

Introducción

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 KULTA - CULTURA ORGANIZACIONAL

Encuesta que permite indentificar el tipo o estilo de cultura existente dentro de la organización, la herramienta puede combinar en una sola encuesta Cultura y Clima Laboral.

Evalúa:

1. Cultura macho (de hombre) o mujer resistente.
2. Cultura trabaja Fuerte/ juega fuerte
3. Cultura Apuesta tu compañía
4. Cultura de Proceso

Aplica a todos los colaboradores empleados de la empresa. Se recomienda que como mínimo haya laborado 4 meses en la organización. Está conformada por 12 preguntas con las que podremos identificar que estilo de cultura predomina en la organización.

Fecha

21 - Ene - 2016

Personas Evaluadas

140

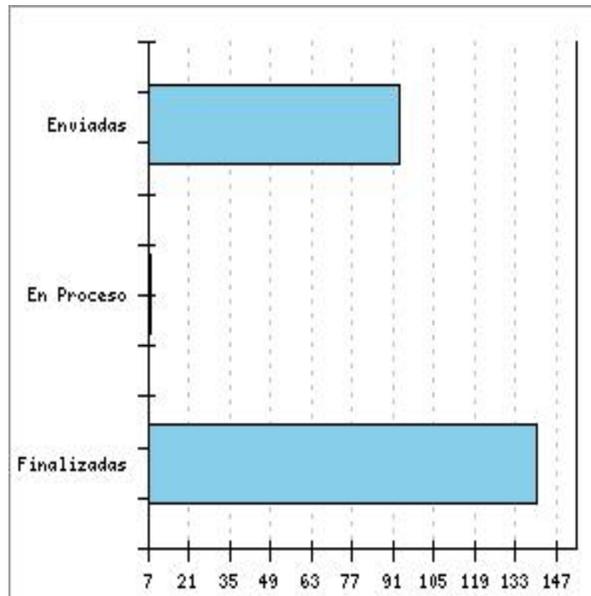
Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2016-01-21 05:24:24** hasta el **2016-01-26 11:52:51**

Datos Demográficos

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

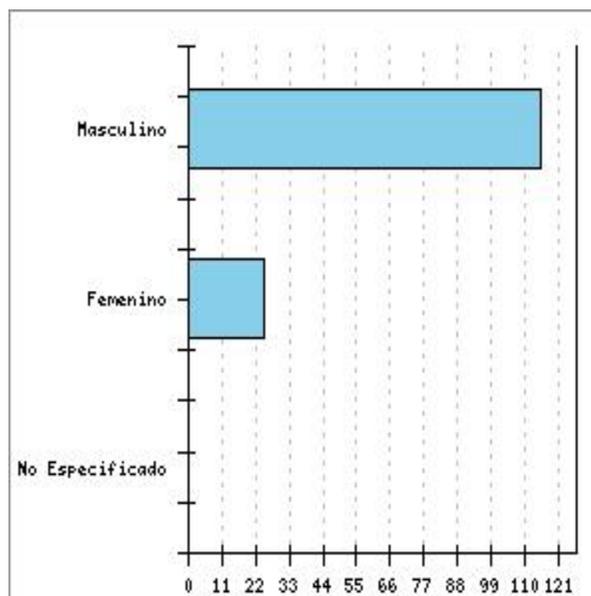
Población General

| Enviadas | En Proceso | Finalizadas |
|----------|------------|-------------|
| 93 | 8 | 140 |

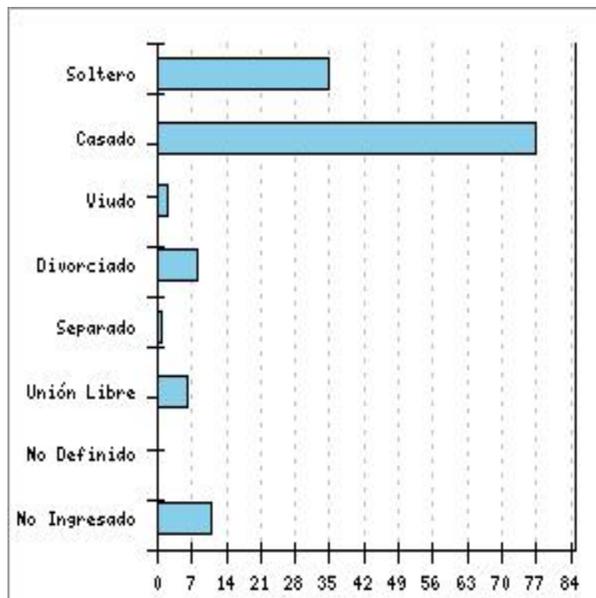


Género

| Masculino | Femenino | No Especificado |
|-----------|----------|-----------------|
| 115 | 25 | 0 |

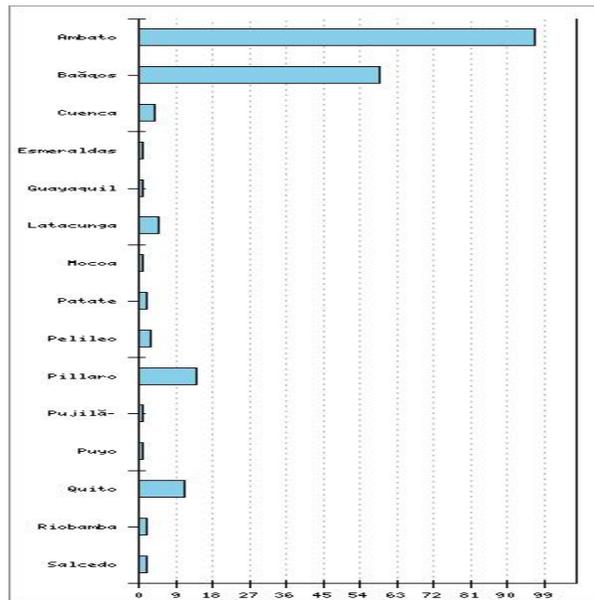


| Soltero | Casado | Viudo | Divorciado | Separado | Unión Libre | No Definido | No Ingresado |
|---------|--------|-------|------------|----------|-------------|-------------|--------------|
| 35 | 77 | 2 | 8 | 1 | 6 | 0 | 11 |



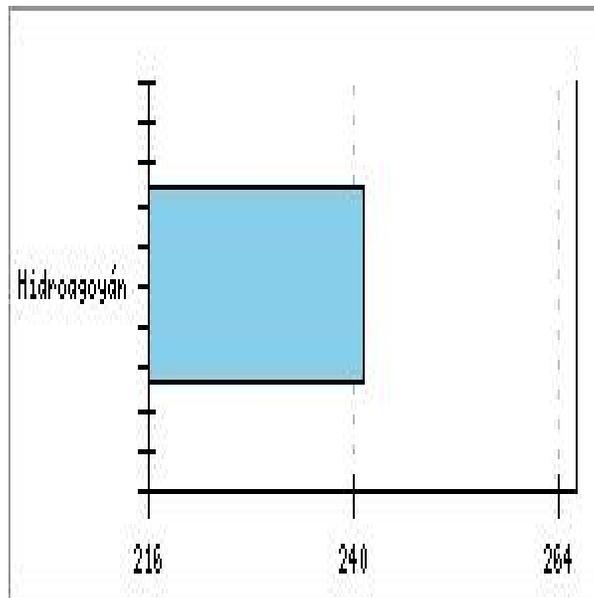
Ciudades

| Ciudades | Valor |
|------------|-------|
| Ambato | 97 |
| Baños | 59 |
| Cuenca | 4 |
| Esmeraldas | 1 |
| Guayaquil | 1 |
| Latacunga | 5 |
| Mocoa | 1 |
| Patate | 2 |
| Pelileo | 3 |
| Pillaro | 14 |
| Pujilá- | 1 |
| Puyo | 1 |
| Quito | 11 |
| Riobamba | 2 |
| Salcedo | 2 |



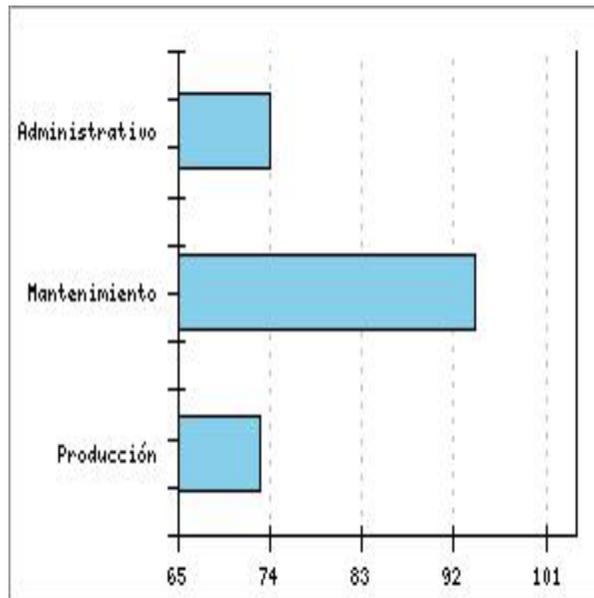
Agencias

| Agencias | Valor |
|-------------|-------|
| Hidroagoyán | 241 |



Departamentos

| Departamentos | Valor |
|----------------|-------|
| Administrativo | 74 |
| Mantenimiento | 94 |
| Producción | 73 |

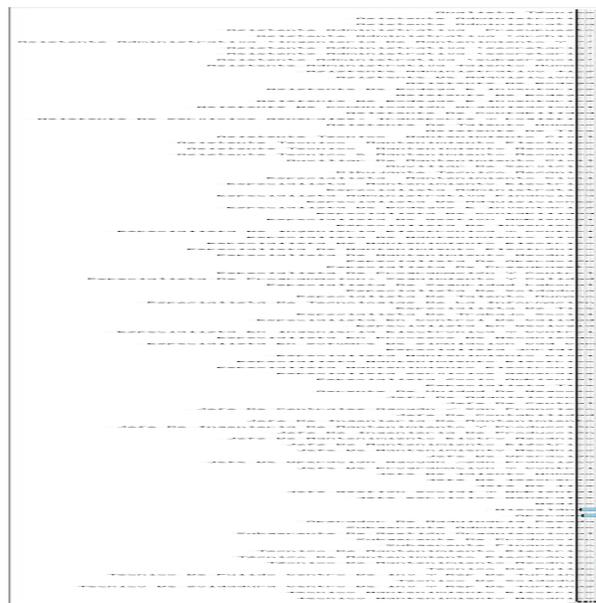


Cargos

| Cargos | Valor |
|--|-------|
| Analista Técnico | 2 |
| Asistente Administrativa | 2 |
| Asistente Administrativa | 1 |
| Asistente Administrativa Presupuesto | 1 |
| Asistente Administrativa (archivo) | 1 |
| Asistente Administrativa (ingeniería De Mantenimiento Y P) | 1 |
| Asistente Administrativa (secretaria) | 2 |
| Asistente Administrativa (secretaria) | 3 |
| Asistente Administrativa (subgerencia) | 1 |
| Asistente Administrativa Talento Humano | 1 |
| Asistente Administrativo Tics | 1 |
| Asistente De Adquisiciones | 2 |
| Asistente De Bodega | 3 |
| Asistente De Bodega E Inventarios | 2 |
| Asistente De Bodegas | 1 |
| Asistente De Bodegas E Inventarios | 1 |
| Asistente De Comunicación Organizacional | 1 |
| Asistente De Contabilidad | 1 |
| Asistente De Servicios Generales, Transporte Y Logística | 1 |
| Asistente De Talento Humano | 1 |
| Asistente De Tics | 1 |
| Asistente Técnico Mantenimiento Civil | 1 |
| Asistente Técnico Mantenimiento Eléctrico | 2 |
| Asistente Técnico Mantenimiento Mecánico | 2 |
| Asistente Técnico 6 Mantenimiento Mecánico | 1 |
| Auxiliar De Mantenimiento Civil | 2 |
| Auxiliar De Servicios | 10 |
| Dibujante Técnico Mecánico | 1 |
| Especialista Mantenimiento Civil | 1 |
| Especialista Mantenimiento Eléctrico | 1 |
| Especialista Administrativa | 1 |
| Especialista Administrativa Financiera | 1 |

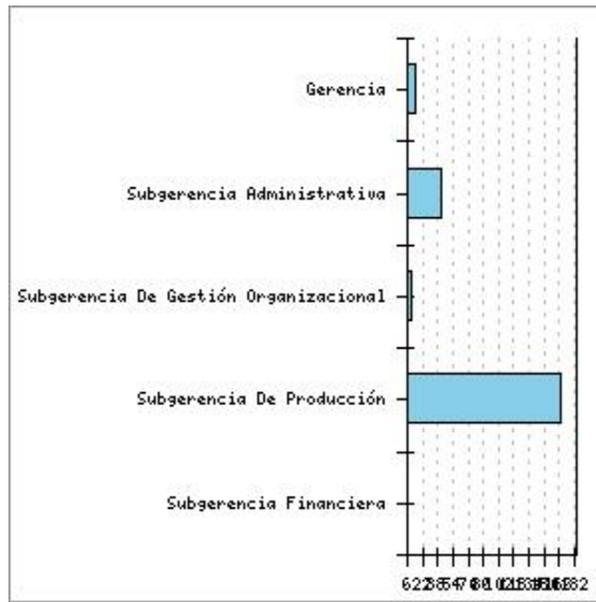
| | |
|---|----|
| Especialista De Adquisiciones | 3 |
| Especialista De Bodegas E Inventarios | 4 |
| Especialista De Contabilidad | 2 |
| Especialista De Gestion Ambiental | 1 |
| Especialista De Ingenieria | 3 |
| Especialista De Ingenieria Electronica Y Control | 1 |
| Especialista De Mantenimiento Civil | 2 |
| Especialista De Mantenimiento Electrico | 2 |
| Especialista De Mantenimiento Electrónico | 5 |
| Especialista De Mantenimiento Mecánico | 5 |
| Especialista De Operación | 6 |
| Especialista De Presupuesto | 1 |
| Especialista De Programación Y Control | 1 |
| Especialista De Programacion, Seguimiento Y Calidad | 1 |
| Especialista De Seguridad Laboral | 2 |
| Especialista De Soldadura | 1 |
| Especialista De Talento Humano | 3 |
| Especialista De Tecnologias De La Información | 1 |
| Especialista De Tics | 2 |
| Especialista De Trabajo Social | 1 |
| Especialista En Control De Calidad | 1 |
| Especialista En Geologia | 1 |
| Especialista En Ingenieria Electronica Y Control | 1 |
| Especialista En Procesos De Mecanizado | 1 |
| Especialista En Software De Simulacion Cad Cam | 1 |
| Especialista Jurídico | 2 |
| Especialista Mantenimiento Civil | 3 |
| Especialista Mantenimiento Electrico | 1 |
| Especialista Mantenimiento Electronico | 1 |
| Especialista Servicios Generales | 2 |
| Especialista Socio Ambiental | 1 |
| Especialista Tics | 1 |
| Gerente De Unidad De Negocio | 1 |
| Jefa De Adquisiciones | 1 |
| Jefe De Central | 1 |
| Jefe De Centrales Agoyán / San Francisco | 1 |
| Jefe De Contabilidad | 1 |
| Jefe De Ingenieria De Mantenimiento | 1 |
| Jefe De Ingenieria De Mantenimiento Y Producción | 1 |
| Jefe De Ingenieria De Producción | 1 |
| Jefe De Mantenimiento Elctro Mecánico | 1 |
| Jefe De Mantenimiento Eléctrico | 1 |
| Jefe De Mantenimiento Mecánico | 2 |
| Jefe De Operación | 1 |
| Jefe De Operación Agoyan /san Francisco | 1 |
| Jefe De Programacion Y Control | 1 |
| Jefe De Talento Humano | 1 |
| Jefe De Tesoreria | 1 |
| Jefe De Tics | 1 |
| Jefe Gestión Social Y Ambiental | 1 |
| Jefe Servicios Generales | 1 |
| Medico | 3 |
| Misceláneo | 33 |

| | |
|--|----|
| Operador | 32 |
| Operador De Maquinaria Pesada | 1 |
| Subgerente Admisnitrativo | 1 |
| Subgerente De Gestión Organizacional | 1 |
| Subgerente De Producción | 1 |
| Subgerente Financiero | 1 |
| Tecnico De Mantenimiento Electrico | 3 |
| Técnico De Mantenimiento Electrónico | 5 |
| Técnico De Mantenimiento Mecánico | 16 |
| Tecnico De Pulido | 1 |
| Tecnico De Pulido Centro De Inv Y Rep De Turbinas | 2 |
| Tecnico De Soldadura | 1 |
| Tecnico De Soldadura Centro De Inv Y Rep De Turbinas | 2 |
| Tecnico Mantenimiento Electrico | 1 |
| Tecnico Mantenimiento Mecanico | 1 |



Nivel Jerárquico

| Nivel Jerárquico | Valor |
|---------------------------------------|-------|
| Gerencia | 15 |
| Subgerencia Administrativa | 41 |
| Subgerencia De Gestión Organizacional | 11 |
| Subgerencia De Producción | 167 |
| Subgerencia Financiera | 7 |

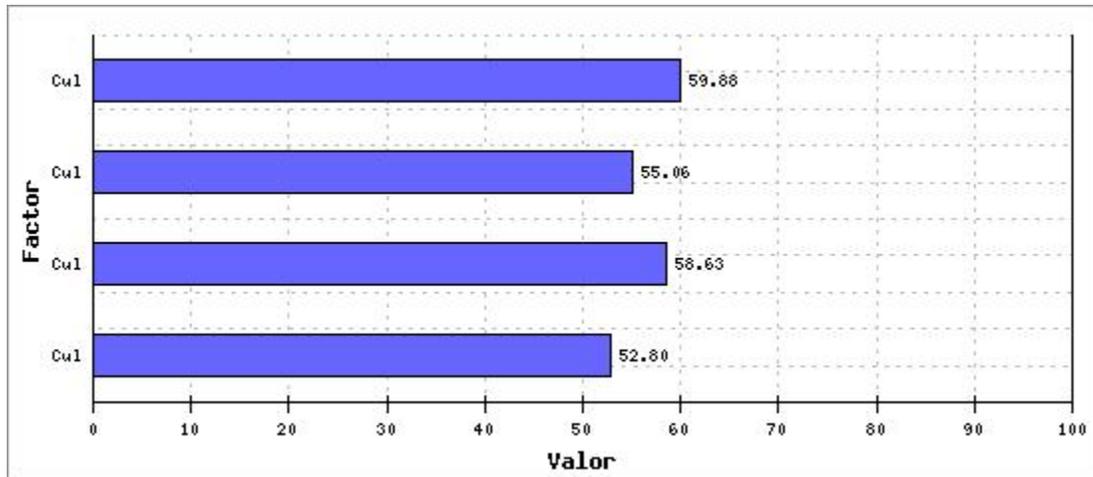


Resumen por Factor

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

Factores

| Factor | Valor |
|---|--------|
| Cultura de Apuesta tu Compañía | 59.88% |
| Cultura de macho de hombre/mujer resistente | 55.06% |
| Cultura de Proceso | 58.63% |
| Cultura Trabaja Fuerte/Juega Fuerte | 52.80% |



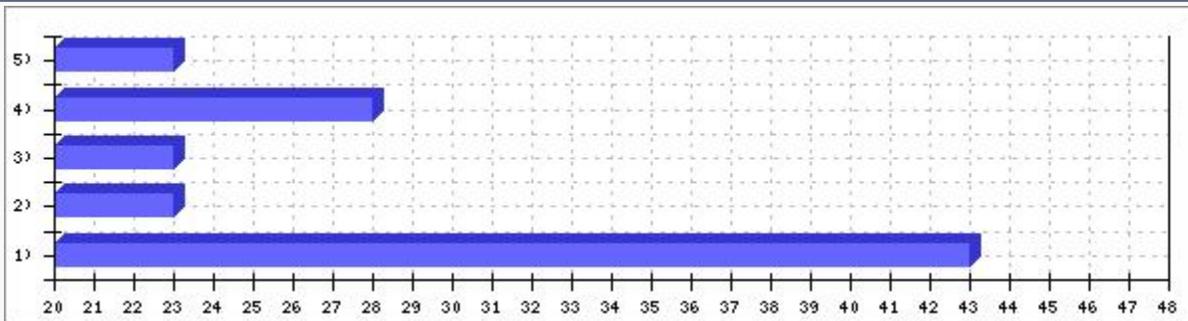
Resumen por Pregunta

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

Cultura de Apuesta tu Compañía

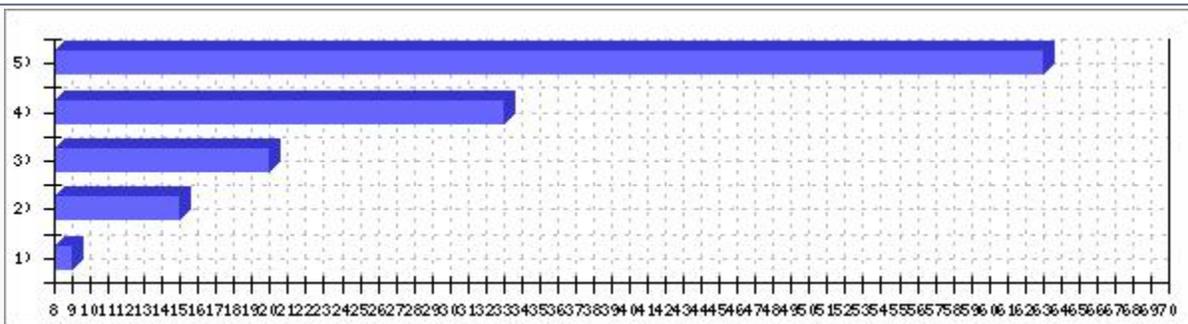
En nuestra organización se puede invertir millones y pueden pasar varios años hasta conocer si hemos tenido éxito.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



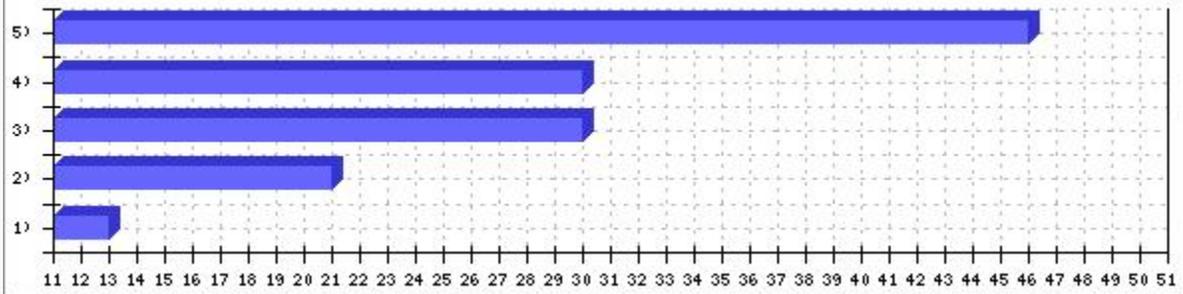
Nuestra organización cree en invertir en el futuro.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



En nuestra organización se valora la experiencia y la madurez.

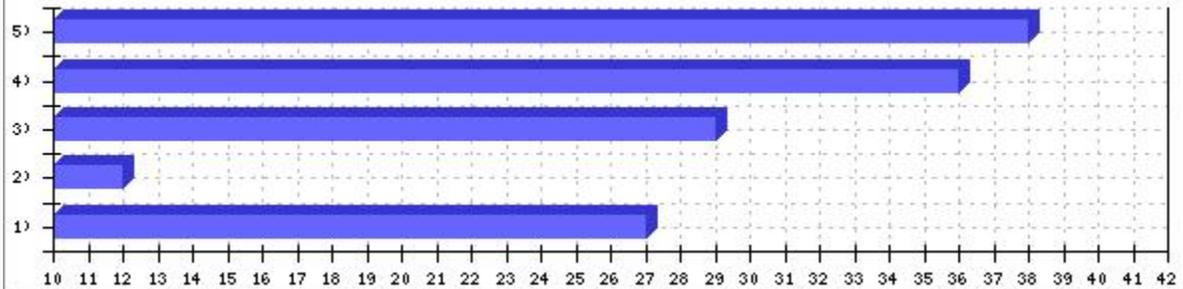
- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



Cultura de macho de hombre/mujer resistente

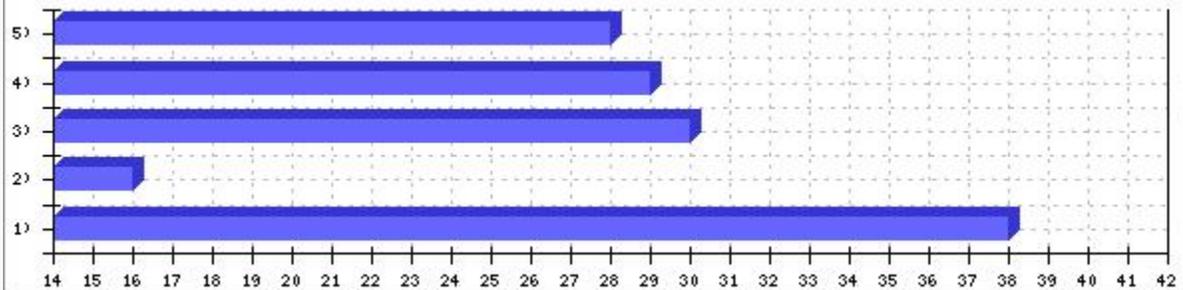
Nuestra organización tiene muchos individuos que toman grandes riesgos a cambio de grandes beneficios.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



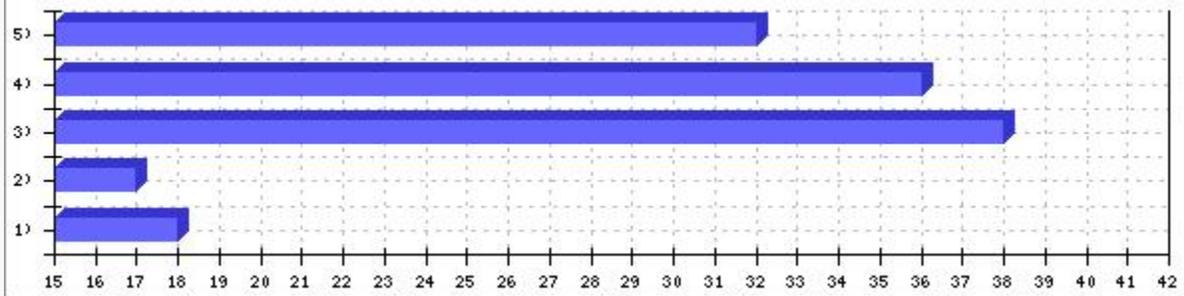
En nuestra organización nos consideramos sobrevivientes resistentes.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



La retroalimentación sobre nuestros éxitos y fracasos es rápida.

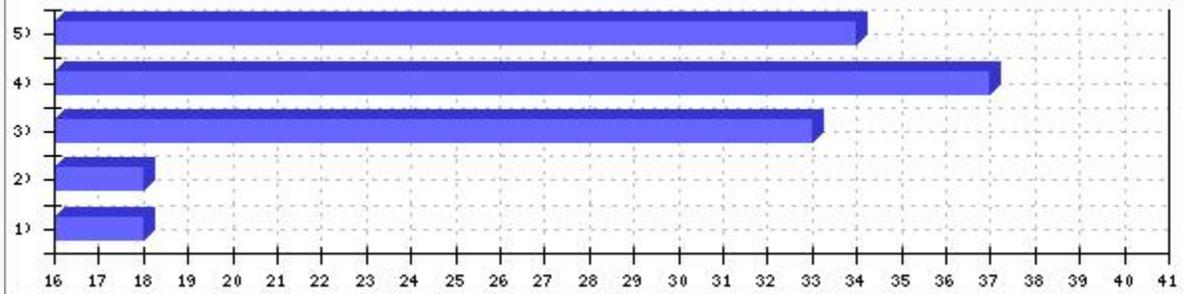
- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



Cultura de Proceso

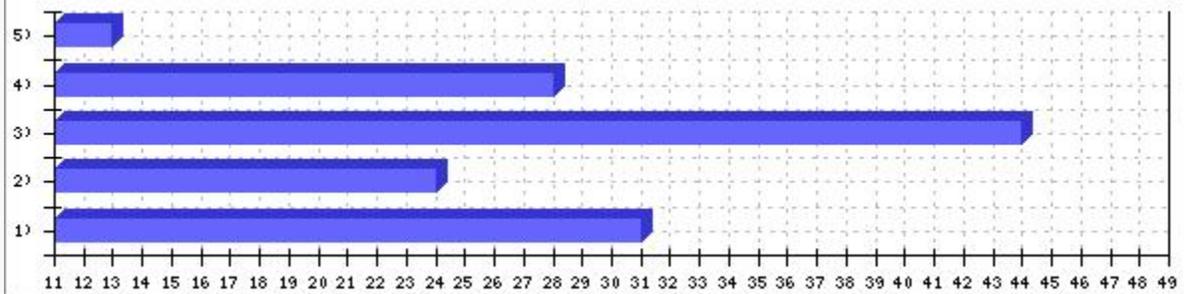
Las personas de esta organización son muy conscientes de títulos y formalidades.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



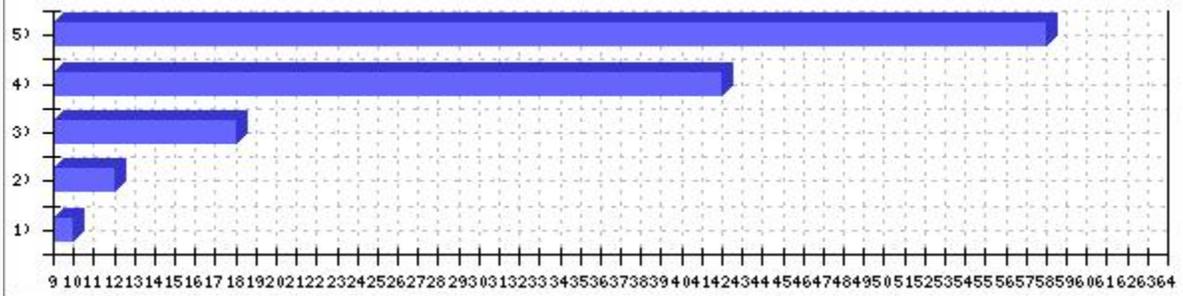
En esta organización los riesgos son bajos y la retroalimentación sobre resultados se demora en llegar, si acaso llega.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



Se da gran valor a la perfección técnica.

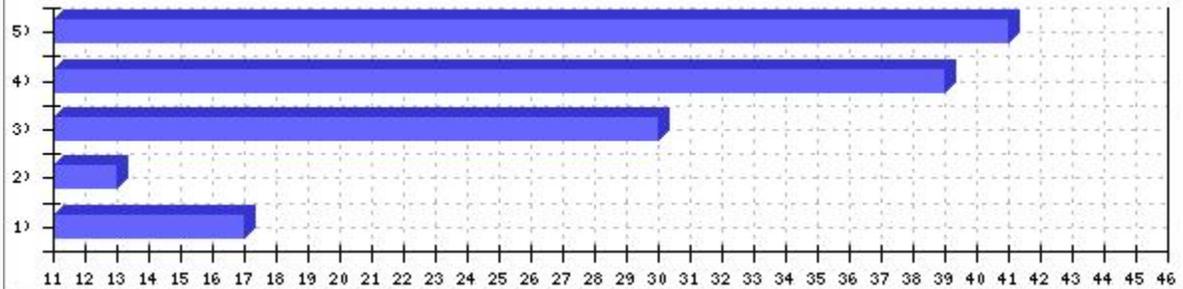
- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



Cultura Trabaja Fuerte/Juega Fuerte

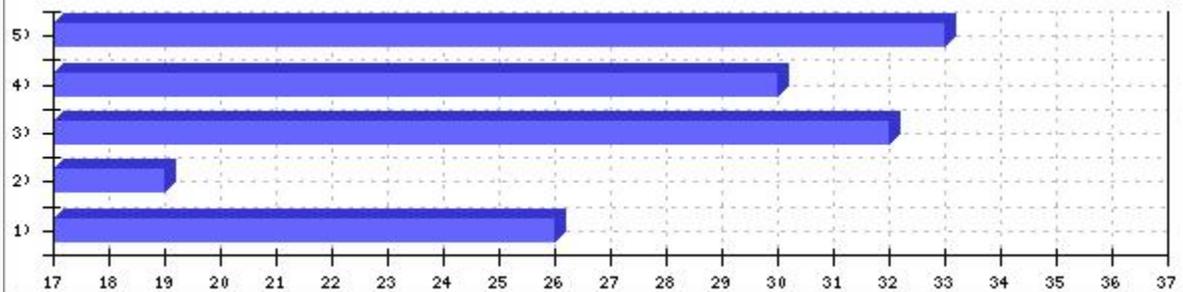
En nuestra organización el éxito va de la mano con la persistencia; ninguna transacción individual es crítica.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



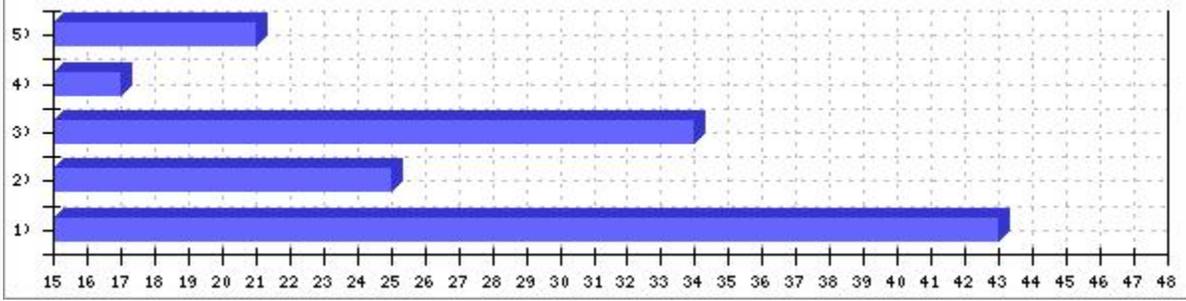
Nuestra organización pone gran énfasis en concursos, reuniones, promociones, convenciones, etc., para mantener el nivel de motivación elevado.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



Nuestros héroes suelen ser excelentes vendedores o vendedoras.

- 1) NO DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 2) DESCRIBE LEVEMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 3) DESCRIBE MODERADAMENTE A SU ORGANIZACIÓN
- 4) DESCRIBE A SU ORGANIZACIÓN
- 5) DESCRIBE CLARAMENTE A SU ORGANIZACIÓN



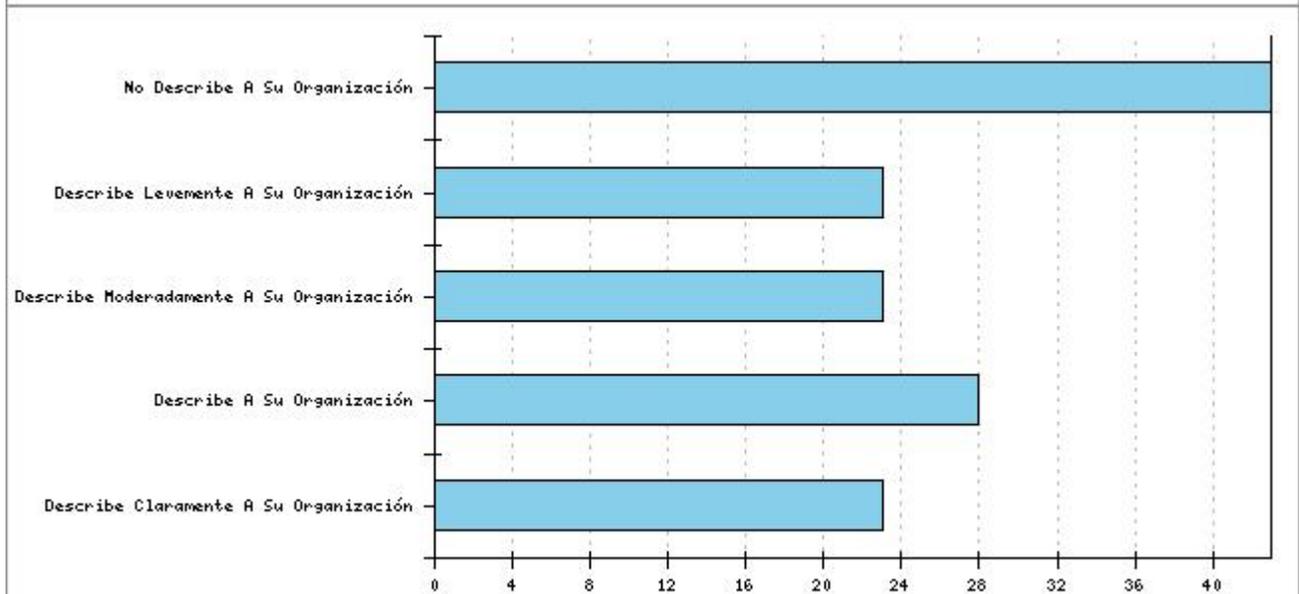
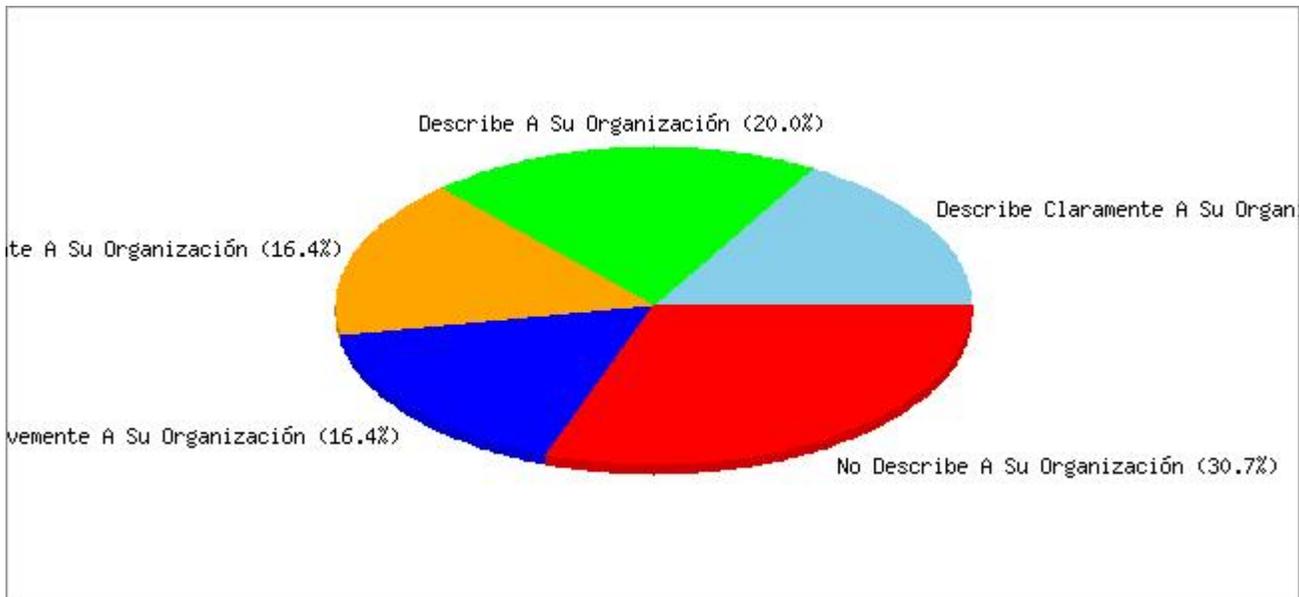
Análisis por Pregunta

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

Cultura de Apuesta tu Compañía

En nuestra organización se puede invertir millones y pueden pasar varios años hasta conocer si hemos tenido éxito.

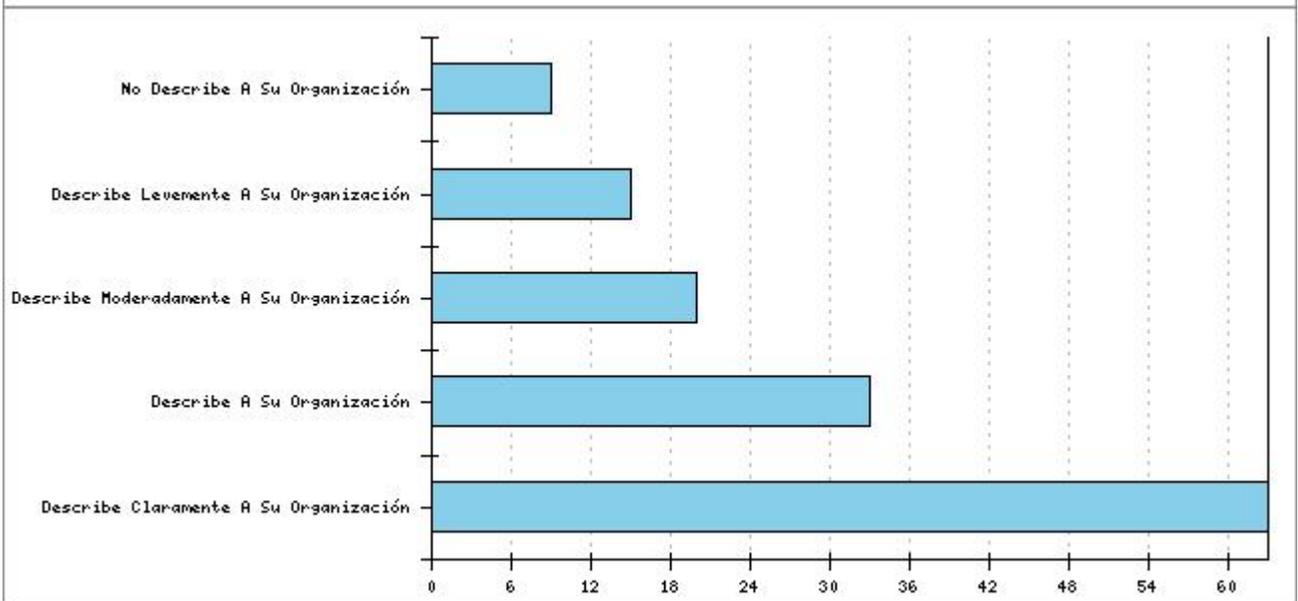
| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 43 | 30.71% |
| Describe Levemente A Su Organización | 23 | 16.43% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 23 | 16.43% |
| Describe A Su Organización | 28 | 20.00% |
| Describe Claramente A Su Organización | 23 | 16.43% |



Nuestra organización cree en invertir en el futuro.

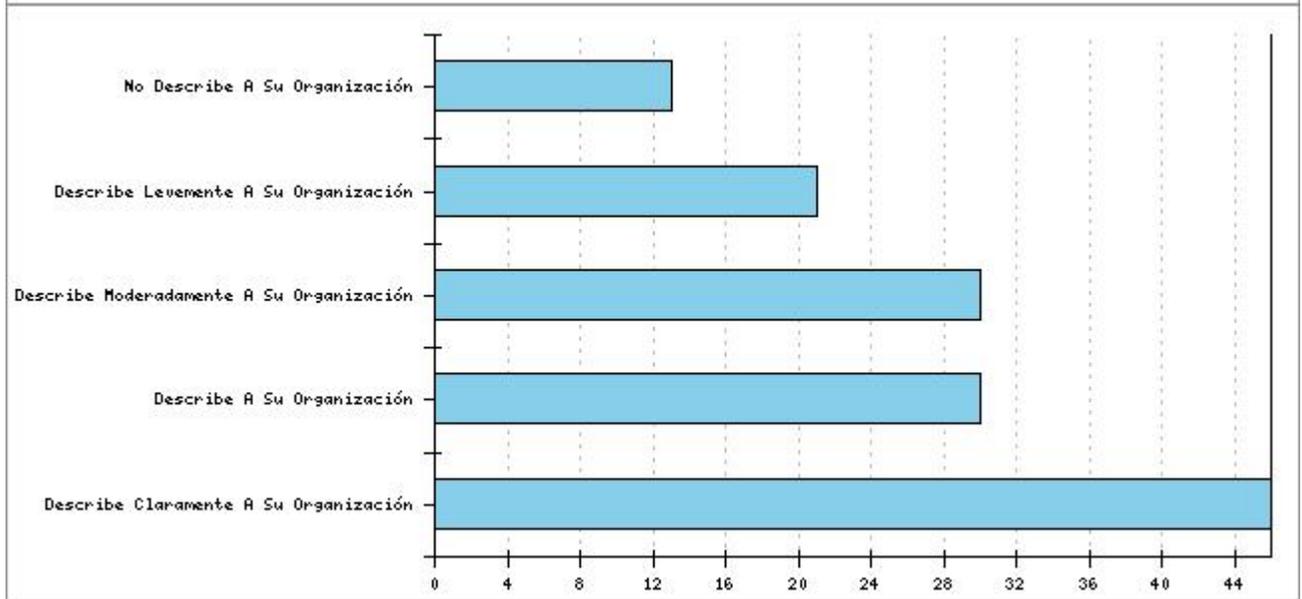
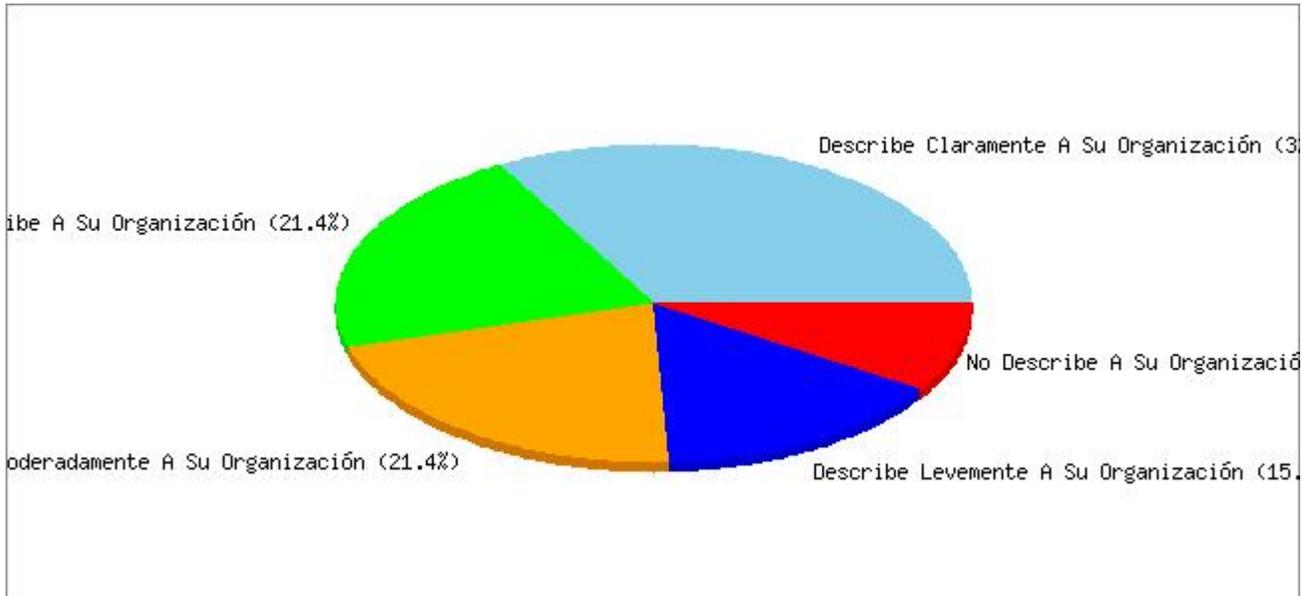
| CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 | Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|-----------------------------|-----------|----------|------------|
|-----------------------------|-----------|----------|------------|

| | | |
|--|----|--------|
| No Describe A Su Organización | 9 | 6.43% |
| Describe Levemente A Su Organización | 15 | 10.71% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 20 | 14.29% |
| Describe A Su Organización | 33 | 23.57% |
| Describe Claramente A Su Organización | 63 | 45.00% |



En nuestra organización se valora la experiencia y la madurez.

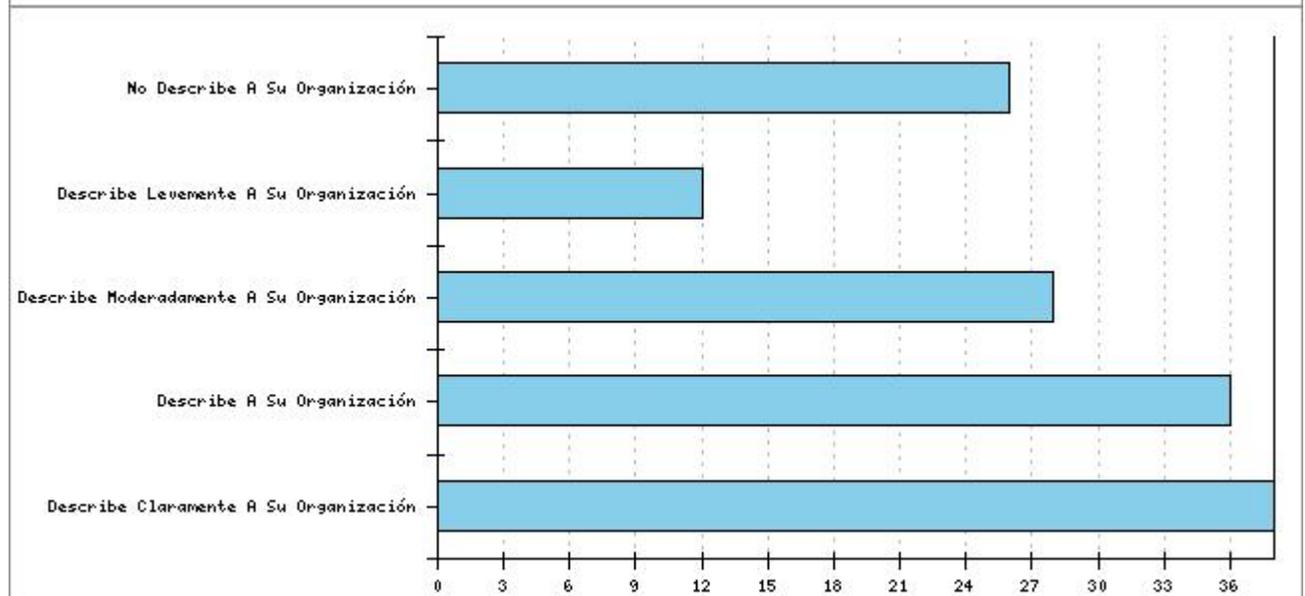
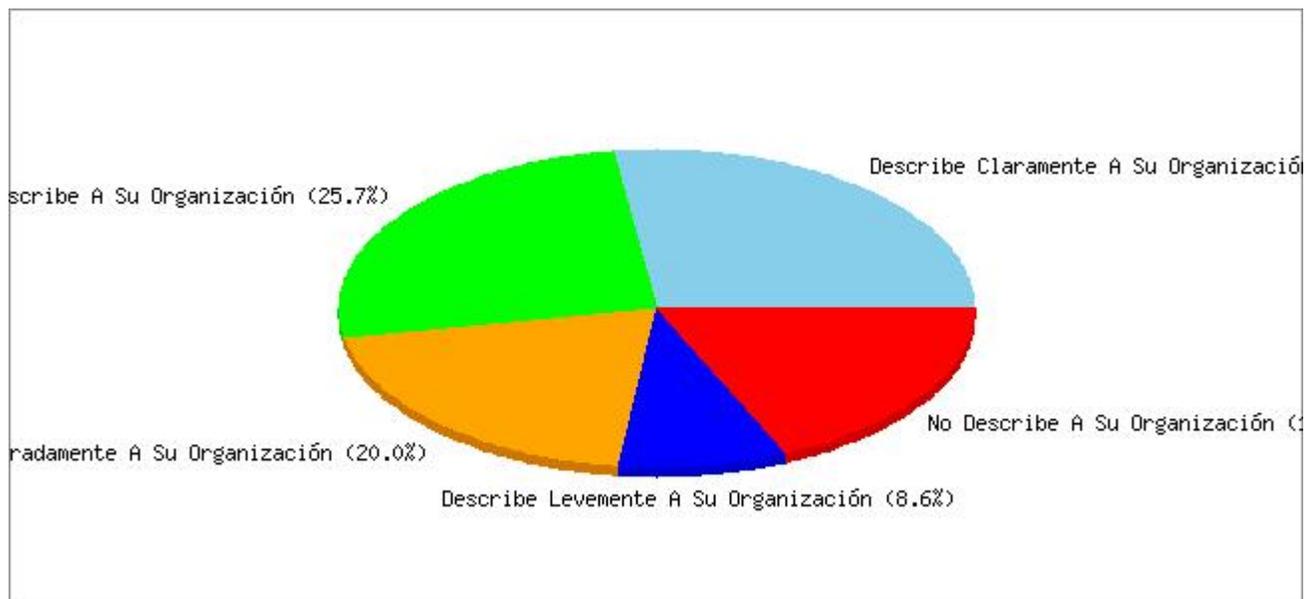
| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 13 | 9.29% |
| Describe Levemente A Su Organización | 21 | 15.00% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 30 | 21.43% |
| Describe A Su Organización | 30 | 21.43% |
| Describe Claramente A Su Organización | 46 | 32.86% |



Cultura de macho de hombre/mujer resistente

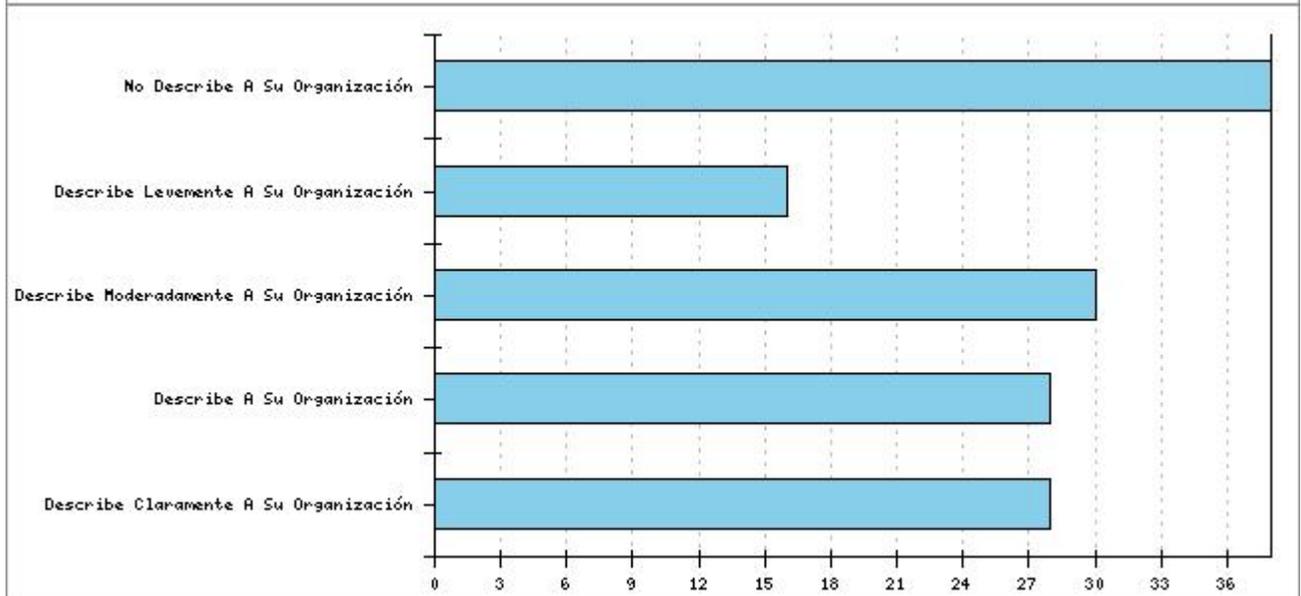
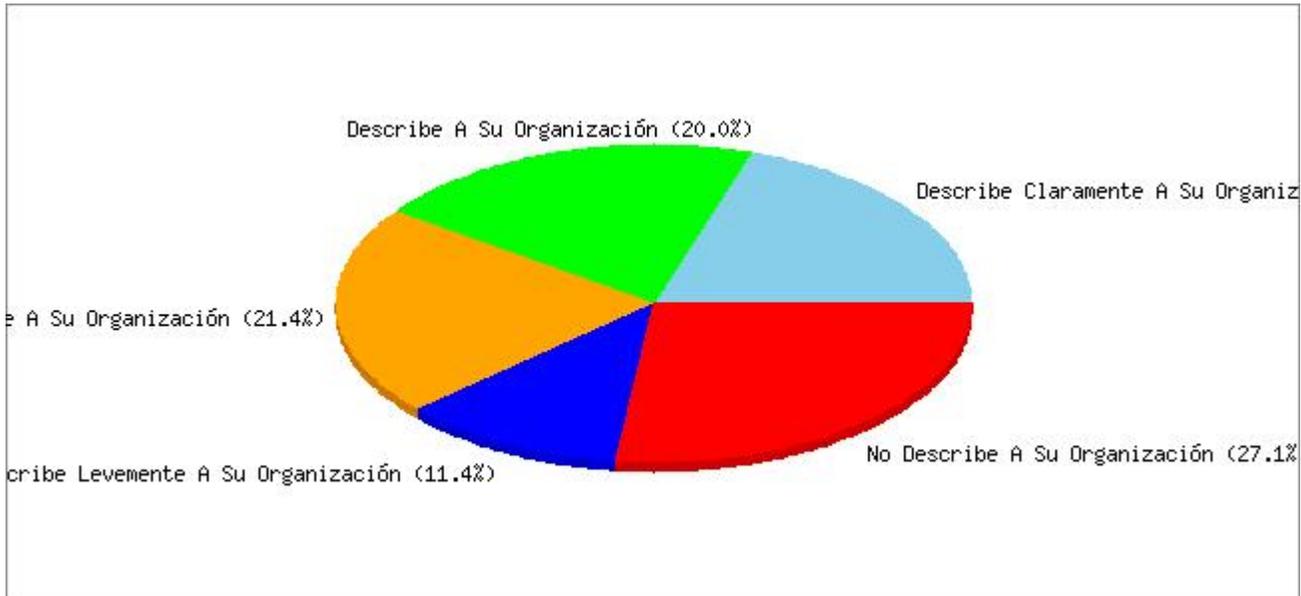
Nuestra organización tiene muchos individuos que toman grandes riesgos a cambio de grandes beneficios.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 26 | 18.57% |
| Describe Levemente A Su Organización | 12 | 8.57% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 28 | 20.00% |
| Describe A Su Organización | 36 | 25.71% |
| Describe Claramente A Su Organización | 38 | 27.14% |



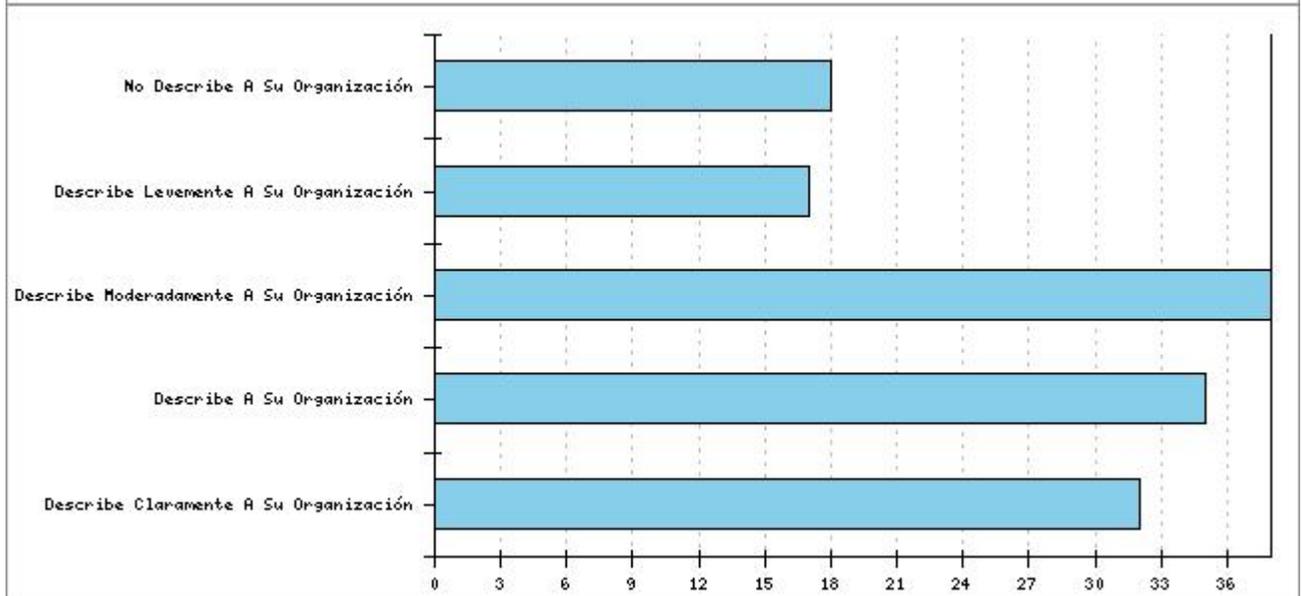
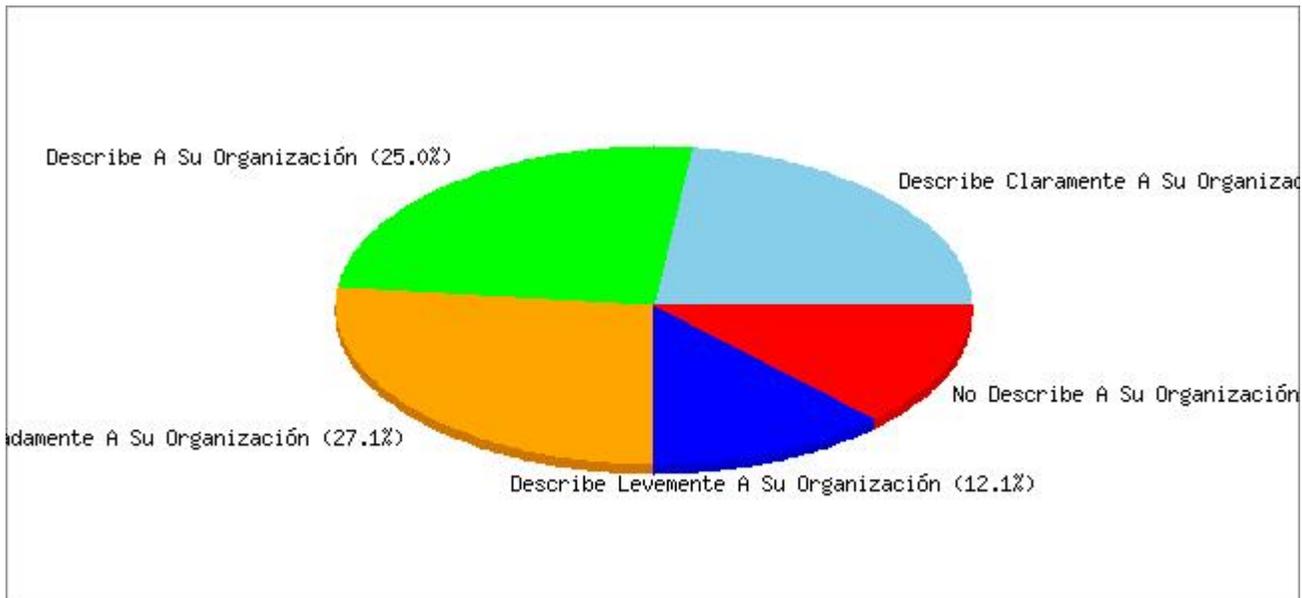
En nuestra organización nos consideramos sobrevivientes resistentes.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 38 | 27.14% |
| Describe Levemente A Su Organización | 16 | 11.43% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 30 | 21.43% |
| Describe A Su Organización | 28 | 20.00% |
| Describe Claramente A Su Organización | 28 | 20.00% |



La retroalimentación sobre nuestros éxitos y fracasos es rápida.

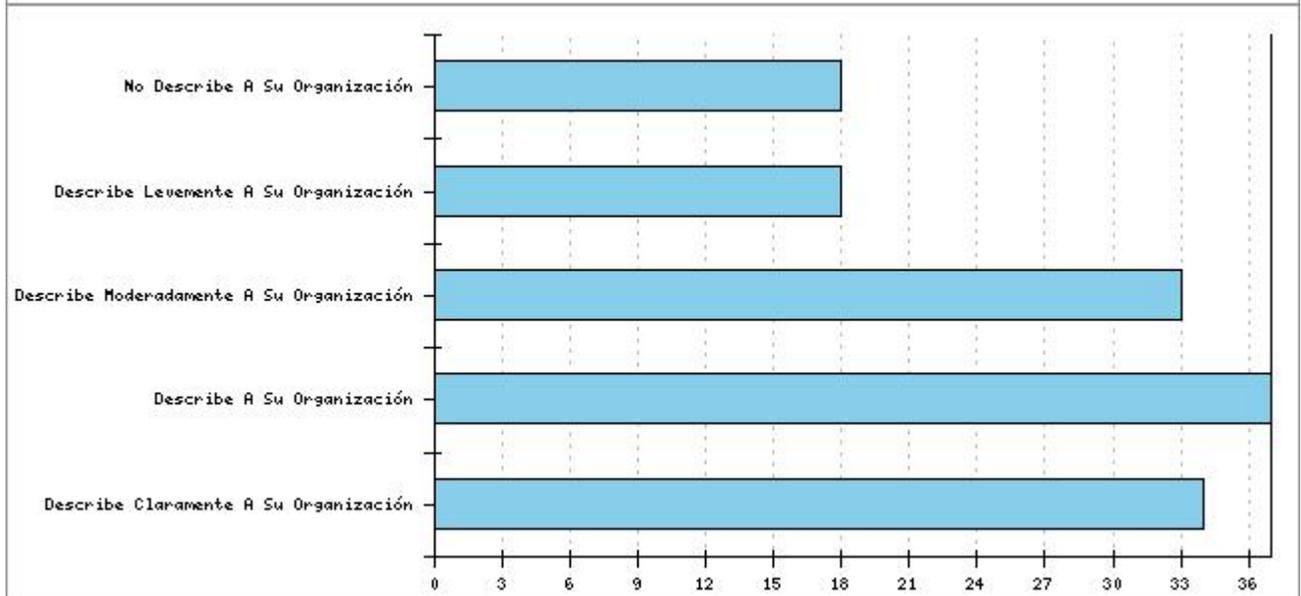
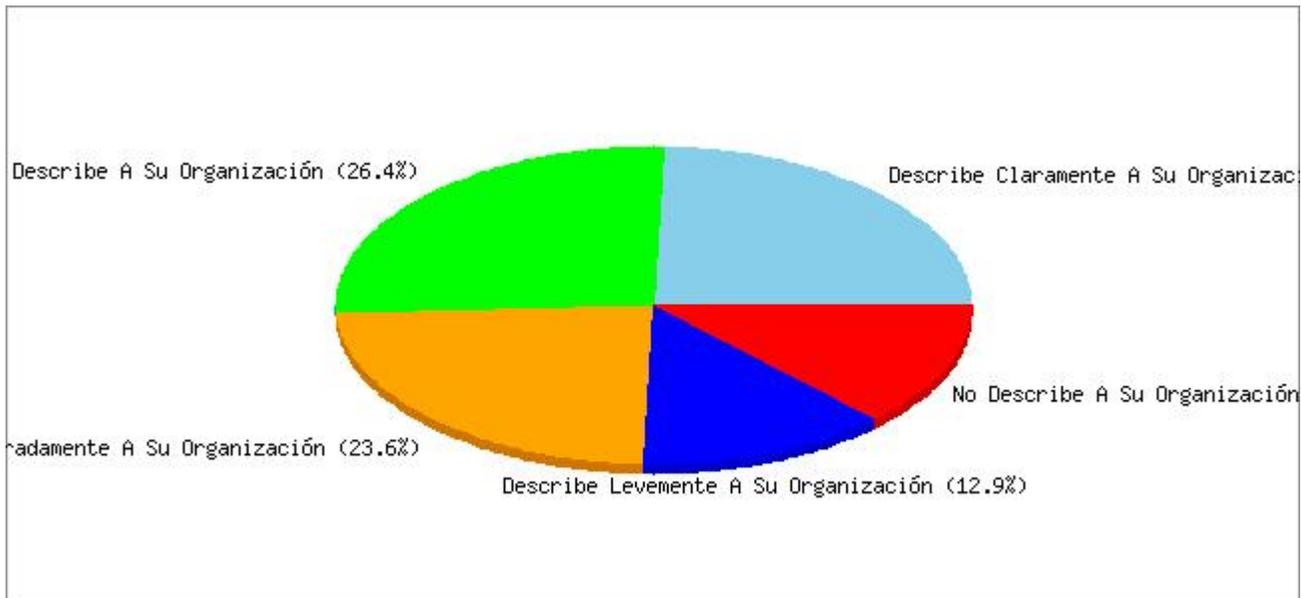
| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 18 | 12.86% |
| Describe Levemente A Su Organización | 17 | 12.14% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 38 | 27.14% |
| Describe A Su Organización | 35 | 25.00% |
| Describe Claramente A Su Organización | 32 | 22.86% |



Cultura de Proceso

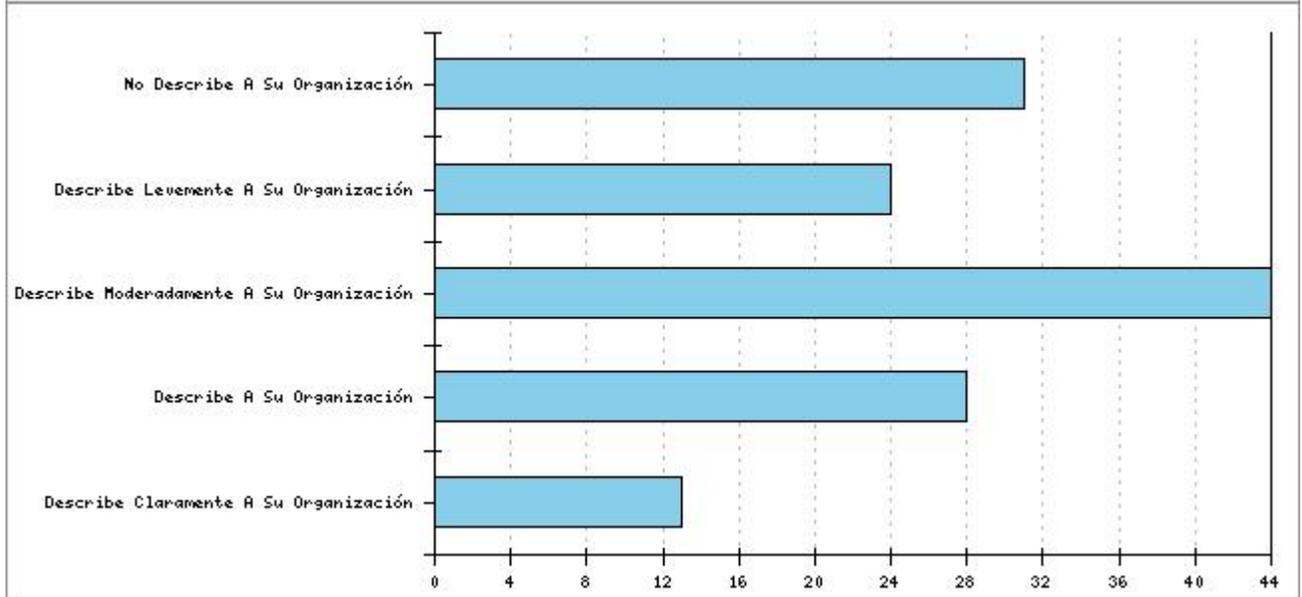
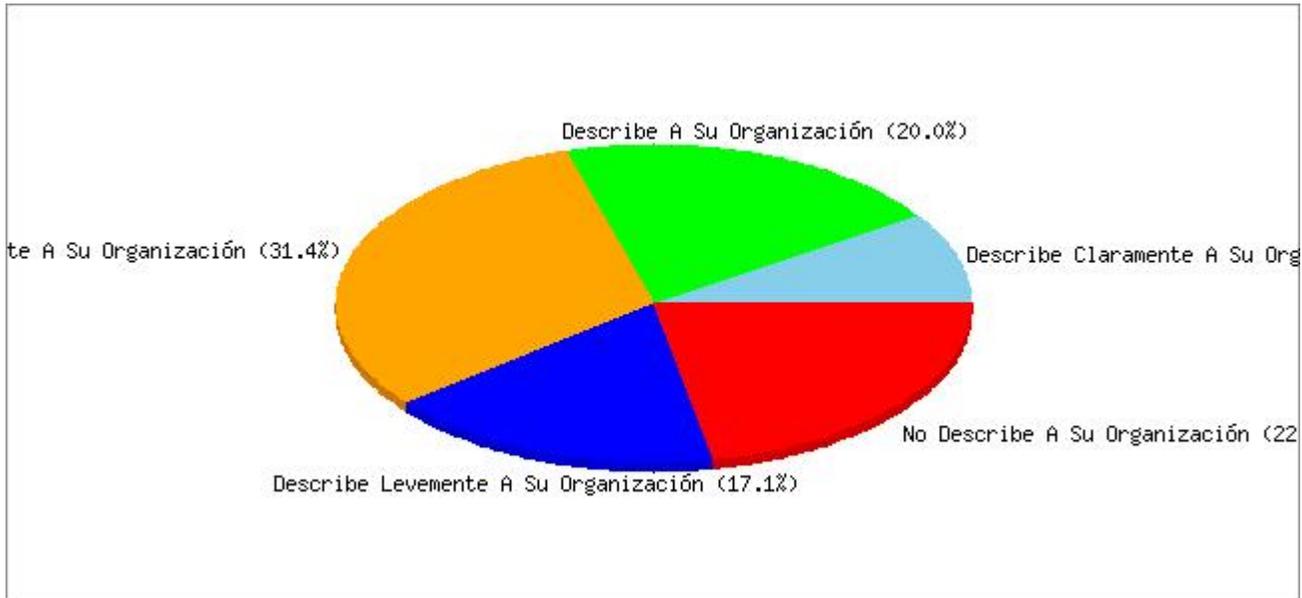
Las personas de esta organización son muy conscientes de títulos y formalidades.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 18 | 12.86% |
| Describe Levemente A Su Organización | 18 | 12.86% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 33 | 23.57% |
| Describe A Su Organización | 37 | 26.43% |
| Describe Claramente A Su Organización | 34 | 24.29% |



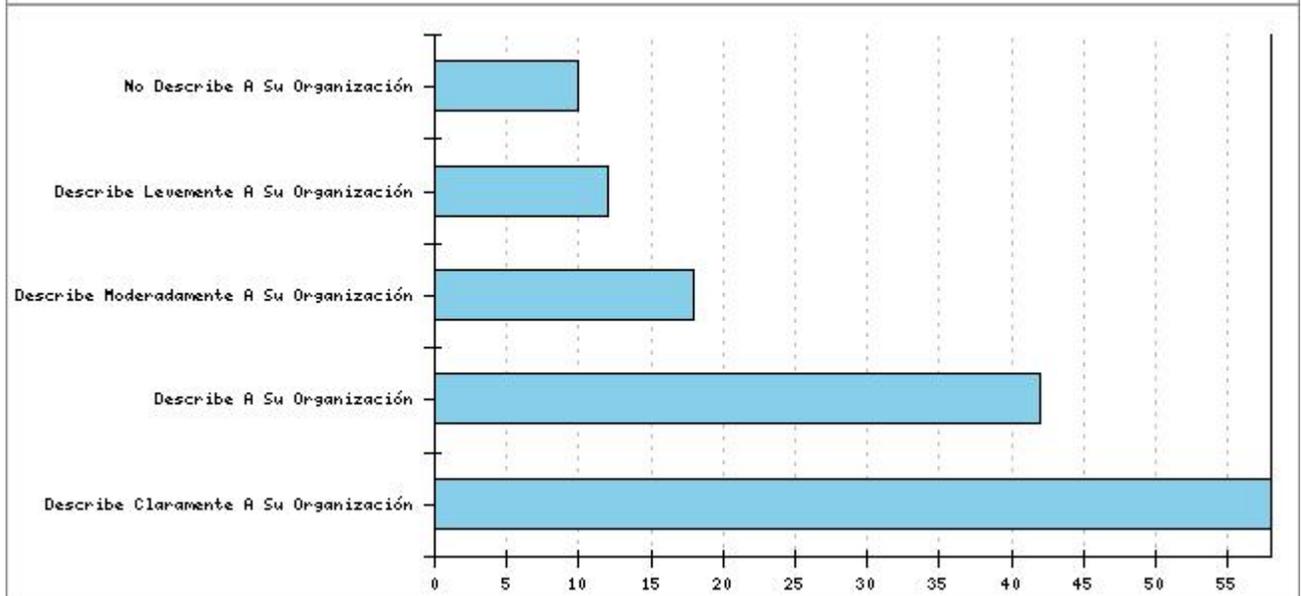
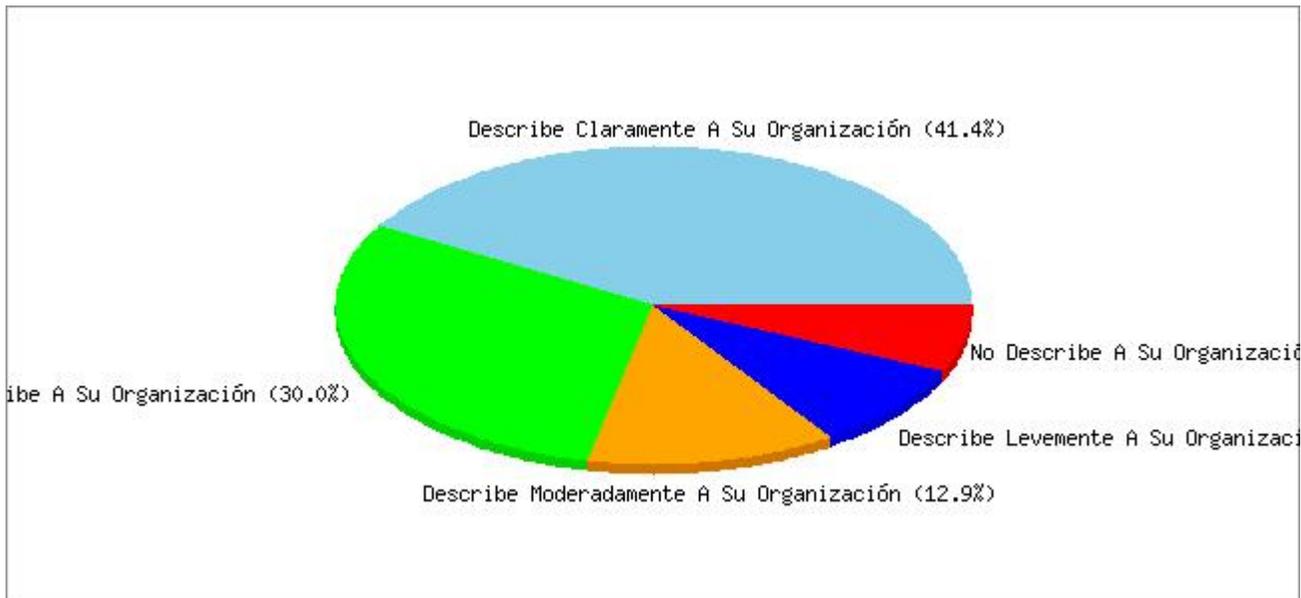
En esta organización los riesgos son bajos y la retroalimentación sobre resultados se demora en llegar, si acaso llega.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 31 | 22.14% |
| Describe Levemente A Su Organización | 24 | 17.14% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 44 | 31.43% |
| Describe A Su Organización | 28 | 20.00% |
| Describe Claramente A Su Organización | 13 | 9.29% |



Se da gran valor a la perfección técnica.

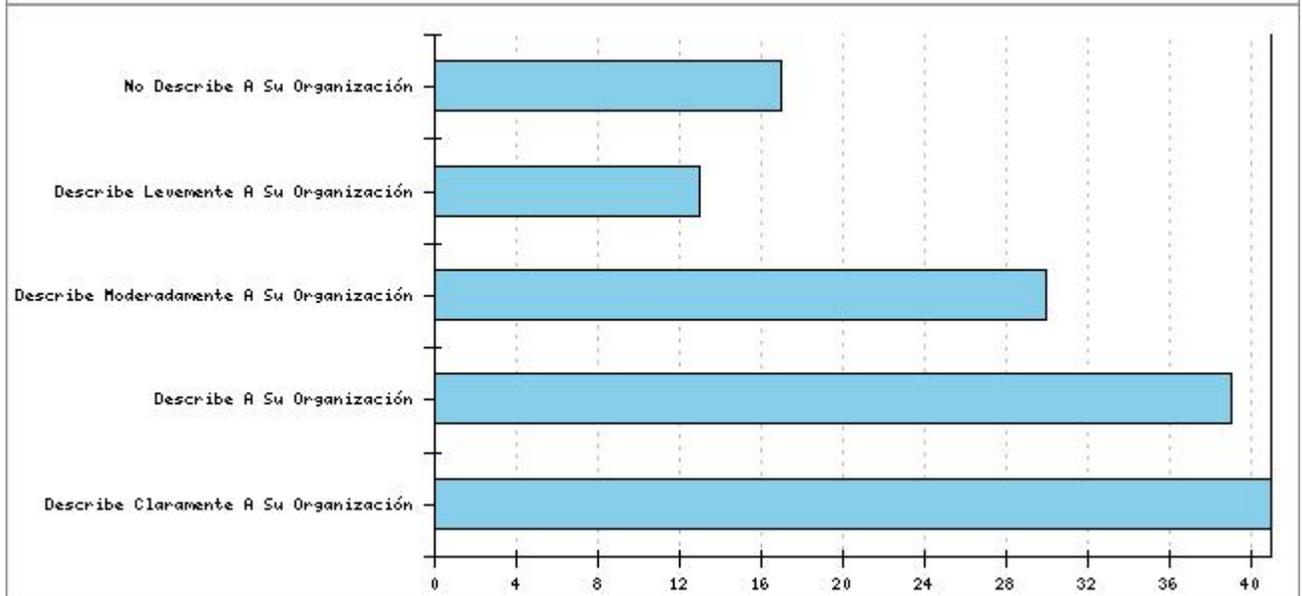
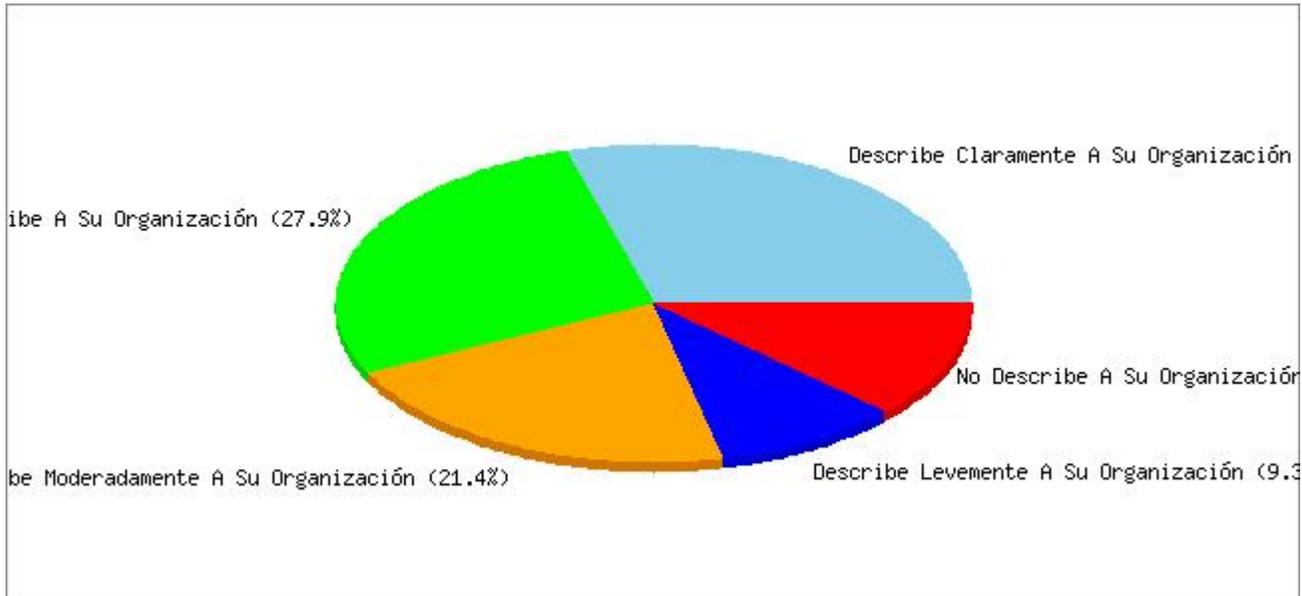
| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 10 | 7.14% |
| Describe Levemente A Su Organización | 12 | 8.57% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 18 | 12.86% |
| Describe A Su Organización | 42 | 30.00% |
| Describe Claramente A Su Organización | 58 | 41.43% |



Cultura Trabaja Fuerte/Juega Fuerte

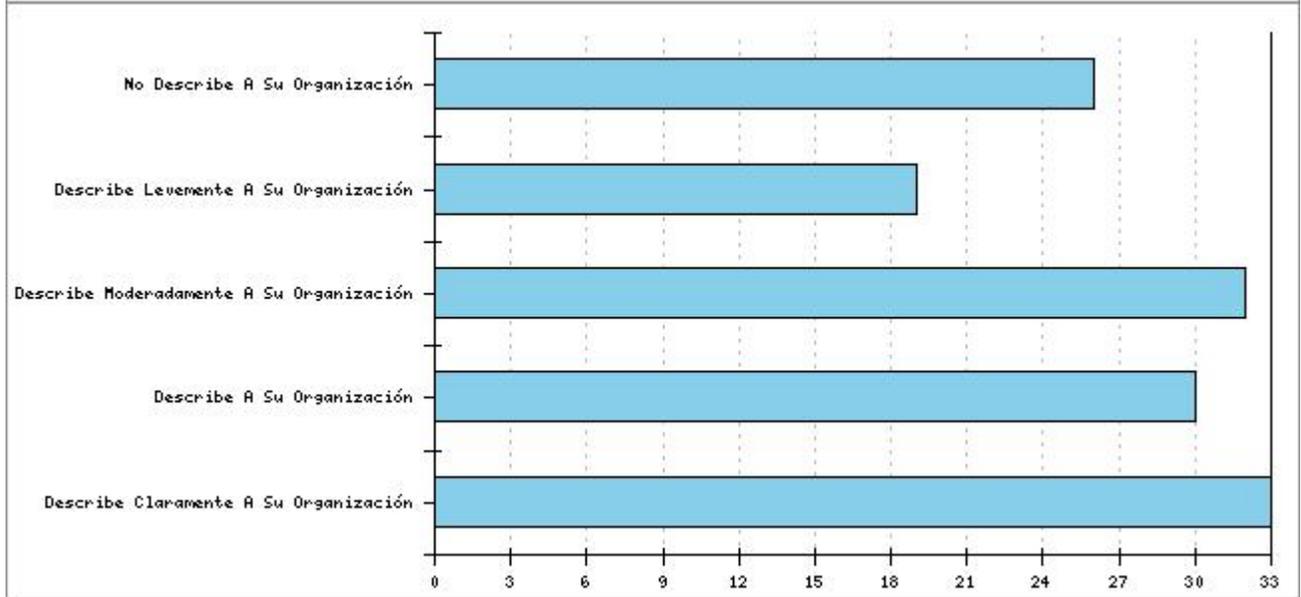
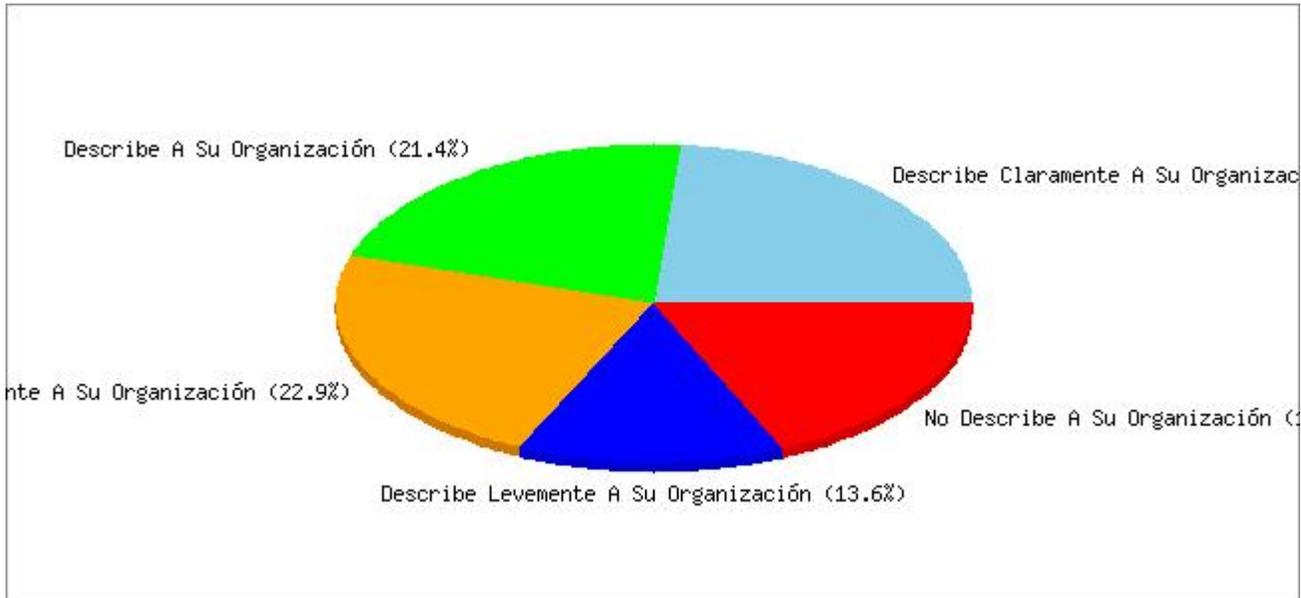
En nuestra organización el éxito va de la mano con la persistencia; ninguna transacción individual es crítica.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 17 | 12.14% |
| Describe Levemente A Su Organización | 13 | 9.29% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 30 | 21.43% |
| Describe A Su Organización | 39 | 27.86% |
| Describe Claramente A Su Organización | 41 | 29.29% |



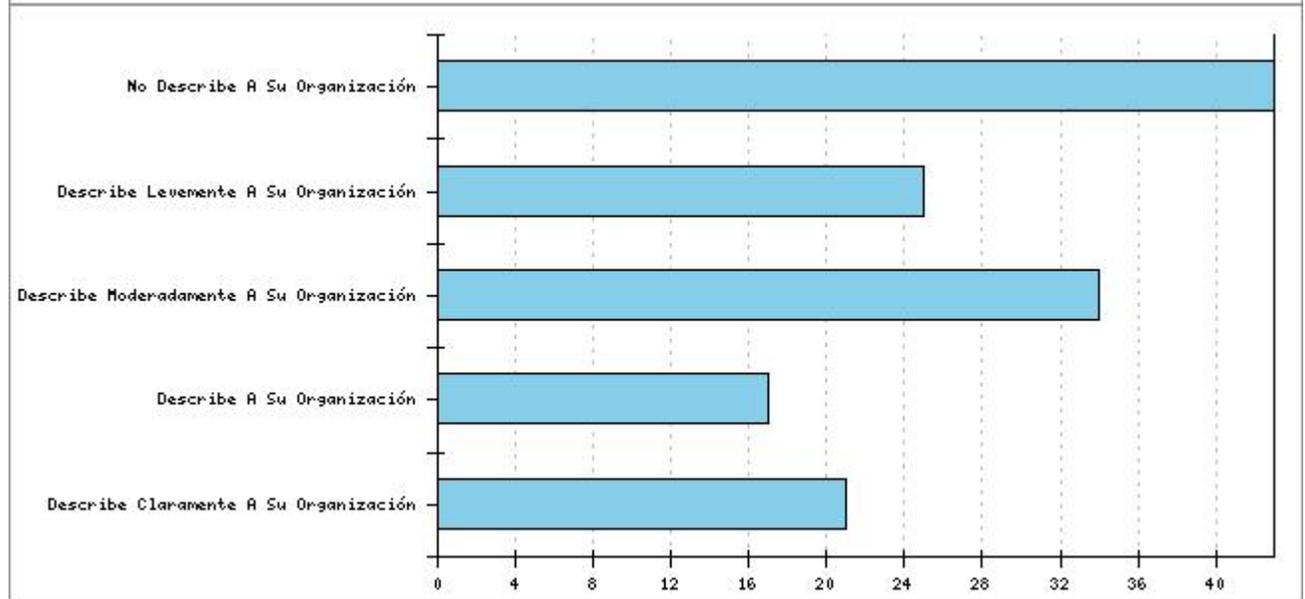
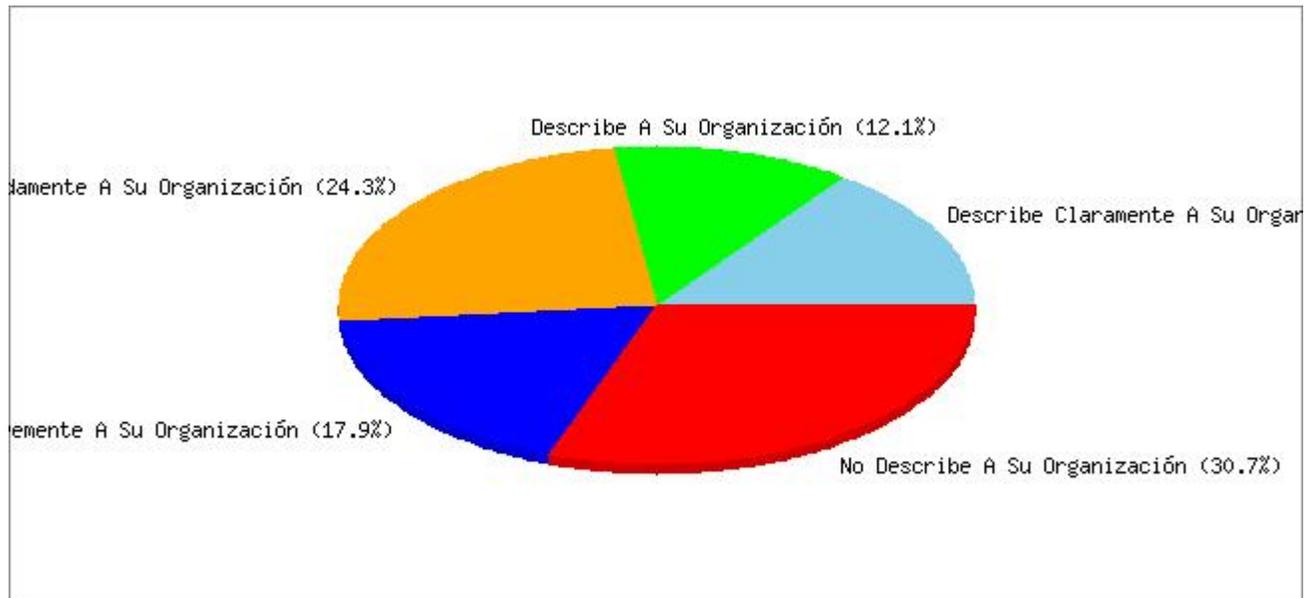
Nuestra organización pone gran énfasis en concursos, reuniones, promociones, convenciones, etc., para mantener el nivel de motivación elevado.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 26 | 18.57% |
| Describe Levemente A Su Organización | 19 | 13.57% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 32 | 22.86% |
| Describe A Su Organización | 30 | 21.43% |
| Describe Claramente A Su Organización | 33 | 23.57% |



Nuestros héroes suelen ser excelentes vendedores o vendedoras.

| Respuesta | Cantidad | Porcentaje |
|--|----------|------------|
| No Describe A Su Organización | 43 | 30.71% |
| Describe Levemente A Su Organización | 25 | 17.86% |
| Describe Moderadamente A Su Organización | 34 | 24.29% |
| Describe A Su Organización | 17 | 12.14% |
| Describe Claramente A Su Organización | 21 | 15.00% |



Página de Comentarios

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

No existen preguntas de respuesta abierta

Interpretación KULTA

CULTURA ORGANIZACIONAL 2016 ENCUESTAS DE TALENTO HUMANO

Cultura de macho de hombre/mujer resistente

Cultura de macho de hombre/mujer resistente

Este tipo de cultura se encuentra usualmente en publicidad, capital de riesgo, cine, deportes y otros negocios de entretenimiento. Los riesgos son altos pero las recompensas pueden ser grandes. Las estrellas son individuos competitivos que son resistentes y pueden tomar decisiones rápidamente. La retroalimentación sobre éxito o fracaso es rápida. Las personas y los productos son éxitos inmediatos o fracasos totales.

Preguntas asignadas a esta cultura:

1. Nuestra organización tiene muchos individuos que toman grandes riesgos a cambio de grandes beneficios.
2. En nuestra organización nos consideramos sobrevivientes resistentes.
3. La retroalimentación sobre nuestros éxitos y fracasos es rápida.

Cultura Trabaja Fuerte/Juega Fuerte

Cultura trabaja Fuerte/ juega fuerte.

La cultura de trabaja fuerte/juega fuerte se ve usualmente en compañías de buenas raíces, vendedores de puerta a puerta, fabricantes de materiales de oficina, tiendas y organizaciones de ventas masivas. En esta cultura el éxito viene con la persistencia. La retroalimentación sobre resultados es usualmente rápida. Los riesgos son bajos. Ninguna venta individual hace o quiebra la compañía. Los resultados se producen por un esfuerzo de equipo. Es una cultura que se maneja por ventas a través de mucha energía y vendedores amistosos. La parte de "juega duro" viene en forma de concursos de ventas, reuniones, ascensos y convenciones sociales grandes.

Preguntas asignadas a esta cultura:

1. En nuestra organización el éxito va de la mano con la persistencia; ninguna transacción individual es crítica.
2. Nuestra organización pone gran énfasis en concursos, reuniones, promociones, convenciones, etc., para mantener el nivel de motivación elevado.
3. Nuestros héroes suelen ser excelentes vendedores o vendedoras.

Cultura de Apuesta tu Compañía

Cultura Apuesta tu compañía

Estas organizaciones incluyen las compañías de bienes capitales, fabricantes de equipo pesado, compañías de petróleo, bancos de inversión, firmas arquitectónicas, compañías de diseño informático, la porción accionista de compañías de seguros y servicios militares. En estas organizaciones la inversión es muy alta, los riesgos son igual de altos y la retroalimentación sobre su éxito es extremadamente lenta. La toma de decisiones es cuidadosa y lenta. Los ejecutivos con madurez y experiencia son altamente valorados. La organización se mueve de forma cuidadosa ya que dos o tres malas decisiones pueden destruir la compañía.

Preguntas asignadas a esta cultura:

1. En nuestra organización se puede invertir millones y pueden pasar varios años hasta conocer si hemos tenido éxito.
2. Nuestra organización cree en invertir en el futuro
3. En nuestra organización se valora la experiencia y la madurez.

Cultura de Proceso

Cultura de Proceso.

Las culturas de proceso son las de bajo riesgo y poca retroalimentación. Estas incluyen a bancos, compañías de seguros, servicios financieros, burocracia gubernamental, utilidades públicas y compañías farmacéuticas. Las personas reciben muy poca retroalimentación. Pequeños eventos tienen mucho significado. La forma y los procedimientos se vuelven muy importantes. La comunicación se realiza por medio de memos que son distribuidos en múltiples copias. Las personas documentan todo para protegerse a sí mismas y mantienen archivos bien organizados en caso de que deban defenderse. El trabajo es predecible. Títulos, formalidades y jerarquías estructuradas prevalecen.

Preguntas asignadas a esta cultura:

1. Las personas de esta organización son muy conscientes de títulos y formalidades.
 2. En esta organización los riesgos son bajos y la retroalimentación sobre resultados se demora en llegar, si acaso llega.
 3. Se da gran valor a la perfección técnica.
-

