

Encuesta de investigación - Matizzo S.A.S

Buen día. El presente cuestionario tiene como objetivo realizar un diagnóstico de la estructura organizacional y la agilidad de negocio de la empresa Matizzo, como proyecto de grado de la Maestría en Gerencia Organizacional de proyectos de la Universidad el Bosque. La investigación tiene como objetivo "Diseñar una hoja de ruta de transformación hacia Business Agility para la empresa MATIZZO S.A.S". La información suministrada tiene carácter confidencial y serán utilizadas estrictamente para los fines del estudio.

Conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012 y su decreto reglamentario, al ser una investigación para optar por el grado de la Maestría, se garantizará la seguridad y confidencialidad de los datos sensibles o personales que se hayan recogido y tratado en la presente encuesta. Al diligenciarla se entiende como un consentimiento explícito del encuestado.

De antemano agradecemos por el tiempo destinado para diligenciar el presente cuestionario que es de aproximadamente 7-10 minutos.

Cualquier inquietud puede comunicarse con Lyneth Barrios al correo lyneth.barrios@matizzo.com o lbarriosl@unbosque.edu.co

***Obligatorio**

Datos de los encuestados

1. 1. Nombre y Apellido *

2. 2. Seleccione el género con el cual se identifica *

Selecciona todos los que correspondan.

- Femenino
 Masculino
 Otro

3. 3. Seleccione el rango de su edad *

Selecciona todos los que correspondan.

- Menos de 21
- Entre 21 y 26
- Entre 27 y 32
- Entre 33 y 38
- Entre 39 y 44
- Mayor de 45

4. 4. Seleccione su relación con Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- Directivo o gerente *Salta a la pregunta 5*
- Equipo de trabajo *Salta a la pregunta 22*
- Cliente *Salta a la pregunta 40*
- Proveedor-Contratista *Salta a la pregunta 48*

Encuesta a Directivos y Gerentes

5. 1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Más de 6 años
- Entre 3 y 6 años
- Entre 1 y 3 años
- Menos de 1 año

6. 2. Seleccione el departamento de la empresa al cual pertenece *

Selecciona todos los que correspondan.

- Administrativo
- Comercial
- Preventa
- Operaciones
- Otro

7. 3. Especifique su cargo dentro de la empresa *

8. 4. ¿Cuál es la misión y la visión de la empresa en los próximos 5 años? *

9. 5. ¿Cuáles son los objetivos estratégicos de su departamento? *

10. 6. Seleccione con cuál de los siguientes enunciados se identifica *

Marca solo un óvalo.

- Busco resultados a corto plazo e inversiones a largo plazo
- He tomado el tiempo para comprender las necesidades del cliente. Aunque permanezca enfocado en resultados a corto plazo y beneficios a largo plazo.
- Aliento a los ejecutivos a enfocarse en el cliente, centrándome en las ganancias cada vez que hay una caída a corto plazo en el mercado.
- Aliento a los ejecutivos a enfocarse en el cliente a pesar de las caídas a corto plazo que podrían molestar a los accionistas o al mercado.

11. 7. Justifique su respuesta anterior *

12. 8. Seleccione por orden de importancia los aspectos de la empresa que quisiera transformar para lograr los objetivos estratégicos. Siendo 5 el más importante y 1 el menos importante *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
Infraestructura física (puestos de trabajo, distribución de áreas de trabajo, zonas de esparcimiento)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procesos internos (estandarización, optimizar procesos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovación en productos y servicios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestión del talento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aliados estratégicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 9. Justifique la respuesta anterior, explicando por qué quisiera transformar el aspecto que seleccionó como el más importante *

14. 10. Si considera que se deben realizar otros cambios en la organización, descríbalos a continuación:

15. 11. Considera importante realizar evaluaciones de desempeño a su equipo de trabajo *

Marca solo un óvalo.

Si

No

16. 12. Si la respuesta anterior fue afirmativa. Seleccione los aspectos que considera son los más importantes de evaluar en su equipo de trabajo. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sin importancia	De poca importancia	Moderadamente importante	Importante	Muy importante
Compromiso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puntualidad en las entregas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención al cliente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajo en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calidad del trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comunicación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creatividad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planificación y organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacidad de adaptarse a los cambios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. 13. De las siguientes políticas de participación, seleccione la que mejor describe a Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- Al menos una de las políticas de incorporación/desconexión, reclutamiento, incentivos, compensación o gestión del desempeño está diseñada específicamente para involucrar a la fuerza laboral y la mayoría de los empleados la considera justa.
- Cada una de las políticas de incorporación/desconexión, reclutamiento, incentivos, compensación y gestión del desempeño está diseñada específicamente para involucrar a la fuerza laboral y la mayoría de los empleados las consideran justas.
- Las políticas de incorporación/desconexión, reclutamiento, incentivos, compensación y gestión del desempeño son altamente adaptables y satisfacen las necesidades de cada empleado individual (sin dejar de ser justas para todos).
- Los empleados diseñan y administran las políticas de contratación, incentivos, compensaciones y gestión del desempeño.

18. 14. En relación con la experimentación e innovación en el mercado, en Matizzo: *

Marca solo un óvalo.

- Los departamentos presentan casos de negocios de proyectos para productos y/o servicios innovadores. Se forman y financian nuevos equipos para cumplir con este proyecto.
- Tenemos equipos dedicados que se enfocan en la innovación que, potencialmente, utilizan prácticas como Prueba de hipótesis, Lean Start-up y Design Thinking.
- Medimos la efectividad de la adaptación a las nuevas demandas de los clientes (frente a competidores y disruptores). Utilizamos esta información en nuestra estrategia comercial a corto plazo.
- Las pruebas de hipótesis (por ejemplo, Lean Start-up) o prácticas de innovación similares se utilizan en todas las divisiones. La innovación es responsabilidad de todos, no solo de un equipo dedicado
- Ninguna de las anteriores

19. 15. En el departamento al que pertenece: *

Marca solo un óvalo.

- Para permitir la colaboración, formamos equipos multifuncionales temporales. Estos equipos tienen la mayoría de las habilidades necesarias para cumplir con el trabajo.
- Para permitir la colaboración, formamos equipos pequeños (por ejemplo, 7 + o - 2 personas), multifuncionales y estables. Estos equipos tienen la mayoría de las habilidades necesarias para cumplir con el trabajo.
- Construimos equipos autónomos en torno a resultados y flujos de valor (p. ej., viajes de clientes, segmentos de mercado) en lugar de productos y servicios (p. ej., de adentro hacia afuera desde la perspectiva de la empresa).
- Los equipos se autoorganizan (o se autogestionan). Tienen autoridad total para identificar su propia membresía (autoselección), volver a capacitarse para satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes y decidir sobre el trabajo a realizar para lograr el resultado dado.
- Ninguna de las anteriores

20. 16. En relación con la estructura del equipo de trabajo: *

Marca solo un óvalo.

- Nuestra organización es muy lenta para cambiar la estructura del equipo para satisfacer las nuevas demandas del mercado. Una excepción es cuando se forman equipos temporales en torno a proyectos con conjuntos de habilidades matriculados de divisiones funcionales según sea necesario (por ejemplo, un evaluador del equipo de control de calidad).
- Tenemos procesos rápidos y simples para mover personas entre equipos si es necesario. La comunicación con las personas afectadas es clara y sin interrupciones.
- Podemos formar rápidamente equipos dinámicos. Los silos divisionales y funcionales son invisibles a medida que formamos equipos multifuncionales estables en torno a productos, viajes de clientes o resultados comerciales. Por ejemplo, podemos llevar ventas y marketing, finanzas u operaciones a los equipos interdisciplinarios relevantes cuando sea necesario.
- Nuestra organización es capaz de adaptar rápidamente la estructura para satisfacer las cambiantes demandas de los clientes y del mercado. Hay redes de equipos (unidos por acuerdos de trabajo o contratos sociales) que se forman y reforman dinámicamente según sea necesario.
- Ninguna de las anteriores

21. 17. Seleccione cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe la mentalidad de aprendizaje en la empresa: *

Marca solo un óvalo.

- Tienen una expectativa organizacional de aprendizaje y experimentación. El fracaso es visto como una oportunidad para aprender.
- Proporcionan un entorno en el que es "seguro fallar". Alientan a las personas (especialmente a los líderes) a hablar y compartir sus fallas como oportunidades de aprendizaje.
- Regularmente (pero de manera segura) empujan tanto a los líderes como a los equipos fuera de sus zonas de confort para brindar oportunidades de crecimiento personal.
- El aprendizaje ya no es solo "seguro", sino esperado. Tenemos una organización que requiere (y financia) personas para experimentar, aprender y fallar.

Encuesta a miembros del equipo Matizzo

22. 1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Más de 6 años
- Entre 3 y 6 años
- Entre 1 y 3 años
- Menos de 1 año

23. 2. Seleccione el departamento de la empresa al cual pertenece *

Selecciona todos los que correspondan.

- Administrativo
- Comercial
- Preventa
- Operaciones
- Otro

24. 3. Especifique su cargo dentro de la empresa *

25. 4. ¿Conoce la misión y visión de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

26. 5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, describa la misión y visión de la empresa con sus propias palabras

27. 6. Según su percepción, ¿cuál ha sido el impacto del crecimiento de la empresa? *

28. 7. ¿Considera que Matizzo es una empresa organizada? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

29. 8. Indique su nivel de acuerdo de los aspectos que la empresa deba cambiar *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Infraestructura física (puestos de trabajo, distribución de áreas de trabajo, zonas de esparcimiento)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procesos internos (estandarización, optimizar procesos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovación en productos y servicios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestión del talento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aliados estratégicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. 9. Con base en su respuesta anterior, justifique por qué considera se deben cambiar los aspectos que seleccionó *

31. 10. ¿Según su percepción cuál de las siguientes es la causa de la demora en la entrega de proyectos? *

Selecciona todos los que correspondan.

- No fueron claros los requerimientos y expectativas del cliente
- No se hizo una buena planeación de tiempo
- No se hizo una buena planeación de recursos.
- No hay suficiente recurso en el área de operaciones para ejecutar los proyectos
- Los proveedores o contratistas no responden a tiempo

32. 11. Seleccione los aspectos que más le gustan de trabajar en Matizzo *

Selecciona todos los que correspondan.

- Su equipo de trabajo
- El ambiente laboral
- La experiencia en la ejecución de los proyectos
- Valoración de los empleados
- Las labores realizadas en su cargo
- La estructura organizacional

33. 12. Seleccione con cuál de los siguientes enunciados se identifica dentro de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Todos tenemos la misma oportunidad de voz y reconocimiento
- Me siento psicológicamente seguro en la empresa
- Hay un ambiente de aprecio donde somos recompensados regularmente por nuestra colaboración y amabilidad por parte de sus compañeros
- La retención de miembros del equipo altamente calificados es extremadamente alta y las personas eligen quedarse y trabajar para una excelente organización

34. 13. ¿Usted se siente involucrado en la toma de decisiones para mejorar la experiencia del cliente objetivo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

35. 14. Seleccione cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe la mentalidad de aprendizaje en la empresa: *

Marca solo un óvalo.

- Hay una expectativa organizacional de aprendizaje y experimentación. El fracaso es visto como una oportunidad para aprender.
- Proporcionan un entorno en el que es "seguro fallar". Alientan a las personas (especialmente a los líderes) a hablar y compartir sus fallas como oportunidades de aprendizaje.
- Regularmente empujan tanto a los líderes como a los equipos fuera de sus zonas de confort para brindar oportunidades de crecimiento personal.
- El aprendizaje es esperado. Tenemos una organización que requiere (y financia) personas para experimentar, aprender y fallar.

36. 15. De las siguientes afirmaciones, seleccione la que considera describe el sentido de pertenencia en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Los colaboradores se sienten dueños del trabajo que hacen y trabajan con otros para superar impedimentos imprevistos. Están dispuestos a desafiar las decisiones si eso mejorará la calidad de su trabajo.
- Los colaboradores se sienten dueños de los resultados del negocio. Están dispuestos a desafiar decisiones y planes de trabajo si creen que mejorará la relevancia de su trabajo para el cliente.
- Los equipos harán lo que sea necesario para lograr un resultado en colaboración con el resto de la organización. Tienen la autoridad, la autonomía y la agencia para hacerlo.
- Los equipos impulsan su propia responsabilidad por los resultados comerciales y la toma de decisiones. Esto contribuye a la estrategia organizacional y le da forma.

37. 16. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe el grado de responsabilidad de los trabajadores en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Las personas entienden de qué son responsables, pero tener que rendir cuentas provoca ansiedad
- Las personas entienden de qué son responsables y por qué es importante.
- Hay un equilibrio entre la propiedad y la rendición de cuentas. Se considera que la rendición de cuentas genera crecimiento personal en lugar de crear ansiedad.
- Todos en la empresa asumen compromisos que son visibles para sus gerentes y/o compañeros.

38. 17. Seleccione la opción que mejor describa la forma de trabajar de los colaboradores de la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Dividen el trabajo en pequeños componentes (y planifican continuamente) para adaptarse cuando cambian los requisitos del cliente.
- Se están adoptando técnicas adaptativas (o ágiles), no solo en tecnología, sino también en algunos equipos operativos, comerciales, ejecutivos y estratégicos.
- Tienen entrega continua de valor, por lo que los clientes ven beneficios inmediatos y brindan comentarios más rápido.
- Se han diseñado todas las prácticas y técnicas de trabajo (en todos los departamentos) para la ambigüedad, la colaboración, la orientación al cliente, la adaptabilidad y la respuesta al cambio.

39. 18. En relación con el apoyo entre los diferentes departamentos, seleccione la opción que mejor describe el trabajo en la empresa *

Marca solo un óvalo.

- Al menos 2 departamentos han cambiado su forma de trabajar para ser facilitadores y colaboradores de otros. Esto ha tenido un impacto positivo en el negocio y se siente más ágil.
- Hemos identificado aquellas funciones comerciales que limitan la agilidad de nuestra organización. Estamos trabajando activamente para eliminar la restricción.
- Las funciones de apoyo permiten la agilidad comercial dentro de nuestra organización al apoyar activamente a los equipos y crear procesos simplificados
- Cada departamento entiende que tiene un cliente interno o externo que necesita complacer y lo está haciendo activamente.

Encuesta de satisfacción del cliente

40. 1. ¿Hace cuánto tiene una relación comercial con la empresa MATIZZO? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Más de 6 años
- Entre 3 y 6 años
- Entre 1 y 3 años
- Menos de 1 año

41. 2. ¿Considera que la empresa MATIZZO S.A.S está organizada adecuadamente para el buen funcionamiento y ejecución de los proyectos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

42. 3. Califique del 1 al 5 el nivel de satisfacción durante la ejecución del último proyecto ejecutado por Matizzo. Siendo 1: Insatisfecho y 5: Muy Satisfecho *

Marca solo un óvalo.

Insatisfecho

1

2

3

4

5

Muy Satisfecho

43. 4. Selecciona las opciones del nivel de satisfacción respecto a los siguientes elementos *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho
Calidad de productos y servicios ofrecidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innovación en productos y servicios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención al cliente por parte del área comercial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención al cliente por parte del área operativa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Experiencia del usuario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiempo de entrega de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nivel de experiencia de los profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. 5. Seleccione la opción con la cuál identifica a Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- Utilizan análisis detallados para comprender el uso y los requisitos de sus productos y/o servicios por parte de sus clientes.
- Han comenzado a utilizar herramientas como mapas de empatía, mapas de viaje del cliente y personas definidas para comprender a sus clientes. Tienen medidas objetivas del valor de extremo a extremo que pueden crear para sus clientes
- Entienden las experiencias, las necesidades y la misión de sus clientes a través del compromiso directo con ellos. Así, han desarrollado una profunda empatía que guía las decisiones empresariales para cumplir con sus expectativas.
- Sus productos y servicios resuenan consistentemente con sus clientes y pueden deleitarlos de una manera medible.
- Ninguna de las anteriores

45. 6. Recomendaría a Matizzo a otras empresas *

Marca solo un óvalo.

No lo recomiendo

0

1

2

3

4

5

Lo recomiendo mucho

46. 7. Justifique la respuesta anterior *

47. 8. Seleccione la opción que mejor describe su relación con Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- La confianza entre las partes se basa en la referencia de un tercero de confianza mutua.
- Se crean contratos legalmente vinculantes (potencialmente con cláusulas de penalización) como el mecanismo central para permitir la confianza entre ambas partes
- Las partes tienen la oportunidad de trabajar juntas y generar confianza en base a experiencias personales.
- Ambas partes comparten los mismos objetivos y resultados.
- Ninguna de las anteriores

Encuesta para proveedor

48. 1. ¿Hace cuánto tiene una relación comercial con la empresa MATIZZO? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Más de 6 años
- Entre 3 y 6 años
- Entre 1 y 3 años
- Menos de 1 año

49. 2. Indique si es claro el proceso de evaluación y selección de proveedores *

Marca solo un óvalo.

Si

No

50. 3. Si su respuesta anterior fue no, justifique su respuesta *

51. 4. Indique si es claro el proceso de compras con Matizzo *

Marca solo un óvalo.

Si

No

52. 5. Si su respuesta anterior fue no, justifique su respuesta

53. 6. Seleccione la opción con la cuál identifica a Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- Se admiten diferentes tipos de compromiso y contrato (por ejemplo, precio fijo y alcance variable)
- Los contratos y procesos de adquisición requieren y respaldan la ambigüedad, la incertidumbre y la agilidad de los proveedores
- Han integrado a sus socios de negocio en sus procesos de planificación estratégica
- Son capaces de construir asociaciones estratégicas basadas en resultados comerciales compartidos con su socios y proveedores de confianza
- Ninguna de las anteriores

54. 7. Seleccione la opción con la cuál identifica a Matizzo *

Marca solo un óvalo.

- Va más allá de los compromisos transaccionales al desarrollar activamente relaciones continuas con socios críticos.
- Sus socios críticos comparten sus objetivos y participan activamente en la misión de la empresa, pero se rigen por contratos estrictos.
- La relación con los socios críticos es más importante que los términos del contrato. Encuentra maneras de lograr sus objetivos comunes juntos
- Trabajar con socios críticos es fluido, transparente e integrado en su flujo de valor. Toman decisiones pensando en todo el ecosistema, no solo en una parte.
- Ninguna de las anteriores

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios