



ESCALA DE VALORES

Diagnóstico - Gerencia



Introducción:

- **Concepto:** Diagnóstico orientado hacia la alta Dirección.
- **Objetivo:** identificar fortalezas y debilidades.
- **Valores:** aspiraciones, objetivos, intereses, deseos.
- **Criterio de evaluación:**
 - Coincidencias: Fortalezas.
 - Diferencias: Debilidades.

Cuadro Referencial de Encuesta

Indicador de Evaluación	Estilo de Dirección			
	Local	Regional	Nacional	Internacional
Mercado	Local	Regional	Nacional	Internacional
Temporalidad del Empleo	Corto plazo	Mediano Plazo	Estabilidad Laboral	-----
Consideraciones sobre la capacitación a trabajadores	Responsabilidad completa de la empresa (inversión)	Responsabilidad compartida	Obligación asumida por el trabajador	-----
Consideraciones salariales	Salario Mínimo	Condicionado al rendimiento	Promedio del Sector	Por encima del Promedio
Destino de Utilidades	Reinversión Total	Reinversión parcial con reparto de utilidades	Ahorro parcial y reinversión.	Ahorro Total.
Horizonte de Planeación de Objetivos.	Corto Plazo	Mediano plazo	Largo Plazo	-----

Cuadro Referencial de Cuestionario

Indicador de Evaluación	Estilo de Dirección			
Criterio de Evaluación de Objetivos	Corto plazo	Mediano plazo	Largo Plazo	-----
Sistema de Recompensa por logro de Objetivos	Considerado como mecanismo de Motivación	Importante como reconocimiento y valoración.	No a la recompensa pues el logro es obligación del trabajador.	-----
Implementación de la recompensa por logro de Objetivos.	Individual	Equipo	Área o Dpto.	-----
Estilo en la toma de decisiones.	Horizontal por consenso	Nace como propuesta en los niveles operativos, se eleva a la alta Dirección donde se analiza y aprueba y finalmente fluye como decisión a las bases	Nace como decisión en la alta Dirección y se dirige como una imposición a nivel operativo.	-----

Cuadro Referencial de Encuesta

Indicador de Evaluación1	Estilo de Dirección			
Sistema de Comunicación	Vertical hacia abajo	Vertical en dos sentidos.	Horizontal	Combinado
Medios de Comunicación	Oral	Escrito	Mixta	-----
Nivel de Capacitación	Especialización	Diversificación	-----	-----
Consideraciones sobre la experiencia en la contratación de un nuevo personal.	Experiencia laboral en muchas Empresas, requisito importante que garantiza calidad de desempeño.	No experiencia laboral requisito importante para garantizar fidelidad hacia la empresa.	-----	-----
Consideraciones para la implementación de una decisión.	Rápida. (no requiere de motivación)	Lenta. Requiere de Motivación	-----	-----