



## FORMULARIO DE AUTOEVALUACIÓN SISTÉMICA

**Una forma de evaluar tu empresa u organización y tener una orientación desde la perspectiva sistémica.**

Ud. puede corregir pequeñas desviaciones sin ayuda externa. Puede discutir este cuestionario con su equipo, colegas o empleados. Observen si encuentran violaciones de principios básicos y decidan, en su caso, si es procedente hacer una configuración al respecto. A mayor número de respuestas "no", mayor evidencia de que hay implicaciones sistémicas. Si existe interés en clarificarlas una configuración organizacional puede ayudar.

### Permitiendo lo que es

- 1) La razón de ser de la empresa (productos, servicios) es conocida explícitamente por todos?  
 Si       No
- 2) Se reconoce la competencia y el éxito?  
 Si       No
- 3) Se hablan abiertamente las crisis?  
 Si       No
- 4) Conocen los empleados la situación financiera de la empresa?  
 Si       No
- 5) Se admiten los errores?  
 Si       No
- 6) Si ha habido despidos o mucho cambio de personal, se habla bien de los antiguos?  
 Si       No
- 7) Se habla con respeto de los clientes en la empresa?  
 Si       No
- 8) En las empresas que llevan muchos años, ¿existen y se mantienen las tradiciones?



- Si No
- 9) Se conoce su historia?
- Si No
- 10) Se celebra la larga trayectoria en la empresa (p. ej., con celebraciones aniversario, reconocimiento, o se menciona en el boletín interno)?
- Si No

## Pertenencia

- 11) Se considera que los antiguos empleados participan moralmente de la empresa?
- Si No
- 12) Se habla con los jefes y colegas con respeto?
- Si No
- 13) Tienen los trabajadores el mismo derecho de pertenencia?
- Si No
- 14) Se considera que las personas o grupos más débiles tienen el mismo derecho de pertenencia?
- Si No
- 15) Los fundadores / socios mayoritarios / consejo de administración / ejecutivos sienten que forman parte, y los ven así sus empleados?
- Si No
- 16) En las crisis, son leales a la empresa tanto los trabajadores como la dirección?
- Si No



## Equilibrio

- 17) Están comprometidos los empleados con el éxito de la empresa?  
 Si  No
- 18) En momentos clave trabajan a veces de más?  
 Si  No
- 19) Consideran los empleados que su paga es razonable?  
 Si  No
- 20) Se sienten reconocidos por sus jefes?  
 Si  No
- 21) Están dispuestos a hacerse responsables de sus áreas?  
 Si  No
- 22) Está la carga de trabajo bien y justamente distribuida entre todos?  
 Si  No
- 23) Muestra la dirección interés por las necesidades de sus empleados?  
 Si  No
- 24) Se dan tareas e instrucciones claras?  
 Si  No
- 25) Ambas partes consideran justas las reuniones de evaluación?  
 Si  No
- 26) Los ejecutivos de la empresa corren también riesgos por ella?  
 Si  No
- 27) Se sienten los dueños o accionistas mayoritarios obligados con la empresa?



- |  |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|
|  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Si                       | No                       |
| 28) Son conocidos y respetados por los empleados?                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Si                       | No                       |
| 29) Se reinvierten en la empresa algunos beneficios?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Si                       | No                       |
| 30) Se considera a los clientes como parte de la empresa?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Si                       | No                       |
| 31) Es la relación entre producto y precio correcta para los clientes? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  | Si                       | No                       |

## Jerarquías

- |   |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 32) Se conoce y reconoce a los fundadores de la empresa?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Si                       | No                       |
| 33) Tienen los jefes conciencia de su liderazgo sobre sus empleados?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Si                       | No                       |
| 34) Se toma en serio a los jefes y se respetan sus decisiones?        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Si                       | No                       |
| 35) Son conscientes los líderes de su responsabilidad con la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Si                       | No                       |
| 36) Hacen esfuerzos visibles hacia el objetivo común?                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   | Si                       | No                       |
| 37) Toman públicamente posiciones a favor de la empresa?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



- Si No
- 38) Sus pronunciamientos públicos son creíbles y bien recibidos por los empleados?
- Si No
- 39) Se sienten los líderes trabajando por la empresa y sus empleados?
- Si No
- 40) Hablan los empleados bien de la empresa, sus productos, la dirección?
- Si No
- 41) Se respeta la mayor cualificación y competencia por quienes no tienen tanta?
- Si No
- 42) Dentro de los equipos está claramente definida la responsabilidad de los líderes y de sus miembros?
- Si No
- 43) La experiencia de los trabajadores más antiguos tiene un cierto status?
- Si No
- 44) Los trabajadores o directores más recientes se sirven de la experiencia de los precedentes?
- Si No
- 45) Cuando se dan procesos de modernización o innovaciones técnicas, ¿se reconocen todavía los antiguos procedimientos y productos?
- Si No
- 46) Trabajan constructivamente los empleados y dirección más antigua cuando se dan procesos de innovación, cambios y reestructuraciones?
- Si No



“Una organización sana es aquella en la que a todo el mundo le gustaría trabajar.”

Una organización sana es aquella en que los empleados se sienten bien y trabajan eficientemente. Que cumple con sus objetivos para los que se creó y que genera un vivo intercambio con la sociedad.

K.P. Horn y R. Brick, *Invisible Dynamics* Carl-Auer, Heidelberg 2005, pp 197-200