

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. Si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. Si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. Si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. Si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.						x	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							x
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				x			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			x				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				x			
6	Mi supervisor no me respeta.			x				
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							x
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.			x				

9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							X
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.						X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				X			
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.			X				
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.						X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo.				X			
21	Mi equipo me presiona demasiado.					X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.						X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X
24	La cadena de mando no se respeta.							X
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X

Cuestionario 2

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. Si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. Si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. Si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.						x	
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							x
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.			x				
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			x				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.						x	
6	Mi supervisor no me respeta.					x		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración							x

	estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					x		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							x
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.					x		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.				x			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.						x	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							x
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					x		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.						x	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					x		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						x	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				x			
20	La organización carece de dirección y objetivo.				x			
21	Mi equipo me presiona demasiado.					x		

22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X	
24	La cadena de mando no se respeta.			X					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								X

Cuestionario 3

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

- 1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.**
- 2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.**
- 3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.**
- 4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.**
- 5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.**
- 6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.**
- 7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.**

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							X
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							X

3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.								X
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					X			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				X				
6	Mi supervisor no me respeta.		X						
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.								X
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X			
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.								X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							X	
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.								X
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					X			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X	

17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.						X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X
20	La organización carece de dirección y objetivo.				X			
21	Mi equipo me presiona demasiado.					X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X
24	La cadena de mando no se respeta.				X			
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					X		

Cuestionario 4

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					x		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					x		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				x			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							x
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				x			
6	Mi supervisor no me respeta.			x				
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				x			
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.				x			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							x
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							x

12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							X
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.				X			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							X
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X
20	La organización carece de dirección y objetivo.							X
21	Mi equipo me presiona demasiado.					X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							X
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							X
24	La cadena de mando no se respeta.							X
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							X

Cuestionario 5

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							X
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							X
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							X
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.				X			
6	Mi supervisor no me respeta.						X	

7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.								X
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.								X
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.								X
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				X				
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					X			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				X				
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							X	
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.				X				

21	Mi equipo me presiona demasiado.					X			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								X
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								X
24	La cadena de mando no se respeta.						X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			X					

Cuestionario 6

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.						X	

2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.						X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.		X					
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.			X				
6	Mi supervisor no me respeta.		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.		X					
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.				X			
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				x			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				x			
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			X				

15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.						X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.						X	
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.			X				
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.			X				
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo.			X				
21	Mi equipo me presiona demasiado.					X		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						X	
24	La cadena de mando no se respeta.				X			
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						X	

Cuestionario 7

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2. si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.
3. si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.
4. si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.
5. si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.
6. si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.
7. si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.						X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.			X				
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.					X		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.		X					
6	Mi supervisor no me respeta.		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.						X	
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.						X	

11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.					X		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.			X				
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.				X			
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.						X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				X			
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.					X		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.			X				
20	La organización carece de dirección y objetivo.			X				
21	Mi equipo me presiona demasiado.				X			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.				X			
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.			X				

24	La cadena de mando no se respeta.		X					
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.			X				

Cuestionario 8

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.					X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.						X	
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.			X				
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				

5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.			X			
6	Mi supervisor no me respeta.		X				
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.					X	
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.						X
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				X		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.			X			
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.						x
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.			x			

19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					X		
20	La organización carece de dirección y objetivo.					X		
21	Mi equipo me presiona demasiado.						X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.				X			
24	La cadena de mando no se respeta.					X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.				x			

Cuestionario 9

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.				X			
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.					X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.				X			
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.			X				
6	Mi supervisor no me respeta.		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				X			
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.			X				
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.					X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.				X			
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X			
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			X				
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar						X	

	personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							x
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.					X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.						X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.			X				
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.				X			
20	La organización carece de dirección y objetivo.			X				
21	Mi equipo me presiona demasiado.				X			
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							x
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						X	
24	La cadena de mando no se respeta.					X		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							x

Cuestionario 10

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.		X					
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.			X				
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.				X			
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			X				
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.		X					
6	Mi supervisor no me respeta.		X					
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.				X			

8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.			X			
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.					X	
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.				X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.			X			
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.					X	
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.					X	
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.					X	
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.				X		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.					X	
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.			X			
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.					X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.				X		

21	Mi equipo me presiona demasiado.						X	
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.					X		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.						x	
24	La cadena de mando no se respeta.			X				
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						x	

Encuesta 1

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre:	Kathel Cadena.
Edad:	27 años.
Antigüedad en la compañía:	5 años.
Cargo que ocupa:	Asesora de ahorro Pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo?
* Autoconfianza; * Mayor confianza a los clientes en las Asesorías
* Asesoria; ser clara y concisa con la información
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? Tener más Acompañamiento
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? Si Por parte del Líder.
4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? Algunas veces.
5. ¿Cumple con las políticas de seguridad? Si
6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo? NO
7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? Cumplí fidelización, no cumplí temporada de cesantía
8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más? Fidelizar a mis clientes.
9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario? Las Comisiones.
10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible? Tener más Prospectos
11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar? Salas comerciales.
12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? De no cumplir la temporada de cesantías, generar más visitas a las empresas para lograr consignación de
13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?
* IBC alto.
* Continuar mis estudios.
* Inversiones.

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas? *Apoyo educativo para Certificación AMU*
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año? *Aprender de Inversores.*
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? *Directo Comercial.*
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? *Sí, Certificación AMU.*
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar? *Gestión Humana.*
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación? *Sí*
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?
Trayendo ingresos más altos.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se regirá y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Sí

Encuesta 2

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre:	<i>Raúl Touar</i>
Edad:	<i>25</i>
Antigüedad en la compañía:	<i>3</i>
Cargo que ocupa:	<i>Ejecutivo de Ahorro Personal</i>

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo? *Empático, Resiliencia, para convencer a clientes por terceros.*
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? *Seguimiento, comunicación para asesoramiento excelente*
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? *Sí*

4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? *A veces*
5. ¿Cumple con las políticas de seguridad? *Sí*
6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo? *No*
7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? *No cumplí NPS, cumplí fidelización, recaudo.*
8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más? *Viajar a Europa.*
9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario? *Comisiones para cumplir mis objetivos*
10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible? *Espacio por trabajar*
11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar? *Sala comercial.*
12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? *No cumplir NPS, hablar con cliente, sobre cuenta.*
13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?
 - *Hacer especialización*
 - *Desarrollo personal.*

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas? *No es clara la pregunta. ¿Quién me puede ayudar?*
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año? *invertir.*
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? *Crecimiento profesional, Directora.*
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? *Especialización*
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar? *Gestión Humano*
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación? *Sí*
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?

Crecimiento de clientes pp fidelización de los mismos.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 3

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre:	Santiago Cobides
Edad:	21
Antigüedad en la compañía:	9 meses
Cargo que ocupa:	Asesor de ahorro Pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo? *Dinamismo + objetividad → Buscando diferentes herramientas para realizar el cumplimiento*
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? *Realizando acompañamiento*
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? *Si*
4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? *Si*
5. ¿Cumple con las políticas de seguridad? *Si*
6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo? *Pocas veces*
7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? *Todas, falta sobre ejecución*
8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más? *Avanzar con el cambio*
9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario? *Más metas personales*
10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?
11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar? *En Focus, mucho trabajo operativo*
12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? *Noviembre 2022, seguir prospeccionando buenos clientes*
13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte? *✓ Rentas altas
✓ Stand de servicios
✓ Certificación AMV*

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas? *Generar estrategias para empresas*
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año? *Sobre ejecución al 100%*
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? *Ejecutivo Junior*
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? *Un cargo de dirección*
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar? *Alta*
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación? *Si*
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito? *Con la atracción de nuevos clientes*

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Si

Encuesta 4

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre:	Nicolás Veloso Javerde.
Edad:	21
Antigüedad en la compañía:	2 años
Cargo que ocupa:	Asesor de ahorro Pensional.

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo? Trabajo en equipo y Paciencia, me permite ser recuente.
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? Con la Orientación de nuevos colaboradores
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? Si
4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? Si. Ocasionalmente

5. ¿Cumple con las políticas de seguridad?
Si
 6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo?
No
 7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? Incrementar la productividad PO, Comenzar a estudiar
No se cumplió el ítem de fuga de fidelización
 8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más?
Comenzar a estudiar la Carrera Profesional, Contratación Directa
 9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario?
el ingreso.
 10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?
mas acceso a recursos de la empresa y solicitudes oportunas.
 11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar?
Canales de Servicio para los clientes.
 12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? La Fuga en fidelización, Mejorar la experiencia de mis
Clientes.
 13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?
Disciplina
Manejo del tiempo.
Organización.
-
14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?
Facilidad en Procesos y herramientas Comerciales.
 15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año?
terminar la carrera y certificarme en ATIV.
 16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? Me veo creciendo en el area Comercial, Ejecutivo Senior
 17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? Certificación en ATIV
 18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar?
Canales de gestión interna (comunicación con las demás areas)
 19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación?
Si.
 20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?
Genera crecimiento y utilidades - trae ingresos.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 5

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre:	Mania Ariacely Martínez
Edad:	35 años
Antigüedad en la compañía:	4 años
Cargo que ocupa:	Ejecutiva de Ahorro Pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo? *Conocimiento, Agilidad, organizada, proactiva*
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? *fortalecer roles*
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? *si*
4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? *si*
5. ¿Cumple con las políticas de seguridad? *si*
6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo? *no*
7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? *Las ventas en PO se cumplieron, ventas ciudadanas no se cumplieron*
8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más? *Cumpli los objetivos*
9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario? *Cumpli mis sueños*
10. ¿Cuáles serian tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible? *Atención a clientes*
11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar? *en aprovechar las oportunidades referidas al banco (compañía)*
12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? *del resultado en el producto de la comisión, más dedicación de la gestión, un mejor resultado*
13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte? *en los planes institucionales
→ Ventas ciudadanas PO-PU
→ Ventas Newton*

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas? *plan de objetivos empresariales*
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año? *lograr el cumpli. mienta al 100%*
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? *mi objetivo es ser parte del grupo de Directores para liderar un equip*
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? *NO*
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar? *en Area Comercio*
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación? *si*
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito? *logrando resultados que generen alto valor*

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se regirá y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Acepto

Encuesta 6

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre: Ivonne Valencia
Edad: 28
Antigüedad en la compañía: 1 año
Cargo que ocupa: Asesor de Ahorro Pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo?

Tengo el conocimiento y la disposición para poder generar interacción con los diferentes tipos de clientes así haciendo más fácil la comunicación atención y confianza de este.

2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva?

Generando más ayuda en cuanto a posibilidades comerciales para así poder tener más mercado objetivo y posibilidades de cierre.

3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados?

Si

4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo?

Si

5. ¿Cumple con las políticas de seguridad?

Si

6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo?

No

7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados?

Se obtuvo una buena gestión dentro del equipo con buenos resultados, aunque finalizando año no se cumplió el meta comercial dado a factores de reforma y temporada navideña.

8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más?

Mejorar mis resultados comerciales y ser más asertiva con las recomendaciones de mi jefe

9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario?

Las ganas de seguir estudiando poder generar un buen ingreso para así pagar mis deudas y brindarme un mejor futuro personal y profesional.

10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?

Me gustaría poder tener dentro de la oficina un espacio más privado donde no se presente tanta contaminación auditiva y así poder generar más productividad de calidad, ver

un poco más de incentivo en cuanto a comisiones.

11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar?

Más apoyo en cuanto a alianzas comerciales, es más fácil para la empresa tener un mercado infinito de prospectos que para nosotros como personas naturales abarcar estas posibilidades.

12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro?

Cumplir por necesidad y no por amor a lo que realizaba entre en un punto de frustración donde estaba desanimada y no veía mis capacidades, ahora estoy más enfocada valorando las oportunidades y habilidades que tengo para poder cumplir y generar un ingreso mayor

13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?

Generar más oportunidades comerciales, abrir más mi grupo social para así poder ser más exitosa, y adicional capacitarme más para tener más acierto en mi meta final.

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?

Seguir generando acompañamiento y capacitación activa para tener nuestro enfoque claro.

15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año?

Sobre ejecutarme con lo establecido por mi empresa siendo cada día más profesional y activa laboralmente.

16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición?

Me gustaría mucho poder seguir apoyando la gestión comercial desde un cargo donde me pueda desempeñar con mi carrera en la parte de talento humano

17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano?

Poder aplicar dentro de la compañía con otro perfil para así desarrollar el conocimiento en mi carrera de Psicología

18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar?

Creo que otras entidades que se dedican al mismo mercado tienen salarios e incentivos de comisiones mayores por el mismo trabajo que realizamos aquí, los empleados deben estar totalmente satisfechos con su salario para que no se vean tantos temas de presión laboral y sindicatos ya que se encuentran desanimados o cansados.

19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación?

Si día a día he logrado mejorar la comunicación con mi equipo de trabajo y clientes.

20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?

Generando negocios de calidad donde mis afiliados se sientan acompañados y respaldados a tal punto de no generar el traslado de sus recursos a otros fondos.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 7

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre: Maritza Yesenia Peña Amaya
Edad: 27
Antigüedad en la compañía: 1 año
Cargo que ocupa: asesor de ahorro pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo?

Soy una persona con autonomía. ...
consistente y motivada con mis objetivos. ...
facilidad para trabajar en equipo. ...
productiva. ...

2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva?

Escuchar para poder ejercer alguna función, elegir el método correcto.

3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados?

Si

4. ¿Entrega tareas laborales a tiempo?

Si

5. ¿Cumple con las políticas de seguridad?

Si

6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo?

No

7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados?

Si, con disciplina

8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más?

Confiar más en mis habilidades

9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario?

Mi Hija

10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?

Un ambiente tranquilo

11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar?

Siempre es un buen momento de mejora

12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro?

Cuando hago todo a lo último, debo ser más disciplinada

13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?
- Conocimiento aprender más del producto
Crecimiento profesional
14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?
- Apoyar en los momentos más difíciles
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año?
- Iniciar mi carrera
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición?
- Ejecutivo de ahorro pensional junior
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano?
- Si, Estudiar
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar?
- En actividades que permitan desarrollar las habilidades de cada persona
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación?
- Si
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?
- Si

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se regirá y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 8

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de

investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre: Laura López
Edad: 22
Antigüedad en la compañía: 5 meses
Cargo que ocupa: Asesor de ahorro pensional

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

- 1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo?**

Habilidad comercial y persistencia que complementan mi trabajo por buenas y largas relaciones personales que conllevan a clientes con fidelización y referidos

- 2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva?**

Eventos diseñados por la compañía con el fin de atraer más clientes según nuestro universo objetivo

- 3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados?**

Si

- 4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo?**

Si

- 5. ¿Cumple con las políticas de seguridad?**

Si

- 6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo?**

No

- 7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados?**

Se han cumplido metas mensuales de manera efectiva en cuanto a Pensión

Obligatoria y en cuanto a Cesantías se han tenido un buen resultado, pero no el adecuado, esto debido a que el cliente no tiene la buena práctica de unificar sus productos, pero que alrededor de 3 meses se busca unificar ese portafolio

8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más?

Buenos resultados en mis metas comerciales

9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario?

Mis sueños

10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?

Mi trabajo actual cuenta con varias, pero el uso de la tecnología referente al pc asignado, en mi caso personal me haría más productiva

11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar?

Campañas o eventos con leads efectivos por parte de la compañía, espacios de coworking

12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro?

Manejo de finanzas personales, tener una organización mejor estructurada para que en el futuro no solo sean gastos sino inversiones

13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?

1. Capacitación general
2. Manejo óptimo del tiempo

14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?

Desde la compañía, algún tipo de acelerador por el cumplimiento semanal de alguna meta asignada

15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año?

- Finalizar mi pregrado y adaptar mi apartamento

16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición?

- Si observo crecimiento laboral con certificación AMV

17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar

en el futuro cercano?

Si, enfocarme más a mi carrera profesional

18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar?

Espacios incentivadores de coworking

19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación?

Si

20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?

En todo, es el ingreso principal y la filtración del universo objetivo

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 9

ENCUESTAS MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A. en el año 2022.

Datos básicos

Nombre: Manuel Rincón
Edad: 31
Antigüedad en la compañía: 2 años
Cargo que ocupa: Asesor Comercial

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo?

- Considero que mis fortalezas y habilidades son: el trabajo en equipo, el adecuado manejo de las emociones, paciencia y el aprendizaje constante. Me permiten adaptarme de forma adecuada al trabajo bajo presión.
- 2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva?
 - En el acompañamiento y guía de nuevos colaboradores.
- 3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados?
 - No, usualmente termino mis labores más tarde de la hora estipulada.
- 4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo?
 - Ocasionalmente fuera de tiempo.
- 5. ¿Cumple con las políticas de seguridad?
 - Si.
- 6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo?
 - Si, no de forma oficial. En retroalimentación de las tareas.
- 7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados?
 - Las metas cumplidas fueron la masa de recaudo y #de ventas con recaudo nicho. En relación a las que No se cumplieron fueron la fuga de fidelización y traslados de cesantías. El enfoque en productividad y desatención en otros indicadores.
- 8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más?
 - Personal: iniciar la universidad; Laboral: lograr la contratación directa.
- 9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario?
 - El ingreso, y la posibilidad de crecer.
- 10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?
 - La liquidación de la fidelización mensual y campañas de incentivos continuos
- 11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar?
 - La gestión operativa en relación a las solicitudes de los asesores
- 12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro?
 - Fidelización, el impacto fue muy negativo, trataría de generar un mejor relacionamiento con el cliente.

13. ¿En qué 2 ó 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte?
- Disciplina, manejo del tiempo y enfoque en resultados.
14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?
- Acompañamiento, orientación y disposición ayudarme a mejorar
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año?
- Reducir la fuga, aumentar los ingresos, comenzar a ahorrar.
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición?
- Ejecutivo Junior, me veo en un crecimiento y aprendizaje constante.
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano?
- Realizar el curso en AMV
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar?
- Mejorar los canales disponibles para los asesores en relación al servicio de los clientes.
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación?
- Considero que sí.
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito?
- Soy responsable de generarle los ingresos a la compañía.

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se registrará y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.

Encuesta 10

ENCUESTAS MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento se aplica dado que nos encontramos en un proyecto de investigación que busca medir el desempeño y la motivación laboral en COLFONDOS S.A.

en el año 2022.

Datos básicos

Nombre: Diego Peñuela
Edad: 24
Antigüedad en la compañía: 1 año
Cargo que ocupa: Asesor comercial

Las siguientes preguntas nos permitirán como compañía, medir el desempeño del área de ventas anualmente.

1. ¿Cuáles crees que son tus fortalezas y habilidades? ¿Cómo te ayudan a completar tu trabajo? Aprendo bastante rápido y eso me permite poder realizar de una forma más eficiente mi trabajo
2. ¿Cómo podemos usar tus habilidades de manera más efectiva? – Por medio del trabajo en equipo ya que puedo ayudar a mis demás compañeros y puedo aprender buenas prácticas de los demás que pueden ser implementados para el desarrollo de mi labor
3. ¿Cumple con los horarios laborales estipulados? – si
4. ¿Entrega tareas laborales como FOCUS a tiempo? - si
5. ¿Cumple con las políticas de seguridad? - si
6. ¿Se han presentado llamadas de atención por su jefe directo? – En ocasiones
7. Hablemos de las metas del año. ¿Cuáles se cumplieron y cuáles no? ¿Qué contribuyó a estos resultados? – Cumplí el objetivo de Comisionar mes a mes durante el año 2022, Culminar mi noveno semestre, en cuanto a las metas que no cumplí fue el de adquisición de vehículo
8. ¿Qué lograste este año que te enorgullece más? – Poder desenvolverme y cumplir con los objetivos de la empresa en mi nuevo trabajo porque cuando inicié lo veía muy complejo y no creía que pudiera cumplir, pero gracias a mi capacidad de aprendizaje pude entender el producto, de que manera abordar los clientes y poder darles un adecuado servicio
9. ¿Qué te motiva en tu trabajo diario? Mis objetivos personales y mi familia

10. ¿Cuáles serían tus condiciones de trabajo ideal para ser lo más productivo posible?
Acompañamiento de parte de la empresa, un sitio de trabajo en condiciones óptimas, y lo más importante el incentivo salarial
11. ¿Dónde crees que hay espacio para mejorar? En el incentivo salarial
12. ¿De qué metas te sentiste menos orgulloso? ¿Por qué? ¿Cómo las harías diferente en el futuro? No poder comprar el vehículo
13. ¿En qué 2 o 3 cosas te enfocarás el siguiente trimestre para ayudarte a crecer y desarrollarte? Ser más disciplinado, darle prioridad a lo importante
14. ¿Qué puedo hacer para ayudarte a cumplir tus metas?
15. ¿Cuáles son tus metas más importantes para el siguiente trimestre/año? Para el siguiente trimestre poder culminar mi carrera
16. ¿Cómo te ves progresando dentro de la compañía? ¿Cuál quisieras que fuera tu siguiente posición? Pues me gustaría estar durante mucho tiempo en la compañía obviamente progresando en la compañía, por ejemplo, ascender a ejecutivo de cuenta y poder aprender mucho más para que mis conocimientos con el paso del tiempo puedan poder compartirlos con mis demás compañeros
17. ¿Hay algunas oportunidades de desarrollo profesional que quisieras explorar en el futuro cercano? Claramente poder ejercer mi carrera y sería interesante poder hacerlo acá en la compañía
18. ¿Dónde crees que hay oportunidad para la compañía de mejorar? En la parte salarial
19. ¿Es una persona eficaz y eficiente con su comunicación? Si considero que esto me ha permitido poder hacer mi trabajo de una mejor manera
20. ¿Cómo crees que tu puesto le ayuda a la compañía a obtener éxito? Creo que es un pilar muy importante porque la atracción de clientes y fidelizarlos permite dar una buena imagen a la compañía

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE SU INFORMACIÓN PERSONAL

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 1581 de 2012, toda la información recolectada se regirá y seguirá los parámetros especificados en la normativa anteriormente mencionada.