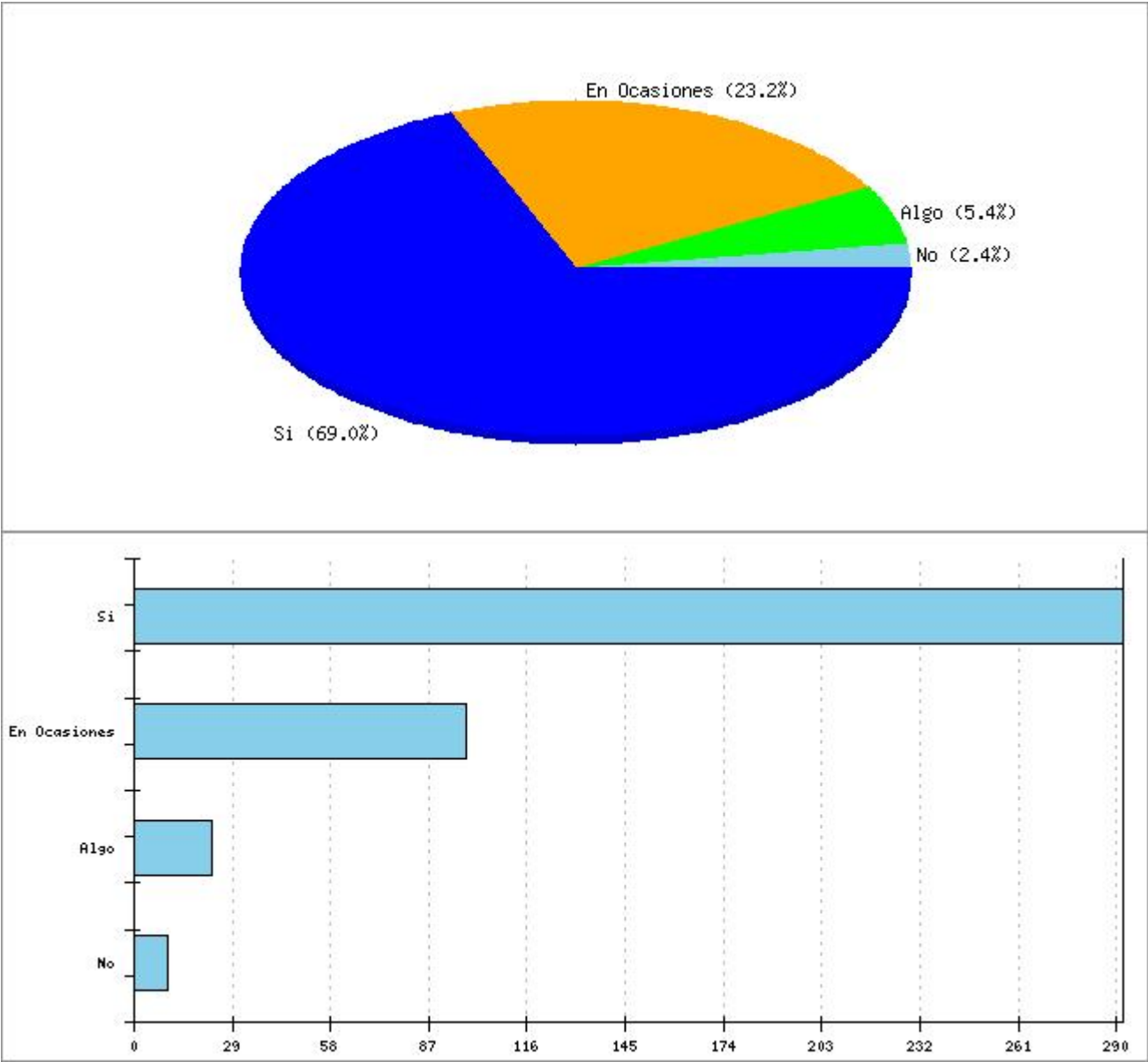
324) Considero que la lealtad y solidaridad que se le da a la empresa es esencial y nosotros como colaboradores debemos ser reciprocos, por lo que si se alinean ambos valores
325) TRABAJAMOS CON CONCIENCIA Y EN PRO DE LA INSTITUCION CON AGRADECIMIENTO YA QUE ESTAN PREOCUPADOS POR LA SALUD DE NUESTROS EMPLEADOS Y LA FAMILIA Y SIEMPRE BUSCAN QUE ESTEMOS TRABAJANDO EN CONDICIONES IDONEAS.
326) TODOS REALIZAMOS EL TRABAJO QUE NOS CORRESPONDE DE MANERA HONESTA, DE MANERA QUE EL PRETIGIO QUE MANTIENE LA INSTITUCION NO SE VEA AFECTADO.
327) Compañerismo
328) cuando algún compañero tiene algún inconveniente la mayoría colabora para la calamidad o en el trabajo.
329) .
330) EN LO QUE ESTE EN NUESTRAS MANOS TRATAMOS DE SIEMPRE INDICAR QUE REPRESENTA LA FUNDACION Y LA IMPORTANCIA QUE LA MISMA MANTIENE
331) En algunas ocasiones no se muestra un alto grado de solidaridad
332) Porque somos autosuficientes
333) Nosotros como compañeros siempre tratamos de ser solidarios es uno de los valores que nos alinean a seguir cumpliendo con nuestro objetivos.
334) SIN COMENTARIOS
335) SI
336) Considero que la mayoría de de mis compañeros al igual que yo estamos comprometidos con los objetivos de la Fundación
337) POR QUE CUANDO LOS COMPAÑEROS HAN NECESITADO SIEMPRE SE HA BUSADO LA MANERA DE AYUDAR
338) ES PARTE FUNDAMENTAL LA LEALTAD Y COMPROMISO A LAS ACTIVIDADES DIARIAS QUE REALIZAMOS YA QUE ESTAMOS MEDIDOS BAJO METAS QUE TENEMOS QUE CUMPLIR Y DEL CUAL LO FORTALECEMOS CON LOS VALORES PERSONALES Y QUE VAN DE LA MANO CON LA SOLIDARIDAD.
339) EXISTE INDIVIDUALISMO
340) no todos porque no todos valoran el trabajo y la institucion en la que laboramos
341) La mayoría ha demostrado solidaridad en ocasiones en que se requiere, colaborando económicamente o con mensajes. La lealtad esta relacionada con el respeto lo cual si se vive en la oficina, no al 100 %.
342) Los colaboradores son muy dedicados y leales a la institución y sus ideales sin embargo ciertos compañeros crean discordia entre los demas por comentarios
343) Porque siempre están prestos ayudar a sus compañeros.
344) todos trabajan con estos compromisos
345) en mi equipo de trabajo si existe lealtad y Solidaridad.
346) SOMOS SOLIDARIOS CON TODO LOS COMPAÑEROS
347) Porque todos nos compretemos a trabajar en equipo y apoyarnos unos a los otros
348) n
349) ESTIMO QUE LOS COMPAÑEROS TIENEN SU CONDUCTA ACORDE A LO PREGUNTADO
350) Por que estos valores son importantes para que nuestra institución se siga desarrollando
351) PORQUE SON HONESTOS
352) Todos los compañeros de trabajo somos unidos entre todos cuando alguien necesita ayuda tanto en cuestión de trabajo o personal
353) Porque somos una institución con un gran espíritu de compañerismo, agradecidos con la institución por lo que continuamos de manera perseverante conseguir objetivos en común.
354) Porque si
355) .
356) EN OCACIONES CUANDO SUCEDE ALGO CON UN INTEGRANTE DE LA FUNDACION TODOS ESTAMOS PREDISPUESTOS A AYUDAR
357) Por que realizan su trabajo con lealtad a la empresa ya que es un valor fundamental para poder trabajar en equipo Y solidaridad si porque cuando un compañero de trabajo se apoya en grupo con lo que más pueda aportar cada uno de nosotros
358) estan comprometidos con la institución.
359) porque se demuestra la lealtad y solidaridad
360) si
361) SI POESUPUESTO
362) POR LA ENTREGA Y LEALTAD QUE ENTREGAMOS DIA A DIA
363) SI YA QUE LA FUNDACION A APORTADO EN CADA UNO DE NOSOTROS Y NUESTROS HOGARES PARA DESARROLLARNOS MEJOR DIA A DIA
364) en lo que hacemos en nuestro trabajo cada uno es responsable de lo que hace claro esta que si cada uno tiene sus valores innato podrá llevar valores de lealtad y solidaridad en en cualquier trabajo que desempeñe
365) AYUDAMOS A LA GENTE
366) se apoya a las causas de la empresa
367) CONSIDERO QUE SE ALINEAN A LOS VALORES DE LEALTAD Y SOLIDARIDAR PORQUE LO REFLEJAN EN EL DIA CON LOS COMPAÑEROS EN AYUDAR MUTUAMENTO CUANDO SE NECESITA.
368) EN SU GRAN MAYORIA TRABAJAMOS CON LEALTAD

369) Porque caso contrario ya no seguiríamos laborando en la empresa, ya que son nuestras acciones propias en base a la lealtad y solidaridad lo que determinan nuestro futuro
370) son los principio fundamentales de una relacion de sea de trabajo, amistad o sentimental.
371) Cumplidos en dichos valores
372) PORQUE NO TODOS TRABAJAN EN EQUIPO Y ENTIENDEN EL VALOR DE CADA DEPARTAMENTO, QUE SOMOS UN CONJUNTO PARA QUE FUNCIONE LA OFICINA
373) Creo que todos somos humanitarios ante situaciones que se han presentado y eso es debido a los valores inculcados
374) porque aquí en la fundación nos enseña el respeto y la lealtad y el respeto entre compañeros y personas que somos gracias a las capacitaciones, porque ayuda al buen funcionamiento de la institución
375) Porque existe oficiales que hablan a las espaldas de los superiores en vez de comentar las falencias frente a la persona, he incluso por sus cargosaltos no fomentan la educación en el saludo y el respeto.
376) Pegado a políticas y reglamentos
377) DESDE QUE INGRESE A TRABAJAR ME PUDE DAR CUENTA QUE LA MAYORIA DE MIS COMPAÑEROS SON LEALES CON LA FUNDACION Y MUY SOLIDARIOS
378) CONSIDERO QUE SI YA QUE COMO LO AFIRME ANTES ESTAMOS DENTRO DE UN BUEN EQUIPO DE TRABAJO EN EL CUAL TODOS NOS APOYAMOS MUTUAMENTE
379) Existe mucha unión en todos los compañeros de las diferentes áreas y el compromiso ante todo y con todos es de la mejor manera durante el período que llevo en la institución
380) SI PORQUE SON PERSONAS RESPONSABLES Y JUSTAS Y DE BUENOS VALORES
381) PORQUE TIENE PINCIPIOS ETICOS
382) PORQUE EXISTE UNA POLITICA DE COMUNICACION Y CAPACITACION PERMANENTE DE LOS PRINCIPIOS DE LA INSTITUCION
383) ESTAMOS DISPUESTOS AYUDARNOS COMO EQUIPO Y ORANIZACION
384) Porque dentro de la institución existe el compañerismo, cumplir con nuestro trabajo nos garantiza realizar las cosas de la mejor manera. Todos los compañeros trabajamos en equipos para cumplir con el mismo objetivo, que es mejorar nuestros servicios
385) POR QUE LA FUNDACION CUMPLE CON LOS COMPROMISOS LEALES CON SUS COLAORADORES
386) Cuando sugren problemas o situaciones complicadas mayormente nos esforzamos por superarlos y ayudar a quienes lo requieran.
387) porque si
388) YO CREO QUE, QUIENES SENTIMOS A ESPOIR COMO UNA FAMILIA SIEMPRE SEREMOS LEALES Y SOLIDARIOS PARA CON LA INSTITUCION.
389) Aqui nadie es solidario, todos trabajan por su lado y existe el egoismo y nadie es leal porque hablan a las espaldas.
390) porque FUNDACION ESPOIR ES COLABORATIVA, INTEGRATIVA, Y SOLIDARIA
391) LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON MUY LEALES A LA INSTITUCION
392) SI SE ALINEAN YA QUE CUANDO UN CLIENTE O COMPAÑERO TIENE UNA NECESIDAD SEA LABORAL O PERSONAL SIEMPRE ESTAN DISPUESTOS A COLABORAR, Y CUANDO ALGO NO ESTA BIEN ENTRE COLABORADORES PUES SE DA UN CONSEJO O SE INFORMA QUE LAS COSAS SE ESTÁN REALIZANDO MAL
393) Somo un equipo el apoyo y respeto es de todos.
394) PORQUE SE HA VISTO A COLABORACIÓN DE TODOS FRENTE A SITUACIONES DELICADOS CON RESPECTO A OTROS COMPAÑEROS DE LAS DIFERENTES AGENCIAS.
395) Sí, ya que en la fundación cuenta con personas muy solidarias
396) Porque nos involucramos al máximo en el desempeño de las funciones, además de contribuir del bien común, donde se genera la lealtad con los demás colaboradores.
397) Porque buscan que la empresa crezca mediante el bienestar de los empleados
398) Si en cuestión a lealtad y solidaridad demuestran mucha tanto para la fundación como para ellos, hasta ahora no he visto lo contrario en mis compañeros de trabajo.
399) por compañerismo
400) PORQUE TODOS SON 100% HONESTOS
401) Buscamos siempre el bienestar del cliente
402) OK
403) Porque todos lo aplican al momento de trabajar.
404) .
405) PORQUE SOMOS UN EQUIPO MUY LEAL TANTO CON LA INSTITUCIÓN ASI COMO INDIVIDUALMENTE CON CADA UNO DE NOSOTROS Y SOMOS SOLIDARIOS EN TODO SENTIDO
406) SI
407) De acuerdo a mi percepción si lo hacen.
408) SE PROCURA MANTENER EL TRABAJO EN EQUIPO.
409) Al existir mucho compadrazgo se cubren ciertas informaciones
410) Porque son cloaboradores
411) Si, porque brinadamos un servicio de compromiso con los clientes que engloba y recomendamos que usen todos los beneficios que tiene la fundación al momento de adquirir un producto.
412) NO ABUSAN DE RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN.

413) Son empáticos y brindan una colaboración de forma mutua
414) SOMOS UN EQUIPO UNIDO, ESTAMOS PARA AYUDARNOS
415) SI SON MUY LEALES A LA INSTITUCION Y DE LA MISMA FORMA AMABLES
416) TRABAJAMOS CON PERSONAS DE CONFIANZA
417) El grupo de trabajo se centra en el cumplimiento responsable de las metas lo que refleja la lealtad hacia la empresa. La solidaridad se observa en los momentos mas complejos con el trabajo en equipo.
418) tengo poco tiempo en la institución no podría establecer un parámetro exacto pero considero que existe solidaridad entre los compañeros ya que desde que entre a laborar en la institución me han ido capacitando y entregando cada una de las herramientas para realizar mis labores de la forma más eficiente.
419) Respetar raza, cultura y genero en todo momento así mismo el compañerismo es mutuo
420) el equipo es unido y leal en cada momento
421) son comprometidos con la fundación dando un buen servicio
422) n/a
423) A VECES NO TIENEN EMPATIA CON EL TRABAJO DE LOS DEMÁS

Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Compromiso y Disciplina

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	292	69.03%
En Ocasiones	98	23.17%
Algo	23	5.44%
No	10	2.36%



Respuesta

- 1) SIEMPRE
- 2) PORQUE NOS COMPORTAMOS TRATANDO DE REPRESENTAR DE LA MEJOR MANERA A ESPOIR
- 3) CUMPLIENDO CON NUESTRAS OBLIGACIONES Y NORMAS
- 4) POR QUE SE ACOJE A LAS EXIGENCIAS DDE LA INSTITUCION
- 5) AUNQUE HAY QUE TRABAJAR MUCHO MAS PARA CONSEGUIR QUE EXISTA MAS DISCIPLINA PERO CONSIDERO QUE SI CUMPLIMOS CON EL COMPROMISO Y DISCIPLIN¿NA PERO PODRIAMOS MEJORAR
- 6) PORQUE NO SE APEGAN A LAS POLITICAS ESTABLECIDAS PARA EVITAR EL RIESGO Y PODER BAJAR LA MORA TODO SE DEJA PARA LOS ULTIMOS DIAS.
- 7) Se puee evidenciar en el esfuerzo por conseguir los resutados que nos planteamos
- 8) Nos sentimos comprometidos con el trabajo realizado día a día.
- 9) PORQUE ESTAMOS COMPROMETIOD CON LOS INTERES DE LA FUNDACION
- 10) La mayoría de compañeros están comprometidos con el trabajo y la disciplina que plantea la Institución
- 11) sin comentarios
- 12) no valoran a la institución muchos de los empleados
- 13) EN LO QUE ES DISCIPLINA PIENSO QUE HACE FALTA, YA QUE NO CUIDAMOS EL BIEN DE LA FUNDACION EN CIERTAS OCASIONES POR CIERTOS COMPAÑEROS, DESPERDICIAN PAPEL, MEJORAR EN DARLE UN BUEN USO A LOS EQUIPOS
- 14) Porque siempre nos ponemos la camiseta institucional y lo damos todo la Fundación
- 15) ES MI MISMA RESPUESTA CUANDO YA NOENTERAMOS QUE TAL PERSONAS SALIO POR....Y BUENO-
- 16) Tenemos reglamentos y políticas que hacemos cumplir y eso conlleva a la organización de todo lo que se ejecuta para que esta maravillosa empresa sea ejemplo.
- 17) SOMOS RECIPROCOS CON LA FUNDACIÓN
- 18) Porque se cumple con las tareas y funciones que se debe realizar diariamente
- 19) COMPROMISOS DE CUMPLIR CON NUESTRO TRABAJO, Y SER PUNTUALES CON HORARIOS
- 20) Estamos muy comprometidos con la Fundación, ya que nos abrió sus puertas para ser parte de esta gran institución, cumpliendo así disciplinadamente los lineamientos del reglamento.
- 21) PORQUE SE ESTA COMPROMETIDO EN ALCANZAR LOS OBJETIVOS QUE SE HAN PLANTEADO.
- 22) DEBEMOS ALINEARLOS YA QUE ES NUESTRO TRABAJO Y COMO TAL HAY QUE CUMPLIR CON VALORES CASO CONTRARIO NO ABRIA UN BUEN AMBIENTE LABORAL
- 23) NO TODOS
- 24) De mi parte si
- 25) Existen algunos casos que dejan de cumplir con su compromiso
- 26) SE ESTA COMPROMETIDO CON NUESTRO TRABAJO Y RESPETO ENTRE COMPAÑEROS
- 27) xq cumplo con mis obligaciones y no desperdicio recursos, cumplo con las políticas de la institución
- 28) NO TENGO
- 29) siempre hay unos que se ven mas comprometidos y disciplinados que otros.
- 30) En cumplir con los compromisos de Espoir y con las clientes
- 31) EN OCASIONES PORQUE NO SIEMPRE SE HACE EL TRABAJO DIARIO COMO SE DEBE Y FALTA INDIVIDUALMENTE CUMPLIR LOS REQUERIMIENTOS DE LA FUNDACION
- 32) DISCIPLINADOS Y COMPROMETIDOS CON NUESTRAS METAS
- 33) Los colaboradores están totalmente comprometidos con la institución y eso se puede corroborar con el cumplimiento de las metas mensuales, semestrales y anuales de la regional, asimismo, para la consecución de dichas metas se requiere de disciplina en el desarrollo de las actividades diarias.
- 34) Porque se nota en las acciones y expresiones
- 35) Es el cumplimiento de las obligaciones de las actividades
- 36) PORQUE NOS ALINIAMOS A LAS METAS QUE DEVEMOS ALCANZAR
- 37) POR QUE LAS PERSONAS DEL AREA DE OFICINA SE CREEN CONB SUPRIORIDAD A TAL PUNTO QUE PARECIERA QUE LA INSTITUCION M¿NO LES PAGA SI QUE SU TRABAJO ES UN FAVOR Y TRABAJAN DE ACUIERDO A SU PREFERENCIA
- 38) no todos las personas que laboran tienen compromisos y disciplina
- 39) EL COMPROMISO Y LA DISCIPLINA DEPENDE DE CADA UNO , DE ESA MANERA TENDRA LOS RESULTADOS NECESARIOS.
- 40) Claro q si es la forma de llevar organizadamente nuestras tareas
- 41) EXISTEN PROCESOS QUE DEBEMOS CUMPLIR Y ASI LLEGAMOS HACER DISCIPLINADOS, AL MOMENTO QUE CUMPLIMOS CON NUESTRAS FUNCIONES ESTAMOS ADQUIRIENDO EL COMPROMISO DE HACER BIEN LAS COSAS.
- 42) siempre hay que llegar a la hora de entrada puntual y salir hasta terminar el trabajo del dia
- 43) NO TIENEN EL SUFICIENTE COMPROMISO POR LA INSTITUCIÓN POR TANTO CREEN QUE EL RENDIMIENTO EN EL DESARROLLO DE SU TRABAJO ESTÀ ANCLADO A CUANTO GANAN, POR OTRO LADO HAY PERSONAS QUE GANAN MUCHO MAS DE LO QUE DEBERÍAN POR LA CALIDAD DE SU TRABAJO.
- 44) EL COMPROMISO DE CADA MES SALIR BAJO EN RIESGO Y MORA Y TRABAJAR CON MUCHA DISCIPLINA
- 45) PORQUE ES UNA INSTITUCION QUE VALORA LA PERSEVERANCIA Y TRAJAJO DE SUS COLABORADORES

46) realizar una mayor difusión
47) PORQUE SOMOS PROFESIONALES CON VALORES MORALES
48) SI POORQUE PARA DAR RESULTADOS ESTAS DOS PARTES SON PRIORIDAD PARA EL BUEN DESEMPEÑO LABORAL.
49) Estos valores se deben promocionar día tras día, no todos se alinean a estos valores.
50) PORQUE TRABAJAMOS HASTA LOS SABADO PARA CUMPLIR CON LA META ESTABLECIDA
51) PARTE DE LOS VALORES PERSONALES
52) EL COMPROMISO ES LO QUE TE LLEVA A LUCHAR POR UNA META Y PARA ELO SE NECESITA DE MUCHA DISCIPLINA.
53) NO SIEMPRE
54) PORQUE EN MUCHOS DE LOS CASOS PRIORIZAN SUS ACTIVIDADES PERSONALES ANTES QUE LAS LABORALES
55) N.A.
56) Porque, nos comprometemos con la institución y nos mantenemos siempre disciplinados con nuestros superiores.
57) Siempre habrá uno que otro que no se compromete a metas u objetivos que la institución requiere; y siempre habrá de igual manera algún indisciplinado en todo aspecto.
58) CREO QUE ASI SEA
59) POR QUE SE IDENTIFICAN CON LA INTITUCION
60) Muchos compañeros ven sus beneficios personales antes que su Compromiso con la institución.
61) Porque en ciertas ocasiones dependiendo del puesto de trabajo algunos compañer@s abusan de la confianza que se les ha dado y hacen quedar mal los valores que debemos tener desde casa y como profesionales.
62) Como funcionarios de Espoir, cumplimos con las obligaciones encomendadas, y asumimos cada uno de mis errores.
63) HAY UN GRAN COMPROMISO DE LOS COLABORADORES CON LA INSTITUCION Y CON LA ONSSECUCION DE LAS METAS PROPUESTAS Y DE DISCIPLINA EN EL SENTIDO DE CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DADAS.
64) MIS COMPAÑEROS ACATAN LAS ORDENAS DADAS POR LOS SUPERIORES.
65) nos respetamos el uno hacia el otro
66) SIN COMENTARIO
67) el compromiso se a notado siempre en los momentos mas difíciles
68) CADA UNO CUMPLE CON SU TRABAJO SIN NECESIDAD DE SER VIGILADO
69) No, siempre porque no trabajan a conciencia.
70) nuestro compromiso es trabajar para la empresa y si somos muy disciplinados en todo lo que nos encomiendan
71) Si somos comprometidos y tenemos disciplina en nuestras labores
72) No todos por las irregularidades encontradas en algunos empleados a nivel nacional
73) Asi es por que sin el compromiso no llegaremos al exito y sin disciplina no demostraremos nuestra calidad de servicio
74) Existe falta de compromisos de ciertas areas o funcionarios, con el abuso de recursos de la institución
75) Porque el reglamento interno
76) n el caso específico de los Promotores de crédito a veces la falta de supervisión y control es arca abierta para que realicen actividades fuera de lo permitido
77) EL COMPROMISO Y DISCIPLINA QUE SE MANTIENE EN LA INSTITUCION AL ENTREGAR LO MEJOR DE CADA UNO A NUESTROS CLIENTES
78) por que cumplo con las dispociones de mi jefe
79) ESTAMOS PRESTOS A PONERNOS LA CAMISETA SEA CUAL SEA EN ESE MOMENTO LA ADVERSIDAD QUE ATRAVIESA LA INSTITUCION LO VIVI EN EL TERREMOTO Y PANDEMIA
80) SI HAY ALGO DE CAMBIO SE CUMPLE Y SE COMPROMETEN A LO QUE SE SOLICITA DE PARTE DE LOS SUPERIORES.
81) DEBERIA SER ASI, PERO TODOS LAS PERSONAS SOMOS UN MONDO DIFERENTE.
82) Existe respeto, consideración y estima.
83) EL AMOR AL TRABAJO HACE QUE SEAMOS UNA FAMILIA COMPROMETIDA CON LA INSTITUCION Y CLIENTES, LA DISCIPLINA ES FUNDAMENTAL CON EL HORARIO DE TRABAJO Y PUNTUALIDAD
84) LA MAYORIA SE ENCUENTRAN COMPROMETIDOS CON SU TRABAJO PERO FALTA UN PEQUEÑO PORCENTAJE PARA QUE EN LA OFICINA TODOS SEAMOS COMPROMETIDOS Y DICIPLINADOS
85) SIN COMENTARIO
86) GRUPO COMPROMETIDO EN SU TRABAJO
87) SI DESEMPEÑO MIS OBLIGACIONES ENCONMEDADAN EN EL TRABAJO
88) PORQUE AL SER UN EQUIPO NOS APOYAMOS EN NUESTROS TRABAJOS
89) PORQUE NO SIEMPRE LOS DEMAS ESTAN COMPROMETIDOS COMO SE DEBE
90) TRATAMOS DE ACTUAR DENTRO DE LOS VALORES Y SEGUIR LAS REGLAS QUE NOS RIGEN PARA PODER LLEVAR UN BUEN FUNCIONAMIENTO
91) Si
92) NO TODOS HACEN SU TRABAJO CON PASION NI SE COMPROMETEN PUES TRABAJAN SIN DAR TODO DE SI MISMOS INCLUSO INCUMPLEN LAS REGLAS O LINEAMIENTOS

93) Considero que falta mucha disciplina en el personal, esto es necesario para alcanzar mejores resultados en cualquier situación. Respecto al compromiso esto es un acto que hay que vivirlo con hechos y no solo con palabras.
94) En tratar de realizar un buen trabajo cumpliendo con los valores de la institución
95) ESTOY SEGURO QUE NO TODOS PERO SI LA GRAN MAYORIA.
96) POR QUE TRABAJAMOS CON EL COMPROMISO DE SERVIR Y MEJORAR
97) el compromiso de el personal de campo es respecto al incentivo que gana. Hay muchos actos de indisciplina que no son sancionados y que son mal precedente para los compañeros.
98) SI, NOS SENTIMOS CIEN POR CIENTO COMPROMETIDOS CON LA FUNDACION
99) LOS COMPROMISOS Y LA DISCIPLINA DE LA EMPRESA SIEMPRE DEBEN ENMARCARSE EN EL ACCIONAR DE CADA UNO DE SUS FUNCIONARIOS , SIN HACER QUEDAR MAL AL BUEN NOMBRE DE LA INSTITUCION
100) PORQUE ESTAMOS COMPROMETIDOS EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS OBLIGACIONES COMO TAMBIEN EN HACER BUEN USU DE CADA UNO DE LOS RECUERSOS QUE LA INSTITUCION NOS FACILITA. EN LO QUE SE REFIERE A LA DISCIPLINA DE IGUAL MANERA COMPROMETIDOS EN EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y DECISIONES TOMADAS POR LA DIRECCIÓN EJECUTIVA.
101) PORQUE REALIZAMOS NUESTRO TRABAJO RESPONSABLEMENTE
102) PORQUE AVECES NO HACEN SU TRABAJO COMO DEBERIAN DE HACERLO
103) Si bien es cierto hay gente comprometida con la institución, por otro lado lamentablemente hay personas que sienten que es más el compromiso de la Fundación con el empleado que el del empleado con la Fundación. Se exige mucho pero no siempre le corresponden a la Fundación de la misma forma.
104) NO TODAS LA PERSONAS ACTUAN DE LA MISMA FORMA
105) POR SUPUESTO SIMPRE NOS COMPROMETEMOS CON NUESTRO TRABAJO
106) CUMPLIMO CON LO REQUERIDO
107) CUMPLIMOS CON NUESTRAS RESPONSABILIDADES, EN EL MOMENTO ENCOMENDADO
108) Compromiso con sus colaboradores para que estén bien
109) SI PORQUE DE ESTO DEPENDE DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL Y DE UNO MISMO
110) Hemos pasado momentos difíciles (terremoto, pandemia) y cada uno de los integrantes de la Fundación han demostrado su compromiso y disciplina para afrontar cualquier situación.
111) Porque existe el compromiso en todo momento de trabajar disciplinadamente por dejar en alto el nombre de la institución
112) LA MAYORIA NO TODOS
113) XQ LLEGAMOS A LA MISON XQ RESPETAMOS A LOS CLIENTES Y SUPERIORES
114) ESTAMOS COMPROMETIDOS Y ALINEADOS CON LOS LOS VALORES Y LA MISISON INSTITUCIONAL
115) Por el cumplimiento de las políticas, disposiciones y metas en el tiempo establecido por los jefes.
116) En algunos casos hay compañeros que sobrepasan los límites
117) Han habido casos y cosas que demuestran ciertos abusos de compañeros y han tenido que salir
118) no siempre
119) Porque creo que los antiguos que tenemos más 10 años tenemos los valores bien marcados y queremos que salga adelante la fundación peor los mñas nuevos entran a una isntitución porque necesito para ese momento si hay algo más me voy, y eso se debe a la integración, la capacitación inicial y que sepan donde viven ahora doy fe que RRHH mandan a los nuevos y diga que haces y ya y depsues vaya a su puetso y sobreviva cuando yo llegue senti el cariño y ambiente desde un comienzo siendo porquitos eramos más unidos y ahora si alguien se cae ni nos va ni nos viene
120) comprometida con mi trabajo estoy
121) Ya que al cumplir con nuestras clientas en las reuniones Grupales brindando información de los créditos y compartiendo las sesiones educativas nos permite mejorar el servicio que brinda la Fundación Espoir
122) SI PORQUE NOS ENCAMINAMOS EN UN CONJUNTO DE REGLAS Y NORMAS QUE DEBEMOS CUMPLIR.
123) TODOS ESTAMOS COMPROMETIDOS CON CON LA ORGANIZACION EN EL CUMPLIMIENTO DE NUESTRO TRABAJO
124) EXISTE IMPUNTUALIDAD BAJO DESEMPEÑO Y HASTA UN CIERTO QUEMIMPORTISMO , HAY ABUSO Y MAL USO DE LOS BIENES INSTITUCIONALES
125) Si porque estos valores nos llevan a ser cumplidos con las tareas encomendadas.
126) En algunas áreas al parecer no tienen mucho trabajo o están demasiado relajados que se les ve deambulando en otros puestos, no se respeta el horario de entrada, salida, tiempos del lunch o simplemente no asisten, demasiada flexibilidad en estos horarios.
127) PIENSO MAYORIA TENEMOS COMPROMISO EMPRESA ALGUNOS FALTA MAS DICIPLINA
128) SI.. POR QUE CUANDO SE HA PRSENTADO ALGUNA SITUACION LO PRIMERO ES INFORMAR A MI JEFE INMEDIATO Y SI EL ERROR ES NUESTRO ACEPTAMOS EL LLAMADO DE ATENCION CON LA INTENCION DE MEJORAR
129) No sé si todos pero si habemos muchos colaboradores comprometidos con la Fundación
130) PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA FUNDACION SE DEBE TENER LOS VALORES INSTITUCIONALES.
131) NOS COMPROMETEMOS CON NUESTRO TRABAJO Y SOMOS DISCIPLINADOS
132) EN OCACIONES POR QUE NO TODOS ESTAN COMPROMETIDOS AL 100 POR CIENTO
133) Como le indique en el punto anterior, dentro de mi equipo de trabajo, no siento el compromiso y Disciplina. Del resto de mis compañeros de otras aéreas para mi opinión me parece que si.
134) Los colaboradores adquieren el compromiso con la institución para seguir en la realización de los objetivos propuestos y la disciplina de cada uno de los integrantes.
135) REALMENTE NO SE SI TODOS, PERO MANTENEMOS UN AMBIENTE LABORAL TRANQUILO Y DE COMPAÑERISMO

136) PERSONAL DE CAMPO ESTA COMPROMETIDO CON LA INSITUICON TRATANDO DE OBTENER LOS RESULTADOS PLANIFICADOS, PERO CIERTO GRUPO ADMINISTRATIVO EN OCASIONES NO DA UN POCO MAS Y DE ELLOS TAMBIEN DEPENDE EL OBTENER BUENOS RESULTADOS
137) PORQUE HEMOS CON EL TRANCURSOS DE LOS AÑOS ADQUIDO EXPERIENCIA EN NUESTRO PUESTO Y SABEMOS NUESTRO COMPROMISO CON LA INSTITUCION QUE ESTA A CARGO DE UNA GRAN JEFE
138) no llegan al horario establecido a sus puestos de trabajo. decretan horarios para responder correos por aprobaciones de credito y no las cumplen. estan centralizando todos los procesos desde Quito o que hace que toda solicitud sea tardia
139) PORQUE HAY COLABORADORES QUE SE SALTAN LA DISCIPLINA, Y POR ENDE SE DESLINDAN DEL COMPROMISO
140) Pues se procura siempre hacer lo mejor cumpliendo con las políticas de crédito.
141) Siempre comprometidos con el trabajo a realizar, entregando un buen desempeño y así ofrecer buenos servicios para nuestras socias.
142) PORQUE ESTAMOS TOTALMENTE COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION PARA MEJORAR
143) EN NUSTRO DPTO NOS ESFORZAMOS CADA DIA POR CUMPLIR CON NUESTROS COMPROMISOS CON LA EMPRESA Y DISCIPLINA CON EL QUE HACER DE NUESTRAS RESPONSABILIDADES
144) porque damos cumplimiento a nuestras obligaciones
145) En algunas ocasiones
146) En gratitud a todo lo que nos da la fundación
147) ESTAN BIEN ALINEADOS
148) El compromiso de realizar un trabajo efectivo vasado en la disciplina para lograr las metas
149) CASI SIEMPRE CUMPLO CON LO QUE LA INSITTUCION NECESITA, PERO TAMBIEN TENEMOS QUE TENER EN CLARO QUE DEPENDEMOS DE OTRAS PERSONAS QUE EN MUCHAS OCASIONES NOS COMPLICAN NUESTRO TRABAJO
150) NO PORQUE, HAN HABIDO COMPAÑEROS QUE SE LES A OLVIDADO EL COMPROMISO Y LOS VALORES DE SERLE LEAL A LA EMPRESA
151) TODOS LOS COMPAÑEROS TENEMOS EL COMPROMISO DE CUMPLIR CON EL REGLAMENTO DE LA INSTITUCION Y SER DICIPLINADOS AL MOMENTO DE TOMA DE DESICIONES
152) EN MI OPINION PODRIA DECIR QUE LA GRAN MAYORIA SI LO HACE PORQUE NOS ESFORZAMOS DIA A DIA A CUMPLIR CON NUESTRAS OBLIGACION PARA SACAR ADELANTE A LA FUNDACION.
153) SI SIEMPRE
154) Tenemos claro de lo que significa espoir para nosotros
155) HEMOS ESTADO TRABAJANDO COMO UN EXTRA EL ULTIMO SABADO DE CADA MES CON EL COMPROMISO DE RECUPERAR MORA Y BAJAR LOS MALOS INDICES QUE SE NOS HAN PRESENTADO HEMOS IMPLEMENTADO EL TRABAJO EN EQUIPO CON EL FIN DE HACER REUNIONES EXTRAS PRA RECUPERACIONES.
156) AL DAR BUEN USO DE LOS RECURSOS DE LA INSTITUCION Y ESTAR COMPROMISO DE CON LA MISMA.
157) TODOS TRATAMOS DE CUMPLIR CON NUESTRAS OBLIGACIONES
158) POR SU PUESTO ESTO SE HA DEMOSTRADO SIEMPRE EL COMPROMISO QUE HAY EN CADA UNA DE LOS COLABORADORES POR EJEMPLO EN EL TERREMOTO SE VIO COMO CADA UNO DEL PERSONAL SE COMPROMETIO TANTO CON LA INSTITUCION COMO CON NUESTROS CLIENTES Y ASI CADA VEZ QUE SE PRESENTA ALGUN FENOMENO O SITUACION ECONOMICA
159) En su mayoría los colaboradores están alineados con los valores del compromiso y la disciplina que nos imparte la Fundación, nos compromete como empleados a seguir adelante cumpliendo con las tareas y obligaciones que son de interés tanto de la Fundación como las de los empleados.
160) SI PORQUE ASUMO MIS ACCIONES Y ME RESPONSABILIZO POR CADA UNA DE ELLAS.
161) TODOS LO HACEN CON EL COMPROMISO A LA INSTITUCION
162) Todos a nivel nacional tenemos compromiso con la institución, las cosas aveces no salen como se la espera por la situación economica que está sufriendo el país, todos los meses dados nuestro 101% para cumplir con las metas establecidas.
163) no todos trabajan con amor y compromiso
164) PORQUE TODOS SON PERSONAS COMPROMETIDAS EN SUS PUESTOS LABORALES
165) PORQUE TENEMOD QUE DSR LO MEJOR DE NOSOYTROS PARA QUE L EMEPRESA CREZCA
166) SI SIMEPRE SE CULPLE Y SE REALIZA EL MEJOR TRABAJO
167) SI. SE FOMENTA LA DISCIPLINA EN CADA PROPUESTA DE SUPERACION AL EJECUTARLA.
168) EN CIERTOS CASOS NO HAY COMPROMISO DE REALIZAR UN TRABAJO DE XCELENCIA Y HAY PERSONAS QUE NO SON DISCIPLINADOS.
169) Estan comprometidos, y trabajan siempre por mejorar
170) SOMOS EDUCADOS Y CULTOS
171) Considero que se podría pedir mayor entrega, y hasta algunos sacrificios en momentos difíciles.
172) PORQUE ON COMPROMISO DICIPLINA SE LLEGA A LA CIMA
173) Gente comprometida con sus labores
174) Debido a estos compromisos cumplimos con las metas laborales y personales
175) todos se comprometen en el desarrollo de la fundación.
176) Nos falta mas compromiso y disciplina con el trabajo. La mayoría de las veces dejamos las cosas para el final, esto hace que el trabajo se acumule y se corre el riesgo de no realizarlo correctamente.
177) SIN COMENTARIOS
178) A VECES SE TIENE QUE DAR UN POCO MAS CUANDO EL TIEMPO O LA SITUACION LO AMERITA
179) En todo trabajo hay que guardar compromiso y disciplina y pienso que los resultados dan fe de ello

180) NOS COMPROMETEMOS AL TRABAJO QUE SOLICITA LA FUNDACION ESPOIR Y SOMOS DISCIPLINADOS EN LOS HORARIOS LABORALES
181) si
182) Porque existe respeto y compañerismo y cada uno cumple a cabalidad con sus funciones para la buena marcha de la institución
183) depende de cada persona
184) Comprometidos a nuestro trabajo con disciplina
185) EN OCASIONES UNOS COMPAÑEROS SON TAN LIMITADOS AL TIEMPO
186) Lamentablemente así como hay compañeros que se esfuerzan más hay los que pueden estar cómodos y no le dan prioridad a el compromiso y la disciplina
187) Porque cumplimos con las decisiones institucionales y damos el cumplimiento a los recursos institucionales.
188) Seguro que si aun mas cuando los tiempos están difíciles por la pandemia mundial.
189) PORQUE ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION Y SE CUMPLE CON LAS DISPOSICIONES DEL JEFE INMEDIATO
190) no, por que algunas personas son conformistas y no tratan de alcanzar su potencial.
191) NO TODOS ESTAN COMPROMETIDOS CON LA INSTITUCION Y HAY OCASIONES QUE NO SON DISCIPLINADOS
192) el personal esta comprometido y se necesita mejorar o trabajar mas en la disciplina
193) TRABAJAR CON TRANSPARENCIA
194) EN NUESTRO DEPARTAMENTO ESTAMOS COMPROMETIDOS Y CUMPLIMOS CON LAS NORMAS Y DECISIONES DE LA INSTITUCION.
195) Porque, todos cumplimos con nuestras tareas encomendadas, y asumimos las mismas.
196) Es una institución que humanamente contribuye mucho a mejorar la situación personal de sus empleados, por lo que se apegan mucho a estos valores
197) TODO
198) NO SIEMPRE CUMPLEN CON ESTOS VALORES
199) SIEMPRE ESTAMOS COMPROMETIDO A NUESTRO TRABAJO CADA DIA APRENDEMOS A SER MAS DISCIPLINADO
200) UNOS SI TIENEN VALORES OTROS NO
201) Siempre nos comprometemos a te realizar nuestro trabajo de manera eficaz
202) Si porque es lo que los colaboradores deben tener valores y principios
203) HEMOS PASADO SITUACIONES DIFÍCILES CON RESPETO A PANDEMIA , TERREMOTO, Y NOS HEMOS PUESTO LA CAMISA ESPOIR, PARA LOGRAR FORTALECERNOS Y LOGRAR COMO FAMILIA, EL COMPROMISO CON NUESTRA EMPRESA DE LA MANO CON LA DISCIPLINA.
204) Algunas personas si trabajamos un poco más que otros compañeros y ganamos mucho menos.
205) se comunica al jefe superior y no saltamos jerarquías
206) Por que hacemos nuestras labores en el tiempo y en orden que debemos hacerlo ya que tenemos claro nuestras metas
207) SI
208) PORQUE SE VE EL ESFUERZO QUE HACEN POR CUMPLIR SUS METAS PROPUESTAS
209) El compromiso implica y la disciplina implican responsabilidad que es lo fundamental en nuestro trabajo porque solo siendo disciplinados y actuando responsablemente en nuestras labores lograremos hacer realidad nuestras metas y ese es el principal compromiso que tenemos con nosotros mismos y con la institución
210) ALCANZANDO LAS METAS PROPUESTAS
211) POR LA UNION PROFESIONAL
212) LA MAYORIA CUMPLIMOS CON NUESTRO TRABAJO DE LA MEJOR MANERA, PERO EXISTEN QUIENES PERSONAS QUE SALIERON DE LA FUNDACION POR ACTOS INCORRECTOS.
213) NO TODOS
214) Considero que no todos cumplen con estos valores, pienso que nos falta un poco mas de disciplina
215) SI POR QUE COMO EMPLEADOS ASUMIMOS NUESTRAS ACCIONES Y NOS HACEMOS CARGO DE ELLAS.
216) porque se cumplen con las obligaciones y no malgastamos los recursos de la institución
217) por que de ser valores institucional, son valores que lo traemos desde casa y lo hemos puesto en practica en la institución y con nuestros compañeros de trabajo.
218) .
219) EN MI CASO , ME INCLINO EN LOS DOS PUNTOS, SIEMPRE VELANDO POR EL BIENESTAR DE LA FUNDACION
220) NO TODOS ACTUAN DE LA MISMA MANERA EN CUANTO AL COMPROMISO Y LA DISCIPLINA.
221) Porque son gratos con la institución
222) Por mi departamento área grupal si, todos sabemos que hay que ser recíprocos, ya que en los tiempos de mayor inconvenientes, todos ponemos el hombro para superar los inconvenientes, sin embargo hay ciertas área que no entienden la dificultad que existe en el labor de campo y en en ocasiones entorpecen el labor general.
223) CUMPLIENDO LA OBLIGACIONES ASIGNADAS DE MANERA Estricta DE FORMA PERMANENTE PARA LOGRAR BENEFICIOS MUTUOS.
224) para el beneficio de que marche bien la Fundacion
225) TODO DEPENDE DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, NO SIEMPRE TODOS SE PONEN LA CAMISETA.
226) MANTENEMOS EL ESFUERZO Y COMPROMISO DE UN TRABAJO BIEN REALIZADO, BUSCANDO EL CRECIMIENTO DE LA FUNDACION, DANDO SIEMPRE LA MILLA EXTRA EN NUESTRAS ACTIVIDADES LABORALES.
227) Existe un compromiso con la Fundación, trabajar para que crezca cada día mas.

228) Solo con Disciplina y el debido compromiso se puede llegar alcanzar todas las metas puestas
229) No todos hacen de tener el compromiso de cumplir el trabajo hacia la institución
230) POR QUE CONSIDERO QUE TODOS ESTAMOS COMPROMETIDOS A SACAR ADELANTE A NUESTRA HERMOSA EMPRESA COMO COLABORADORES Y LONHACEMOS CON GUSTO
231) estoy comprometida con el fin, misión y visión,
232) no todos los colaboradores hacen un uso adecuado de los recursos empezando por el horario laboral
233) PORQUE ES NUESTRO TRABAJO Y LO CUIDAMOS
234) tengo siempre el compromiso de cumplir y mejorar segun las metas de la institucion
235) EN OCASIONES EL COMPROMISO DECAE POR QUE SE OBSERVA DESÁNIMO Y SOBRE TODO NO SE DA EL VALORE NECESARIO EN LOS MOMENTOS DE ADVERSIDADES.
236) Si están comprometidos con su trabajo con sus metas y disciplinados a las disposiciones de nuestros jefes inmediatos.
237) NO, ya que siempre se saltan reglamentos, políticas para hacer a su manera las cosas
238) SI YA QUE CADA UNO DE LOS COMPAÑEROS SABEMOS LA FUNCION QUE TENEMOS, Y CUMPLIMOS CON LAS POLITICAS DE LA EMPRESA
239) PORQUE ES NECESARIO PARA COMISIONAR
240) CLARO QUE SI PORQUE TODOS TENEMOS EL COMPROMISO Y DISCIPLINA DE ACTUAR CONSCIENTEMENTE PARA LLEGAR A CUMPLIR TODOS LOS PARAMETROS ESTABLECIDOS POR NUESTROS SUPERIORES Y SI NO LO HACEMOS SE VERA REFLEJADO EN LOS RESULTADOS DE CADA FIN DE MES.
241) Porque miran más como prioridad su beneficio que el de trabajar por el progreso de todos y de la Institución
242) Si se Alinean
243) estamos alineados continuamente
244) Es el esfuerzo y la responsabilidad que cada uno pone para lograr la meta y objetivos institucionales por el bien común y la disciplina representa el conjunto de reglas o normas que permiten mantener el orden y el buen funcionamiento en la institución.
245) No todos los funcionarios se comprometen con su trabajo lo toman a la ligera y no hay justicia para todos por lo tanto nos damos cuenta de esto y empezamos a no dar el 100%
246) porque todos debemos trabajar para cumplir metas.
247) EN OCASIONES SUELE HABER GENTE QUE SE TOMA ATRIBUCIONES.
248) si porque nos ayuda hacernos cargos de nuestras acciones y cumplir con las disposiciones de nuestro jefe inmediato
249) PORQUE SE PARTE DE LA CONFIANZA QUE LA INSTITUCION PUSO EN NOSOTROS SUS COLABORADORES Y DE LA MISMA FORMA CUMPLIR LOS LINEAMIENTOS, POLITICAS Y REGLAMENTOS INSTITUCIONALES.
250) TRABAJAMOS ARDUO PARA LLEGAR A NUESTRAS METAS
251) Se saben de casos en que no se cumplen los compromisos
252) el compromiso se demuestra con resultados, y en ocasiones los colaboradores no ayudan a entregar los mejores resultados, todo eso se reflejaría teniendo buenos lideres en cada oficina
253) no todos cumplen metas y eso baja el rendimiento de la regional.
254) CUMPLIMOS CON CABALIDAD , RESPONSABILIDAD Y RESPETO NUESTRAS FUNCIONES
255) creo que todos estamos comprometidos con el trabajo en la fundación por eso somos disciplinados en nuestra tareas.
256) EL COMPROMISO ESTA DESDE EL DIA UNO
257) compromiso para cumplir con nuestros objetivos, enfocados en crecer con disciplina y responsabilidad. siempre con honestidad y cumplimiento con nuestro trabajo diario de cada día ser mejores
258) En ocasiones algunos compañeros, no cumplen con todas la actividades en ciertas areas el cual provoca un bajo desempeño.
259) POR QUE EL TRABAJO QUE TENEMOS ES UNICO
260) SI TODOS SE SIENTEN COMPROMETIDOS CON LA FUNDACION Y CUMPLIENDO TODO LOS QUE SE NOS PIDA
261) En ciertas ocasiones, prevalecen los compromisos personales ante los institucionales.
262) ES LO QUE GENERALMENTE LA FUNDACION HA TRABAJADO Y LOGRADO EN SUS COMPAÑEROS
263) se aplican los valores de compromiso cumpliendo las metas y realizando el trabajo alineado a las normas del producto
264) Los jefes no cumplen con lo establecido para todos y depende del tipo de amistad con los directores
265) Tratamos de cumplir con cada día para llegar a los objetivos
266) todos los compañeros se encuentran comprometidos con la institución al realizar un buen trabajo con disciplina
267) TODOS SE ALINEAN PARA EL CRECIEMITNO DE LA ISNTITUCION
268) La disciplina de igual manera que los anteriores deja mucho que desear, varios de los integrantes son muy indisciplinados hasta el punto que llegan a ser malcriados.
269) CREO EN EL COMPROMISO DE CADA UNO DE ELLOS EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES CON DISCIPLINA
270) NO TODOS LOS QUE TRABAJAN EN ESPOIR SE COMPROMETEN CON LO QUE HACEN.
271) PARA MANTENER UN BUEN DESEMPEÑO EN EL TRABAJO
272) Siempre existe un sesgo de personal que no se encuentran direccionados a cumplir con los valores y objetivos de la empresa
273) si se mantienen comprometidos a pesar de que las circunstancias no permitan tener los resultados que desean
274) siempre se respeta los reglamento de la empresa.

275) Por que se cumple las tareas y obligaciones encomendadas en tiempo establecido
276) POR QUE TODOS CUMPLIMOS EN BASE A LAS NECESIDADES DE LA FUNDACION
277) Ciertos compañeros se enojan cuando en fin de mes nos toca trabajar un sábado, por motivo de recuperación.
278) en disciplina si porque estamos puntales en el trabajo y existen principios que se respetan
279) nos preocupamos por cumplir
280) estamos comprometidos con la INSTITUCION
281) Igualmente se alinean pero como ya dije en el punto anterior hay un porcentaje pequeño que se descarrila,
282) CONSIDERO QUE FALTA MAS COMPROMISO Y ENTREGA TOTAL A LA INSTITUCION EN EL AREA DE CREDITO.
283) somos capacitados para los puestos que ocupamos y regirnos a las politicas y procedimientos.
284) Trabajamos con responsabilidad , respeto con nuestra institución.
285) Considero que sí
286) PORQUE SE TRABAJA CON TRANSPARENCIA
287) Porque todos tratamos de cumplir las metas y objetivos propuestos por la Fundación
288) PORQUE ES LA BASE PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION
289) LO REFLEJAN A DIARIOCONSUCOMPROMISO A LA INSTITUCION.
290) No todas las personas son comprometidas con su trabajo
291) La disciplina es lo más importante
292) los que roban o abusan no
293) MNN
294) fb
295) ASEN SU TRABO CON COMPROMISO
296) COMPROMISO Y DISCIPLINA ES EL CUMPLIMIENTO DE JORANADA; NO EXCUSA AL TRABAJO
297) SOMO COMPROMETRIDOS CON LA INSTITUCION POR QUE LE DEBEMOS MUCHO A LA EMPRESA
298) Hay colaboradores que no siempre siguen disciplina y compromiso como deberían.
299) Si, cumpliendo diariamente con nuestras obligaciones de manera correcta.
300) CONSIDERO QUE TODOS CONOCEMOS Y CUMPLIMOS CON EL REGLAMNETO DE LA FUNDACION
301) PORQUE SON RESPONSABLES EN TODOS LOS LABORES QUE REALIZAN
302) PORQUE PARTE DE LOS ALINEAMINETOS SON EL COMPROMISO Y LA DISCIPLINA DENTRO DE LA INSTITUCION
303) NO SE HA PRESENTADO SIRCUNSTACIAS EN LAS CUALES DE PRECENCIE UNA ACTITUD CONTRARIA A ESTOS VALORES
304) Si
305) EN MI AREA TODOS NOS COMPROMETEMOS CON ACTITUD PERSEVERANCIA
306) si se alinean ya que debemos tener aquellos valores y demostrar ante nuestros clientes
307) PORQUE ES NECESARIO SIEMPRE MANTENER EL ORDEN Y LA DISCIPLINA PARA PODER TENER EXCELENTES RESULTADOS.
308) EL COMPROMISO SIEMPRE ESTA CON LA FUNDACION DEBIDO A QUE SE CUMPLE CON LAS METAS PRESENTADAS Y LA DISCIPLINA TAMBIEN CUMPLIENDO CON LAS POLITICAS Y NORMAS DE LA EMPRESA
309) MUCHOS NO SON DISCIPLINADOS Y QUIEREN HACER LAS COSAS A SU MODO
310) Procuramos ser responsables con nuestro trabajo
311) NOS HEMOS APOYADO ENTRE PROMOTORES PARA GESTIONES DE COBRANZA
312) Se exige mucho de algunos departamentos y no de otros. El compromiso debería ser igual para todos los departamentos
313) SI POR QUE TODO COLABORADOR TIENE UN COMPROMISO CON LA INSTITUCION DE TRABAJAR ACORDE A LOS LINEAMIENTOS DE LA EMPRESA
314) POR TENER UN BUEN LIDER ADELANTE
315) Muchos somos responsables con las responsabilidades que se nos otorgan y tenemos la finalidad de incrementar la productividad de la fundación y que la empresa se siga desarrollando pero si hace falta aquello por parte de algunos colaboradores.
316) Las personas que trabajamos en la Fundacion tenemos mucho compromiso y disciplina en el trabajo
317) si
318) TENEMOS UNA BUENA DICIPLINA ESPECIALMENTE CONLA PUNTUALIDAD
319) TODOS MIS COMPAÑEROS ESTAMOS COMPROMETIDOS SI ES DE TRABJAR UN POCO MAS DE LO NORMAL POR CUMPLIR LAS METAS LO HACEMOS
320) EN ESPOIR RECIBIMOS CAPACIATACIONES CONSTANTES LAS CUALES NOS FORTALECEN EN VALORES Y PROFESIONALISMO
321) DEBIDO A DEPENDE DEL CUMPLIMIENTO DE NUESTRAS OBLIGACIONES PARA QUE LA EMPRESA SIGA SU FUNCIONAMIENTO CON CALIDAD.
322) Porque con ello se puede realizar un buen trabajo m
323) ES LO QUE HE PODIDO APRECIAR, CADA QUIEN HACE LO QUE LE CORRESPONDE
324) si considero que se encuentran alineados, ya que como colaboradores debemos ser comprometidos en nuestras labores

325) HABLO EN LO PERSONAL ME GUSTA TRABAJAR VELANDO CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS POLITICAS Y SUS LINIAMIENTOS SOCIALES Y BUEN TRATO AL CLIENTE CON RESPETO Y SOLIDARIDAD.
326) ESTAMOS COMPROMETIDOS A DEJAR EL NOMBRE DE LA FUNADCIÓN EN ALTO Y QUE LAS PERSONAS SIGAN CONFIANDO EN LOS CREDITOS CON EDUCACION QUE ENTREGA LA FUNDACION.
327) Experiencia laboral
328) nos apegamos a los reglamentos internos.
329) .
330) TRABAJAMOS NETAMENTE CON ESFUERZO Y SACRIFICIO PARA AYUDAR A LAS METAS DE LA FUNDACION
331) No todos los colaboradores estan comprometidos con su trabajo
332) Por que somos muy capaces
333) Nosotros como colaboradores siempre debemos de tener una buena disciplina para así poder cumplir con nuestros objetivos propuestos.
334) SIN COMENTARIOS
335) SI
336) Considero que la mayoría de de mis compañeros al igual que yo estamos comprometidos con los objetivos de la Fundación
337) PORQUE SE REALIZA EL TRABAJO DE MANERA COMPROMETIDA EN TODO AMBITO
338) ES PARTE FUNDAMENTAL EL COMPROMISO POR QUE FORMA PARTE DE NUESTRAS METAS PESONALES Y LOBARALES Y DEBEMOS SER DISCIPLINADOS EN CUMPLIR CADA UNA DE ESAS METAS
339) EXISTE INDIVIDUALISMO Y CONVENIENCIAS
340) no todos porque no todos valoran el trabajo y la institucion en la que laboramos
341) Si, porque todo cumplimos o tratamos de llegar a nuestras metas nos esforzamos con disciplina.
342) eh notado con facilidad el compromiso de todos por el cumplimiento de objetivos
343) Por que se siente el compromiso de cada uno de los compañeros con la institución.
344) todos trabajan con estos compromisos
345) PARA MI COOCEPTO PERSONAL SI
346) ESTAMOS TODOS COMPROMETIDOS CON LA EMPRESA PARA SALIR ADELANTE Y SER MEJOR CADA DIA
347) Porque todos cumplimos con nuestro trabajo a realizar
348) n
349) LOS COMPAÑEROS DEMUESTRAN DIA A DIA CON SU TRABAJO EL COMPROMISO Y DISIPLINA
350) Si para poder alcanzar y superar la meta
351) PORQUE ESTAN COMPROMETIDOS CON LA FUNDACION
352) Todos el personal se compromete en mejorar en todas las metas y actividades que deben de realizar diariamente
353) Considero que sí, pues cada funcionario esta pendiente en sus funciones y la responsabilidad que lleva, conociendo que sin disciplina ni compromiso no podemos lograr las metas.
354) Porque si
355) .
356) ALGUNOS DE LOS COLABORADORES LES FALTA MAS COMPROMISO
357) Compromiso y disciplina se puede decir que el 2 por ciento llega atrasado y eso afecta para el trabajo
358) No todos brinda un buen compromiso y disciplina, es algo personal de cada empleado.
359) si porque se ve el compromiso y disciplina de todos
360) si
361) SI PORSUPUESTO
362) POR EL COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD QUE TENEMOS HACIA LA FUNDACIÓN, EL AMOR Y ENTREGA DE DAR LO MEJOR DE NOSOTROS MISMOS CADA DIA
363) SI YA QUE TODOS ESTAMOS COMPREMITOS CON LA FUNDACION
364) no todos se alinean por acciones que se realizan
365) SI HAY SIEMPRE, ES LA BASE DE LA FUNDACION
366) a veces no se cumple con la disciplina
367) CONSIDERO QUE SE ALINEAN A LOS VALORES DE COMPROMISO Y DISCIPLINA PORQUE DEMUESTRAN UN GRAN COMPROMISO EN SU TRABAJO CUMPLIENDO EN LO QUE SE ASIGNA.
368) COMO COLABORADORES TODOS CUMPLIMOS CON EL MISMO OBJETIVO DE LLEGAR A LA META
369) Porque caso contrario ya no seguiríamos laborando en la empresa, ya que son nuestras acciones propias en base al compromiso y disciplina lo que determinan nuestro futuro
370) parte de nuestra vida esta basada en estos valores que nos sirven para lograr los objetivos planteados
371) Cumplidos en dichos valores
372) HAY MUCHAS COSAS QUE MEJORAR EN LOS COLABORADORES
373) NA

374) gracias a las capacitaciones que nos brinda la fundación
375) Existimos muchos trabajadores en Fundación Espoir que enviamos nuestro trabajo a tiempo y cumplimos cronogramas para evitar atrasos y que el resto de personal se vea afectado, pero no todos cumplen este régimen de puntualidad y compromiso. Pasan conversando viendo el trabajo ajeno en vez de enfocarse en entregar a tiempo sus responsabilidades.
376) Lleva el nombre de la Fundación con el compromiso de servir
377) NOS ENCONTRAMOS MUY COMPROMETIDOS PORQUE HA DIFERENCIA DE OTRAS INSTITUCIONES LA FUNDACION CUMPLE DE MANERA PUNTUAL CON SUS COLABORADORES
378) SI YA QUE NOTO COMO LOS COMPAÑEROS DAN TODO DE SI POR CUMPLIR CON LAS METAS ESTABLECIDAS ASI MISMO POR MI PARTE ME SIENTO SATISFECHO CON MI TRABAJO POR LO CUAL SI ME TOCA DAR UNOS MINUTOS MAS DE MI TIEMPO POR DAR APOYO A UN COMPAÑERO LO HAGO CON GUSTO
379) Existe puntualidad lo cual he visto durante este periodo de labores como empleado de la fundación, eso refleja parte de la disciplina
380) SI PORQUE EL TRABAJO ASIGNADO LO REALIZAN CON A CAVALIDAD
381) POR QUE SON MUY RESPONSABLES
382) PORQUE SON VALORES ENMARCADOS EN UNA VALORACION JUSTA DE LOS COLABORADORES Y EXISTE ESE RECONOCIMIENTO EN ELLOS
383) TODOS RESPETAMOS LA JERARQUIA Y CUALQUIER NOVEDAD SE LAS PRESENTAMOS A NUESTRO JEFE INMEDIATO
384) Porque las personas que trabajan dentro de la fundación estamos capacitados para cumplir con nuestro trabajo
385) SI POR QUE LA FUNDACION SE COMPROMETE CON EL OBJETIVO DE CUMPLIR SUS METAS
386) Quizás por el tipo de actividad que realiza la fundación mayormente, es difícil controlar la disciplina y el compromiso pues en el campo los compañeros pueden realizar varias actividades distintas a las encargadas.
387) porque si
388) EN LO PERSONAL ME SIENTO BATANTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION, ASI MISMO HE VISTO A MUCHOS COMPAÑEROS CON ESE MISMO COMPROMISO
389) No hay compromiso, la mayoría esta en estado de confort y carecen de diciplina porque la direccion es negligente.
390) PORQUE TIENEN POR OBJETIVO AYUDAR A LA SOCIEDAD BAJO EL TRABAJO EN EQUIPO
391) EL COMPROMISO Y LA RESPONSABILIDAD DE PARTE DE LOS COMPAÑEROS CON LAS INSTITUCION SON MUY GRANDES.
392) SI CUMPLEN CON LOS VALORES DE COMPROMISO Y DISCIPLINA YA QUE TODOS LOS COMPAÑEROS REALIZAN SUS ACTIVIDADES DE MANEJR JUSTA Y DANDO SU MEJOR ESFUERZO Y UTILIZAN TODAS LAS HERRAMIENTAS DE FORMA CORRECTA PARA REALIZAR EL TRABAJO
393) El compromiso de nuestro líder gobierna siempre y nos ayuda a cumplir nuestro trabajo con mucha responsabilidad y disciplina.
394) PORQUE CASI SIEMPRE TRATAN DE CUMPLIR LAS METAS
395) Si porque todos llegan puntuales y se rigen a las normas de la fundación
396) Porque como colaboradores debemos involucrarnos tanto emocionalmente como intelectual y tener una disciplina constante en el desempeño que tenemos como Fundación
397) mediante la constancia buscan que la empresa mejoré día con día
398) En cuestión a compromiso y disciplina se alinean en ciertas ocasiones pero cuando es disciplina por horarios y se les aplica la respectiva sanción suelen reclamar incluso cuando ellos están consientes de su indisciplina al llegar tarde.
399) por su trabajo diario
400) CLARO QUE SI
401) Para que el cliente se sienta seguro
402) OK
403) Lo aplican al realizar su trabajo
404) .
405) SABEMOS EL COMPROMISO QUE TENEMOS CON LA INSTITUCIÓN Y SOMOS DISCIPLINADOS PARA PODER CONSEGUIR LAS METAS PROPUESTAS
406) SI
407) De acuerdo a mi percepción si lo hacen.
408) SE PRETENDE CONSERVAR BUENOS RESULTADOS DE LAS DIFERENTES AREAS.
409) Todos estamos enfocados en cumplir con sus responsabilidades
410) porque se muestra buena atitud
411) Si, porque nos alineamos al bien común de la institución es decir cumplimos nuestro trabajo para el alcance de nuestras metas personales e institucionales.
412) CUMPLEN CON SUS OBLIGACONES EN EL TIEMPO ESTABLECIDO.
413) Se mantiene la disciplina y compromiso al realizar las labores
414) ESTAMOS COMPROMETIDOS CON LA FUNDACION. SIEMPRE DAMOS LO MEJOR PARA LLEGAR A NUESTRO OBJETIVO.
415) COMPROMETIDOS CON EL DIA A DIA LABORABLE, SIGUIENDO LOS LINEAMENTOS ESTABLECIDOS
416) LA DISCIPLINA ES IMPORTANTE Y EL SER LEAL A NUESTRA EMPRESA
417) El trabajo arduo del día a día por parte de los colaboradores dejan ver el compromiso y disciplina con la institución.
418) tengo a bien a decir que en el poco tiempo que he estado mis compañeros cumplen con los lineamientos de la institución

419) Seriedad en el trabajo y buena actitud

420) Se refleja día a día en el actuar de cada uno de mis compañeros

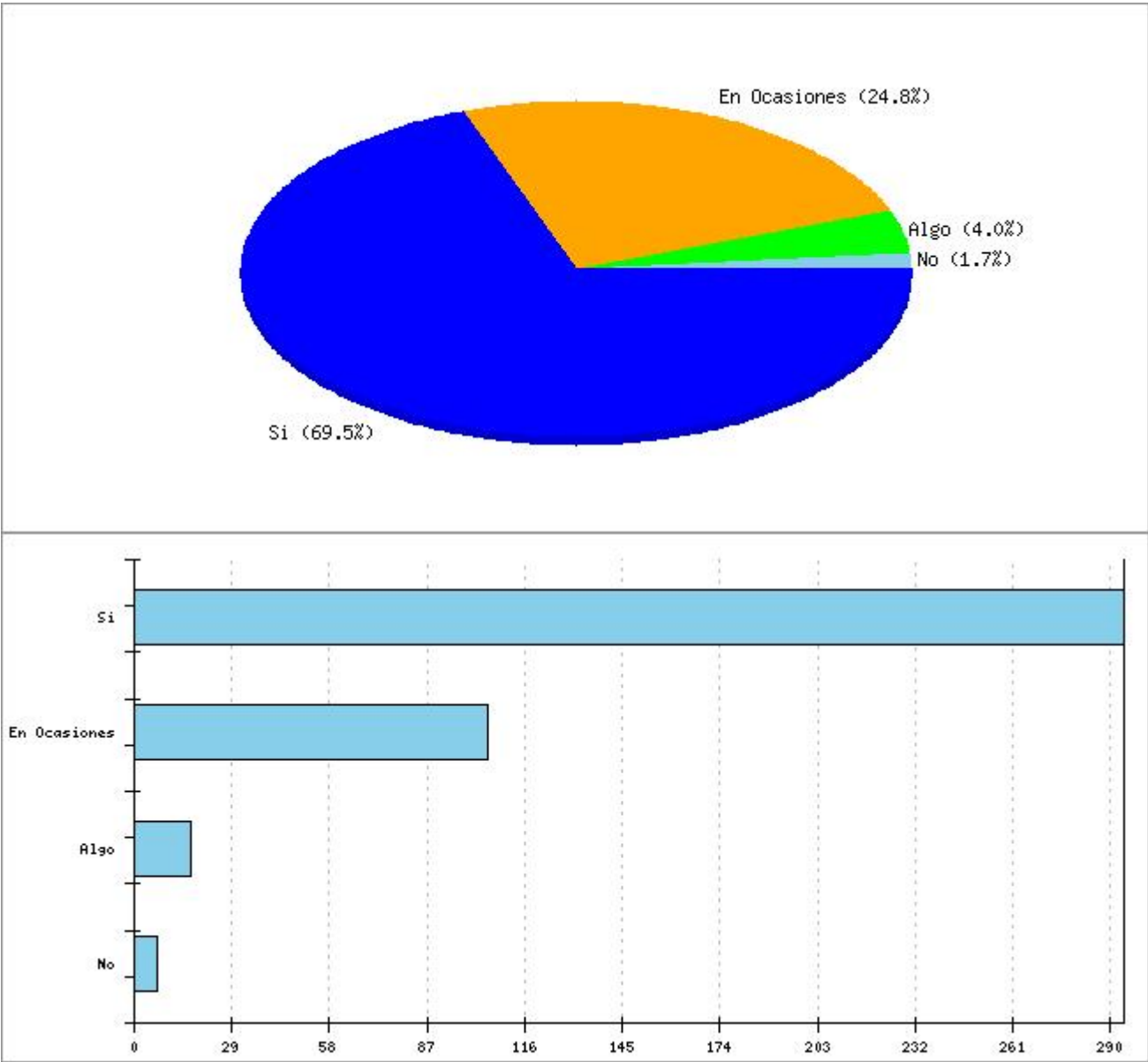
421) sobre todo la disciplina se ve en todos los compañeros

422) n/a

423) SEGÚN LAS METAS QUE SE PONEN MENSUALES, SE NOTA QUE NO TODOS ESTAN COMPROMETIDOS A SU TRABAJO

Todos los colaboradores de la Fundación se alinean a los valores de Transparencia y Apertura

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	294	69.50%
En Ocasiones	105	24.82%
Algo	17	4.02%
No	7	1.65%



Comenta por qué

Respuesta
1) SIEMPRE
2) NOS COMPROMETEMOS CON EL OBJETIVO Y SABEMOS QUE ESPOIR ES NUESTRO SEGUNDO HOGAR Y LO CUIDAMOS Y DEFENDEMOS
3) TENIENDO EN CUENTA QUE DEBEMOS TENER ESA APERTURA PARA ACEPTAR NUESTROS ACIERTOS Y DESACIERTOS Y REALIZANDO CON TRANSPARENCIA EL EJERCICIO DE NUESTRAS FUNCIONES
4) POR QUE TRABAJAMOS APEGADOS A LAS POLITICAS Y ABIERTOS A CUALQUIER REQUERIMIENTO

5) CREO QUE SI EXISTE TRANSPARENCIA Y APERTURA ENTRE TODOS LOS COLABORADORES YA QUE TODOS NOS CONSIDERAMOS UNA FAMILIA
6) PORQUE MUCHAS VECES HE TENIDO QUE ESCUCHAR MENTIRAS DE ERRORES COMETIDOS O TRATAN HACER CULPABLES A OTROS DEPARTAMENTOS
7) No hemos evidenciado temas de fraude
8) Siempre hay apertura a escuchar nuestros problemas e ideas que existan.
9) PORQUE ACTUAMIS SIEMPRE CON LA VERDA A NUESTROS CLIENTES Y SUPERIORES
10) La mayoría de compañeros se orientan al valor de transparencia y apertura que profesa la Institución
11) sin comentarios
12) no aceptan sus errores y se escudan en pretextos que no vienen al caso
13) EN LO QUE ES APERTURA SE ME DIFICULTO DE GRAN PARTE PARA APLICAR A OTRO PUESTO, DEBIDO A QUE POR EL SUELDO EL COORDINADOR ME INDICO QUE NO ME CONVENIA, QUIZA ESTE BIEN PERO SI TUVE 3 AÑOS HACIENDO ESA FUNCION DE OPERACIONES ERA LA MAS OPTIMA PARA LLEVAR EL CARGO A CABO, IGUAL SE SIENTO BIEN EN MI PUESTO , QUIZA SE TOMO ESTA DECISION PORQUE YA LLEVO 6 AÑOS EN ASISTENTE Y NO HA EXISTIDO INCOVENIENTES EN EL MISMO
14) Por el mismo echo que trabajamos honradamente
15) CREO QUE TODOS Y TODAS PORQUE A LA FINAL COMO DIGO NUEVAMENTE CUANDO NOS LLEGA UN COMUNICADO O ALGO ASI QUE TAL PERSONA SALIO Y LOS COMENTARIOS QUE NO FUE POR ALGO BUENO SINO MAS BIEN POR ALGO QUE NO CUMPLIO CON LA INSTITUCION COMO POR EJEMPLO TRANSPARENCIA.
16) Porque nuestro trabajo está enmarcado en honradez para que el que toca las puertas y entra en fundación espoir se sienta seguro y encuentre la oportunidad que necesita.
17) SI PORQUE SOMO ESCUCHADOS
18) Porque se privilegia la información oficial
19) TRANSPARENCIA Y CLARO CON NUESTROS CLIENTES EXTERNOS E INTERNOS
20) Porque realizamos nuestro trabajo con transparencia y mucha apertura para aceptar las correcciones que nos dan nuestros superiores y compañeros para mejorar día a día.
21) SIEMPRE SE TRATA DE MANERA FRONTAL Y CON LA VERDAD ABIERTO A LOS COMENTARIOS QUE AYUDEN A MEJORAR.
22) POR QUE SE MANTIENE UNA BUENA COMUNICACION CON LOS JEFES ESCUCHAN NUESTRAS IDEAS EN CASO DE EXPONERLAS
23) NO TODOS
24) De mi parte si
25) Hay casos en Oficinas que no cumplen con este principio
26) SI CREO Q TODOS APLICAMOS
27) Toma decisiones con transparencia y escucho y rectifico mis decisiones si es necesario.
28) NO TENGO
29) en ocasiones y como en la vida cotidiana nos falta mucho por ir de frente y recibir consejos
30) Tenemos que ser transparente en nuestro trabajo tanto en oficinas y en los grupos las reuniones de nuestras clientas
31) SI SIEMPRE SE DICE LAS COSAS CLARAS Y ESTAN ABIERTOS A SUGERENCIAS
32) PUEDO OBSERVAR QUE MIS COMPAÑEROS Y YO SIMPRE ESTAMOS DISPUESTOS A MOSTRAR APERTURA CON CLIENTES NUEVOS Y COMPAÑEROS
33) Todos las personas con las que tengo el gusto de trabajar brindan la apertura para tratar de temas que sirven para mejorar los resultados.
34) Porque se nota en las acciones y expresiones
35) Es la funcion de buscar el mejoramiento del continuo del mismo
36) PORQUE NUESTRO JEFE Y ENTRE TODOS SIEMPRE TRATAMOS DE DAR LO MEJOR DE NOSOTROS
37) POR QUE MUCHOS VEN SUS INTERESES PERSONALES
38) no todos los colaboradores tienen transparencia y apertura
39) LA APERTURA ES SABER RECONOCER LOS ACIERTOS Y DESACIERTOS PARA MEJORAR TRANSPARENCIA NOS AYUDA A TOMAR DECISIONES IDONES EN CADA PUESTO DE TRABAJO
40) Es uno de los mejores valores la transparencia con la q trabajamos sin desmerecer a nadie y la igualdad
41) BUENO RESPECTO A LA TRANSPARENCIA SE TRATA DE DECIR SIEMPRE LA VERDAD YA SEA AL CLIENTE EXTERNO O AL CLIENTE INTERNO Y EN OCASIONES SE NOTA FALENCIAS COMO POR EJEMPLO: EN ALGO TAN SIMPLE COMO CUANDO LLEGAN TARDE A LA OFICINA Y NO DICEN EL MOTIVO VERDADERO DEL POR QUE LLEGARON TARDE ASI SEA QUE SE QUEDARON DORMIDOS Y RESPECTO A LA APERTURA NO SIEMPRE TRABAJAN EN MEJORAR SUS LIMITACIONES
42) no todos son transparentes
43) NO TODOS MUESTRAN SU TRABAJO AL 100%, CREEN QUE EL MISMO SE VERÍA AMENAZADO EN CASO DE COMPARTIRLO CON OTROS DEPARTAMENTOS. SALVO QUE EXISTA UNA DISPOSICIÓN DE LA DIRECCIÓN O SUB DIRECCIÓN EJECUTIVA.
44) EXACTAMENTE
45) PORQUE LA EMPRESA NOS DA LA APERTURA DE EXPRESAR NUESTRAS NECESIDADES
46) Realizar mayor difusión
47) PORQUE SIEMPRE ESTAMOS PRESTOS A COLABORAR
48) TENDRIA QUE SER ASI

49) Transparencia hay que trabajar, porque en acciones fraudulentas, malas colocaciones, falta de seguimiento, el colaborador no tiene transparencia para aceptar su error, mas bien se trata de esconder las malas actividades que se realiza.
50) PORQUE CADA QUIEN HACE SU TRABAJO
51) POR VALORES
52) SI ERES TRANSPARENTE EN TUS ACTIVIDADES GANAS LA CONFIANZA DE QUIENES TE DAN LA OPORTUNIDAD Y EL TENER APERTURA TE AYUDA A RECIBIR MUCHAS IDEAS.
53) NO SIEMPRE
54) PORQUE PESE A QUE LA FUNDACIÓN SIEMBRA EN CADA UNO DE SUS EMPLEADOS LOS PRINCIPIOS NECESARIOS PARA MANTENER ESTOS VALORES, PRIMAN LOS INTERESES PERSONALES EN MUCHOS DE LOS COLABORADORES.
55) N.A.
56) Porque, nos presentamos tal y como somos, y siempre sabemos cuales son nuestras limitaciones.
57) siempre habrá alguien in transparente que muestra ocultar o silenciar, la realidad ; es por eso que han salido de la institución algunos compañeros, de los cuales uno se lleva una gran sorpresa; de igual manera no hay suficiente apertura comunicativa entre compañeros, están creadas las oficinas en diferentes áreas pero a veces son mundos apartes.
58) CREO QUE SI
59) POR QUE SOMOS TRASPARENTES EN NUESTRO TRABAJO
60) Muy pocos saben reconocer aciertos y desaciertos y cuanto tú se los dices, se molestan. Respecto a la transparencia en sus funciones y decisiones, siempre buscan su beneficio personal antes que el de la institución
61) Porque en ciertas ocasiones dependiendo del puesto de trabajo algunos compañero@s abusan de la confianza que se les ha dado y hacen quedar mal los valores que debemos tener desde casa y como profesionales.
62) Nos alineamos y no abusamos de los bienes de nuestra institución, también buscamos nuestras limitaciones y trabajamos en ellas para así ser cada día mejores.
63) SI, LOS COLABORADORES CREO ENTIENDEN CADA VEZ MAS LA IMPORTANCIA DE SER TRANSPARENTES CON NUESTROS CLIENTES Y APERTURA EN EL SENTIDO DE ESTAR PREDISPOSTOS A ACEPTAR LOS CAMBIOS QUE SON EN BENEFICIO DE LA INSTITUCION.
64) MIS COMPAÑEROS SON MUY EMPATICOS Y SE AYUDAN ENTRE SI.
65) somos transparentes
66) SIN COMENTARIO
67) Creo que la apertura en ciertos momentos es difícil no uieren cambiar la forma de trabajar
68) DAN LA INFORMACION NECESARIA AL CLIENTE
69) Hay personas que no son transparentes en el trabajo.
70) si siempre escuchamos si son opiniones y también transparencia en todo
71) Porq no todos tienen la apertura para aceptan sus errores
72) No todos por las irregularidades encontradas en algunos empleados a nivel nacional
73) Por que sin esos valores no podriamos demostrar la solvencia y normativas que debemos mostrar a nuestros clientes en relacion al producto que ofertamos
74) En la mayor parte se cumplen
75) Peque debemos aceptarnos todos
76) n el caso específico de los Promotores de crédito a veces la falta de supervisión y control es arca abierta para que realicen actividades fuera de lo permitido
77) AL BRINDAR NUESTROS SERVICIOS Y QUE EL CLIENTE SE SIENTA SATISFECHO AL RECIBIR SU CREDITO.
78) por que la transparencia es parte de nuestro diario vivir
79) SOMOS TRANSPARENTES AL MOMENTO DE HACER NUESTRO TRABAJO SIN NECESIDAD QUE ESTEN PENDIENTES DE NOSOTROS DE ESTO DEPENDEN NUESTRO TRABAJO Y LOS FRUTOS A FUTURO
80) CLARO, EN EL GRUPO QUE LABORO SE NOTA ESTOS VALORES.
81) DEBERIAS TODOS SER TRANSPARENTES
82) hay canales de información inmediata y en caso de existir alguna queja o reclamo es atendido.
83) SOMOS ADULTAS Y ACTUAMOS LO MAS LIBRE Y TRANSPARENTE SIN AFECTAR A NADIE SOMOS RESPONSABLES DE LOS ACTOS EN EL TRABAJO Y SIEMPRE BUSCAMOS MEJORAR EN EL TRABAJO, ACTITUDES Y EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES
84) FALTAN COMPAÑEROS QUE SE SUMEN A PONER EN PRACTICAS ESTOS VALORES
85) SIN COMENTARIO
86) APERTURA EN ESCUCHAR Y DAR SOLUCIONES A LOS PROBLEMAS DE LOS CLIENTES
87) LA TRANSPARENCIA ES CADA UNO DE NOSOTROS EN EL TRABAJO PARA LA LEALTAD CON LA INSTITUCION QUE ESTAMOS PRESTANTO NUESTRO SERVICIO
88) PORQUE TRATAMOS DE CUMPLIR CON NUESTRAS LABORES DE FORMA HONESTA
89) PORQUE NO CONOZCO ALGUN COMPAÑERO QUE HA FALTADO A ESTOS VALORES
90) NO PODRIA HABLAR POR TODOS PERO CREO QUE TODOS TRATAMOS DE ACTUAR EN BASE A LAS BUENAS COSTUMBRES Y VALORES
91) Si
92) CONSIDERO QUE CIERTOS COMPAÑEROS NO SON DEL TODO HONESTOS O TRANSPARENTES SIEMPRE TRABAJAN POR APARIENCIA SIN SACAR A RELUCIR LA VERDAD
93) Podría decir que el personal trabaja de manera honesta y tiene apertura para los cambios.

94) En el hecho de reconocer las fallas y tratar de aprender para ser mejores
95) EN ALGUNAS OCACIONES
96) Existe una cultura de chisme que debería ser eliminada para mejorar el clima laboral
97) SI JUSTOS Y TRANSPARENTES
98) COMO LO DIJE HAN EXISTIDO FUNCIONARIOS QUE HAN VIOLADO LOS VALORES Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA EMPRESA, Y ESTO HA CREADO MALESTAR ENTRE LOS COMPAÑEROS Y NUESTROS SOCIOS
99) PORQUE SOMOS TRANSPARANTES A LA HORA DE EJECUTAR NUESTRAS FUNCIONES Y SOBRE TODO EN TOMAR DESICIONES QUE SON CRUCIALES PARA EL BUEN RENDIMIENTO DE LA INSTITUCIÓN. EN APERTURA CONSIDERO QUE TODOS LOS COLABORADORES DE LA FUNDACION ESTAMOS DISPUESTOS A ENTREGAR LO MEJOR DE SI PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA INSTITUCIÓN EN TODOS LOS ASPECTOS, YA QUE DIA CON DIA ELLA NOS ENTREGA ESTABILIDAD LABORAL LA CUAL LA VEMOS REFLEJADA EN CADA UNO DE NUESTROS HOGARES.
100) PORQUE SOMOS HONESTOS Y MUY ABSESIBLES CON NUETOS CLIENTES Y JEFES
101) NO PORQUE A VECES NO PIENSAN EN LA INSTITUCION , SINO EN SU BENEFICIO PERSONAL Y COMETEN ERRORES
102) No he percibido lo contrario
103) SE PUEDE APRECIAR ALINEAMIENTO A LA APERTURA PERO NO LA TRANSPARENCIA
104) SIEMPRE HAY TRANSPARENCIA Y CLARIDAD CUANDO SE TRATA DEL TRABAJO
105) NO DIGO MENTIRA A NUESTRO CLINETES
106) REALIZAMOS NUESTRO TRABAJO CON TRANSPARENCIA Y DAMOS APERTURA A LAS IDEAS O NECESIDADES DE NUESTROS CLIENTES
107) Siempre Se nota con el valor que se da a cada uno de sus empleados
108) SI PORQUE TENEMOS LA TRASPARENCIA Y APERTURA HACIA NUESTROS CLIENTES FAMILIARES Y AMIGOS.
109) Considero que sí, son valores importantes y necesarios para alcanzar los objetivos de la Fundación.
110) Si trabajamos con los clientes y entre compañeros con transparencia y siempre prestos a escuchar sugerencias y resolver conflictos de la mejor manera.
111) EN OCASIONES POR Q ME DA LA IMPRESION QUE NO SON HONESTOS
112) XQ DABAMOS DAMOS INFORMACION VERIFDICA
113) PORQUE ESTAMOS ABIERTO A ESCUCHAR A LOS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS
114) Compartimos información transparente a los clientes y a quien lo requiera, a través de capacitación, entrevistas, redes sociales, etc. Damos seguimiento y solución a las quejas y reclamos.
115) Algunos damos un poco mas de nuestro tiempo y damos apertura a los demás, y somos transparentes.
116) Es necesario mejorar la comunicación y hablar claramente de las razones
117) hay gente no comprometida
118) Porque creo que los antiguos que tenemos más 10 años tenemos los valores bien marcados y queremos que salga adelante la fundación peor los mñas nuevos entran a una isntitución porque necesito para ese momento si hay algo más me voy, y eso se debe a la integración, la capacitación inicial y que sepan donde viven ahora doy fe que RRHH mandan a los nuevos y diga que haces y ya y depsues vaya a su puetso y sobreviva cuando yo llegue sentí el cariño y ambiente desde un comienzo siendo porquitos eramos más unidos y ahora si alguien se cae ni nos va ni nos viene
119) estamos para ayudar y colaborar y puestos para un beneficio propio y de la empresa
120) Ambos valores no selo determina a la institución sino también a nosotros como profesionales, proporcionar la información necesaria y correcta nos permite ubicarnos en el mercado como una de las Fundaciones que mayor participación mantiene en los sectores.
121) SI PORQUE SIEMPRE NOS MANEJAMOS CON CLARIDAD Y DISPUESTOS A DAR SOLUCIONES.
122) PIENSO QUE CADA PUESTO CONLLEVA TODOS LOS VALORES YA QUE SON UN ENGRANAJE POR EJEMPLO SI SOMOS LEALES A LO QUE HACEMOS COMO TRABAJADORES ESTAMOS SIENDO TRANSPARENTE YA QUE DAMOS APERTURA A QUE CUALQUIER SOLICITUD A NIVEL DE JEFATURASE PUEDA DAR DE UNA FORMA RAPIDA Y PRECISA
123) EXISTEN PERSOANS Y DEPARTAMENTOS QUE SESGAN LAS DECISIONES EN LAS ACTIVIDADES Y TAREAS E INCLUSIVE EN LA SELECCION DEL PERSONAL
124) Si siempre con la verdad.
125) Creo que si se reconocen los aciertos y desaciertos sin embargo creo que aún se debe trabajar en buscar el mejoramiento continuo, se detectan los problemas y en ocasiones de quedan ahí o se los toma como personal.
126) TODOS EMPLEADOS TIENE TRANSPARENCIA APERTURA Y TRANSFERENCIA PARA CADA CLIENTE
127) POR QUE SOMOS CONCIENTES DEL INMENSO ESFUERZO QUE HACE NUESTRA EMPRESA PARA MANTENERNOS EN PIE MOTIVO POR EL CUAL RESPETAMOS EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS TELEFONOS QUE NOS PROPORCIONA Y EL SALDO DISPONIBLE .. TRABAJNDO EN NUESTRAS DEBILIDADES
128) Considero que si.. siempre intentamos ser transparentes con el cliente interno y externo
129) PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA FUNDACION SE DEBE TENER LOS VALORES INSTITUCIONALES.
130) SOMOS TRANSPARENTES Y BRINDAMOS APERTURA CON NUESTROS SOCIOS
131) POR QUE NO CONOZCO A TODS POR ENDE CREO QUE NO TODOS SE ALINEAN
132) Como le indique en el punto anterior, dentro de mi equipo de trabajo, no siento que estén siendo transparentes ya que he descubierto por mi misma y sin querer lo que hacen. Del resto de mis compañeros de otras aéreas para mi opinión me parece que si.
133) Tener tanto la transparencia y apertura de la información de los clientes a su cargo para la realización de cada uno de sus objetivos.
134) BRINDAMOS INFORMACIÓN CLARA Y TRANSPARENTE. BRINDAMOS APERTURA CON LOS CLIENTES PARA QUE MEJOREN SU CALIDAD DE VIDA
135) TENEMOS CLARO QUE DEBEMOS SER TRANSPARENTES, EN CUANTO APERTURA NO TODOS APLICAMOS ESTE VALOR

136) SABEMOS NUESTRAS OBLIGACIONES CON LA INSTITUCION
137) no podemos generalizar.
138) PORQUE MUCHAS VECES COMENTEN FALTAS.
139) Pues de lo que observado de mis compañeros si lo hacen son muy responsables
140) Todos siempre estamos dispuestos a colaborar a veces unos mas que otros.
141) PORQUE TRATAMOS DE DARLE SOLUCION A LOS CLIENTES
142) NUESTRO PERSONAL DE GRUPAL CUMPLE CON ESTOS VALORES
143) porque no siempre se es transparente con el cliente, por cuestiones de estrategias
144) Es de acuerdo a sus principios
145) Los jefes son buenas personas
146) SI
147) Ser transparente con los cliente internos y externos y apertura a nuevo retos
148) SIEMPRE TRABAJAMOS INCULCANDO A NUESTRAS CLIENTAS LAS POLITICAS Y CONVERSANDO CON TRANSPARENCIA TODO LO QUE COMO INSTITUCION SOMOS Y HACEMOS
149) NO PROQUE COMO LO EXPRESE A UNOS SE LES A OLVIDADO SERLE TRANSPARENTE LEAL A LA EMPRESA POR LA QUE LABORO
150) TRANSPARENCIA SI XQ SIEMPRE DAMOS LA INFORMACION ADECUADA DE LA FUNDACION HACIA NUETRSAS CLIENTAS APERTURA PARA RECIBIR NEVOS CAMBIO Y SUGERENCIAS
151) COMO LO COMENTE ANTERIORMENTE PIENSO QUE LA GRAN MAYORIA SI LO HACE, SE VE REFLEJADO EN NUESTRO TRABAJO DIARIO.
152) SI SIEMPRE
153) Son valores importantes, habla de nuestra personalidad
154) SIEMPRE SOMOS CRITICOS Y AUTOCRITICOS EN TODOS LOS ASPECTOS DE NUESTRO YTRBAJAO Y SE LO TRANSMITIMOS A NUETRA JEFA INMEDIATO Y ENTRE TODOS ENCONTRAMOS PUNTOS FUERTES Y DEBILES Y TRATAMOS DE CAMBIAR MALOS HABITOS QUE PUEDEN AFECTAR A NUESTRO TRABAJO DIARIO.
155) SE CUMPLE CON LA TRANSPARENCIA Y APERTURA CON NUESTRA INSTITUCION Y NUESTROS CLIENTES AL DAR A CONOCER TODO LA INFORMACION CORRECTA Y ASI MISMO SE PUEDA OPINAR.
156) PORQUE ES NUESTRA RESPONSABILIDAD MANTENER LA CONFIANZA CON NUESTROS JEFES Y CON NUESTROS CLIENTES
157) YO CREO QUE EL PERSONAL ESTA MUY COMPROMETIDO CON LA FUNDACION Y SUS VALORES ESTO SE REFLEJA EN LOS RESULTADOS Y LAS ACTITUDES DEL PERSONAL
158) En general todos cumplimos con estos valores de transparencia y apertura, ya que con nuestros clientes y colaboradores siempre hablamos con la verdad y la información que manifestamos vienes de las fuentes oficinales. por eso tenemos credibilidad ante lo que se hace.
159) SI PORQUE TRABAJO CON HECHOS Y NO CON RUMORES Y DIGO SIEMPRE LA VERDAD A MIS CLIENTAS Y SE LO QUE DEBO DECIR Y LO QUE NO.
160) Si cada uno de ellos lo hace con transparencia y apertura a lo que su trabajo lo indica
161) Siempre estamos dispuesto a cumplir con nuestras labores, por tal motivo no abusamos de la confianza de la institución.
162) no todos trabajan con amor y compromiso
163) SI
164) SIEMPRE SOMOS SENCILLOS Y CLAROS EN LAS ACTIVIDADES REALIZADAS SINCEROS
165) SIEMPRE TRABAJAMOS EN COORDINACION CON MIS COMPAÑEROS Y SACAMOS LAS MEJOR ESTRATEGIAS PARA APLICARLAS EN EL CAMPO
166) SI. ES UN TRABAJO DE TRANSPARENCIA PAR AL TOMA DE DECISIONES.
167) NO TODOS SON TRANSPARENTES Y HONESTOS CON SU TRABAJO
168) Se abren a nuevas ideas
169) ASI PODEMOS SER TRANPARENCIA EN NUESTRO TRABAJO YA QUE NOSOTROS DEPENDEMOS DE NUESTRA EMPRESA ESPOIR
170) Considero que se podría pedir mayor comunicación entre Áreas, lo llevaría a un trabajo en conjunto eficiente y eficaz
171) PORQUE SIEMPRE DEBE HABER APERTURA HACIA LAS PERSONAS PARA QUE EL TRABAJO SEA SIEMPRE TRANSPARENTE
172) Los colaboradores siguen el ejemplo de la cabeza el Dr. Francisco Moreno
173) Ya que conocemos bien el lugar donde trabajamos
174) si
175) No siempre vivimos el valor de la apertura que nos haga reconocer nuestros errores, a veces creemos que todo lo que hacemos esta bien pero no siempre es así.
176) SIN COMENTARIOS
177) A VECES HAY MOMENTOS QUE SE DEBE DECIR LAS COSAS CON TRANQUILIDAD O ESPERAR TRANQUILIZARSE PARA CORREGIR COMO DEBE SER
178) podemos decir que si pero no podemos saber el comportamiento de cada persona
179) TRANSPARENCIA Y APERTURA ANTE LOS CLIENTES
180) si

181) Si por cuanto el trabajo se lo realiza con honestidad y tomando el criterio de los demás departamentos con el fin que ayude al mejoramiento de la institución
182) depende de cada persona
183) Transparencia con nuestro clientes y compañeros de trabajo y la apertura para reconocer aciertos y desaciertos
184) EN OCACIONES NO SE DA LA APERTURA Y NO ACPTAN EL ERROR ALGUNOS COMPAÑEROS.
185) Estos son valores que hacen que nuestros clientes nos prefieran y eso se logra por el convencimiento de nuestros compañeros
186) Porque se reconoce los aciertos y desaciertos.
187) Seguro que si aun mas cuando los tiempos están difíciles por la pandemia mundial.
188) POR QUE ESTAMOS ABIERTOS A NUEVOS CAMBIOS, NUEVOS RETOS Y SE TIENE EL PRIVILEGIO CON INFORMACION OFICIAL
189) no, porque no todos se expresan con sinceridad ni asumen las consecuencias de sus actos ,y no todos escuchan opiniones de los demás solo sacan conclusiones sin indagar.
190) NOS OCULTAN INFORMACION EL JEFE DE OFICINA Y SUPERVISORA DE CREDITO NO CONSIDERO SON TRANPARAENTES CON SUS COLOABORADORES
191) tenemos apertura para manejar nuestro tiempo de trabajo y somos transparente en nuestras tareas.
192) LEALTAD EN EL TRABAJO
193) SI EXISTE LOS VALORES DE TRANSPARENCIA Y APERTURA, YA QUE PROYECTAMOS LO QUE SOMOS COMO INSTITUCION PARA EVITAR DESACIERTOS EN NUESTRO TRABAJO DIARIO.
194) Porque no abusamos de los recursos de la institución y nos fijamos mucho en nuestras limitaciones.
195) Es un ejemplo que viene de los superiores
196) TODO
197) ES LO QUE HASTA EL MOMENTO SE HA DEMOSTRADO.
198) SOMOS TRANSPARENTE ENTRE NOSOTROS Y LOS CLIENTES
199) UNOS SI OTROS NO
200) Si
201) Si porque es la base
202) LA TRANSPARENCIA CARACTERITICA PRINCIPAL, QUE A FORTALECIDO NUESTRA CULTURA INSTITUCIONAL.
203) Algunos compañeros son complicados en su caracter.
204) decimos la información real y se acepta sugerencias
205) Por que tenemos en mente que son principios que llevamos todos los días a nuestros lugares de trabajo para ser mas confiables
206) SI
207) PORQUE LA INFORMACION QUE SE LE TRASMITE A LOS CLIENTES SIEMPRE ES LA IDONEA Y CORRECTA
208) Somos adultos y como tales debemos ser transparentes y honestos en nuestro actuar diario porque solo así brindaremos y recibiremos la apertura necesaria para mostrarnos y conocer a los demás tal y como somos realmente, no debemos olvidar que desarrollamos trabajo en equipo.
209) BRINDAN ATENCION A LAS NECESIDADES
210) POR EL COMPROMISO DE DESARROLLO
211) PORQUE HAN HABIDO PERSONAS QUE SALIERON POR MALOS ACTOS
212) INTERESES INDIVIDUALES
213) Si considero que todos son muy claros en nuestro trabajo y mostramos transparencia en nuestro actuar, y también apertura con respecto a temas administrativos.
214) POR QUE NO ABUSO DE LOS RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN PARA FINES PERSONALES.
215) porque en algunas ocasiones no se reconoce los errores o se hecha la culpa a otros para quedar bien y esto hace que no haya mejoramiento en alguno departamentos y se desmotive al personal.
216) por que de ser valores institucional, son valores que lo traemos desde casa y lo hemos puesto en practica en la institución y con nuestros compañeros de trabajo.
217) .
218) NADA ES PERFECTO Y SIEMPRE HAY DIFERENTES TIPOS DE CRITERIOS
219) NO TODOS ACTUAN DE LA MISMA MANERA.
220) Por el buen trato a los clientes y compañeros
221) Hay
222) HAY COMUNICACION PARA MEJORAR DEBILIDADES Y REFORZARLAS PARA EL BIEN COMUN.
223) para tener siempre un buen ambiente laboral
224) EN CUANTO A LA APERTURA, SI LA HAY, PERO DE QUÉ SIRVE SI NUESTRAS IDEAS NO SIEMPRE SON ESCUCHADAS Y RECIBIMOS POCA AYUDA O NO SIEMPRE RECIBIMOS LA RESPUESTA QUE SE ESPERA.
225) CONSTANTEMENTE ESTAMOS APRENDIENDO EN LA FUNDACION, ENTENDEMOS QUE EL ADQUIRIR CONOCIMIENTOS NOS AYUDA ATENDER MEJOR A NUESTROS CLIENTES Y REALIZAR UN TRABAJO CON INTEGRIDAD,
226) Para brindar una buena imagen de la institución.
227) La lealtad que siente por la institución hace actuar con toda la transparencia y apertura con la institución y las clientas que dependemos de ellas

228) En transparencia, no todos aplican el mismo valor
229) POR QUE ANTE TODO UNO ES TRANSPARENTE
230) Ser transparente es muy importante para poder trabajar de manera correcta
231) Se ha tenido casos en que existen trabajadores que no cumplieron con el valor de transparencia con sus clientes ocasionando estafas a la institución
232) SI PORQUE LA TRANSPARENCIA NOS AYUDA A EFECTUAR UN MEJOR TRABAJO
233) me considero siempre transparente en mi trabajo
234) EL LA APERTURA NO TODOS SE MUESTRAN DE LA MISMA FORMA, PERO EN LA TRANSPARENCIA SE REFLEJA LO QUE SE NECESITA CONOCER.
235) Están siempre predispuestos a aprender ya que nunca se termina de aprender dan la apertura de escuchar y se dejan aconsejar
236) PORQUE NO TODOS DEMUESTRAN ESSO VALORES
237) DAMOS UN BUEN SERVICIO AL CLIENTE, Y ESTAMOS A DISPOSICION PARA AYUDAR EN LO QUE SE PUEDA.
238) PORQUE DEBEMOS JUSTIFICAR NUESTRO TRABAJO
239) DEBERIAMOS TODOS SER TRANSPARENTES EN LOS TRABAJOS REALIZADOS EN EL DIA A DIA DENTRO DE LA FUNDACION YA QUE NUESTROS SUPERIORES DEPOSITAN SU CONFIANZA EN CADA UNO DE NOSOTROS PARA LOGRAR ALCANZAR TODAS LA MESTAS PLANTEADAS, EN LO QUE ES MI PERSONA SOY MUY TRANSPARENTE EN TODO LO QUE REALIZO.
240) Porque en ocasiones se oculta información o hechos en beneficio de ellos mismo.
241) Si se Alinean
242) hasta el momento si con todos los compañeros
243) la transparencia genera confianza y respeto, la apertura significa el inicio o comienzo de algo.
244) No siempre se maneja con trasparencia y apertura ya que si hay favoritismos por influencias
245) porque a veces prevalece el bienestar propio.
246) EN OCASIONES SUELE HABER GENTE QUE SE TOMA ATRIBUCIONES.
247) si porque se trabaja en base a la verdad y nos dan la apertura para comunicarnos sin problema
248) ES LO QUE NOS LLEVA AL CRECIMIENTO Y QUE LA MISION DE LA INSTITUCION SE EXPANDA A MAS LUGARES Y FAMILIAS DE NUESTRO PAIS.
249) SOMOS SINCEROS CON NUESTRO CLIENTES
250) No siempre ya que habido caos de fondos que se desvían.
251) Los supervisores no dan la apertura adecuada, tienen escuelas antiguas y el mundo ha evolucionado, en la actualidad se maneja mediante otros procesos la dirección de un equipo, porque si poniéndonos enojados se resolverían las cosas, todos nos podríamos enojados y resolveríamos los problemas.
252) no todo el personal está alineado
253) PORQUE DAMOS INFORMACIONES CLARAS Y AYUDAMOS A TODAS LAS PERSONAS SIN EXCLUSIONES
254) todos trabajamos con la manos limpias y transparentes de hacer las cosas correctas, y la apertura de poder escuchar para mejorar
255) EN ESTE PUNTO CREO SI SE DEBERIA TENER EN CONSIDERACION QUE CUANDO EXISTEN INCOVENIENTES INTERNOS DENTRO DEL AMBIENTE LABORAL SI SE DEBE ESCUCHAR SIEMPRE AMBAS VERSIONES CREO QUE ESA HA SIDO LA FALENCIA
256) transparencia es como nos caracterizamos desde el día 1
257) Muchas veces los jefes les cuesta reconocer sus errores y responsabilizan a su equipo a cargo de trabajo.
258) POR QUE EL TRABAJO QUE TENEMOS ES UNICO
259) SI EN NUESTRA AGENCIA SI LO HACEMOS TODOS LOS COMPAÑEROS NO SE HA ESCUCHADO ALGO DIFERENTE
260) Por temas comerciales (cerrar la venta) argumentamos cosas que no se ejecutan en nuestra oficina.
261) NO TODAS LAS PERSONAS REACCIONAN COMO SE DEBERIA
262) somos transparentes y damos la apertura para que el cliente exprese su punto de vista, siempre manteniendo el respeto con ellos
263) Existen varios casos de abuso de confianza
264) Tratamos de siempre dar la mejor atención y solución a las inquietudes de nuestros clientes
265) los jefes inmediatos dan apertura a que los subordinados den sugerencias para mejorar el trabajo
266) PERSONAS RESPONSABLES
267) La apertura dentro de la institución es muy buena ya que algunos los directores son de puertas abiertas
268) EL FORMAR PARTE DE UNA INSTITUCION QUE TE DA LA APERTURA DE CREAR OPORTUNIDADES A MICROEMPRESARIOS TE AYUDA A FOMENTAR VALORES COMO TRANSPARENCIA PARA CONSEGUIR EL ONJETIVO EN COMUN
269) SI
270) AQUELLO HABLA BIEN DE NOSTROS
271) Siempre existe un sesgo de personal que no se encuentran direccionados a cumplir con los valores y objetivos de la empresa
272) en ocasiones ya que a veces hay la dificultad de reconocer en que nos equivocamos y aprender de aquello para mejorar cada día
273) se es transparente siempre con todos los clientes.
274) Siempre se le comunica al cliente lo real y no se altera ninguna información y se le da la apertura a que ellos puedan expresar lo que sienten.
275) TODOS DLEXIBLES ANTE LOS CAMBIOS
276) En ocasiones nos sorprendemos cuando nos enteramos que han despedido a un compañeros por malversaciones

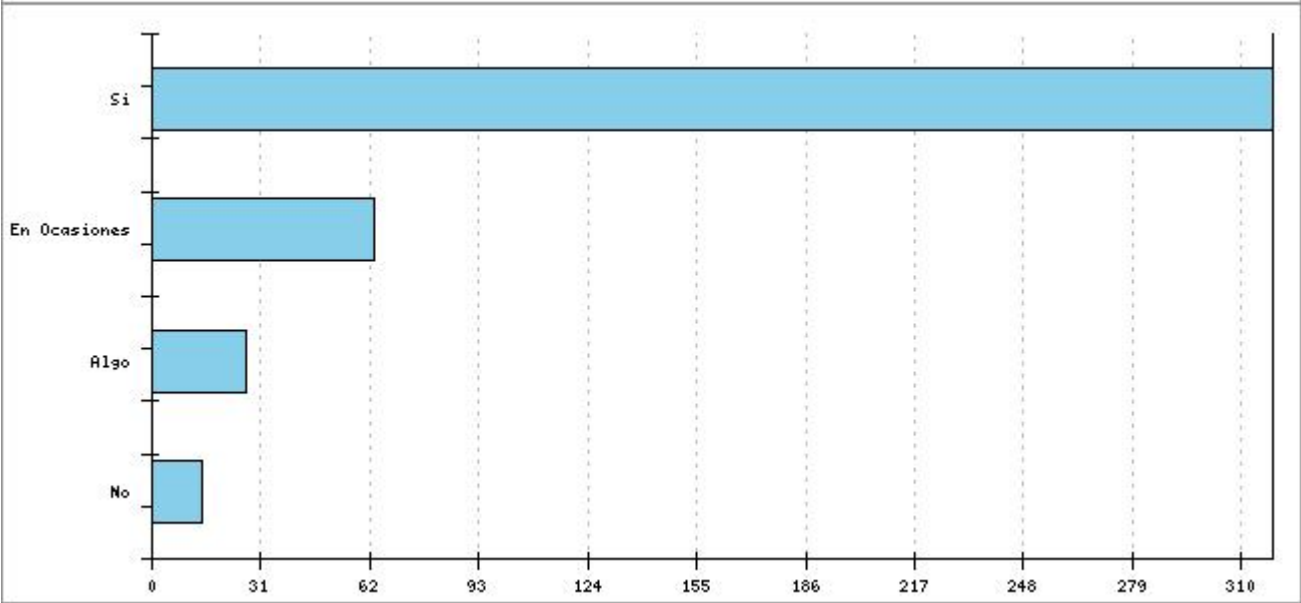
277) si ya que dependen de un empleo y desean conservarlo
278) ser transparente con el cliente
279) REALIZAMOS UN TRABAJO A CONCIENCIA
280) Si es muy importante este punto sobre todo por la transparencia y la buena comunicación y la apertura que se da para uno expresar lo que siente con respecto al trabajo que se desarrolla.
281) CONSIDERO QUE LOS COLABORADORES DE LA FUNDACION ESTAMOS DISPUESTO APRENDER CONTINUAMENTE , A REALIZAR TAREAS ENCOMENDADAS CON BUENA ACTITUD DIA A DIA , EN CUANTO A TRANSPARENCIA SE HA VISTO CASOS QUE NO TODOS LOS COMPAÑEROS TIENEN CON LA INSTITUCION.
282) NO TODOS TIENEN LA MISMA PERSPECTIVA DE VER O ESCUCHAR LAS COSAS
283) Porque todos trabajamos de manera honesta y responsable para que nuestra querida institución siga adelante. día a día
284) Considero que sí
285) PORQUE EL TRABAJO ES PRECISO Y HAY COMUNICACION DE PARTE DEL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO .
286) Porque casi siempre estamos prestos a mejorar y adaptarnos a los cambios aunque a veces al principio suele ser mas dificil
287) PORQUE ES LA BASE PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION
288) LO REFLEJAN A DIARIOCONSUCOMPROMISO A LA INSTITUCION.
289) Siempre se da un trato adecuado al cliente en las visitas de campo
290) Ser honesto cumplir con las obligaciones
291) los que engañan tomándose del poder que tienen por el puesto que ocupan no son transparentes
292) NN
293) sb
294) SI
295) CADA UNO SE IDENTIFICA DE DIFERENTE MANERA CON LOS VALORES
296) SI DEBEMOS SER TRANSPARENTE POR QUE TRABAJAMOS CON DINERO
297) No todos los colaboradores tienen la misma transparencia y se nota en sus acciones diarias.
298) Si, porque siempre se busca el mejoramiento de la institución ejerciendo las funciones de manera integra.
299) TODOS RECIBIMOS Y DAMOS UN TRATOR IGUALITARIO PARA CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS
300) PORQUE ASI SE CARACTERIZAN CADA UNO DE ELLOS CON MUCHA TRANPARENCIA EN EL MOMENTO DE REALIZAR LOS LABORES
301) CLARAMENTE PODEMOS OBSERVAR QUE LOS VALORES QUE SE ALINEAN DENTRO DE LA FUNDACION SON LA TRANSPARENCIA AL MOMENTO DE INDICAR CUALES SON LAS CODICIONES PARA PODER DAR UN BUEN SERVICIO A LA COMUNIDAD
302) EXISTE BUENA COMUNICACION
303) Transparencia en espoir
304) CLARO ESTAMO DISPUESTO A QUE VENGA CUALAQUIER ENTE DE CONTROL
305) si se alinean ya que debemos tener aquellos valores y demostrar ante nuestros clientes
306) SON VALORES FUNDAMENTALES INCULCADOS EN NUESTRO TRABAJO.
307) SE PONE SIEMPRE LAS TRANSPARENCIA AL MOMENTO DE ENTREGAR LA INFORMACION DE LOS CREDITOS Y LA APERTURA TAMBIEN CUANDO SE SOLICITA PARAMETROS QUE PUEDEN SER ESCUCHADOS
308) PORQUE LO DEMUESTRAN
309) Siempre estamos dispuestos a aprender y hacer las cosas bien
310) EN OCASIONES SI SE ESCUCHAN NUESTRAS IDEAS ESTRATEGICAS
311) Porque muestran transparencia
312) SI TODO COLABORADOR ES TRANSPARENTE CON SU TRABAJO
313) LA LEALTAD
314) La mayoría de los que trabajamos en la fundación somos transparentes en nuestros labores y somos flexibles a los cambios que se suscitan pero si han habido casos de personas que no han valorado el esfuerzo de la fundación y han fallado con respecto a aquello.
315) porque se ve un ambiente laboral de apertura
316) si
317) SI PORQUE HABLAMOS CON LA VERDAD
318) SI PORQUE SO,OS SINCEROS LOS UNOS CON LOS OTROS EN EL MOEMTNO QUE HACENOS COMITE DE CREDITO
319) EN ESPOIR RECIBIMOS CAPACIATACIONES CONSTANTES LAS CUALES NOS FORTALECEN EN VALORES Y PROFESIONALISMO
320) MIENTRAS MAS TRANSPARENTE SEA NUSTRO TRABAJO MAYOR CONFIANZA SE TIENE ENTRE COLABORADORES.
321) Para realizar un trabajo responsable con los clientes.
322) PORQUE REALIZAN LAS TAREAS ASIGNADAS
323) Considero que si, porque de esa forma el ambiente mejora y somos escuchados, y asi mismo escuchamos.
324) ES ADECUADO QUE EL CLIENTE SEPA COMO ES EL CREDITO COMO SON LOS PAGOS Y COMO SE TRABAJAN QUE TODO SEA TRANSPARENTE Y TENER LA APERTURA PARA EXPLICAR SI ALGO N OCONOCEN.

325) TRABAJAMOS CON EL OBJETIVO DE CUMPLIR METAS, DE ADPTARNOS A LOS CAMBIOS DEL ENTORNO Y HA SER EMPATICOS EN EL TRATO AL CLIENTE.
326) Desarrollo en el trabajo
327) la mayoría es empático
328) .
329) CLARO QUE SI, YA QUE NUESTRA LABOR ES TRANSPARENTE SIEMPRE EN TODO LO QUE REALICEMOS DIARIAMENTE
330) No todos son transparente con su trabajo
331) Porque somos amables
332) En cuanto al valor de transparencia es uno de los más importantes dentro de nuestro lugar de trabajo.
333) SIN COMENTARIOS
334) SI PORQUE NOS SENTIMOS COMPROMETIDOS CON VUESTRA INSTITUCION .
335) Considero que la mayoría de de mis compañeros al igual que yo estamos comprometidos con los objetivos de la Fundación
336) PORQUE SABEMOS QUE ES LO QUE DEBEMOS REALIZAR Y HASTA DONDE PODEMOS LLEGAR
337) PERSONALMENTE ES FUNDAMENTAL SER TRANSPARENTE CON EL CLIENTE Y MAS PARA GENERAR CREDITOS NUEVOS DARLES Y DARNOS LA APERTURA DE LA FUNDACION
338) EXISTE PUERTAS ABIERTAS PARA CUALQUIER INSPECCIÒN O VALORACIÒN
339) no todos porque no todos valoran el trabajo y la institucion en la que laboramos
340) Considero que no siempre, nos falta fortalecer estos valores.
341) hemos tenido compañeros con irregularidades y han demostrado no ser transparentes en sus trabajos
342) Por que siempre están dispuestos ayudar ante cualquier duda.
343) todos trabajan con estos compromisos
344) PARA MI COOCEPTO PERSONAL SI
345) SOMOS TRASPARENTE CON LA INSTITUCION Y MUESTROS CLIENTES
346) Porque he llegado a conocerlos y me he dado cuenta que son honestos y brindan la información adecuada.
347) n
348) LOS COMPAÑEROS SE ENMARCAN EN LOS VAORES SEÑALADOS
349) si nos permite garantizar el acceso a información clara y oportuna para la ciudadanía, sobre las acciones, recursos y decisiones que se toman en nuestro puesto de trabajo.
350) SON HONESTOS
351) Porque en las actividades que hacemos siempre somos sincero con nuestros clientes
352) Sí, los colaboradores estamos predispuestos a contribuir de manera transparente y leal a la institución
353) Porque si
354) .
355) SE SUPONE QUE DEBERIA SER ASI PERO YA PASO UN CASO DONDE DEMOSTRO QUE NO TODOS TIENEN TRASPARECIA
356) Claro que si ya que debemos tener presentes estos valores para seguir trabajando y progresando
357) depende de cada colaborados eso viene de sus principios y etica.
358) si ,porque al momento de pedir una ayuda se lo demuestra
359) si
360) SI POR SUPUESTO
361) LA HONORABILIDAD RESALTA EN NUESTROS VALORES
362) SI YA QUE TODO ES TRANSPARENTE Y BIEN ECHO
363) no todos hacen los que esta estipulado en la políticas de la institución
364) HA HABIDO OCASIONES DE ROBOS
365) se siente apertura para mejorar
366) CONSIDERO QUE SE ALINEAN A LOS VALORES DE TRANSPARENCIA Y APERTURA PORQUE DEMUESTRAN RESPETO POR LAS OPINIONES DE LOS DEMAS Y SON CLAROS.
367) BRINDAMOS UN SERVICIO AGIL Y EFICIENTE PROPORCIONANDO CHARLAS EDUCATIVAS HACIA NUESTRAS CLIENTAS
368) Porque caso contrario ya no seguiríamos laborando en la empresa, ya que son nuestras acciones propias en base a la Transparencia y Apertura lo que determinan nuestro futuro
369) el ser transparente ante cualquier acontecimiento muestra el tipo de persona que eres y la apertura muestra lo accesible que se puede ser en los distintos escenarios.
370) Cumplidos en dichos valores
371) HAY MUCHAS COSAS QUE MEJORAR EN LOS COLABORADORES
372) NA
373) por respeto y compañerismo

374) A pesar de que en los otros valores no se llega a un 100% de cumplimiento en estos últimos valores la apertura de todos los trabajadores es la correcta. Todos a los que he pedido ayuda me la han facilitado de la mejor manera.
375) Gente honesta y colaborativa
376) SI, PORQUE TENEMOS MUY CLARO QUE MIENTRAS LAS COSAS SE HAGAN BIEN CONTAMOS CON ESTABILIDAD LABORAL DENTRO DE LA INSTITUCION
377) LO NOTO BASTANTE CON LOS CLIENTES Y ACTIVIDADES A REALIZAR
378) Existe compromiso y cumplimiento a las normas en el área de trabajo y a las políticas la cual nos da la institución hacia nuestras labores la cual debemos y seguimos con esa misma transparencia
379) SI PORQUE ESTAN COMPROMETIDOS CON LA EMPRESA
380) SI EN TODOS SU ACTOS SE VE REFLEJADO LA CLARIDAD
381) PORQUE SON VALORES CONCEBIDOS PENSANDO EN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES EN LA RELACION CON LA INSTITUCION
382) CADA NOVEDAD QUE EXISTE LO NOTIFICAMOS A NUESTROS SUPERIORES
383) porque es un grupo unido, donde todos están predispuesto al dialogo.
384) POR QUE ES UNA INSTITUCION QUE SE SOTIENE EN LOS PILAR CLAROS Y SOLIDOS PARA TODOS
385) No todos dado que siempre hay compañeros nuevos que tienen algo de recelo y timidez pero mayormente las relaciones son transparentes.
386) no todos los colaboradores son transparentes. pero según los jefes son los mejores asesores
387) PERSONALMENTE ME GUSTA SER MUY TRANSPARENTE EN MI ACTUAR A DIARIO, PIENSO LO MISMO DE MIS COMPAÑEROS
388) Nadie es integro, nadie escucha todos estan por su lado.
389) PORQUE TIENEN VALORES DE INICIATIVA PARA EL BIENESTAR DE LA GENTE
390) SI YA QUE EN SU MAYORIA ESTAN AGRADECIDOS POR LA OPORTUNIDAD DE PERTENECER A ESTA GR4AN FAMILIA
391) SI TODOS LOS COMPAÑEROS TRABAJAN CON ESYOS VALORES YA QUE CUMPLEN CON OS REQUERIMIENTOS DE LAS FUNCIONES A REALIZR , Y TAMBIEN RECONOCEN CUANDO TIENEN ERRORES PARA PODER MEJORARLOS
392) Tenemos un buen líder que siempre nos direcciona de la mejor manera.
393) CON RESPECTO A LOS CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS NO TODOS ESTAN DE ACUERDO.
394) Si porque si no se actúa de esa manera las cosas no serían como lo son ahora mismo en la fundación
395) Si, porque tiene el compromiso de lograr la calidad y satisfacción del cliente en el sentido de la pertenencia y la responsabilidad en sus acciones, ya que tiene que tener claridad y sacrificio en las obligaciones recomendadas.
396) Permite que los empleados conozcan la situación de la empresa y aceptan que los empleados de opiniones.
397) Hasta ahora veo que todos poseen esa transparencia y apertura en cuestión a la realización de trabajo encomendado.
398) si
399) CLARO QUE SI
400) Porque son valores que debemos tener
401) OK
402) Porque siempre llevan su trabajo de forma honesta
403) .
404) SOMOS TRANSPARENTES TANTO CON NOSOTROS COMO CON LA INSTITUCIÓN Y CON LOS CLIENTES Y DAMOS APERTURA EN TODO
405) SI
406) De acuerdo a mi percepción si lo hacen.
407) CON ELLOS SE REFLEJA LA EFICACIA DE LAS DIFERENTES FUNCIONES.
408) Trabajamos de manera honesta y justa
409) Porque nos tratan bien
410) Si, porque tenemos apertura a recomendar mejoras en fin de mejorar nuestro servicio hacia nuestros clientes.
411) COMUNICAN IRREGULARIDADES Y TRATAN DE SOLUCOINARLAS LO ANTES POSIBLE.
412) Se brinda información clara y concisa para mantener integra la información.
413) TRATAMOS SIEMPRE DE GENERAR UNA BUENA IMAGEN PARA GANAR LA CONFIANZA Y ASI LLEGAR A NUESTRO CLIENTES.
414) SON CLAROS Y CONCISOS A LA HORA DE IMPARTIR CUALQUIER OPINION
415) TRATAMOS DE SER IMPARCIALES
416) no hay cabos sueltos debajo de la meza, las transparencia es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa y nuestros clientes.
417) si ya que cada uno me ha brindado herramientas y conocimientos sin existir rivalidad o egoísmos siendo transparentes al momento de capacitarme
418) Todos los datos son confidenciales y no pueden ser divulgados
419) Nuestros valores nos ayudan a cumplir con los objetivos de la Fundacion y el quipo esta consciente de lo correcto
420) siempre son transparente demostrando lo mejor de la fundacion
421) n/a
422) EN OCASIONES NO SON SINCEROS ANTE SITUACIONES INCOMODAS

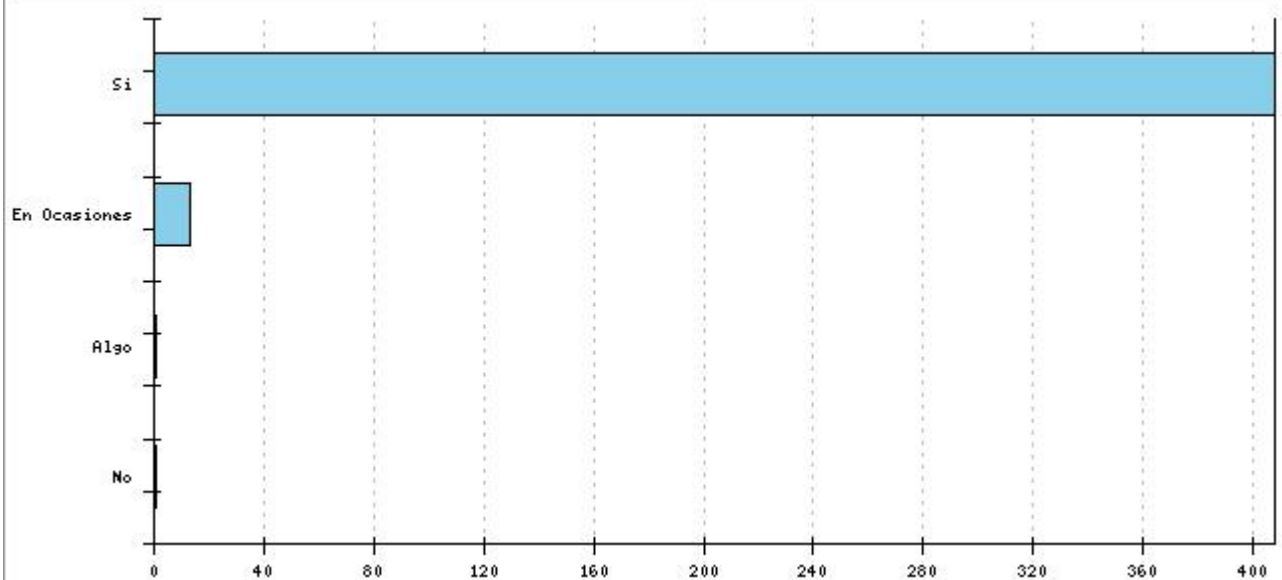
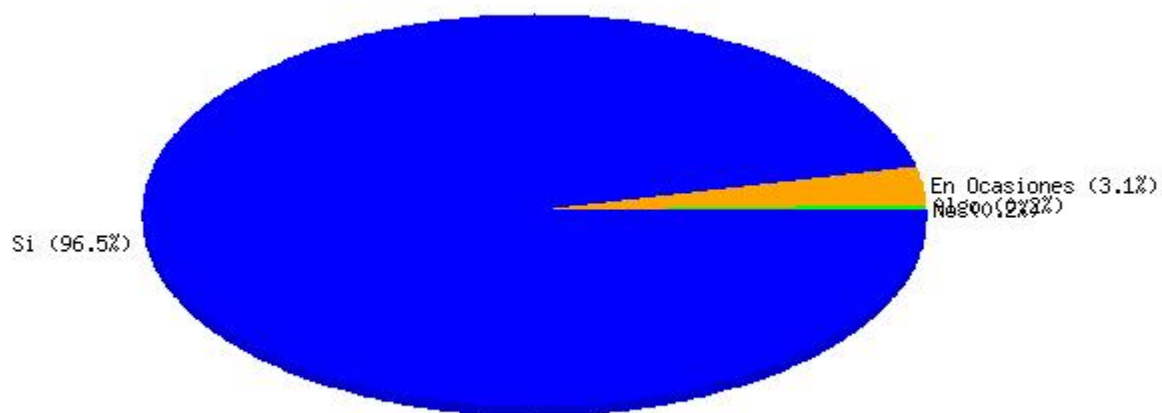
Te identificas con la mascota institucional Panchocat

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	319	75.41%
En Ocasiones	63	14.89%
Algo	27	6.38%
No	14	3.31%



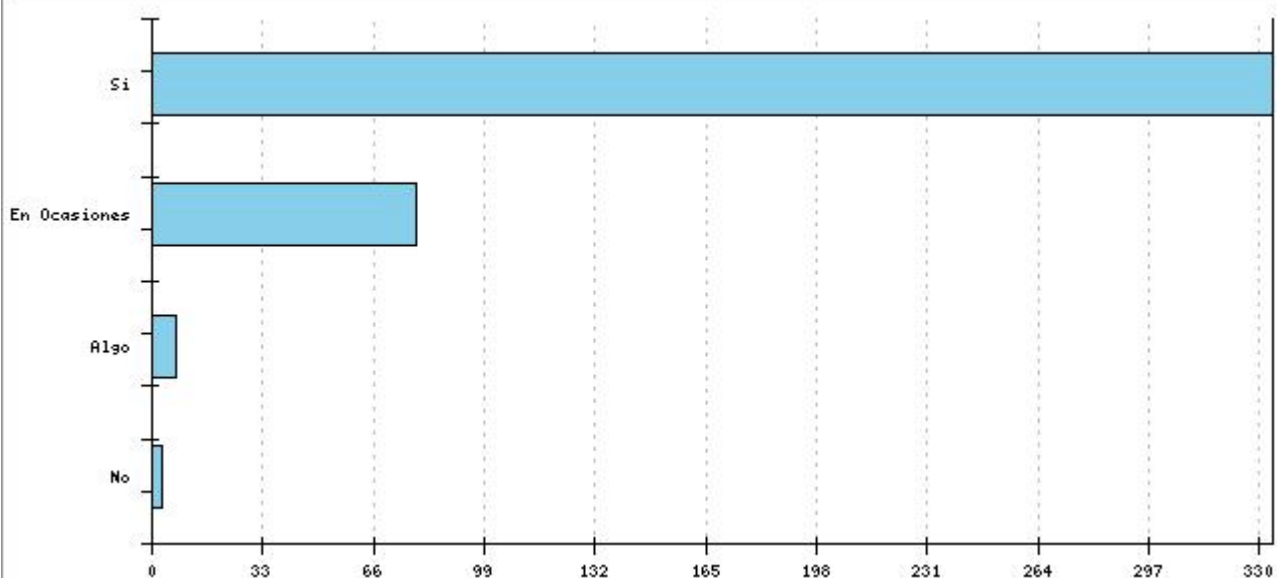
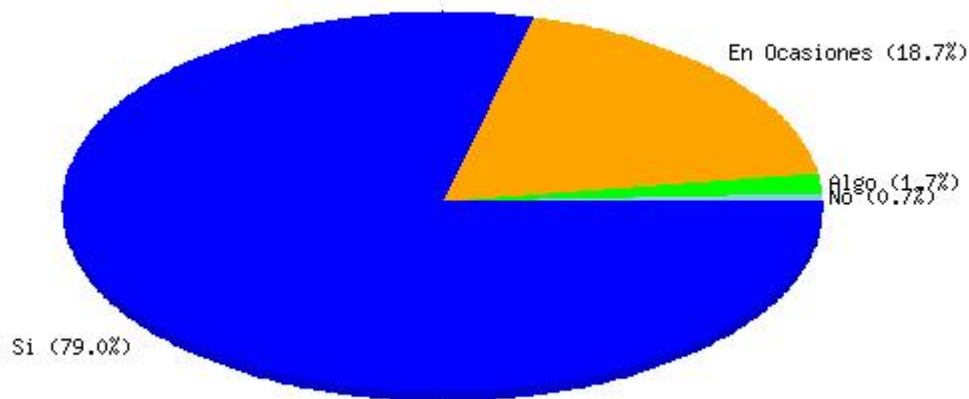
Te alineas con los principios de cultura organizacional

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	408	96.45%
En Ocasiones	13	3.07%
Algo	1	0.24%
No	1	0.24%



Tus jefes y compañeros se alinean a los principios de la cultura organizacional de la Fundación

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Si	334	78.96%
En Ocasiones	79	18.68%
Algo	7	1.65%
No	3	0.71%



Comenta por qué

Respuesta

- 1) SIEMPRE
- 2) CUMPLIMOS Y HACEMOS CUMPLIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ESPOIR
- 3) TODOS LOS COLABORADORES DE FUNDACION ESPOIR TENEMOS LOS PRINCIPIOS DE LA CULTURA INSTITUCIONAL YA QUE AMAMOS LO QUE HACEMOS
- 4) POR QUE LAS ACCIONES QUE SE REALIZA DIA A DIA SON EN BENEFICIO DE LA INSTITUCION Y DE NOSOTROS MISMO
- 5) SI SIEMPRE SE TRATA DE CUMPLIR CON TODAS LAS NORMAS
- 6) PORQUE A VECES NO SE ASUMEN LOS ERRORES O MIENTEN . NO MIRAN EL BIENESTAR DE LA FUNDACION SOLO LES INTERESA LO QUE PUEDAN GANAR EN COMISIONES.
- 7) por su forma de actuar es evidente su alineación con la cultura organizacional de la Fundación
- 8) Porque tenemos claros los valores y normas que rigen dentro de la organización
- 9) PORQUE HACEMOS NUESTRO TRABAJO DE ACUERDO A LAS NORMAS Y VALORES DE LA EMPRESA
- 10) Se tiene conocimiento de varios actos de deslealtad por parte de ex compañeros y que se encuentran en problemas judiciales con la Institución
- 11) sin comentarios
- 12) No se ponen la camiseta de la institución muchas veces
- 13) TODO SE DESEMPEÑA DE LA MEJOR MANERA
- 14) Porque siempre respetamos las políticas y principios con la institución
- 15) EN ESTE CASOS NO ACUSO A NADIE Y TAMPOCO ES QUE YO ESTE DICHIENDO QUE SE ALGO MAS BIEN VUELVO Y REPITO CUANDO UNO MENO LO ESPERA SE ENTERA QUE TAL PERSONA SALIO PORQ HIZO ESTO. GRACIAS.

16) Porque la Institución está conformada con valores y comportamientos que al aplicarlos con nuestros clientes externos e internos, fortalecen nuestro trabajo día a día.
17) MANTIENE UN ORDEN Y PROCESOS OPTIMOS
18) Porque existe compromiso con las tareas y obligaciones y no se abusa con recursos de la institución
19) SER ORGANIZADOS CADA UNO EN NUESTRO PUESTO DE TRABAJO,
20) Si nos encontramos alineados a los principios de la cultura organizacional, porque nos sentimos parte de la Institución, queremos que con nuestro aporte la fundación siga creciendo, no solo para beneficio personal, si no también para ayudar a nuestras clientas a que mejoren su economía.
21) PORQUE SE ESTA COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION TRATANDO SIEMPRE DE DAR TODO LO MEJOR PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS TRASADOS POR LA INSTITUCION, NUNCA DANDO TODO POR PERDIDO.
22) SI POR QUE NOS MANEJAMOS BAJO EL RESPETO NORMAS VALORES EN LOS CUALES DEBEMOS DESEMPEÑARNOS
23) NO TODOS
24) De mi parte si
25) Todos conocemos los principios de la organización cumplimos y hacemos cumplir a nuestros controlados.
26) CREO QUE SI
27) estamos comprometidos con nuestra institución.
28) POR PRINCIPIO BASICO
29) en general hacemos lo posible por cumplir con los estandares de nuestra querida institucion
30) Desde nuestros puestos de trabajos ayudamos a la mision de espoir y cumplimos con nuestra responsabilidad
31) PORQUE NO TODOS SON DISCIPLINADOS
32) CUIDAMOS LA IMAGEN D LA EMPRESA
33) Si porque se identifican tanto con los valores, con la misión, visión y objetivos que tenemos como institución, asimismo valoran mucho la mística que demuestran los altos mandos con todo el personal.
34) Porque se nota en las acciones y expresiones
35) Es fortalecer cada día los comportamientos y valores de la institucion
36) PORQUE TODOS ESTAMOS PUESTA LA CAMISETA PARA SEGUIR ADELANTE EN ESPOIR
37) POR QUE TRABAJAMOS CON LAPOBLACION MAS BULNERABLE
38) no todas las personas se alinean a los principios de la cultura organizacional
39) CONSIDERO QUE TODOS DEBEMOS ALINEARNOS A LOS VALORES DE LA INSTITUCION TAMBIEN HAY CASOS QUE CIERTOS COMPAÑEROS NO LO APLICAN
40) Si como deber institucional seguir el reglamento y políticas es lo fundamental
41) SIEMPRE HAY SITUACIONES QUE DEBEMOS MEJORAR
42) porque hay egoismo entre compañeros
43) SOLO SI NO SE VEN SUS INTERESES AFECTADOS
44) PARAREALIZAR BIEN EL TRABAJO
45) PORQUE ESTAMOS CONTENTO EN NUESTRO TRABAJO
46) Realizar mayor difusión
47) PORQUE CUANDO TU INGRESAS A TRABAJAR A UINA EMPRESA TIENES QUE PONERTE LA CAMISETA YA QUE ES UN INTERCAMBIO DE APORTES DE AMBAS PARTES
48) PORQUE ES LA IMAGEN DE NUESTRA INSTITUCION
49) Creo que como área de negocios tratamos de alinearnos a los valores, tratar de hacer cumplir los objetivos, lastimosamente en el trabajo diario se ven malas gestiones y malas practicas, que tratamos de controlar y evitar que se hagan.
50) PORQUE SE REALIZAN SUS FUNCIONES CORRESPONDIENTES
51) POR PRINCIPIOS
52) SE NOTA EL COMPROMISO Y EN INTERES DESDE LA CABEZA PRINCIPAL DE LA FUNDACION.
53) NO SIEMPRE
54) PORQUE AÚN PRIMAN INTERESES PERSONALES EN MUCHOS DE LOS COLABORADORES
55) N.A.
56) Porque, es una institución organizada.
57) En ocasiones habrá personas a presente y ha futuro que incumplan el sistema de un principio establecido.
58) CREO QUE SI
59) POR QUE SE IDENTIFICAN CON LA INTITUCION
60) Deberían ser aplicados porque de eso depende el mejoramiento de la institución y colocación de créditos
61) Porque en ciertas ocasiones dependiendo del puesto de trabajo algunos compañer@s abusan de la confianza que se les ha dado y hacen quedar mal los valores que debemos tener desde casa y como profesionales.

62) Pues la cultura de nuestra institución marca diferencia con otras empresas, ya que lo tenemos bien grabados como cumplir con lo encomendado, no abusar los bienes de la empresa, hago caso a mi jefe inmediato, no a los rumores, asumo mis errores, decir la verdad, primero el interés de la empresa luego el mío, se ve irregularidades y se las comenta, trabajo en mis limitaciones.
63) UNA INSTITUCION COMO LA NUESTRA ENCUENTRA SU REALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO EN LOS SU CULTURA INSTITUCIONAL, QUE ES PRECISAMENTE LO QUE LE DA IDENTIDAD.
64) MIS COMPAÑEROS Y JEFES SIEMPRE LLEGAN A UN ACUERDO PARA TENER UN EXCELENTE AMBIENTE LABORAL.
65) si
66) PERSONALIDADES DIFERENTES
67) coonocen y los hacen parte de su vida
68) CADA UNO CUMPLE CON SUS FUNCIONES
69) En ocasiones
70) si para este trabajo tenemos que ser un poco de todo
71) Tratamos dar los mejor
72) Fomentamos entre todos los empleados la cultura organizacional
73) por que sin ellos ninguno podria mejorar y engrandecer nuestra institucion como tal
74) Si mayormente se cumplen los principios de cultura organizacional.-
75) Porque siguen los procesos
76) En mi caso personal me gusta el trabajo que desempeño y la institución a la que pertenezco
77) AL PERTENECER A LA PRESTIGIOSA EMPRESA ESPOIR LOS COMPARTIMOS AL ENTREGAR DE MEJOR MANERA NUESTRA LABOR DIARIA
78) siempre
79) TODO CUMPLE EN BASE A LOS FILTROS DE COMUNICACION
80) SE SUPLE CON LAS TAREAS, EVITA EL ABUSO DE LOS RECURSOS, CUMPLE CON LAS DISPOSICIONES, SE DICE LA VERDAD A CLIENTES, SE INTERESA POR TRABAJAR EN EQUIPO, SI HAY IRREGULARIDADES SE NOTIFICA Y NOS APOYAMOS EN LOS TRABAJOS Y SITUACIONES QUE SE PRESENTAN.
81) TODOS DEBEMOS SER UN SOLO EQUIPO
82) En toda relación sea ésta familiar, laboral, u otra debe existir el respeto en primer lugar y entre los compañeros se nota y se siente el compañerismo y el compromiso con el trabajo.
83) ES MUY BONITO LA FRASE YO CUMPLO CON ESPOIR Y ESPOIR CONMIGO; LA INTEGRACION DE LOS 9 COMPORTAMIENTOS NOS DEFINEN COMO FAMILIA ESPOIR, SIENDO Y AMANDO LA INSTITUCION, CON SUS TRIUNFOS Y ASPECTOS QUE DEBEMOS MEJORAR, PORQUE ESPOIR SOY YO Y SOMOS TODOS.
84) LA MAYORIA NO ESTAN ACOSTUMBRADOS A TRABAJAR CON ESTOS PRINCIPIOS
85) SIN COMENTARIOS
86) EXISTE COMPAÑERISMO
87) POR EL ESFUERZO QUE LE DEDICAMOS CADA DIA DE TRABAJO EL DESEMPEÑO LA LEALTAD A NUESTROS JEFES SUPERIORES Y A LA INSTRITUCION
88) TRATO DE LLEGAR A CABALIDAD CADA UNA DE MIS FUNCIONES DE FORMA EFICIENTE Y EFICAZ
89) POERQUE NO SIEMPRE TODOS SE ALINEAN DE LA MEJOR MANERA
90) SOMOS PERSONAS LUCHADORAS DE EMPUJE SIEMPRE ENCAMINADOS A LOGRAR LOS OBJETIVOS Y COMPROMETIDAS CON EL TRABAJO
91) Si
92) EXISTEN MOMENTOS EN LOS QUE SE ALINEAN CON LOS PRINCIPIOS SOBRE TODO SE DA CUANDO ESTAN MOTIVADOS Y EN UN BUEN AMBIENTE LABORAL CUANDO NO SE DESCUIDAN Y ACTUAN DE MANERA CONTRARIA
93) No se puede generalizar, considero que hay personal muy eficiente y comprometido con su trabajo y vive profundamente los valores institucionales.
94) si por cada uno de nosotros tratamos de dar lo mejor en bien de la sociedad en si y de nuestro propio bienestar
95) POR QUE SE MUESTRAN CONTENTOS EN LA CULTURA organizacional
96) Si la pregunta es en general, considero que hay compañeros que no cumplen todos los principios
97) SI
98) GENERALMENTE TODOS Y EN MUY POCAS OCASIONES ALGUNO
99) PORQUE CONSIDERO QUE AL IGUAL QUE YO TODOS DEBEMOS ESTAR CON ESA FUERZA DE LUCHA PARA QUE LA INSTITUCIÓN CADA VEZ SOBRESALGA Y CREZCA HACIENDO LA DIFERENCIA ENTRE LAS DEMÁS, COMO LO REFLEJA LA MASCOTA PANCHOCAT SIENDO UNOS TIGRES ENPODERADOS.
100) PORQUE CUMPLIMOS CON NUESTRAS TAREAS Y OBLIGACIONES DE MANERA RESPONSABLE, NO ABUSAMOS DE LOS RECURSO DE LA EMPRESA, CUNPLIMOS CON DISPOSICIONES SUPERIORES, PREFERIMOS INFORMACIÓN OFICIAL Y NO RUMORES, ASUMIMOS NUESTRAS ACCIONES, NOS MANEJAMOS SIEMPRE CON LA VERDAD, ELL INTERES DEL EQUIPO Y ORGANIZACIÓN ES TAN IMPORTANTE COMO EL NUESTRO, COMUNICAMOS IRREGULARIDADES Y TRATAMOS DE SER MEJORES CADA DÍA.
101) CREO QUE AVECES SI OTRAS NO
102) No he percibido lo contrario
103) PORQUE NO SIEMPRE SE CUMPLE CON ESOS COMPROMISOS
104) SIEMPRE A LA ORDEN

105) CUMPLO CON LOS COMPROMISO REQUERIDOS
106) POR QUE TRABAJAN CON UNA ENTREGA PARA CUMPLIR CON LAS METAS PROPUESTAS DE LA INSTITUCION
107) Siempre tratando de dejar en bien el nombre de la institución
108) SE CUMPLE EN LO POSIBLE DE LLEVAR UN PLAN DE TRABAJO DIARIO APEGADO SIEMPRE A NUESTROS PRINCIPIOS.
109) sí, porque nos permite hablar un idioma común, unificando comportamientos que nos permitan crecer como institución.
110) Porque siempre por parte de los directivos existe una motivación para que los empleados vivamos los valores y los principios de la cultura organizacional. Hay constante motivación y difusión
111) SI SE ALINEAN
112) XQ TODOS EMPUJAMOS AL PROGRESO DE LA INSTITUCION
113) PORQUE TODOS TRABAJAMOS PARA UNA INSTITUCION TRANSPARENTE Y DE BUENOS PRINCIPIOS, QUE PIENSAN EN EL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO.
114) La fundación tiene claramente definido sus principios de cultura organizacional los mismo que son cumplidos por los funcionarios en cada una de sus áreas, funciones y responsabilidades.
115) Es un trabajo que requiere del 100 % de cada uno de sus empleados por lo tanto siempre hay que dar un poco mas.
116) recuerdan mientras les dices, sus acciones son comunes como exige la sociedad, los principios son importantes pero en ocasiones no les aplican
117) espero que mi sentir sea el de todos.
118) Porque la mascota le ha dado un sentido de en vez de ser comunicador le han prostituido para que salga en todo lado como un logo más el comunicador interno debe ser traer una estrategia para llegar al cliente interno no es por salir en todo lado la gente le llama atención o quiere comunicar; los principios cultura se realiza hace años atrás con una estrategia compacta que si se pregunta todos se acuerdan como se maneja como un juego que eso llama mas la atención ahora se hace poniendo en todo lado saliendo que si los leen es por leer pero si les dicen los entienden van decir muchas cosas que no son y como se hizo eso fue bajado en una mesa técnica y desde crearon a la fecha no se modificó nada es lo mismo creado un principio que si se les pregunta nadie los sabe. Panchocat fue ya posicionando hace muchísimos años pero no se está dando un enfoque estratégico de comunicación con el cliente interno los nuevos ni han de saber quien es
119) si
120) Conocer y poner en prácticas la cultura Organizacional, nos ha permitido identificar nuestras debilidades y trabajar para fortalecerla y ser reflejada en los resultados que manejamos cada mes.
121) SI PORQUE ESA ES NUESTRA FORTALEZA
122) SI CREO QUE CADA UNO DE NOSOTROS COMO OFICINA PONEMOS NUESTRO GRANITO DE ARENA Y MEJOR ESFUERZO PARA SACAR ADELANTE ESTA INSTITUCION, YA QUE ES NUESTRO MEJOR FORMA DE AGRADECER A LA FUNDACION QUE SIEMPRE NOS ESTA APOYANDO
123) NO EXISTE EL RESPETO Y CUMPLIMIENTO DE NORMAS EL NIVEL DE INFORMALIDAD ES ALTO, SE INCENTIVA LA CONFRONTACION ENTRE EMPLEADOS DE LAS DISTINTAS AREAS
124) Porque eso hace que todos vayamos por el camino del cumplimiento.
125) quizá hace falta campañas de concientización del uso adecuado de los recursos de la institución.
126) TODOS LOS EMPLEADOS NOS AN CAPACITADO CULTURA ORGANIZACIONAL SABEMOS CADA PRINCIPIO IMPLICA
127) POR QUE TODOS EN MI OFICINA SON INTEGROS Y JAMAS HE NOTAD NADA EXTRAÑO MAS BIEN ME LLAMA MUCHO LA ATENCION EL NIVEL DE COMPORTAMIENTO Y LEALTAD DE TODOS
128) Considero que si
129) PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA FUNDACION SE DEBE TENER LOS VALORES INSTITUCIONALES.
130) SI POSEEMOS VALORES Y LO APLICAMOS
131) POPR QUE CREO QUE NO TODOS SE ALINEAN A LOS PRINCIPIOS
132) Ciertos compañeros no respetan la zona o se quedan con los referidos(futuros clientes)
133) Si se alinean con los principios de la cultura organizacional de la Fundación tanto jefes como compañeros como no abusar de los recursos de la institución como bienes, tiempo y dinero.
134) POR QUE RECIBIMOS INFORMACIÓN SOBRE LOS VALORES INSTITUCIONALES
135) DEPENDIENDO DE LA OPORTUNIDAD SE APLICAN CIERTOS PRINCIPIOS
136) AVECES NO ESCUCHAN AL TRABAJADOR Y CREEN QUE LO QUE ELLOS PIENSA ESTA MUCHO MEJOR QUE LA REALIDAD
137) no cuidan de los bienes de la institución los cuales son para servicio
138) MI JEFE SI ESTA EN LA LINEA DE TRANSPARENCIA Y LEALTAD QUE REPRESENTA A LA INSTITUCION. PERO NO PUEDO HABLAR POR EL RESTO DE MIS COMPAÑEROS EN GENERAL
139) Pues si trabajan con esmero
140) Si como colaboradores de la institución todos nos dirigimos hacia el cumplimiento de metas. Brindar un servicio de calidad para nuestras socias que son nuestro futuro para crecimiento laboral.
141) SI YA QUE AL FALTAR A ELLOS ESTARIAMOS COMETIENDO FALTAS GRAVES
142) CONSIDERO QUE TODO EL PERSONAL DE NUESTRO DPTO SE ALINEA A LOS PRINCIPIOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL.
143) debemos cumplir todas las actividades
144) Llevamos varios años comprometidos en la empresa con el amor al trabajo
145) Es parte del compromiso con Espoir
146) SUELEN TRABAJAR BIEN

147) Por qué todos buscamos el mismo objetivo resultados positivos para la Fundación
148) EN ESTA INSTITUCION EXISTE MUCHO RESPETO HACIA LOS EMPLEADOS, CABE RECALCAR QUE TAMBIEN NOSOTROS COMO EMPLEADOS DAMOS TODO LO POSIBLE PARA QUE NUESTRA INSTITUCION SEA CADA DIA MEJOR
149) NO PORQUE EN OCACIONES SE HA DEFRAUDADO LA CONFIANZA QUE DA LA INSTITUCION
150) SI YA QUE CADA PERSONA ES RESPONSABLE Y MADURA DE LAS DECISIONES QUE TOMEN EN LA FUNDACION Y TODOS TENEMOS LA CAMISA PUESTA DE LA INSTITUCION
151) PIENSO QUE SI, YA QUE CADA UNO DE NOSOTROS ESTAMOS COMPROMETIDOS EN QUE NUESTRA FUNDACION CRESCA Y SOLO PODEMOS LOGRARLO TRABAJANDO EN CONJUNTO Y TENIENDO LAS MEJORES INTENSIONES.
152) NOS DEBEMOS A ESTA EMPRESA
153) El compromiso esta siempre con la institucion
154) TODOS ESTAMOS COMPROMETIDOS QUE N BASE A NUIESTRO TRABAJO PODEMOS SEGUIR SUSTENTANDO A LA FUNDACION Y QUE PERMANEZCA POR MUCHOS AÑOS MAS Y QUE SEA RECONOCIDA A NIVEL NACIONAL COMO UNA INSTITUCION QUE SIRVE A TODOS LOS MICROEMPRESARIOS CON CREDITOS GRUPALES CON EDUCACION.
155) TODOS BUSCAMOS UN MISMO FIN CON CUMPLIR CON NUESTROS OBJETIVOS Y METAS EN EL CUAL CADA UNO APORTA REALIZADON BIEN SU TRABAJO, PARA QUE LA INSTITUCION TENGA RESULTADOS FAVORABLES.
156) PORQUE SON VALORES FUNDAMENTALES QUE NOS CARACTERIZA COMO INSTITUCION
157) POR SUPUESTO
158) En su mayoría todos estamos alineados a los principios de la cultura organizaciones, nos da fortaleza, nos identifica y nos indica comportamiento adecuados que debemos tener en las instituciones y mas en ESPOIR que he visto como ha venido creciendo poco a poco y hoy es una gran institución que siempre esta pensando en sus clientes y mas en sus empleados.
159) SI PORQUE LA MAYORIA DE COMPAÑEROS TIENE YA BASTANTE TIEMPO EN SU PUESTO DE TRABAJO
160) Todos están alineados a los principios ya que es una manera de hacer su trabajo de una manera organizada y mejor para la institución
161) Tenemos claros los reglamentos que debemos cumplir y ya son parte de nuestra vida diaria.
162) si porque siempre nos capacitan sobre nuestra organizacion
163) SI SI
164) PORQUE ES DE CONOCIMIENTO DE TODOS PARA REALIZAR UN BUEN TRABAJO Y CUMPLIR CON EL OBJETIVO
165) TRABAJO CON MIS COMPAÑERAS EN EQUIPO Y SIMPRE TRABAMOS DE SOLUCIONAR DE LA MEJOR FORMA
166) ES UN TRABAJO DIARIO QUE SE APLICA LOS VALOR4ES PARA LA TOMA DE DECISIONES.
167) NO TODO ESTAN ALINEADOS
168) No se refuerza los principios con ejemplos continuos
169) TIENEN RESPONSABILIDAD Y HONESTA
170) Considero que la Fundación por su enfoque de género tiene un gran potencial, y se podría ganar mas mercado si la metodología de Grupos de crédito tuviera un mejor manejo
171) PORQUE HAY COMPROMISO DICIPLINA LEALTAD HACIA EL TRABAJO QUE SE REALIZA DIA A DIA
172) Tienen un gran ejemplo como jefe principal
173) Trabajamos en ello día a día
174) si
175) Me alinee a los principio de la cultura organizacional porque son valores que también me enseñaron en casa y que son parte de mi y que trato de ponerlos en practica en el día a día.
176) SI COMENTARIOS
177) LA MAYORIA TENEMOS CLARO LOS VALORES DEBEMOS EMPLEAR PARA UN BUEN RESULTADO EN NUESTRO TRABAJO
178) se podria decir que si
179) PORQUE ES LA CARA DE LA INSTITUCION ANTE LOS CLIENTES
180) .
181) por que se trabaja en equipo, organizada y disciplinadamente con el fin que haya un buen clima laboral en beneficio de la institución
182) depende de cada persona
183) Comprometidos con nuestro labor con clientes y Espoir
184) SI SE SIGUE EL ORDEN ORGANIZACIONAL
185) Todos estamos enfocados a crecer y poner en plactica lo aprendido en Espoir
186) todos los compañeros nos alineamos a los principios organizacionales.
187) Todos nos acoplamos a la cultura organizacional
188) PORQUE SE CUMPLE CON LAS TAREAS Y OBLIGACIONES QUE SE ENCOMIENDAN EN EL TIEMPO ESTABLECIDO, EL INTERES DE LOS JEFES Y LOS COMPAÑEROS ES IMPORTANTE, SE TRABAJA CON INFORMACION REAL
189) no, porque no todos cumplen al 100 % los valores institucionales.
190) SON MUY INDISCIPLINADOS DESDE LOS JEFES DIRECTOS
191) porque como un equipo de trabajo y trabajamos en función de las metas que nos piden

192) SIEMPRE TENEMOS PRESENTE LOS VALORES DE ESPOIR
193) CLARO QUE SI, PORQUE CUMPLIMOS CON LAS NORMAS Y VALORES DE NUESTRA INSTITUCION.
194) Porque somos un equipo organizado.
195) Es una norma ya establecida en la institución que en su gran medida de personal lo practica
196) SI
197) EN OCASIONES NO SE VE QUE SE CUMPLA EN ALGUNOS COMPAÑEROS.
198) POR QUE HAY QUE LLEGAR CON BUENA ENERGIA AL TRABAJO, SOMOS ORGANIZADO
199) SI HABLAMOS DE COMPAÑEROS PUES ALGUNOS NO SON PRECISAMENTE EL EJEMPLO A SEGUIR SIN EMBARGO SON LOS QUE TOMAN ENCUESTA A LA HORA DE ESCALAR PUESTO
200) Si
201) Si porque es lo que nos identifica
202) ESTA EMPRESA FORTALECE Y PRACTICA, SUS VALORES , ORIENTADAS A LOS DERECHOS TANTO DE LA EMPRESA COMO DE SUS COLABORADORES, SU ENTORNO LABORAL ENRIQUECEDOR.
203) Sin comentarios...
204) Cumplimos los trabajos encomendados en tiempos y lugares establecidos previamente a visitar con agendas de tiempos, se mantiene a las socias informadas
205) Si, por que claramente estamos en constantes experiencias de habitos, costumbres y valores, por tal razon nos caracterizamos como un grupo humano en un solo conjunto
206) SI
207) PORQUE DIARIAMENTE SIEMPRE ESTAMOS PREDISPUESTOS
208) Porque tenemos claros la misión y visión de la empresa y anhelamos fervientemente colaborar día a día para contribuir a ese desarrollo de la población al que apunta la Fundación desde sus inicios.
209) TRABAJAMOS MANO A MANO PARA ALCANZAR LA METAS
210) POR EL EMPRENDIMIENTO Y LAS GANAS DE TRABAJAR
211) TODOS CUMPLIMOS DE LA MEJOR MANERA CON NUESTRAS TAREAS LAS CUALES SE LOGRAN POR LOS PRINCIPIOS
212) CUANDO ESTAN AFECTADOS INTERESES INDIVIDUALES NO LOS MIRAN
213) Si, desde que ingrese a la Institución y desde que se promueven los principios de la Campaña de Cultura Organizacional considero que es lo que nos hace parte de la Institución y afianza nuestro compromiso con ella.
214) POR QUE CUMPLIMOS CON NUESTRAS TAREAS Y OBLIGACIONES EN LOS TIEMPOS ESTABLECIDOS, ADICIONAL DIGO SIEMPRE LA VERDAD A LOS CLIENTES, JEFES Y COMPAÑEROS.
215) porque hay jefes que no son empáticos con su personal y exigen algo que ni ellos lo hacen
216) si por que de aquello depende del buen funcionamiento y desarrollo institucional
217) .
218) SIEMPRE FOMENTANDO LOS VALORES Y CULTURA DENTRO DE LA FUNDACION, SEA ESTA EN REUNIONES O EN ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN
219) TODOS LOS DIAS ESTAMOS PRESTOS A MEJORAR EN CUANTO A LA CULTURA DE LA ORGANIZACION SUS VALORES Y PRINCIPIOS PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO DE UNA MANERA AGRADABLE QUE REFLEJE LO MOTIVADO QUE NOS SENTIMOS AL PERTENECER A ESTA INSTITUCION.
220) Porque trabajamos todos en equipo y en armonía
221) Todos estamos direccionados bajo lo que es mismo esquema, sin embargo habría que analizar el tiempo actual y poder cambiar ciertas directrices para poder mantener mejores resultados.
222) CADA DIA A TRAVEZ DE COMPORTAMIENTOS Y VALORES PERSONALES EN FAVOR DE NUESTRA INSTITUCION.
223) siempre para el bienestar de la Fundacion
224) PORQUE TRATAMOS DE CUMPLIR LO QUE LA INSTITUCIÓN NOS PIDE, NO SIEMPRE SE DA PERO HACEMOS TODO LO POSIBLE, TODO LO QUE ESTÉ EN NUESTRAS MANOS Y DE ESTA MANERA, LA INSTITUCIÓN CUMPLE TAMBIÉN
225) ESTAMOS COMPROMEDITOS CON LA FUNDACION Y CADA UNO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES
226) Se trata de cumplir con los principios establecidos.
227) La cultura organizacional nos permite actuar de la manera debida
228) Se alinean pero no cumplen con todos los principios
229) POR QUE TODOS NOS REGIMOS A LOS VALORES - NORMAS DE LA FUNDACION
230) son principios básicos y lógicos que toda institución cuenta para poder trabajar
231) no todo el personal de la Fundación esta alineado a los principios de cultura organizacional debido a su poco desempeño en sus funciones laborales
232) TODOS NOS APEGAMOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE FUNDACION ESPOIR
233) siempre en equipo reuniendonos para cumplir
234) NO SE MUESTRA LA TRANSPARENCIA NECESARIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES, Y LA SOLIDARIDAD NO SE REFLEJA EN EL INTERESES REQUERIDO.
235) Si, siempre cuidamos cumplir con la estructura organizacional.

236) MAS LO HACEN POR CUMOLIMIENTO
237) POR QUE TODOS LOS QUE CONFORMAMOS ESPOIR SABEMOS Y CONOCEMOS EL OBJETIVO DE LA INSTITUCION Y TODOS ESTAMOS COMPROMETIDOS.
238) PORQUE UNA BUENA ORGANIZACIÓN DA MEJORES RESULTADOS
239) SI PORQUE TODOS DEBEMOS PONERNOS LA CAMISETA DE LA FUNDACION E IR TRAS EL MISMO OBJETIVO Y META, DANDO TODO NUESTRO ESFUERZO PARA EN EQUIPO ALCANZARLO.
240) Porque no siempre responden a todos los compromisos adquiridos.
241) Si se Alinean
242) todos estamos alineados
243) Participan todos dando ideas y poniendo en práctica a cada uno de los valores institucionales.
244) No todos aplican los principio de la Fundación ni los propios como persona hay funcionarios que no tienen un accionar bueno hacía los demás, quieren opacar o dañar al resto para quedar ellos bien. Hay demasiado chisme mal intencionado lo que ha logrado un pésimo ambiente laboral.
245) porque es nuestro compromiso cumplirlo.
246) HACEMOS NUESTRO TRABAJO EN BASE A LOS DISTINTOS VALORES.
247) si porque nos ayuda a fortalecer y mejorar nuestro desempeño laboral en la Institución.
248) ES ESO LO QUE NOS HA MANTENIDO FUNCIONANDO Y EN PROCESO DE CRECIMIENTO INTERNO Y EXTERNO A LA FUNDACION
249) TENEMOS LOS VALORES DE LA INSTITUCIONES SIEMPRE PRESENTES
250) La mayoría somos gente honesta
251) Fundacion Espoir es una gran Institución y estamos orgullosos de trabajar aquí
252) Hay compañeros que no trabajan en base a la cultura organizacional
253) APLICAMOS TODOS LOS VALORES INSTITUCIONALES AL 100% RENOMBRANDO LA CALIDAD Y CALIDEZ DE ESPOIR
254) porque todos trabajamos en mejora de la fundación
255) LOS COMPAÑEROS FORMAMOS UN GRAN EQUIPO DONDE EXISTE LA SINERGIA Y EL COMPAÑERISMO PERO DETALLANDO LA PARTE PUNTUAL DE JEFE ASI COMO SE DEMANDAL, TAMBIEN SE DEBE REALIZAR A TIEMPO LA FUNCIONES QUE COMO JEFE RECAEN SOBRE EL PUESTO
256) por supuesto son nuestros valores institucionales y valores que aplicamos día a día en nuestra vida personal e inculcamos a nuestros hijos
257) Algunos compañeros supervisores de crédito no cumplen, porque muchas veces no son empáticos con su equipo de trabajo piensan que amenazando que si no cumplen los botan, van a lograr mejores resultados cuando deben de unir fuerzas como equipo y buscar soluciones juntos.
258) POR QUE EL TRABAJO QUE TENEMOS ES UNICO
259) SI PORQUE SON NORMAS QUE DEBEMOS SEGUIR PARA EL CORRECTO FUNCIONAMEINTO DE LA INSTITUCION
260) Institucionalmente SI, considero que a nivel personal, en ciertas ocasiones nos olvidamos de los principios.
261) HAY UN LIDERAZGO ESTABLECIDO Y COMPROMETIDO
262) presentan un trabajo organizado y cronológico que al final de mes se ven reflejado en los resultados.
263) Depende de los intereses individuales
264) Si ya que al faltar a ello incurrimos a faltas graves.
265) porque los jefes y compañeros estamos alineados a realizar un buen trabajo
266) SI
267) No todos están comprometidos con la organización muchos se aprovecha y lucran de la misma.
268) GRACIAS AL APOORTE EDUCATIVO BRINDADO POR LA INSTITUCION DE FORMA CONSTANTE TE AYUDA A SER PARTE DE ESA CULTURA PARA PONER EN PRACTICA LO APRENDIDO
269) PORQUE SON PERSONAS QUE VIENEN CON LOS VALORES DESDE CASA.
270) TODOS SOMOS ESPOIR
271) Existen todo tipo de personas, y en la empresa existen empleados que vincula problemas personales con el aspecto laboral, por ende siento que no se encuentran con la madurez necesaria para cumplir con sus funciones a cabalidad, el profesional se va construyendo su carrera con las experiencias adquiridas en el area laboral, sobre todo aprendiendo de los errores y no volverlos a cometer.
272) como lo indique anteriormente todos conocemos cuales son los valores o comportamientos de nuestra cultura organizacional que se cumplen aunque hay situaciones en las que de pronto no se permita que se dé el mismo pero que se hizo lo humanamente posible para lograrlo
273) por qué trabajando en conjunto se hace un mejor equipo y funcionan mejor las cosas.
274) Porque siempre nos recuerdan los principios en las capacitaciones y de esa manera los vamos identificando
275) TRABAJAMOS EN BASE A LO DISPUESTO
276) .
277) me siento parte de la institución ya que trabajamos duro para fortalecer esta prestigiosa institución
278) siempre buscando lo mejor
279) porque consideramos todos los beneficios que tenemos como trabajador y somos agradecidos con el Dr Moreno cumpliendo con nuestro trabajo
280) si se alinean y se apegan a los principios culturales de la organización para llevar una buena comunicación y caminara bajo los mismos parámetros que la institución amerita para ir de la mano y cumplir los objetivos planeados para logra el éxito en conjunto.

281) REALMENTE ME IDENTIFICO CON PANCHOCAT YA QUE DIA A DIA ME COMPROMETO A REALIZAR MIS TAREAS ENCOMENDADAS, BUSCAR SOLUCIONES TENER INTERES EN MI EQUIPO DE TRABJO PARA NO TENER LLAMADOS DE ATENCION CUMPLO TODO EL TIEMPO CON LAS DISPOSICIONES DE MI JEFE INMEDIATO Y NO ABUSO DEL TIEMPO, CONSIDERO QUE MIS COMPAÑEROS DE CREDITO SI LES FALTAN ALINEARSE A LA CULTUTA ORGANIZACIONAL
282) PARA LLEVAR ACABO LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
283) mantenemos una muy relación entre compañeros y ser muy solidarios
284) Considero que sí
285) PORQUE SE DIRRECIONA AL PERSONAL A CUMPLIR TODOS LOS OBEJTIVOS DE LA INSTITUCION .
286) Porque siempre damos lo mejor de nosotros para sacar adelante a la oficina y por ende sumarle a Espoir.
287) PORQUE ES LA BASE PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA INSTITUCION
288) LO REFLEJAN A DIARIOCONSUCOMPROMISO A LA INSTITUCION.
289) Falta compromiso con su trabajo
290) Existe comunicación con todos
291) mi equipo de trabajo si
292) NN
293) sbvf
294) SI
295) CADA UNA DE LAS IDEAS O SUGERENCIA QUE APORTAN PARA DETERNIMAR UN COMPORTAMIENTO IDONEO Y CUMPLIR
296) POR LA JERARQUIA
297) No todos los colaboradores siente el mismo compromiso.
298) Si, porque nos regimos en los valores y normas de la empresa
299) PORQUE EL COMPROMISO CON LA FUNDACION SE MIDE POR LOS BUENOS RESULTADOS DE LA OFICINA
300) PORQUE SON LOS PRINCIPIOS FUNDAMETALES QUE SE DEBE DE SEGUIR NO SOLO EN EL LUGAR DE TRABAJO SI NO TAMBIEN CON NUESTROS FAMILIARES Y AMIGOS EN EL ENTORNO
301) SI SE ALINEAN PORQUE EXISTE COMUNICACION ENTRE LOS EMPLEADOS Y SUS JEFES
302) TENGO EL EJEMPLO DE UN JEFE HONESTO TRABAJADOS EQUITATIVO Y SOBRE TODO UN BUEN SER HUMANO
303) Si
304) SON VALORES QUE TODO SER HUMANO TIENE QUE TENERLO
305) si se alinean
306) TODOS MANTENEMOS UNA CAPACITACION PERMANENTE DE LOS PRICIPIOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y TENEMOS PRESENTE TODOS LOS VALORES.
307) SOLO ASI SE PUEDE CUMPLIR CON LOS PARAMETROS DESIGNADOS
308) PORQUE CREO QUE TODOS TRATAN DE SEGUIRLOS
309) Todos trabajamos con una misma visión y misión
310) TRATAMOS DE SEGUIR EL EJEMPLO DE LA FUNDACION
311) Porque muestran transparencia
312) ES LA EMPATIA QUE TIENEN ANTE LA INSTITUCION
313) .
314) Actualmente si se lleva a cabo los principios de la organización en el desempeño de nuestras actividades diarias, pero si falta que se aplique un poco más.
315) siempre estamos en constante aprendizaje y capacitación sobre la cultura organizacional
316) si
317) SI RESPETAMOS LOS PRINCIPIOS DE LA FUNDACION
318) TODOS TRATAMOS DE CUMPLIR TODOS LOS PRINCIPIOS
319) POR QUE CUMPLIMOS CON TODOS LOS VALORES Y PRINCIPIOS CON NUESTRA INSTITUCION YA QUE ORGULLOSAMENTE FORMAMOS PARTE DE ESTA PRESTIGIOSA INSTITUCION
320) TODOS SOMOS PANCHOCAT
321) Porque realizan bien su trabajo.
322) PORQUE TODOS TRABAJAN EN BASE A LOS ESTABLECIDO POR LA INSTITUCION
323) Porque debemos seguir la cultura que nos ofrecen e ir aprendiendo sobre ella
324) TODOS LOS COMPAÑEROS TRABAJAMOS CUMPLIENDO CON LA INSTITUCION.
325) SOMOS UN EQUIPO QUE TRABAJA CON METAS CLARAS, DE MANERA HONESTA, RESPONSABLE Y SE REFLEJA EN LOS CLIENTES QUE FORMAN PARTE DE ESTE EQUIPO DE TRABAJO TAMBIEN.
326) Buscar medios de comunicacion
327) por el reglamento interno.
328) LA MASCOTA INSTITUCIONAL PARACE MAS UN LEON QUE UN GATO SUGUIERON QUE SE LLAME PANCHOLION.

329) SI, YA QUE SE TRATAN DE CUMPLIR CON CABALIDAD
330) Si
331) Porque somos profecionales
332) Si me identifico con la mascota panchocat. En cuanto a la cultura organizacional nosotros nos alineamos a normas y valores por los que se rige una empresa.
333) SIN COMENTARIOS
334) SI
335) considero que todos estamos puestos a respetar los principios de la cultura Organización y eso hacemos para poder cumplir los objetivo de la Fundación que también son los nuestros.
336) PORQUE TODOS CUMPLIMOS CON NUESTROS VALORES DE TAL MANERA EN QUE TODO SE LLEVE A CABO EN LA ORGANIZACION PARA QUE EL TRABAJO SE REALIZE DE LA MEJOR MANERA
337) AHI OCACIONES EN LA PARTE DE NEGOCIOS QUE SE DISCUTE POLITICAS DE CREDITO
338) SE TRABAJA PARA CUMPLIR LAS METAS
339) si Tenemos mucho conocimiento brindado por nuestra institucion
340) La jefatura habla mal del resto de equipo con los mismos compañeros, cuando la persona en cuestión esta ausente, ese es un acto que no estoy de acuerdo. Así mismo considero no hay comunicación asertiva con el equipo de trabajo. Las respuesta y verificación de créditos no se realizan en los tiempos en que se vende el crédito muchas veces porque el supervisor no hace su trabajo con orden. No existe planificación ni asignación adecuada de recursos de trabajo.
341) cada quien respeta sus cargos y los de sus compañeros, respetando jerarquias
342) Por que están de acuerdo con las disposiciones.
343) todos trabajan con estos compromisos
344) CLARO QUE SI SE CUMPLE CON TODO
345) SI POR QUE QUEREMO LO MEJR PARA LA EMPRESA
346) Porque todos cumplimos con los valores y normas que nos rige la empresa.
347) n
348) TODOS NOS ALINEAMOS EN DICHOS PROCEDIMIENTOS
349) Si por que cumplen todos los valores antes mencionados
350) PORQUE ESTAN COMPROMETIDOS CON EL TRABAJO
351) Todos los valores organizacionales que tiene la Fundación son esencial en ejucutarlos diariamente con nuestros compañeros y clientes para ir mejorando en nuestro entorno laboral y personal
352) Por que para el buen desempeño de nuestras funciones debemos ajustarnos a los lineamientos de la cultura de la institución
353) Porque si
354) .
355) ESTAN ENFOCADOS EN ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA INTITUCION
356) Porque somos un equipo
357) es algo personal de cada colaborador.
358) si
359) si
360) SI PORSUPUESTO
361) CADA UNO CUMPLE SU ROL Y DESEMPEÑO EN SU AREA
362) SI YA QUE TOSO COMPRENDEMOS LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES
363) bueno en la oficina si se hace el esfuerzo de alinearse a los principios
364) HAY MUCHAS RAZONES DE QUE NO SE ALINEAN DEL TODO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL
365) creo que todos tratamos de seguir los principios
366) CONSIDERO QUE SI SE ALINEAN A LOS PRINCIPIOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONES DE LA FUNDACION, YA QUE RESPETAN TODAS LAS NORMAS Y VALORES DENTRO DE LA INSTITUCION.
367) YA QUE TODOS CUMPLIMOS CON LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS
368) porque de eso depende nuestra estabilidad y progreso laboral
369) esta representado en le codigo de etica de la institucion
370) Hacen cumplir su lineamientos en la fundacion
371) HAY MUCHAS COSAS QUE MEJORAR EN LOS COLABORADORES
372) Siempre realizamos un buen trabajo en equipo
373) porque somos un solo equipo
374) Porque como ya lo mencione hay personas que porque tienen puestos superiores se les olvida la educación, la disciplina y responsabilidad en su trabajo, olvidan los intereses colectivos y de la fundación y solo piensan en el beneficio personal. Como saben que muchos de sus superiores se encuentran en Quito o no pasan en la oficina, no actúan como profesionales responsables.

375) siempre apegados a las políticas de la empresa
376) TODOS TRATAN DE CUMPLIR CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL
377) CONSIDERO QUE A DADO BUENOS RESULTADOS Y NOS SENTIMOS SATISFECHOS TANTO YO COMO MIS COMPAÑEROS
378) Porque son la cabeza principal a quienes nos debemos y ellos día a día nos motivan en base a la estructura que nos da la institución
379) SON COMPROMETIDOS
380) POR TODO PORQUE SON SERS INTELIGENTE
381) PORQUE SON PRINCIPIOS DEMOCRATICOS Y CUALQUIER CAMBIO SIGNIFICATIVO ES ANALIZADO POR TODOS, JEFES Y COLABORADORES
382) SIEMPRE ESTAMOS PRESTOS A DARNOS LA MANO Y CUALQUIER NOVEDAD O INCONVENIENTE SOLUCIONARLO A TRAVES DE LA COMUNICACION
383) porque dentro de la institución todos los colaboradores fuimos capacitados para conocer y practicar la cultura organizacional
384) POR QUE SOMOS MUY ORGULLOSOS DE SER TRABAJADORES DE LA FUNDACION
385) Porque siempre nos están motivando a mostrar valores y principios en todos los aspectos de la vida y en especial en el trabajo.
386) no todos los colaboradores son transparentes. pero según los jefes son los mejores asesores
387) PORQUE COMO INSTITUCION SOMOS UNA FAMILIA Y DEBEMOS ALINEARNOS A LOS REQUERIMIENTOS DE ESPOIR
388) Todos hablan mal de la fundacion y a mi en lo personal eso no me gusta.
389) SON ORGANIZADOS Y CON CULTURA DE DESARROLLO
390) SI Y SE RECONOCE LA GRAN ORGANIZACION DE LA FUNDACION
391) SI CUMPLEN YA QUE TODOS SE APEGAN A LA REGLAS Y EL COMPORTAMIENTO ES ADECUADO DENTRO DE LA FUNDACION PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES SOLICITADAS Y SIEMPRE ESTAN DISPUESTOS A DAR UNA MANO A TODOS LOS CLIENTES Y COLABORADORES
392) Son unos lideres de calidad.
393) PORQUE SIEMPRE EXISTIRÁ ALGUIEN QUE NO ACATE AL 100% LOS PRINCIPIOS Y TAREAS ENCOMENDADAS
394) Si porque , sin ello sin su ayuda o guía no podríamos ejecutar nuestras funciones como colaboradores de la fundación
395) Si, porque son lideres carismáticos y tienen una estructura organizacional en la que instruyen nuevas culturas e inculcan el comportamiento de cada uno de sus colaboradores
396) He logrado observar como cada uno busca alinearse a todos los principios.
397) por que cumplen todos los valores y normas para los que se rige la empresa.
398) si
399) SI
400) Si para fortalecer la unión que debe tener colaboradores y la fundación
401) OK
402) si
403) .
404) PORQUE ESTAMOS COMPROMETIDOS
405) SI
406) De acuerdo a mi percepción si lo hacen.
407) TODOS SOMOS PARTE DEL MISMO EQUIPO.
408) Se trata de cumplir en base a las normas y leyes vigentes en la institución
409) si porque tienen mucho respeto
410) Si, porque cumplimos y nos exigimos de manera personal para cumplir con los objetivos de la institución.
411) ORGANIZAN DE FORMA OPORTUNA.
412) Se ve lo mejor para aumentar la productividad y ambiente laboral
413) SOMOS UN EQUIPO QUE INSPIRA, QUEREMOS HACER LA DIFERENCIA.
414) CADA CUAL SE RIGE A LAS NORMAS Y VALORES INSTITUCIONALES
415) TODOS TRABAJAMOS PARA EL BIEN DE LA FUNDACION Y AL MOMENTO TRABAJAMOS EN EQUIPO
416) Considero que la pertenencia e identificación de los colaboradores con la empresa son pilares fundamentales para un desarrollo reciproco en donde todos ganamos y ayudamos al medio que nos rodea.
417) si, ya que cada uno cumple las funciones encomendadas
418) Se respetan la estructura de la fundación y sus cargos
419) Nuestros Lideres nos dan el ejemplo y eso nos guía día a día
420) siempre demostrando el compañerismo
421) nb/a
422) EN OCASIONES

Coméntanos qué te gustaría que cambie en el clima laboral de la Fundación

- 1) A MI ME GUSTARIA QUE NOS CAMBIEN AL JEFE INMEDIATE WALTER MOREIRA, YA QUE ES UNA PERSONA QUE MALTRATA AL PERSONAL.
- 2) LA APERTURA Y OPCION DE SUBIR DE PUESTO SEA IGUAL EN MANABI PARA TODOS, QUE NO SOLO SE TOME EN CUENTA A QUIENES QUIEREN SI NO A TODOS, QUE SEAMOS TRATADOS POR IGUAL TODOS
- 3) NOS FALTA ALGO MAS DE INTEGRACION YA QUE SOMOS MAS UNIDOS PERO POR DEPARTAMENTOS
- 4) NADA, EXISTE BUEN CLIMA LABORAL
- 5) ME PARECE QUE EL CLIMA EN GENERAL ES BUENO
- 6) QUE SEAN MAS Estrictos al cumplimiento de las políticas o regularizaciones de novedades, que no se tome a la ligera ya que con esto se puede colocar mejores crédito mejorando la mora y riesgo
- 7) Ante cualquier inconveniente se haga cumplir los procesos establecidos y se hagan respetar los niveles jerárquicos. No se promueva la informalidad.
- 8) Que cada quien asuma el su error cuando este exista ya que si hay compañeros que cuando se equivocan no lo asumen sino que buscan culpable, haya más comunicación y sobre todo no mezclar lo personal con lo laboral.
- 9) QUE ESTEMOS DISPUESTO SIEMPRE A TRABAJAR EN EQUIPO
- 10) Que se tenga mayor control por parte de Talento Humano de horarios, comportamiento y presentación de los colaboradores.
- 11) nada
- 12) Considero que faltan relaciones humanas en el personal, ser empáticos y darse cuenta que la empresa nos brinda muchas cosas buenas y no las saben aprovechar solo quieren abusar
- 13) QUE EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO ES IGUAL DE IMPORTANTE QUE LOS OTROS PUESTOS DE TRABAJO QUE NO SEA VISTO COMO LO ULTIMO YA QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA FUNDACION ES TANTO DE LA PERSONA QUE INGresa COMO LA QUE COLOCA,
- 14) me parece bien como esta
- 15) QUE A PARTE DE SER AUDITIVO SEA TAMBIEN PARTICIPATIVO
- 16) Que siempre nuestra mente esté abierta a cualquier cambio y que los directrices nos sigan guiando con las herramientas necesarias para seguir adelante.
- 17) EL TRATO Y CONSIDERACION EN EMERGENCIAS
- 18) Que existan mayor apertura de las distintas áreas que conforman la institución al momento de solucionar un problema o inconveniente para que el objetivo principal sea solucionar el problema mas no buscar el causante del problema que pudo darse por desconocimiento de la manera de

ejecutar la actividad.

19) EVALUAR Y ANALIZAR LOS SUELDOS DE LOS EMPLEADOS, CREO EN MI PUNTO DE VISTA QUE EN ESTE CASO MEJORAR INCENTIVOS DE LA PARTE ADMINISTRATIVA.

20) .

21) ME GUSTARIA QUE CUANDO SE REALICE EL CLIMA LABORAL SE LO HAGA DE MANERA MUY DISCRETA CON EL FIN DE EVITAR MALOS ENTENDIDOS, YA QUE TENEMOS LA NECESIDAD DE MEJORAR, MAS NO QUE ALGUIEN SE SIENTA OFENDIDO O ATACADO.

22) TALLERES PERO QUE SEAN PRESENCIAL

23) sin comentarios

24) Nada

25) La comunicación es importante para lograr los objetivos institucionales, el ejemplo es importante desde las Jefaturas hacia el resto de empleados. El hacer bien las cosas y cumplir con las políticas es importante para evitar conflictos.

26) QUE EL DEPARTAMENTO DE MARKETING HAGA UN ESTUDIO DE CAMPO PARA QUE VEAN LA REALIDAD DE COMO ES EL TRABAJO DE CAMPO Y PUEDAN HACER CAMBIOS EN LA METODOLOGIA

27) Exista mas empatía por parte de la Administradora.

28) CREO TODO ES CORRECTO

29) la comunicacion, aun nos falta muchisimo. las preferencias.

30) Me gustaría que se cambie la metodología de crédito personal ya que hay varios compañeros que solicitamos créditos y son negados, teniendo varios años trabajos

31) QUE SE HAGA CON RESERVA LAS ENCUESTAS PARA QUE CADA UNO PUEDA EXPRESAR LO QUE SIENTE ABIERTAMENTE.

32) ME SIENTO BIEN EN LA EMPRESA ASI Y COMO ES

33) Sin lugar a dudas siempre hay oportunidades de mejora, pero dentro de mi entorno laboral pienso que todo está funcionando correctamente.

34) Creo a mi consideración q no hay nada que cambiar, porque se siente muy bien el clima laboral..

35) Trabajar en equipo

36) QUISIERA QUE NOS INTEGREMOS CON LOS COMPAÑEROS DE MATRIZ PARA ASI PODER CONOCER UN POCO MAS EL PERSONAL DE MATRIZ

37) QUE LOS JEFES NO TENGAN PREFERENCIAS Y QUE LOS TRABAJADORES DE OFICINA NO SE CREAN SUPERIORES

38) LA VERDAD CREO QUE PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ES IMPORTANTE QUE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION SEPAN LO QUE HACE CADA PERSONAS ,MUCHAS VECES SE CRITICAN MUCHOS PUESTOS , PERO A VECES ES POR LA FALTA DE COMUNICACION O EXPLICACION DE SUS FUNCIONES. EL TEMA DE ESCOGER A DEDOS CIERTOS PUESTOS ES ALGO QUE HE VISTO QUE INCOMODA A MUCHOS PERSONAS , ESPECIALMENTE EN LOS PUESTOS ADMINITRATIVOS .

39) MAYOR INTEGRACION ENTRE COMPAÑEROS

40) Es verdad q ahora con los reportes ayudan a que mejoremos pero en realidad muchas veces nuestro lema es servir y como tal lo hacemos

muchas veces no entregamos carpetas es por esperar a una socia sea por el motivo q ellas tengan y eso es cuestionado hasta ahora eso

41) CREAR UN RECONOCIMIENTO A LOS EMPLEADOS POR EL TIEMPO DE TRABAJO

42) que no sea preguntas virtuales, sino que se haga presencial, que no se cobren muchas multas por llegar atrasados porque no es porque uno quiera llegar tarde sino que a veces hay mucho trafico por algún accidente, que se respeten los feriados en la oficina duran ya que cuando es feriado de duran igual se trabaja, que se respeten las vacaciones ya que todos tenemos derecho a gozar de ellas y acá en duran en microcréditos no las hemos tenido

43) QUE LAS OBSERVACIONES QUE SE REALICEN SEAN CONSIDERADAS PARA UN CAMBIO Y MEJORA CONTINUOS

44) EN EL CLIMA LABORAL CAMBIAR LA ACTITUD DE ALGUNOS COMPAÑEROS DE OTROS DEPARTAMENTOS

45) CREO QUE EL CAMBIO ESTA EN CADA DIA TRATEMOS DE SER MEJORES COMO SE DICE NUNCA TERMINAMOS DE APRENDER Y SIEMPRE HABRA ALGO MAS PARA APRENDER

46) Mayor integración entre compañeros

47) EL CHISME Y LOS ENTRE DICHOS

48) TRABAJAR EN EQUIPO, QUE SE MANTENGA EL RESPETO Y BAJAR A LA PREPOTENCIA Y ALTIVEZ Y MAS QUE TODO CONSIDERACION A LA PARTE INDIVIDUAL DE LA PARTE DE ADMINISTRACION.

49) Que no se de oído a chismes, mas bien que cuando haya algún chisme se pueda hablar con los involucrados, lamentablemente se da oído a personas por afinidad o por amistad.

50) QUE HAGAMOS UNA INTEGRACION YA QUE NO LO HEMOS HECHO EN TIEMPO.

51) NO

52) QUE EN EL MOMENTO DE QUE SE PRESENTE UN INCONVENIENTE, SE SEPA ESCUCHAR A LAS PARTES INVOLUCRADAS.

53) LA PUNTUALIDAD

54) QUE REALMENTE SE TOME EN CUENTA LAS OPINIONES DEL PERSONAL

55) N.A.

56) Nada

57) Al parecer el miedo, el temor, a enfermedades por pandemias, nos han hecho ser menos comunicativos con nosotros mismos, en lo que a oficina se refiere, ya no existe esa relación, esa confianza, esa integración, se percibe un aire un tanto egoísta, en el que tu eres tu, y yo soy yo.; por lo que comunicándonos más, integrándonos más, progresaríamos laboralmente y trabajaríamos mejor como un equipo, para dar los resultados que nuestra institución se merece.

58) NADA

59) NADA

60) Que los compañeros sean más comprometidos con su trabajo, en el tiempo correcto para evitar retrasos a otras áreas. También que no abusen de los recursos de la institución

61) Que cuando se de una sugerencia, una ideo o un comentario que aporte algo significativo para Espoir, no se lo tomen en modo personal sino que lo vean como una forma de mejorar como compañeros de trabajo en beneficio de Espoir y nosotros mismos.

62) Seria unas capacitaciones.

63) CREO QUE ES NECESARIO HAYA UN MAYOR INTERCAMBIO DE EXPRIENCIAS LABORALES, ESPECIALMENTE DE EXITO AL INTERIOR DE LA INSTITUCION, EN OCASIONES SE PERCIBE CADA OFICINA O REGIONAL COMO ISLAS INDEPENDIENTES.

64) TODOS MIS COMPAÑEROS TRABAJAMOS PARA TENER UN EXCELENTE AMBIENTE LABORAL Y TRATARNOS COMO UN FAMILIA.

65) las capacitaciones

66) SOLO ALGUNAS VECES HAY PREGUNTAS QUE NO SE ENTIENDEN, DEBERIAN SER MAS PRECISAS (CUANDO SE REALIZA VIRTUALMENTE)

67) nada es perfecto

68) QUE MEJOREN LAS CONDICIONES FISICAS DE LA OFICINA

69) Me gustaría que se controle un poco mas el buen uso de los recursos de la Fundación, hay personas que no hacen el trabajo con responsabilidad.

70) ser un poquito mas comunicativo cuando hay cambios

71) Que la atención de parte del area de talento humano sea atendida de manera mas pronta

72) Mayor involucramiento del departamento de Talento Humano para promover el mejoramiento continuo de los empleados,

73) Lo unico que me gustaria es que se pague horas extras y se manejen utilidades en especial los que estamos en el campo... el resto esta todo bien

74) Ok

75) Para mí el clima laboral está bien

76) Me gustaría que mi jefe inmediato se organice en el trabajo que sea un lider para el equipo y sobretodo que no existan preferencias por parte de él.

77) LA EMPATIA Y PACIENCIA SE DEBERIA MEJORAR DENTRO DE LA INSTITUCION

78) lo que se considere conveniente

79) HASTA AQUI TODO ESTA BIEN

80) QUE LOS RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN COMO SON LOS BIENES SEAN MÁS RESPETADOS Y VALORADOS , Y NO HAYA DERROCHE ECONÓMICO.

81) QUE NOS DISMUNUYAN EL PORCENTAJE DE CASTIGOS YA QUE ESO NOS OCACIONA UN CLIMA LABORAL TENSO.

82) Mejorar en lo que tiene que ver con canales de comunicación.

83) QUE HAYA MUCHO RESPETO Y CONSIDERACION CON LOS Y LAS COMPAÑERAS QUE TIENEN REUNIONES EN OTRAS CIUDADES QUE NO LES HAGAN REGRESAR A SUS OFICINAS PORQUE ENSEGUIDA DEBEN REGRESAR A ESE MISMO LUGAR Y PASAN VIAJANDO. QUE LOS ASESORES DE CREDITO SIENTAN CONFIANZA CON SUS JEFES INMEDIATOS YA QUE EN OCASIONES NO LES DAN APERTURA. NO TODOS LOS SUPERVISORES

84) QUE NO SOLO SE AVERIGUE COMO ESTA EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCION SINO QUE TAMBIEN POCO A POCO AYUDEN A

MEJORARLO

85) NADA ESPECIFICO

86) QUE SEAN ESCUCHADO OPINIONES DEL PERSONAL PARA TOMAR CIERTAS DECISIONES

87) LA INTEGRIDAD CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO LA COMUNICACION, EL APOYO DE UNO A OTROS

88) MEJORES CANALES DE COMUNICACION QUE SE ESCUCHE AL TRABAJADOR

89) MEJOR DISTRIBUCION DE LA CARGA LABORAL

90) ME GUSTARIA QUE NOS INTEGRARAMOS MAS...

91) Está bien como lo están llevando.

92) LA ACTITUD DEL JEFE HACIA LOS SUBORDINADOS QUE HAYA MEJOR RELACION Y COMUNICACION ENTRE PERSONAL

93) Que se mejore el tipo de preguntas para obtener un resultado mas cercano a la realidad.

94) Me parece correcto como se lo hace

95) QUE LAS EVALUACIONES LAS REALICE TALENTO HUMANO DE FORMMA PERSONAL E INDIVIDUAL A CADA UNO DE LOS COMPAÑEROS Y EVITAR REALIZAR ESTO TIPOS DE EVALUACION QUE PARA MI PUNTO DE VISTA NO SON EXACTA Y CREO QUE AYUDAN MUY POCO.

96) que se cumplan cuando se piden a los compañeros ciertos cambios.

97) Existe una cultura de chisme mal intencionado. por el contrario hay una falta de comunicación respecto a tareas o acciones a tomar en beneficio de la fundación por parte de cierta área o funcionario y que deben ser socializadas con las partes involucradas antes de aplicarlas para evaluar una posible afectación a otras areas

98) SE MANTENGA DE MANERA PERSONAL

99) - MEJORES CAPACITACIONES DE ACUERDO A CADA UNA DE LAS RAMAS DE LOS FUNCIONARIOS DE ESPOIR

100) QUE LOS JEFES DE OFICINA SEPAN EL SIGNIFICADO REAL DE LO QUE ES EMPATIA, PORQUE MUCHAS DE LAS VECES PASAN POR ENCIMA DE LOS QUE ESTAMOS ABAJO SIN DARSE CUENTA QUE TAMBIEN SOMOS SERES HUMANOS QUE SENTIMOS, YA QUE LO UNICO QUE NOS DIFERENCIA ES UN SUELDO.

101) QUE TODOS RESPETEN Y VALOREN LA FUNCIÓN O EL PUESTO DE CADA EMPLEADO YA QUE TODOS SOMOS IMPORTANTES Y TRABAJAMOS JUNTOS POR UN MISMO PROPOSITO.

102) QUE SE ESCUCHE Y NO SE JUZGUE Y NO NOS VOLVAMOS CRITICOS DESTRUCTIVOS

103) Tal vez debería volver al método anterior, es decir un clima laboral presencial pero debería cambiarse la forma en que se realiza pues históricamente ha existido la tendencia a escuchar a la parte que se queja y no a la otra parte, la que tiene derecho a presentar sus pruebas de descargo. Los compañeros que en su momento hemos sido señalados y criticados en clima laboral, solo hemos podido presentar nuestro derecho a la réplica cuando el informe del clima laboral ya ha sido realizado y presentado a las autoridades de la Fundación y para ese momento se siente muy tardío pues ya existe una idea preconcebida de que el funcionario objeto de la crítica no realiza bien sus labores.

104) EL AMBIENTE ES ESTRESANTE, ESPECIALMENTE CUANDO HAY ACUSACIONES SIN FUNDAMENTOS, LAS CRITICAS DESTRUCTIVAS, LA FALTA DE RECONOCIMIENTO AL ESFUERZO Y TRABAJO QUE SE REALIZA, LA RUTINA, DESIGUALDAD EN LAS FUNCIONES, CARGA LABORAL, REMUNERACION

105) NIUGN PROBLEMA TODO PERFECTO

106) TODO ESTA BIEN

107) NADA CREO QUE TODO ESTA BIEN

108) Por ahora nada

109) QUE CUANDO SE DE UN EVENTO O CAPACITACION SE EFECTUE LA RESPECTIVA CONVOCATORIA CON MAYOR TIEMPO POSIBLE A FIN DE PROGRAMAR ACTIVIDADES.

110) Respecto al lugar de trabajo, si nos gustaría contar con un espacio privado, libre de ruido y distracciones, nos encontramos en un cubículo muy pequeño sin libertad de movimiento, en donde nos damos las espaldas al trabajar, estamos ubicados al lado de un pasillo donde hay flujo de personas y donde se escucha lo que pasa en los departamentos vecinos.

111) Que se sigan haciendo este tipo de encuestas para seguir mejorando.

112) QUE N EXISTA IGUALDAD ENTRE LOS COMPAÑEROS

113) QUE TENGAN MAS OPCIONES DE RESPUESTA

114) NADA

115) Que no haya reuniones por equipos sino generales para integrar las actividades y afianzar las relaciones interpersonales

116) Me gusta que contamos con un buen seguro, y también el clima laboral dentro de nuestra oficina es bueno, espero no cambien

117) Hay que trabajar en relaciones humanas y públicas en áreas de recepción y eventualmente en promotoría

118) que sea siempre manejado por Talento Humano y no por salud ocupacional

119) Que gustaria primero que no lo haga Fernando Moreno, segundo que si se da un opinion le hagan valer y saber el sentimiento que tiene empleado a la institución; yo creo que si un recurso humano esta bien comprometido se puede vencer cualquier muro pero si un recurso humano no lo siente prefiere ver que el barco se caiga y el salir rapido

120) Que se debe trabajar mas en equipo

121) Desde mi punto de vista la regional el El Oro maneja un buen clima laboral.

122) No considero que deba cambiar algo ya que tenemos una buena comunicación, siendo esto lo primordial para sentirnos bien.

123) LA FUNDACION CADA VEZ JUNTO A SUS COLABORADORES DEL AREA DE TALENTO HUMANO, SE ESTAN ACTUALIZANDO Y DEL MISMO MODO LAS CAPACITACIONES VAN TOMANDO DIFERENTE FONDO Y FORMA , AL MENOS LA ULTIMA QUE NOS DIOS LA COMPAÑERA ANITA AQUI EN JIPIJAPA TOCO MUCHAS FIBRAS SENSIBLES A TODOS SOMOS UN GRUPO PEQUEÑO, Y ESO HACE QUE DE UNA U OTRA FORMA, NOS CONOZCAMOS MEJOR Y AYUDE EN EL AMBIENTE LABORAR. ESPEREMOS QUE NO CAMBIEN ESA FORMA TAN ACTIVA DE HACERNOS SENTIR IMPORTANTE PARA LA ORGANIZACION

124) DECISIONES FORMALES Y CON ENFOQUE PROFESIONAL ELIMNACION DE PRIVILEGIOS EVALUACIONES REALES DE DESEMPEÑO EQUIDAD Y RESPETO EN EL TRATO RECONOCIMIENTO REAL DEL DESEMPEÑO DETERMIANCION DE SUELDOS ACORDES AL DESEMPÑEO Y A LAS FUNCIONE SY RESPONSABILIDADES

125) Nada, me parece que todo está muy bien.

126) Un mejor control de los horarios y permisos por calamidad doméstica

127) GUSTARIA CAMBIE AREA ADMINISTRATIVA DURAN HABLANDO ESPECIFICAMENTE ADMINISTRADORA Y ASISTENTE , QUE FALTA BASTANTE SER EMPATICO TRABAJADORES Y CLIENTE

128) ME GUSTARIA QUE CUANDO HAGAN EL CLIMA LABORAL LO HAGAN DE MANERA DISCRETA PARA EVITAR DESPUES MALOS ENTENDIDOS YA QUE LO QUE SE QUIERE ES MEJORAR Y NO PERJUDICAR A NADIE.

129) Me parece adecuado este tipo de encuestas.

130) QUE SE EVALUE PUESTOS DE TRABAJOS AL PERSONAL

131) QUE TRABAJEMOS MAS EN EQUIPO APLICANDO TODOS LOS VALORES DE LA INSTITUCION CN EL UNICO FIN DE CUMPLIR CON LS OBJETIVOS DE LA FUNDACION

132) PARA MI CONCEPTO ESTA MUY BIEN ESTA FORMA DE REALIZAR EL CLIMA LABORAL

133) Sentir paz y tranquilidad, ya que me siento ofendida por lo que he descubrí, y lo peor de todo es que, de los 3 compañeros, sólo uno se acerco y me dijo: discúlpame, la verdad es que si se siente feo que se te pasen a la zona.... eso me hizo sentir muy bien y de hecho siempre solíamos salir a realizar gestiones de cobranzas y le perdone la falta que cometió.

134) El uso de la tecnología podría ayudar a optimizar la recogida de opiniones y el análisis de las mismas; ahorrar tiempo en un proceso rutinario pero que puede potenciar los resultados de la empresa.

135) TENEMOS UN AMBIENTE DE APOYO INSTITUCIONAL, DONDE SE RECONOCEN LOS LOGROS OBTENIDOS, PERO ES DE SUMA IMPORTANCIA PROGRAMAR ACTIVIDADES FUERA DE TRABAJO.

136) UNA VEZ QUE SE OBTENGAN LOS RESULTADOS SE HAGAN CORRECCIONES Y NO QUE LOS RESULTADOS QUEDEN ALLI COMO QUE NO PASA NADA

137) QUE MI JEFA AL MOMENTO DE EXPRESAR SUS OPINIONES SEA MAS DELICADA Y NO LANZE PALABRAS POR LAZARLAS

138) que todos los ascensos sean por concurso ya que esto genera descontentos al no tener la oportunidad de tener un ascenso. que todo el personal tenga el mismo trato sin favoritismo. que todo evento sea programado con anticipación cambio o regularización ya que al último momento realizan cambios inapropiados.

139) LA MANERA EN QUE SE HACEN LAS ENCUESTAS, POR QUE AVECES LAS PREGUNTAS SON UN POCO CONFUSAS.

140) Creo que cambiaría que se escuche en un problema las dos partes y se una comunicación abierta y reservada dependiendo los casos con las personas involucradas y no se divulgue o involucre a todo el personal.

141) Me gustaría que los jefes y/o supervisores sean mas humanos.. no solamente jefes. me parece que todos podemos pasar por una calamidad en el hogar por un atraso pero en vez de preguntar como estamos, lo principal es descontar de vacaciones. También quisiera que se explique si necesariamente debemos ocupar como día de vacaciones los fines de semana por que si salimos un jueves no cogen automáticamente viernes , sábado y domingo.

142) LA VERDAD LO QUE SE REALIZA ESTA BIEN YA QUE SOLO SE LO MANEJA DE UNA MANERA DISCRETA LOS COMENTARIOS Y ADEMÁS SI SE REALIZAN MEJORAS

143) QUE NO EXISTA DIVISIONISMO ENTRE DTOS.

144) que las encuestas las envíen a inicio del mes

145) La apertura del diálogo

146) Nada

147) EL SUPERVISOR NO ESCUCHA A SUS COLABORADORES AL MISMO TIEMPO

148) Mejorar la comunicación interna para con ello ir mejorando los procesos

149) NADA ME PARECE MUY PRACTICO

150) RESPETO ENTRE COMPAÑEROS.

151) ME GUSTARIA TENER EXPERINCIAS DE LAS OTRAS OFICINAS DE LA FUNDACION COMO TIPO PASANTIAS PARA MEJORAR NUESTRO TRABAJO DE CAMPO

152) EN LO PERSONAL ME GUSTARIA QUE EN EL FUTURO NUESTRO PUESTO DE TRABAJO ESTE EN UN AREA CERRADA YA QUE ESTAMOS EN UN PASILLO Y EL RUIDO ES INSOPORTABLE.

153) CAMBIAR QUE PARA TRABAJAR LOS SABADOS SE COMUNIQUE CON UNA SEMANA DE ANTICIPACION ,NO COMUNICAR TRE DIAS ANTES

154) Estar mas pendientes de las oficinas

155) PARA MI EL CLIMA LABORAL ESTA MUY BIEN SI ME GUSTARIA QUE NUESTRO COORDINADOR NOS VISITE MAS Y QUE CUANDO VENGA CONVERSE CON TODOS NO SOLO CON LA JEFA DE OFICINA O SUPERVISORES ME GUSTARIA QUE NO SEAMOS JUZGADOS POR LOS NUMEROS PORQUE NO SOMOS MAQUINAS SOMOS HUMANOS SENSIBLES QUE A VECES NOS SENTIMOS MAL JUZGADOS POR LOS MALOS RESULTADOS PERO QUE POCAS VECES SOMOS ESCUCHADOS ANTE LA REALIDDA QUE VIVEN NUESTROS CLIENTES. LA PANDEMIA CAMBIO EL MUNDO CAMBIO NUESTRAS VIDAS Y HASTA SE PODRIA DECIR QUE CAMBIO NUESTRAS FORMAS DE TRABAJAR Y LAS SECUELAS AUN ESTAN INTACTAS COMO INSTITUCION DEBERIAMOS ADAPTARNOS A ESTOS CAMBIOS CIERTA PARTE DE LA METODOLOGIA NO SE ADAPTA A ESTOS CAMBIOS.

156) CAPACITACION A LOS PROMOTORES EN AREA DE COBRANZA Y COLOCACION,PARA MEJORAR NUESTRO TRABAJO, POR LA PRESION EN RECUPERACION Y COLOCACION.

157) ME GUSTARIA QUE HAYA MEJOR COMUNICACION DE ARRIBA HACIA ABAJO

158) DEBERIA MEJORAR UN POCO LA COMUNICACION Y SOBRE TODO QUE CUANDO SE ENVIE UNA DISPOSICION ESTAS SEAN CUMPLIDAS POR TODOS

159) El clima laboral es un factor clave en las instituciones, y es necesario realizarlo para saber como los empleados se sienten dentro de la institución, pero quien lo realiza debe ser imparcial y permitir que los empleados manifiesten sus inquietudes o sus comentarios sin ser forzados o insinuados, me parece bien que lo haga recursos humanos, creo que se van a obtener buenos resultados.

160) BUENO, LA FUNDACION ES UNA SOLA PERO SI HAY DIFERENCIAS ENTRE CREDITO INDIVIDUAL Y CREDITO GRUPAL. Y ESTO NO DEBERIA DE VERSE NI SENTIRSE YA QUE ES COMO SI ELLOS FUERAN LOS MEJORES Y GRUPAL LOS PERORES. Y NO DEBERIA SENTIRSE ASI. YA QUE TODOS PERTENECEMOS A UNA SOLA INSTITUCION ,

161) Nada esta muy bien

162) Nuestras opiniones siempre son relatadas a nuestros jefes y por eso algunas veces los compañeros no dan a ciertas sus opiniones.

163) La integración es fundamental para mejorar el clima organizacional y el compromiso con la organización.

164) UNA FORMA DE CONOCER DICHO AMBIENTE ES MEDIANTE EL CLIMA LABORAL YA QUE CONTAR CON UN ENTORNO AGRADABLE

165) SERÍA MAS CAPACITACIONES EN DIFERENTES TEMAS POR DEPARTAMENTOS Y SOBRE LA METODOLOGÍA CONTINUIDAD

166) ESCUCHAS Y APOYAR CON HERRAMIENTAS A LOS PROMOTORES, PARA REALIZAR UN EXCELENTE TRABAJO EN EL CAMPO.

167) NO

168) QUE EXISTA MAS TOLERANCIA, RESPETO, QUE SE DEJE A UN LADO EL CHISME Y QUE CUANDO EXISTAN POLIMICAS SE ACLAREN CON LA SPERSONAS INVOLUCRADAS Y EL JEFE DEBE DE PONER U ALTO A ESTE TIPO DE SITUACIONES Y NO ESTAR EN EL LLEVA Y TRAE COMO PARA NO TENER INCONVENIENTES CON NINGUNA DE LAS DOS PARTES.

169) Se necesita innovacion en todas las áreas. Mas eventos de integracion

170) POR EL MOMENTO NADA

171) Yo considero que no es necesario que cambie el clima laboral, pero considero que cada Área de la Fundación tendría que conocer sus fortalezas y dificultades, con ello se lograría atacar y mejorar aspectos que pueden estar desvirtuados.

172) SE REALIZE 2 VEECES AL AÑO

173) Que se de mas apertura a las opiniones de todo el personal y no solo a las jefaturas

174) Igualdad de género, todos tenemos los mismos deberes y derechos Acceso a capacitaciones fuera de oficina

175) nada

176) Que se ejecuten las mejoras que proponen.

177) X AHORA NADA

178) CREO QUE SOLO SERIA LA ACTITUD CUANDO SE PRESENTA UN PROBLEMA O INCONVENIENTE

179) en cada reunion de clima se han pedido cambios pero algunos no han sido realizados

180) QUIZAS UNA MAYOR COMUNICACIO CON LOS DEMAS DEPARTAMENTOS EN OFICINA

181) Que todo quede bajo confidencialidad ya que por lo general los jefes se lo toman personal y comienza las persecuciones al personal.

182) Que haya un mayor compromiso y colaboración de parte de los compañeros

183) esta bien que se haga online la encuesta

184) Excelente servicio

185) QUE ALGUNOS EQUIPOS DE TRABAJOS NO SEAN O SE CREAN SUPERIORES AL RESTO DE COMPAÑEROS

186) Que mejore la comunicacion, que sean oportunos los avisos de cambios sean estos buenos o malos. Que no se nos presenten hechos, que se socialicen antes de tomar decisiones

187) Al momento me siento bien y pienso que estamos pasando por un buen clima laboral.

188) Que exista siempre una mayor comunicación y transparencia en el proceder

189) PARA MI NO HAY QUE CAMBIAR NADA

190) ESTOY A GUSTO

- 191) que se traje en equipo que haya mas empatía para mejorar la situación de nuestra institución.
- 192) QUE RECIBIR MAS CAPACITACIONES DE CLIMA LABORAL
- 193) me gustaría que sea en un lugar diferente a la oficina, que nos ayude a integrarnos mas como equipo de trabajo. que sea presencial
- 194) ORGANIZACION DE TRABAJO EN PARTE DE NEGOCIOS. AL MOMENTO DE TRAMITAR CREDITOS
- 195) QUE SEA MAS FRECUENTE EL CLIMA LABORAL Y QUE SEA PRESENCIAL.
- 196) Sinceramente nada.
- 197) Me parece que esta nueva forma a implementar dará mejor resultados
- 198) NO
- 199)
- 200) DES MI PUNTO DE VISTA EL CLIMA LABORAL NO HAY NADA QUE CAMBIAR ESTA TODO PERFECTO
- 201) AUN SIGUEN LOS PROBLEMAS DE FALTA DE COMUNICACION, QUE CUANDO EXISTE UNA VACANTE SEAN LEGALES A LA HORA DE ELEGIR LO MAS JUSTO SERIA QUE HAGAN UNA SELECCION POR CONOCIMIENTO NO PORQUE SEA AMIGA DE O FAMILIAR DE.
- 202) Que seamos más comunicativos
- 203) Nada
- 204) LA FECHA DE CUMPLEAÑOS SERA CONSIDERADO, DIA LIBRE.
- 205) Que exista un poco de igualdad entre cargos me refiero en la carga laboral y lo económico, además las responsabilidades que ejerce un cargo con otro. Por que ganan más algunas personas y no tienen mucha carga laboral ni mucha responsabilidad.
- 206) tener mas comunicación sobre los cambios y mejoras de los sistemas
- 207) Hasta el momento me siento muy complacido con el clima laboral que tenemos en la institucion
- 208) Relacionado al clima labora, creo que todos hacemos el compromiso de que todo marche muy bien entre compañeros
- 209) INSISTIR QUE LOS COLABORADORES SIGAN LOS CANALES ADECUADOS
- 210) soy personal de campo , paso poco tiempo en oficina
- 211) MEJORAR COMUNICACION
- 212) SIN COMENTARIOS
- 213) QUE LA REMUNERACIÓN DE LAS ASISTENTES DE EXCEL SEAN FIJAS
- 214) RESPETO A LAS PERSONAS Y EIMINACION DE LOS CHISMES Y MALOS COMENTARIOS
- 215) No tengo sugerencias para este campo

216) EN OCASIONES QUE TODOS TRABAJEMOS EN EQUIPO.

217) 1.- la información que se da debería ser confidencial y no exponer a la persona que emite las respuestas requeridas. 2.- conversar con el personal de forma individual para saber cuales son las inquietudes que se tiene con respecto a sus superiores o compañeros ya que si se lo hace en grupo nadie quiere hablar por miedo a que los desvinculen de la fundación 3.- los resultados los hagan saber sutilmente para que no haya enojos de parte de los superiores y digan indirectas.

218) 1.- Que seamos tratados todos por igual, para que no nos hagan sentir ninguneados en ciertos departamentos.

219) .

220) SOMOS UN GRUPO NUMEROSO DE COMPAÑEROS , CON DIFERENTES CRITERIOS Y COSTUMBRES, PERO AL MOMENTO DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD O UNA COLABORACION SIEMPRE ESTAMOS DISPUESTO PARA COLABORAR.

221) BUENO ME GUSTARIA QUE EL RUIDO SEA MODERADO YA QUE A VECES ES NECESARIA LA CONCENTRACION Y AL ESTAR EN UN PUESTO DE TRABAJO QUE SE ENCUENTRA EN EL PASILLO NO SIEMPRE EXISTE LA CONCENTRACION DEL CASO.

222) Nada

223) Bueno seria favorable que se realice de carácter personal o grupal como se venia realizando.

224) EXITE DEMACIADO EXTRES EN EL AMBIENTE.

225) Que siempre sea Dinamico

226) QUE EL CLIMA LABORAL LO VUELVA A REALIZAR EL DR. FERNANDO MORENO PARA EMPEZAR, EN ESTAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA NO PUEDE UNO EXPRESARSE COMO CUANDO ÉL REALIZABA PERSONALMENTE. ME GUSTARÍA QUE LOS UNIFORMES CAMBIEN PARA PERSONAL DE CAMPO, SIEMPRE LOS REALIZAN PENSANDO MÁS EN GENTE DE OFICINA Y PARA EL PERSONAL DE CAMPOS SON CALUROSOS, INCÓMODOS EN OCASIONES.

227) INCENTIVAR LA INTEGRACION DEL PERSONALES, MEDIANTE JORNADAS DE RECREACION, VIAJES, DEPORTES, CONCURSOS DE ARTE, CONOCIMIENTO ETC.

228) Impulsar medidas saludables para el personal.

229) No tengo nada que decir

230) Sin comentarios

231) POR EL MOMENTO TODO ESTA BIEN

232) Realicen mas capacitaciones a todo el personal.

233) primero la forma de evaluación que sea mas confidencial, y que todas las ideas o sugerencias que nazcan de estas reuniones se cumplan para tener un mejor clima debido a que en la empresa es donde pasamos el mayor tiempo de nuestro día.

234) ME GUSTARIA QUE SEAMOS MAS UNIDOS A NIVEL DE DEPARTAMENTOS

235) me gustaría mucho que el jefe inmediato se exprese claro con nosotros su equipo, que nos motive en el trabajo y no nos desmotive con cosas negativas, que no hable mal del equipo con los compañeros que están ausentes en ese momento. que haga sentir que somos equipo de trabajo, también que mejore el modo de tratar al personal que tiene a su cargo.

236) QUE SE REPETE LA OPNIÓN DE LOS COMPAEROS, Y SI TIENE IDEAS QUE NO SEAS ACORDES QUE SE ORIENTE AL TRABAJADOR DEL EQUIPO CORRESPONDIENTE PARA QUE ESAS IDEAS SEAN DE MAYOR RELEVANCIA, QUE NO SE CRITIQUE, Y QUE SE EXIJA A LOS JEFES SUPERIORES QUE SE CONVIERTAN EN LIDERES, POR CUANTO SOLO VELAN POR SUS INTERESES.

237) Creo yo que el clima laboral como lo trataba la Directora de Talento humano era la mejor forma ya que tenia contacto con nosotros directamente, se escuchan todas las partes.

238) Que haya igualdad para todos en los beneficios de la institución

239) QUE EL CLIMA LABORAL SEA PRESECCIAL Y UNO A UNO

240) NO MUCHO

241) -LOS COMPAÑEROS DEBERIAN SER MAS EMPATICOS Y RESPETAR LOS TRABAJOS QUE REALIZA CADA PERSONA.

242) Que todas aquellas observaciones que se den en ella se socialicen de manera mas directa con las personas indicadas.

243) Ninguna

244) existe buen clima laboral

245) Me gustó que se haya sistematizado y personalizado.

246) Menos chismes. Más colaboración. Más apertura para el personal que lo necesita ya que no todos tenemos influencias para obtener lo que es necesario en nuestro trabajo. Igualdad en sueldos, bonos, comisiones.

247) El flujo de la COMUNICACION de cambios o decisiones que se toman que interfieren en nuestro trabajo y que no son comunicadas sino hasta que cometemos algún error. No sucede siempre pero si en algunas ocasiones.

248) NADA

249) el clima laboral debe ser participativo , dinámico y sobre todo darle solución o apoyo a las novedades que se encuentren en cada oficina

250) QUE EXISTA MAYOR EMPATIA ENTRE COMPAÑEROS.

251) ME GUSTARIA QUE TENGAMOS MAS INTEGRACIONES PARA PODER CONOCERNOS MEJOR

252) Quizás en la oportunidad de subir de cargos

253) el trato de jefes a sus dirigidos

254) que mejore la comunicación

255) ESTOY MUY CONTENTA Y AGRADECIDA EN PERTENECER A ESPOIR, ME GUSTA SU AMBIENTE

256) Me gustaría que todos nos pusiéramos en el puesto de la otra persona que no juzguemos sin saber. que se permita poder integrarnos mas, y poder compartir no solo laboralmente.

257) QUE EXISTA LA APERTURA SIEMPRE DE ESCUCHAR AMBAS PARTES Y DAR SEGUIMIENTOS A LOS COMPORTAMIENTOS INTERNOS

258) el ultimo clima laboral realizado por Anita Gómez si me gusto fue dinámico, debería ser así para salir de la misma rutina

259) La directora de talento humano debería conversar con 1 a 1 del personal ya que de manera colectiva sienten miedo de hablar por motivos de represarías, como ya a pasado anteriormente donde la mayoría no dice nada por miedo hacer despedidos, ya que están presentes los jefes o la favorita del supervisor.

260) EL COMPAÑERISMO SEA DIFERENTE Y NO HAYA POLEMICA ENTRE LAS SUPERVISORAS

261) NINGUNO

262) Considero que cada integrante de la Fundación, somos un mundo diferente. El tolerar a las personas, sería la clave para mantener un clima laboral excelente.

263) NADA, REALMENTE ME GUSTA EL AMBIENTE LABORAL DE MI OFICINA.

264) que vuelva la integración del personal de las diferentes oficinas en un ambiente recreativo para que este encuentro sirva para liberar las tensiones obtenidas en nuestros meses de trabajo.

265) Ser más formales y que las reglas sean para todos por igual

266) Que los que se sugiera se trate con mucha confidencialidad

267) me gustaría que administración; la asistente sean empáticos con los clientes externos y clientes internos

268) SILLAS COMODAS , YA ESTAN BIEN DETERIORADAS

269) Por parte de las direcciones deberían ser mas estrictos y no tan permisivos para bien de la institución.

270) NO TENGO SUGERENCIAS

271) ME SIENTO AGUSTA.

272) QUE SEA A NIVEL GRUPAL Y A NIVEL INDIVIDUAL, YA QUE EN GRUPO COMPARTIRIAN IDEAS PERO INDIVIDUALMENTE CADA UNO SE EXPRESARIA DE LA FORMA CORRECTA SIN TEMOR A SER SEÑALADO,

273) Deberían evaluar la situación en cada oficina, y otorgar un jefe de oficina que labore diariamente en oficina y este vigilando que todos cumplan su trabajo y horas de trabajo. Es necesario que exista un autoridad imparcial perenne en oficina.

274) No se trata de cambios, mas bien de actitud de cada uno de nosotros en la apertura a la situación que tengamos en un momento dado

275) mejor consumición por parte de los compañeros de trabajo

276) que no solo sea una encuesta que se visite en cada oficina y se comparta una mañana y se pueda detectar que son las cosas que muchas veces no se habla pero que se las puede ver con las actitudes

277) NADA

278) que todos seamos mas colaboradores, en ocasiones ciertos compañeros se molestan cuando nos toca quedarnos un poco mas tarde.

279) mas capacitaciones

280) que implementen talleres o capacitaciones

281) que se realice de forma presencial

282) En mi opinión el clima laboral de la institución funciona muy bien, pero los cambios y mejoras siempre son buenas, no hay que resistirse para poder avanzar a las nuevas tendencias y no quedarnos en el pasado.

283) CONSIDERO QUE NO ES JUSTO QUE UNA ASISTENTE EXCEL QUE TIENE MAS CARGO LABORAL Y RESPONSABILIDAD TENGA UN

SUELDO IGUAL O SIMILAR A SERVICIOS GENERALES Y DE UNA RECEPCIONISTA,NO ME PARECE EQUITATIVO.

284) LA COMUNICACION EN TODO SU ENTORNO

285) En mi opinión, sería importante mantener la humildad y compañerismo en todas las escalas jerárquicas, de esa manera, el ambiente laboral será óptimo y ayudará a dar la mejor imagen al público en general.

286) Que exista más compañerismo

287) QUE SE REALICE TRABAJO EN EQUIPO , MAS PARTICIPACIÓN DE PARTE DE LOS COMPAÑEROS .

288) Que se den charlas de buenos tratos hacia los compañeros. Por lo general siempre existe un buen ambiente laboral, pero si han existido ocasiones en las que tal vez tuvieron un día malo o problemas y suelen ser un poquito groseros o con mala actitud hacia los demás.

289) QUE CUANDO REALICEN ALGUN FESTEJO O CELEBRACION QUE SEA PARA TODOS Y NO PARA UNOS CUANTOS. QUE SE FOMENTE LA INCLUSIÓN

290)

291) Mejorar la comunicación entre los Departamento.

292) Por ahora todo está bien.. no hay incomodidad..

293) que haya más presencia de las mujeres en los puestos directivos, nunca se considera a una mujer para ser directora o coordinadora, los coordinadores no todos realizan un trabajo justo y ético, los jefes de las oficinas abusan del poder que tienen, cuando la gente quiere hablar si dices lo que piensas toman represalias y después es mejor no hablar. Se ha desvinculado de la institución a personas por injusticias de los coordinadores o jefes de oficinas

294) NN

295) xbd

296) MAS COMPAÑERISMO

297) CAMBIO NO; SINO APORTACION DE NUEVAS CHARLAS EN CADA UNO DE LOS DIFERENTES AMBIENTES QUE FORMAN EL CLIMA LABORAL

298) QUE SEA PRESENCIAL Y GRUPAL

299) Relaciones entre colaboradores y su manejo entre los mismos.

300) Un trabajo en equipo para poder ofrecer mejores resultados.

301) ME GUSTARIA QUE SEA DINAMICO Y QUE LAS CONCLUSIONES QUE SE OBTIENEN SEAN ADAPTABLES A LA OFICINA

302) SINCERAMENTE TODO ESTA MUY BIEN PERFECTO A MI OPINION NO SE DEBERIA CAMBIAR NADA

303) ME GUSTARIA QUE CAMBIE LA CONVIVENCIA QUE EXISTE UN AMBIENTE MAS DE ARMONIA, AMOR Y PAZ

304) EL TIEMPO QUE TENGO TRABAJANDO AQUI ME SIENTO MUY A GUSTO

305) El compañerismo

306) TODO ESTA BIEN

307) en realidad todo esta bien

308) EL CLIMA LABORAL DE LA FUNCACION EN EL TRANCURSO DE ESTOS AÑOS, HA SIDO DE LO MEJOR, NO ME GUSTARIA QUE CAMBIE AL CONTRARIO QUE SIGA CON ESAS INTEGRACIONES.

309) NO TENDRIA OBSERVACION ALGUNA

310) EN MI CASO NO CAMBIARIA NADA, ME GUSTA ESPOIR Y EL ENTORNO

311) .

312) QUE SE DEJE EL FAVORITISMOS EN CIERTAS OCASIONES, TAMBIEN QUE SE VALORE EL TRABAJO REALIZADO POR LOS ESFUERZOS YA QUE LOS RESULTADOS NO SIMPRE SON REFLEJADOS DE NUESTRO TRABAJO REALIZADO

313) Que se realice un clima laboral por jerarquías, pues al preguntar incomodidades o algún asunto que se pueda resolver. No se puede conversar si los jefes están presentes eso generaría riñas o polémicas internas

314) NINGUNO, ESTOY DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA FINANCIERA

315) -

316) Que todos estén comprometidos para aportar al desarrollo de la fundación

317) ninguna

318) nada

319) NO QUE VA TODOS SOMOS CHEVERES

320) NADA

321) EN MI OPINION PERSONAL ME SIENTO MUY ORGULLOSA DE PERTENECER A ESTA INSTITUCION , Y SI ESTOY A GUSTO CON EL CLIMA LABORAL ME SIENTO MUY A GUSTO ME ENCANTA MI TRABAJO ME GUSTA LO QUE QUE HAGO

322) POR AHORA NO TENGO NINGUN COMENTARIO A EXPONER

323) comprensión a situaciones complicadas con los clientes.

324) QUE SE REALICEN MAS ACTIVIDADES DE INTEGRACION PARA PODER LIMAR ASPEREZAS DENTRO DE LOS COMPAÑEROS

325) Hasta el momento los climas laborales que han realizado han sido variables, y asi mismo interesante

326) HONESTAMENTE DE ALGUNA PARTE NO HAY LA APERTURA PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL.

327) QUE HAYA ROTACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y QUE SE CREE POLITICAS QUE DE ACUERDO A LA EXPERIENCIA Y EL MERITO OBTENIDO SE PUEDA ASCENDER DE PUESTOS.

328) Libre expresuon

329) CUANDO HAYAN VACANTES, PRIMERO TOMEN EN CONSIDERACION EL EMPLADO INTERNO PARA LUEGO BUSCAR EXTERNOS.

330) TODOS ME PARECEN BIEN PORQUE CADA UNO DE LOS VALORES SON LOS NECESARIOS PARA LLEVAR UN BUEN CLIMA LABORAL.

331) NADA

332) Crear planes de formación, para el crecimiento profesional de los colaboradores de Espoir

333) Que las cosas sean justas para todos los empleados porque somos una familia

334) Hasta el momento me siento bien en mi lugar de trabajo tengo muy buena relación con mis compañeros.

335) QUE SE TRABAJE CON ETICA PROFESIONAL, POR CUANTO EL TRABAJO ES UNA COSA Y LA AMISTAD ES OTRA.

336) Que se de mayor reconocimiento al trabajo del asesor en el campo y apoyo al mismo.

337) que siga mejorando, y todos estemos comprometidos con los objetivos de la institución y sepamos dar soluciones amigables a cada inconveniente que se presente

338) QUE TANTO EL JEFE REGIONAL SEA DEMOCRATICO Y JUSTO AL MOMENTO DE TOMAR UNA DECION QUE PERJUDIQUE A TODA LA ORGANIZACION

339) TENER UN POCO MAS DE CERCANIA DEL AREA ENCARGADA QUE SE PREOCUPE POR CADA UNOS DE SUS EMPLEADOS, Y QUE SE VERIFIQUE, QUE ESTABLECEN EN LA ENCUESTA SE VERIFICA O NO Y SI NO ES ASI REFORZAR LAS FALENCIAS QUE PUEDAN EXISTIR PARA MEJORAR.

340) QUE EN LA PRACTICA SE RESPETE EL MAPA ORGANIZACIONAL JERARQUICO DIRECTO SIN DUPLICIDAD DE JEFES

341) Realizar actividades fuera del espacio empresarial reforzará la idea de equipo y compañerismo.

342) Me gustaría que se tomen acciones con lo mencionado antes, para mejorar las respuestas a nuestros clientes, mejore la comunicación, estrategias, organización del equipo y que no afecte en mi trabajo o estabilidad.

343) existe muchos comentarios dentro de los compañeros, en donde unos se unen a otros para hacer comentarios despectivos o simplemente criticar, estas son cosas que crean discordia

344) Ninguna

345) CONSIDERO QUE TODO ESTA ACORDE

346) por ahora ninguna sugerencia

347) MAS COMUNICACION CON LOS COMPAÑEROS

348) Que tengamos más comunicación al momento de hacer una observación, decirlo a la persona principal, no a terceros.

349) n

350) SIN COMENTARIO

351) Por el momento esta todo perfecto

352) .

353) Que exista mayor atención de las sugerencias que hacemos para mejorar nuestro clima laboral Dar más alternativas favorables para poder competir con nuestras competencia

354) Nada.

355) Nada por el momento

356) Es un clima agradable y justo donde puedo aprender de los demás teniendo en si una sensación muy grata ya que todos nos esforzamos día a día para cumplir nuestros objetivos laborales , profesionales como personales ,por ende me gustaría poner en practica lo aprendido aprovechar las oportunidades y demostrar lo que podemos hacer .

357) EL HAMBIETE YA NO ES BUENO ENTRE COMPAÑEROS COMO ANTES, EN OCACIONES NO SE TIENE LA COLABORACION PARA LAS COSAS QUE SE DEBEN HACER BIEN, Y LOS SUELDOS ME PARECEN QUE NO SON EQUITATIVOS EL SUELDO DE EL PERSONAL DE RECEPCION ES IGUAL AL DE LA ASITENTE EXCEL NO DEBERIA SER ASI POR QUE LA ASISTENTE EXCEL TIENE MAS RESPONSABILIDADES Y ES MAS CONTROLADA EN LOS PROCESOS QUE REALIZA

358) Un bono sobre el cumplimiento laboral

359) El compañerismo y apayo entre todos los colaboradores, ser mas unidos y apoyarnos mutuamente entre compañeros.

360) hasta el momento me parece un buen clima laboral

361) si

362) TODO ESTA BIEN

363) EL CLIMA ORGANIZACIONAL ES BASTANTE BUENO Y TRANQUILO EN LA FUNDACIÓN, DIGNO DE APLAUDIR Y ADMIRAR.

364) NADA TODO ESTA PERFECTO

365) bueno me gustaría que no haya grupitos aunque cabe recalcar que se nos paga por hacer nuestro trabajo pero eso si incomoda un poquito y daña el ambiente laboral

366) RESPETO Y MAS APERTURA, MAS DIALOGO DE JEFES HACIA COLABORADORES

367) creo que esta bien

368) NINGUNA, ME PARECE QUE ESTA BIEN ORGANIZADO RESPECTO AL CLIMA LABORAL DE LA FUNDACION.

369) QUE AL TOMAR VACACIONES NOS DEN LA LIBERTAD DE ELECCION YA QUE SI SE ESCOGE UN DIA JUEVES O VIERNES NO SEA DESCONTADO LOS FIN DE SEMANA COMO SABADO Y DOMINGO.

370) mayor integración

371) el clima laboral es muy armonioso no tengo comentarios de cambio

372) Más comunicacion entre colaboradores con honestidad y lealtad

373) QUE SE REALICE COMO EL AÑO PASADO, QUE TUVIMOS LA VISITA DE LA JEFE DE RRHH Y SE REALIZO EL CLIMA LABORAL EN FORMA DE CHARLA, QUE SEA MAS INTERACTIVA, PORQUE PUDIMOS CORREGIR MUCHAS ACTITUDES CON COMPAÑEROS QUE NO SABIAMOS QUE ESTABAMOS REALIZANDO

374) N/A

375) reconocer logros de los trabajadores

376) Fomentar en superiores el salud y la educación. Cumplimiento de tareas y responsabilidades de cada trabajador.

377) nada todo esta bien

378) CREO QUE ESTAN HACIENDO UN BUEN TRABAJO. QUE ME GUSTARIA QUE CAMBIEN EN REALIDAD NADA ME GUSTARIA QUE SE MANTENGAN ASI.

379) NO ENCUENTRO ALGO COMO RESALTAR PARA CAMBIAR

380) Dentro de mi punto de vista si sería de suma importancia mejorar el acceso mucho más ágil a conectividad ya que el Internet lo usamos a diario y es de suma importancia para las actividades que realizamos a lo que es micro crédito, así mismo contar con impresoras a color que nos faciliten la nitidez y presentación legible de nuestros documentos a presentar

381) POR EL MOMENTO TODO ESTA BIEN

382) ESTA TODO MUY BIEN

383) UNA MAYOR SOCIALIZACION ENTRE COLABORADORES

384) QUE LAS MULTAS INTERNAS COMOO LLEGAR TARDE BAJE EL VALOR \$ AVECES NO ES MUY RENTABLE AUNQUE CONSIDERO QUE EN LO PERSONAL DEBERIA DE TRABAJAR EN MI PUNTUALIDAD PERO EXISTEN CIRCUNSTANCIAS QUE SE NOS SALE DE LAS MANOS.

385) no cambiaria nada, me parece un buen clima laboral

386) NADA SOMOS UNIDOS

387) Mayor apertura para crecimiento laboral.

388) falta trabajar como equipo. no hay para nada trabajo en equipo, mucho menos compañerismo, todos son indivualistas, el ambiente laboral es pesimo.

389) LA VERDAD ME SIENTO MUY A GUSTO AUNQUE SI SERIA BUENO QUE EN LOS ROSES POR CUSTION DE TRABAJO ENTRE COMPAÑEROS EL JEFE INMEDIATO UNA VEZ QUE DETECTO EL IMPASE DEBERIA REUNIRSE Y BUSCAR SOLUCIONAR PARA MENTENER EL BUEN AMBIENTE LABORAL.

390) Me gustaria que contraten personal mas integro y preparado eticamente para que sean nuestros jefes, ya aue por lo general aqui cuando estan con coraje, mezclan lo personal con lo laboral y eso no es profesional.

391) ESTA PERFECTO, ME GUSTA MI TRABAJO

392) EN LO PERSONAL EL HAMBIENTE DENTRO DE LA FUNDACION ES MUY AGRADABLE EL CUAL PERMITE QEU PODAMOS REAIAR LAS ACTIVIDADES SOICITADAS SIN NINGUN PROBLEMA, CON UNA ACTITUD GENEROSA POR PARTE DE TODOS LOS COLABORADORES AYUDANDO Y DANDO LA MANO A QUIEN LO NECESITA

393) TENER EMPATIA PARA DECIR O PEDIR LAS COSAS PERO NO SON TODOS. PERO COMO DICEN POR HAY UNA NARANJA DAÑADA DAÑA A TODO EL NECTAR DEL JUGO.

394) REALIZAR CHARLAS CON BASE AL PUESTO DE TRABAJO DEL QUE CADA UNO REALIZA.

395) El ámbito laboral dentro se la institución está perfecta no le cambiaría absolutamente nada.

396) Que los equipos informáticos estén actualizados, sobre todo el paquete de Office.

397) Todo esta bien

398) Por ahora nada.

399) que haya mas compañerismo que se aprecien entre si, ya que nuestro lugar de trabajo en nuestra segunda casa donde pasamos 8 horas diarias.

400) NADA

401) Trabajo en equipo

402) QUE CAMBIEN LA ACTITUD Y APTITUD, Y EXISTA MAYOR RESPETO.

403) Nada el clima laboral es muy bueno en la empresa

404) .

405) TENEMOS BUEN CLIMA LABORAL EN LA OFICINA DONDE ME ENCUENTRO ACTUALMENTE

406) QUE EXISTA POSIBILIDAD DE CRECER

407) Ver la posibilidad de cambio crecer en la Fundación de acuerdo a la experiencia y conocimientos de los procesos y habilidades

408) CONSIDERAR APERTURAR NUEVOS ESPACIOS CON PC.

409) Lastimosamente, considero que son preguntas de no profundizan los verdaderos problemas que surgen dentro de la institución y por ende quiere decir que tienen desconocimiento

410) Que tomaran en cuenta mas a mujeres

411) Que exista mayor integración entre departamentos, de esta manera mejorar la comunicación y entorno laboral.

412) UNIRNOS MÁS ORGANIZANDO PROGRAMAS O ESPACIOS PARA SOCIALIZAR.

413) La comunicación y brindar información clara para realizar los procesos.

414) TODO BIEN

415) REALIZAR CONVIVENCIAS

416) ME GUSTARIA TENER UNA REUNION CADA MES CON LOS PROMOTORES PARA RESOLVER INQUIETUDES.

417) el individualismo.

418) ya que tengo poco tiempo de estar en la institución puedo decir que el ambiente laboral es muy bueno.

419) En mi punto de vista en este tiempo esta correcto

420) Estoy contento con lo que he visto por el momento por lo tanto no tengo recomendaciones por ahora

421) por ahora nada siempre seguir así trabajando en equipo

422) N/A

423) SER MAS FLEXIBLE CON LA HORA DE ENTRADA AL MOMENTO DE PONER MULTAS

Bríndanos sugerencias realistas para mejorar el entorno laboral de la Fundación

1) CAMBIAR DE SUPERVISOR. ES UNA PERSONA VIPOLAR

2) CAPACITAR MEJOR A COORDINADORES Y SUPERVISORES QUE APRENDANA SER LIDERES NO SOLO JEFES Y ASI EL TRABAJO EN EQUIPO SERA MUCHO MEJOR

3) CONVIVENCIA FAMILIAR

4) MAS TALLERES MOTIVACIONALES

5) CREO QUE PARA MI CONCEPTO ESTA BIEN EL ENTORNO LABORAL

6) QUE LOS ASUNTOS LABORALES NO SE TOMEN COMO PERSONALES.

7) Se realicen mensualmente los ranking de promotores por metodología yy se los premie semestralmente Se desarrolle planes de carrera

8) Realizar alguna integración ya que hace mucho tiempo no lo han hecho y hay muchos cambios de personal

9) QUE SEA RECONOCIDO NUESTRO TRABAJO

10) Realizar talleres de trabajo en equipo que hagan hincapié en el compromiso, disciplina, puntualidad y respeto entre los compañeros.

11) Que todos los funcionarios se alineen en el objetivo de la fundación ya que muchas personas no lo hacen

12) hacer conciencia en los empleados de los beneficios que obtienen y no permitirles muchas cosas ya que abusan.

13) SOCIALIZAR RECONOCER EL LOGRO DE LOS TRABAJADORE

14) Debería haber mas integraciones para poder compartir con los compañeros

15) QUE SE HAGAN TALLERES SEGUNDA SEMANA DECADA MES

16) Convivencias familiar, porque cuando la familia está unida, se refleja en el entorno laboral.

17) CONOCER UN POCO MAS PERSONALIZADO LOS PROBLEMAS Y SITUACIONES QUE PUEDEN ATRAVESAR LOS EMPLEADOS DE MANERA DE CONFIANZA Y PODER BUSCAR UNA SOLUCION A INCONVENIENTES QUE PUEDEN ESTAR PRESENTANDOSE

18) Buscar la forma de realizar un plan carrera que permita diversificar el conocimiento de todos los compañeros y que ese plan este relacionado con los estudios profesionales y experiencia laboral que el individuo posee.

19) LAS ENCUESTAS QUE REALIZAN ESTAN MUY BIEN PORQUE DAMOS A CONOCER NUESTRO PUNTO DE VISTA.

20) - Más comunicación entre los compañeros

21) QUE SE ESTE MAS ABIERTO A LAS SUGERENCIAS DE LOS DEMAS. QUE SE PROMUEVA LA IMPLEMENTACION DE NUEVOS PRODUCTOS YA QUE ALGUNOS AL PARECER ESTAN MUY LASTIMADOS EN EL MERCADO.

22) REALIZAR ALGUN EVENTO DE INTEGRACION AYUDA MUCHO

23) sin comentarios

24) No tengo nada

25) El conocerse entre compañeros es importante, y debería existir un día de reuniones, paseos u otro acto donde todos puedan estar para participar.

26) QUE SE MOTIVE MAS A LOS EMPLEADOS

27) .

28) NO TENGO

29) USAR LOS MEDIOS TECNOLOGICOS PARA DAR A CONOCER INFORMACION PRIVILEGIADA A TODO EL PERSONAL AL MISMO TIEMPO (que no haya personas que ya saben algo hace raato y generan chismes).

30) Sugerencia que se sigan asiendo capacitaciones en otros lugares fuera de la oficina

31) QUE NOS TOMEN EN CUENTA EN PROGRAMAS DE LA MATRIZ

32) NINGUNA

33) En la oficina Machala, la cafetería se encuentra en el tercer piso, sería positivo que se busque algún espacio más cercano, en estamos la mayoría de los colaboradores.

34) Creo a mi consideración q no hay nada que cambiar, porque se siente muy bien el clima laboral..

35) Reconocer las metas individuales y grupales

36) INTEGRACION ENTRE COMPAÑEROS DE MATRIZ

37) EQUEIDAD QUE LOS COMPAÑEROS DE OFICINA SEPAN QUE EL TRABAJO D ECAMPO NO ES COMO EL DE OFICINA QUE EL TRANBAJO DE CAMPO SEA VALORADO

38) CREO QUE SE DEBERIA MEJORAR LOS CANALES DE COMUNICACION ENTRE TODOS

39) MEJORAMIENTO EN EL SEGURO

40) Después en nuestro ambiente siempre ahí ese compañerismo e igualdad

41) CONTINUAR CON LAS CAMPAÑAS DE INFORMACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE NUESTRA INSTITUCION

42) que nos den charlas de relaciones humanas y motivadoras y de empoderamiento, pero que sean presenciales

43) QUE EXISTA IGUALDAD EN EL TRABAJO YA QUE NO A TODOS SE LOS MIRA CON LA MISMA LUPA

44) FUERA BUENO QUE EL DEPARTAMENTO DE CAMPO TENGA UNA PERSONA INTINERANTE PARA PODER SALIR VACACIONES Y

TRABAJAR FIN DE MES EN CAMPO

45) QUE SIGAMOS COMO SIEMPRE CON FUERZA Y OPTIMISMO Y QUE LA ALEGRIA SE REFLEJE EN CADA ROSTRO QUE REPRESENTA A LA FUNDACION.

46) Programar dias de integración del personal

47) QUE SE DEN TALLERES PARTICIPATIVOS SOBRE AMISTAD Y COMPAÑERISMO BASADOS EN EL RESPETO

48) CAPACITACIONES DE RELACIONES HUMANAS Y SE FOMENTE EL COMPAÑERISMO.

49) Cuando haya chismes hablar con los responsables, no dar oído a una sola persona.

50) QUE CADA DEPARTAMENTO TENGA LA MEJOR PREDISPOSICION Y PROACTIVIDAD.

51) SI SUGERENCIAS

52) ESTAR MAS ATENTOS A SITUACIONES QUE CONLLEVAN ESTRES LABORAL.

53) LA FORMA EN QUE ALGUNAS PERSONAS TRATAN A LOS COMPAÑEROS

54) COMUNICACION EFECTIVA CON LOS COMPAÑEROS PARA INCENTIVAR LOS VALORES DE LA FUNDACIÓN

55) N.A.

56) Todo me gusta de la Fundación

57) más comunicación. Más integración. Trabajo en equipo. fomentando lo antes dicho, tendremos un entorno laboral prometedor, a presente y ha futuro.

58) NADA

59) QUE NOS SUBAN EL SUELDO

60) Cada uno de los jefes sabe que persona no es comprometida con la institución y sus recursos, debería exigirle caso contrario buscar a otra persona. No permitir gastar mucho en época de crisis, solo comprar lo que se necesita. No viajar mucho, se puede realizar el trabajo telefónicamente o por zoom, teams, etc.

61) Al menos yo creo que si lo hago , porque lo que deseo siempre es que Espoir crezca, porque con su crecimiento todos ganamos.

62) Integraciones dos veces al año, para conocernos mas con los otros equipos.

63) MAYOR INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS LABORALES, ESTO ESPECIALMENTE SE PUEDE DAR A PARTIR DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION POR AREAS.

64) HACER REUNIONES QUE Y TODOS COMUNIQUEN SU INCOMODIDAD Y LAS SOLUCIONES AL PROBLEMA.

65) si

66) DE QUE NO SE QUEDE SOLO EN TEORIA SINO, QUE DE ALGUNA FORMA SE LLEGUE AL PERSONAL PARA QUE MOJERE EN LO QUE SE ESTÁ FALLANDO

67) que se revisen los sueldos de la gente

68) CRÉDITOS MAS EFICIENTES PARA NUESTROS CLIENTES CON MENOS DOCUMENTOS QUE LLENAR Y QUE FIRMAR

69) Que se evalúe el grado de responsabilidad de las personas en la trabajo

70) mejorar los incentivos

71) Realizar 1 integración por año

72) Conocer las necesidades reales de cada promotor Conocer sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades (FODA) y crear un plan de capacitacion para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. conocer en que nivel se encuentra consolidado cada equipo implementar talleres

73) Lo mas idoneo y por la manera que paso en el campo es que NO tenemos mucha publicidad sobre nosotros como Fundacion Espoir... deberian haber pancartas, rotulos en puntos estrategicos para que sepan sobre nosotros

74) Ok

75) Está todo bien

76) Un mayor control y seguimiento a las actividades encomendadas a nivel de jefaturas.

77) AL PERSONAL QUE PERMANECE LA GRAN PARTE DE NUESTRO TRABAJO SENTADOS REALIZAR UN ANALISIS DEL INMOBILIARIO PARA NO PADECER PROBLEMAS MUSCOESQUELETICOS

78) que exista la comunicación.

79) QUE SIGAN BRINDANDO ESTE TIPO DE ENCIENTAS YA QUE DE ESTO DEPENDE EL BUEN MANEJO DE LA INSTITUCION Y SUS COLABORADORES

80) QUE ASI COMO LA INSTITUCIÓN APOYA A SUS EMPLEADOS , LOS EMPLEADOS APOYEMOS SIEMPRE Y TENGAMOS PUESTA LA CAMISETA DE LA INSTUTUCIÓN Y RESPETEMOS LOS RECURSOS QUE NOS PROPORCIONAN.

81) QUE EN CADA AREA ALLA DISPENSADORES DE AGUA

82) Que se nos brinde conferencias virtuales por equipos de trabajo sobre temas que tengan que ver con relaciones laborales, personales o familiares, esto permite estrechar lazos de amistad, consideración y estima. Puede ser en forma trimestral.

83) QUE SE MEJORE ASPECTOS DE LA COMUNICACION, QUE SE INTEGRE MAS CREDITO CON EDUCACION, QUE LOS ASESORES DE CREDITO GRUPAL SEAN CAPACITADOS POR UN SOLO SUPERVISOR PARA QUE TODOS Y TODAS REALICEN TODO DE LA MISMA FORMA . GRACIAS

84) LA INTEGRACION ES UNA BUENA ARMA PARA QUE POCO A POCO SE PERMITAN CONOCER ENTRE COMPAÑEROS, UNA VEZ A INICIOS DEL MES SE PODRIA REUNIR AL PERSONAL Y REALIZAR UNA ACTIVIDAD MAXIMO 2 HORAS PARA DAR A CONOCER QUE EL TRABAJO ES IMPORTANTE , PERO TAMBIEN NOS IMPORTA MUCHO EL FACTOR HUMANO.

85) QUE HAYA UNA MEJOR COMUNICACION, QUE SE TERMINEN LAS PREFERENCIAS

86) QUE NO EXISTAN GRUPOS DE TRABAJO SE RESPETE Y SE DIFERENCIE LA JERARQUIA

87) QUE MEJOREN EL ATENCION DEL SEGURO Y LAS FARMACIAS

88) EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS TRABAJE CON CADA UNO DE LOS COMITES COPASO PARA MEJORAR

89) UN ESPACIO DESTINADO PARA ARCHIVO DE DOCUMENTOS

90) No interrumpir la hora de almuerzo de los empleados. Fomentar la buena comunicación interna para evitar la aparición de rumores. Definir correctamente los puestos de trabajo, las tareas y responsabilidades de cada trabajador.

91) Ninguno

92) MEJOR COMUNICACION Y TRATO DEL JEFE HACIA SU PERSONAL QUE SE PUEDA TRABAJAR SIEMPRE EN UN AMBIENTE DE RESPETO MUTUO RECONOCER LO LOGROS DE LOS TRABAJADORES SE ORGANICE REUNIONES DONDE SE HAGA DEPORTE O MOMENTOS DE ESPARCIMIENTO FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO PARA FOMENTAR LA COMUNICACION Y LAS INTERACCIONES ENTRE EMPLEADOS QUE POR LO MENOS UNA VEZ AL AÑO NOS INTEGREMOS TODAS LAS AGENCIAS

93) Que no se generen expectativas irreales sobre la situación o pedidos del personal. La gente cree que porque expone sus quejas necesariamente van a realizarse cambios cuando muchas veces se trata de pedidos particulares por inconformidad de una sola persona y no con base a un criterio real de la situación.

94) Me quede complacido con el formato que se esta realizando no tengo mayores requerimientos

95) QUE TALENTO HUMANO DEBERIA VISITAR CADA OFICINA DE LA REGIONAL MINIMO UNA VEZ POR SEMANA O AL MENOS DOS VECES POR MES

96) que en algunos casos los compañeros sean mas amables, todos somos iguales en esta empresa y el coordinador nos ha demostrado , pero son pocos que entran al area de trabajo y no saludan.

97) Detener los comentarios informales maliciosos.

98) SER PERSONAL, ENTRE EL QUE EVALUA Y EL EVALUADO DE MANERA PRESENCIAL, TRANSPARENTE, CONFIDENCIAL Y DARLE UN SEGUIMIENTO A CADA UNA DE LAS NOVEDADES PRESENTADA POR EL TRABAJADOR, YA QUE CUANDO EXISTE UN EQUIPO DE TRABAJO, SIEMPRE HAY DISCORDIA Y FALTA DE EMPATIA . POR ESO DEBE SER DE MANERA PERSONALIZADA ASI CADA EMPLEADO SENTIRA LA CONFIANZA DE EXPONER SU NOVEDAD Y SUGERENCIA , EL OBJETIVO DEBERIA SER EL VER CAMBIOS Y MEJORAS EN CADA EQUIPO JUNTO CON EL COMPROMISO DE CADA TRABAJADOR

99) SI. ESO DENOTA EN EL TRABAJO Y COMPROMISO DIFUNDIDO EN LOS DIFERENTES MEDIOS Y ACTITUDES DE NUESTROS CLIENTES

100) CONSIDERO QUE HAYAN CAPACITACIONES SOBRE VALORES PORQUE A VECES LLEGAMOS A OLVIDAR COSAS BASICAS DE COMO SER PERSONAS LEALES, COMPROMETIDAS, SOLIDARIAS, EMPATICAS, RESPONSABLES, AMABLES.

101) QUE HAYA REUNIONES DONDE SE INFORME EL TRABAJO QUE REALIZA CADA DEPARTAMENTO Y LA IMPORTANCIA DE ESTE.

102) SE BRINDEN CHARLAS DE RELACIONES HUMANAS

103) 1. En temas de ascensos, la antigüedad de un funcionario solo debe pesar si se considera que se encuentra en el mismo nivel del funcionario por el que compite para dicho ascenso. 2. Debe exigirse que los trabajadores comuniquen oportunamente sus problemas; muchas veces los compañeros esperan el clima laboral para informar lo que consideran está mal y la persona que es objeto de crítica no tiene conocimiento de las situaciones que indican. 3. Realizar una campaña que motive a la gente a ser autocrítica; es increíble como problemas menores que pueden solucionarse de forma sencilla y sin mayor historia, se convierten en problemas mayores que se tornan difíciles de solucionar por el sencillo hecho de pensar que: LOS CULPABLES SON SIEMPRE LOS DEMÁS, NUNCA YO. No hay nada malo en reconocer un error. Lo malo es no hacer nada por enmendarlo y por el contrario, en pos de defenderse sugieren que la culpa es de los demás lo que complica más las cosas.

104) Incrementar la motivación Realizar actividades fuera de la oficina (EJEMPLO INTEGRACION) Ofrecer "recompensas" a los logros no solo a una área Vacaciones Fomentar el respeto

105) POR AHORA NO TENGO PROBLEMAS

106) QUE SIGA ADELANTE CON LOS COMPROMISOS

107) CAPACITACIONES PRESENCIALES PARA CONOCER A LOS COMPAÑEROS DE LAS OTRAS AGENCIAS

108) A lo mejor las sillas del escritorio

109) QUE SE REALICEN CAPACITACIONES CONSTANTES A SUS EMPLEADOS CON EL FIN DE MEJORAR SIEMPRE

110) Realizar este tipo de encuestas denota la importancia que tenemos los empleados para la Fundación, como sugerencia: tratar de no realizarlas en días cercanos al fin de mes.

111) Más oportunidades de crecimiento dentro de la institución.

112) SIN COMENTARIOS

113) UNA SUPERVISION DE RECURSOS HUMANOS POR EL PUESTO DE TRABAJO

114) QUE SE REALICEN CAPACITACIONES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOBRE LA FELICIDAD, PORQUE UN PERSONAL FELIZ ES MAS COMPROMETIDO Y PRODUCTIVO.

115) Integración de los servicios (crédito - educación) Reuniones frecuentes con todos los funcionarios para tratar temas relacionados con el trabajo y bienestar de sus funcionarios.

116) Que seamos escuchados, que valoren el trabajo que realizamos y que exista una buena comunicación entre superiores y empleados.

117) mayor información y análisis sobre las situaciones y las problemáticas

118) mejorar la comunicación hacia el personal de campo

119) 1. Deben hacer un análisis, valoración y sobre todo capacidades que tienen nuestros líderes directores y coordinadores porque hay mucha gente de abajo que puede asumir esos retos y mejorarlos y hacer creer tanto una regional como un departamento, no solo viendo los estudios creo que las capacitaciones deben ser medidas por su conocimiento laboral y nivel de reacción y no solo de la queja. 2. Que no sean valorizados económicamente bien a las personas que son más aptas caso de asistente de matriz me gustaría que les hagan competir en conocimiento y en base a eso poner sus salarios no solo porque es antigua se les da más hay mucha gente en categoría asistente que es mejor y superior su jefe inmediato. 3. Que se valore bien los departamentos y oficinas esperar porque nadie a dicho que estamos con excedente de personas o estamos con poco personal pasan contratando pero no hay algo técnico. 4. Me gustaría que se haga valoración negocios debe ser 75% y 25% administrativos

120) Mas promociones de crédito

121) Una de las cosas que he visto como positivo es que se nos consulte las propuestas que se planifican a nivel Nacional.

122) SUJERO QUE SE ORGANICEN EVENTOS DE INTEGRACION

123) YO CREO QUE LAS CHARLAS O CAPACITACIONES QUE SE BRINDAN TANTO EN ORDEN LABORAL Y DE MEDITACION PERSONAL HACEN PONER UNA PAUSA A EL TRABAJO DIARIO Y AJETREADO, DE ACUERDO AL TEMA, TODOS DAMOS NUESTROS PUNTOS DE VISTAS Y HACE QUE NOS CONOZCAMOS MEJOR. LAS VISTAS QUE NOS HACEN A NIVEL DE JEFATURA AYUDA MUCHISIMO YA QUE COMO OFICINA, SE SIENTE EL RESPALDO DE LA ORGANIZACION

124) LAS CONTRATACIONES DEBEN SER POR PERFILES ADECUADOS A CADA CARGO SE REQUIERE PROCESOS DE SANCION POR INCUMPLIMIENTO DE TAREAS DELEGAR AUTORIDAD PARA QUE LOS JEFE DE CADA AREA SEAN DUEÑOS DE TOMAR DECISIONES EN SUS AREAS DE TRABAJO

125) Realmente no tengo nada que decir.

126) El levantamiento del clima laboral realizado por la Dirección de seguridad industrial y salud ocupacional no me parece adecuado, puesto que pone en confrontación a las personas cuando este tipo de levantamiento debería ser totalmente confidencial.

127) UNA MEJOR RELACION CADA EMPLEADO AREA ADMINISTRATIVA

128) LOS JEFES DEBEN BRINDAR APOYO COMO EQUIPO PERO SIN PRESIONAR AL EXTREMO Y SIN PENSAR QUE ELLOS LO HACEN TODO Y EL EQUIPO NO

129) Integraciones y capacitación

130) CAPACITACIONES A TODO EL PERSONAL, PERO PRESENCIAL.

131) UNA INTEGRACION PARA PODER COMPARTIR Y CONOCERNOS UN POCO MAS Y TARTAR DE MEJORAR AS RELACIONES

132) TODO ESTA MUY BIEN

133) Dentro de las políticas, que nos permitan ir directamente con RR HH, si nos sentimos ofendidos, ya que lo mejor es tener paz y tranquilidad y saber que si uno sale a trabajar, van a respetar la zona y si un potencial cliente llega a la oficina, sean éticos y darle inmediatamente el número del promotor que es responsable de la zona y no guardárselo para el siguiente mes, con la excusa de que no sabia de quien era la zona.

134) Seria fundamental contar con herramientas potentes de comunicación con los empleados

135) QUIENES ESTAN A CARGO DE LAS ACTIVIDADES DE CLIMA LABORAL ESTAN REALIZANDO UN BUEN TRABAJO, CADA EQUIPO POR OFICINA DEBEMOS ORGANIZAR UN DIA DE CAMPO, DE CINE O QUIZAS SOLO IR A TOMAR UN HELADO JUNTOS, YA QUE NO SOLO ES RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA SI NO DE CADA UNO.

136) MEJOR COMUNICACION, QUE SE HAGA UNA EVALUACION DE FUNCIONES DE CADA PUESTO DE TRABAJO

137) NINGUNA

138) capacitacion de atencion al cliente interno y externo, asi nos daremos cuenta que mejoras podemos ya que todo depende del trato que recibimos

139) SE DEBERIA IMPLEMENTAR CAPACITACIONES, EN EL LEVANTAMIENTO DE PUESTOS DE TRABAJO SE DEBERIA CONSIDERAR LA CARGA DE TRABAJO PARA LOS SUELDOS, Y QUE SE DE APERTURA AL PERSONAL PARA OBTENER MAESTRIAS O POSGRADOS.

140) 1. Continua de capacitación en cuanto a comunicación y liderazgo en todas las areas 2.Pautas claras sobre la comunicación o como se debe resolver los problemas

141) Me gustaría que se abrieran mas capacitaciones para los empleados, el generar más conocimientos para un gran desempeño es grandioso.

142) QUE SE REALICE UNA PRESION MODERADA DE PARTE DE LOS JEFES INMEDIATOS HACIA LOS SUBORDINADOS.

143) QUE EL PERSONAL ENCARGADO DEL TALENTO HUMANO EN NUESTRA OFICINA SEA CAPACITADO PARA QUE REALICE TAREAS DE INTEGRACION Y TENGA EQUIDAD ENTRE TODOS LOS COMPAÑEROS,

144) ninguna

145) Llegar a consensos de acuerdo a beneficios de los empleados

146) Retomar los paseos de integración

147) DAR APERTURA A TODOS

148) Sabemos que la situación económica de la institución no es la que todos esperamos pero si debería Talento humano ver procesos de capacitación orientados a obtener certificados reconocidos

149) NOS ANALICEN NUESTROS GASTOS. ESCUCHEN Y TOMEN ENCUESTA NUESTRAS OPINIONES. NO EXISTA TANTA PRESION POR ENTREGA DE INFORMACION CON CORREOS TAN TEMPRANOS.

150) QUE CUANDO NOS BRINDAS CHARLAS, SEMINARIOS NO SOLO SE QUEDE EN ESO SINO EN QUE SE BUSQUE LA MANERA DE MEJORAR

151) BUENO CREO QUE DESPUES D LA PANDEMIA NOS HEMOS LEJADO POR LOS CUIDADOS QUE DEBEMOS TENER PERO ESO NO SE HA UN BLOQUE DE NO UNIRNOS MAS COMO COMPAÑEROS Y COMPARTIR IDEAS ,SNTIMIENTOS DE CADA PERSONA Y CONOCERNOS MAS

152) MEJORAR LOS CANALES DE COMUNICACION.

153) COMUNICACION

154) Que se haga caso a las sugerencias

155) ESTAR PENDIENTES DE NUESTRAS OPINIONES MUCHAS PERSONAS NO OPINAMOS POR TEMPOR A REPRESALIAS PORQUE LAS COSAS QUE DECIMOS A VECES NO SON TOMADAS DE LA MEJOR MANERA ME PASO UNA VEZ EN PLENA PANDEMIA SOLO PORQUE DIJE UN COMENTARIO X MI COORDINADOR DIJO QUE ERA UNA RECLAMONA Y QUE INSITAVA A LOS DEMAS HA QUEJARSE IMAGINESE NI SIQUIERA ME LO DIJO A MI EN LA CARA SOLO ALCANCE A ESCUCHAR ES DECIR QUE NO HAY COMO NI QUEJARSE O DECIR ALGO PORQUE TODO LO TOMAN A MAL, TAKLVEZ SI EL SI HUBIESE DIRIGIDO DE MANERA DIFERENTE HACIENDOME ENTENDER QUE EN ESOS MOMENTOS LA FUNDACION NO ESTABA DISPUESTA A CUBRIR GASTOS EXTRA POR PANDEMIA Y QUE LA COLABORACION DE NOSOTROS ERA MUY IMPORTANTE PARA SOBRELLEVAR LA SITUACION QUE DIFERENTE HABRIA SIDO MI REACCION PERO NO FUE ASI Y TENGO ESE RESENTIMIENTO INTACTO PORQUE MI RECLAMO NO FUE POR MALA FE.

156) CAPACITAR AL AREA DE NEGOCIOS, PARA MEJORAR NUESTRO TRABAJO.

157) CAPACITACIONES DE LIDERAZGO A NUESTROS SUPERIOS Y SUBORDINADOS

158) QUISIERA REFERIRME AL RECONOCIMIENTO A VECES SOLO SE RECONOCE EL TRABAJO DEL PERSONAL DE CAMPO CUANDO CREO QUE TODOS APORTAMOS UN GRANITO DE ARENA EN CADA UNO DE LOS PUESTOS Y NO SOLO UNA PARTE

159) Una sugerencia es mejorar la comunicación y cursos de motivación en las diferentes areas de la empresa, para que todos se sientan importantes y parte de la institución.

160) QUE LAS REUNIONES DE EQUIPOS DEPENDIENDO DE LOS DIAS QUE SEAN SEAN MOTIVANTES SEA COMO UNA INYECCION PARA TODA LA SEMANA QUE ESTES MOTIVADO Y NO TE DECAIGA POR NADA NI POR NADIE PASE LO QUE PASE SIN DEJAR DE DECIR LO QUE HAY QUE CORREJIR O MEJORAR, SIN COMPARACIONES ENTRE COMPAÑEROS PORQUE ESTO CAE MAL .

161) No tengo ninguna todo esta ok

162) Un poco más de compromiso con las opiniones dadas de los empleados.

163) Crear programas de aprendizaje y desarrollo

164) CUIDAR EL ESPACIO DE TRABAJO

165) NINGUNA

166) TRABAJO EN EQUIPO

167) CADA DIA ES UN VIVIR DIFERENTE Y ES AHY DONDE SE ADQUIERE EXPERIENCIA.

168) MAS EQUIDAD Y QUE NO HAYA FAVORITISMO O PREFENCIAS POR CARGOS O POR SER DEL NUCLIO FAMILIAR. QUE SE PREOCUPEN MAS POR LAS NECESIDADES DE NUESTROS PUESTOS DE TRABAJO PARA ESTAR MAS COMODOS

169) Eventos, uso de herramientas como la intranet de mejor forma

170) TENER UNA PROPAGANDA BIEN ECHA LA PUBLICIDAD LA IMAGEN LLAMA LA ATENCION

171) Yo considero que con el conocimiento de las fortalezas y debilidades, se podría tener una mayor comunicación, por lo que sugiero que se realizar tener reuniones entre áreas con representantes escogidos y que tengan conocimiento y apertura para comunicar los diferentes problemas o situaciones, con el fin de llegar a consensos que brinden alternativas de solución a cualquier situación.

172) NO TENGO SUGERENCIAS

173) Implementar medios de socialización entre compañeros y así conocer mejor al personal que conforma la institución.

174) Integraciones dinámicas y también de conocimiento Crecer como profesional Apoyo por parte de todos los trabajadores

175) nada

176) Que se tomen en serio las respuestas.

177) QUE HAYA MAS COMPAÑERISMO

178) QUE NOS SIGA TRATANDO A LOS COLABORADORES COMO PARTE DE SU FAMILIA.... ME SIENTO BENDECIDA AL PERTENECER A ESTA INSTITUCION

179) seria bueno que en las reuniones de clima laboral sean expuestas y sean tomadas en cuenta

180) TRATAR TEMAS EN REUNIONES QUE A VECES SE ESCUCHAN EN PASILLO PARA ACLARAR COMENTARIOS

181) Que evaluen la manera de trabajar a los jefes que que en ocasiones su manera de trabajar supervisar y solicitar no es la adecuada.

182) Que prime el respeto y compromiso de todos con el fin que mejore las relaciones interpersonales, que vaya en beneficio de mantener un buen clima laboral

183) mejorar la capacitación

184) Una integración a nivel nacional con todos los compañeros

185) REALIZAR ACTIVIDADES POR OFICINAS Y QUE SE INTERACTUEN ENTRE TODOS LOS COMPAÑEROS

186) En general tenemos un entorno bonito no todos es color de rosas a veces, por trabajamos con muchos perfiles. Pero en general las apertura de ideas a cambios deben ser escuchadas a todo nivel

187) Realizar integraciones ya que hay compañeros que ni siquiera se conocen.

188) Ninguna

189) INTEGRACIONES CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO

190) QUE SE REALICE OTRA INTEGRACIÓN EL EL AÑO

191) fomentar el trabajo en equipo, inculcar una buena actitud al momento de hacer campañas para promocionar los créditos para atraer mas clientes .

192) QUE SE CAPACITE MAS EN EL AREA DE TRABAJO EN EQUIPO Y QUE ES UN JEFE Y UN LIDER

193) como sugerencia mejorar el internet de las oficinas y maquinas de trabajo crear una sala de descanso para la jornada de almuerzo mejorar la fachada de la oficina mejorar la publicidad de la Institución que se termine el proceso con talento humano del personal que tenga algún problema personal o de trabajo.

194) SIEMPRE CON MEJORAS PARA EL BIEN DE LA EMPRESA Y AMBIENTE LABORAL

195) CAPACITACIONES DE RELACIONES HUMANAS AL PERSONAL DE ATENCION AL CLIENTE Y ADMINISTRATIVO.

196) Como lo escribí anteriormente no me gustaría cambiar nada, porque es una institución sumamente organizada y ordenada, por ende estoy feliz de ser parte de esta gran familia como lo es ESPOIR.

197) Implementar mejor canales de comunicación entre los colaboradores

198) MEJORAR EL AREA DE LAS OFICINAS

199)

200) HABLANDO DE LA OFICINA LOCAL NO HAY NADA QUE CAMBIAR HAY UN BUEN AMBIENTE.

201) CONSIDERO QUE UDS SABEN QUE SE DEBE MEJORAR PERO DE NADA SIRVE QUE TODOS LOS AÑOS PREGUNTEN LO MISMO SINO TOMAN CORREPTIVOS.

202) Ninguna

203) Nada

204) NINGUNO POR EL MOMENTO.

205) Implementar una evaluación de puestos y sueldos, existen personas más capacitadas y mas preparadas y no son tan valorados como deberían serlo. Que exista una igualdad de remuneraciones según el cargo (ASISTENTES Y OFICIALES) Los bonos por ejemplo deberían ser igual para todos en caso que existan, mucha de las veces esto genera un poco de incomodidad.

206) integración al personal de campo y oficinas información sobre cambios

207) Al igual que el entorno laboral.

208) Que se realicen mas capacitaciones en diferentes temas, servicio al cliente, relaciones humanas, etc.

209) QUE SE INCENTIVE A LOS EMPLEADOS MEDIANTE CONCURSOS Y RANKING A LOS MEJORES RESULTADOS. DE ESTA FORMA EL COLABORADOR NOTARA SU RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO.

210) soy personal de campo, paso poco tiempo en oficina

211) PREGUNTAR POR NECESIDADES DEL TRABAJADOR

212) NINGUNA

213) *QUE HAYA UN RECONOCIMIENTO POR LOS LOGROS DE LOS TRABAJADORES *QUE SE VUELVA A REALIZAR UNA CEREMONIA DE CELEBRACION CON ENTREGA DE INSIGNIAS POR ANTIGUEDAD *PROGRAMAR ACTIVIDADES FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO

214) COMUNICACION EFECTIVA TRANSPERENCIA EN LA OCMUNICACION COMO APOYAS SI NO CONOCES

215) No tengo sugerencias para este campo

216) EL ENTORNO ES BUENO PERO DERERIA MEJORAR EN EL COMPAÑERISMO.

217) Recordar funciones al personal en cada área ya que a veces se confunden y los jefes sugieren realizar otras no asignadas. Realizar evaluaciones a los jefes de oficina y supervisores para ver si esta cumpliendo con el reglamento institucional. cuando haya un rumor con algún colaborador no solo escuchar a quien lo dice sino también a la otra parte y aclararlo (careo) verificar si las estrategias impuestas por los supervisores son eso o son hostigamiento o algo que atente a su salud física, psicológica o mental.

218) 1.- Sugiero que realicemos actividades de integración, o actividades recreativas para el personal. 2.- Sugiero que realicemos proyectos de responsabilidad social donde se involucre a todo el personal. 3- Sugiero también que se nos brinde charlas de autorrealización personal, para que salgamos de la burbuja en la que nos encontramos y poder tener otras perspectiva de la vida y de las personas.

219) Un mejor proceso en el que se involucre a talento humano para la resolución de conflictos, en los cuales se puedan escuchar todas las versiones ya que se ha hecho habitual los llamados de atención sin indagaciones previas

220) BRINDAR CAPACITACIONES AL PERSONAL

221) SOLO EL RUIDO.

222) Distribuir mejor la carga laboral ya que hay personas nuevas que por parentezco no tienen muchas responsabilidades y contamos con el mismo sueldo

223) * Seria que al momento de realizar un cambio en las políticas, metodología, etc, por parte del área de operaciones, sea consulte con las áreas de campo, ya que hemos tenido muchos inconvenientes al momento de ejecutar una política donde es redactada bajo escritorio y no, bajo la realidad del labor de campo.

224) FLEXIBILIDAD A VACACIONES EN CIERTAS AREAS LABORALES.

225) Ninguna

226) QUE SEA REALIZADA UNA INTEGRACIÓN U OLIMPIADAS ESTE AÑO YA QUE ESO ES ALGO QUE ME PARECE QUE DEBERÍA REALIZARSE PARA BAJAR EL ESTRÉS, CREO QUE EN TODAS LAS INSTITUCIONES REALIZAN, PERO PIENSO QUE DEBERÍA SER UN VIERNES MAS NO EL SÁBADO, YA QUE NUESTROS FINES DE SEMANA SE SIENTEN DE POCO DESCANSO CUANDO LO HACEN SÁBADO, ADEMÁS DE QUE ALGUNOS A VECES TRABAJAMOS LOS SÁBADOS Y SE SIENTE MENOS DÍAS DE DESCANSO AUN, Y QUE EN CASO DE REALIZARLA, QUE SE TOMA EN CUENTA QUE LO DE DICIEMBRE ES OTRA COSA. PORQUE A VECES, SE SIENTE, DE NUESTRA OFICINA, UN POCO DE EGOISMO CON DINERO DE NUESTRAS MISMAS MULTAS O CON DINERO QUE LA INSTITUCIÓN MISMA DESIGNA PARA ESTOS EVENTOS.

227) MEJORAR LA COMUNICACION ENTRE COMPAÑEROS

228) impulsar el trabajo en equipo.

229) No tengo nada que decir

230) Más capacitación de entorno laboral

231) QUE HAYAN INTEGRACIONES QUE PERMITAN COMPARTIR ENTRE TODOS MOMENTOS AMENOS

232) Dar seguimiento a casos que se reporta como mal clima laboral

233) Tratar de minimizar los chismes de pasillo Establecer de forma clara las funciones de cada persona en le Fundación

234) ME GUSTARIA QUE HAYAN ESACIOS DE INTEGRACIÓN CON TODOS LOS COMPAÑEROS

235) capacitación al jefe inmediato sobre como tratar al personal a cargo.

236) PRINCIPALMENTE SE DEBE EXIJIR A LOS JEFES UNA VEZ QUE SE DÉ EL TEMA DE CLIMA LABORAL QUE SE REALIXE EL SEGUIMIENTO DE LAS OBSERVACIONES PARA QUE SE CUPLAN HA CABALIDAD QUE NO SEA SUGERENCIA AISLADAS.

237) Hace falta contacto con el colaborador del área de talento humano

238) ninguna

239) QUE SE HAS ACTIVIDADES DENTRO DE LA OFICINA UNA VES AL MES O CADA 3 MESES PARA COMPARTIR ENTRE COMPAÑEROS,

240) MEJORAR PASES DE CARTERA

241) -SE BRINDE A LOS EMPLEADOS OPORTUNIDADES DE OCUPAR NUEVOS PUESTOS SUPERIORES CUANDO HAYA UNA VACANTE Y NO CONTRATAR A PERSONAS EXTERNAS. -QUE PERMITAN COGER LAS VACACIONES CUANDO EL EMPLEADO LO NECESITE MAS NO IMPONERLE, NI MUCHOS MENOS ADELANTAR VACACIONES CUANDO SE DEBERIA BUSCAR OTRA SOLUCION.

242) Neutralidad y transparencia con las situaciones que aparecen en el camino.

243) Ninguna

244) proceso de seleccion muy demorado y nuevo empleado tarda en adaptarse por que falta una induccion institucional.

245) Continuar socializando cada tiempo los valores institucionales.

246) Corrección verdadera para las personas mal intencionadas que solo llevan comentarios malos que no aportan al crecimiento de la institución ya que eso es lo que más está dañando el ambiente. Deben realizar un estudio para la asignación de sueldos, comisiones y bonos ya que no es equitativo se maneja por influencias.

247) Estar claros en cuanto a las funciones que desempeñan los colaboradores.

248) NADA

249) *crear programas de aprendizaje y desarrollo profesional para todos los colaboradores *monitorear o dar seguimiento a través del departamento de recursos humano las necesidades del personal *motivar al personal para que termine una carrera profesional o continúe con sus estudios. *que los directores de oficina Matriz visiten las regionales por lo menos 1 vez al año *mejorar políticas o procesos que permitan ser mas proactivo *dar seguimiento al nuevo cambio de seguro BUPA porque medicinas no son cubierta a menos que sea genérica, lo que ocasiona malestar porque con PALIG el proceso era mas ágil.

250) QUE LOS RESULTADOS DE LA EVALUCION NOS AYUDEN A MEJORAR.

251) SIN NOVEDADES

252) Las bonificaciones deben ser iguales para los empleados. No por gerarquias

253) evaluar anónimamente por parte de los dirigidos a los supervisores continuamente

254) que cada uno de los colaboradores sea escuchado.

255) ME GUSTARIA QUE INCLUYAN UN PERSONAL DE SEGURIDAD PERMANENTE MIENTRAS LABORAMOS EN LA OFICINA

256) Charlas de Relaciones Humanas Integraciones

257) CREO QUE ENCUENTAS COMO ESTAS SON INTERESANTES Y MUY ASERTIVAS PARA PODER TENER UN POCO ACERCAMIENTO A

QUE SE PUEDE REALIZAR SEGUIMIENTO A NOVEDADES

258) en base a mi entorno laboral me siento insegura en lo que corresponde en la seguridad por los robos que se dan a diario en nuestro Cantón y en los locales vecinos,

259) Evaluación a los supervisores si están cumpliendo con sus funciones. Que tengan claro las funciones del itinerante, que es apoyar al equipo en reemplazos, seguimientos y no en otras actividades. Que se de capacitaciones de liderazgos a los jefes y cada cierto tiempo evalúen su desempeño laboral para ver si esta acto para el puesto que ocupa, porque muchas veces un equipo no funciona, porque desde la cabeza esta mal.

260) CAMBIAR UN POQUITO LA METODOLOGIA DEL CREDITO Y AGREGAR CREDITOS INDIVIDUALES

261) NINGUNA

262) Como Institución, todas las actividades que realizan son muy buenas... lo difícil es que todos lo asimilemos para ponerlo en práctica.

263) MAYOR INTEGRACION.

264) que se siga alineando con el respeto y la consideración para cada uno de nosotros los trabajadores y así fomentar el buen ambiente laboral

265) Establecer normas de convivencia, indicadores y tiempos de trabajos que sean cumplidos por todos

266) Que se le haga ver a los jefes inmediatos que a veces las presión exagerada hacia sus subordinados nos limita o nos agobia y no podemos definir bien con las tareas.

267) realizar integraciones con los compañeros de oficina

268) NO REALICEN CASITIGOS DEL 5% HAGAN UN PORCENTAJE MANOR

269) Realizar un análisis de los compañeros que generan malestar dentro del entorno de cada departamento, con la finalidad de que se trabaje con esta persona y se tome la decisión de desvinculación.

270) NO TENGO SUGERENCIA, ESTOY ACORDE Y SASTIFECHA CON LA INSTITUCION

271) LOS ESCRITORIOS MAS AMPLIOS PARA TENER MÁS ESPACIO PARA REALIZAR NUESTRO TRABAJO.

272) ME GUSTARIA QUE MEJOREN EL HORARIO DE LA HORA DE ENTRADA 8:30 ESTA BIEN PERO DEBERIAN DAR 5 MIUNTOS ADICIONLES YA QUE MUCHAS VECES EL TRAFICO ESTA MUY PESADO Y POR MAS QUE MADRUGUEMOS ES IMPOSIBLE LLEGAR A TIEMPO CLARO QUE NO PASA TODOS LOS DIAS, Y LA CUESTION DE LAS MULTAS QUE BAJEN EL VALOR QUE SE AJUSTE A NUESTRO BOLSILLO \$5 Y \$3 ME PARECE MUCHO, QUE HAGAN UNA REUNION Y NOS PREGUNTEN SI NOS PARECE JUSTO ESE VALOR O QUE SI DESEAMOS QUE BAJEN DICHO VALOR, QUE CAPACITEN A TODO EL PERSONAL EN TEMAS IMPORTANTES , LEDERAZGO, Y TEMAS IMPORTANTES QUE NOS AYUDEN EN NUESTRO DIA A DIA. GRACIAS POR ESTE TIPO DE ENCUESTA YA QUE NOS AYUDAN A MEJORAR.

273) Cambiar la actitud de los empleados es algo difícil, pero si debería mejorar contratando personal con buena actitud, capaz de solucionar problemas en equipo sin generar discordia entre compañeros, ni tomando a personal las discusiones laborales, evitando que esos problemas se propaguen a otras oficinas.

274) no tengo sugerencias

275) capacitación en temas relacionado a integración laboral

276) que me parece bien que realicen este tipo de encuesta

277) ..

278) en ocasiones algunos se toman algunas tributaciones sin antes consultar con el resto personal, por ejemplo en la oficina manta se esta organizando una integración, pero ponen como exigencia la temática de disfraces para la integración, cuando no ha todos les agrada este tipo de

actividades

279) seria muy importante mas capacitaciones para estar preparados ante cualquier situación que se presente

280) capacitar mas

281) que se de talleres motivacionales al personal

282) Que se pueda retomar las integraciones para conocernos mas de nuestra misma región, y también que sean posible integraciones entre todas las regionales.

283) AUMENTO DE SUELDO A LAS ASISTENTES EXCEL FALTA CUMPLIMIENTO EN LAS FUNCIONES EL RESPETO, IGUALDAD, APOYO, FALTA DE COMUNACION POR ADMINISTRACION

284) CAPACITACIONES DE CULTURAL GENERAL

285) Seria muy bueno hacer una integración entre compañeros o con las demás oficinas para estrechar los lazos de amistad y confraternidad.

286) Que se trate de integrar más al personal, que den talleres o capacitaciones sobre relaciones humanas pero que sean presenciales a fin de que se puedan integrar los equipos de trabajo a nivel general.

287) SER ESCUCHADO ,QUE EXISTA EQUIDAD , SIN PREFERENCIAS A NINGUN COLABORADOR , DE ESA MANERA PUEDE MEJORAR EL ENTORNO LABORAL .

288) Charlas educativas para generar y dar un buen trato laboral,

289) QUE NO ESTOY DE ACUERDO CON EL NUEVO SEGURO DE SALUD, QUE EN TODO CASO NOS HUBIERAN COBRADO UN ADICIONAL Y CONTINUABAMOS CON EL MISMO.

290) .

291) Analizar el desempeño de cada puesto de trabajo

292) Tratar de solidarios con nuestros compañeros darse una mano entre todos como equipos..verdaderos

293) más control PARA TODOS no solo para los que no tenemos puestos gerenciales o directivos

294) NN

295) bdfbh

296) NINGUNA

297) CHARLAS DE CAPACITACION DEL EQUILIBRIO VIDA LABORAL / PERSONAL ENTRE DIFERENCIAR A LOS COMPAÑEROS INNOVAR PARA EVITAR LA DESMOTIVACION LABORAL

298) SER MAS COMUNICATIVOS SER MAS JUSTOS EN CUANTO EL NIVEL DE JERARQUIA TENER UN MEJOR CONTROL DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA CASA EMPLEADO DE ACUERDO A LA REMUNERACION PERCIBIDAS

299) En las reuniones de clima laboral se debería tomar mas en cuenta la opinión de los colaboradores y tratar de solucionar los problemas de alguna manera y no dejar solo en papel. Se realicen charlas de clima laboral e integración con todos los colaboradores. Se realicen charlas de manejo de problemas personales a los colaboradores y manejo de stress.

300) Reconocer y premiar los logros de los trabajadores, y que exista parcialidad con todos.

301) MEJORAR LA COMUNICACION

302) NO TENGO NINGUNA SUGERENCIA POR EL MOMENTO

303) NADA

304) EL TIEMPO QUE TENGO TRABAJANDO AQUI ME SIENTO MUY A GUSTO

305) Utilidades

306) NINGUNA

307) mas visitas de nuestros jefes

308) COMO SUGERENCIA TRATAR DE REALIZAR LAS CAPACITACIONES DE MANERA MAS PRACTICAS Y DINAMICAS.

309) HASTA EL MOMENTO MANTENGO UN EXCELENTE CLIMA LABORAL

310) LO UNICO QUE SI PIDO ES QUE EQUIPAREN SUELDOS , PORQUE NO ES JUSTO QUE AVECES SE TRABAJA HASTA MAS QUE COMPAÑEROS QUE TIENEN DESIGNADAS LAS MISMAS ACTIVIDADES Y QUE GANAN MAS SOLO POR QUE TIENEN UN POCO MAS DE TIEMPO DE HABER INGRESADO, NO PIDO GANAR MAS, SOLO IGUAL QUE COMPAÑEROS EN MI MISMO PUESTO

311) .

312) REALIZAR EVENTOS DE PARTICIPACION ACTIVA ENTRE COMPAÑEROS COMO CAMPEONATOS INTERNOS DE DEPORTE YA QUE NOS AYUDA A LIBERAR LA TENSION DEL TRABAJO

313) Que exista más comunicación entre jefes y subordinados lea di apertura a nuevas ideas para la mejora continua de la institución

314) QUE EXISTA LA EQUIDAD LABORAL

315) -

316) Se podría realizar reuniones donde interactuemos todos los miembros de una regional para fomentar el compañerismo y motivarnos.

317) Brindar herramientas acorde a capacitación de entorno laboral

318) nada

319) ESTOY SUPER BIEN BUENO YO ASI ME CIENTO

320) NINGUNO

321) QUE SIGAN CON LA MISMA ATENCION Y PRIORIDAD QUE SIEMPRE NOS BRINDAN A LOS COLABORADORES

322) NO TENGO POR EL MOMENTO NINGUN COMENTARIO.

323) comprensión

324) - MEJORAR ACTIVIDADES DE INTEGRACION - IMPLEMENTAR PRACTICAS RECREACIONALES ENTRE COMPAÑEROS - RESPETAR

LOS CRITERIOS DE DECISION DE CADA PUESTO

325) El entorno es tranquilo

326) UNA INTEGRACION Y QUE SE HABLEN COSAS Y SEAN REALES LO QUE SIENTE, Y QUE NO SE TOMEN PERSONALES SOLO LABORALES.

327) QUE HAYA APLICACIONES DE MANERA QUE PERMITA AL CLIENTE SOLICITAR CREDITOS DE MANERA VIRTUAL A TRAVES DE CREDITOS PRE APROBADOS. EVITAR EL EXCESO DE DOCUMENTOS EN LAS ENTREGA DE CREDITOS GRUPALES.

328) Que los cambios sean para beneficio

329) QUE LA ADMINISTRADORA DE EL ORO SEA UN POCO MAS EMPATICA Y NO TENGA PREFERENCIAS.

330) NO TENGO NINGUNO ME PARECE HASTA EL MOMENTO BIEN.

331) SERIA AGRADABLE QUE NOS REALICEN UNA INTEGRACION

332) Crear mas actividades sociales para los colaboradores de Espoir Crear planes de formación, para el creimiento profesional de los colaboradores de Espoir

333) Esta todo bien

334) * Un ambiente de apoyo * Crear programas de aprendizaje y desarrollo

335) QUE LAS NORMAS SEAN CUMPLIDAS POR TODOS SIN EXCEPCION

336) Que se practique momentos para recreación

337) realizar seguidamente charlas sobre clima laboral las cuales ayudan mucho a mejorar diferencias entre compañeros en caso de que haiga

338) QUE HAYA DEMOCRACIA QUE SE ESCUCHE TODAS LAS DUDAS QUEJAS Y SUGERENCIAS Y QUE SE REALICEN ACTIVIDADES QUE HAGAN UNIR MAS A LOS COMPAÑEROS SIN QUE HAYAN DIVISIONES NI GRUPOS

339) LA COMUNICACION, TENER UN POCO MAS DE APERTURA DE DIALOGO ENTRE JERARQUIAS.

340) QUE EN LA PRACTICA SE RESPETE EL MAPA ORGANIZACIONAL JERARQUICO DIRECTO SIN DUPLICIDAD DE JEFES

341) Fomentar políticas que promuevan un ambiente más adaptable o responsable.

342) Realizar encuestas personales, reales. Realizar lluvia de ideas organizadas exponiendo la problemática. Reforzar con talleres de RRHH as debilidades de nuestro supervisor. Reforzar y actualizar las técnicas-política de crédito tanto de la fundación como a nivel País.

343) que sean mas lineales, que no falte la comunicacion sobre todo de supervisor a cordinador y demas autoridades que las opiniones, ideas y conceptos sean socializados y se busque un bien en común

344) Ninguna

345) MAYOR INTEGRACIONES CON LOS GRUPOS DE TRABAJO

346) No tengo ninguna sugerencia para mi concepto todo muy bien

347) BRINDAR CHARLAS DE MOTIVACION LABOORAL.

348) Implementar actividades para mejorar el clima laboral.

349) n

350) SIN COMENTARIO

351) Mas publicidad en las áreas Rurales y Urbanas

352) .

353) Tener mayor posibilidad de aperturar publicidad fisicas en los negocios de nuestras clientas para ser más conocidos por otras personas y sectores

354) Para mejorar , podría ser necesario realizar eventos de convivencia en donde podamos integrarnos o actos que involucren la participación de todos.

355) Mayor apoyo a los promotores de créditos con los vehículos de la institución

356) llegar a zonas o a mas personas con los créditos individuales . expandirnos . etc

357) INTEGRACIONES

358) Un bono sobre el cumplimiento de las metas

359) Seguir fomentando estos espacios con el fin de obtener información para poder mejorar cada vez mas como compañeros y como Institución.

360) hasta el momento no tengo sugerencias

361) si

362) INTEGRACIONES , TALLERES MOTIVACIONALES

363) NINGUNA

364) NADA

365) bueno se sugiere tener capacitaciones con profesionales en el tema para llegar a mejorar en esa parte

366) ALGUNA VEZ ME DIJERON, YO NO SOY TU NIÑERA, cuando pedí ayuda, ahora simplemente consulto lo necesario,

367) no tengo sugerencias

368) NINGUNA

369) QUE NOS BRINDEN CON CAPACITACIONES YA QUE NOSOTROS SOMOS LA IMAGEN DE LA INSTITUCION PARA ASI BRINDAR UNA ADECUADA ATENCION AL CLIENTE

370) ninguna

371) Para poder ser mas efectivos y eficientes, distribuir mejor las funciones en la parte operativa.

372) Jefes sean mas tolerantes con situaciones externas del colaborador

373) SI LA FUNDACION LO REALIZA, TRATA DE QUE EL AMBIENTE SEA EL ADECUADO, PERO NOSOTROS LOS COLABORADORES AVECES, ACTUAMOS DE MANERAS QUE VAMOS INCOMODANDO A OTROS COMPAÑEROS SIN DARNOS CUENTA, POR ESO CONSIDERO IMPORTANTE QUE ESA ACTIVIDAD QUE SE REALIZO EL AÑOS PASADO AYUDO MUCHO.

374) N/A

375) un trabajo en equipo y esta muy bien las capacitaciones gracias a dios por la oportunidad de opinar

376) Fomentar el uso de planificadores mensuales y el cumplimiento del mismo cronograma.

377) mas capacitaciones de cobranzas de créditos, de marketing

378) COMO LO MANIFESTE EN LA PREGUNTA ANTERIOR ME GUSTARIAN QUE SE MANTENGAN YA QUE PARA MI APRECIACION ESTAN HACIENDO UN BUEN TRABAJO

379) UNA DE LAS COSAS QUE PODRIAMOS DECIR QUE GUSTARIA MEJORAR ES QUE CON LOS CAMBIOS QUE SE HAN REALIZADO EN LA OFICINA NO NOS ENCONTRAMOS CON UN BUEN ESPACIO DE COMEDOR AL MENOS NO COMO LO TENIAMOS ANTES SE SIENTE QUE SE PODRIA MEJORAR MUY APARTE DE ESTO SERIA BUENO TENER UN DIA DE INTEGRACION DONDE SE PUEDA AFIANZAR LA AMISTAD ENTRE TODOS PERO SIENTO QUE NOS ENCONTRAMOS BIEN CON EL TRABAJO REALIZADO

380) Brindar más capacitaciones al personal las cuales nos sirvan para mejorar nuestro nivel profesional y laboral en base a lo que realizamos, es decir profundizar temas específicos que nos ayuden a dar una mejor calidad de nuestro trabajo que realizamos a diario, siempre y cuando estas capacitaciones sean en horarios que no afecten nuestra agenda laboral. Hasta la fecha actual cumpliendo un año en la empresa me siento cómodo y acorde al trabajo que realizo y al medio laboral que me rodea, esperando poder seguir sumando a la institución con mucho más trabajo y mucha más trayectoria dentro de ella

381) QUE CONTINUE EL MISMO COMPAÑERISMO QUE HAY

382) ME PARECE QUE TODO MARCHA BIEN

383) FOMENTAR EL DEPORTE ENTRE COLABORADORES Y JEFES. ROTACION DEL PERSONAL DE UNA MISMA AREA, PARA TENER OTRA VISION DEL TRABAJO QUE REALIZA

384) EMPATIA ENTRE COMPAÑEROS

385) que las maquinas como computadoras tengan sus propios asientos

386) QU SIGAN CON EL MISMO DESEMPEÑO Y CARISMA PARA CON TODO EL PERSONAL

387) Mayor tareas a realizar en conjunto o en equipo.

388) charlas sobre el trabajo en equipo y charlas sobre liderazgo a las jefaturas.

389) SERIA BUENO QUE EN LOS ROSES POR CUSTION DE TRABAJO ENTRE COMPAÑEROS EL JEFE INMEDIATO UNA VEZ QUE DETECTO EL IMPASE DEBERIA REUNIRSE Y BUSCAR SOLUCIONAR PARA MANTENER EL BUEN AMBIENTE LABORAL.

390) Me gustaria que apliquen un modelo de arquitectura empresarial, para que cambie absolutamente todo, partiendo desde los objetivos e iniciativas, procesos hasta las redes e infraestructura, por otro lado una correcta administracion estretategica con la finalidad de sacar el mejor provecho a la intitucion y alineados a su mision y vision.

391) HACER UNA INTEGRACION CON LOS COMPAÑEROS PARA COMPARTIR Y CONOCERNOS MEJOR

392) SEGUIR CON TODOS LOS BENEFICIOS Y PREOCUPACIONES QUE TIENE LA FUNDACIÓN HACIA TODOS LOS COLABORADORE

393) SEGUIMIENTO EN LAS COLOCACIONES DE CRÉDITOS DE BANCA CUMUNAL.

394) REALIZAR CHARLAS SOBRE COMPAÑERISMO, EMPATÍA.

395) A mi parecer nuestro entorno laboral es normal y acogedor.

396) Seguir con las capacitaciones y así vamos a conseguir que se fije. Metas periódicas y podamos adquirí nuevos conocimiento, donde nos ayudará para seguir creciendo como profesional.

397) Fomentar días u horas de recreación, con la finalidad de liberar la tensión en los empleados. Sería muy bueno incentivar el deporte o asistir a gimnasios, en el cual la empresa apoye con un porcentaje de las mensualidades

398) Realizar integraciones con el personal, para así poder interactuar entre nosotros, no solo conocer que les incomoda.

399) COOPERAR NO ES COMPETIR FOMENTAR LA CONFIANZA BUENA COMUNICACIÓN ENTRE LOS NIVELES JERARQUICOS RESPETO..

400) TODO ESTA MUY BIEN

401) Reconocer la metas personales y grupales

402) BRINDAR TALLERES DE VALORES PERSONALES TALES COMO EL RESPETO ENTRE OTROS.

403) Ninguna

404) .

405) PODRIA SER CONVIVIR EN GRUPO, REALIZAR UNA INTEGRACIÓN Y ASI CONOCER MAS A LAS POERSONAS CON LAS QUE CONVIVIMOS A DIARIO

406) NINGUNA

407) Mi sugerencia sería revisar el equipo telefónico, (diademas) debido a que muchas veces se debe gritar para que los clientes escuchen cuando se les contacta, contaminando auditivamente el ambiente ya que todos

408) APERTURAR NUEVAS MESAS DE TRABAJO CON EQUIPOS TECNOLOGICOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS FUNCIONES.

409) Enfocarse en otro tipo de preguntas.

410) Ninguna

411) Reconocer y premiar los logros y metas planteados por el equipo y oficina. También que exista mayor parcialidad entre departamentos.

412) UN COMEDOR COMÚN

413) Motivar al personal

414) TODO BIEN

415) MAS COMPUTADORAS Y ESPACIO DE TRABAJO

416) ME GUSTARIA TENER UNA REUNION CADA MES CON LOS PROMOTORES PARA RESOLVER INQUIETUDES.

417) Considero que se debe realizar actividades trimestrales para mejorar la convivencia laboral.

418) sin comentarios

419) Nada por el momento

420) La falta de equipo de computo en el area de credito individual

421) demostrar que somos muy importante para ustedes

422) IMPLEMENTAR MAS TECNOLOGIA

423) CAPACITACIONES DE ATENCIÓN AL CLIENTE

