

2022

Estudio de clima organizacional Tribunal Registral Administrativo Informe General



Ivonne Solano Ugarte

Gestión de Recursos Humanos

30-11-2022

Contenido

Objetivo General	2
Generalidades	3
Escala de evaluación	4
Resultados	5
Informe General	5
Categoría: Potencial Humano	5
Conclusiones.....	13
Recomendaciones puntuales	14
Categoría: Diseño Organizacional	15
Conclusiones.....	22
Recomendaciones puntuales	23
Categoría: Cultura Organizacional.....	24
Conclusiones.....	30
Recomendaciones puntuales	31
Categoría: Varios	32
Categoría: Varios	33
Conclusiones.....	39
Recomendaciones puntuales	40
Recomendaciones finales.....	41
Síntesis.....	42

Objetivo General

Conocer la percepción general de los colaboradores con respecto a las variables trabajadas en conjunto, lo anterior con respecto al estado actual del clima organizacional del Tribunal Registral Administrativo, con la finalidad de identificar las áreas a potencializar y los puntos de mejora, en lo relacionado a liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, pertenencia, teletrabajo, entre otros.

Generalidades

El estudio de clima organizacional que se realiza para este 2022, se realizó con las siguientes generalidades:

- 😊 Fecha de aplicación: El instrumento fue aplicado el miércoles 16 de noviembre de 2022, en un horario de 08:30 a.m. a 12:30 p.m.
- 😊 Total de personas encuestadas: El instrumento de clima organizacional fue aplicado a un total de 34 colaboradores
- 😊 Total de respuestas: El 100% de los colaboradores participaron en completar el instrumento de clima organizacional.
- 😊 Modalidad: La aplicación del instrumento fue realizado en modalidad virtual, a través de formularios digitales.
- 😊 Categorías: El estudio se realizó bajo cuatro categorías: Potencial Humano, Diseño Organizacional, Cultura Organizacional y Varios.
- 😊 Se realizaron 35 preguntas, de las cuales 28 son de respuesta dicotómica y 7 de respuesta abierta.

Escala de evaluación

Escala	Totalmente satisfecho 100%	Satisfecho 99% - 70 %	Insatisfecho 69% - 1%	Totalmente insatisfecho 0%
Cantidad de participantes	34	33 – 24	23 – 1	0
Evaluación Categoría Potencial Humano	100%	99% - 70 %	69% - 1%	0%
Evaluación Categoría Diseño Organizacional	100%	99% - 70 %	69% - 1%	0%
Evaluación Categoría Cultura Organizacional	100%	99% - 70 %	69% - 1%	0%
Evaluación Categoría Varios	100%	99% - 70 %	69% - 1%	0%
Evaluación General	100%	99% - 70 %	69% - 1%	0%

Resultados

Informe General

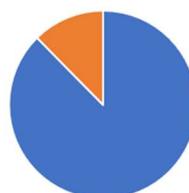
Categoría: Potencial Humano

Liderazgo y Jefatura

Porcentajes



Gráfica

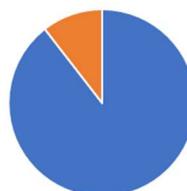


Recompensa

Porcentajes



Gráfica

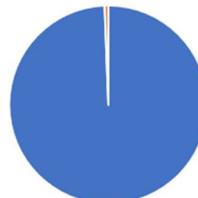


Compromiso y Motivación

Porcentajes



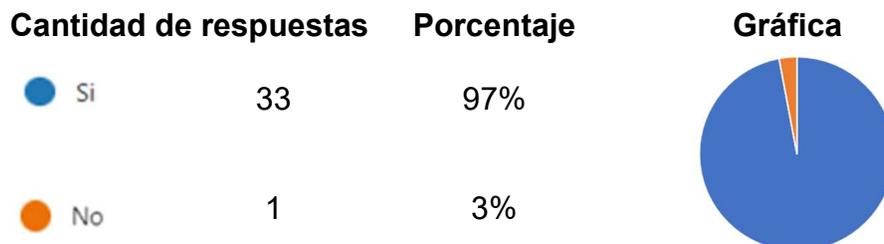
Gráfica



Categoría: *Potencial Humano*

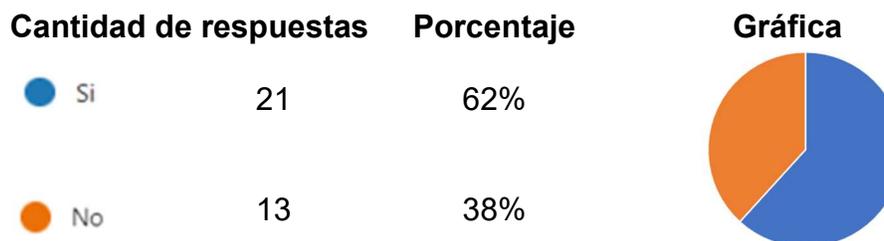
Liderazgo y Jefatura

1. ¿Considero que existe respeto mutuo entre mi jefatura inmediata y mi persona?



Manejo de liderazgo transformacional

2. ¿Considero que la mayoría del personal ejerce un liderazgo transformacional o personal?



3. ¿Considero que la mayoría del personal a mi cargo posee un liderazgo nato o requiere de apoyo para liderar?

Se necesita, tener más iniciativa

Algunos tienen liderazgo nato y no necesariamente son jefes, y los que son jefes necesitan un poco de guía para que ejerzan su liderazgo de forma positiva.

La mayoría del personal del TRA ejerce un liderazgo positivo, muy pocos o casi ninguno negativo pero afecta el clima, otros requieren de apoyo para liderar, son personas buenas, positivas pero les falta el apoyo del jefe o la guía para sentirse seguros en sus decisiones.

Considero que algunas personas pueden requerir de apoyo para empoderarse en la toma de decisión o responsabilizarse de su toma de decisión

Considero que es necesario dar apoyo en algunos casos para que se lidere de una manera más adecuada. No se trata de permitir que los colaboradores hagan lo que desean con tal de no "caerles mal".

La mayoría son expertos en su área.

Requiere de apoyo, sin embargo si he notado un avance significativo en el último año en el tema de liderazgo.

Si tienen liderazgo, pero no ha sido nato, el concepto de liderazgo es muy tradicional, por lo cual debe de darse apoyo para los nuevos procesos de gestión en modalidad virtual versus la presencial.

De parte de la jefatura existe mucho liderazgo siempre está atento a que los proyectos sigan el rumbo correcto, sin embargo un par de compañer@s tienden a encontrarse atrasados siempre con su trabajo, lo que evidencia o falta de interés o habilidades para coordinar los procesos que lideran

No tengo personal a cargo. Sin embargo, considero importante y necesario contar con el apoyo necesario del personal a cargo para la realización de las metas.

La mayoría del personal a mi cargo requiere de apoyo para liderar, exceptuando algunos de ellos que si lo tienen nato pero la mayoría si requiere apoyo. Me parece que es por falta de experiencia que requieren apoyo para esos efectos.

Yo no ejerzo ningún cargo de jefatura, sin embargo, como parte del equipo al que pertenezco considero que algunos colaboradores tienen un liderazgo nato, otros no, por lo que es importante fortalecer algunas áreas de cada colaborador.

Ambos, según la personalidad y temperamento de cada individuo. Con respecto al punto 4, si existe en lo que respecta a la jefatura inmediata, pero en alza es diferente con algunos miembros.

Las veces que tengo personal a cargo considero que existe gente que requiere apoyo para liderar.

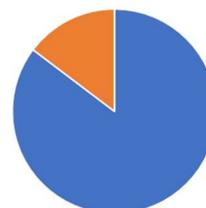
Apertura al feedback

4. ¿Existe apertura para la recepción de críticas y opiniones constructivas por parte de mi jefatura inmediata para la mejora de sus funciones?

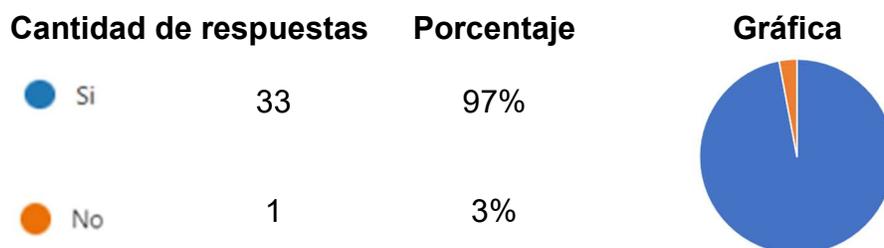
Cantidad de respuestas Porcentaje

● Si	29	85%
● No	5	15%

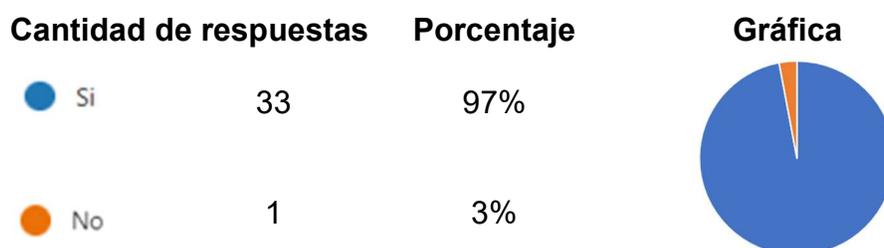
Gráfica



5. ¿Tengo apertura para recibir críticas y opiniones constructivas dadas por mi jefatura para mejorar mis funciones?



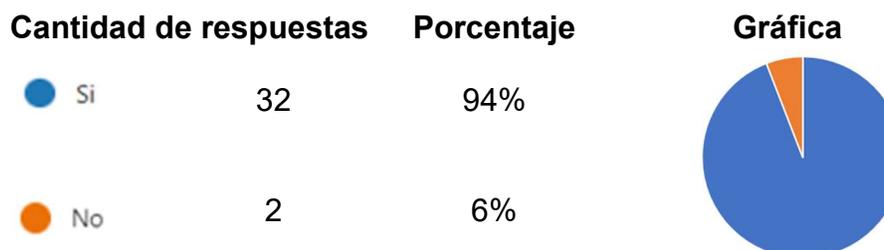
6. ¿Tengo apertura para recibir críticas y opiniones constructivas dadas por mis compañeros para mejorar mis funciones?



Recompensa

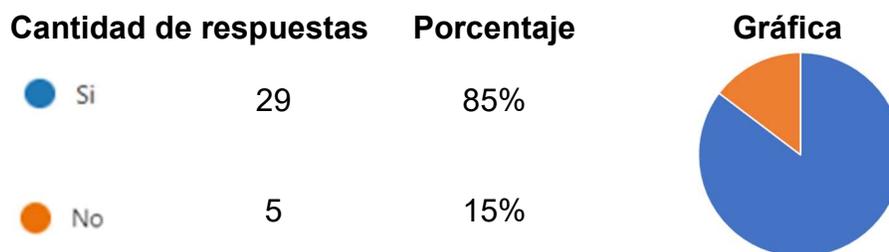
Reconocimiento de Jefaturas

7. ¿Considero satisfactorio el cómo mi jefe inmediato reconoce, felicita y elogia los buenos resultados en lo que respecta a mis funciones?



Mérito e incentivos

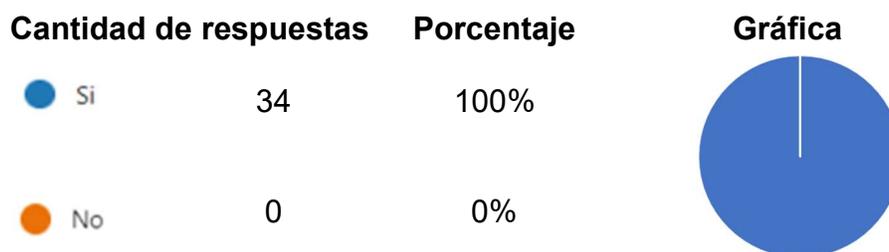
8. ¿Estimo que las recompensas recibidas por mi labor realizada están sujetas al mérito según los buenos resultados individuales?



Compromiso y Motivación

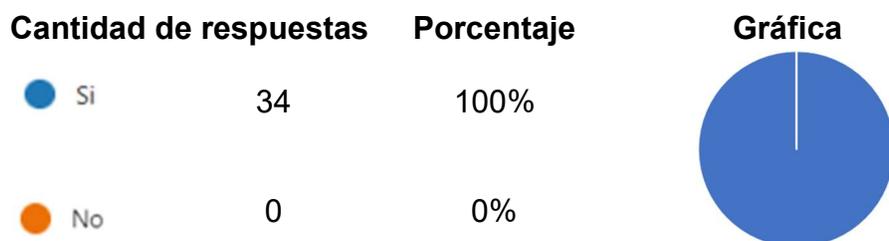
Compromiso con el puesto

9. ¿Mi entrega y compromiso se ven reflejadas en mi accionar al sacar adelante mis deberes laborales?



Motivación

10. ¿Me siento motivado/a de trabajar en el TRA?



11. ¿Por qué me siento o no motivado/a de trabajar en el TRA?

Salario, tipo de trabajo
La institución se preocupa por ofrecer buenas condiciones laborales a pesar de las restricciones gubernamentales.
Las funciones que realizo son interesantes, me obligan a estudiar, a tener discusión con mis compañeros de trabajo, el ambiente es tranquilo y sé de la importancia de la función que realizo para el país.
El trabajo es muy interesante
Porque hago lo que me gusta y sin presiones. En algunas ocasiones desmotiva un poco las actitudes de algunos compañeros ante el trabajo o actividades que se organizan, pero es excepcional.
El ambiente y económico.
Es una gran institución me dejan trabajar a mi manera y tengo buen trato por mis compañeros y jefatura.
Me agrada mi trabajo, las instalaciones son muy cómodas, y me proporcionan el equipo adecuado para teletrabajar.
Me gusta mi trabajo, el equipo esta mas unido que antes. Le doy gracias a Dios por estar en esta Institución, que se preocupa por el funcionario.
Porque puedo ejecutar mis tareas de forma tranquila y participar de proyectos.
Ambiente Laboral y salario.
Tengo condiciones de infraestructura, equipo y mobiliario, más de las que usualmente una institución de gobierno suele ofrecer. Tengo libertad para realizar mi trabajo y respecto por la labor que realizo y buenas relaciones entre compañeros.
Por yo sólo me motivo, no me motiva nadie más, es mi responsabilidad estar motivado.
porque agradezco el trabajo que tengo
Me siento motivada porque tanto mi jefatura como el OC apoyan los proyectos que se han propuesto en miras de una mejora continua y permanente del proceso que lidero
Porque es un excelente lugar para trabajar, con un ambiente sano y gozamos de buenas condiciones salariales.
Es una institución de gran prestigio en el ámbito registral, donde he podido desarrollar capacidades y ampliar conocimientos
Tenemos excelentes condiciones tecnológicas, de estructura, de horario, de salario etc.
Fuera de que siento que es un honor trabajar para dicha Institución, el ambiente laboral es excelente, y existe mucha calidad humana.
Por el nivel profesional tan alto de la Institución y por el trato que recibo como funcionaria un trato amable y cordial en todo momento, tanto por mis compañeros como por mis jefaturas.
por tener un trabajo estable y seguro

Me gusta el área donde trabajo, es tranquila, hay compañerismo. El salario es bueno. No así en el resto del TRA pero un par de personas no pueden hacer que me desmotive

por tener un trabajo estable, y excelentes compañeros

Me siento motivado por cuanto en el TRA me han dado la oportunidad de crecer como persona y profesional, además valoro la gran institución a la que pertenezco y me siento autorrealizado con mi trabajo.

El TRA es una institución a la cual todos los funcionarios que hemos pasado por años de experiencia en la función registral queremos llegar, es como la cúspide de una labor profesional registral.

Yo me siento contenta primero por tener trabajo y consecuentemente, por trabajar en el Tribunal Registral Administrativo. Soy del criterio personal que los seres humanos tenemos que aprender a motivarnos a nosotros mismos, porque nos ayuda a tener confianza y seguridad en nosotros mismos. Además, me siento contenta porque cuento con un equipo de compañeros en los que me puedo apoyar, así lo he visto y lo siento.

ambiente laboral idóneo

Es una bendición tener trabajo, y más aún en una institución con tanta credibilidad ante la sociedad costarricense. Se ha demostrado a lo largo de los años en los que he sido colaborador, un crecimiento continuo en todos los aspectos, y el más importante en el material humano.

Ambiente sano, profesional y buen salario

estoy cómodo

Por el apoyo que uno recibe en las labores por parte de el Órgano, así como por el hecho que se nos permite laborar bajo la modalidad de teletrabajo, aunque me gustaría tener la oportunidad de trabajar todos los días en teletrabajo, ya que mis labores no se ven afectadas ni interrumpidas de forma alguna por no tener presencialidad dentro de la institución

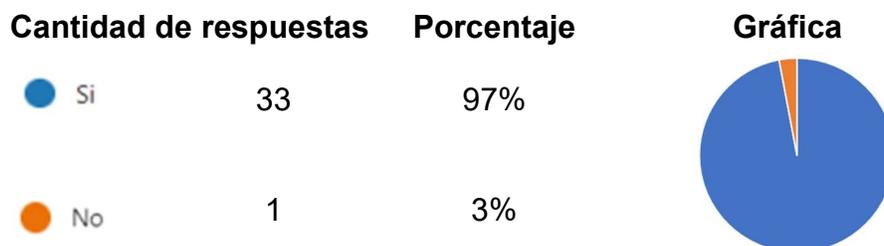
Me gusta lo que hago y me siento tranquila con la jefatura

Porque reúne todas las condiciones, por ejemplo: Estabilidad laboral, infraestructura, excelente salario, ambiente profesional, parqueo, capacitación, asociación solidarista, entre otros aspectos.

Porque me siento respetada, valorada y tengo un salario competitivo.

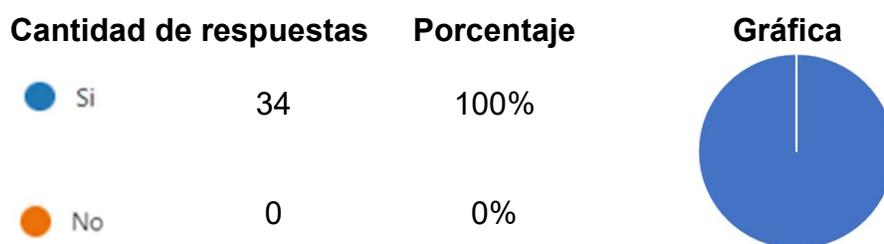
Pertenencia al área de trabajo

12. ¿Me considero una parte relevante y valiosa dentro de mi área laboral?



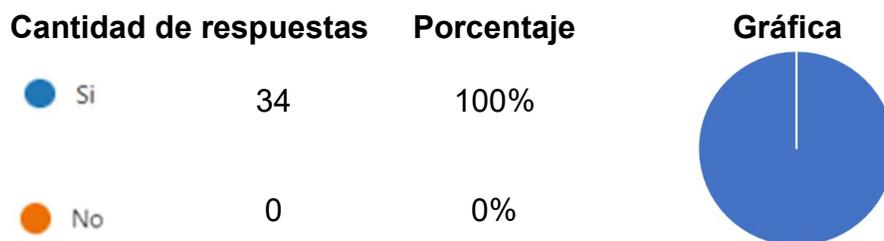
Motivación hacia mi puesto

13. ¿Actualmente estoy motivado/a con las funciones que desempeño dentro mi puesto de trabajo?



Compromiso con el clima

14. ¿Colaboro en la creación de un adecuado clima laboral reflejado en mis actividades cotidianas y mi compromiso con la institución?



Conclusiones

Dentro de las generalidades que se pueden encontrar una vez realizado el análisis de las respuestas de cada uno de los colaboradores, se llegan a las siguientes conclusiones:

1. La percepción de la categoría de Potencial Humano, la ubican en un nivel satisfactorio, con un porcentaje de 92,2%, esto según los colaboradores del Tribunal Registral Administrativo.
2. La información anterior se determina desde los resultados de las variables de esta categoría las cuales dieron como resultado:

Variable	Porcentaje	Nivel
Liderazgo y Jefatura	87,6%	Satisfactorio
Recompensa	89,5%	Satisfactorio
Compromiso y motivación	99,4%	Satisfactorio

3. Sobre la variable de liderazgo y jefatura sobresalen con un 97% las preguntas sobre el respeto mutuo entre la jefatura y el colaborador, además la apertura para recibir críticas y opiniones constructivas tanto de las jefaturas como de los compañeros para mejorar las funciones, baja a un 85% la percepción de la apertura de críticas y opiniones constructivas por parte de las jefaturas, manteniéndose en un nivel satisfactorio, sin embargo, en un nivel insatisfactorio con un 62%, los colaboradores no consideran que haya un liderazgo transformacional en el personal.
4. Sobre la variable recompensa sobresale con un 94% las preguntas sobre el reconocimiento por parte del jefe inmediato y baja un poco a un 85% la percepción con respecto al mérito por los buenos resultados. Ubicándose ambos en un nivel satisfactorio.
5. Sobre la variable compromiso y motivación en cuanto al compromiso con el puesto, la motivación tanto para trabajar en el TRA, como las funciones con respecto al puesto y la colaboración con el clima laboral se encuentran un nivel de totalmente satisfechos con un 100%, también con un 97% considerado como satisfactorio la pertenencia al área de trabajo.

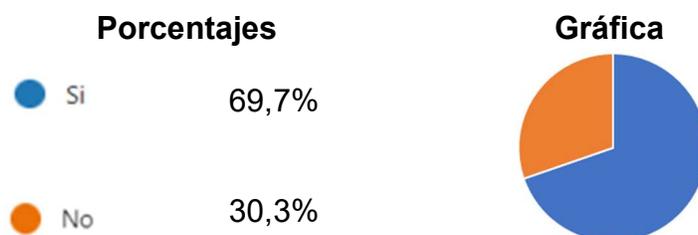
Recomendaciones puntuales

Una vez analizadas las variables de Potencial humano, con las respuestas brindadas por los colaboradores, se recomienda:

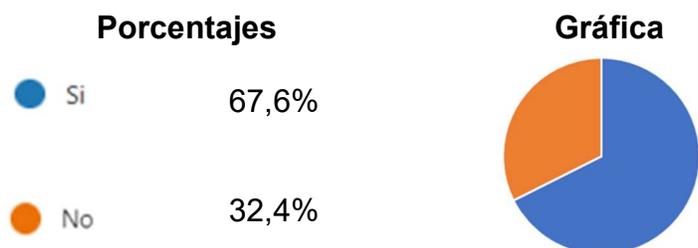
1. Construir un perfil de liderazgo transformacional, a través de actividades lúdicas para el desarrollo de habilidades de liderazgo, con los colaboradores del Tribunal Registral Administrativo, para interiorizar, potencializar los líderes y alinearlos con las expectativas institucionales.
2. Trabajar a través de talleres actividades para entrenar asertividad, comunicación verbal y no verbal, comunicación asincrónica.
3. Trabajar en las buenas prácticas de reconocimiento y mérito por buenos resultados. Realizar un análisis sobre las prácticas realizadas en cuanto a estos dos temas e instar al personal para construir un sistema de méritos y recompensas satisfactorio a nivel institucional.
4. Trabajar en procesos que estimulen la mejora continua, la creatividad, la motivación entre otros aspectos para estimular el sentido de pertenencia tanto a su área de trabajo como a nivel institucional.

Categoría: Diseño Organizacional

Comunicación y Tolerancia al conflicto



Acompañamiento y Trabajo en equipo

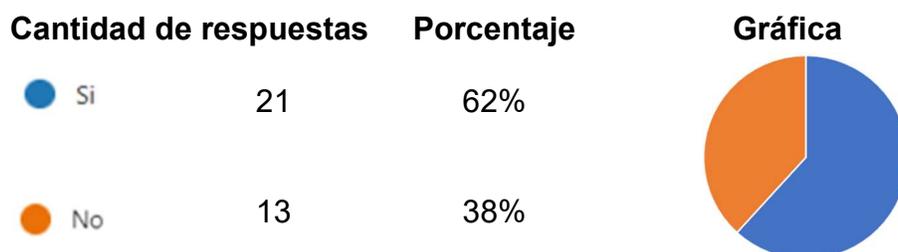


Categoría: Diseño Organizacional

Comunicación y Tolerancia al conflicto

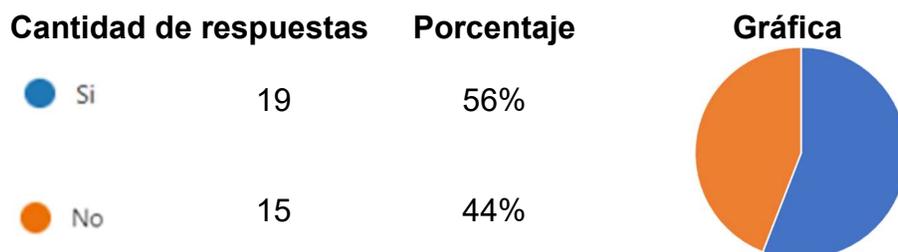
Comunicación institucional

15. La forma en que fluye la comunicación hacia todos los niveles de la organización me parece satisfactoria permitiéndonos a todos y todas desempeñar nuestros puestos efectivamente.

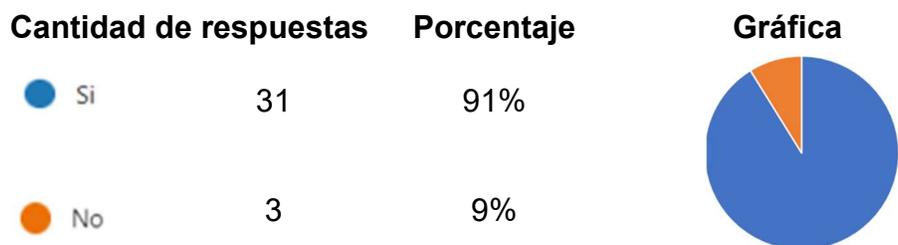


Gestión del conflicto

16. ¿Considero que los conflictos laborales son resueltos adecuadamente dentro de la institución y por los canales correctos?



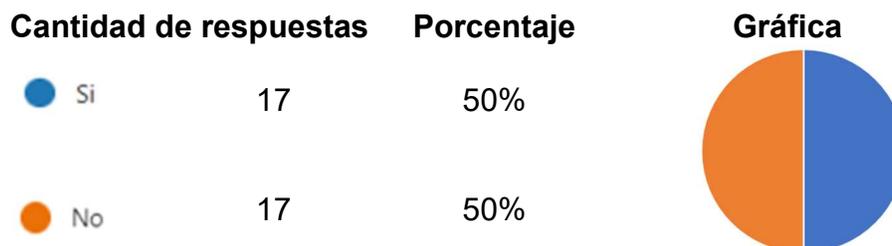
17. ¿Considero que puedo resolver mis conflictos laborales de manera adecuada, tanto con los demás colaboradores como con las jefaturas?



Acompañamiento y Trabajo en equipo

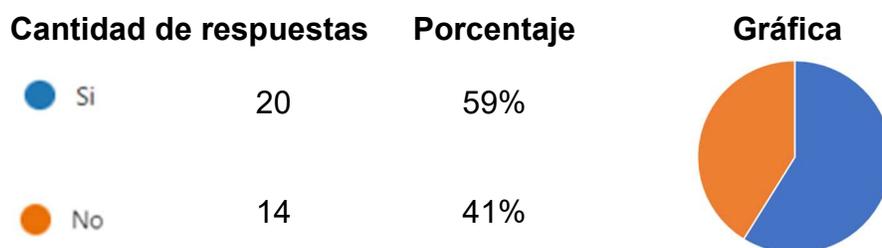
Confianza

18. ¿Existe una relación de confianza entre compañeros de trabajo, indistintamente del área?

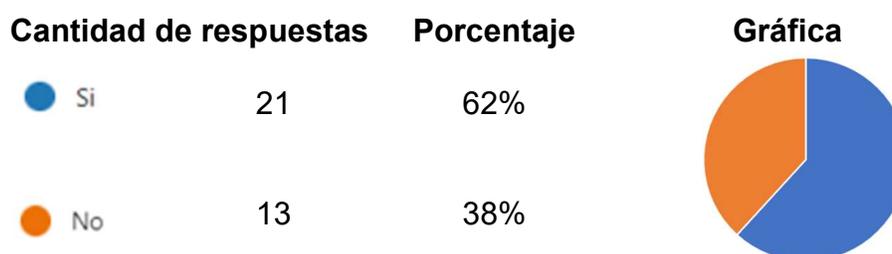


Trabajo en equipo interdepartamental (clima laboral)

19. ¿Considero que existe una adecuada colaboración interdepartamental?



20. ¿Percibo que el trabajo en equipo a nivel interdepartamental facilita un adecuado clima laboral?



21. En cuanto a la percepción del trabajo en equipo a nivel interdepartamental ¿Qué podría hacer yo para mejorarlo?

Debe existir más confianza y conocimiento de los demás

La relación interdepartamental es buena en lo general, solamente que en este preciso momento se da una discrepancia respecto de la recepción de documentos del área administrativa en el área técnica que incide directamente en el clima organizacional.

Hacer diferentes charlas sobre temas puntuales de las diferentes materias que se resuelven, eso une al grupo y nos da confianza para seguir adelante.

Instar a todas las partes a mantener canales de comunicación y colaboración abiertos

Comunicar por los canales destinados a ello las oportunidades de mejora que considere oportunas.

Depende de las jefaturas, deben ser conscientes de la solidaridad que debe haber entre las diferentes áreas con el fin de hacer sinergia en pro de la institución. Diferente a lo que sucede que el área técnica cada uno está solamente por sus propios intereses. Por lo menos eso es lo que reflejan muchos.

Tratar de no trabajar como departamentos si no como un equipo para no hacer distinciones y críticas a los demás

Tener apertura para colaborar con otros departamentos.

De mi parte trato de dar todo el apoyo y ayuda necesaria.

Tener mayor comunicación con los colaboradores y mayor claridad con las jefaturas para mejorar en equipo

Actividad social

mostrar disposición para colaborar cuando me sea requerido, sea que me corresponda o bien como mero apoyo.

No es generalizado, pero en el equipo de área sustantiva se consideran como si fueran totalmente ajenos al resto de la organización, además que se les da mucha ventaja con respecto a otras áreas que son más observadas y más monitoreadas. No hay una visión equiparada del Órgano Colegiado entre las dos áreas, son más permisivos con el área sustantiva.

Ser asertivo con las solicitudes de información, ser respetuoso e informar de la relevancia de la información que mis compañeros me brindan. Compartirles los resultados de la colaboración que me brindan y la repercusión que tienen ante los entes rectores. De esta forma conocen el valor que su trabajo tiene en áreas que desconocían.

Cuando se deben realizar trabajos con las personas que laboran en el DT siempre hay muchos conflictos, no tienen apertura para presentarse a trabajar físicamente en oficinas, siempre tienen peros y buscan como entorpecer los avances del tribunal, no tienen interés en colaborar tanto trabajando como dando ideas, tienen beneficios que otras áreas no tienen

como que no se les puede molestar la última semana (esto hace pensar que solo trabajan una semana al mes), nunca tienen apertura de realizar favores o colaboraciones a otra área distinta a la de ellos. Adicionalmente, buscan siempre quitarse trabajo y que el mismo sea asumido por otras áreas. Personalmente, siento que este problema inicia por la jefatura, pues o no conoce o tampoco tiene interés en los proyectos del TRA, por lo que no tiene ese liderazgo en su grupo, que los impulse o motive a ponerse la camiseta. Esta afectación también se ve reflejada en la percepción del usuario externo Con OC, Staff y DA todo se puede coordinar con mayor fluidez y existe mucha apertura a colaborar con los demás

Hacer actividades donde haya un mayor acercamiento e interacción

Ser más comunicativa

Yo no puedo hacer nada con respecto a la falta de colaboración de los otros departamentos y su jefatura

Considero que el funcionamiento actual es adecuado, diligente y respetuoso.

Hacer saber que siempre estoy dispuesta a colaborar y a servir

Nada, no tengo los medios ni la autoridad para hacerlo.

seguir apoyando

Pregunta de gran interés, pero lastimosamente el cambio debe iniciar en cada persona, a pesar de todas las capacitaciones que nos den, muchos no pretenden modificar ciertas conductas, esa es mi apreciación.

Respetar el área de trabajo de cada uno de los departamentos. No trasgredir los límites de las jefaturas.

Creo, que para fomentar el trabajo en equipo a nivel interdepartamental, 1.- es importante, que cuando se desarrolle un proyecto, se pueden crear objetivos compartidos entre los diferentes equipos, porque ello ayuda a integrar al personal y acrecienta una mejor comunicación y motivación. La comunicación asertiva y la motivación son ejes importante dentro de una organización, para que esta funcione. 2.- Planificar actividades fuera de la jornada laboral, para fomentar la conexión entre las diferentes áreas, con el objetivo de fortalecer la comunicación personal entre los colaboradores de la organización. 3. Los eventos son de gran importancia, ejemplo: la celebración anual de aniversario (no esperar que pasen 10 años), rendición de cuenta sobre los logros obtenidos durante un período determinado, charlas para mejorar la comunicación interdepartamental. 4. Llevar a cabo labores de voluntariado con un enfoque social: reforestación, limpieza de calles o parques, que ayudan a crear relaciones de confianza y duraderas.

esta perfecto así como esta

Comunicar a los colaboradores, compañeros como jefaturas de todo tipo de información actual y valiosa para el trabajo y la vida fuera de la oficina. Talleres, charlas, y actividades lúdicas.

Hablar directamente con las personas de otros departamentos, pero en razón de que no hay confianza lo evito.

cooperar con todos los compañeros

De mi parte considero que no tengo problema con los temas de trabajo en equipo a nivel interdepartamental, sin embargo no hay siempre una reciprocidad, por que hay compañeros de otros departamentos que no actúan de la misma manera y su aptitud es de competencia, pero no una competencia sana, lo que generan es una comparación con los demás y si los demás no hacen ellos tampoco quieren hacer, incluso generan esa comparación, sin tener del todo claro en realidad que hacen los demás en el día a día

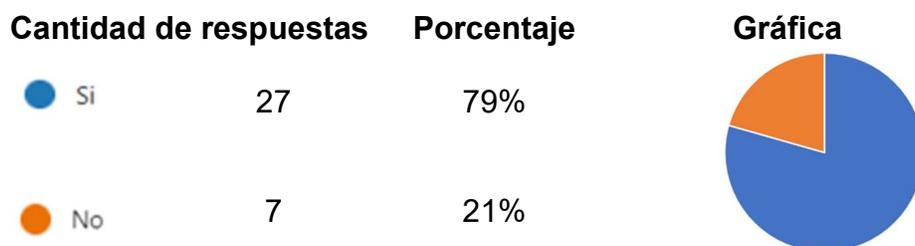
yo no puedo hacer nada, los departamentos no trabajan en equipo, no existe voluntad para hacerlo

Mantener la misma dinámica de siempre, es decir, trabajar respetuosamente, honradamente, profesionalmente y realizar las funciones de la mejor manera. Muy importante trabajar en equipo para efectos de cumplir los objetivos propuestos en los diferentes planes de corto, mediano y largo plazo del TRA.

Considero que se requiere que las jefaturas deben de asumir mayores responsabilidades para promover el trabajo en equipo dentro de sus áreas., especialmente en el departamento técnico donde no percibo que exista la voluntad de trabajo en equipo y su jefatura no asume ese rol.

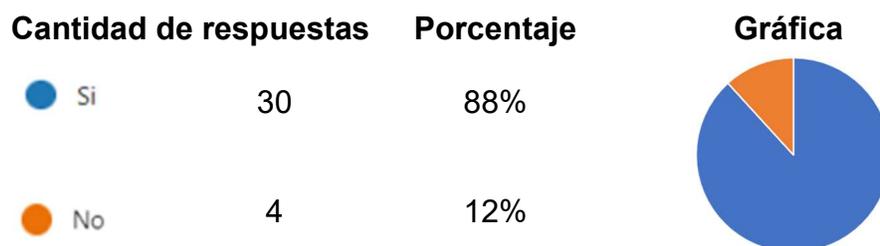
Toma de decisiones

22. ¿Considero que los procesos de toma de decisiones son ágiles, imparciales y beneficiosos tanto para la institución como para mi persona?



Curiosidad al cambio

23. ¿Propongo nuevas formas de realizar mis funciones para mejorar los resultados brindados?



Conclusiones

Dentro de las generalidades que se pueden encontrar una vez realizado el análisis de las respuestas de cada uno de los colaboradores, se llegan a las siguientes conclusiones:

1. La percepción de la categoría de Diseño Organizacional, la ubican en un nivel insatisfactorio, con un porcentaje de 68,65%, esto según los colaboradores del Tribunal Registral Administrativo.
2. La información anterior se determina desde los resultados de las variables de esta categoría las cuales dieron como resultado:

Variable	Porcentaje	Nivel
Comunicación y tolerancia al conflicto	69,7%	Insatisfactorio
Acompañamiento y trabajo en equipo	67,6%	Insatisfactorio

3. Sobre la variable de comunicación y tolerancia al conflicto sobresale con un 91% la pregunta sobre la resolución de conflictos personales tanto con los compañeros, como con las jefaturas, manteniéndose en un nivel satisfactorio, mientras que se encuentran en un nivel de insatisfacción la comunicación institucional con un 62% y la resolución de conflictos laborales dentro de la institución con un 56%.
4. Sobre la variable acompañamiento y trabajo en equipo sobre salen con un nivel satisfactorio la curiosidad al cambio donde se proponen nuevas formas de realizar las funciones para mejora de resultados con un 88% y la toma de decisiones ágiles e imparciales con un 79%, sin embargo se puede encontrar en un nivel insatisfactorio el trabajo en equipo a nivel interdepartamental con un 62%, la colaboración a nivel interdepartamental con un 59% y la confianza entre los compañeros de trabajo indistintamente del área con un 50%.

Recomendaciones puntuales

Una vez analizadas las variables de Diseño Organizacional, con las respuestas brindadas por los colaboradores, se recomienda:

1. Conformar equipos de trabajo con representantes de cada departamento, los cuales serían designados por las jefaturas, con colaboradores realmente comprometido a la mejora interdepartamental, para identificar los aspectos de mejora, esto para la creación de un plan de intervención a corto plazo ya que es la categoría con un puntaje insatisfactorio.
2. Trabajar listas de comportamientos desde una expectativa grupal para trabajar la confianza y el trabajo en equipo, realizando luego una divulgación de éstos para interiorizar comportamientos.
3. Realizar un plan de trabajo sobre inteligencia emocional, para generar espacios con una buena gestión del conflicto, aplicando algunas buenas prácticas como lo son RAC.

Categoría: Cultura Organizacional

Valores

Porcentajes



Gráfica

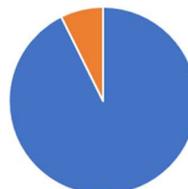


Teletrabajo

Porcentajes



Gráfica

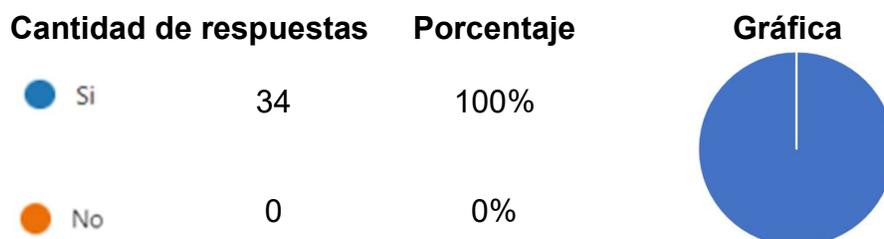


Categoría: Cultura Organizacional

Valores

Claridad de los valores

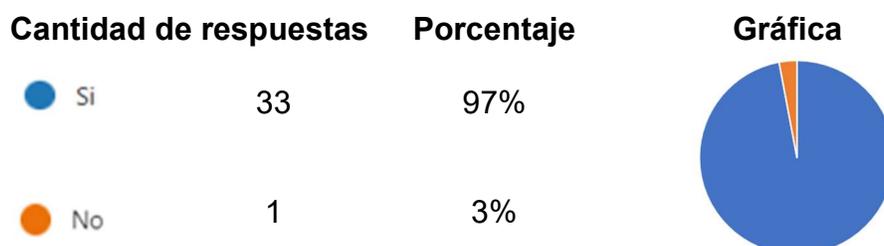
24. ¿Me han comunicado de manera clara los valores que rigen en la institución?



Teletrabajo

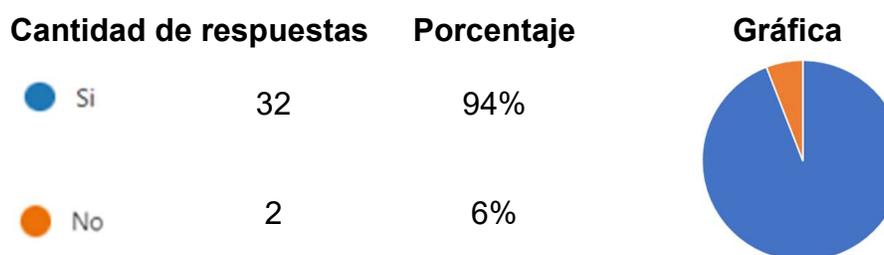
Iniciativa

25. ¿Demuestro un alto nivel de iniciativa laboral al desempeñar las funciones propias de mi puesto de trabajo?



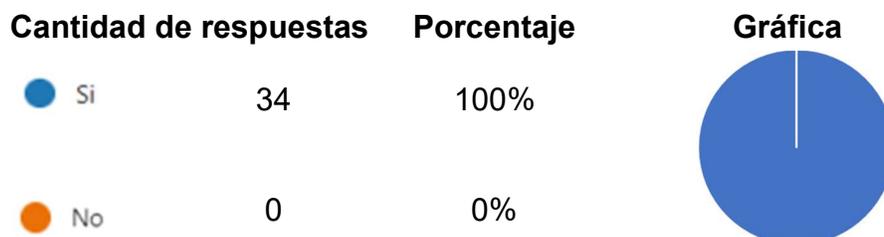
Teletrabajo y eficiencia

26. ¿Cumplo eficientemente con las tareas delegadas en el plazo establecido tanto en modalidad de teletrabajo como presencial?

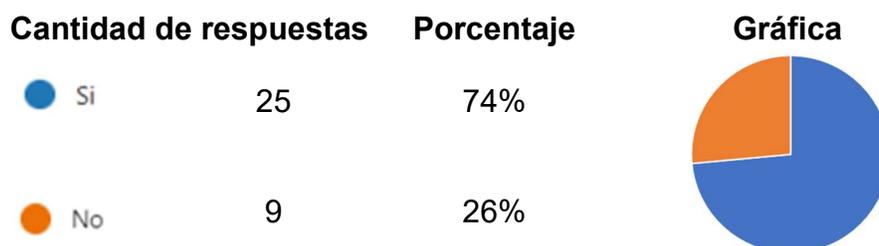


Teletrabajo e impacto personal

27. ¿El teletrabajo es una herramienta valiosa para mi desarrollo multidimensional (laboral, personal, familiar, etc.)?



28. ¿Existen aspectos que se han visto directamente impactados por el teletrabajo? ¿Cuáles son?



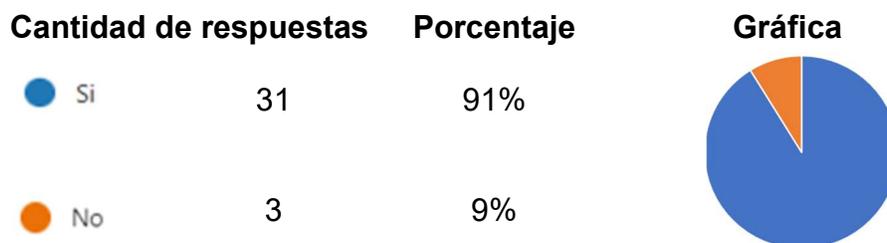
29. ¿Existen aspectos que se han visto directamente impactados por el teletrabajo? ¿Cuáles son?

Las relaciones interpersonales y debates sobre aspectos laborales
Mejor calidad de vida y ahorro en combustible.
El teletrabajo para mi es igual que estuviera en el edificio, sigo trabajando exactamente igual. Quizás tengo un poco más de libertad en programar mi diario trabajo, y también este se extiende un poco más de lo normal. Pero igual me pasa en el edificio
La disposición de algunas personas para ejecutar labores en forma presencial ha disminuido
Se han visto impactados de manera positiva: mejora en la salud, disminución del estrés, mejora en los tiempos efectivos de trabajo.
mejora en la calidad de vida, tiempos de traslado, gastos en combustible.
Ninguna
económico, bienestar personal, más tiempo para descansar o realizar gestiones personales por el tiempo que me ahorro viajando.
1_ Calidad de vida. al no perder tiempo en las presas. 2_ Ahorros en presupuesto familiar(gasolina, comidas) 3_ Salud. 4- Mayor tiempo tanto para el ocio como para trabajar en caso de tener que presentar un trabajo

urgente, al no perder tiempo en desplazarse. Mejor relaciones con la familia.
Ninguno
Ninguno
Tranquilidad al no tener que trasladarme diariamente a la oficina, descanso de alguna manera al no tener que salir de casa todos los días y verme expuesto al tráfico y demás, ahorro de recursos.
Supervisión, liderazgo, iniciativa, comunicación, coordinación, estos aspectos han sido impactados algunos positivamente u otros ha sido necesario gerenciarlos para obtener mejores resultados.
el bienestar personal integral (salud mental y física)
En mi puesto de trabajo se han visto muchos beneficios pues me sirve acomodar mejor mis tiempos personales. Sin embargo, es lamentable ver como en el DT uno muchas veces les escribe por Teams o se les llama y no atienden hasta 2 horas después, y luego estas mismas personas esperan que se les responda de manera inmediata, cuando uno está en reuniones. Los usuarios llaman por teléfono y no le contestas los #s q se dan. Se ha sabido de casos de personas que salen a hacer mandados y cosas personales que no deberían de hacerse en tiempo laboral, también se sabe de personas que no siempre cumplen los dos días de venir a la oficina (DA y DT) y no hay el control correspondiente
Lo positivo: mejoramiento de la salud y convivencia con nuestros familiares. Lo negativo: considero que el área sustantiva debe mejorar ciertas circunstancias que se han presentado a lo largo de la pandemia y el teletrabajo debido a que se afectamos a usuario al cual nos debemos. Por Ejemplo: el no atender a un usuario porque no tenía cita, aún así, estando en su puesto de trabajo en el TRA, salir diez minutos antes de la hora (que imagen estamos reflejando ante los usuarios y a nivel general), cuando envías un mensaje o llamada a un compañero a través del Teams y te responden horas después e inclusive hasta el día siguiente (estando en jornada laboral). El simple hecho de no querer recibir alguna documentación o paquete que viene para el TRA deja mucho que desear (para unas cosas somos equipo y para otras no)
Ha mejorado sustancialmente, al no tener que sufrir el estrés del traslado, ya que la situación para entrar y salir de Cartago es complicada. Además de que estar más cerca de mi familia me motiva a realizar mejor mi trabajo en la modalidad de teletrabajo.
Familiar, económico, emocional, todos positivamente
Los aspectos que reconozco han impactado mi actividad con el teletrabajo, son: Reducción del estrés en cuanto al traslado al edificio, aprovecho mejor el tiempo y organización con la actividad laboral los días de teletrabajo. Sin embargo, pese a que ha impactado de manera favorable debo reconocer que la interacción con los compañeros es necesaria en determinados momentos como actividad humana de socialización

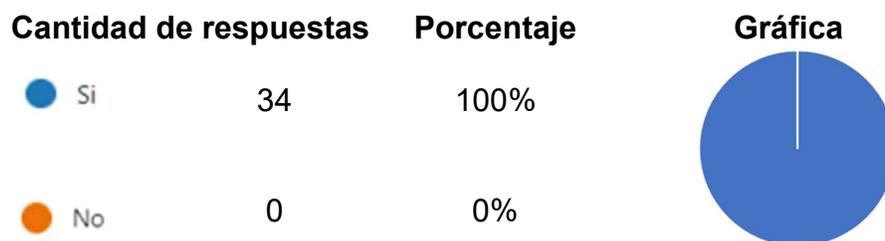
Ahorro de tiempo, ya que al no tener que trasladarme, ese tiempo está disponible para laborar aún más horas
Trabajo al día. Ampliación de plazos para los usuarios. Mas acercamiento en la familia
No siento que sea un impacto, mas bien en lo personal es un beneficio
Ninguno.
Las relaciones interpersonales
Ninguno.
Ninguno.
Conocimiento del entorno fuera de la oficina en horas laborales.
Ahorro en las finanzas, más tiempo en familia, mejora en las metas y cuotas laborales, mejora de la salud, evitar presas, menos estrés y muchos más.
mayor cantidad de trabajo realizado, menos tensión, mayor comodidad, menos gastos
Considero que el poder laborar bajo la modalidad de teletrabajo ha mejorado mi calidad de vida en todos los ámbitos y además me rinde mas el tiempo y considero que mi desempeño los días de teletrabajo es mejor y son mucho mas productivos que los días en que debo ir a la oficina, en teletrabajo puedo laborar sin interrupciones que generen tiempos muertos
Considero que en algunos casos se ha desmejorado la atención a los usuarios internos y externos, especialmente vía telefónica
Se aprovecha mejor el tiempo de trabajo. Se invierte más horas de trabajo, y evidentemente hay un ahorro en los gastos operativos del funcionario, por ejemplo, combustible, pasajes, comida, ropa, entre otros.
Considero que el clima y la satisfacción laboral en el teletrabajo es muy buena. El TRA tiene puestos teletrabajables por lo que considero que el desempeño laboral se puede ver beneficiado haciendo teletrabajo.

30. ¿Puedo ser autónomo a la hora de gestionar mis funciones en modalidad de teletrabajo?



Flexibilidad

31. ¿Muestro flexibilidad y apertura ante los cambios que puedan surgir en mi puesto y funciones en beneficio de mi área de trabajo?



Conclusiones

Dentro de las generalidades que se pueden encontrar una vez realizado el análisis de las respuestas de cada uno de los colaboradores, se llegan a las siguientes conclusiones:

1. La percepción de la categoría de Cultura Organizacional, la ubican en un nivel satisfactorio, con un porcentaje de 96,34%, esto según los colaboradores del Tribunal Registral Administrativo.
2. La información anterior se determina desde los resultados de las variables de esta categoría las cuales dieron como resultado:

Variable	Porcentaje	Nivel
Valores	100%	Totalmente Satisfactorio
Teletrabajo	92,7%	Satisfactorio

3. Sobre la variable de valores sobresale con un 100% la pregunta sobre la claridad de los valores que actualmente rigen en la institución. Teniendo un nivel de totalmente satisfechos. Evidenciando una buena comunicación de los mismo.
4. Sobre la variable de teletrabajo sobresalen con un nivel totalmente satisfactorio con un 100% las preguntas sobre el teletrabajo como una herramienta valiosa para el desarrollo multidimensional y la flexibilidad y apertura ante los cambios; seguido por un nivel satisfactorio la iniciativa para desempeñar las funciones propias del puesto con un 97%, el cumplimiento de las tareas delegadas en los plazos establecidos con un 94%, la autonomía para gestionar las funciones con un 91% y el impacto del teletrabajo con un 74%.

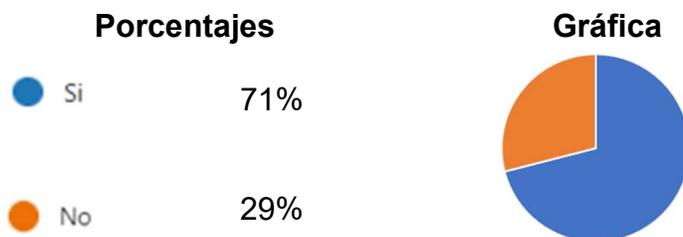
Recomendaciones puntuales

Una vez analizadas las variables de Cultura Organizacional, con las respuestas brindadas por los colaboradores, se recomienda:

1. Analizar cuáles son los factores que se han visto impactados con el teletrabajo, a través de una lluvia de ideas y las razones que no tienen impacto a nivel personal esta modalidad.
2. Analizar el impacto en las relaciones interpersonales tanto a nivel del departamento, como a nivel interdepartamental.

Categoría: Varios

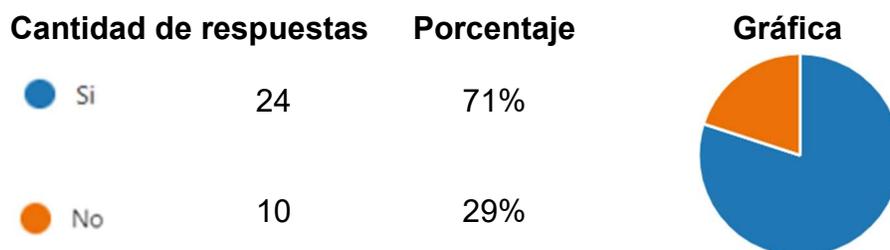
Mejoras departamentales e institucionales



Categoría: Varios

Mejoras departamentales e institucionales

3. ¿Existen cosas por mejorar a nivel de mi departamento (área de trabajo) y/o a nivel institucional?



4. ¿Cuáles serían esos puntos por mejorar a nivel de mí departamento?

Promover el debate jurídico sobre expedientes especiales

No

Cumplimiento de plazos

A nivel de departamento nada, a nivel institucional falta todavía liderazgo y en algunos casos proactividad

Mejorar el cumplimiento de los plazos establecidos. Con solo una persona que incumpla afecta a todo el equipo.

Se debe procurar mayor imparcialidad.

La comunicación

Espacios para compartir como compañeros, aunque sea virtual por ejemplo las fechas de cumpleaños o logros alcanzados por algún compañero.

La mejora debe ser continua. Considero que debemos mejorar el sistema de administración financiera, en solicitar nuevos reportes, que van a facilitar la gestión entre todos los miembros del departamento.

Claridad en toma de decisiones, respeto a opiniones y aportes de colaboradores

no tengo

Siempre se puede mejorar, y en esta área se han dado mejoras desde el último diagnóstico a la fecha. Igual se puede seguir trabajando en eso, un equilibrio en el trato de cada funcionario, sin muestras de preferencias es algo en lo que la jefatura debe tener cuidado, no perder la objetividad.

Hay puntos no saldados, como es el tema del liderazgo individual, la comunicación asertiva, el auto control, la comunicación y cooperación entre departamentos. Si bien, a nivel de jefaturas existe una buena comunicación y coordinación, a nivel de equipos de trabajo hay diferencias.

La asertividad en la comunicación, la resolución de conflictos, el liderazgo individual (cada uno).

Que los compañeros que siempre están atrasados con su trabajo, busquen la manera de ponerse al día y dejar de justificarse en todas las reuniones

Correcto, siempre habrá cosas por mejorar. En este caso, sería mejorar en el apoyo y trabajo en equipo de los compañeros. Nada hacemos generando comentarios y creando asperezas entre nosotros mismos que al final van a dividir el departamento y de cierta forma afectar los objetivos. Seamos francos y actuemos con empatía.

Más capacitaciones

Siempre se puede mejorar, pero considero que el trabajo, el ambiente y la comunicación son muy eficientes en mi departamento.

No tengo ninguna crítica en cuanto al desempeño del departamento, es excelente.

Siempre se puede mejorar día con día, existirán aspectos en el diario vivir que se mejora.

Mi respuesta fue no

no hay puntos por mejorar, se ha venido trabajando excelentemente

Ninguno

Siempre hay posibilidad de mejorar y en el transcurso diario del trabajo observamos cambios que mejoran nuestra labor.

Considero, que actualmente se está trabajando bien y de forma planificada.

ninguno

Mayor comunicación entre el órgano colegiado y asistentes. Mayor precisión en las directrices para redacción de votos.

Existe un excelente clima en mi departamento.

ninguno

Que la resolución de las cosas sea más ágil y expedita

Comunicación y supervisión

La mejora continua es un proceso permanente en cualquier área de la organización. Por ejemplo, el cambio tecnológico trae cambios, como la transformación digital. Por eso es importante preparar a todo el personal para esos cambios que exige las nuevas tendencias o buenas prácticas internacionales.

Siempre hay espacios para mejorar, creo que como departamento podemos apoyar y ser mas proactivos en nuestras relaciones con las demás áreas y cumplir con mayor rapidez las tareas que nos encomiendan.

Mejoras personales

5. ¿Cuáles son algunos aspectos que considero debo mejorar personalmente para aportar en la mejora del ambiente laboral?

Mayor apertura

Finalizar el trabajo en los plazos pactados.

Tolerancia

Lograr mantenerme al día

Pensar más antes de emitir ciertos comentarios.

Considero que hago lo posible por mejorar el ambiente con la mayoría de compañeros.

La comunicación

Hago lo posible por tener un buen clima laboral, pero siempre estoy anuente a mejorar.

Me considero una persona dentro del equipo que trabajada a día tanto para mi labor como para ayudar a los demás integrantes. Soy de las personas que aunque este muy ocupada, si algún compañero necesita de mis servicios me detengo y los atiendo.

Escuchar con más atención, mantener una posición receptiva.

Seguir con buena actitud en mis labores

Seguir haciendo mi trabajo con esmero y trabajo en equipo que es crucial en esta área.

Buena actitud.

La humildad para aceptar mi errores cuando yo o alguien más me los revela.

Hablar con un tono más amable Organizarme mejor con mis tareas Y poner límites a lo que puedo hacer y en que tiempo para no estar saturada de trabajo

Ser más franco, exponer los errores que se generan en los procesos y llegar a acuerdos con mis compañeros para bien de la institución.

Más comunicación

La tolerancia hacia compañeros que no asumen con total responsabilidad sus funciones.

Ninguno, nuestro ambiente laboral es excelente.

Día con día procuro mejorar en todas las áreas de mi vida y en cuanto al ambiente laboral es un aspecto que tengo como prioridad para mejorar en todo momento

Puedo mejorar en la paciencia, la tolerancia y controlar mejor las emociones

seguir ayudando y colaborando

Ninguno, soy una persona anuente a escuchar y ayaudar a los demás, colaborar en lo que me indiquen y cumplir a cabalidad con las tareas que me asignen.

Siempre se debe mejorar en el aspecto personal y como se van presentando las situaciones las podemos mejorar

En lo personal siempre estoy anuente a colaborar con mis compañeros en lo que necesiten.

ninguno

Concentración

La confianza con algunas personas de otros departamentos, es difícil por tal motivo lo evito.

ninguna

Una comunicación mas directa con todos los colaboradores de la institución

Comunicación asertiva

Innovación permanente.

Considero que debemos tener una mejor comunicación entre áreas y tomar conciencia de los beneficios que tenemos todos de trabajar en esta institución.

Recomendaciones al órgano colegiado

6. Algunas recomendaciones que me gustaría dar al Órgano Colegiado para la mejora del clima organizacional serían (no evaluación del trabajo realizado, si no de cómo mejorar en cuanto al cambio de cultura):

Mayor participación con los asistentes

No

Más interacción con los funcionarios y acompañar a aquellos un poco más rezagados que otros en el campo sustantivo sobre todo

Hacer énfasis en la importancia del trabajo que cada uno desempeña dentro del engranaje de la institución

Me parece que el OC realiza una gran labor en la mejora constante del clima organizacional.

Objetividad en el trato con las diferentes departamentos. Se considera que la exigencia es desproporcionada.

Ninguna

Me parece que son bastante accesibles y respetuosos, sin embargo se podría generar espacios para compartir con ellos.

Con este Órgano en particular debido a la virtualidad, casi no lo conozco en cuanto a clima laboral se refiere. Me parece que son muy ejecutivos y saben delegar sus funciones administrativas en nuestro departamento. Tal vez un poquito mas de cercanía de parte de ellos con los demás funcionarios.

Mayor comunicación con el personal. Mejorar la escucha. Fortalecer el aporte de ideas de los colaboradores y no solo la imposición de ideas por parte del OC

Tribunal Registral Administrativo

Zapote, 25 metros norte de Plaza el Castillo. Tel: (506)2459-2255
Fax: (506) 2253-4292. Apartado Postal 84-2010, Zapote, Costa Rica.
Correo electrónico: info@tra.go.cr / www.tra.go.cr

Mejorar la comunicación entre cada uno de los departamentos de la institución
El órgano colegiado actual ha contribuido mucho a que en esta área el ambiente haya mejorado, el permitir más independencia para el trabajo y no desgastarse en asuntos administrativos me parece ha hecho un trabajo más fluido. La toma de decisiones es mucho más ejecutiva. En general me gusta mucho el estilo de liderazgo adoptado.

Comunicación, siempre será un eje central. Y trato imparcial entre las áreas.

Continuar con la apertura y comunicación con cada uno de los funcionarios.

Se deben dejar de dar privilegios al DT Se debe pedir la opinión de 3eros para conocer las situaciones como realmente suceden, porque no siempre todo es como lo dicen La atención al usuario externo no es tan buena, ni excesiva como dicen, para no hacer o colaborar con otras áreas Las llamadas se redireccionan y se le tienen que decir al usuario que insista a los 3 #s hasta que le respondan

Hagan que sus colaboradores se sientan valorados. Brindemos un mejorar servicio y atención al cliente. Incentivemos la interacción entre los departamentos.
Supervisión de área sustantiva.

Más oportunidades de capacitación y estudio

Comunicación, ante todo, sin imposiciones unilaterales.

Me parece en cuanto a ello, que lo que disponga el Órgano Colegiado, será en beneficio y mejora del cumplimiento de las metas institucionales, por ende, en método que escoja para dicho fin será el más adecuado.

No tengo recomendaciones

Las decisiones no se deben de tomar de forma arbitraria porque esto no contribuye al buen ambiente laboral y buenas relaciones de trabajo

no hay recomendaciones han trabajado excelentemente

Me parece que todas las actividades que se han realizado hasta el día de hoy vienen poco a poco cambiando la aptitud y actitud en las personas, para que mejoremos día con día.

Mayor comunicación por la vía oral y escrita

1.- Realizar jornadas fuera o dentro de la institución para fomentar la comunicación asertiva, entre las diferentes áreas. 2.- En los momentos que sea factible, realizar en el auditorio, capacitaciones a nivel presencial, mejora la interacción entre los colaboradores de las diferentes áreas.

esta bien como esta es idóneo

Relación más estrecha y generar confianza en la apertura de la comunicación, tanto laboral como extra temas laborales. (no intimar, pero si ser respetuoso)

Que conversen más con los colaboradores de previo a tomar decisiones que puedan afectar directamente el ambiente laboral y la situación personal laboral y el teletrabajo de cada colaborador. Eso es vital y de suma importancia.

ninguna

Que se involucren mas ellos mismos, en saber lo que sucede en las áreas y que se enteren por los mismos colaboradores y no solo lo que digan las jefaturas, por que en una de las áreas hay una jefatura muy posesiva que cree que el es la única persona que hace bien las cosas y lo que el no lidera o es parte no solo lo minimiza, sino que buscar como "voicotearlo" y por lo otro lado con una jefatura

sumamente permisiva en la que los colaboradores hacen lo que quieren se mandan solos y nadie les pone límites|

Ejercer más supervisión y control del trabajo que se realiza en todo el TRA

Comunicación permanente con los titulares subordinados, jefaturas, asesoría legal y la auditoría interna.

Que se haga una valoración objetiva de las jefaturas y que se soliciten informes mas detallados a fin de verificar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Considero que el Órgano Colegiado hace un muy bien trabajo desde el punto de vista técnico y administrativo, sin embargo existen aspectos de control que deben mejorar, especialmente en al área sustantiva.

Conclusiones

Dentro de las generalidades que se pueden encontrar una vez realizado el análisis de las respuestas de cada uno de los colaboradores, se llegan a las siguientes conclusiones:

1. La percepción de la categoría de Varios, la ubican en un nivel satisfactorio, con un porcentaje de 71%, esto según los colaboradores del Tribunal Registral Administrativo.
2. La información anterior se determina desde los resultados de las variables de esta categoría las cuales dieron como resultado:

Variable	Porcentaje	Nivel
Mejoras departamentales e institucionales	71%	Satisfactorio
Mejoras personales		Abiertas
Recomendaciones al Órgano Colegiado		Abiertas

3. Sobre la variable de las mejoras departamentales se tiene que un 71% consideran que existen mejoras departamentales y a nivel institucional. Sobre este punto además consideran que debe mejorar el trabajo en equipo tanto dentro de los departamentos, como a nivel interdepartamental, la objetividad en la toma de decisiones y la precisión en las indicaciones o directrices que se brindan.
4. En cuanto a las mejoras personales, se debe trabajar la tolerancia, la comunicación y escucha, comunicación asertiva, inteligencia emocional.
5. En cuanto a las recomendaciones al Órgano Colegiado, se indica que podrían dar más acompañamiento, objetividad al trato entre los departamentos, trabajar comunicación.

Recomendaciones puntuales

Una vez analizadas las variables de Varios, con las respuestas brindadas por los colaboradores, se recomienda:

1. Analizar a través de actividades lúdicas los aspectos a mejorar en todas las áreas del Tribunal Registral Administrativo, con la finalidad de interiorizarlos y buscar las mejores prácticas para trabajar cada uno de los temas que dieron baja puntuación para trabajar los puntos de mejora.
2. Realizar actividades lúdicas donde se trabaje la comunicación en dos vías, tanto vertical como horizontal.
3. Abrir espacios para celebraciones (dentro de las políticas sanitarias), como cumpleaños, logros, fechas especiales, etc., las mismas pueden ser por áreas o a nivel institucional, sean presenciales o virtuales.

Recomendaciones finales

Una vez realizado el análisis de todas las categorías y variables, existe una percepción global de satisfactorio con un puntaje de 82%, en embargo:

1. Trabajar como una oportunidad de mejora la categoría de Diseño Organizacional, en temas sobre trabajo en equipo, tolerancia, entre otros, donde se identifica una insatisfacción generalizada por parte del personal.
2. Analizar las ambigüedades que se presentan en algunas respuestas a nivel personal e interdepartamental, donde se indica que tienen flexibilidad y apertura para la retroalimentación, pero a nivel interdepartamental se dice que falta comunicación, se refleja lo contrario, por lo que se puede hipotetizar que se requiere trabajar la autocrítica. Ya que el clima no lo construyen los demás.
3. Crear espacios para el trabajo en equipo a nivel interdepartamental, para el análisis de los puntos de mejora, con personal comprometido.

Síntesis

Escala	Variable	Nivel de satisfacción
Cantidad de participantes	34	100%
Potencial Humano		92,2%
😊 Liderazgo y Jefatura		87,6%
😊 Recompensa		89,5%
😊 Compromiso y motivación		99,4%
Diseño Organizacional		68,6%
😊 Comunicación y tolerancia al conflicto		69,6%
😊 Acompañamiento y trabajo en equipo		67,6%
Cultura Organizacional		96,34%
😊 Valores		100%
😊 Teletrabajo		92,6%
Varios		71%
😊 Mejoras departamentales		71%
😊 Mejoras personales		Respuesta abierta
😊 Recomendaciones al Órgano Colegiado		Respuesta abierta
Total General		82%