



POLICÍA FORAL DE NAVARRA

PLAN DIRECTOR

PLAN ZUZENTZAILEA

ANEXO 1

ENCUESTA A LOS POLICÍAS FORALES

DIRECCION GENERAL DE
INTERIOR
GOBIERNO DE NAVARRA

PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO:

“CUESTIONARIO PARA EL DIAGNÓSTICO INTERNO”

Nos dirigimos a usted **PARA SOLICITAR SU COLABORACIÓN**. Se está acometiendo un estudio interno para conocer la opinión del personal de Policía Foral con respecto a los siguientes temas: clima laboral, condiciones de trabajo, análisis de los puestos de trabajo y motivación, cuyos resultados se pretende contribuyan a alimentar el diagnóstico interno de la situación actual como fase previa para la elaboración del nuevo Plan Director de la Policía Foral 2016-2020 // Foruzaingoaren 2016 - 2020ko Plan Zuzentzailea que se está elaborando conforme a la Resolución 43/2016, de 20 de enero de Director General de Interior. Dicho estudio se ha encomendado a un grupo de trabajo de profesionales de Policía Foral que cuentan con el apoyo y el asesoramiento de la Sección de Psicología Aplicada del Instituto Navarro de Administración Pública (INAP).

Le presentamos un cuestionario cuyo **objetivo último, es dar voz a todos y todas** para que a través del mismo se recojan aportaciones e inquietudes de los profesionales. **De su análisis se identificarán algunas cuestiones para poder extraer conclusiones y fijar posibles vías de mejora futuras en el citado Plan Director.**

LE SOLICITAMOS QUE COMPLETE ESTE CUESTIONARIO. DEBE SABER QUE EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS TENDRÁ CARÁCTER ANÓNIMO. Para garantizar dicho anonimato, se ha asignado un número de identificación a cada puesto y empleo. Usted debe de identificar cuál le corresponde en función del puesto que ocupa en la actualidad. Deberá codificar ese número en la hoja de respuesta. **LOS DATOS PERSONALES NO SE RECOGEN.** La lectura del cuestionario, una vez cumplimentado, se llevará a cabo por la Sección de Psicología Aplicada del INAP.

Es fundamental contar con una muestra de participación amplia, por ello, es importante que complete el cuestionario, sin dejar ninguna cuestión en blanco, con la finalidad de obtener unas conclusiones válidas y fiables. Le recomendamos que, antes de comenzar el formulario, busque un momento sin interrupciones previsibles para realizarlo íntegramente. Es breve, son **67** cuestiones con 4 opciones de respuesta. Al final del mismo se ha generado un espacio abierto para que Vd. exprese libremente aquello que puede ser de interés para el objeto del estudio y que considere no ha tenido cabida en las cuestiones planteadas.

INSTRUCCIONES DE LA HOJA DE RESPUESTAS

ESTE CUESTIONARIO SE RESPONDERÁ EN LAS HOJA DE RESPUESTAS ADJUNTAS DE **COLOR AMARILLO**, COMPLÉTELA DE LA SIGUIENTE FORMA:

Hoja 1 - **INAP** - Respuestas A - B - C - D

OBSERVE LA TABLA ADJUNTA E IDENTIFIQUE EL PUESTO/EMPLEO QUE DESEMPEÑA. ESE PUESTO VA ASOCIADO A UN CÓDIGO. **ESCRIBA EL CÓDIGO** EN EL ESPACIO DONDE HAY UNA RAYA HORIZONTAL (AL LADO DE **DONDE PONE: 1 EJERCICIO/ARIKETA** (_____)).

A continuación en el cuadernillo se presentan las cuestiones con 4 opciones de respuesta para cada una de ellos A, B, C, D. Deberá de escoger aquella que represente lo que más se aproxima a su manera de pensar en el puesto que desempeña. Sombree esa alternativa, sólo una por cuestión. Tenga cuidado con las filas y no se confunda al responder.

Hoja 2 - **GOBIERNO DE NAVARRA**- Respuesta abierta y libre

OBSERVE LA HOJA ADJUNTA E IDENTIFIQUE EL PUESTO/EMPLEO QUE DESEMPEÑA. ESE PUESTO VA ASOCIADO A UN CÓDIGO. **ESCRIBA EL CÓDIGO** EN EL ESPACIO DONDE HAY UNA RAYA HORIZONTAL (Debe concretar su respuesta en el espacio disponible)

Antes de comenzar, tenga en consideración lo siguiente: por favor, piense en la **ORGANIZACIÓN, SUS COMPETENCIAS, SU ESTRUCTURA, SU PUESTO/EMPLEO ACTUAL** y responda de la manera más objetiva posible de acuerdo con sus experiencias, conocimientos, etc. Asimismo, piense en los **ÚLTIMOS SEIS MESES** evite hechos fuera de lo común, que no son una posibilidad real, piense en lo habitual, en lo ordinario y posible.

ESTE CUESTIONARIO ES REUTILIZABLE, NO ESCRIBA SOBRE ÉL, HÁGALO SÓLO EN LAS HOJAS DE RESPUESTA AYÚDENOS A CUIDAR EL MEDIO AMBIENTE

INICIO DEL CUESTIONARIO

DESCRIBA A SU ENTENDER CUÁLES SON SUS CONDICIONES DE TRABAJO:

1. Experiencia necesaria para poder desempeñar su trabajo correctamente:

- a. En 6 meses el trabajo está dominado.
- b. Entre 6 meses y un año.
- c. A partir de un año.
- d. A partir de dos años.

2. Preparación física para el desempeño de su trabajo:

- a. No se necesita ninguna preparación física, es un puesto de oficina.
- b. Se precisa una cierta preparación física comparable a la preparación en el momento del ingreso en el cuerpo (mantenimiento).
- c. Es preciso un entrenamiento intensivo por la exigencia de tener una preparación física elevada para el desempeño de funciones habituales.
- d. Es necesario un entrenamiento intensivo acompañado de ciertas técnicas especializadas de defensa y ataque que otros empleos/puestos no requieren.

3. Indique si el puesto implica actuaciones intermediando un arma de fuego o violencia física.

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

4. Indique si el puesto implica posibilidad de sufrir un accidente de tráfico.

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

5. ¿Está usted expuesto a inclemencias meteorológicas: calor, frío... o variaciones térmicas dentro de su jornada?

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

6. ¿Implica su puesto vivenciar situaciones penosas: cadáveres, heridos graves, etc?

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

7. En el desempeño del puesto aparecen las siguientes circunstancias:

- a. Exposición *ocasional* a sustancias tóxicas, ruidos, altas/bajas temperaturas o necesario realizar un esfuerzo físico leve.
- b. *Frecuentemente* exposición a sustancias tóxicas, ruidos, altas/bajas temperaturas, etc. originando condiciones bastante desagradables y considerable esfuerzo físico al trabajar con materiales de peso medio o importante esfuerzo continuo o postura incómoda.
- c. En el desarrollo normal y habitual en las actividades que se realizan en el puesto se produce *habitualmente* situaciones de exposición a sustancias tóxicas, ruidos, altas/bajas temperaturas, etc. considerándose como condiciones muy desagradables o esfuerzo continuo con materiales pesados que inducen fatiga considerable o esfuerzos intensos discontinuos. Existe riesgo de accidente muy grave (invalidez o muerte...).
- d. Estoy en una oficina sin este tipo de condiciones.

- 8. Para realizar su trabajo, la jornada establecida -en el caso de no ser flexible- resulta para el desempeño:**
- a. Normalmente inadecuada.
 - b. En algunas ocasiones inadecuada.
 - c. Es adecuada.
 - d. No tengo un tiempo determinado, me lo fijo yo.
- 9. En su puesto de trabajo, cabe la posibilidad de que sea usted llamado en su día de descanso? En caso afirmativo valore la frecuencia.**
- a. No existe esa posibilidad
 - b. De existir es remota y se compensa con horas o de forma económica.
 - c. Hasta 15 días al año.
 - d. Más de 15 días/ año.
- 10. En su puesto de trabajo, cabe la posibilidad de que le sea modificado el horario de su jornada diaria? En caso afirmativo valore la frecuencia.**
- a. No existe esa posibilidad
 - b. de 1 a 5 días año.
 - c. de 5 a 15 días año.
 - d. de 15 en adelante.
- 11. Indique en cuántas jornadas, en el último año, ha necesitado prolongar su jornada laboral.**
- a. No ha sucedido.
 - b. de 1 a 5 días año.
 - c. de 5 a 15 días año.
 - d. de 15 en adelante.

DESCRIBA A SU ENTENDER EL GRADO DE ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN SU TRABAJO:

12. Nivel de autonomía permitido en la organización:

- a. No tengo ninguna posibilidad de salir de las órdenes estrictamente marcadas.
- b. Aunque tengo unas directrices de trabajo diarias puedo tomar decisiones dentro de unos protocolos, recorridos, etc, establecidos, a fin de adaptarme a las situaciones.
- c. Tengo unas directrices amplias y debo tomar decisiones que implican a otros.
- d. Mi nivel de autonomía es muy amplio, sin apenas directrices de trabajo, pudiendo marcar los planes con objetivos a medio plazo.

13. Método y planificación del trabajo para realizar el trabajo:

- a. Claramente insuficiente.
- b. Suficiente aunque susceptible de mejora.
- c. Adecuado.
- d. Excesivo.

14. Organización de horarios/turnos de trabajo para la cobertura del trabajo los 365 días las 24 horas:

- a. Claramente insuficiente: demasiado encorsetados para poder dar respuesta a las demandas.
- b. Tienen una estructuración suficiente para cubrir las demandas sobre mínimos.
- c. Tienen una estructuración suficiente para cubrir las demandas en cualquier momento aunque puede haber problemas con imprevistos de bajas, vacaciones, reducciones de jornada, etc..
- d. Muy adecuado en todo momento.

15. Cómo debe hacerlo (métodos de trabajo):

- a. Muy claro.
- b. Claro.
- c. Algo claro.
- d. Poco claro.

16. Información necesaria para llevar a cabo la tarea:

- a. Muy claro.
- b. Claro.
- c. Algo claro.
- d. Poco claro.

17. Se me asignan tareas que no puedo realizar al no tener los recursos personales o técnicos necesarios:

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

18. Se me asignan tareas que no puedo realizar al no tener los materiales necesarios:

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

19. Para ejecutar algunas tareas tengo que saltarme o matizar los métodos/protocolos establecidos por no ajustarse a la realidad:

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

20. En qué medida participa en la decisión del orden de las operaciones/intervenciones a realizar y resolución de incidentes:

- a. No se me considera.
- b. Se pide mi opinión, aunque luego no se tiene en cuenta.
- c. Se solicita mi opinión y es tenida en cuenta si presento argumentos convincentes.
- d. Decido yo.

21. Recibo instrucciones incompatibles entre sí (unos me mandan una cosa, y otros, otra):

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

22. El trabajo me exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estoy de acuerdo o pienso que no me corresponden:

- a. Frecuentemente.
- b. A menudo.
- c. A veces.
- d. Casi nunca.

23. En su opinión, piense en su empleo y la delimitación entre sus funciones con otros empleos (agente, cabo, subinspector, inspector, comisarios...):

- a. Están bien definidos y en la práctica así se pone de manifiesto.
- b. En líneas generales están definidos con funciones diferenciadas.
- c. Tienen las mismas funciones en líneas generales y se diferencian en algún matiz de responsabilidad sobre otros, etc.
- d. Están escasamente definidos y eso provoca malestar interno al interpretar que se hacen funciones que no corresponden.

VALORE LAS POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN, DESARROLLO Y RECONOCIMIENTO DE SU TRABAJO:

24. En líneas generales mi grado de satisfacción por el trabajo desempeñado es

- a. Muy adecuado.
- b. Suficiente.
- c. Insuficiente en algunos casos.
- d. Totalmente insuficiente.

25. Valore el grado aprovechamiento de su capacidad profesional dentro de la organización

- a. No existe.
- b. Existe pero no se tiene en cuenta.
- c. Regular.
- d. Bueno.

26. Indique, en su opinión el nivel de oportunidades existentes en Policía Foral para la promoción vertical a través del ascenso.

- a. No existe otra oportunidad que la promoción por ascenso de empleo dentro de la organización.
- b. La organización permite puntualmente la promoción a determinadas personas en función de su capacidad profesional.
- c. La organización presenta bastantes posibilidades para el desarrollo profesional, tanto formales como informales.
- d. Se tienen en cuenta las capacidades individuales y existen claras posibilidades de desarrollo profesional.

27. Siguiendo con el mismo planteamiento indique, en su opinión, el nivel de oportunidades existentes en Policía Foral para la promoción horizontal a través del Concurso de Traslados.

- a. Claramente insuficiente, no hay ninguna posibilidad de promocionar.
- b. La promoción es adecuada en cantidad pero no en calidad, son muy limitadas las promociones y a pocas unidades.
- c. Es adecuada, con cierta frecuencia se permite la movilidad entre unidades.
- d. Muy adecuada, la movilidad y las posibilidades de promoción están consolidadas en la organización.

28. ¿Si se utiliza algún sistema de calidad en su organización con qué frase se identifica más.?:

- a. Más bien provoca malestar en las unidades cercanas.
- b. No aporta ningún beneficio más allá de datos cuantitativos sin tener en cuenta otros factores relevantes
- c. Ha supuesto alguna mejora, pero no está incluido en el espíritu de la organización sino en quien lo dirige.
- d. Claramente ha supuesto la mejora en diversos procedimientos.

29. Buzón de sugerencias:

- a. No existe.
- b. Existe pero no se tiene en cuenta.
- c. Regular.
- d. Bueno.

CONTROL DESDE JEFATURAS DE SUS UNIDADES (NIVEL DE CONOCIMIENTO OBJETIVOS):

30. Comunicación directa con superiores inmediatos:

- a. No existe.
- b. Malo.
- c. Regular. (Existe pero es insuficiente)
- d. Bueno.

31. Comunicación directa con superiores NO inmediatos:

- a. No existe.
- b. Regular: existe pero es insuficiente.
- c. Buena.
- d. Se ha perdido el respeto al superior, a veces no se respeta la jerarquía.

32. ¿Cómo se le informa de los siguientes aspectos de tu trabajo? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones):

- a. Muy claro.
- b. Claro.
- c. Algo claro.
- d. Poco claro.

33. Personas a su cargo:

- a. No tengo un grupo de personas a mi cargo de forma habitual.
- b. Aunque no tengo un grupo de personas a mi cargo de manera orgánica funcionalmente en el día a día, debo bien ejercer supervisión, o bien orientar a una serie de personas.
- c. Tengo una o dos unidades a mi cargo y ejerzo supervisión sobre ellos.
- d. Tengo más de dos unidades a mi cargo.

34. En un turno de trabajo ordinario, cuántos miembros de su unidad están a su cargo?.

- a. De 1 a 5.
- b. de 5 a 10
- c. de 10 a 25.
- d. Más de 25.

35. Mi responsabilidad (qué errores o defectos se pueden achacar a mi actuación y cuáles no):

- a. Está muy clara.
- b. Está clara.
- c. Está difusa con la de otros compañeros.
- d. Está muy poco clara, se me atribuyen responsabilidades que no me corresponden.

36. Ritmo de trabajo:

- a. Claramente insuficiente (por defecto/poco trabajo).
- b. Adecuado en cantidad pero no así en calidad, susceptible de mejora.
- c. Adecuado.
- d. Excesivo (demasiado trabajo).

37. Cuando en su puesto de trabajo se comete algún error:

- a. Generalmente pasa desapercibido.
- b. Puede provocar algún problema menor (sin que trascienda del momento puntual)
- c. Puede provocar consecuencias graves ocasionalmente podrían llegar a trascender e influir sobre la imagen de la organización.
- d. Provoca consecuencias muy graves sobre la organización casi con toda seguridad.

38. Grado de receptividad de la dirección a los problemas / demandas de su personal

- a. Al ser una institución jerarquizada todas las demandas individuales o colectivas deben ser canalizadas a través del jefe inmediato y no llegan hasta la dirección.
- b. Solamente cuando el problema o la demanda afecta a más de un escalón de la escala de mando llegan hasta la dirección.
- c. Existe una moderada preocupación en la estructura de mandos para estar al día de los problemas o demandas de su personal.
- d. La institución a través de su estructura conoce y canaliza todos los problemas y demandas de su personal.

**EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES
EN SU PUESTO DE TRABAJO VALORE LOS ASPECTOS QUE SE RELACIONAN:**

39. Especialidades y técnicas innovadoras específicas precisas para el desempeño de su trabajo:

- a. No se necesita ninguna formación adicional a la proporcionada en la escuela de seguridad para el acceso al empleo.
- b. Se precisa aprendizaje de cuestiones no previstas en la formación inicial de ingreso (manejo de herramientas de ofimática, entorno web, equipos técnicos u otras similares) pero de uso habitual en el puesto sin las cuales no es posible su desempeño.
- c. Es preciso realizar un curso de formación previo a la incorporación al puesto de menos de 100 horas.
- d. Es requisito un curso previo de más de 100 horas.

40. Técnicas innovadoras específicas precisas para el desempeño de su trabajo:

- a. No se necesita ninguna formación adicional a la proporcionada en la escuela de seguridad para el acceso al empleo.
- b. Se precisa del aprendizaje de cuestiones no previstas en la formación inicial de ingreso (manejo de herramientas de ofimática, entorno web, equipos técnicos u otras similares no exigidas para el acceso).
- c. Es preciso realizar un curso de formación y superarlo previo a la incorporación al puesto de menos de 100 horas.
- d. Es requisito un curso previo y superarlo de más de 100 horas.

41. ¿Cómo definiría la formación que se imparte o se facilita para el desarrollo dentro de su puesto?

- a. Muy adecuada.
- b. Suficiente.
- c. Insuficiente en algunos casos.
- d. Totalmente insuficiente.

¿CÓMO CONSIDERA QUE SON LAS RELACIONES CON LAS PERSONAS CON LAS QUE DEBE TRABAJAR?

42. Relaciones internas en la organización (La Policía):

- a. No tengo relaciones fuera de mi unidad.
- b. Tengo relaciones dentro de mi unidad y con otras de superior jerarquía dentro de mi área.
- c. Me relaciono con personas de unidades de otras áreas para coordinar mi trabajo.
- d. Me relaciono con personas de diferentes áreas para coordinarlas.

43. Jefes:

- a. No tengo jefes.
- b. Buenas.
- c. Regulares.
- d. Malas.

44. Compañeros:

- a. No tengo compañeros.
- b. Buenas.
- c. Regulares.
- d. Malas.

45. Subordinados:

- a. No tengo subordinados.
- b. Buenas.
- c. Regulares.
- d. Malas.

46. Otras instituciones y/o ciudadanía:

- a. No tengo ese tipo de relaciones.
- b. Buenas.
- c. Regulares.
- d. Malas.

47. ¿Qué tipo de relaciones de trabajo se dan generalmente en su grupo?:

- a. Relaciones de colaboración para el trabajo y relaciones personales positivas.
- b. Relaciones solamente de colaboración para el trabajo.
- c. Ni relaciones personales ni colaboración para el trabajo.
- d. Relaciones personales negativas (rivalidad, enemistad...).

48. Relaciones externas en la organización (fuera de la Policía):

- a. No tengo relaciones fuera de mis compañeros de mi unidad.
- b. Tengo relaciones dentro de mi unidad y otras unidades.
- c. Me relaciono con la ciudadanía, otras unidades y con técnicos de otros organismos e instituciones para coordinar mi trabajo.
- d. Me relaciono con todas las de c y además con directivos de otras instituciones para fijar planes conjuntos de actuación, establecer líneas de acción, etc.

SOBRE EL PROYECTO DEL PLAN DIRECTOR DE LA POLICÍA FORAL

49. Cree que conoce bien la organización, estructura y unidades de la Policía Foral:

- a. Perfectamente.
- b. Moderadamente
- c. Ligera idea.
- d. Apenas la conozco.

50. La organización actual considera que es:

- a. Muy adecuada cumple con garantías todas las funciones que debe desarrollar la organización.
- b. Suficiente en las mayoría de Áreas
- c. Insuficiente en algunos casos, en ocasiones es difícil atender las funciones encomendadas a la organización.
- d. Totalmente insuficiente y desajustada no se da respuesta a funciones esenciales de la organización.

51. En su opinión, en la coyuntura actual la organización interna de la Policía Foral:

- a. Es una organización moderna y flexible que, fácilmente, se adapta a los cambios.
- b. Es una institución parcialmente flexible y se podrán hacer modificaciones importantes en la mayoría de sus estructuras.
- c. Es una organización ya un poco envejecida y apenas se podrán cambiar una o dos Unidades pero no alterará su estructura sustancialmente y le costará cambiar.
- d. Es una organización muy rígida que, difícilmente, podrá asimilar los cambios de su entorno.

52. En su opinión, el nivel de capacitación de los miembros de la Policía Foral de cara a un cambio organizativo que implique cambio en sus funciones será....

- a. Claramente insuficiente.
- b. Suficiente aunque susceptible de mejora
- c. Adecuado.
- d. Excesivo.

53. En la actualidad, en la Policía Foral se está elaborando un nuevo Plan Director para el desarrollo de la institución en los próximos años, ¿qué grado de conocimiento e información tiene del proyecto?:

- a. Apenas he oído hablar del tema y no se me ha informado internamente al respecto.
- b. He oído hablar del tema y conozco alguna de sus características
- c. He sido informado y estoy al corriente del proyecto.
- d. Conozco profundamente el proyecto.

54. El citado proyecto de Plan Director va a abordar diversos aspectos organizativos, en su opinión, ¿cuál de estos elementos es clave y hará progresar el citado Plan?:

- a. Normativa y legislación sobre competencias y funciones de la Policía Foral.
- b. Organización interna de los RRHH y RRMM.
- c. El despliegue territorial y el incremento de RRHH.
- d. El presupuesto y el compromiso político.

55. ¿Cree que el Plan Director va a modificar sus condiciones laborales?

- a. Difícilmente cambiará las condiciones de trabajo.
- b. Apenas cambiará.
- c. Cambiará algo.
- d. Cambiará profundamente las condiciones laborales.

56. Si el Plan Director se implanta se podrá definir un nuevo modelo policial navarro:

- a. El modelo policial actual es inamovible da respuesta adecuada a todas las demandas ciudadanas y el Plan Director no tendrá ningún efecto.
- b. El Plan Director sólo afectará a algunos aspectos internos de la Policía Foral y supondrá una ligera mejoría con respecto al modelo policial actual.
- c. .El nuevo Plan Director supondrá un profundo cambio en el modelo policial navarro y en las relaciones de la Policía Foral con otras instituciones análogas
- d. Seguramente supondrá un nuevo modelo policial más adaptado a la realidad y a las demandas ciudadanas cuya responsabilidad recaerá, en su gran mayoría, sobre la Policía Foral.

57. Sobre la asunción de nuevas competencias policiales y la asunción de funciones nuevas:

- a. La Policía Foral está perfectamente preparada para asumir cualquier competencia y función que se le encomiende.
- b. La Policía Foral está moderadamente preparada pero necesita algún cambio para asumir nuevas competencias.
- c. Será difícil asumir cualquier función nueva sin cambios sustanciales en la Organización.
- d. Con la organización y estructura actual es impensable que la Policía Foral asuma ninguna competencia nueva.

58. Con relación a su puesto de trabajo en concreto.

- a. En la actualidad, no dispongo de espacio suficiente ni instalaciones acordes para la realización de mis funciones.
- b. Apenas dispongo de espacio y tampoco una reforma en las instalaciones la solventaría.

- c. Dispongo de espacio suficiente aunque podía ser susceptible de mejora en una reforma.
- d. La infraestructura actual permite perfectamente dar respuesta a las funciones que tengo encomendadas.

59. Ahora diga su opinión con respecto al despliegue territorial de la Organización

- a. Claramente insuficiente.
- b. Suficiente aunque susceptible de mejora
- c. Adecuado.
- d. Excesivo.

SOBRE SU MOTIVACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL

Finalmente, sitúe su situación personal y profesional dentro de la Organización con respecto a cada uno de los ítems que se le relacionan.

REALIZACIÓN

- a. Nunca.
- b. A veces.
- c. Frecuentemente.
- d. Siempre.

60. RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN

- a. Nunca.
- b. A veces.
- c. Frecuentemente.
- d. Siempre.

61. RIQUEZA EN EL CONTENIDO DE TRABAJO

- a. Muy pobre.
- b. Pobre.
- c. Adecuado.
- d. Enriquecedor.

62. RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO

- a. Poca.
- b. Adecuada.
- c. Muy adecuada.
- d. Demasiada.

63. DESARROLLO EN EL PROPIO PUESTO

- a. Nunca.
- b. A veces
- c. Frecuentemente.
- d. Siempre

64. AUTONOMÍA EN LA ORGANIZACIÓN DE TU PROPIO PUESTO

- a. Muy pobre.
- b. Pobre.
- c. Adecuado.
- d. Excelente.

65. GRADO DE SUPERVISIÓN EN TU PUESTO

- a. Nunca.
- b. A veces
- c. Frecuentemente.
- d. Siempre

66. SALARIO Y REMUNERACIÓN

- a. Bajo
- b. Limitado
- c. Adecuado
- d. Alto

FIN DEL CUESTIONARIO

Este es un espacio abierto para recoger cualquier aportación que, desde su punto de vista, quiera hacer. Puede indicar por ejemplo cuales son, a su juicio, los principales problemas y dificultades que encuentra en su trabajo; las posibles causas de falta de motivación y factores que podrían reforzarla, cuál sería la mejora que introduciría en su unidad si se le permitiera...o cualquier otra cuestión que pueda ser de interés para la mejora de la Organización de los Recursos Humanos y el desempeño del puesto de trabajo.

SI QUIERE PARTICIPAR **INDIQUE AQUÍ DE NUEVO EL CÓDIGO** Y ENTRÉGUELO JUNTO A LA HOJA DE RESPUESTAS _____