

6. Anexos

Anexo A1. Instrumento inicial

Ver anexo en PDF del SURVEYMONKEY.

Anexo A2. Escala de Clima Organizacional Organizational Climate Questionnaire [OCQ]

CLOB PROPÓSITOS Y OBJETIVOS

1. En esta organización se definen claramente los objetivos y resultados esperados en cada nivel.
2. Todas las áreas y niveles de la organización son tenidas en cuenta para hacer los presupuestos.
3. Los objetivos esperados son coherentes con los recursos asignados.
4. Se evalúa la dificultad de conseguir los objetivos antes de establecerlos formalmente.
5. Existe la posibilidad de negociar el presupuesto con las instancias de la organización.
6. La misión de la organización está siempre presente en el establecimiento de los objetivos.
7. Mi opinión se tiene en cuenta para el establecimiento de objetivos en mi dependencia.
8. La organización siempre nos comunica los resultados obtenidos en el periodo anterior.

CRE RELACIONES ENTRE MIEMBROS

CREC Comunicación

En esta organización...

1. La comunicación con el jefe inmediato es fluida, clara y siempre hay retroalimentación.
2. Cuando las directivas dan una indicación, el jefe inmediato siempre la comunica a tiempo.

3. Cuando se da alguna situación que me afecta, el jefe inmediato está disponible para escuchar.
4. Mi jefe inmediato genera la confianza para decirle cuando algo afecta el trabajo.
5. En la Universidad se promueve la comunicación, tanto con los jefes inmediatos, como con las máximas autoridades.

CRET Trato interpersonal

En esta organización...

1. El jefe inmediato o supervisor ayuda a mejorar cuando alguien hace algo mal.
2. Mi jefe inmediato o supervisor sabe cómo se hacen las cosas y siempre está pendiente del subalterno.
3. Los jefes o supervisores escuchan y respetan la opinión de todos aunque decidan otra cosa.
4. Se valora a los trabajadores sin importar el cargo que ocupan.
5. Las autoridades ayudan a mejorar cuando alguien hace algo mal.

CREM Manejo de los conflictos

En esta organización...

1. El jefe inmediato maneja los conflictos y se resuelven fácilmente sin ir a las máximas autoridades.
2. Los problemas siempre se resuelven a través del diálogo.
3. Hay compañerismo entre los trabajadores.
4. Existe confianza entre los compañeros para conversar sobre cualquier tipo de problema.

7. Anexos

CES LA ESTRUCTURA Y MECANISMOS DE SOPORTE DE LA GESTIÓN

CESES Espacios infraestructura y lugar de trabajo

En esta organización...

1. El espacio físico en el trabajo es adecuado.
2. Da gusto llegar a trabajar aquí.
3. Los puestos de trabajo son cómodos y agradables.
4. Se tiene todo lo que se necesita en el lugar de trabajo.

CESTR Estructura, jerarquía y responsabilidades

1. La estructura de niveles y cargos en mi área, departamento o facultad es adecuada para cumplir con los objetivos.
2. Se puede identificar quien es responsable de cada actividad en mi área, departamento y/o facultad.
3. Se puede identificar quien es responsable de cada actividad en la Universidad.
4. La forma como está estructurada la Universidad en áreas, departamentos y facultades contribuyen al desarrollo adecuado de mi trabajo
5. Las actividades y responsabilidades (funciones) están claramente diferenciadas entre los funcionarios de mi área, departamento o facultad

MECANISMOS DE APOYO

CMAT Tecnologías de soporte y herramientas tecnológicas

En esta organización...

1. Capacitan/entrenan al personal para mejorar el desarrollo de las actividades.

2. Las capacitaciones/entrenamientos ayudan efectivamente a hacer mejor el trabajo.
3. Las solicitudes de capacitación/entrenamiento son escuchadas.
4. Los equipos y tecnología con los que se cuenta para el desarrollo del trabajo son adecuados.
5. La tecnología con que cuento me permite aprovechar mi potencial y hacer mi trabajo bien.
6. Siempre me entero de las jornadas de capacitación incluso cuando no estoy incluido(a) en ellas.

CMAP Procesos, procedimientos y funciones

1. Las funciones y procedimientos son claros, permitiendo hacer rápidamente el trabajo.
2. Los procedimientos permiten hacer el trabajo, no importa si me cambian de área o división.
3. Cada vez que se requiere reemplazar al jefe o supervisor, se puede hacer porque los procesos son claros.
4. Aquí, todos los que hacen el mismo trabajo, tienen funciones similares.
5. Es fácil reemplazar a alguien que hace el mismo trabajo en otra dependencia.

CRCM RECOMPENSAS

1. En esta Universidad hay reales oportunidades de crecimiento profesional.
2. La Universidad permite capacitarse para optar a cargos de mayor jerarquía dentro de ella.

7. Anexos

3. Siento que me pagan una suma justa para el trabajo que hago.
4. Los beneficios adicionales que se reciben son buenos.
5. Cuando se hace un buen trabajo, se recibe el reconocimiento que se debería recibir.
6. Mi jefe inmediato siempre reconoce cuando hago un buen trabajo.

CLID EL LIDERAZGO

En esta organización...

1. Las autoridades conocen y monitorean los resultados de las dependencias.
2. El cambio y la innovación en lo que se hace, se ve comúnmente en esta Universidad.
3. Se promueven reuniones entre autoridades y trabajadores para escuchar sus opiniones.
4. Se puede contar con los recursos de otras dependencias para mejorar la efectividad y la eficiencia.
5. El trabajo en equipo es fundamental para lograr los resultados.
6. Las autoridades promueven que los jefes directos tengan las decisiones sobre los trabajadores.
7. Las autoridades promueven el trabajo entre dependencias.
8. Mi evaluación se hace en función de la calidad, eficiencia y efectividad de mi trabajo.
9. Mi supervisor es bastante competente en la ejecución de su trabajo.