

4

Cuestionario sobre la cultura organizativa

Se puede utilizar la hoja de trabajo 4 en un estudio anónimo o como un dispositivo para estimular el diálogo. Las personas que responden a cada pregunta deberían considerar los extremos de la cultura organizativa y seleccionar un número en el rango del 1 al 9. Los resultados del estudio permitirán a los propietarios y a los gerentes desarrollar un perfil de la empresa.

<u>Pobre</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>Bueno</u>
Los objetivos y valores fundamentales de la organización no están claros o no son acogidos por sus líderes y miembros; la estimulación del progreso requiere sacrificar el propósito y los valores fundamentales.	Acoger las creencias fundamentales									Los líderes y miembros comprenden y acogen de la misma manera los propósitos y valores fundamentales de la organización y son adeptos a preservarlos mientras se estimula el progreso.

<u>Pobre</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>Bueno</u>
Los líderes, miembros y agentes tratan de evitar la responsabilidad por sus decisiones y acciones, están renuentes a considerar responsables a los otros por los estándares de la organización.	Aceptar la responsabilidad									Los líderes, miembros y agentes se hacen responsables por los estándares organizativos, así como responsabilizan a otros.

<u>Pobre</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>Bueno</u>
Desalientan la participación de los miembros en lo asuntos organizativos o los miembros se sienten incómodos con o rechazan la oportunidad para participar en los asuntos organizativos.	Alentar la participación del empleado									Alientan a los miembros a participar en lo asuntos organizativos y los miembros le dan la bienvenida y aceptan la oportunidad de hacerlo así.

continúa en la siguiente página

<b><u>Pobre</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>3</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>6</u></b>	<b><u>7</u></b>	<b><u>8</u></b>	<b><u>9</u></b>	<b><u>Bueno</u></b>
El conocimiento no es compartido: los líderes y miembros no tienen conocimiento de lo que necesitan cuando lo necesitan.	Compartir el conocimiento									El conocimiento es compartido; los líderes y miembros tienen el conocimiento que necesitan cuando lo necesitan.

<b><u>Pobre</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>3</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>6</u></b>	<b><u>7</u></b>	<b><u>8</u></b>	<b><u>9</u></b>	<b><u>Bueno</u></b>
Los líderes y miembros evitan conflictos y errores, aún si se hacen de buena fe; ellos tienen temor de dar malas noticias.	Ver el conflicto como una oportunidad									Los líderes y miembros ven el conflicto y los errores cometidos de buena fe como oportunidades para aprender y crecer.

<b><u>Pobre</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>3</u></b>	<b><u>4</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>6</u></b>	<b><u>7</u></b>	<b><u>8</u></b>	<b><u>9</u></b>	<b><u>Bueno</u></b>
Los líderes y miembros no confían el uno en el otro y son educados, cuidadosos, cerrados y cautelosos; escuchan superficialmente pero interiormente rechazan lo que los otros dicen; sienten temor de criticar o de ser criticados.	Confiar el uno en el otro									Los líderes y miembros confían el uno en el otro; revelan al grupo lo que estarían renuentes a revelar a los otros; respetan y utilizan las respuestas que obtienen: pueden expresar libremente las reacciones negativas sin temor a una represalia.