



Informe xQ™

Preparado para:
xxxxxxxxxxxxxxxx

xx Mes 2006

RESUMEN EJECUTIVO	2
HALLAZGOS DETALLADOS	8
PREGUNTAS ADAPTADAS	33
CLAVE POR POSICIÓN Y UNIDAD ESTRUCTURAL	38
TABLAS DE RESUMEN	41
SIGUIENTES PASOS	43

Resumen ejecutivo

Bienvenido al informe xQ para xxxxxxxxxxxxxx. El propósito de este informe es ayudar a su organización o unidad a mejorar su enfoque y ejecución en las metas más importantes. Su coeficiente de ejecución o puntuación xQ es un indicador de la probabilidad de ejecutar las metas actuales así como cualquier meta futura.

Algunos hechos sobre el cuestionario xQ

- Contiene 27 preguntas (22 objetivas; 5 abiertas-cerradas) sobre su disciplina de ejecución.
- Hay preguntas adaptadas 5.
- Los resultados se notifican para la organización como un todo, así como para cada unidad o grupo de trabajo.
- Los resultados son anónimos — Las respuestas individuales no pueden rastrearse. Para proteger el anonimato, no se notifican datos para grupos de menos de cinco personas.
- Sugerimos administrar el cuestionario con regularidad para medir el mejoramiento en la capacidad de ejecución.

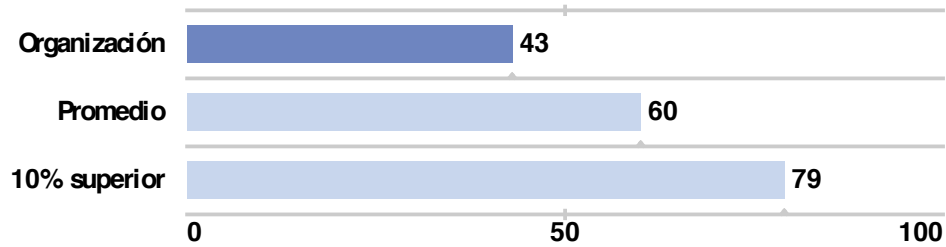
La puntuación xQ es un número sobre una escala de 0 a 100, donde 100 indica ejecución impecable. Se basa en puntos asignados a las preguntas de la 1a la 19 y la 21; las demás no afectan la puntuación xQ pero proporcionan discernimiento crítico en los asuntos de la ejecución. Vea la puntuación xQ global para xxxxxxxxxxxxxx junto a los 6 principios clave de ejecución en tres niveles y sus puntajes.



Conforme examina los datos, considere estas preguntas:

- ¿Dónde están las buenas noticias?, ¿y las malas?
- ¿Por qué tantas / tan pocas personas contestaron esa pregunta así?
- ¿Qué están tratando de decirnos?
- ¿Cómo deberíamos responder a estas puntuaciones?
- ¿Qué es lo más importante aquí?

Puntuación xQ para xxxxxxxxxxxxxx



Esta gráfica muestra la puntuación xQ para xxxxxxxxxxxxxx comparada con:

Promedio: El promedio de la puntuación xQ de los 351 equipos de trabajo encuestados por FranklinCovey en América Latina, actualizado al 30 de junio del 2006.

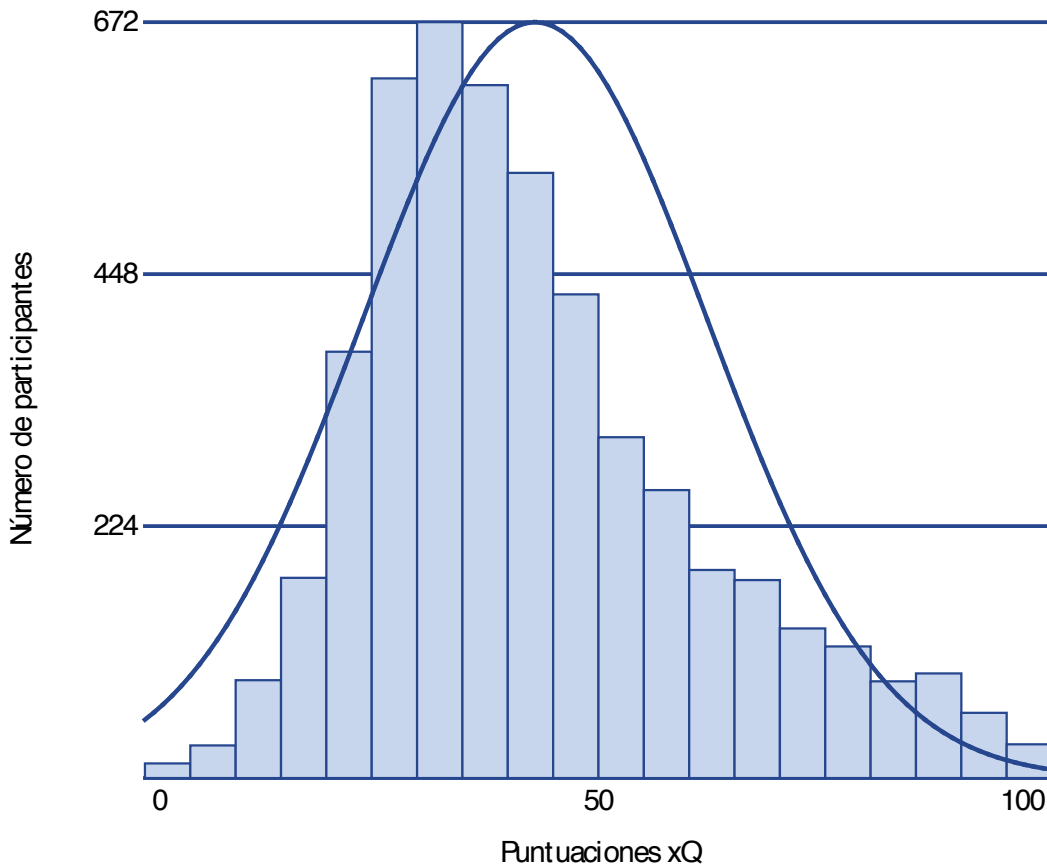
10% Superior: Puntuación xQ de los equipos de trabajo que son el 10% con la mejor puntuación.

¿Quién Participó en xQ?

Organización	#	%	xQ
Respuestas totales	5001	100%	43
GENGRAL	139	3%	47
GERENT	430	9%	58
EMPLEA	4432	89%	42

De 5000 personas de la organización invitadas a contestar el cuestionario, 5001 lo completaron, esto es un 100 por ciento de la población.

Distribución de puntuaciones xQ para xxxxxxxxxxxxxx

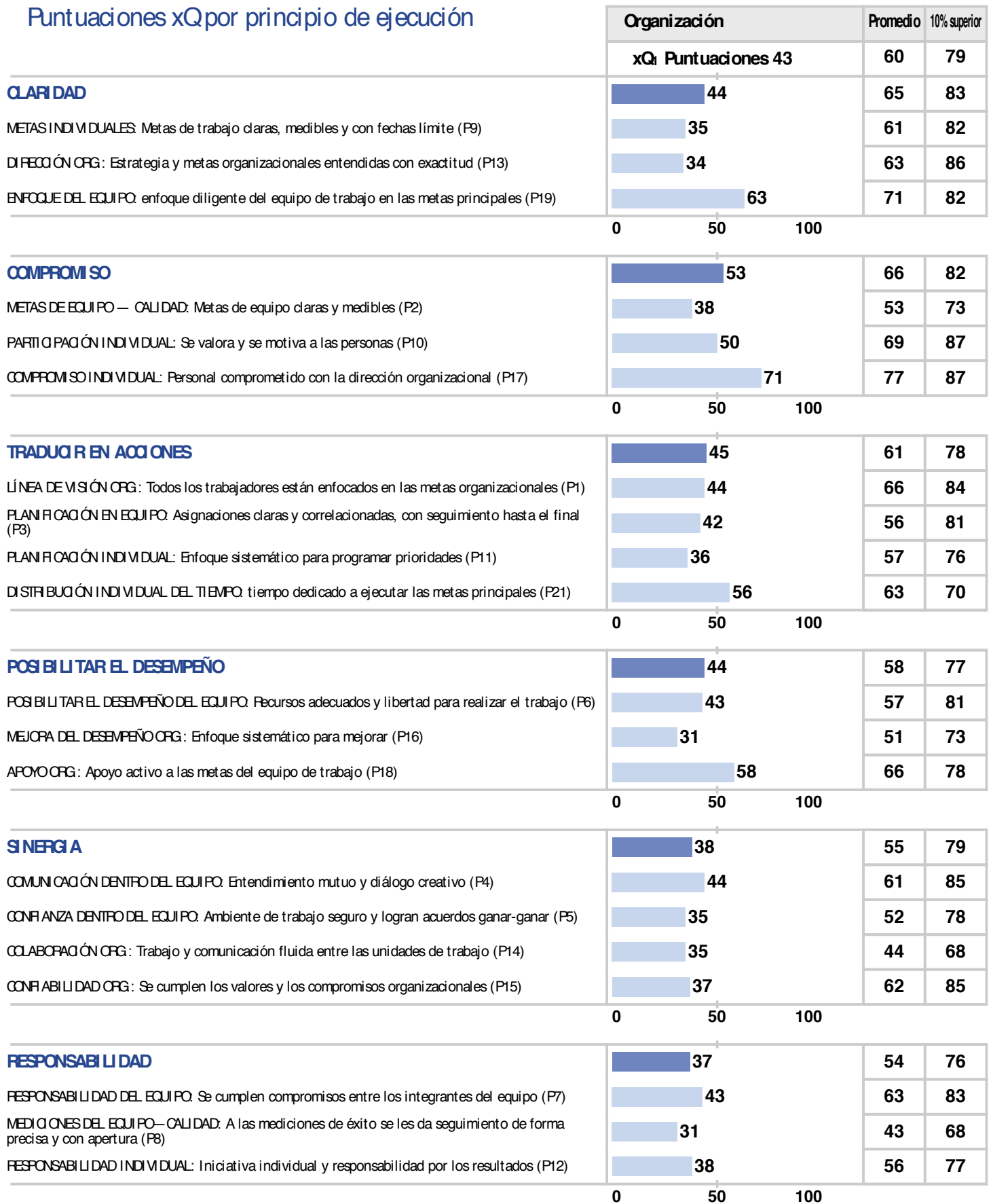


La distribución ideal es una curva alta y estrecha a la derecha de la gráfica. Una curva así indica un enfoque definido y una ejecución precisa. La meta es impulsar la puntuación xQ hacia esa dirección.

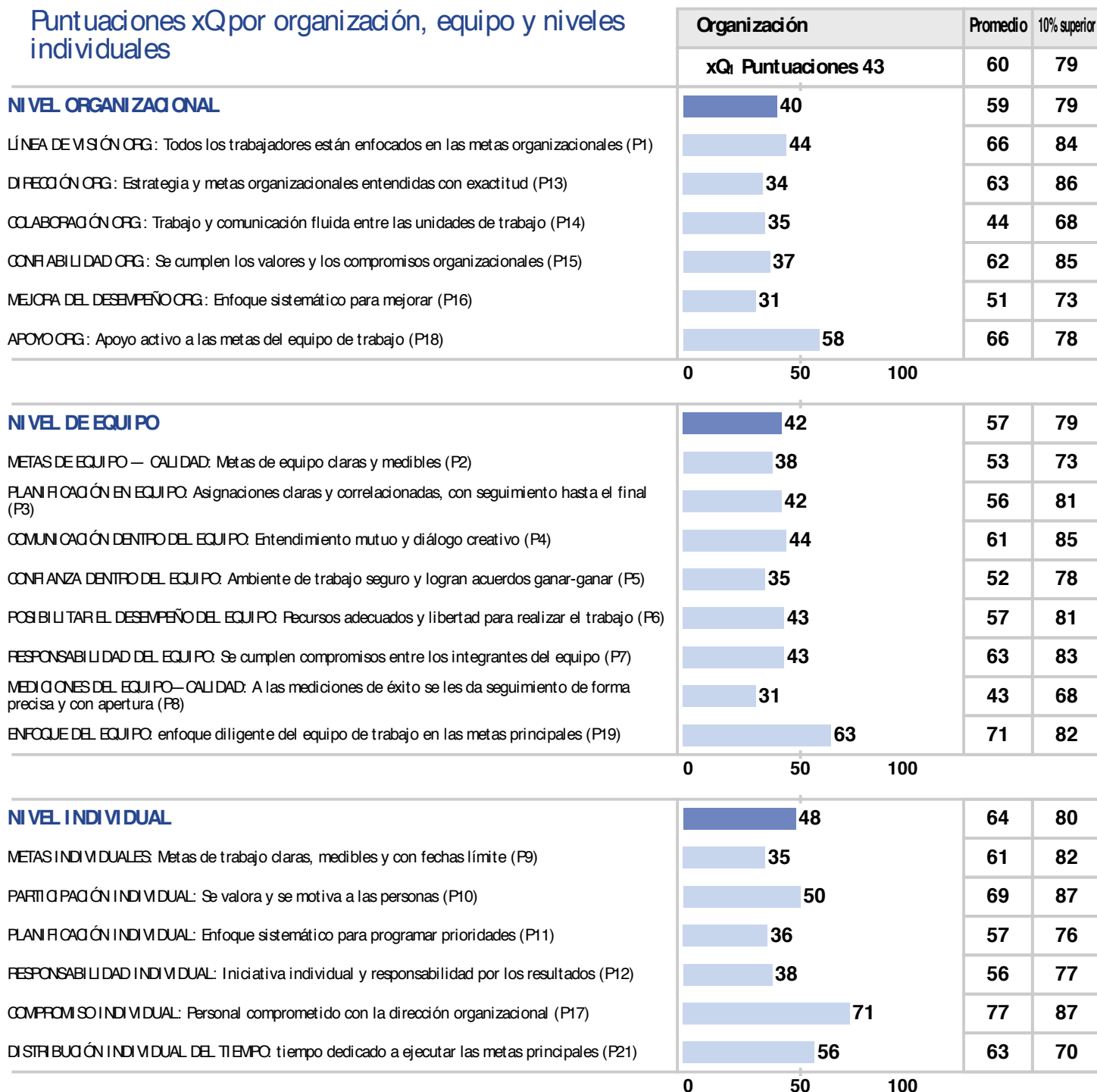
Preguntas que se van a considerar:

- ¿La curva de distribución es estrecha o ancha?
- ¿Qué indica esta curva de distribución con respecto a nuestra disciplina de ejecución?
- ¿Qué representaría para nosotros reducir el ancho de la curva y moverla hacia la derecha?

Puntuaciones xQ por principio de ejecución

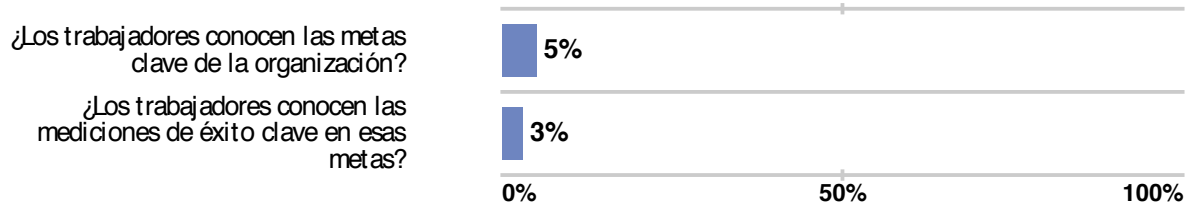


Puntuaciones xQ por organización, equipo y niveles individuales



Claridad de metas y mediciones

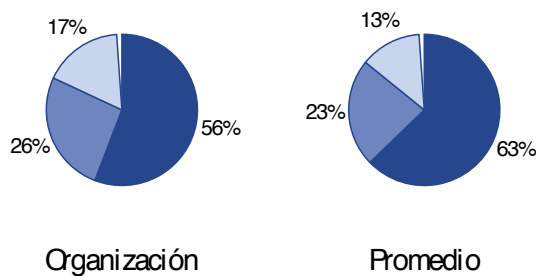
Esta cifra indica el porcentaje promedio de representantes que identificaron con exactitud las metas y mediciones clave de la organización. (Para más detalles, ver P22 y P23.)



Tiempo asignado a objetivos clave

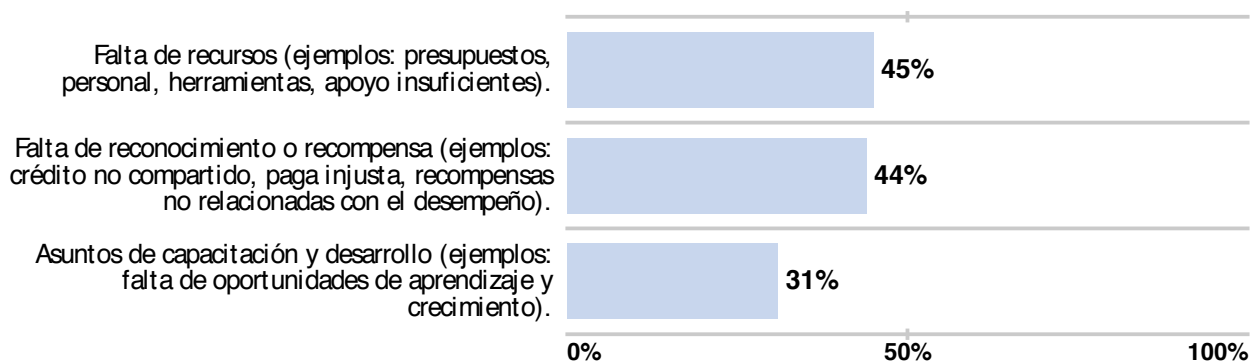
Esta cifra indica el porcentaje de tiempo que los empleados notifican que dedican a trabajar en los objetivos clave de la organización versus el tiempo dedicado a otras cosas. (Ver P21.)

- Porcentaje de tiempo dedicado a las metas más importantes de (mi unidad)
- Porcentaje de tiempo dedicado a otras actividades que tienen poca relevancia, pero demandan atención inmediata
- Tiempo dedicado a actividades contraproducentes



Principales obstáculos organizacionales a la ejecución

Esta cifra indica hasta tres obstáculos a la ejecución que son los más elegidos por los participantes. (Para más detalles, ver P20.)



Hallazgos detallados

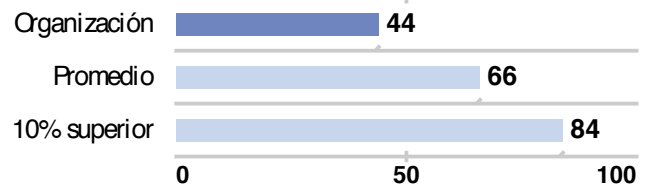
Pregunta 1: Línea de visión organizacional

¿De acuerdo a sus responsabilidades cuáles de las siguientes afirmaciones son verdaderas con relación a las metas más importantes de xxxxxxxxxxxxxx?

Puede marcar más de una respuesta.

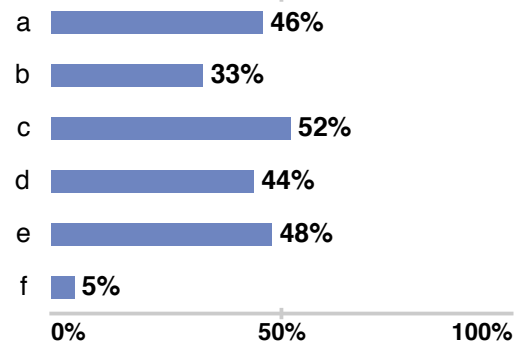
- xxxxxxxxxxxxx tiene definidas sus metas más importantes.
- xxxxxxxxxxxxx me ha comunicado claramente sus metas más importantes.
- Las metas de (mi unidad) apoyan claramente las metas de xxxxxxxxxxxxxx.
- Mis metas de trabajo individuales se originan de las metas de (mi unidad).
- Mis metas de trabajo individuales se convierten en tareas y actividades diarias.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Puntos

100

5 de 5

10%

80

4 de 5

9%

60

3 de 5

15%

40

2 de 5

32%

20

1 de 5

29%

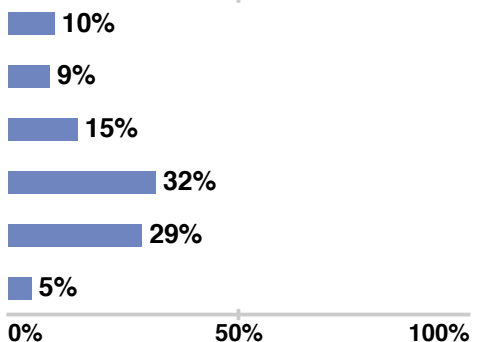
0

f. sólo

5%

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:

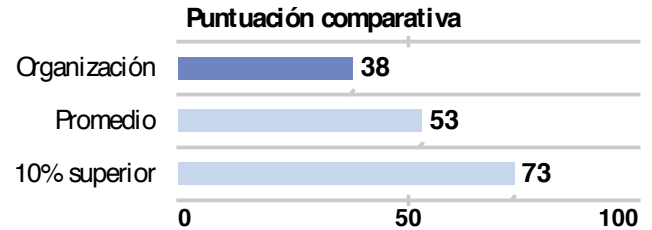


Pregunta 2: Metas de equipo — Calidad

¿Cuáles afirmaciones son verdaderas respecto a las metas fijadas por (mi unidad)?

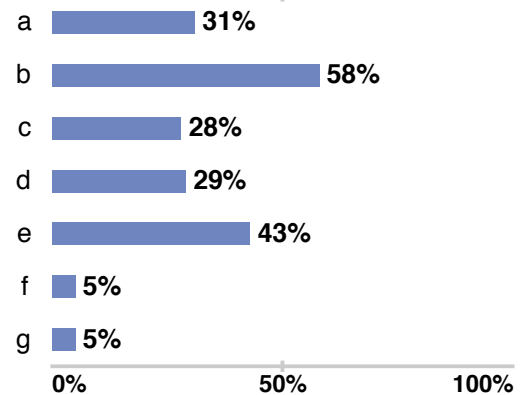
Puede marcar más de una respuesta.

- a. Las metas me entusiasman y satisfacen.
- b. Las metas satisfacen a clientes internos y externos.
- c. El cumplimiento de las metas brinda una retribución económica medible.
- d. Las metas se establecen en el momento preciso para trabajar en ellas.
- e. Las metas son alcanzables.
- f. No fijamos metas.
- g. Ninguna de las anteriores.



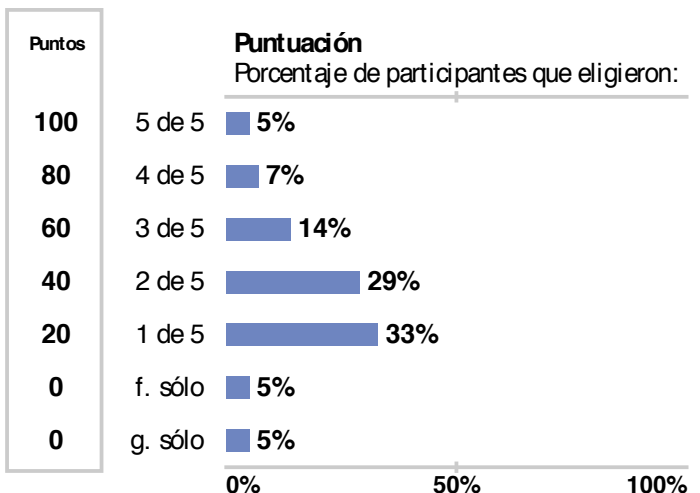
Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.



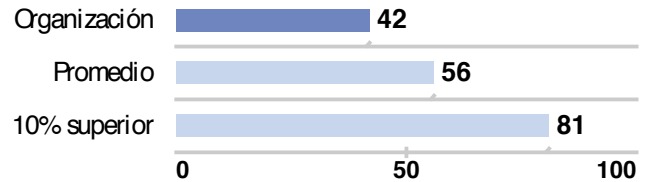
Pregunta 3: Planificación de equipo

Marque las afirmaciones que son ciertas respecto a la planeación de metas en equipo, de (mi unidad).

Puede marcar más de una respuesta.

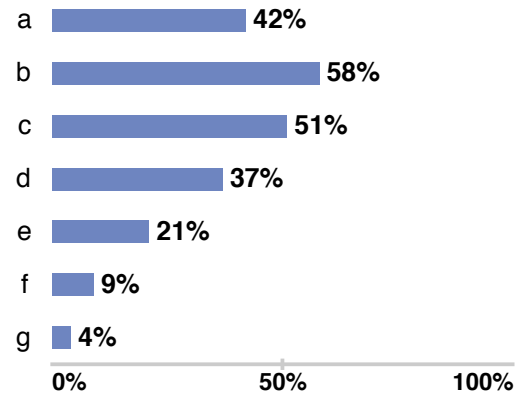
- Planeamos nuestro trabajo con base en nuestras metas más importantes.
- Al planear buscamos la mejor manera de ayudarnos unos a otros.
- Juntos identificamos y resolvemos problemas para alcanzar nuestras metas.
- Como resultado de la planificación, tengo muy claro cuáles son mis tareas.
- Cumplimos al 100% con nuestra planeación.
- No acostumbramos planear en equipo.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Puntos

100

5 de 5



80

4 de 5



60

3 de 5



40

2 de 5



20

1 de 5



0

f. sólo



0

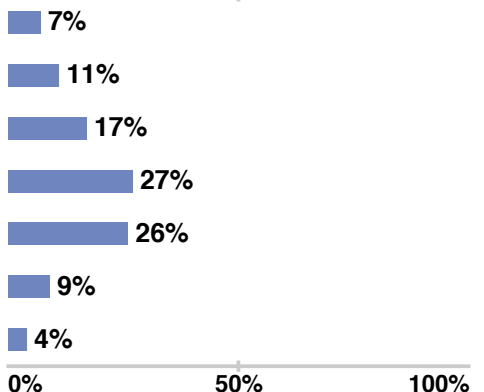
g. sólo



0% 50% 100%

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



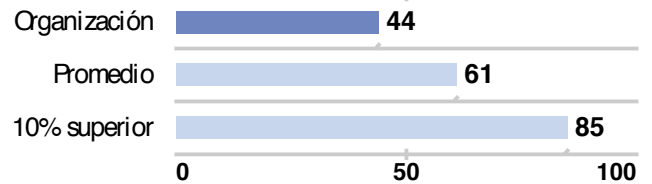
Pregunta 4: Comunicación dentro del equipo

Marque las afirmaciones que son ciertas con relación a la comunicación en (mi unidad)?

Puede marcar más de una respuesta.

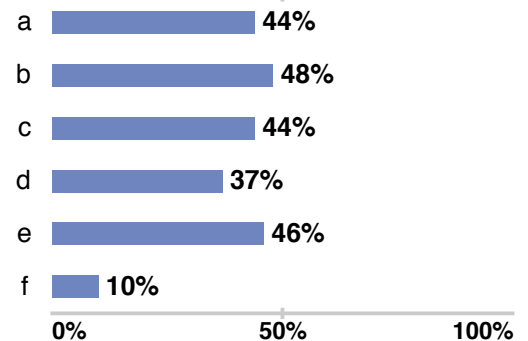
- Siempre estamos atentos a los diferentes puntos de vista.
- Nos escuchamos, de manera sincera, unos a otros, y tratamos de entender nuestros diferentes puntos de vista.
- Expresamos nuestras opiniones con respeto.
- Discutimos los problemas de manera franca y honesta.
- Nuestra comunicación es entusiasta, creativa y da como resultado nuevas y mejores ideas.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

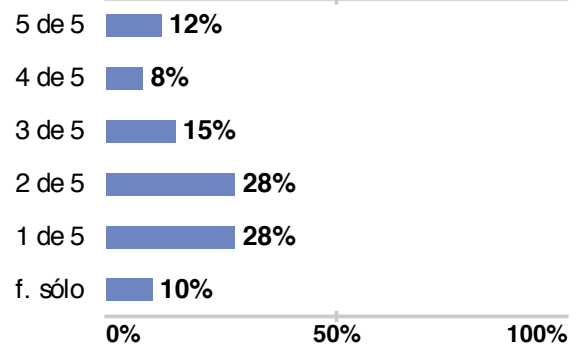
40

20

0

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

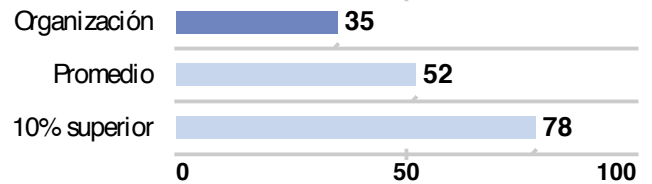
Pregunta 5: Confianza dentro del equipo

¿Cuáles afirmaciones son ciertas, con relación a la <confianza> en (mi unidad)?

Puede marcar más de una respuesta.

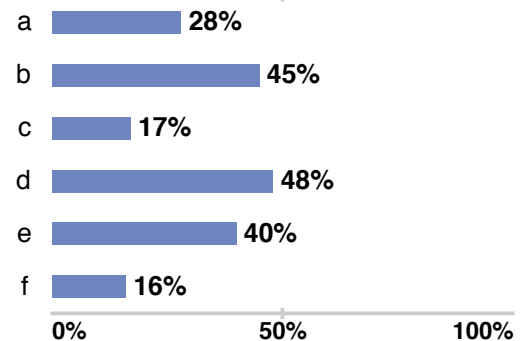
- Puedo expresarme abiertamente sin temor a represalias o consecuencias negativas.
- Estamos convencidos de que si le va bien a uno, nos va bien a todos.
- Se trata a las personas con justicia, el favoritismo no existe.
- Apoyamos el trabajo de los demás.
- Las decisiones se toman con base en información real, considerando las ideas de las personas.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

5 de 5

6%

80

4 de 5

6%

60

3 de 5

12%

40

2 de 5

28%

20

1 de 5

32%

0

f. sólo

16%

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

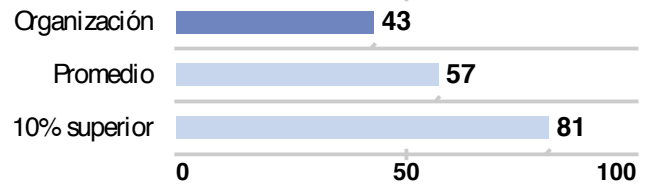
Pregunta 6: Posibilitar el desempeño del equipo

¿Cuáles afirmaciones son ciertas con respecto a la < >administración< / > de (mi unidad)?

Puede marcar más de una respuesta.

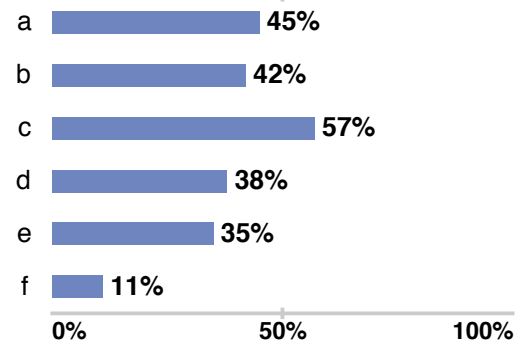
- Tenemos los recursos (ejemplo: personas, equipo, información, herramientas, materiales etc.) necesarios, para alcanzar nuestras metas.
- Contamos con la libertad suficiente para realizar bien nuestro trabajo.
- Tanto a mi jefe como a mí, nos quedan claras mis responsabilidades.
- Nuestros sistemas, procesos y procedimientos están alineados para ayudarnos a alcanzar nuestras metas.
- Con frecuencia, nuestros jefes toman en cuenta nuestras opiniones de cómo mejorar.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

5 de 5

11%

80

4 de 5

9%

60

3 de 5

16%

40

2 de 5

25%

20

1 de 5

28%

0

f. sólo

11%

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:

0% 50% 100%

Clave de puntuación

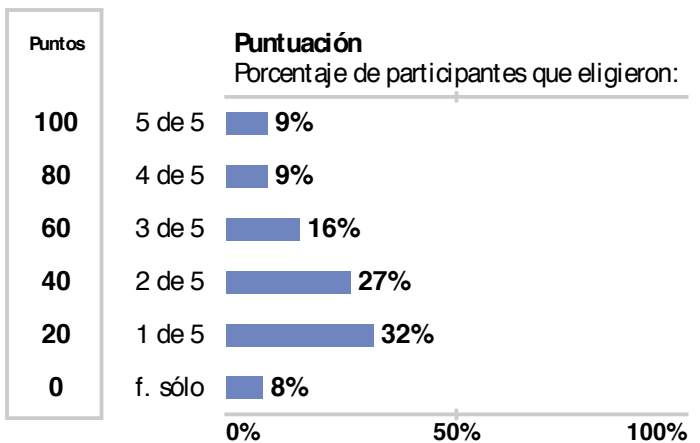
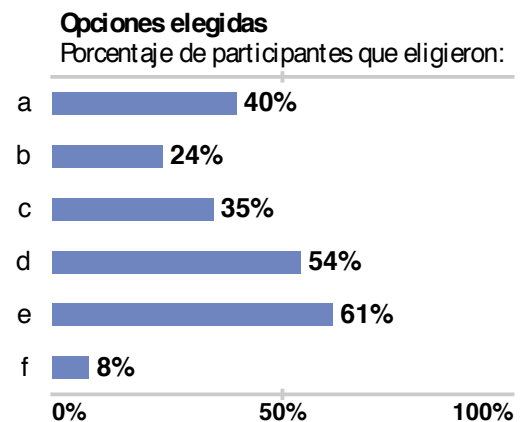
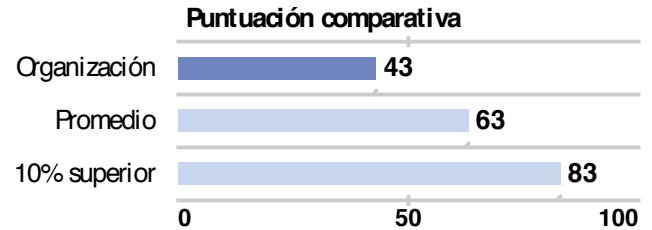
Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 7: Responsabilidad del equipo

¿Cuáles afirmaciones son ciertas con respecto al “seguimiento de metas”, en (mi unidad)?

Puede marcar más de una respuesta.

- Nos comunicamos, unos a otros, con regularidad, el avance de nuestras metas.
- Me reúno con mi jefe por lo menos una vez al mes, para revisar el avance de mis metas.
- Cada uno de nosotros es responsable de cuidar los costos.
- Somos responsables de cumplir con nuestros compromisos a tiempo.
- Somos responsables de entregar resultados con calidad.
- Ninguna de las anteriores.



Clave de puntuación

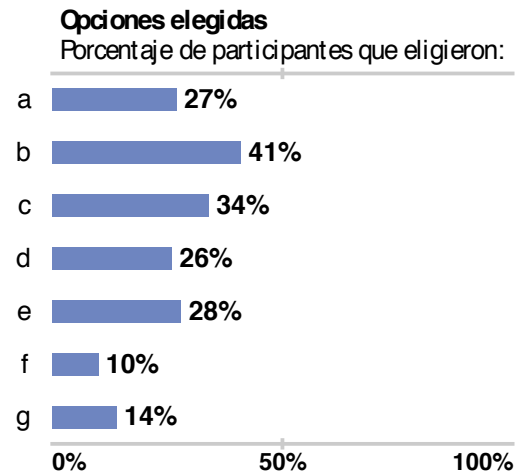
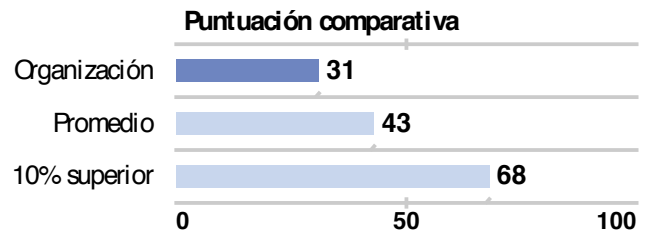
Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 8: Mediciones del equipo — Calidad

¿Cuáles afirmaciones son ciertas con relación al sistema de medición que se usa en (mi unidad) para el logro de las metas?

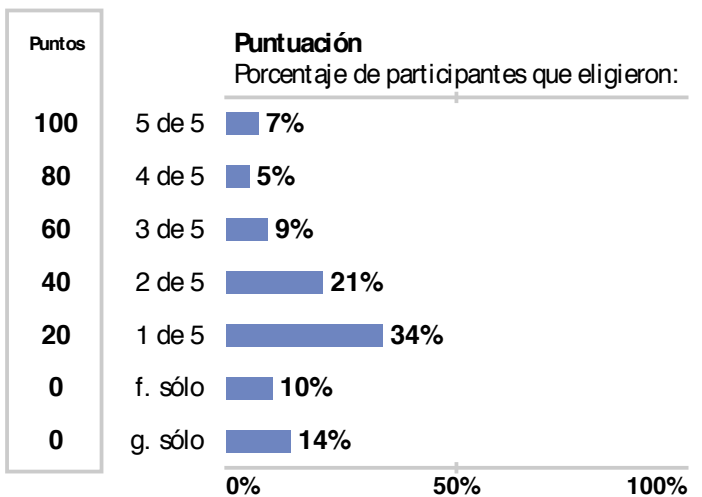
Puede marcar más de una respuesta.

- Las mediciones son claras.
- Las mediciones que tenemos permiten dar un seguimiento preciso hacia el logro de las metas.
- Las mediciones son visibles y están al alcance de todos.
- Revisamos regularmente nuestro desempeño con relación a las mediciones.
- Los resultados positivos o negativos de nuestro desempeño, están relacionadas con las mediciones.
- No tenemos mediciones.
- Ninguna de las anteriores.



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

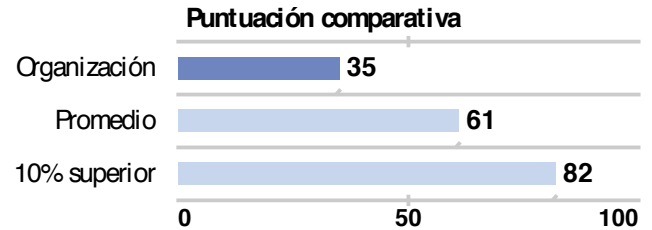


Pregunta 9: Metas individuales

¿Cuáles afirmaciones son ciertas respecto a sus metas individuales de trabajo.

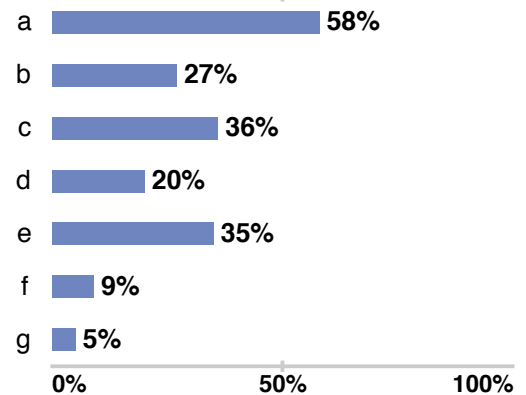
Puede marcar más de una respuesta.

- a. Mis metas de trabajo son claras.
- b. Mis metas de trabajo están por escrito.
- c. Mis metas de trabajo están relacionadas con mediciones específicas de desempeño.
- d. Mis metas de trabajo tienen fechas límite.
- e. Participo al fijar mis metas de trabajo.
- f. No tengo metas individuales de trabajo.
- g. Ninguna de las anteriores.



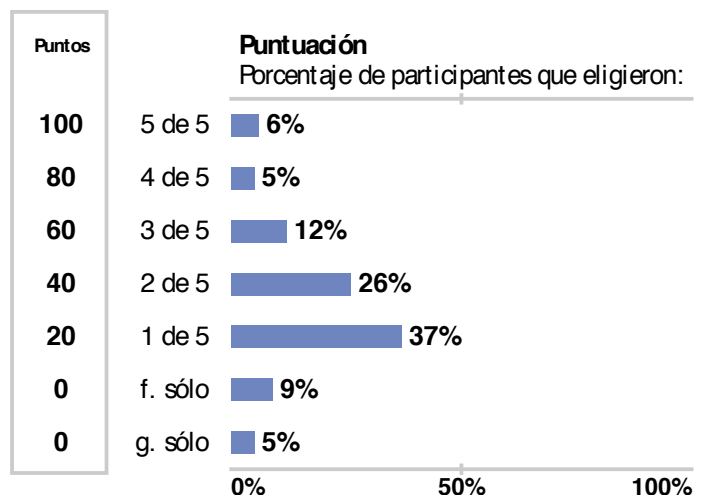
Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.



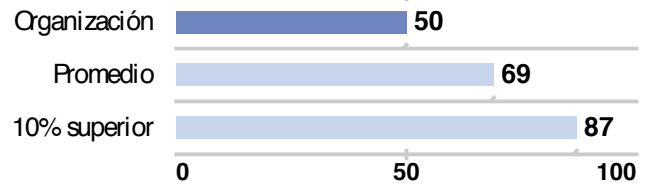
Pregunta 10: Participación individual

¿Cuáles afirmaciones son ciertas respecto a mi puesto?

Puede marcar más de una respuesta.

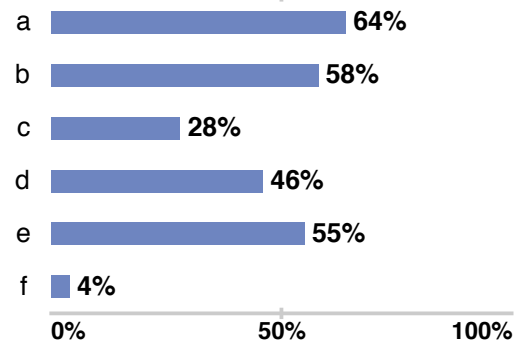
- Mi puesto es importante para el logro de las metas de la empresa.
- Mi puesto me permite demostrar mi talento y habilidades.
- Se reconoce y aprecia mi contribución para alcanzar las metas de la empresa.
- Tengo una buena relación de trabajo con mi jefe.
- Me siento aceptado por mi equipo de trabajo.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

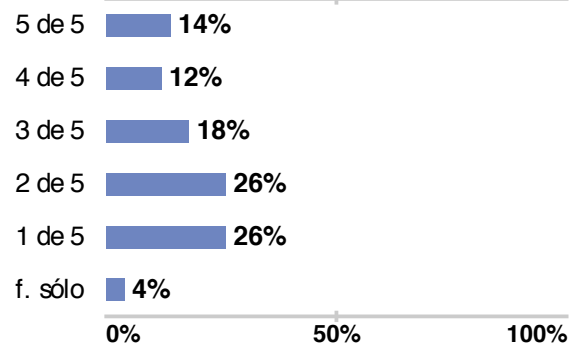
40

20

0

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

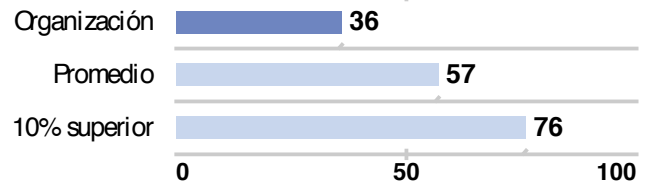
Pregunta 11: Planificación individual

¿Cuáles afirmaciones son ciertas respecto a sus hábitos personales de planeación?

Puede marcar más de una respuesta.

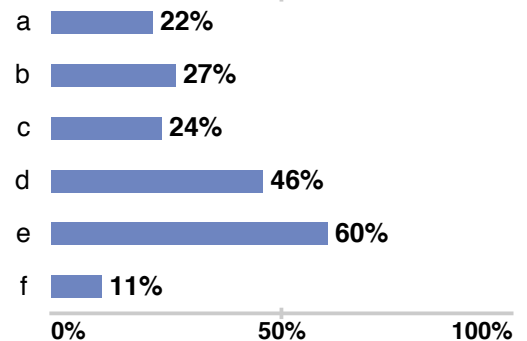
- Dedico tiempo, semanalmente, a identificar y programar actividades relacionadas a las metas más importantes de (mi unidad).
- Dedico tiempo diariamente a identificar y programar actividades relacionadas a las metas más importantes de (mi unidad).
- Uso un sistema efectivo de planeación para administrar mis actividades.
- Planeo procurando mantener en equilibrio entre mi vida personal y profesional.
- Planeo actividades que me permiten mejorar continuamente mi desempeño.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

40

20

0

5 de 5

4 de 5

3 de 5

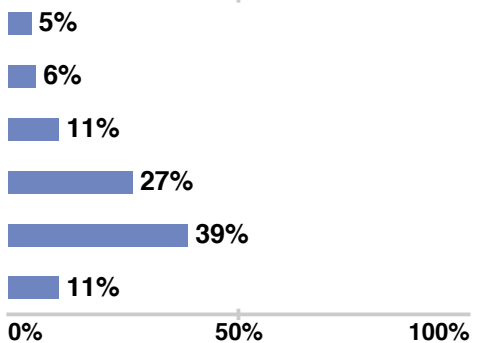
2 de 5

1 de 5

f. sólo

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

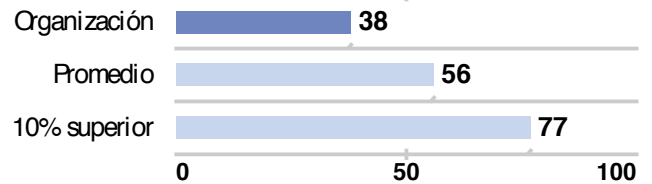
Pregunta 12: Responsabilidad individual

¿Qué afirmaciones son verdaderas en relación con las personas en (mi unidad)?

Puede marcar más de una respuesta.

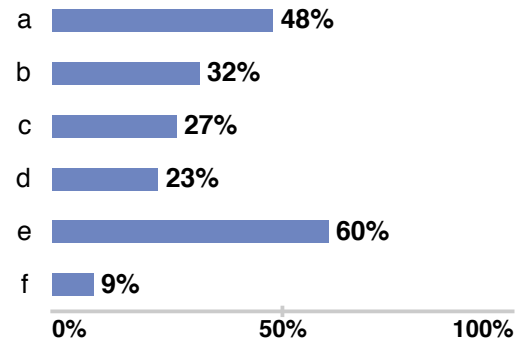
- Las personas toman la iniciativa para realizar el trabajo.
- Las personas siempre terminan las tareas que empiezan.
- Las personas se enfocan en las cosas en las que pueden influir, y no en aquellas en las que no pueden hacerlo.
- Las personas evitan culpar a otros cuando las cosas salen mal.
- Las personas se hacen responsables de los resultados de su trabajo.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

5 de 5

4%

80

4 de 5

7%

60

3 de 5

15%

40

2 de 5

31%

20

1 de 5

35%

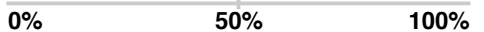
0

f. sólo

9%

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

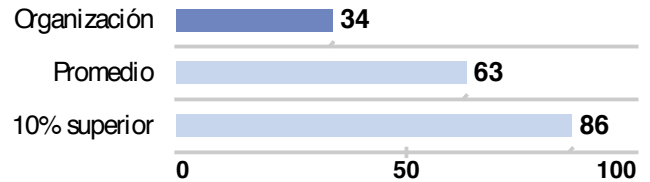
Pregunta 13: Dirección organizacional

¿Cuáles afirmaciones son ciertas acerca de la dirección que sigue xxxxxxxxxxxxx?

Puede marcar más de una respuesta.

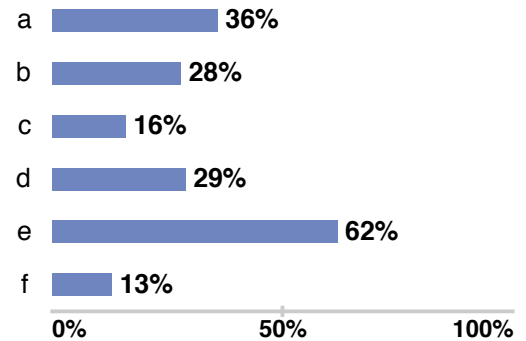
- xxxxxxxxxxxxx tiene una misión o un propósito claro y motivador.
- xxxxxxxxxxxxx tiene una dirección estratégica clara.
- Entiendo claramente las razones detrás de la dirección estratégica.
- Nuestras metas organizacionales están claramente relacionadas con la misión y la estrategia de xxxxxxxxxxxxx.
- Entiendo claramente lo que debo hacer para ayudar a alcanzar las metas de xxxxxxxxxxxxx.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

40

20

0

5 de 5

4 de 5

3 de 5

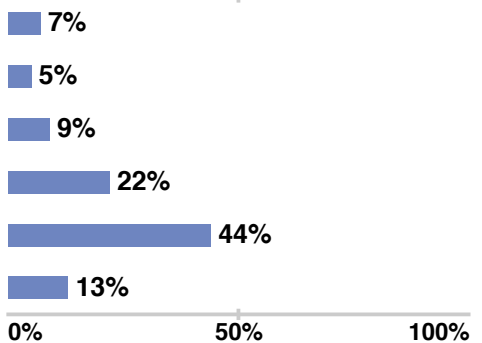
2 de 5

1 de 5

f. sólo

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

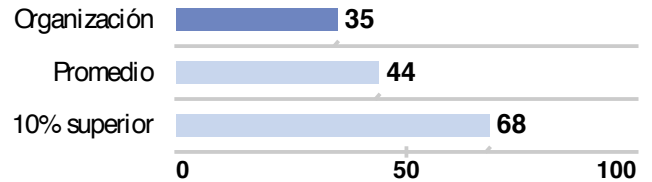
Pregunta 14: Colaboración organizacional

¿Cuáles afirmaciones son generalmente ciertas acerca de la relación de trabajo entre (mi unidad) y los otros grupos con los que colabora más de cerca en xxxxxxxxxxxx?

Puede marcar más de una respuesta.

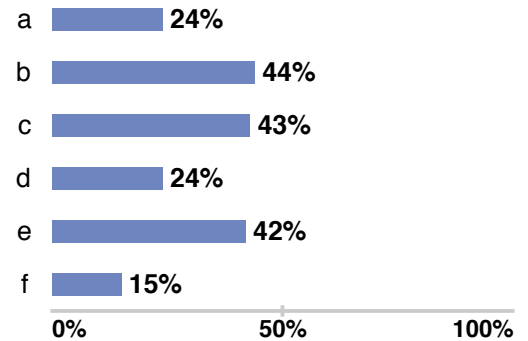
- Conocemos las metas más importantes de los otros grupos, y ellos conocen las nuestras.
- Nuestras metas y las de los otros grupos están alineadas para ayudar a xxxxxxxxxxxx a alcanzar sus metas.
- Nos ayudamos activamente unos a otros para lograr nuestras respectivas metas.
- Nos comunicamos regular y abiertamente con estos grupos.
- Por lo regular logramos mejores resultados debido a lo bien que trabajamos juntos.
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

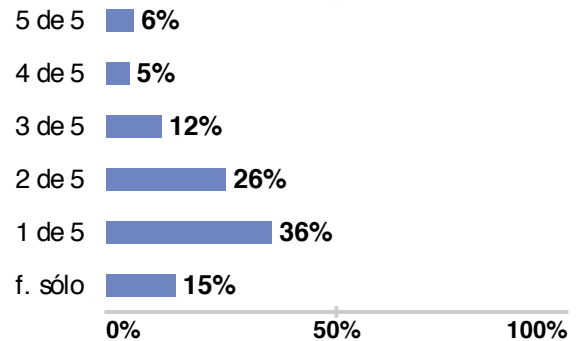
40

20

0

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

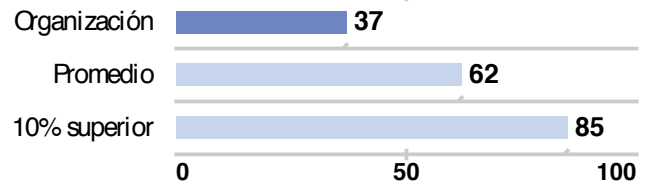
Pregunta 15: Confiabilidad organizacional

¿Cuáles de estas afirmaciones son ciertas respecto a xxxxxxxxxxxx?

Puede marcar más de una respuesta.

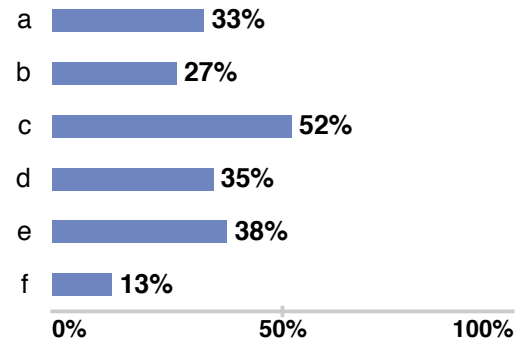
- xxxxxxxxxxxxx tiene un conjunto de valores claros, y existen por escrito.
- xxxxxxxxxxxxx por lo general vive de acuerdo con los valores de la organización, aún en tiempos difíciles.
- En xxxxxxxxxxxxxxx satisfacemos consistentemente las expectativas de nuestros clientes (las personas o los grupos a quienes servimos).
- xxxxxxxxxxxxx cumple consistentemente los compromisos que acuerda con su personal.
- xxxxxxxxxxxxx cumple consistentemente sus compromisos con sus socios de negocios (es decir; proveedores, contratistas, socios, inversionistas).
- Ninguna de las anteriores.

Puntuación comparativa



Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Puntos

100

80

60

40

20

0

5 de 5

4 de 5

3 de 5

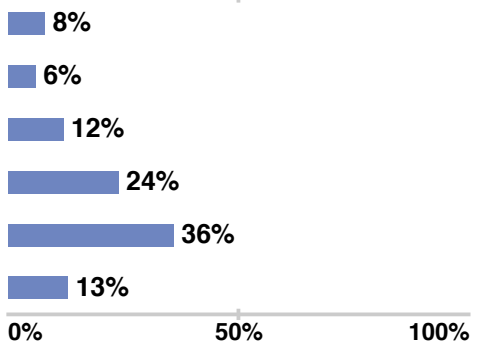
2 de 5

1 de 5

f. sólo

Puntuación

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave de puntuación

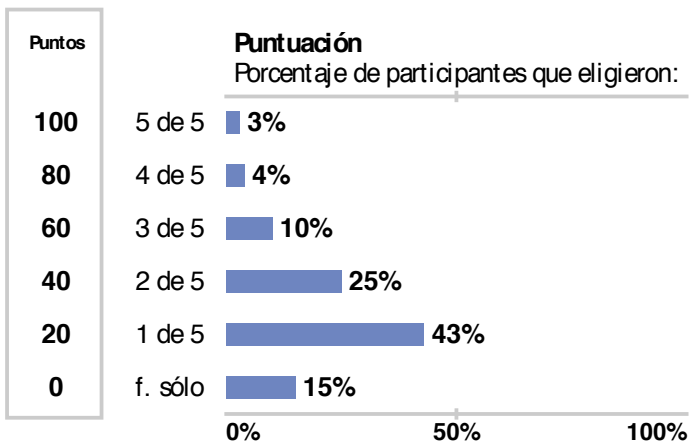
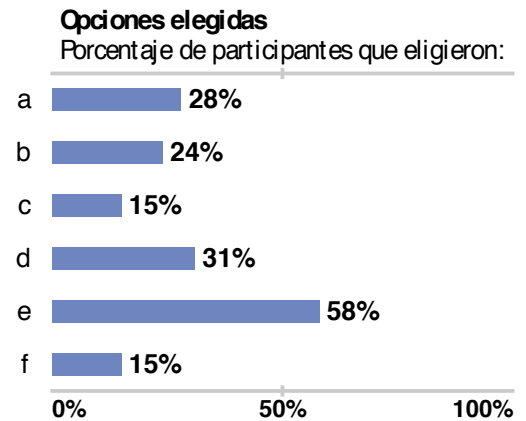
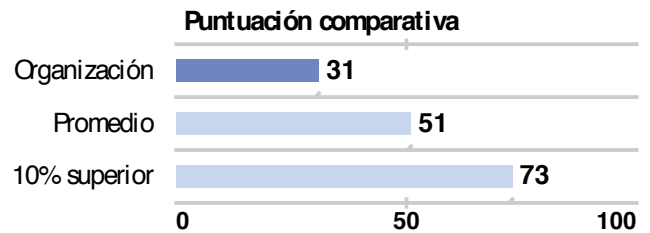
Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 16: Mejora del desempeño organizacional

¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son verdaderas con relación a la mejora del desempeño en xxxxxxxxxxxxxx?

Puede marcar más de una respuesta.

- Se espera que las personas se desempeñen a un nivel alto; el bajo desempeño es inaceptable.
- Los gerentes ayudan a las personas a desarrollar su potencial.
- Constantemente recibimos retroalimentación acerca de nuestro desempeño de parte de: clientes, empleados, proveedores, la comunidad, etc.)
- Constantemente buscamos maneras de simplificar nuestras operaciones.
- Constantemente implementamos mejores prácticas y nuevas ideas para mejorar el desempeño.
- Ninguna de las anteriores.



Clave de puntuación

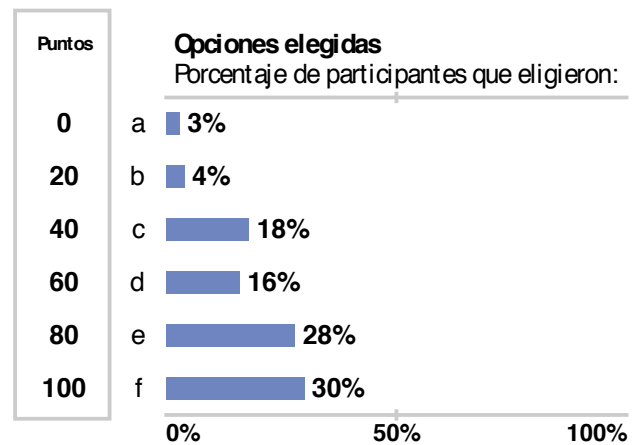
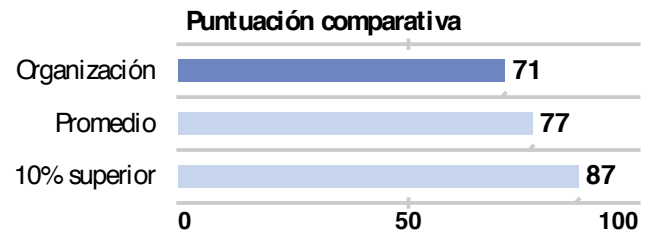
Las opciones de "a" hasta "e" representan estándares de desempeño. Cada opción vale 20 puntos. Lo ideal es que los participantes seleccionen todas las 5 opciones, dando una puntuación de 100. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 17: Compromiso individual

¿A qué grado se siente motivado y comprometido con el rumbo o la dirección que está tomando (mi unidad)?

Marque una sola respuesta.

- a. Con nada de energía ni compromiso.
- b. Con poca energía o compromiso.
- c. Un poco motivado y un poco comprometido.
- d. Moderadamente motivado y moderadamente comprometido.
- e. Motivado y comprometido.
- f. Con mucha energía y compromiso.



Clave de puntuación

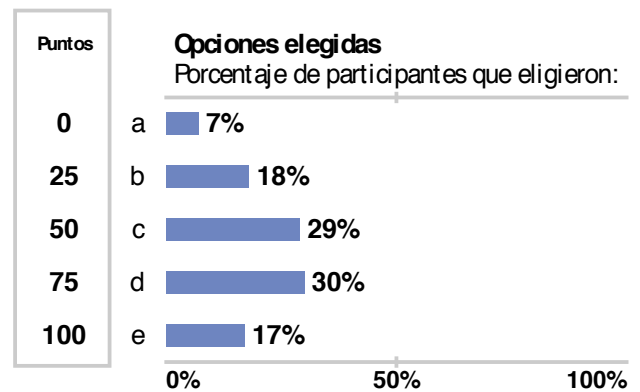
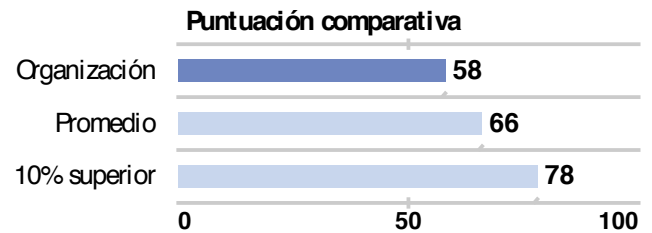
Los participantes que seleccionan la opción "f" reciben 100 puntos; aquellos que eligen "e" reciben 80 puntos, etc. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 18: Apoyo organizacional

¿Cuál afirmación describe mejor la manera en que la alta gerencia de xxxxxxxxxxxxxx apoyan las metas de (mi unidad)?

Marque una sola respuesta.

- a. Muy baja; es casi inexistente.
- b. Baja; es difícil conseguir la ayuda que necesitamos.
- c. Moderada; eventualmente nos ayudan si hacemos toda una campaña para lograrlo.
- d. Alta; por lo general nos ayudan.
- e. Muy alta; nos ayudan activamente.



Clave de puntuación

Los participantes que seleccionan la opción "e" reciben 100 puntos; aquellos que eligen "d" reciben 75 puntos, etc. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

Pregunta 19: Enfoque del equipo

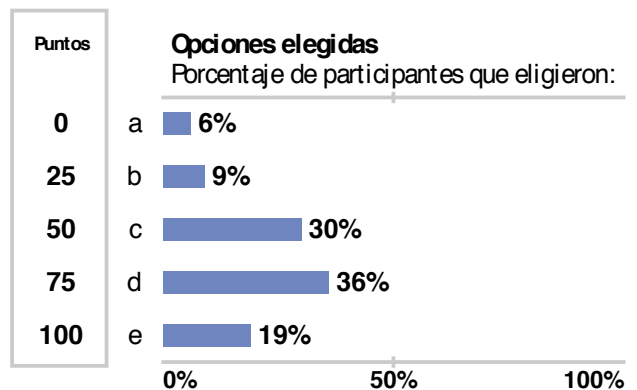
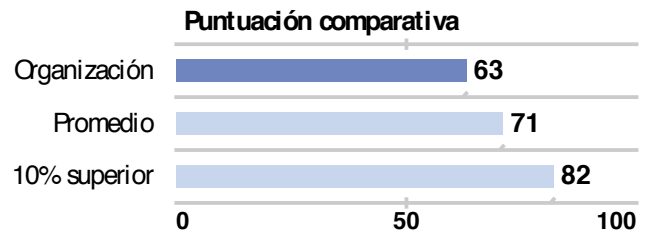
¿Cuál afirmación describe mejor el grado en que las personas de nuestra área se enfocan en las metas más importantes de (mi unidad)?

Marque una sola respuesta.

- Muy bajo; prácticamente no tenemos enfoque.
- Bajo; con frecuencia perdemos el enfoque de nuestras metas.
- Moderado; mantenemos nuestro enfoque en nuestras metas aproximadamente la mitad del tiempo.
- Alto; por lo general nos mantenemos enfocados en nuestras metas más importantes.
- Muy alto; siempre nos mantenemos enfocados en nuestras metas más importantes.

Clave de puntuación

Los participantes que seleccionan la opción "e" reciben 100 puntos; aquellos que eligen "d" reciben 75 puntos, etc. La puntuación global para esta pregunta es un promedio de todas las respuestas individuales.

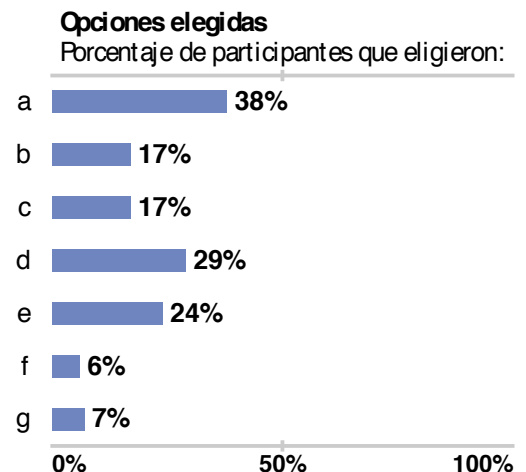


Pregunta 19a: Inhibidores del enfoque

Si respondió "Muy bajo", "Bajo" o "Moderado", por favor conteste la siguiente pregunta: ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones describen mejor las razones por las cuáles usted considera que las personas pierden su enfoque?

Puede marcar más de una respuesta.

- Perdemos nuestro enfoque porque se nos distrae del trabajo importante para hacer cosas de menor importancia.
- Perdemos el enfoque porque hay demasiadas metas.
- Perdemos el enfoque porque las metas no son claras.
- Perdemos el enfoque porque las metas cambian con demasiada frecuencia.
- Perdemos el enfoque porque no sabemos cuáles metas son las más importantes.
- No fijamos metas.
- Ninguna de las anteriores.



Pregunta 20: Obstáculos organizacionales

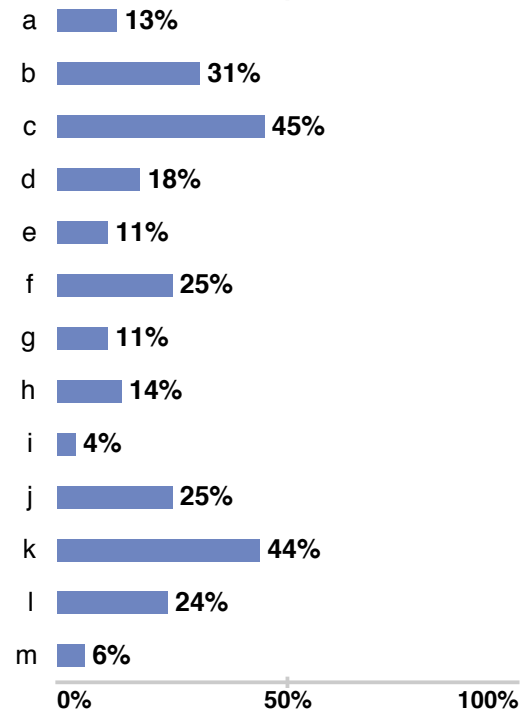
¿Cuáles son los tres obstáculos más significativos que le dificultan alcanzar sus metas de trabajo más importantes?

Favor de marcar tres respuestas.

- Burocracia (ejemplos: reglas irrelevantes o engorrosas, ciclos de aprobación innecesariamente largos).
- Asuntos de capacitación y desarrollo (ejemplos: falta de oportunidades de aprendizaje y crecimiento).
- Falta de recursos (ejemplos: presupuestos, personal, herramientas, apoyo insuficientes).
- Prioridades de trabajo no claras o cambiantes (ejemplos: urgencias y emergencias de otras personas, demandas conflictivas, proyectos sorpresa).
- Sistemas de información mediocres (es decir: datos inexactos, obsoletos, incompletos o confusos).
- Asuntos de autoridad (es decir: falta de poder para tomar decisiones y actuar, asignación confusa de responsabilidades respecto a toma de decisiones).
- Reuniones improductivas (ejemplos: demasiadas reuniones, objetivos no claros, no empezar ni terminar a tiempo).
- Procesos de trabajo mediocres (ejemplos: descripción de tareas poco clara, el trabajo se transfiere erróneamente de un grupo a otro, falta de procesos compartidos).
- Exceso de información (ejemplos: correos electrónicos o de voz excesivos, demasiados informes).
- Politiquerías (ejemplos: batallas estériles, rivalidades, favoritismo, antagonismo).
- Falta de reconocimiento o recompensa (ejemplos: crédito no compartido, paga injusta, recompensas no relacionadas con el desempeño).
- Carga de trabajo agobiante (ejemplos: demasiadas cosas por hacer, no poder cumplir con todas mis prioridades clave, sentirme exhausto).
- Ninguna de las anteriores.

Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



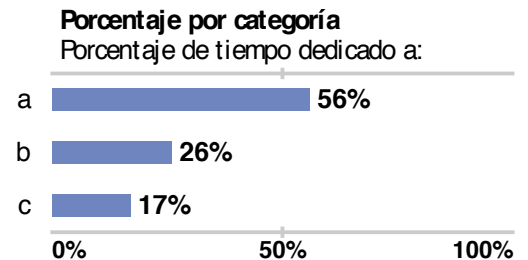
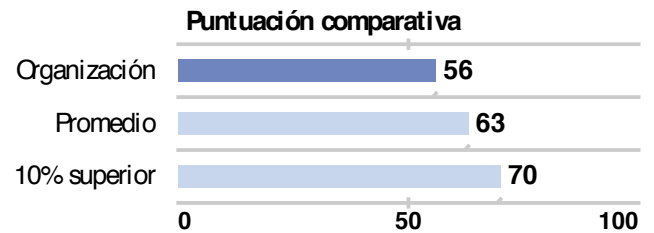
Clave de puntuación

Los resultados para esta pregunta no afectan la puntuación de xQ. Los obstáculos principales basados en el porcentaje de opciones elegidas también se notifican en el resumen ejecutivo.

Pregunta 21: Distribución individual del tiempo

¿Qué porcentaje de su tiempo laboral dedica a las siguientes actividades? Por favor redondee cada respuesta al 5% más cercano.

- Porcentaje de tiempo dedicado a las metas más importantes de (mi unidad).
- Porcentaje de tiempo dedicado a otras actividades que tienen poca relevancia para las metas más importantes de (mi unidad), pero que demandan atención inmediata.
- Porcentaje de tiempo dedicado a otras actividades como manejar burocracias internas, agendas ocultas, conflictos entre departamentos, hacer las cosas sólo para evitar problemas, hablar de políticas de la oficina, etc.

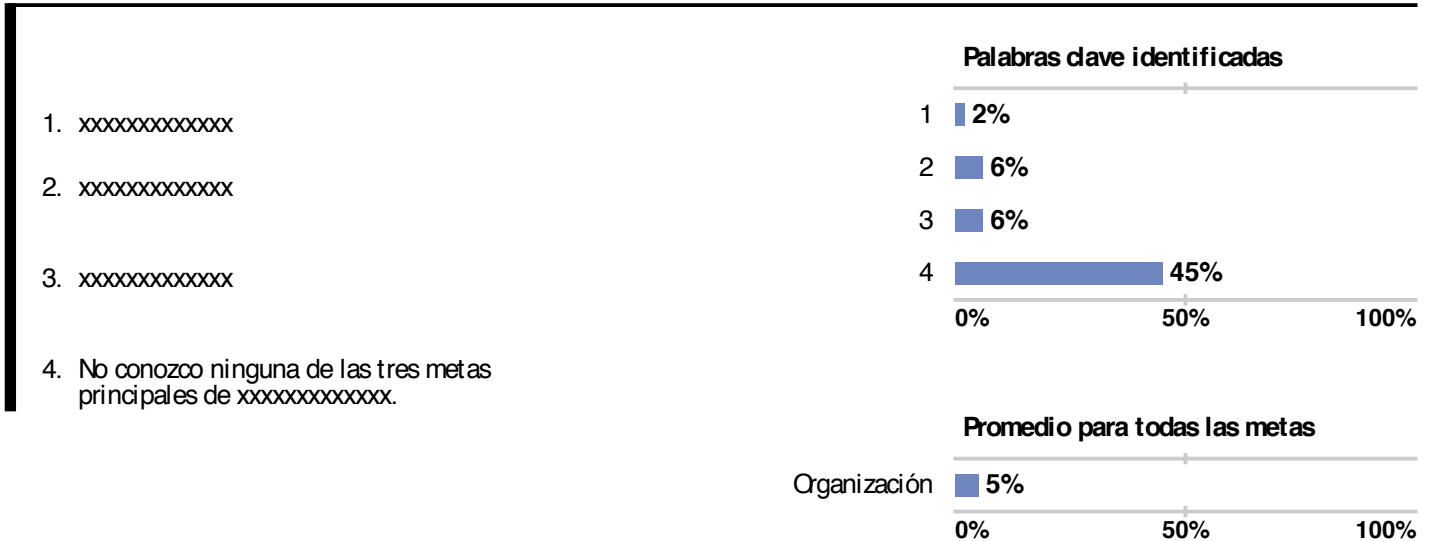


Clave de puntuación

La puntuación para esta pregunta es igual al promedio de todas las respuestas para la opción "a". Si el porcentaje promedio de tiempo que dan todos los participantes para la opción "a" fue 60 por ciento, entonces la puntuación será 60.

Pregunta 22: Metas organizacionales — Caridad

Si conoce alguna de las tres metas principales (Metas Crucialmente Importantes) de xxxxxxxxxxxxxx, anótelas por favor:



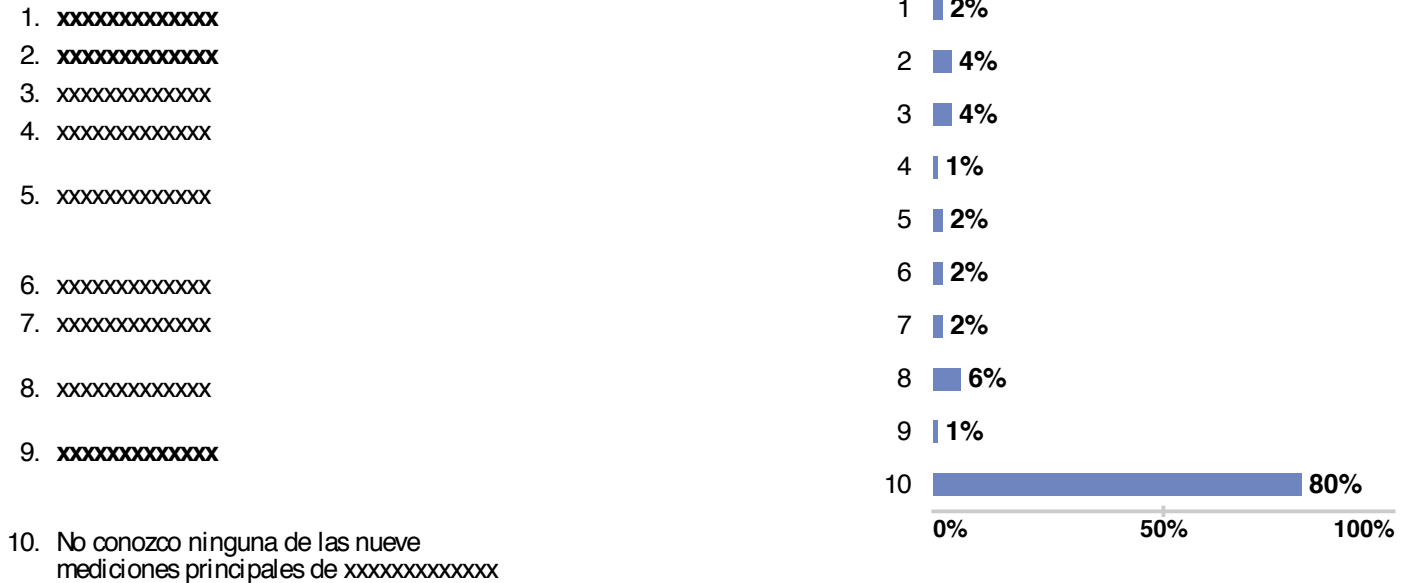
Clave de puntuación

Los resultados para esta pregunta no afectan la puntuación de xQ. Este informe no contiene respuestas escritas, las cuales son notificadas a nivel de unidad. Para ver las respuestas escritas para una unidad en particular, consulte el informe completo en la sección de Comentarios escritos para esa unidad.

Pregunta 23: Mediciones organizacionales — Caridad

Si conoce alguna de las nueve mediciones principales (Indicadores) que indiquen si xxxxxxxxxxxxxx está logrando sus metas importantes, anótelas por favor:

Palabras clave identificadas



Promedio de todas las mediciones



Clave de puntuación

Los resultados para esta pregunta no afectan la puntuación de xQ. Este informe no contiene respuestas escritas, las cuales son notificadas a nivel de unidad. Para ver las respuestas escritas para una unidad en particular, consulte el informe completo en la sección de Comentarios escritos para esa unidad.

Pregunta 24: Metas de equipo — Caridad

Si conoce alguna de las tres metas principales de (mi unidad), anótelas por favor:

Clave de puntuación

Los resultados para esta pregunta no afectan la puntuación de xQ. Este informe no contiene respuestas escritas, las cuales son notificadas a nivel de unidad. Para ver las respuestas escritas para una unidad en particular, consulte el informe completo en la sección de Comentarios escritos para esa unidad.

Pregunta 25: Mediciones del equipo — Caridad

¿Cuál es la medición clave que usted personalmente observa para decir si (mi unidad) está logrando sus metas más importantes?

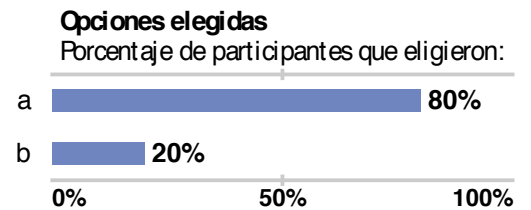
Clave de puntuación

Los resultados para esta pregunta no afectan la puntuación de xQ. Este informe no contiene respuestas escritas, las cuales son notificadas a nivel de unidad. Para ver las respuestas escritas para una unidad en particular, consulte el informe completo en la sección de Comentarios escritos para esa unidad.

Pregunta 26: Talento organizacional

La mayoría de las personas en xxxxxxxxxxxxxx poseen mucho más talento, inteligencia, capacidad y creatividad de lo que su trabajo actual requiere o incluso permite.

- a. De acuerdo
- b. En desacuerdo



Clave de puntuación

Esta pregunta no afecta la puntuación xQ. Los resultados se notifican como porcentaje de participantes que están de acuerdo o en desacuerdo.

Pregunta 27: Respuesta abierta

Indique qué podría hacer mejor (mi unidad) para lograr sus metas más importantes:

Clave de puntuación

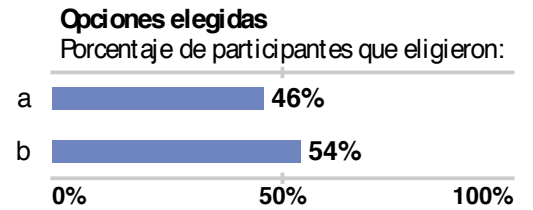
Los resultados de esta pregunta no afectan la puntuación xQ. Para ver las respuestas escritas, consulte el informe completo en la sección de comentarios escritos.

Preguntas adaptadas

Pregunta 28

Si tuviera, bajo las mismas condiciones, la opción de cambio de empleo, ¿aceptaría la oferta?

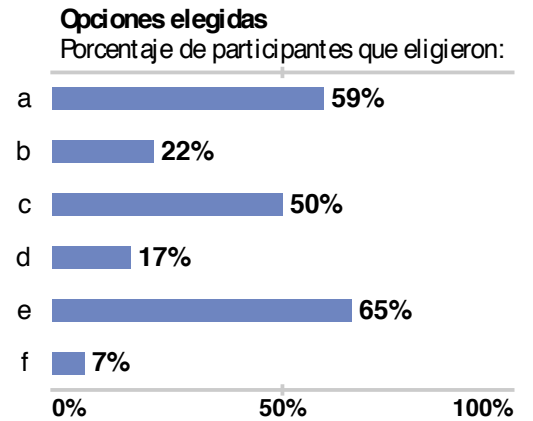
- a. Sí
- b. No



Pregunta 29

¿Qué tipo de eventos son a los que le gustaría asistir ?

- a. Deportivos
- b. Sociales
- c. Familiares
- d. Reconocimiento
- e. Capacitación
- f. Otros



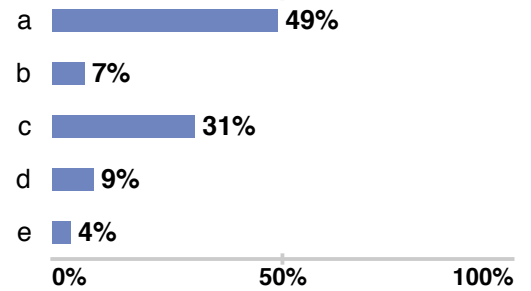
Pregunta 30

¿Cómo califica el ambiente de trabajo de xxxxxxxxxxxxxx?

- a. Amistoso
- b. Indiferente
- c. Comprometido
- d. Tenso
- e. Sin Fumbo

Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



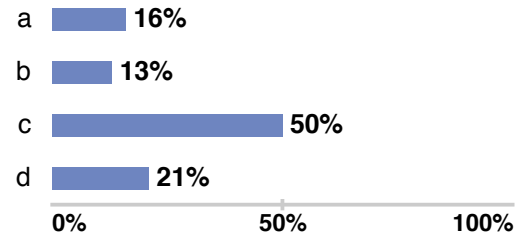
Pregunta 31

Durante los últimos 6 meses ¿considera que ha trabajado bajo presión, para obtener los resultados de su área?

- a. Siempre
- b. Casi Siempre
- c. Algunas Veces
- d. Casi Nunca

Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



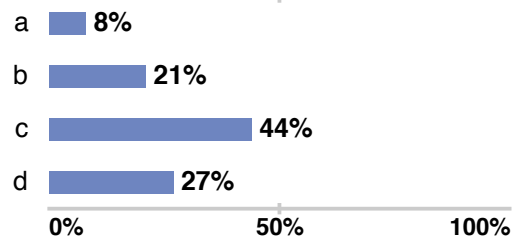
Pregunta 32

Considerando el mercado laboral de su región. ¿ Como califica la compensación económica y en especie que recibe actualmente ?

- a. Excelente
- b. Buena
- c. Regular
- d. Mala

Opciones elegidas

Porcentaje de participantes que eligieron:



Clave por Posición y Unidad Estructural

Posiciones:

Gerente General (GENGRAL)

Gerente / Subgerente / Líder de Equipo (GERENT)

Empleado / Trabajador (EMPLEA)

Unidad Estructural:

xxxxxxxxxxxxx

a

a1

a11

a12

a13

a14

a15

a16

a17

a18

a19

a10

a2

a21

a211

a212

a213

a214

a215

a22

a221

a222

a223

a224

a23

a231

a232

a233

a234

a24

a241

a242
a243
a25
a251
a252
a26
a261
a262
a263
a264
a27
a3
b
b1
b11
b12
b13
b14
b15
b16
b17
b18
b19
b120
b121
b122
b2
b21
b211
b212
b213
b214
b215
b22
b223
b224
b225
b226
b227
b228
b229
b23

b231
b231
b232
b233
b234
b235
b236
b24
b241
b242
b25
b251
b252
b253
b254
b26
b3

Tabla de Resumen (por Posición)

	Número de participantes:			
	XX	GENERAL	GENERAL	EMPLEA
	5001	139	430	4432
	Puntuación xQ			
	43	47	58	42
CLARIDAD	44	46	60	43
MEJAS INDIVIDUALES: Metas de trabajo claras, medibles y con fechas límite (P9)	[35]	[37]	57	[33]
DIRECCIÓN ORG: Estrategia y metas organizacionales entendidas con exactitud (P13)	[34]	[37]	54	[32]
ENFOQUE DEL EQUIPO: enfoque diligente del equipo de trabajo en las metas principales (P19)	63	66	71	62
COMPROMISO	53	55	67	52
MEJAS DE EQUIPO – CALIDAD: Metas de equipo claras y medibles (P2)	[38]	[40]	54	[37]
PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL: Se valora y se motiva a las personas (P10)	50	49	67	49
COMPROMISO INDIVIDUAL: Personal comprometido con la dirección organizacional (P17)	71	75	79	70
TRABAJOS RENOVACIONES	45	45	58	43
LÍNEA DE VISIÓN ORG: Todos los trabajadores están enfocados en las metas organizacionales (P1)	44	41	63	43
PLANIFICACIÓN EN EQUIPO: Asignaciones claras y correlacionadas, con seguimiento hasta el final (P3)	42	44	56	[40]
PLANIFICACIÓN INDIVIDUAL: Enfoque sistemático para programar prioridades (P11)	[36]	41	53	[34]
DISTRIBUCIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO: tiempo dedicado a ejecutar las metas principales (P21)	56	55	61	56
POSIBILITAR EL DESEMPEÑO	44	51	59	43
POSIBILITAR EL DESEMPEÑO DEL EQUIPO: Recursos adecuados y libertad para realizar el trabajo (P6)	43	50	63	41
MEJORA DEL DESEMPEÑO ORG: Enfoque sistemático para mejorar (P16)	[31]	[36]	45	[30]
APOYO ORG: Apoyo activo a las metas del equipo de trabajo (P18)	58	66	68	57
SINERGIAS	[38]	43	53	[36]
COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO: Entendimiento mutuo y diálogo creativo (P4)	44	50	58	42
CONFIANZA DENTRO DEL EQUIPO: Ambiente de trabajo seguro y logran acuerdos ganar-ganar (P5)	[35]	42	53	[34]
COABORACIÓN ORG: Trabajo y comunicación fluida entre las unidades de trabajo (P14)	[35]	41	49	[34]
CONFIDABILIDAD ORG: Se cumplen los valores y los compromisos organizacionales (P15)	[37]	41	53	[35]
RESPONSABILIDAD	[37]	41	55	[35]
RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO: Se cumplen compromisos entre los integrantes del equipo (P7)	43	44	64	41
MEJORES DEL EQUIPO – CALIDAD: A las métricas de éxito se les da seguimiento de forma precisa y con apertura (P8)	[31]	[36]	52	[29]
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL: Inicialva individual y responsabilidad por los resultados (P12)	[38]	41	50	[37]

Cave de puntuación **Verde negrita**: Puntuaciones xQ altas— **100-75** Con base en el 15% superior de los Estados Unidos Negro: Puntuaciones xQ medias—74-41

[Rojo]: Puntuaciones xQ bajas—40-0 Con base en el 40% inferior de los Estados Unidos

Las siguientes unidades no se incluyeron en este Informe debido a datos insuficientes (un mínimo de cinco):

Tabla de Resumen (por Unidad)

	Número de participantes:		
	xx	a	b
	5001	2183	2818
	Puntuación xQ		
	43	46	41
CLARIDAD	44	49	41
MEJAS INDIVIDUALES: Metas de trabajo claras, medibles y con fechas límite (P9)	[35]	[38]	[33]
DIFERENCIA ORGANIZACIONAL: Estrategia y metas organizacionales entendidas con exactitud (P13)	[34]	[39]	[30]
ENFOQUE DEL EQUIPO: enfoque diligente del equipo de trabajo en las metas principales (P19)	63	69	59
COMPROMISO	53	56	50
MEJAS DE EQUIPO – CALIDAD: Metas de equipo claras y medibles (P2)	[38]	41	[36]
PARTICIPACIÓN INDIVIDUAL: Se valora y se motiva a las personas (P10)	50	53	48
COMPROMISO INDIVIDUAL: Personal comprometido con la dirección organizacional (P17)	71	75	68
TRADICIONES	45	47	43
LÍNEA DE VISIÓN ORGANIZACIONAL: Todos los trabajadores están enfocados en las metas organizacionales (P1)	44	47	42
PLANIFICACIÓN DEL EQUIPO: Asignaciones claras y correlacionadas, con seguimiento hasta el final (P3)	42	44	[40]
PLANIFICACIÓN INDIVIDUAL: Enfoque sistemático para programar prioridades (P11)	[36]	[37]	[35]
DISTRIBUCIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO: tiempo dedicado a ejecutar las metas principales (P21)	56	58	55
POSIBILIDAD DEL DESEMPEÑO	44	48	41
POSIBILIDAD DEL DESEMPEÑO DEL EQUIPO: Recursos adecuados y libertad para realizar el trabajo (P6)	43	46	41
MEJORA DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL: Enfoque sistemático para mejorar (P16)	[31]	[34]	[29]
APOYO ORGANIZACIONAL: Apoyo activo a las metas del equipo de trabajo (P18)	58	65	53
SINERGIAS	[38]	41	[36]
COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO: Entendimiento mutuo y diálogo creativo (P4)	44	45	42
CONFIANZA DENTRO DEL EQUIPO: Ambiente de trabajo seguro y logran acuerdos ganar-ganar (P5)	[35]	[38]	[34]
COABORACIÓN ORGANIZACIONAL: Trabajo y comunicación fluida entre las unidades de trabajo (P14)	[35]	[38]	[33]
CONFIDABILIDAD ORGANIZACIONAL: Se cumplen los valores y los compromisos organizacionales (P15)	[37]	41	[33]
RESPONSABILIDAD	[37]	[40]	[35]
RESPONSABILIDAD DEL EQUIPO: Se cumplen compromisos entre los integrantes del equipo (P7)	43	47	[40]
MEJORES DE EQUIPO – CALIDAD: A las medidas de éxito se les da seguimiento de forma precisa y con apertura (P8)	[31]	[35]	[28]
RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL: Inicialva individual y responsabilidad por los resultados (P12)	[38]	[40]	[36]

Cave de puntuación **Verde negrita**: Puntuaciones xQ altas— **100-75** Con base en el 15% superior de los Estados Unidos Negro: Puntuaciones xQ medias— 74-41

[Rojo]: Puntuaciones xQ bajas— **40-0** Con base en el 40% inferior de los Estados Unidos

Las siguientes unidades no se incluyeron en este Informe debido a datos insuficientes (un mínimo de cinco):

Siguientes pasos

Hallazgos clave

Acciones clave

¿Qué?

Quién

¿Para cuándo?