



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODELO DE DIAGNÓSTICO APLICADO AL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PROMAVITA S.A. DE LA
CIUDAD DE SANTA ROSA.

SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODELO DE DIAGNÓSTICO APLICADO AL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA PROMAVITA S.A. DE LA
CIUDAD DE SANTA ROSA.

SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

MACHALA
2019



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

MODELO DE DIAGNÓSTICO APLICADO AL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
EN LA EMPRESA PROMAVTTA S.A. DE LA CIUDAD DE SANTA ROSA.

SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

MACHALA, 27 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA
27 de agosto de 2019

Nota de aceptación:

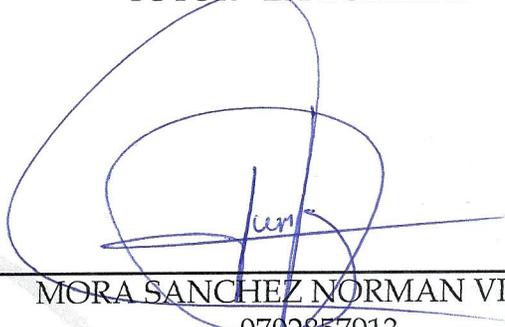
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado Modelo de diagnóstico aplicado al desarrollo organizacional en la empresa PROMAVITA S.A. de la ciudad de Santa Rosa., hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



MOSQUERA MALDONADO SYLVIA JACQUELINE

0701278129

TUTOR - ESPECIALISTA 1



MORA SANCHEZ NORMAN VINICIO

0702857913

ESPECIALISTA 2



JAYA PINEDA IDDAR IVAN

0702599861

ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: martes 27 de agosto de 2019 - 10:11

Urkund Analysis Result

Analysed Document: SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA_PT-010419.pdf
(D54818652)
Submitted: 8/14/2019 6:34:00 PM
Submitted By: titulacion_sv1@utmachala.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

<https://repository.eia.edu.co/bitstream/11190/349/1/ADMO0768.pdf>

Instances where selected sources appear:

1

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Modelo de diagnóstico aplicado al desarrollo organizacional en la empresa PROMAVITA S.A. de la ciudad de Santa Rosa., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 27 de agosto de 2019



SARANGO CASTILLO KAREN GABRIELA
0706678984

RESUMEN

El desarrollo organizacional, también conocido como DO se refiere a un enfoque planificado y sistemático para mejorar la efectividad de una empresa, alineando las estrategias, los individuos y los procesos. Incluye la práctica del cambio planificado y sistemático en los valores, actitudes y creencias de los empleados de una empresa mediante la creación y el refuerzo de programas de capacitación a mediano o largo plazo, donde el liderazgo mostrado es parte importante para alcanzar los objetivos y metas de la empresa. Un campo en crecimiento de la gestión de recursos humanos, el desarrollo organizacional es el estudio del desempeño y cambio organizacional exitoso. Existiendo modelos de desarrollo organizacional que se adaptan a distintas necesidades de la empresa. La importancia del trabajo se da porque se pretende contribuir con el desarrollo organizacional de Promavita S.A., con una mejor capacidad de gestión administrativa para sentar las bases para que la organización esté preparada para encarar el futuro. Como objetivo general se ha propuesto elaborar un modelo de diagnóstico organizacional aplicado al desarrollo organizacional en la empresa PROMAVITA S.A. de la ciudad de Santa Rosa. El procedimiento metodológico utilizado fue el descriptivo realizando un diagnóstico a la empresa para proponer un modelo de diagnóstico organizacional que se ajuste a sus necesidades empresariales. Como técnica se usó la bibliográfica accediendo a información que reposa en artículos científicos y libros para un trabajo que contribuya al crecimiento de la organización.

Palabras claves: Desarrollo organizacional, modelo de desarrollo organizacional, estrategias, talento humano, motivación, liderazgo.

ABSTRACT

Organizational development, also known as DO refers to a planned and systematic approach to improve the effectiveness of a company, aligning strategies, individuals and processes. It includes the practice of planned and systematic change in the values, attitudes and beliefs of the employees of a company through the creation and reinforcement of training programs in the medium or long term, where the leadership shown is an important part to achieve the objectives and goals of the company. A growing field of human resources management, organizational development is the study of successful organizational performance and change. There are organizational development models that adapt to different needs of the company. The importance of the work is given because it is intended to contribute to the organizational development of Promavita S.A., with a better administrative management capacity to lay the foundations for the organization to be prepared to face the future. As a general objective it has been proposed to develop an organizational diagnostic model applied to organizational development in the company PROMAVITA S.A. from the city of Santa Rosa. The methodological procedure used was the descriptive one making a diagnosis to the company to propose an organizational diagnostic model that fits their business needs. As a technique, bibliography was used by accessing information that rests in scientific articles and books for a work that contributes to the growth of the organization.

Keywords: Organizational development, organizational development model, strategies, human talent, motivation, leadership.

ÍNDICE

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
1. DESARROLLO	3
1.1. Desarrollo organizacional.....	3
1.2. Estilo de liderazgo.....	3
1.3. Requisitos para desarrollar un programa de desarrollo organizacional	4
1.4. Fases para desarrollar un programa de desarrollo organizacional.	5
1.5. Modelos del diagnóstico.....	5
2. Reactivo	6
2.1. Metodología	6
2.2. Antecedentes.....	6
2.3. Modelo de diagnóstico seleccionado.....	6
2.4. Resultado	7
3. CONCLUSIONES	9
BIBLIOGRAFÍA.....	10

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grid gerencial	7
Tabla 2. Estilos de liderazgos	7

INTRODUCCIÓN

Las empresas para incrementar su capacidad organizacional necesitan de herramientas administrativas para optimizar sus actividades comerciales, donde los diagnósticos organizacionales son una manera de lograrlo. Para Rodríguez (2015) son investigaciones que se basan en conceptos, modelos y métodos de las ciencias del comportamiento para examinar el estado actual de una organización y ayudar a los colaboradores a encontrar maneras de resolver problemas o mejorar la efectividad organizacional. Asencio, Caiche y Medina (2017) indican que el diagnóstico permite mejorar las actividades comunicacionales conduciendo de manera científica el desarrollo productivo y organizacional de la empresa.

Las empresas pequeñas y medianas tienen incongruencias entre la organización y sus objetivos, que son creados sin la planificación adecuada que se ajusten a la realidad y tamaño de la entidad. El crecimiento de la empresa Promavita S.A. dedicada al empaqueo y comercialización de camarón al mercado externo ha sido evidente desde su creación en el año 2014. Sin embargo, no alcanzan los parámetros deseados por sus socios.

Para mejorar los niveles de competitividad de la empresa Promavita S.A. es necesario realizar un diagnóstico organizacional para conocer su realidad interna, y con esto poder desarrollar un modelo de desarrollo organizacional para alcanzar las metas y objetivos deseados por sus asociados, optimizando los recursos económicos, humanos y tecnológicos que contribuyan con el crecimiento empresarial.

La creación de modelos de diagnóstico nos permite abordar los problemas de la organización de manera deliberada y sistemática. Estos modelos de diagnóstico ayudan a organizar y sistematizar grandes cantidades de información para ayudar a los profesionales y gerentes a entender sus realidades organizacionales. Si bien los modelos de diagnóstico son herramientas importantes, el diagnóstico es algo más que un buen uso de las herramientas. Se trata de establecer un compromiso fundamental para comprender profundamente los problemas organizativos y practicar una investigación organizativa rigurosa.

La importancia del trabajo se da porque se pretende contribuir con el desarrollo organizacional de Promavita S.A., con una mejor capacidad de gestión administrativa para sentar las bases para que la organización esté preparada para encarar el futuro.

Como objetivo general se ha propuesto elaborar un modelo de diagnóstico organizacional aplicado al desarrollo organizacional en la empresa PROMAVITA S.A. de la ciudad de Santa Rosa.

1. DESARROLLO

1.1. Desarrollo organizacional

Para Pérez, Vilariño y Ronda (2016) las empresas al estar en permanente evolución tienen que estar preparadas para el cambio con una capacidad rápida para su adaptación. Molina, Briones y Arteaga (2016) indican que las empresas al estar dentro de un mundo competitivo deben adquirir nuevos compromisos para una gestión organizacional más eficiente.

Hellriegel, citado por Garbanzo (2016), indica que el desarrollo organizacional contribuye al desarrollo del talento humano de una empresa para incrementar su efectividad, teniendo su origen en las ciencias conductuales. Situación similar señala Segredo (2016) quien indica que el desarrollo organizacional se centra sobre los valores, actitudes y relaciones del talento humano, como componente fundamental para cumplir con los objetivos de la empresa.

1.2. Estilo de liderazgo

Escandon y Hurtado (2016) señalan que el rol de los gerentes es crucial para la consecución de los objetivos en cualquier tipo de empresa, de ellos depende la consecución de las metas motivando a sus colaboradores para conseguirlo

Para Davis y Newstrom, citado por Serrano y Portalanza (2014), el liderazgo es la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de trabajo con la intención de que los objetivos organizacionales puedan ser cumplidos. Avolio y Walumbwa, citados por Hermosilla, Amutio, da Costa y Páez (2016) indican que es crucial, para el cumplimiento de los objetivos, que el líder tenga la capacidad para inspirar, motivar y generar compromiso en sus colaboradores.

Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez (2014) señalan que el liderazgo es uno de los factores más estudiados por investigadores en que se hace énfasis en sus rasgos, comportamientos, influencia, desarrollándose diferentes enfoques y tipos de liderazgos.

Los líderes, desde el enfoque del comportamiento, pueden ser autocráticos, democráticos, laissez-faire. García (2015) señala que los autocráticos son personas con estilos autoritarios que centralizan la autoridad, y se realizan las funciones y actividades

como ellos creen conveniente. Los democráticos en cambio tienden a involucrar a sus colaboradores en las actividades organizacionales, delegan autoridad, utilizan la retroalimentación para poder dirigir de manera eficiente. Los Laissez-Faire utilizan ambas concepciones, utilizando su autoridad para cumplir con los objetivos, sin embargo permiten que sus colaboradores fijen sus propias metas para que las puedan alcanzar.

1.3. Requisitos para desarrollar un programa de desarrollo organizacional

González (2018) indica que para implantar un programa de desarrollo organizacional se deben de considerar las siguientes condiciones:

- Descongelamiento inicial adecuado donde el investigador analiza la situación pasada y presente de la organización para mejorar las actividades que evidencien problemas.
- Compromiso con la alta gerencia en que se dará apoyo total al investigador, además de implementar el programa en el corto plazo.
- Objetivos mensurables para que puedan ser medidos en un determinado lapso de tiempo, por lo general en un año.
- Experiencias con éxitos tempranos donde el programa de desarrollo organizacional debe de rendir frutos de manera inmediata para generar confianza tanto en directivos como en los colaboradores, siguiendo adelante con los planes programados.
- Estructura conceptual científica donde el programa esté basado en modelos probados y aceptados con éxito en otras organizaciones.
- Uso de entrenamiento a equipos de trabajo quienes se convertirán en la base fundamental del programa de desarrollo organizacional.
- Plan flexible en que se pueda realizar mejoras en caso de encontrarse problemas al momento de implantar y desarrollar el programa.
- Control de línea para lo que se creará comités para que tomen las decisiones que beneficien al desarrollo organizacional.
- Confianza y franqueza entre directivos y colaboradores para que el programa de desarrollo organizacional alcance los objetivos planteados.
- Agente de cambio externo donde el profesional tenga experiencia en la elaboración de programas de desarrollo organizacional.

- Velocidad de cambio apropiada en que el programa de desarrollo organizacional no provoquen cambios vertiginosos o que sean lentos que perjudiquen a sus integrantes.

1.4. Fases para desarrollar un programa de desarrollo organizacional.

Las fases son: entrada, contrato, diagnóstico, retroinformación, planificación de cambio, intervención y evaluación.

1.5. Modelos del diagnóstico

Según González (2018) los modelos estratégicos de desarrollo organizacional son cuatro: 1) Situacional-contingencial, 2) idealístico educacional, 3) dialéctica síntesis, 4) tecno estructural.

El modelo situacional contingencial se desarrolla a través de diagnósticos de actividades específicas. Utiliza estrategias apegada a la realidad de la empresa, controles constantes, con retroinformación, acciones pragmáticas para implantarlo en el corto plazo. Este modelo se lo realiza en tres procesos: recopilación de datos, retroinformación, planeación de actividades relacionados a la información recopilada.

El modelo idealístico educacional tiene una premisa central que indica que todo empeño del desarrollo organizacional se basa en los cambios individuales y del grupo de trabajo necesitándose de un aprendizaje cognitivo y vivencial. Para su desarrollo se aplica el esquema de Grid.

Modelo dialéctica síntesis se basa en una visión de aplicar nuevas actividades ajustadas a la realidad organizacional considerando sus limitaciones reales cimentada en una visión futurista.

Modelo tecno estructural busca implantar cambios sistemáticos a partir de modificaciones sistemáticas en la estructura de la empresa, diseño funcional, procesos organizacionales, medio ambiente empresarial, alcanzando ajustes del comportamiento social y psicológico de los colaboradores de la empresa.

2. Reactivo

2.1. Metodología

El procedimiento metodológico utilizado fue el descriptivo realizando un diagnóstico a la empresa para proponer un modelo de diagnóstico organizacional que se ajuste a sus necesidades empresariales. Como técnica se usó la bibliográfica accediendo a información que reposa en artículos científicos y libros para un trabajo que contribuya al crecimiento de la organización.

2.2. Antecedentes

Realice un modelo de diagnóstico organizacional en una empresa, en el que se reflejen los tres elementos integrantes del desarrollo organizacional.

La empresa seleccionada es Promavita S.A. dedicada a la producción y comercialización de camarón para exportación.

Investigue sobre el diagnóstico organizacional, como se lleva a cabo, definir que es una intervención en DO, incluya tipos de intervenciones y componentes de cada una de las intervenciones.

Aspectos que deben considerarse dentro del diagnóstico: información sobre desafíos entre la organización y su ambiente, entre los grupos y entre los participantes y la organización.

2.3. Modelo de diagnóstico seleccionado

Para el desarrollo organizacional en la empresa Promavita S.A. se ha creído conveniente aplicar el modelo idealístico educacional aplicando el esquema de Grid gerencial, desarrollado por Blake y Mouton, que tiene como finalidad proporcionar información sobre el estilo de liderazgo que se ejerce en una organización.

2.4. Resultado

Se hizo un estudio del tipo de liderazgo aplicado en la dirección de la empresa Promavita S.A. Se hizo un cuestionario a los colaboradores quienes calificaron al gerente, jefe de recursos humanos y al jefe de producción. Presentándose los siguientes resultados:

Tabla 1. Grid gerencial

Departamento	Interés por tareas	Interés por personas	Puntaje
Gerencia	7	1	7.1
Jefe RR.HH.	8	8	8.8
Jefe de producción	6	2	6.2

Elaboración: La autora

La gerencia está más interesada en que el personal de la empresa cumpla con sus tareas con un bajo interés por las personas. El jefe de recursos humanos obtuvo una calificación más equilibrada en que demuestra un interés por el cumplimiento de tareas pero también por los colaboradores, quienes deben de estar satisfechos en sus lugares de trabajo, contar con el uniforme y recursos organizacionales necesarios para desarrollar de manera eficiente sus tareas funcionales. El jefe de producción tiene una calificación en que se interesa más por las tareas que por las personas.

Los resultados obtenidos permiten determinar que en la empresa, los jefes departamentales poseen dos tipos de liderazgo: el estilo autoritario (7.1) (6.2) y el participativo (8.8).

Tabla 2. Estilos de liderazgos

Departamento	Puntaje	Estilo de liderazgo
Gerencia	7.1	Autoritario
Jefe RR.HH.	8.8	Democrático
Jefe de producción	6.2	Autoritario

Elaboración: La autora

Tanto la gerencia como la jefatura de producción cuentan con personas que ejercen un liderazgo autoritario en que ejercen su autoridad en sus actividades laborales, no tienden a confiar en sus colaboradores, donde el colaborador tiene un bajo nivel de participación, centralizando las tareas en los jefes.

Por el contrario, el jefe de recursos humanos tiene un rol democrático, busca que sus colaboradores participen en ideas que contribuyan al bienestar organizacional de la empresa, respetando la opinión de sus empleados.

Esta realidad debe ser mejorada, siendo el modelo de desarrollo organizacional la herramienta para optimizar el trabajo en grupo, alcanzando los objetivos propuestos para cada uno de los departamentos de Promavita S.A.

El modelo que se propone en la empresa debe de implantar estos procesos para el desarrollo organizacional:

Optimizar estructura organizacional: Es importante que la empresa tenga una interrelación dinámica entre los departamentos que la conforman, donde el proceso comunicación es fundamental para lograr los objetivos planteados. Debiendo generarse una comunicación formal para dejar sentado que el mensaje fue recibido de manera clara por el colaborador y/o jefe departamental y viceversa.

Trabajo en equipo: Los colaboradores tienen definida sus funciones laborales, conociendo lo que tienen que realizar, confiando que sus compañeros también tienen claros los procesos a llevar a cabo, tomando decisiones individuales y en conjunto cuya función es acelerar los procesos para alcanzar las metas.

Adaptación al proceso de cambio: Todo cambio requiere de una adaptación por parte de los colaboradores. Como lo señaló Rubio (2016), en todo proceso de cambio ocurre lo siguiente:

- Demora al iniciar el proceso de cambio.
- Problemas inesperados que retrasan los tiempos que se tienen estimados para el cambio.
- Incremento de los costos que se estimaron en un inicio.
- Intentos de sabotaje por parte de colaboradores que se niegan al cambio.

Luego de haber implantado el cambio, suceden estos posibles problemas, a los que tiene que estar preparada la empresa:

- Retraso común en el rendimiento del personal, algo que se tiene previsto en estas situaciones.
- Que el personal vuelva al estado previo al no poder adecuarse a los nuevos cambios.

Siendo importante que los jefes departamentales motiven al personal para adaptarse a los nuevos procesos laborales. La motivación debe ir acompañada de talleres de capacitación para la adquisición o actualización de nuevos conocimientos.

Controles organizacionales: Es la herramienta mecanismo que tendrán los jefes departamentales para establecer si las metas y objetivos departamentales están siendo alcanzados por sus colaboradores, debiéndose realizar mediciones a su gestión para minimizar cualquier tipo de desviación en los resultados que se desean obtener.

3. CONCLUSIONES

Para el desarrollo organizacional en la empresa Promavita S.A. se utilizó el modelo idealístico educacional para lo que fue necesario elaborar el esquema de Grid Gerencial que sirva para conocer el estilo de liderazgo ejercido por los jefes departamentales de la organización.

Los estilos de liderazgo en la organización son el autoritario ejercido por la gerencia y el jefe de producción, y el democrático por el jefe de recursos humanos, situación que podría estar limitando el desarrollo organizacional del talento humano.

Para el desarrollo organizacional en la empresa se propone optimizar la estructura organizacional con una interrelación dinámica cuya base es la comunicación como mecanismo para alcanzar los objetivos y metas departamentales. Se propone trabajar en equipo con la guía de los jefes departamentales. Habiendo una adaptación al cambio a la que se debe estar preparada porque el proceso podría ser lento, trayendo resistencia en el personal, sin embargo los frutos futuros serán determinantes para su implantación. Por último es necesario ejercer controles organizacionales a través de mediciones de

gestión para motivar a los colaboradores a incrementar su capacidad de trabajo para cumplir con las metas asignadas.

El modelo organizacional pretende desarrollar una mejor relación laboral entre los colaboradores de la empresa de los distintos departamentos, trabajando en equipo dentro de un ambiente organizacional funcional.

BIBLIOGRAFÍA

- Ansoff, I. (1998). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*. México: Adison Wesley Longman.
- Asencio, L., Caiche, W., & Medina, V. (2017). El diagnóstico organizacional, contextualizado en los negocios fabriles de la provincia de Santa Elena-Ecuador 2015-2016. *INNOVA Research Journal*, 2(5), 137-147.
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32, 137-145.
- Garbanzo, G. M. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Educación*, 40(1), 67-87.
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79.
- González, A. (2018). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*. Madrid: Publicaciones Administrativas y Contables Jurídicas.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135-143.
- Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., & Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(76), 22-43.

- Pérez, L. M., Vilariño, C. M., & Ronda, G. A. (2016). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 37(3), 286-294.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico organizacional*. Santiago: Universidad Católica de Chile.
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Octaedro.
- Segredo, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3-8.
- Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.

Cuestionario

Buenas tardes:

El objetivo del presente cuestionario es conocer el tipo de liderazgo ejercido por los jefes departamentales.

Por lo que se le solicita que en el siguiente cuadro coloque una "X" dentro del casillero que creyera conveniente. Puede llenar una o ambas casillas.

Para analizar el estilo de liderazgo de la gerencia

Nº	Nombre del empleado	Interés por tareas	Interés por persona
1	C.P.	X	
2	J.E.	X	
3	F.O.		X
4	K.Z.	X	
5	M.R.	X	
6	X.V.	X	
7	D.R.	X	
8	W.G.	X	
	TOTAL	7	1

Para analizar el estilo de liderazgo del jefe de producción

Nº	Nombre del empleado	Interés por tareas	Interés por persona
1	C.P.	X	
2	J.E.	X	
3	F.O.		X
4	K.Z.	X	
5	M.R.		X
6	X.V.	X	
7	D.R.	X	
8	W.G.	X	
	TOTAL	6	2

Para analizar el estilo de liderazgo del jefe de recursos humanos

Nº	Nombre del empleado	Interés por tareas	Interés por persona
1	C.P.	X	X
2	J.E.	X	X
3	F.O.	X	X
4	K.Z.	X	X
5	M.R.	X	X
6	X.V.	X	X
7	D.R.	X	X
8	W.G.	X	X
	TOTAL	8	8