

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA IDEOLOGÍA CORPORATIVA

Procedimiento:

- En primer lugar conteste la columna *Cultura real* respondiendo a cada una de las preguntas de acuerdo a lo que, en su opinión se ajusta más a la realidad de su empresa.
- A continuación responda la columna *Cultura ideal* de acuerdo a cómo le gustaría a usted que fuera la realidad de su empresa.

Muchas gracias por su colaboración.

<i>1. En esta empresa se considera que un buen jefe es:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Firme, decidido, pero justo. Es protector generoso y considerado con los subordinados que le muestran dedicación.		
b) Correcto e impersonal. Evita utilizar su autoridad en su propio beneficio. Sólo pide a sus subordinados lo que les es requerido por la empresa.		
c) Igualitario en el trato con sus subordinados. Capaz de ser influenciado en temas que se refieren a su tarea. Utiliza su autoridad para obtener los recursos necesarios para realizar el trabajo.		
d) Preocupado y sensible a las necesidades y modos de pensar de los subordinados. Utiliza su posición para estimular y dar oportunidades de desarrollo para los subordinados.		
<i>2. En esta empresa se considera que un buen subordinado es un hombre:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Cumplidor. Trabaja fuerte y se preocupa por alcanzar los objetivos fijados por los superiores.		
b) Responsable y confiable. Se enfrenta solo con los problemas y responsabilidades de su tarea; evita actuar de manera que cause problemas al superior.		
c) Motivado como para dar lo mejor de sí mismo en su trabajo. Tiene ideas e iniciativas y está abierto a aceptar las ideas de otros si percibe que saben más o tiene mayor experiencia.		
d) Vitalmente interesado en el desarrollo de sus propias potencialidades, está dispuesto a aprender y a recibir ayuda. Respeta las necesidades y opiniones de los otros. En lo posible ayuda a los demás.		
<i>3. En esta empresa se considera que un buen colaborador es aquel que da prioridad a:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Los requerimientos personales del jefe.		
b) El cumplimiento de las normas y requisitos reglamentarios.		
c) La realización de la tarea, de acuerdo a las habilidades, energía requerida y recursos materiales existentes.		

d) Las necesidades personales de las personas relacionadas con la tarea.		
<i>4. Las personas que lo hacen bien en esta empresa son:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Astutos y competitivos, con un fuerte sentido de poder e influencia sobre los demás.		
b) conscientes y responsables de sus obligaciones formales. Con un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa		
c) Técnicamente competentes. Con una gran preocupación por la realización del trabajo		
d) Efectivos y hábiles en las relaciones personales. Preocupados por las necesidades personales de los demás y por el desarrollo de la gente.		
<i>5. Esta empresa trata al individuo:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Como si su tiempo y energía estuviesen a disposición de las personas con altos puestos en la jerarquía.		
b) Como si su tiempo y energía estuviesen disponibles sobre la base de un contrato mutuo de derechos y responsabilidades.		
c) Como un integrante de un equipo de trabajo que aporta sus capacidades al logro del objetivo común.		
d) Una persona valiosa e interesante, que vale por sí misma.		
<i>6. En esta empresa las personas son controladas en su actuación e influidas a través de:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) El ejercicio del poder personal de los mandos. Motivación a través del uso de recompensas y sanciones.		
b) El ejercicio interpersonal del mando a fin de reforzar el uso de procedimientos y normas de rendimiento. Motivación a través de la uniformidad en el uso de reglas.		
c) la comunicación y discusión de las acciones necesarias para obtener los objetivos. Motivación a través de obtener un compromiso personal al logro de objetivos.		
d) El interés y agrado que encuentran en su trabajo y/o a través de una preocupación por las necesidades y sentimientos de las personas que realizan el trabajo.		
<i>7. En esta empresa se considera legítimo que una persona control las actividades de las demás si:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Tiene más autoridad y poder dentro de la empresa		
b) Su cargo implica la responsabilidad de dirigir a otros.		
c) tiene más competencia profesional que otros en los que se refiere al trabajo		
d) Es muy aceptado como persona. Los demás lo sienten como una persona que los apoya y ayuda a realizar el trabajo		
<i>8. La asignación de tareas en esta empresa se hace de acuerdo a:</i>	Cultura	Cultura

	Real	Ideal
a) El juicio y las necesidades de las personas con más autoridad		
b) La división formal de funciones y responsabilidades existentes		
c) Recursos y requerimientos de capacidad de las personas que realizan el trabajo		
d) deseos y gustos personales de los miembros de la empresa		
<i>9. En esta empresa el trabajo se saca con cierta efectividad debido a que las personas:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) esperan obtener una recompensa, sienten temor a represiones de algún tipo o adhesión al personal a alguna de las personas que tienen autoridad o poder dentro de la empresa.		
b) sienten respeto por la obligación de su contrato reforzadas por algún tipo de presión en este sentido y por la lealtad a la empresa		
c) la comunicación y discusión de las acciones necesarias para obtener los objetivos. Motivación a través de obtener un compromiso general al logro de objetivos		
d) Por el gusto que sienten las personas por el trabajo y la preocupación y/o respeto por las necesidades y modos de pensar de los demás.		
<i>10. En esta empresa la gente trabaja junta cuando:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Un superior lo pide o cuando creen que pueden utilizar a otros en su provecho.		
b) Cuando la coordinación y el intercambio están especificados por la empresa.		
c) La contribución conjunta es necesaria para la realización de su tarea.		
d) Ello es personalmente satisfactorio o representa un estímulo personal.		
<i>11. En esta empresa la competencia entre las personas se da generalmente para:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Ganar poder y ventajas personales.		
b) Ganar una posición de mayor estatus y prestigio dentro de la estructura formal de la empresa.		
c) Aumentar la calidad de su contribución al logro del objetivo.		
d) En función de necesidades personales de cada uno.		
<i>12. En esta empresa los conflictos están:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Controlados por la intervención de los superiores y eventualmente fomentados por ellos para mantener su poder.		
b) Suprimidos en general, por la existencia de normas, procedimientos y definición de responsabilidades.		
c) Resueltos por la discusión de los problemas y exigencias de la tarea a cumplir.		

d) Resueltos por la discusión de las necesidades de las personas y sus valores responsables.		
<i>13. Las decisiones de esta empresa son tomadas por:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Las personas que tienen más autoridad y poder.		
b) Las personas cuyas descripciones de puestos impliquen esta responsabilidad.		
c) Las personas que están más involucradas personalmente y afectadas por los resultados.		
d) Las personas que están más involucradas personalmente y afectadas por los resultados.		
<i>14. En esta empresa, el control y las comunicaciones se consideran adecuados cuando:</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Las órdenes fluyen de arriba abajo, como en una pirámide. El que está más alto tiene la autoridad sobre cualquiera de los que están más abajo. La información circula a través de una cadena de mando.		
b) las órdenes directivas fluyen de arriba abajo y la información de abajo arriba, dentro de la estructura funcional de la empresa. La autoridad y responsabilidades de un cargo están limitadas a sus subordinados inmediatos. El intercambio que rompe la estructura funcional está restringido.		
c) La información sobre requisitos y problemas de trabajo fluye desde cada centro donde se realiza el trabajo. Una función de jefatura coordinadora establece prioridades y niveles de recursos basados en la información que recibe de todos los centros de trabajo. La estructura cambia de acuerdo con la naturaleza y localización de los trabajos a realizar		
d) La información fluye de persona a persona de acuerdo con las relaciones establecidas voluntariamente. Una función de jefatura coordinadora puede establecer los niveles globales de contribución requeridos por los objetivos de la empresa. Las tareas son asignadas sobre la base de un común acuerdo entre personas.		
<i>15. Se responde al retorno como si éste fuera</i>	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Una selva competitiva donde cada uno está en contra del otro, y los que no ganan, pierden		
b) Un sistema racional y ordenado, en el que la competencia está limitada por la ley, puede haber negociación o compromiso para resolver conflictos.		
c) Un complejo imperfecto que puede reacondicionarse y mejorarse de acuerdo con los logros de la empresa.		
d) Un complejo de amenazas potenciales y puntos fuertes. El entorno es utilizado por la empresa como medio de conseguir lo que necesita y donde hay que mirar para descubrir las necesidades de las personas		

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES CULTURALES

Procedimiento:

Se complementa respondiendo al cuestionario correspondiente a cada uno de las posiciones:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. Clientes | 5. Costos |
| 2. Personal | 6. Empresa |
| 3. Resultados y prestaciones | 7. Tecnología |
| 4. Mejora de procesos | |

Marque con una X la opción escogida en cada una de las preguntas.

Muchas Gracias por su colaboración.

POSICIÓN ANTE EL CLIENTE	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. En su empresa, ¿qué grado de contacto regular se establece con el cliente?						
2. ¿Qué grado de conocimiento de los problemas del cliente existe en su empresa?						
3. ¿Cuál es la rapidez de respuesta a las demandas del cliente?						
4. En su opinión la cantidad de recursos humanos dedicados a la atención al cliente es...						
5. ¿Cómo es la formación de base y técnica del personal en contacto con el cliente?						
POSICIÓN ANTE EL PERSONAL	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Qué grado de confianza tiene usted en los mandos intermedios de su empresa?						
2. ¿Qué grado de confianza tiene usted en los operarios y trabajadores de su empresa?						
3. ¿Cuál es el grado de confianza y consulta mutua entre jefes y subordinados en su empresa?						
4. La frecuencia del trabajo en equipo es...						

5. La calidad del trabajo en equipo es...						
6. ¿Existen criterios transparentes en las promociones y ascensos de su empresa?						
7. Califique la retribución media y prestaciones sociales que usted recibe.						
8. ¿Qué importancia se concede a la formación y desarrollo de mandos intermedios en su empresa?						
9. ¿Qué importancia se concede a la formación y desarrollo de operarios y trabajadores en su empresa?						
POSICIÓN ANTE RESULTADOS Y PRESTACIONES	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Qué disposición tiene el personal de su empresa en cuanto al cumplimiento de criterios de calidad en su trabajo?						
2. ¿Cuál es el cumplimiento de los plazos de ejecución en su empresa?						
3. ¿Qué disposición tiene el personal de su empresa en cuanto a la resolución de problemas?						
4. En su opinión, la productividad de su empresa respecto a la de la competencia es...						
5. ¿Qué conocimiento cree usted que tienen los mandos intermedios de los objetivos y políticas de la empresa?						
6. ¿Qué conocimiento cree usted que tiene el personal de base de los objetivos y políticas de la empresa?						
POSICIÓN ENTE LA MEJORA DE PROCESOS Y LA INNOVACIÓN	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Cuál es la predisposición al aprendizaje y al cambio en su empresa?						
2. Su compañía posee una mentalidad de experimentación en la mejora de procesos...						
3. La capacidad de incorporar						

nuevos procedimientos y de realizar pruebas y ensayos en su organización es...						
4. ¿Qué capacidad posee su compañía en innovación de productos y procedimientos?						
5. ¿Qué nivel de líderes creativos, en su opinión, existe en su empresa?						
6. ¿Cuál es el nivel de responsabilidad que atribuiría usted a personas concretas de los ámbitos de investigación y mejora de la calidad en la organización?						
POSICIÓN ANTE LOS COSTES	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Existe una mentalidad de ahorro en su compañía?						
2. En su organización. ¿Existen informaciones relativas a desviaciones de coste o despilfarro?						
3. ¿Se realizan consultas a las personas implicadas sobre causas de desviaciones de coste o despilfarro?						
4. ¿Se realizan consultas regulares a las personas implicadas sobre factores de ahorro en su empresa?						
5. ¿Está usted informado de la existencia de programas regulares de ahorro de costes?						
6. ¿Está usted informado de la existencia de programas regulares de ahorro de costes?						
POSICIÓN RESPECTO A LA EMPRESA	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Qué nivel de identificación del personal con la organización existe en su empresa?						
2. ¿Cómo calificaría usted la lealtad del personal a la compañía?						
3. ¿Qué identificación con la empresa, comparada con afinidad al colectivo, cree que existen en su compañía?						
4. ¿Existe una actitud o						

comportamiento constructivo ante los conflictos?						
5. En su organización, la predisposición a sacrificios personales a favor del interés global es...						
6. ¿Qué nivel de solidaridad existe en la platilla ante las preocupaciones expresadas por la dirección?						
POSICIÓN ANTE LA TECNOLOGÍA	Nulo	Escaso	Insuficiente	Suficiente	Alto	Muy alto
1. ¿Cree usted que existe una orientación tecnológica en todos los niveles de su organización?						
2. ¿Qué nivel tecnológico posee su empresa en relación a la competencia?						
3. ¿Qué nivel de inversiones en tecnología tiene su empresa en relación a la competencia?						
4. Los argumentos tecnológicos en la captación y atención a los clientes, ¿en qué medida existen en su empresa?						
5. ¿Qué nivel de responsabilidad atribuirá usted a personas concretas del ámbito: avances tecnológicos de su organización?						

CUESTIONARIO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES CULTURALES II

Procedimiento:

Debe usted dar dos valoraciones a cada una de las preguntas. La primera será de carácter de opinión personal y la segunda a la valoración que usted cree que existe en su organización. Para la valoración de cada reactivo utilice la siguiente escala:

1. Muy de acuerdo
2. De acuerdo
3. Algo en desacuerdo
4. Bastante desacuerdo

5. Total desacuerdo

En las cuestiones que usted otorgue 4 y 5 y explique la causa de dicha valoración.

1. *En mi puesto de trabajo se tienen en cuenta las necesidades del cliente:*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. *Poseo toda la información necesaria para realizar mi trabajo:*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. *Mi jefe suele consultar con su equipo antes de tomar decisiones:*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. *Los objetivos de mi departamento o área de trabajo están claramente definidos*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. *Existe una predisposición de la organización a invertir en nuevas tecnologías*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Mi departamento está abierto a los cambios:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. El servicio al cliente es un elemento importante en la medición de los resultados de mi trabajo:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. MI trabajo me ofrece oportunidades de crecimiento como persona

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. En mi departamento o área de trabajo las conflictos se confrontan y resuelven:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Los esfuerzos de planificación y control de mi departamento son beneficiosos para el crecimiento y desarrollo del mismo.

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Creo que en mi empresa se trabaja e investiga para mejorar los procesos y productos:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

12. Creo que mi empresa realiza la formación adecuada para que sus empleados estemos preparados para la innovación de procesos y productos.

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

13. Las reclamaciones del cliente son suficiente motivo para interrumpir mi proceso de trabajo.

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

14. Mi responsable o jefe me trata como integrante de un grupo de trabajo que aporta sus capacidades al logro de los objetivos:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

15. Otras unidades de trabajo ayudan a la mía siempre que es necesario:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

16. La división del trabajo en mi área o departamento es flexible:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Mi departamento o área de trabajo dispone del nivel tecnológico adecuado en todos los niveles.

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Mi área o departamento realiza continuas innovaciones de procedimientos para la mejora:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. En la organización existe un contacto directo con la dirección con los clientes más importantes:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

20. En mi promoción profesional se ha valorado la eficacia, la dedicación y la lealtad:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

21. Poseo una fuerte identificación con mi organización:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

22. La estructura de mi departamento o área de trabajo no dificulta la realización eficaz de mis tareas:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

23. Ante los problemas y las tomas de decisiones que afectan a mi área prevalecen los argumentos lógicos sobre las posiciones personales y subjetivas.

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

24. Mi formación la considero como un elemento indispensable para mi mejora constante:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

25. En la organización se establecen visitas, encuentros, seminarios, etc para los clientes:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

26. La retribución del personal de esta organización creo que es adecuada respecto al mercado (otras empresas similares):

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

27. Comprendo los problemas de mi superior y trato de contribuir en mi parcela de trabajo a que se consigan los objetivos generales:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

28.. La estructura de mi unidad de trabajo está bien organizada:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

29.. Creo que la innovación tecnológica en esta organización es actualmente un punto clave de su desarrollo:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

30. Creo que en la organización existe la flexibilidad adecuada para adaptarse a las nuevas situaciones:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

31. En la organización se fomenta en el personal la adecuación de nuestro trabajo a las necesidades del cliente:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

32.. Siempre que preciso de alguna ayuda para mi trabajo la obtengo sin dificultades:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

33. *En mi departamento o área de trabajo nadie oculta sus errores:*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

34. *Cuando existen problemas, los esfuerzos de mi departamento o área de trabajo se dirigen a hallar soluciones en vez de buscar culpables.:*

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

35. Dentro del sector, esta organización es de las más avanzadas desde el punto de vista tecnológico:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

36. La creatividad y las iniciativas de mejora son valores reconocidos dentro de mi departamento a área de trabajo:

Opinión personal, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha llenado 4 o 5 comenten el por que:

--

Opinión general en la organización, (Rodear con O)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES DEL TRABAJO.

Procedimiento:

Debe trazar un círculo en torno a la cifra que mejor represente a su organización.
Tome en cuenta la siguiente escala:

1. Nada
2. Muy Poco
3. Escaso
4. Suficiente
5. Bastante
6. Mucho
7. Total

Muchas gracias por su colaboración.

1. *El sentimiento de autoestima que adquiere una persona en mi puesto:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. *La autoridad y el poder que conlleva mi puesto:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

3. *La posibilidad para desplegar y desarrollar la personalidad en mi puesto:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

4. *El prestigio de mi puesto dentro de la organización (es decir, la importancia que le prestan otros miembros dentro de la organización):*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

5. *La Posibilidad de pensar y actuar con independencia en mi puesto:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

6. El sentimiento de seguridad en mi puesto :

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

7. El sentimiento de autorrealización que una persona adquiere en mi puesto (es decir, el sentimiento de poder emplear las propias aptitudes y de perfeccionarlas):

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

8. El prestigio de mi puesto fuera de la organización:

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

9. *El sentimiento de realizar en mi puesto algo que vale la pena:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

10. *La oportunidad de poder ayudar a otros en mi puesto:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

11. *La oportunidad que existe en mi puesto para poder participar en la fijación de objetivos:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

12. *La oportunidad que existe en mi puesto para poder participar en la determinación de los métodos, de los modos de hacer y de actuar:*

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

13. El sentimiento de estar bien informado en mi puesto:

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

14. La oportunidad que existe en mi puesto de estrechar lazos de amistad:

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

15. El sentimiento que se tiene en mi puesto de estar sometido a una presión:

a) ¿En qué medida se da actualmente?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

b) ¿En qué medida debería de darse?

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

c) ¿Qué importancia tiene para mí

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Muchas gracias por su colaboración.