

**CUESTIONARIO PARA LA
EVALUACIÓN DE LA IDEOLOGÍA
CORPORATIVA**

1. En esta empresa se considera que un buen jefe es:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Firme, decidido, pero justo. Es protector generoso y considerado con los subordinados que le muestran dedicación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Preocupado y sensible a las necesidades y modos de pensar de los subordinados. Utiliza su posición para estimular y dar oportunidades de desarrollo a los subordinados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. En esta empresa se considera que un buen subordinado es un hombre:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Cumplidor. Trabaja fuerte y se preocupa por alcanzar los objetivos fijados por los superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Responsable y confiable. Se enfrenta solo con los problemas y responsabilidades de su tarea; evita actuar de manera que cause problemas al superior.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Motivado como para dar lo mejor de si mismo en su trabajo. Tiene ideas e iniciativas y está abierto a aceptar las ideas de los otros si percibe que saben más o tienen mayor experiencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. En esta empresa se considera que un buen colaborador (trabajador) es aquel que da prioridad a:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Los requerimientos personales del jefe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) El cumplimiento de las normas y requisitos reglamentarios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La realización de la tarea, de acuerdo a las habilidades, energía requerida y recursos materiales existentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) La necesidades personales de las personas relacionadas con la tarea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Las personas que lo hacen bien en esta empresa son:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Astutos y competitivos, con un fuerte sentido del poder e influencia sobre los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Conscientes y responsables de sus obligaciones formales. Con un fuerte sentido de lealtad hacia la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Técnicamente competentes. Con una gran preocupación por la realización del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Efectivos y hábiles en las relaciones personales. Preocupados por las necesidades personales de los demás y por el desarrollo de la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Esta empresa trata al individuo:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Como si su tiempo y energía estuviesen a disposición de las personas con altos puestos en la jerarquía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Como si su tiempo y energía estuviesen disponibles sobre la base de un contrato mutuo de derechos y responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Como un integrante de un equipo de trabajo que aporta sus capacidades al logro del objetivo común.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Una persona valiosa e interesante, que vale por sí misma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. En esta empresa, las personas son controladas en su actuación e influidas a través de:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) El ejercicio del poder personal de los mandos. Motivación a través del uso de recompensas y sanciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) El ejercicio impersonal 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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) El interés y agrado que encuentra en su trabajo y/o a través de una preocupación por las necesidades y sentimientos de las personas que realizan el trabajo. relacionadas con la tarea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. En esta empresa se considera legítimo que una persona controle las actividades de los demás, si:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Tiene más autoridad y poder dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Su cargo implica la responsabilidad de dirigir a otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Tiene más competencia profesional que otros en lo que se refiere al trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Es muy aceptado como persona. Los demás lo sienten como una persona que los apoya y ayuda a realizar el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La asignación de tareas en esta empresa se hace de acuerdo a:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) El juicio y necesidades de las personas con más autoridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) La división formal de funciones y responsabilidades existentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Recursos y requerimientos de capacidad de las personas que realizan el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Deseos y gustos personales, de los miembros de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. En esta empresa el trabajo se saca con cierta efectividad debido a que las personas:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Esperan obtener una recompensa, sienten temor a represiones de algún tipo o adhesión personal a alguna de las personas que tienen autoridad o poder dentro de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sienten respeto por la obligaciones de su contrato reforzadas por algún tipo de presión en este sentido y por la lealtad a la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. En esta empresa la gente trabaja junta cuando:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Un superior lo pide o cuando creen que pueden utilizar a los otros en su provecho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando la coordinación y el intercambio están especificados por la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) La contribución conjunta es necesaria para la realización de su tarea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ello es personalmente satisfactorio o representa un estímulo personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. En esta empresa la competencia entre las personas se da generalmente para	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Ganar poder y ventajas personales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ganar una posición de mayor estatus y prestigio dentro de la estructura formal de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Aumentar la calidad de su contribución al logro del objetivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) En función de necesidades personales de cada uno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. En esta empresa los conflictos están:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Controlados por la intervención de los superiores y eventualmente fomentados por ellos para mantener su poder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Suprimidos en general, por la existencia de normas, procedimientos y definición clara de responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Resueltos por la discusión de los problemas y exigencias de la tarea a cumplir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Resueltos por la discusión de las necesidades de las personas y sus valores responsables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Las decisiones de esta empresa son tomadas por:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Las personas que tienen más autoridad y poder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Las personas cuyas descripciones de puestos impliquen esa responsabilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre ese problema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Por las personas que están más involucradas personalmente y afectadas por los resultados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. En esta empresa el control y las comunicaciones se consideran adecuados cuando:	Cultura Real	Cultura Ideal
a) Las órdenes fluyen de arriba abajo, como en una pirámide. El que está más alto de la pirámide tiene autoridad sobre cualquiera de los que están más abajo. La información circula a través de una cadena de mando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Las órdenes directivas fluyen de arriba abajo y la información de abajo hacia arriba, dentro de la estructura funcional de la empresa. La autoridad y responsabilidades de un cargo está limitada a sus subordinados inmediatos. El intercambio que rompe la estructura funcional está restringido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Se responde al entorno como si este fuera:	Cultura Real	Cultura Ideal
Una selva competitiva donde cada uno está en contra del otro, y los que no ganan pierden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un sistema racional y ordenado, en el cual la competencia está limitada por la ley, puede haber negociación o compromiso para resolver conflictos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un complejo imperfecto que puede reacondicionarse y mejorarse de acuerdo con los logros de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**CUESTIONARIO PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES
CULTURALES I**

1. POSICIÓN ANTE EL CLIENTE.**Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto**

- | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.1. En su empresa, ¿qué grado de contacto regular se establece con el cliente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.2. ¿Qué grado de conocimiento de los problemas del cliente existe en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.3. ¿Cuál es la rapidez de respuesta a las demandas del cliente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.4. Es su opinión la cantidad de recursos humanos dedicados a la atención al cliente es..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 1.5. ¿Cómo es la formación de base y técnica del personal en contacto con el cliente? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

2. POSICIÓN ANTE EL PERSONAL.**Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto**

- | | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2.1 ¿Qué grado de confianza tiene usted en los mandos intermedios de su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.2 ¿Qué grado de confianza tiene usted en los operarios y trabajadores de su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.3 ¿Cuál es el grado de confianza y consulta mutua entre jefes y subordinados en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.4 En su opinión, la frecuencia del trabajo en equipo es... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.5 En su opinión, la calidad del trabajo en equipo es... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.6 ¿Existen criterios transparentes en las promociones y ascensos de su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.7 Califique la retribución media y prestaciones sociales que usted recibe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.8 ¿Qué importancia se concede a la formación y desarrollo de mandos intermedios en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.9 ¿Qué importancia se concede a la formación y desarrollo de operarios y trabajadores en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

3. POSICIÓN ANTE RESULTADOS Y PRESTACIONES

Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto

- | | | | | | | | |
|------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3.1 | ¿Qué disposición tiene el personal de su empresa en cuanto al cumplimiento de criterios de calidad en su trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.2. | ¿Cuál es el cumplimiento de los plazos de ejecución en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.3. | ¿Qué disposición tiene el personal de su empresa en cuanto a la resolución de problemas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.4. | En su opinión, la productividad de su empresa respecto a la de la competencia es..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.5. | ¿Qué conocimiento cree usted que tienen los mandos intermedios de los objetivos y políticas de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3.6. | ¿Qué conocimiento cree usted que tiene el personal de base(operarios y trabajadores) de los objetivos y políticas de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. POSICIÓN ANTE LA MEJORA DE PROCESOS Y LA INNOVACIÓN

Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto

- | | | | | | | | |
|------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4.1. | ¿Cuál es la predisposición al aprendizaje y al cambio en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.2. | Su compañía posee una mentalidad de experimentación en la mejora de procesos..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.3. | La capacidad de incorporar nuevos procedimientos y de realizar pruebas y ensayos en su organización es... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.4. | ¿Qué capacidad posee su compañía en innovación de productos/servicios y procedimientos? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.5. | ¿Qué nivel de líderes creativos, en su opinión, existe en su empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4.6. | ¿Cuál es el nivel de responsabilidad que atribuiría usted a personas concretas de los | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ámbitos de investigación/mejora de la calidad en su organización?

5. POSICIÓN ANTE LOS COSTES

Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto

5.1. ¿Existe una mentalidad de ahorro en su compañía?

5.2. En su organización, ¿existen informaciones relativas a desviaciones de coste o despilfarro?

5.3. ¿Se realizan consultas a las personas implicadas sobre causas de desviaciones de coste o despilfarro?

5.4. ¿Se realizan consultas regulares a las personas implicadas sobre factores de ahorro en su empresa?

5.5. ¿Está usted informado de la existencia de directrices concretas sobre ahorro de costes?

5.6. ¿Está usted informado de la existencia de programas regulares de ahorro de costes?

6. POSICIÓN RESPECTO A LA EMPRESA

Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto

6.1. ¿Qué nivel de identificación del personal con la organización existe en su empresa?

6.2. ¿Cómo calificaría usted la lealtad del personal a la compañía?

6.3. ¿Qué identificación con la empresa, comparada con la afinidad al colectivo (sección, departamento) cree usted que existe en su compañía?

6.4. ¿Existe una actitud/comportamiento constructivo ante los conflictos?

6.5. En su organización, la predisposición a los sacrificios personales a favor del interés global es.....

6.6. ¿Qué nivel de solidaridad existe la plantilla ante las preocupaciones expresadas por la dirección?

7. POSICIÓN ANTE LA TECNOLOGÍA.

Nulo Escaso Insuficiente Suficiente Alto Muy alto

7.1. ¿Cree usted que existe una orientación tecnológica en todos los niveles de su organización?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.2. ¿Qué nivel tecnológico (instalaciones y procesos) posee su empresa en relación a la competencia?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.3. ¿Qué nivel de inversiones en tecnología tiene su empresa en relación a la competencia?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.4. Los argumentos tecnológicos en la captación y atención a los clientes, ¿en qué medida existen en su empresa?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.5. ¿Qué nivel de responsabilidad atribuiría usted a personas concretas del ámbito: avances tecnológicos de su organización?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

**CUESTIONARIO PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE POSICIONES
CULTURALES II**

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

6. Mi departamento está abierto a los cambios.

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

8. Mi trabajo me ofrece oportunidades de crecimiento como personal

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

21. Poseo una fuerte identificación con mi organización.

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un 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 un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

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

Opinión personal. (Rodear con un O)

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

Si ha señalado 4 o 5 comente el por qué:

--

Opinión general en la organización. (Rodear con un O)

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

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA
SATISFACCIÓN DE LAS
NECESIDADES EN EL TRABAJO**

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 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 darse?

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

c) ¿Qué importancia tiene para mí?

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

3. La oportunidad 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 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 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 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 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 darse?

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

b) ¿Qué importancia tiene para mí?

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

8. El prestigio de mi puesto fuera de la organización (es decir, la importancia que se le presta fuera de la organización):

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
---	---	---	---	---	---	---

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 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 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 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 darse?

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

c) ¿Qué importancia tiene para mí?

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