

# Cuestionario de Autoevaluación en Gestión y Desarrollo Organizacional

## Gestión y Desarrollo Organizacional

Se entiende por ello al diseño, planificación e implementación de políticas, procedimientos o instrumentos para la gestión de las personas en su organización.

---

### Búsqueda y Selección de Personal

- Nula.** Se incorporan personas conocidas sin evaluaciones técnicas.
- Parcial.** Se incorporan personas por aviso en el diario, con evaluaciones técnicas.
- Avanzado.** Se incorporan personas por diversas fuentes de reclutamiento, con evaluaciones técnicas y psicodiagnósticas.
- Experto.** Se incorporan personas por diversas fuentes de reclutamiento, con evaluaciones técnicas y psicodiagnósticas, previo análisis del puesto y definición del perfil.

### Remuneraciones y Beneficios

- Nula.** Los sueldos son heterogéneos, determinados en función de lo acordado individualmente con cada ingresante.
- Parcial.** Los sueldos son heterogéneos en algunos casos, y en otros se trata de generar equidad según responsabilidades.
- Avanzado.** Los sueldos son homogéneos, teniendo en cuentas las responsabilidades.
- Experto.** Los sueldos son homogéneos, teniendo en cuenta las responsabilidades y los resultados del sector/equipo de trabajo tanto como el mercado externo.

### Desarrollo y motivación de personal

- Nula.** No se considera este aspecto. La gente trabajo porque es su deber.
- Parcial.** Se realizan algunas capacitaciones aisladas y puntuales.
- Avanzado.** Se considera a la capacitación, entrenamiento constante parte de la gestión.
- Experto.** Se considera a la capacitación y entrenamiento constante eje de la gestión. Paralelamente, se planifican desarrollo y planeamientos de carrera.

## Evaluación de Desempeño

- Nula.** No se realizan evaluaciones del personal.
- Parcial.** Se realizan evaluaciones informales del personal sin planificación previa.
- Avanzado.** Se realizan evaluaciones informales del personal en forma periódica.
- Experto.** Se realizan evaluaciones formales y programadas del personal en forma periódica, fijando criterios y objetivos a cumplir, cerrando el proceso con una entrevista de devolución de los resultados de la evaluación, destacando aspectos positivos del evaluado y desarrollando en forma consensuada un plan de mejora de los aspectos débiles o negativos.

## Resolución de Conflictos interpersonales

- Nula.** Los conflictos se resuelven informalmente por sector. En esta empresa prácticamente no existe el conflicto.
- Parcial.** Los conflictos se resuelven formalmente entre el Jefe de Sector y el encargado de personal.
- Avanzado.** Los conflictos se resuelven formalmente entre el Jefe de Sector, el encargado de personal y los delegados representantes de los trabajadores. Complementariamente se realizan reuniones periódicas para relevar las problemáticas.
- Experto.** El conflicto es parte habitual de la gestión. Existe un espacio institucional para administrarlo. Se diseñan reuniones periódicas de modo de relevar las problemáticas latentes y demandas del personal de manera de canalizarlo anticipadamente. Se aplican formularios de sugerencias anónimos de modo de relevar el mayor espectro de las demandas.

## Encuestas de clima organizacional

- Nula.** Sólo se conoce la opinión del personal a través de canales informales.
  - Parcial.** Se conoce la opinión del personal a través del relevamiento de los referentes de sector.
  - Avanzado.** Se releva periódicamente la opinión de las personas a través de reuniones establecidas específicamente con tal objetivo.
  - Experto.** Se han diseñado políticas e instrumentos de la gestión para relevar el clima organizacional en forma periódica.
-

## **La importancia de la Gestión**

Somos un grupo de profesionales convencidos que una organización cuyo objetivo es alcanzar productos y servicios de calidad, debe trabajar en el desarrollo de su gestión.

Las personas son parte esencial en este proceso, por lo que la calidad de una organización se mide en forma directa por la calidad de su gestión laboral.

Lo invitamos a revisar sus actuales políticas de modo de comenzar a considerar este aspecto como un factor central y determinante de los resultados de su empresa.

Estamos a su disposición  
TM Consultores