



GOBIERNO DE CHILE
SUPERINTENDENCIA
DE QUIEBRAS

**INFORME ENCUESTA CLIMA LABORAL APLICADA EN
AGOSTO DE 2009
SUPERINTENDENCIA DE QUIEBRAS**

Los días 24, 25 y 26 de agosto de 2009, se aplicó una encuesta anónima a todos los funcionarios de la Superintendencia de Quiebras, con la finalidad de obtener una percepción del clima laboral existente a esa fecha.

El universo de personas susceptibles de contestar la encuesta fue de 86 personas, clasificadas en:

- 78 funcionarios de esta Superintendencia
- 3 personas en comisión de servicio
- 5 personas honorarios a suma alzada

La encuesta, contempló 57 consultas, con una escala de 1 a 5, en donde se tiene:

- 1 = Casi siempre es falso
- 2 = Frecuentemente es falso
- 3 = A veces es falso/ a veces es verdadero
- 4 = Frecuentemente es verdadero
- 5 = Casi siempre es verdadero

Además, la encuesta consideraba dos áreas:

- Área de desempeño y jefatura directa de cada persona
- Organización como un todo y a quienes la dirigen

También, la encuesta contempló efectuar comentarios referidos a lo siguiente:

- ¿Hay algo único o especial de su Servicio que lo hace ser un gran lugar para trabajar? Dar ejemplos específicos.
- ¿Qué aspectos tendría que mejorar su Servicio para ser un mejor lugar para trabajar?

Los resultados obtenidos, fueron tabulados por el Subdepartamento de Informática, cuya tabulación se muestra en Anexo N° 1.

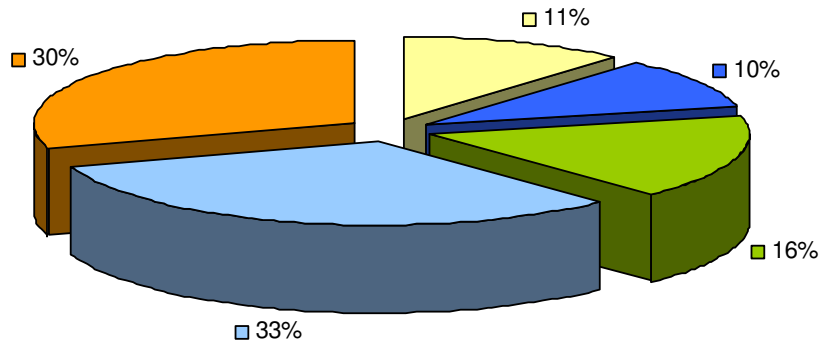
Las 57 consultas con sus respectivos puntajes de acuerdo a la escala que contempló la encuesta se clasificaron en los siguientes temas:

- Comunicación Jefatura Funcionario
- Manejo de Recursos Humanos
- Estado de ánimo y Clima interior
- Medios de trabajo
- Disposición hacia la mejora continúa
- Percepción sobre la capacidad del personal

Se presenta en Anexo N° 2 la clasificación de las consultas por temas.

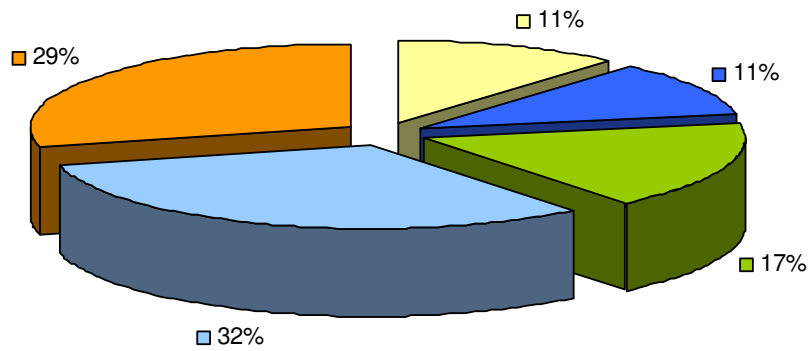
Los resultados obtenidos por temas se presentan a continuación, a nivel de unidad de trabajo y a nivel de Servicio:

Comunicación Jefatura Funcionario a Nivel de Unidad



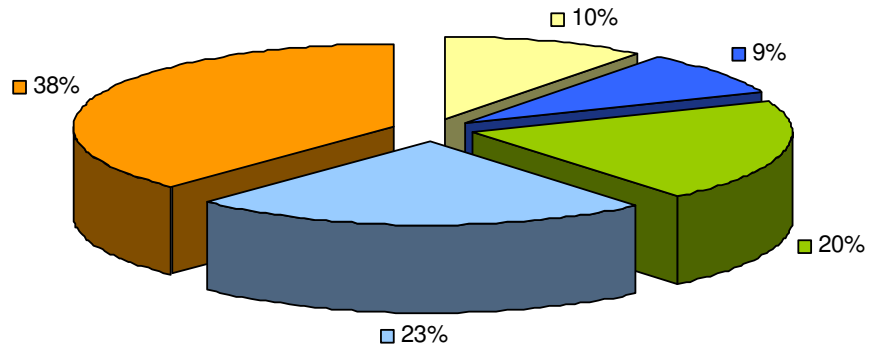
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Comunicación Jefatura Funcionario a Nivel de Servicio



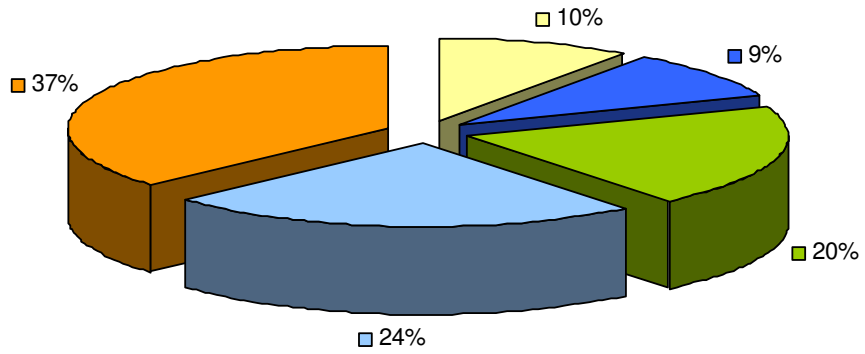
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Manejo de Recursos Humanos a Nivel de Unidad



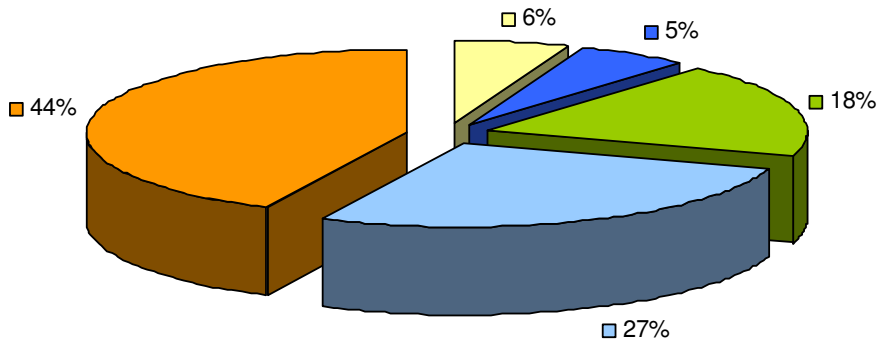
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Manejo de Recursos Humanos a Nivel de Servicio



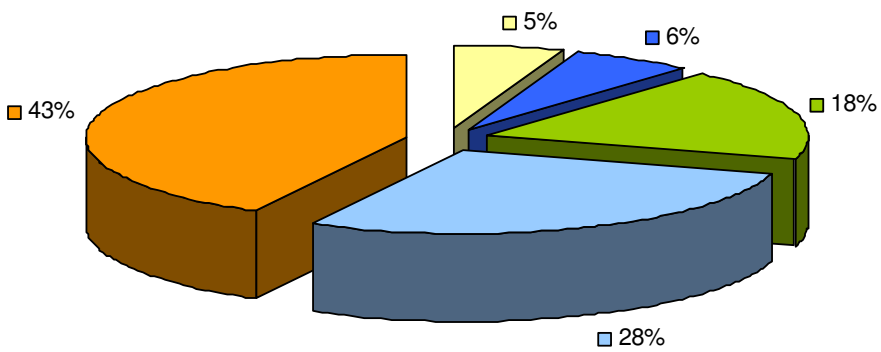
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Estado de ánimo y clima interior a Nivel de Unidad



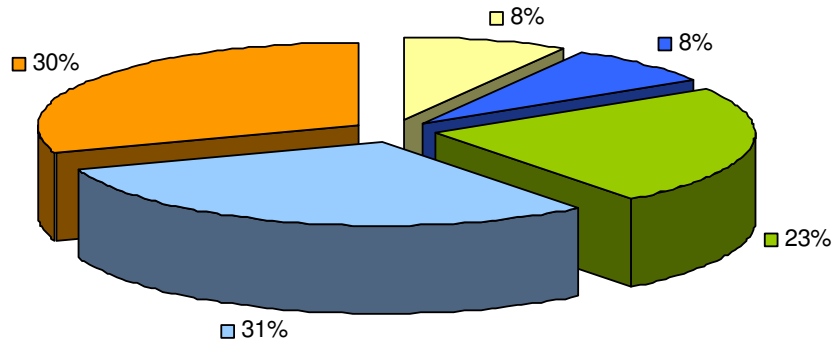
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Estado de ánimo y clima interior a Nivel de Servicio



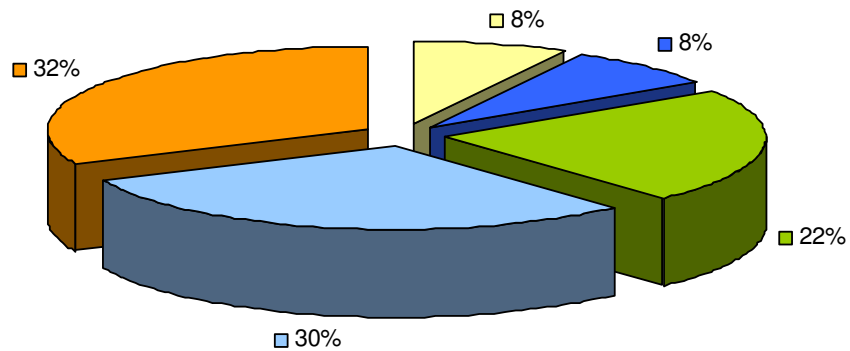
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Medios de Trabajo a Nivel de Unidad



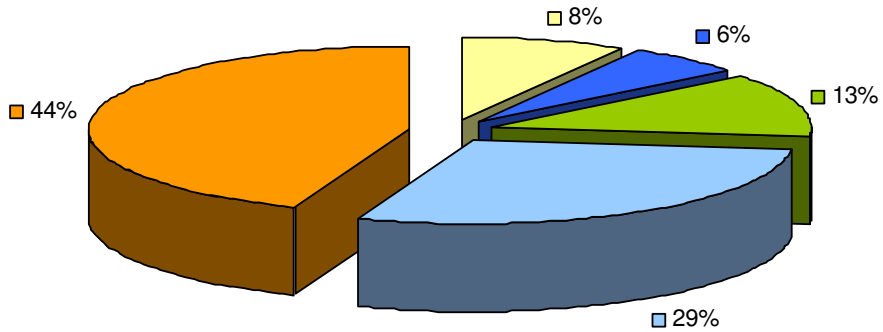
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Medios de Trabajo a Nivel de Servicio



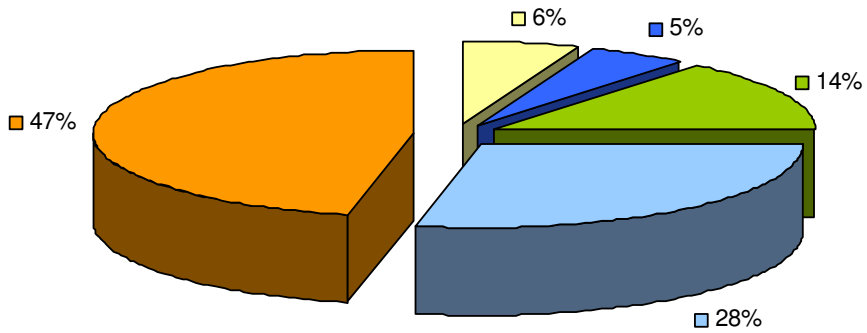
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Mejora Continua a Nivel de Unidad



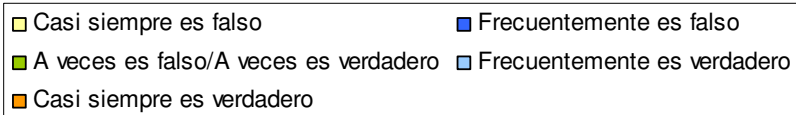
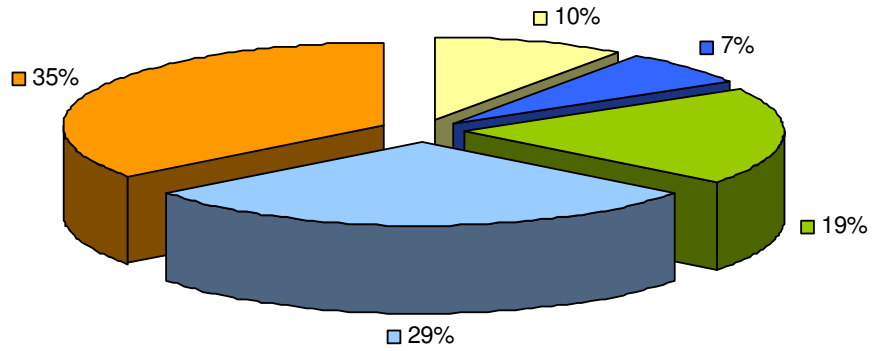
- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Mejora Continua a Nivel de Servicio

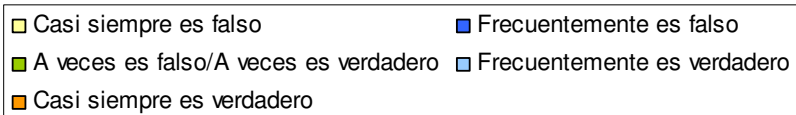
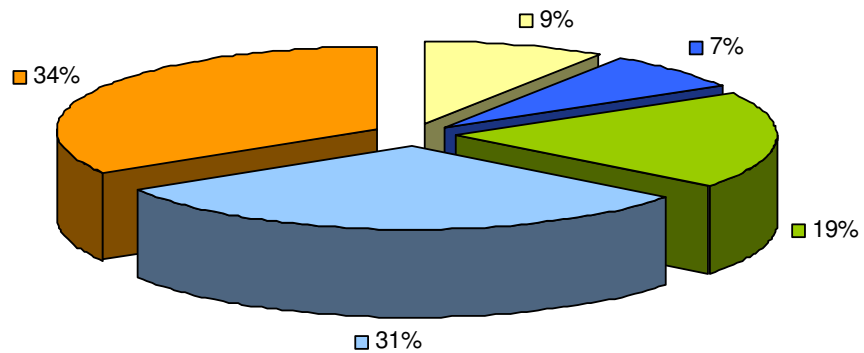


- Casi siempre es falso
- Frecuentemente es falso
- A veces es falso/A veces es verdadero
- Frecuentemente es verdadero
- Casi siempre es verdadero

Percepción sobre la Capacidad del Personal a Nivel de Unidad



Percepción sobre la Capacidad del Personal a Nivel de Servicio



Los comentarios que las personas realizaron fueron:

Frente a la consulta ¿Hay algo único o especial de su Servicio que lo hace ser un gran lugar para trabajar? Dar ejemplos específicos, se recibieron 26 comentarios dentro de los cuales se destacan:

En sentido mantener :

Solidaridad: “ La solidaridad y compañerismo en algunos grupos de trabajo”, “El sentido de solidaridad de algunos”, “La solidaridad que tenemos cuando algún compañero está pasando por algún problema especial” y “hay grato ambiente, solidaridad hay comunicación”

Equipos de trabajo: “Por el momento el equipo de trabajo hace un lugar agradable para trabajar”, “El departamento donde me desempeño es grato y se escucha la opinión de los funcionarios, a nivel institucional a veces siento que no”, “El grupo humano con el que trabajo es de primer nivel, apoyan en todo sentido, en el trabajo y en temas personales, siempre hay una buena disposición para sacar adelante el trabajo, son un equipo por lo general optimista”, “ El Servicio cuenta con algunas personas muy comprometidas (os), los cuales empujan al resto a hacer las cosas, liderazgos positivos que no coinciden con las jefaturas”, “El compromiso y entusiasmo de mi equipo de trabajo por sacar adelante las tareas es un factor importante para mantenerme motivado” , “En mi equipo de trabajo visualizo apoyo para realizar mis labores” y “Sus funcionarios”

Jefaturas: “Especialmente en mi lugar de trabajo, mi jefe directo es una gran persona en la que puedo confiar como también mis compañeros de trabajo”, “Tengo una buena jefa, considerada y humana buena persona, respetuosa y lo más importante deja trabajar”, “La política de puertas abiertas del Superintendente” , “Que el Jefe de Servicio se preocupe de los funcionarios más allá de lo laboral” y “Destacar la gran calidad humana del Jefe de Servicio, su sencillez, su gestión gracias a esta administración se nos conoce más y estar al servicio de la gente”

En sentido de mejorar:

“No puedo poner ejemplos no encuentro nada especial cualquier cosa que yo pueda pedir se me niega o se me tramita solo trabajo por mi necesidad a veces me siento que me tratan como una persona de tercera clase”

Frente a la consulta ¿Qué aspectos tendría que mejorar su Servicio para ser un mejor lugar para trabajar?, se recibieron 39 comentarios, los cuales son expuestos en Anexo N°3 clasificados por:

- Mejoras en relación a los medios de trabajo
- Mejoras en relación a las cargas de trabajo
- Mejoras varias.

Conclusiones:

En cada uno de los seis temas en que se clasificaron las 57 consultas a las 60 personas que contestaron la encuesta, se obtuvieron respuestas a nivel de Unidad de Trabajo y a nivel de Servicio, “Frecuentemente es verdadero” y “Casi siempre es verdadero” que en conjunto totalizan sobre el 60% que declaró alguna de estas dos respuestas.

Las personas que en alguna consulta a nivel de Unidad de Trabajo y a nivel de Servicio, declararon “ Frecuentemente es falso” y Casi siempre es falso”, no supera el 22%, observando este valor en el tema : Comunicación Jefatura Funcionario y siendo en rangos muy inferiores(11%) en los temas Estado de Ánimo y Clima Interno y Mejora Continúa.