



CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE MEJORES PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Cultura Organizacional ÁGIL

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE MEJORES PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Elementos	4	3	2	1
	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
1. La empresa tiene identificada su visión para los próximos doce meses y las acciones clave entre las que está incluido el personal.				
2. El área de Recursos Humanos vincula sus estrategias a la planeación estratégica de la empresa.				
3. La ejecución es vista como la segunda etapa de la planeación estratégica y se estimula su logro entre todo el personal.				
4. El área de Recursos Humanos asume el rol de socio de negocio donde se mide su contribución al éxito de la Organización.				
5. La Organización tiene un programa para retener a sus mejores empleados.				
6. El área de RH tiene definidas las competencias de su personal clave para implantarlas en los próximos dos años.				
7. Hay congruencia entre los valores predicados por la organización y las prácticas de liderazgo.				
8. Se asigna un valor en la evaluación del desempeño a la contribución por innovaciones de los empleados.				

Cultura Organizacional ÁGIL

Elementos	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
9. Existe un sólido programa de formación de líderes para dar soporte al cambio.				
10. La capacitación que se da en la empresa está vinculada con una visión de largo plazo y las competencias laborales.				
11. En la Organización se promueve una cultura de reconocimiento.				
12. El Reglamento Interno tiene una amplia sección sobre reconocimientos y hay políticas claras.				
13. La Organización promueve el Marketing Interno para fomentar una imagen positiva de la empresa hacia los empleados.				
14. El área de RH selecciona cuidadosamente al personal para lograr una relación duradera y de desarrollo de talento.				
15. Las relaciones laborales van más allá del cumplimiento de obligaciones para generar un lugar de trabajo valorado por los empleados.				
16. La gerencia media se siente corresponsable del bienestar de los empleados y de la conservación de talento.				
17. Las oportunidades de promoción están abiertas para todo el que desee concursar y tenga las cualificaciones necesarias.				

Cultura Organizacional ÁGIL

Elementos	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
18. Se prepara al personal que tiene talento para ocupar los puestos estratégicos de la empresa.				
19. Hay programas de Coaching ejecutivo para los directivos que tienen un alto impacto en el comportamiento de los empleados y la organización en general.				
20. La evaluación de desempeño es vista como una oportunidad de mejorar el desempeño futuro y no sólo una calificación del desempeño pasado.				
21. La organización distribuye beneficios económicos a los empleados cuando tiene ganancias (utilidades y reconocimientos).				
22. La Empresa reconoce su responsabilidad social y su impacto en las familias de los trabajadores.				
23. La organización tiene mecanismos para escuchar sugerencias y propuestas de los empleados y se ven como un mecanismo que infunde confianza.				
24. Relaciones justas y apegadas a las Leyes.				
25. Programas que cuidan el retiro de los empleados y el <i>outplacement</i> .				
26. La empresa promueve una imagen de lealtad ante los empleados para generar reciprocidad.				

Cultura Organizacional ÁGIL

Elementos	4	3	2	1
	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
27. Se gestiona el conocimiento para que los empleados puedan especializarse y hacer carrera en la Organización.				
28. Los departamentos construyen sólidas relaciones de equipo para lograr un bien común.				
29. Los líderes son apreciados por su contribución a los resultados entre los cuales está el bienestar de sus trabajadores.				
30. Existe un Comité de Ética para analizar los comportamientos no éticos y se actúa con justicia.				

CALIFICACIÓN

100 a 120 – Excelente.

80 a 99 – Buena.

70 a 79 – Requiere mejoras importantes.

Menos de 700 – Es urgente implantar mejoras, situación crítica.

Si deseas profundizar más sobre el tema:

- a. Contáctanos a través de: culturaorg.com.mx o al teléfono 55 3223 4330
- b. Consulta los servicios de capacitación, coaching y consultoría.
- c. Revisa los videos disponibles.
- d. Lee nuestro blog.