

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**LA RESILIENCIA ORGANIZACIONAL, ESTUDIO DE CASO EN UNA
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS EN QUITO ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN
GERENCIA EMPRESARIAL**

GUERRERO CABRERA ADRIANA DEL PILAR

adry474@hotmail.com

Director: Dr. Andres Abad

andres.abad@epn.edu.ec

2017

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Adriana del Pilar Guerrero Cabrera bajo mi supervisión.



Dr. Guido Andrés Abad Merchán

DIRECTOR

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación la Resiliencia Organizacional, estudio de caso en una Empresa Pública de Hidrocarburos en Quito, Ecuador desarrollado por Adriana del Pilar Guerrero Cabrera, estudiante del programa de Maestría en Gerencia Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.



Dr. Guido Andrés Abad Merchán

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Adriana del Pilar Guerrero Cabrera, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Adriana del Pilar Guerrero Cabrera

DEDICATORIA

La vida nos permite valorar las bendiciones que Dios nos da, y cuando las perdemos son los momentos en los cuales nos damos cuenta de la necesidad de ser conscientes que la lucha, la dedicación, el sacrificio y el agradecimiento son constantes que deben ser parte de nuestro actuar diario.

Dedico este trabajo de titulación a las dos personas que han sido la razón de mi crecimiento personal, a mi Padre que desde el cielo me sigue apoyando y a quien con su ejemplo he logrado ser mejor persona.

A mi hijo, motor de mi vida y el más grande amor.

AGRADECIMIENTO

Quisiera agradecer muy especialmente a mi Director de Tesis, Dr. Andres Abad, por su apoyo, incondicionalidad y confianza en este estudio, quien con su conocimiento y experiencia hizo indudablemente que este trabajo sea un verdadero aporte a la investigación.

Agradezco a la Institución que me permitió desarrollar mi tesis de grado, a las personas que fueron parte de él concediendo el tiempo necesario con disposición y buena voluntad para el desarrollo de esta tesis

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	i
LISTA DE ANEXOS	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.2 Formulación y Sistematización del Problema	2
1.3 Objetivo General	2
1.4 Objetivo Específicos	3
1.5 Justificación.....	3
1.6 Marco Teórico	4
1.6.1 El Comportamiento Organizacional (CO).....	4
1.6.2 Las Variables Dependientes Del CO.....	5
1.6.3 Las Variables Independientes del CO.....	7
1.6.4 Los Cambios en el Trabajo	8
1.6.5 Teoría Del Aprendizaje Organizacional.....	10
1.6.6 Teoría Ecológica.....	10
1.6.7 Concepto de Resiliencia.....	10
1.6.8 Características de la Organización Resiliente	14
1.6.9 Factores que Inciden en el desarrollo de la Resiliencia	16
1.6.10 Principales Consecuencias de la Resiliencia para el Individuo y los Grupos.....	21
1.6.11 La Crisis en la Industria Petrolera	24
2. Metodología	28

2.1. Método, Enfoque y tipo de Investigación.....	28
2.2. Diseño de Investigación	28
2.2.1. Determinación de La Muestra	29
2.3. Levantamiento de la Información	34
Encuesta de eventos disruptivos.....	34
2.3.1. Encuesta Evaluación de Resiliencia Organizacional.....	35
2.3.2. Procedimientos empleados para la obtención y análisis de la información.....	36
3. Resultados y Discusión.....	37
3.1. Resultados.....	37
3.1.1. Datos Demográficos.....	37
3.1.2. Nivel de Incidencia de Eventos Disruptivos en la Empresa Pública de Hidrocarburos.	38
3.1.3. Análisis de la Resiliencia Organizacional en las áreas administrativas de la Empresa Pública de Hidrocarburos.....	42
3.1.4. Análisis comparativo de resultados de los Factores de Resiliencia Organizacional: Áreas de soporte Gerencia / Staff- Áreas de Soporte Administrativo.....	46
3.2. Discusiones.....	47
3.3. Conclusiones.....	49
4. Propuesta de estrategias de gestión de Entrenamiento en Resiliencia Organizacional	51
2 ANEXOS.....	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Orgánica periodo 01 de enero al 31 diciembre de 2015.....	30
Figura 2. Estructura Orgánica periodo 01 de enero al 31 de diciembre de 2016.....	31
Figura 3. Clasificación de los mandos medios administrativos por género.....	37
Figura 4. Clasificación de los mandos medios administrativos por edad.....	38
Figura 5. Clasificación de los mandos medios Administrativos por Nivel de Educación.....	38
Figura 6. Eventos Disruptivos presentados en el Periodo enero 2015 a diciembre 2016.....	40
Figura 7. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas - Empresa Pública de Hidrocarburos	43
Figura 8. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas de Soporte Gerencia/ Staff.....	46
Figura 9. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas de Soporte Administrativo.....	46

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Subgerencias y Jefaturas Corporativas – Áreas Administrativas Año 2015 y 2016.....	31
Tabla 2 – Ficha Técnica de la Muestra	34
Tabla 3 - Empoderamiento de Personal.....	52
Tabla 4 – Conocimiento de la Organización	52
Tabla 5 – Relaciones Interpersonales.....	53
Tabla 6 - Personal Competente	53
Tabla 7 - Información Organizacional	54
Tabla 8 – Capacitación	54
Tabla 9 – Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos Empresariales.....	55
Tabla 10 – Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos del Área	55
Tabla 11 - Líderes Competentes.....	56
Tabla 13 - Salud Ocupacional.....	56

LISTA DE ANEXOS

Anexo I - Encuesta Eventos Disruptivos de una Empresa Pública de Hidrocarburos 2015-2016.....	62
Anexo II - Encuesta sobre Resiliencia en la Organización.....	65
Anexo III – Grupo Focal.....	69
Anexo IV - Encuestas Resueltas Eventos Disruptivos Empresa de Hidrocarburos 2015-2016.....	72
Anexo V – Encuestas Resueltas Resiliencia en la Organización.....	73

RESUMEN

El presente estudio de caso tiene como objetivo presentar los resultados del análisis efectuado a los Factores de Resiliencia Organizacional considerados y analizados para el periodo del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, tiempo en el cual una Empresa Pública de Hidrocarburos de Ecuador enfrentó varios eventos tanto internos como externos considerados disruptivos.

El estudio de caso realizado utilizó una metodología de tipo mixta, basada en una evaluación cualitativa y el apoyo del método cuantitativo para el análisis de los resultados, que evidencian el grado en el que los Factores de Resiliencia Organizacional se presentaron durante el periodo de tiempo sujeto de estudio como herramienta comportamental del colectivo para enfrentar situaciones de carácter disruptivo.

Los resultados de este trabajo, los cuales fueron obtenidos y analizados a través de encuestas aplicadas a los mandos medios de las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio, permitieron determinar cuáles fueron las situaciones tanto internas como externas a la Organización determinadas como eventos disruptivos y su nivel de impacto en dichas áreas laborales.

De esta manera se logró establecer el nivel en el que los Factores de Resiliencia Organizacional considerados en este trabajo de investigación, hicieron parte del comportamiento colectivo como herramienta para sortear las situaciones disruptivas en el periodo de tiempo analizado, los cuales, de acuerdo al grado obtenido son: eficacia, trabajo bajo presión, orientación-control, sentido de pertenencia y en menor nivel la adaptabilidad - trabajo en equipo.

Dichos resultados permitieron proponer acciones estratégicas enfocadas en conservar y desarrollar los factores resilientes analizados en el resto de las áreas de trabajo de la organización sujeto de estudio u organizaciones de características similares.

ABSTRACT

The present case study aims to present the results of the analysis carried out to the Organizational Resilience Factors considered and analyzed for the period from January 1, 2015 to December 31, 2016, during which time a Public Hydrocarbons Company of Ecuador faced several internal and external events considered disruptive.

The case study used a mixed methodology, based on a qualitative evaluation and the support of the quantitative method for the analysis of the results, which show the degree to which the Organizational Resilience Factors presented during the time period subject of study as a behavioral tool of the collective to deal with disruptive situations.

The results of this study, which were obtained and analyzed through surveys applied to the middle managers of the administrative areas of the company in study, allowed to determine the situations internal and external to the Organization determined as disruptive events and their level of impact in those areas of work.

In this way, it was possible to establish the level in which the Organizational Resilience Factors considered in this research work were part of the collective behavior as a tool to overcome the disruptive situations in the analyzed period of time, which, according to the degree obtained are: effectiveness, work under pressure, orientation-control, sense of belonging and at lower level adaptability - teamwork.

These results allowed to propose strategic actions focused on conserving and developing the Resilient Factors analyzed in the rest of the work areas of the subject organization of organizations or organizations with similar characteristics.

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

En época de crisis, las organizaciones suelen enfocar sus preocupaciones en aspectos como los resultados económicos y de los mercados en los que se desenvuelven, dejando en un segundo plano el evaluar sus procesos internos y externos, así como las decisiones y los comportamientos, tanto individuales como colectivos, que repercuten o pueden estar muy relacionadas a las crisis, sin tener en cuenta que la forma de interpretarlas y la manera de enfrentarse a ellas son un pilar importante para el aprendizaje organizacional y el fortalecimiento de la misma.

Las situaciones críticas son inevitables en el día a día, pero existe diversidad de formas de enfrentarse a ellas basadas en las disposiciones y habilidades organizacionales para buscar siempre el bienestar de la Organización entendiendo esto como la continuidad y respeto a las normas que la rigen.

En los últimos ocho años (2008-2016) las empresas públicas ecuatorianas, incluyendo las del sector hidrocarburífero han enfrentado grandes cambios organizacionales que van desde los cambios físicos de sus sedes, cambios de sus directivos, reestructuras de personal y cambios generacionales.

Esto genera en las empresas y específicamente en las áreas administrativas, donde se reciben directrices y se ejecutan los cambios dispuestos por la directiva, reacciones como entrar en una etapa de recesión mientras se planean ciertas medidas para enfrentar las crisis, que pueden resultar correctas logrando de esta manera que la empresa supere dichas situaciones, o no encontrar las medidas adecuadas que podría generar como resultado consecuencias negativas para la Organización.

Aunque el común denominador es el estar en crisis, la diferencia significativa entre las empresas es la forma en la que se enfrenta a este tipo de eventualidades, tomar medidas desesperadas, que, al final generan más problemas o respondiendo ágilmente a la incertidumbre, es así como la habilidad que tiene la Organización para manejar la

incertidumbre dentro de un procedimiento de adaptación compleja se denomina Resiliencia Organizacional (Medina, 2012).

Por lo expuesto el presente trabajo pretender analizar e identificar los factores comportamentales del colectivo de las áreas administrativas de una empresa hidrocarburífera del sector público que se asocian a la Resiliencia Organizacional, como una alternativa de crear ventaja sobre las otras empresas al saber dirigir las adversidades tanto internas como externas que le permitan sobreponerse de manera efectiva y fortalecerse; de esta manera se pretende identificar posibles alternativas que puedan ser desarrolladas en las áreas administrativas en empresas de similares condiciones.

1.2 Formulación y Sistematización del Problema

Las preguntas que se enuncian a continuación están encaminadas a dar respuesta el tema que plantea la presente tesis:

- ¿Cuáles son los cambios organizacionales que ha enfrentado la empresa pública hidrocarburífera en los últimos ocho años y las repercusiones que se han detectado como consecuencia de estos cambios?
- ¿Qué tipo de determinaciones y/o comportamientos colectivos han sido considerados positivos y negativos, al momento de enfrentar las situaciones de cambio en la Organización?
- ¿Qué es la Resiliencia Organizacional y cuáles son los factores comportamentales que contribuyen a su creación como una ventaja competitiva en una organización?
- ¿Cómo plantear un plan propuesta de técnicas de entrenamiento que puedan ser aplicadas en empresas publicas similares, en el que conste acciones conductuales y mejoras que permitan enfrentar situaciones de cambio, superarlas, y fortalecerse organizacionalmente?

1.3 Objetivo General

Determinar aspectos de la Resiliencia Organizacional basada en los factores comportamentales del colectivo que se generan dentro de las áreas administrativas de una empresa pública del sector de hidrocarburos, que les permitan adaptarse adecuadamente a

los cambios y situaciones críticas, y plantear propuesta de técnicas de entrenamiento derivados de dichas situaciones en empresas de similares condiciones.

1.4 Objetivo Específicos

- Determinar los cambios organizacionales que ha enfrentado la empresa pública hidrocarburífera en los últimos ocho años y las repercusiones que se han detectado como consecuencia de estos cambios.
- Analizar que determinaciones y/o comportamientos colectivos han sido considerados positivos y negativos, al momento de enfrentar las situaciones de cambio en la Organización.
- Conceptualizar la Resiliencia Organizacional y los factores comportamentales que contribuyen a su creación como una ventaja competitiva en una organización
- Elaborar y plantear propuesta de técnicas de entrenamiento que puedan ser aplicado en empresas publicas similares, en el que conste acciones conductuales y mejoras que permitan enfrentar situaciones de cambio, superarlas, y fortalecerse organizacionalmente.

1.5 Justificación

Actualmente, la empresa pública del sector de hidrocarburos se encuentra en la implementación y transición de una nueva estructura, este cambio organizacional pretende alinearse a las mejores prácticas a nivel internacional, las cuales se enfocan en el equilibrio de las necesidades operacionales, la optimización de recursos dedicados, las preferencias y el estilo de vida de los empleados, y no menos importante, en los factores que influyen en la seguridad y el desempeño del personal.

La Resiliencia Organizacional, entendida como la capacidad o habilidad que posee una Organización para anticiparse a los eventos clave relacionados con eventos disruptivos, adaptarse continuamente al cambio y plantear acciones que le permitan recuperarse de manera rápida ante desastres y crisis, es un tema que en nuestro país ha sido poco analizado en el ámbito laboral, más aún en las empresas públicas.

El presente trabajo se enfoca en determinar los factores comportamentales del colectivo que se generan dentro de las áreas administrativas de una empresa pública del sector de hidrocarburos, que se encuentren alineados a la Resiliencia organizacional, en qué etapa

de dicho proceso se encuentran y bajo qué características de la misma se adaptan a las nuevas condiciones laborales, esto con el fin de determinar las alternativas en el desarrollo de comportamientos organizacionales que permitan adaptarse adecuadamente a los cambios y situaciones críticas y plantear procesos de aprendizaje derivados de dichas situaciones en sus grupos y áreas de trabajo, los cuales pueden ser replicados en áreas administrativas de empresas similares.

1.6 Marco Teórico

1.6.1 El Comportamiento Organizacional (CO)

Para hablar sobre el comportamiento organizacional y tomando en cuenta el objeto de estudio del presente trabajo, el cual está orientado en el análisis de resiliencia en la organización con base en teorías orientadas al comportamiento, es importante definir en primera instancia el concepto de organización.

Considerando la definición del termino organización, planteada por Baena (2016). y aunque este término ha sido replanteado continuamente, el autor expone que la organización está constituida por personas y son ellas quienes aportan a valores, creencias, actitudes conductas y lo esencial que es la capacidad de los individuos para comprometerse con la organización y aportar en ella.

El comportamiento organizacional (CO) según Robbins (2009) estudia el efecto que las personas, grupos y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de una organización, a fin de aplicar este conocimiento en la búsqueda de oportunidades de mejora de las organizaciones; este estudio recibe aportes de varias disciplinas como la psicología, la sociología y la antropología, estas dos últimas con aportes en el análisis de procesos grupales y organizacionales.

En el estudio del comportamiento organizacional existen "pocos absolutos" (Robbins, 2009, p.16) ya que al ser las organizaciones conformadas por individuos los cuales tienen formas de pensar y actuar distintas los unos a los otros y dependiendo de las situaciones, se hace

difícil realizar predicciones únicas y exactas, por lo cual el estudio del CO refleja condiciones situacionales o de contingencia.

Newstrom (2011) indica que el estudio ordenado de la forma en que los individuos y grupos se comportan en una organización hace referencia al estudio del comportamiento organizacional el cual continuamente recibe aportes de numerosos estudios de investigación y avances conceptuales y es una ciencia aplicada ya que al determinar los resultados de las buenas prácticas organizacionales pueden extenderse a otras.

Según Chiavenato (2009) el CO también tiene relación con el comportamiento de grupos, sus normas, funciones, formación de equipos y manejo de conflictos. Sin embargo, el autor afirma que el comportamiento de un grupo no es el resultado de la suma del comportamiento de sus integrantes, es decir, la conducta de cada uno de los integrantes de un grupo es diferente al comportamiento del grupo en sí, por lo cual el comportamiento de un grupo debe ser analizado, como individuos y como miembros de grupo.

1.6.2 Las Variables Dependientes Del CO

Algunos autores que estudian el comportamiento organizacional plantean el análisis de las variables dependientes del CO, Robbins (2009) expone que las principales son:

- a) **Productividad:** está influenciada por la eficacia y la eficiencia, en el estudio del comportamiento organizacional una de las preocupaciones es esta variable en tanto que se pretende determinar cuáles son los factores que inciden en la eficacia y la eficiencia tanto en los individuos como en los grupos y en las organizaciones.
- b) **Ausentismo:** se refiere a la inasistencia repetitiva al trabajo, lo que repercute en costos y complicados obstáculos para los empleadores, el flujo de trabajo se ve interrumpido y ciertas decisiones importantes se verán retrasadas.
- c) **Rotación:** se refiere al retiro permanente de una organización el cual puede ser efectuado de manera voluntaria o involuntaria. La alta rotación está directamente ligada al incremento de los costos debido a la necesidad de reclutar nuevo personal, y a la capacitación respectiva. Todas las organizaciones tienen un porcentaje de rotación la cual en niveles moderados resulta ser positiva ya que permite a la

organización reemplazar a un trabajador de un desempeño bajo por un nuevo trabajador con perspectivas de alto desempeño con ideas novedosas y nuevos aportes, y facilitan la flexibilidad organizacional. Así mismo tiene efectos negativos ya también la organización puede perder buenos empleados, genera fuga de talentos y pérdidas económicas por inversión en capacitación.

- d) Conducta que se aparta de las normas de comportamiento en el trabajo:** también llamado comportamiento antisocial en el lugar de trabajo, Robbins (2009) se refiere a la conducta de los trabajadores que voluntariamente infringen significativamente las normas de la organización, lo cual termina en una amenaza al bienestar organizacional y el de quienes la componen.

Este tipo de comportamientos desviados generan ambientes caóticos en la organización y pueden generar efectos económicos negativos para la misma.

El autor expone que este tipo de conductas desviadas pueden demostrar insatisfacción laboral expresada por ciertos trabajadores. Es por esto que la idea del análisis del comportamiento organizacional es determinar la causa-raíz del problema y no el reflejo de ella.

- e) Comportamiento ciudadano organizacional (CCO):** Robbins (2009) lo define como "un comportamiento discrecional" (p.30) que no hace parte de los requerimientos formales que demanda el puesto de un trabajador pero que sin embargo incide en el funcionamiento positivo de la organización.

Una organización considerada exitosa necesita personal que aporte más allá de lo que indican las funciones para lo cual fueron contratados generando altos desempeños.

En la actualidad, las organizaciones son dinámicas y tolerantes a la crítica, por lo cual funcionarios con comportamientos de "buenos ciudadanos" que adicional a respetar las normas y reglas de la organización, sean colaboradores espontáneos en el equipo de trabajo, rechacen y eviten problemas y discusiones con el resto del

personal, y sean tolerantes con las imposiciones que puedan ser aplicadas en términos laborales.

- f) **Satisfacción en el Trabajo:** esta última variable expuesta por el autor, expresa una actitud, una posición del trabajador frente a su trabajo, más que un comportamiento en sí mismo, y la define como "el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características" (Robbins, 2009, p.31)

Esta variable dependiente está relacionada con características del desempeño y la importancia que le dan los estudiosos del comportamiento organizacional. La satisfacción laboral incide de manera negativa en la rotación de personal y disminuye el ausentismo.

Es una variable que en la actualidad se toma en cuenta considerando que las empresas se preocupan no solo por brindar a sus trabajadores una remuneración y beneficios de ley, sino que también deben ofrecerles trabajos interesantes con recompensas adicionales como crecimiento profesional, aprendizaje entre otras.

1.6.3 Las Variables Independientes del CO

De acuerdo con lo expuesto por Robbins (2009) las variables independientes pueden modificar a las variables dependientes las cuales se presentan a nivel individual, grupal y de la organización.

- a) Las variables a nivel individual se encuentran los rasgos biográficos (edad, género y estado civil) las aptitudes, valores, actitudes, personalidad y emociones.
- b) El comportamiento de un grupo va más allá de la acumulación de los comportamientos de quienes lo integran, el autor aduce que el comportamiento de las personas a nivel individual es diferente al comportamiento cuando están en grupo.

- c) El comportamiento organizacional es más que la suma de los comportamientos de los grupos que la conforman, a esto se incluye una estructura formal que incluye la cultura interna de la organización, las políticas y prácticas del recurso humano.

1.6.4 Los Cambios en el Trabajo

Según Newstrom (2011) se entiende al cambio por:

Toda alteración en el ambiente laboral y que afecta la operación esperada de los empleados. Estas modificaciones pueden ser planeadas o no, catastróficas o evolutivas, positivas o negativas, fuertes o débiles, lentas o rápidas y estimularse interna o externamente. Sin importar su fuente, naturaleza, origen, velocidad o fuerza, los cambios producen profundos efectos en quienes los experimentan (p.355).

Este autor expone que los cambios pueden perturbar a toda la organización en cualquiera de sus áreas que la componen, así como también se explica que el cambio no solo puede verse como una crisis a nivel de personas, sino que también generan crisis a nivel técnico.

Tomando en consideración la estructura social de una organización, Newstrom (2011) indica que ésta puede obtener el equilibrio traducido a una estabilidad entre situaciones contrarias.

Esto se debe a que los miembros de una organización pueden llegar a desarrollar habilidades para mantenerse estables y en equilibrio con el ambiente que les rodea. Es decir, los trabajadores de una organización pueden llegar a adaptarse y a mantener una relación relativamente estable con el medio que lo rodea.

Cuando se presenta un cambio se hace necesario efectuar ciertos ajustes a fin de que la organización pueda retomar el equilibrio, si los trabajadores no pueden efectuar los ajustes que se requieren para adaptarse al cambio, entonces la organización entra en un estado de desequilibrio.

Dentro de las organizaciones, los líderes de las áreas que la conforman tienen un papel proactivo al generar cambios necesarios para ajustarse al ambiente, un papel reactivo ya que debe mantener el equilibrio a nivel grupal que el cambio perturba, es decir, responde a los eventos, se adapta a las nuevas situaciones y minimiza las consecuencias.

1.6.4.1 La Respuesta Grupal al Cambio

Individualmente las personas tiene su manera de interpretar y responder a los cambios, pero a nivel grupal los individuos frecuentemente renuncian a sus propias respuestas para adherirse a los demás miembros del grupo a través de una respuesta común al cambio, según Newstrom (2011) el grupo responde al sentimiento" (p.357)

De acuerdo al principio de Homeostasis que menciona Newstrom (2011) "Al tratar de mantener el equilibrio, los grupos tienden a regresar a lo que perciben como su mejor forma de vida siempre que ocurre un cambio" (p.358).

Es decir, el grupo al recibir presión, responde aunando energías que permitan restaurar el equilibrio siempre y cuando el cambio presente una amenaza, es decir, las personas que integran un grupo de cualquier naturaleza tienden a trabajar constantemente en mantener el equilibrio de satisfacciones de las necesidades, a fin de sostener el sentido inicial de competencia.

Newstrom (2011) afirma que todos los cambios que se generen en un grupo laboral, vienen de la mano del incremento de los costos, psicológicos, económicos y sociales que deben asumirse para la obtención de los beneficios a que estos cambios conllevan, cualquiera sea la situación nueva a enfrentar.

Cuando se presentan cambios en la organización la administración desempeña un papel fundamental a la hora de enfrentar y asumir los nuevos eventos, es por esto que los líderes de las organizaciones deben trabajar a través de un plan general que les permita tomar en cuenta los aspectos que se relacionan con el comportamiento tanto positivos como la facilidad de los trabajadores para renunciar a metodologías antiguas y asumir en la marcha nuevas formas de hacer las cosas, la incertidumbre que genera los eventos nuevos y desafiantes lo cual puede causar miedo o temor en los trabajadores y la concepción de que existe una necesidad de crear una organización que absorba adecuadamente el cambio Newstrom (2011).

El autor expone que el cambio adecuado no solo se enfoca en los individuos sino en el grupo como un solo cuerpo, como se indicó anteriormente, el grupo genera en los miembros del grupo una fuerte y positiva presión a favor del cambio, tomando en consideración que el comportamiento se basa sólidamente en los grupos a los que pertenece un individuo,

cualquier evento o circunstancia cambiante que incida en la fuerza grupal incitara cambios en los individuos a nivel conductual.

Newstrom (2011) afirma que la adhesión al grupo influye en gran manera en el poder que pueda tener un grupo para que sus miembros se adapten y asuman las nuevas situaciones, es decir entre más llamativo e interesante sea el grupo para sus integrantes mayor será la influencia para ello individualmente. Esta influencia puede crecer en tanto los miembros del grupo con estatus elevado o cargos directivos apoyen el cambio.

1.6.5 Teoría Del Aprendizaje Organizacional

A través de esta teoría se puede estudiar la Resiliencia Organizacional, ésta plantea que la capacidad de aprendizaje es la fuente de supervivencia a largo plazo en las organizaciones, basándose en la premisa la única ventaja competitiva sostenible a largo plazo es la capacidad de aprendizaje. Según Kuchinke, (1995) el aprendizaje es una importante manera a través del cual las organizaciones, entendidas como sistemas abiertos, interactúan con el entorno, procesan información y finalmente se adecúan al entorno interno y externo que se encuentra en continuo cambio.

1.6.6 Teoría Ecológica

Según esta teoría expuesta por Holling (1996) las organizaciones se plantean, como sistemas con la flexibilidad para adaptarse a los continuos cambios y encontrar nuevas maneras de replantearse durante y después de la crisis.

Greene (como se citó en Meneghel, Salanova y Martínez, 2013) expone que las organizaciones como las personas se encuentran íntimamente relacionadas e interactúan con y están influenciadas por el contexto psicológico, social y ambiental (ecológico) por lo que es el mismo contexto el que puede contribuir a determinar diferentes factores de riesgo y pueden también proporcionar protección para mejorar la probabilidad de resultados positivos.

1.6.7 Concepto de Resiliencia

Kotliareco, Cáceres y Fontecilla, (1997) definen al termino resiliencia vocablo que tiene su origen en el latín, como la capacidad que posee cualquier material de retornar a su forma inicial posterior a pasar una presión que pueda deformarlo.

El concepto de resiliencia entonces, es una palabra de origen latino que fue introducida al español a través del inglés y tiene su origen en la física y la ingeniería civil y luego fue adoptado a las ciencias sociales (Becoña, 1997).

Existen varias definiciones de resiliencia en las diferentes disciplinas, en psicología Masten (2001) la define como "un tipo de fenómeno caracterizado por buenos resultados a pesar de las serias amenazas para la adaptación o el desarrollo" (p.228).

Masten y Powell (2003) indican que la resiliencia son los "patrones de adaptación positiva en el contexto de riesgos o adversidades significativas" (p.4).

El estudio de la resiliencia inició en la década de los setenta, al tratar de explicar por qué las reacciones de ciertas personas quienes, aunque hayan atravesado situaciones críticas o difíciles lograron salir de dichas situaciones sin marcas o señales que dichos eventos hubiesen podido generar (Medina, 2012, p.30).

El concepto de Resiliencia en el campo Organizacional es nuevo, y Medina (2012) lo define como "la capacidad de recuperación de las organizaciones ante un evento no esperado" (p. 30).

Resiliencia según Dahms (2010) puede ser definida como la habilidad que posee una organización o de quienes la componen para dar respuesta ágil a los eventos de incertidumbre, es decir a su capacidad adaptativa, y más específicamente como señalan Hollnagel, E. Woods, D., y Leveson, N. (2006) es la habilidad administrativa para preparar acciones que prevean y sorteen debilidades para el logro de su permanencia a través del tiempo y cumplimiento de objetivos.

Medina (2012) plantea que son las personas, los grupos o equipos de trabajo y las diferentes organizaciones quienes son los responsables de superar momentos críticos o eventos disruptivos, ya que son ellos quienes tienen la habilidad para analizar, adecuar, aprender los cambios, las modificaciones, las perturbaciones que se presentan en el día a día, con énfasis en aquellos eventos que están al margen de aquellas Sobre todo, aquellas interrupciones que están fuera del conjunto de las perturbaciones con las cuales el sistema puede tratar de manera normal." (Medina, 2012, p.30).

El autor define a los eventos disruptivos como el momento en el cual una situación crítica de cualquier naturaleza se presenta la cual genera un fuerte impacto y que no son escenarios comunes en una organización (Medina, 2012).

Existen diferentes dimensiones que giran en torno a la conceptualización de la resiliencia organizacional, las cuales se centran en la capacidad de la organización

Medina (2012) afirma que existen diferentes maneras de conceptualizar la resiliencia organizacional las cuales se basan en la capacidad para advertir, prevenir y recuperarse de consecuencias negativas de un evento a través del tiempo.

1.6.7.1 La resiliencia Individual

Desde la perspectiva de la resiliencia, vista como un proceso individual, Luthans (2002) define a la resiliencia como: la habilidad de un individuo para recuperarse de las adversidades, incertidumbres, conflictos, fracasos o incluso cambios positivos, progresos e incremento de responsabilidades (p.702).

A su vez Meneghel et al. (2013). se refieren a la resiliencia como una importante herramienta que permite adaptarse y generar bienestar a los trabajadores de una empresa que atraviesa momentos de turbulencia.

Según Meneghel (2009) muchos autores como Coutu, (2002).; Luthans Avolio, Walumbwa y Li, (2005)., han realizado investigaciones donde se concluye las relaciones positivas entre la resiliencia individual y el rendimiento, el performance self-reported, la satisfacciones laboral, el compromiso organizacional, la esperanza, el optimismo, las emociones positivas y la autoeficacia, así como la incidencia en las emociones positivas y el clima laboral positivo en condiciones de altas demandas laborales.

Por su parte, Lioisis, Shochet, Millear y Biggs (2009) han demostrado a través de sus estudios que, el incremento de los niveles de resiliencia en los adultos a través de programas de formación incide positivamente en el incremento de la capacidad para generar estrategias de afrontamiento, en el sentimiento de bienestar al entrar en una situación de

negociación familia-trabajo, del equilibrio entre lo que demanda el trabajo y la familia y el incremento de la confianza y prosperidad.

Salanova (2009) menciona que para sobrevivir y prosperar en un mundo laboral en donde se presentan cambios continuos de tipo económico y social, es necesario que las organizaciones cuenten con empleados que se encuentren motivados y psicológicamente sanos.

Tugade & Fredrickson, (2004) afirman que los cambios que las personas deben enfrentar en sus trabajos pueden ser internos como externos, por lo que la resiliencia se convierte en un recurso clave que influye en la capacidad de adaptación y bienestar.

Estos autores exponen que las personas con características resilientes están preparadas para sortear los estímulos estresantes que se presentan en los entornos de trabajo cambiantes, son más abiertos a nuevas experiencias y flexibles a nuevas demandas, así como son poseedoras de una mejor estabilidad emocional que les permite enfrentar adecuadamente situaciones estresantes.

1.6.7.2 La Resiliencia Colectiva

La resiliencia conceptualizada desde la perspectiva colectiva, de acuerdo a Meneghel et al. (2013). sirve para "proveer a los equipos la capacidad de recuperarse del fracaso, retrocesos, conflictos, o cualquier otra amenaza contra el bienestar que un equipo pueda experimentar" (p.15).

Beehr y O'Hara (1995) plantean que en muchos individuos, y diferentes condiciones, los estresores laborales desembocan en tensiones psicológicas, y Meneghel (2009) plantea que cuando se trabaja en situaciones estresantes, muchas personas tienden a enfocarse en sí mismas, olvidando el objetivo como grupo y las interdependencias que existen entre sus miembros.

Por lo tanto, Meneghel et al. (2013). plantea que la resiliencia colectiva puede ser una capacidad positiva que ayude al equipo en su reparación y recuperación cuando se enfrentan a situaciones potencialmente estresantes.

Partiendo del hecho que los individuos están inevitablemente insertos en relaciones sociales Bandura (2000). plantea que las personas experimentan una influencia importante de ciertos procesos grupales, debido a que actualmente se conoce que el trabajo en equipo o los grupos de trabajo son muy incidentes en el desempeño general de la organización (West, Patera & Carsten, 2009).

Por lo tanto, la resiliencia colectiva es considerada una capacidad significativa, puesto que ayuda en la reparación y recuperación de los grupos y equipos cuando estos se enfrentan a situaciones demandantes (West et al., 2009).

1.6.8 Características de la Organización Resiliente

Medina (2012) plantea que una organización resiliente se caracteriza por tener un conjunto de capacidades, habilidades y competencias orientadas a tomar acciones importantes y determinadas frente a situaciones específicas y de transformación, que hayan sido generadas de manera inesperada y posean gran alcance, las mismas que cuentan con el poder suficiente para poner en riesgo la continuidad de una organización en el largo plazo.

Este autor expone que la resiliencia se evidencia cuando la organización atraviesa situaciones de incertidumbre, como una característica variable de la organización en función del tiempo y determinada por la naturaleza y los resultados de una crisis específica.

Las organizaciones se consideran ciertamente interdependientes ya que ninguna puede ser totalmente aislada del resto, es decir, la resiliencia de una organización puede tener relación o influencia directa o indirecta con la resiliencia de otras organizaciones, a través de clientes, proveedores, e incluso sus competidores (Medina, 2012).

Una organización recibe una importante influencia de la resiliencia individual del personal y de las colectividades que se encuentran relacionadas a ella por su giro de negocio,

recibiendo beneficios mutuos, por tanto, la organización tiene una participación activa en el fortalecimiento de las capacidades de dichas colectividades (Medina, 2012).

Una organización resiliente presenta una agilidad estratégica entendida como el conjunto de características múltiples de aplicación rápida, flexible y ágil de un comportamiento dinámico, las cuales poseen bases comunes y se construyen a partir de los recursos complementarios, las capacidades y las competencias (Medina, 2012).

Paralelamente a esta agilidad estratégica, está la capacidad que tienen las organizaciones para resistir y recuperarse rápidamente lo cual les permite entrar en un proceso de aprendizaje para prepararse a los cambios que se generan en su entorno, restaurar su vitalidad después de una sacudida traumática y retornar de esta con mejores grados de eficiencia como resultado de la experiencia obtenida.

Según McManus, S., Seville, E., Brunsdn, D., & Vargo, J. (2007). las organizaciones resilientes son aquellas que:

- a) Poseen una ética organizacional de esfuerzo continuo enfocado a generar la habilidad para resistir adecuadamente los eventos críticos o disruptivos.
- b) Conocen ampliamente el contexto que lo rodea, las amenazas y oportunidades que debe sobrellevar la organización basado en el continuo análisis y observación de aquellas señales que aparecen en el entorno.
- c) Presentan un enérgico compromiso que se enfoca en la identificación y gestión de las debilidades clave.
- d) Tienen una cultura que trabaja en capacidades para adaptarse, en la agilidad y creación en la organización.

Al aplicar las características mencionadas anteriormente al entorno laboral, se puede concluir que las empresas resilientes son aquellas organizaciones con la capacidad de enfrentar y sortear cambios y dificultades que pueden ser dentro o fuera de la organización sin verse afectado su crecimiento económico, desarrollando además la capacidad de ser flexible mediante procesos la adaptación ágil obteniendo diferentes beneficios que surgen que eventos disruptivos (Gallardo Velásquez y León Jiménez, 2013).

Minolli (2000) expone que la organización y el individuo se encuentran interrelacionados recíprocamente, por lo tanto, todo lo que la organización promueva para sus empleados indudablemente incidirá en la capacidad de trabajo del individuo, el mismo que será el único que pueda usar su conocimiento creativo a fin de cambiar la dirección de las acciones considerando los cambios del medio y, basándose en las ciencias sociales, antropológicas y en la psicología. El autor plantea que desde la óptica de la Organización, una correcta gestión del recurso humano puede llegar a aportar en la consecución de organizaciones resilientes.

Así mismo, Minolli (2000) expone que las organizaciones al estar constituidas por personas, son indudablemente humano-dependientes por lo tanto son influenciadas por el estado psicofísico de quienes la integran, razón por la cual es importante conocer las condiciones laborales y como resultado su calidad de vida.

Según Piñeiros (2013) citando a Atehortúa (2008) describe los procesos organizacionales que requieren de la resiliencia en el ámbito laboral, las cuales son:

- a) Procesos de cambio organizacional y cultural en la cual se evalúa la capacidad, tanto del individuo como de grupo para enfrentar estos eventos.
- b) Procesos de compra, venta y fusión a través de las cuales la unión, las habilidades de la comunicación y la dispersión de intereses personales y grupales son puestos a prueba.
- c) Procesos de adaptación a demandas del mercado, las cuales requieran de modificaciones es las tradicionales formas de actuar.
- d) Procesos de reducción de personal y asignación de personal temporal

1.6.9 Factores que Inciden en el desarrollo de la Resiliencia

1.6.9.1 Relaciones Interpersonales

De acuerdo a Stephens, Heaphy, Carmeli, Spreitzer, Dutton (2013) las relaciones positivas y de alta calidad coadyuvan en el desarrollo, generación y acceso a importantes recursos a fin de disminuir el impacto de situaciones amenazantes con información certera que minimice la

incertidumbre. Por lo tanto y de acuerdo con De acuerdo a lo expuesto por Meneghel y Martínez (2013) las relaciones interpersonales son empleadas tanto a nivel individual como grupal, como una herramienta de fortaleza en situaciones críticas, así como también son empleadas como medios para fortalecer sus capacidades.

Con respecto a las relaciones Interpersonales, Sambrano (2010) plantea el factor Relación, y la define como la capacidad para establecer relaciones interpersonales con bases fuertes y perdurables basadas en la confianza y solidaridad con las demás personas.

Por su parte, Fiskel (2003) propone el factor Cohesión entendida como las relaciones fuertes y unificadas.

1.6.9.2 Eficacia

Según Bandura (1997) las personas con un alto nivel de eficacia son más resilientes cuando se enfrentan a situaciones críticas, esto debido a que la creencia en sus capacidades para superar la adversidad se mantiene en un alto grado, esto según Bandura, se presenta debido a que habitualmente los éxitos se presentan una vez la Organización realiza grandes e innovadores esfuerzos posterior a varios intentos fallidos.

Dentro de este factor, Sambrano (2010) propone a la Iniciativa, como la auto exigencia o la responsabilidad que siente el individuo de las decisiones que toma y sus consecuencias.

Sambrano (2010) también plantea la Introspección, entendida como la capacidad de autocrítica de algunas personas, la capacidad de auto-observarse y observar al entorno y plantear profundos interrogantes y generando respuestas con bases de honestidad y transparencia.

Fiskel (2003) menciona el factor Eficiencia como el rendimiento generado con la moderación del consumo de recursos y la Adaptabilidad como la flexibilidad para responder a las diferentes circunstancias y la Diversidad como diferentes formas de actuar en diferentes circunstancias.

Por lo tanto, considerando los planteamientos de los autores mencionados, se puede proponer que la eficacia tanto a nivel individual como a nivel grupal incide positivamente en la resiliencia grupal frente a los eventos disruptivos.

1.6.9.3 Emociones Positivas

Meneghel y Martínez (2013) expresan que, de acuerdo a la teoría Broaden and Build de las emociones positivas éstas son la manera avanzada de adaptarse a fin de crear recursos que perduren. Estas tienen el potencial para disminuir la excitación autonómica disparada por las emociones negativas, fortalecer la atención de la persona, así como su ampliar su pensamiento y repertorios conductuales.

La relación entre emociones positivas y resiliencia se fortalece a través del tiempo generando mutua interrelación en las que las emociones positivas y la resiliencia se influyen y se generan la una a la otra de acuerdo a Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels & Conway, (2009) es decir así como las emociones positivas conducen a niveles más altos de resiliencia, la resiliencia actúa también generando emociones positivas que hace que ante eventos estresantes las personas con mayor capacidad de resiliencia generen y usen emociones positivas para hacerle frente.

En relación a las emociones positivas, Sambrano (2010) plantea los factores de Independencia, entendida como la objetividad al analizar los problemas, fijando límites y controlando las emociones que pueden influenciar de manera apasionada sus esquemas de pensamiento y el Humor definiéndola como la habilidad de enfrentar los problemas de manera divertida atribuyéndoles la importancia debida sin dejar a un lado la capacidad de ver las situaciones difíciles como fuentes de inspiración.

1.6.9.4 Trabajo Bajo Presión

De acuerdo con lo expuesto por Rodríguez, Salvador, Joan, Argulló (2007) el hecho de trabajar bajo presión, trae para los empleados de una Organización un bienestar de tipo psicológico, ya que valoran el trabajo como algo fundamental en su diario vivir y con él se sienten felices en términos generales.

La satisfacción de trabajar genera un mayor compromiso con la institución, y basándonos en la idea del autor, gran parte de la fuerza laboral se encuentra en la búsqueda de nuevos retos, ya sean laborales o personales y quieren hacer de su trabajo una fuente de innovación que les permita encontrar nuevas formas de hacer disminuyendo así la inercia y pasividad que puede llegar a tener el mismo.

1.6.9.5 Adaptabilidad- Trabajo de Equipo

El engagement (entendido como compromiso) en el trabajo en equipo se define como "un estado mental positivo relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción en equipos de trabajo, que emerge de la interacción y las experiencias compartidas de los miembros del equipo de trabajo" (Acosta, Salanova, Llorens, 2011, p.127).

Sanin y Toro (2013) exponen que el Trabajo en Equipo se presenta como:

(...). Una alternativa para evitar la interferencia en el manejo de los procesos y el manejo poco eficiente del tiempo y los recursos, especialmente cuando los contextos actuales exigen mayor velocidad en las respuestas y organizaciones que son capaces de adaptarse a las demandas cambiantes del medio (p.110).

Finalmente, de acuerdo con lo planteado por Walker, B., C. Holling, S. Carpenter., & A. Kinzig (2004) quienes exponen que "La adaptabilidad es un proceso general de cambio estructural en un sistema, en respuesta a perturbaciones externas, es la capacidad de los actores de un sistema socio ecológico de influenciar y gestionar la resiliencia del sistema" (p.52).

1.6.9.6 Control y Orientación

El papel del control, el cual es un factor situacional que puede ser tanto personal, intrapersonal e interpersonal permite que los empleados perciban mayor libertad para la ejecución de sus actividades, lo cual les permite modelar (es decir, personalizar) su trabajo, esto da como resultado trabajadores proactivos con propuestas más desafiantes y en búsqueda de mayores recursos (Acosta, Salanova, Llorens, 2011).

La orientación estratégica es explicada por Montealegre, J. y Calderon G. (2007) como un factor del comportamiento organizacional que determina el nivel en el que los miembros de una organización se encuentran focalizados en el largo plazo, en otras palabras, si su comportamiento y decisiones se encuentran dirigidos racional y prácticamente con miras hacia el futuro, o al contrario son circunscritas a comportamientos más normativos, dependientes, basados en las experiencias pasadas, es decir una orientación a corto plazo.

1.6.9.7 Sentido de Pertenencia

Es un atributo del Comportamiento Organizacional, definido como la "Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas" (Toro, 2010, p22.).

1.6.9.8 Demandas y Recursos Laborales

De acuerdo con Meneghel y Martínez (2013) los recursos laborales son "aquellas condiciones del trabajo de tipo físico, social y/u organizacional que favorecen la consecución de las metas en cuanto estimulan el crecimiento y el desarrollo personal y profesional" (p.18). La relación que existe entre clima laboral y la resiliencia grupal es positiva, en razón que las relaciones de calidad entre los miembros del equipo de trabajo, adecuado apoyo social y buena coordinación facilitan el flujo de información, el aprendizaje y el desarrollo colectivo de respuestas adaptativas para los eventos disruptivos lo cual influye en el incremento de la resiliencia (Meneghel y Martínez, 2013).

Con respecto a las Demandas Laborales definidas según Meneghel y Martínez (2013) como:

Las condiciones físicas, sociales y organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo mantenido (físico, social y /u organizacional) por parte de la persona y están asociadas a un coste físico y/o psicológico (tanto mental como emocional) no se aprecia un efecto directo sobre la resiliencia grupal ni positivo ni negativo (p.18).

Sin embargo, según Meneghel y Martínez (2013) existe un efecto negativo en la relación entre los recursos y la resiliencia, es así que el efecto de los recursos sobre la resiliencia disminuye cuando los equipos se deben enfrentar a altas demandas laborales (como

sobrecarga cuantitativa, conflicto y ambigüedad de rol)., a mayor cantidad de demandas laborales más débil será la relación entre recursos y resiliencia.

1.6.10 Principales Consecuencias de la Resiliencia para el Individuo y los Grupos

1.6.10.1 Desempeño

Según Meneghel y Martínez (2013) investigaciones han demostrado que la resiliencia y el buen desempeño laboral esta relacionados, esto se debe a que la resiliencia permite desarrollar estrategias de enfrentamiento tanto reactivas como proactivas para enfrentar situaciones complicadas y desafiantes que permiten un esfuerzo adicional que puede ser definido como una mejora en el desempeño.

1.6.10.2 Actitudes hacia el Trabajo

Según los estudios de Youssef y Luthans (2007) citados por Meneghel y Martínez (2013) se concluye que la resiliencia de los trabajadores genera un impacto positivo en la satisfacción, el compromiso y la adaptación al trabajo.

1.6.10.3 Reincorporación en el Mercado Laboral

Meneghel y Martínez (2013) exponen que debido a la situación global que atraviesan las organizaciones, cada vez es más difícil que las empresas puedan ofrecer a sus trabajadores estabilidad laboral, esto más grave aún en aquellos países con altos índices de desempleo por la crisis económica que atraviesan. En este sentido, la resiliencia actúa como una variable clave para aquellas personas que atraviesan por el desempleo no cesen en la búsqueda de oportunidades laborales, nuevas experiencias retos y oportunidades.

De acuerdo con lo expresado por Meneghel y Martínez (2013) en la literatura sobre la Resiliencia en las Organizaciones existen varias propuestas respecto a los antecedentes (recursos latentes) o conjunto de los mismos que pueden ser activados, combinados y reorganizados, que contribuyen a su desarrollo.

Un estudio realizado por Gittell, J. H., Cameron, K., Lim, S., & Rivas, V. (2006) efectuado en las diez compañías aéreas más importantes después de los ataques del 11 de septiembre

de 2001, identificó cuatro condiciones imprescindibles para lograr resultados positivos después de una situación adversa, las cuales son:

- a) Mantener y mejorar las relaciones interpersonales con los empleados a fin de asegurar el su compromiso con la organización y la productividad.
- b) Contar con un modelo de negocio adecuado para el contexto con recursos financieros que puedan ser medibles través del flujo de caja y de los bajos niveles de deudas.
- c) Tener una estrategia que se enfoque en disminuir los despidos de personal, a fin de moderar los efectos negativos sobre la rentabilidad, la calidad del producto o servicio, la innovación y el clima organizacional, además de la afectación del contrato psicológico generado por la rotación de personal lo cual crea desconfianza y disconformidad en los trabajadores e inadecuadas relaciones interpersonales.

En conclusión y tomando en consideración la propuesta anterior, Meneghel y Martínez (2013) expresan que

(...). las organizaciones se enfrentan de manera más eficaz a las crisis cuando evitan los despidos, mantienen sólidas relaciones interpersonales, cuentan con suficientes recursos financieros y disponen de un modelo de negocio que se adecúa a las necesidades de su entorno competitivo, todos estos recursos al reforzarse entre sí establecen espirales virtuoso que contribuyen al desarrollo de la resiliencia organizacional (p.19).

Para lograr comprender el comportamiento en las organizaciones, se debe considerar que esto tiene una relación directa con el cambio, no solo internamente sino en la sociedad como tal. Las organizaciones productivas son un claro ejemplo de esto, debido a los cambios e innovaciones continuas a las que se debe enfrentar, a las crisis y a las nuevas formas de desempeño. Es decir, está continuamente enfrentándose a una realidad que es cambiante y desafiante Baena (2016).

Por lo tanto, para lograr explicar la lógica de las organizaciones en cuanto a su capacidad de adaptación ante nuevos escenarios socioeconómicos, el estudio de la resiliencia desde el ámbito organizacional para el análisis del comportamiento a nivel grupal en una organización en lo que respecta a la forma en como enfrentan las nuevas realidades y las condiciones

que son cambiantes y de esta manera potenciar las capacidades colectivas de las organizaciones; es así que la resiliencia desde el aporte de las ciencias administrativas puede generar contribuciones importantes para tenerlos en cuenta a la hora de analizar el desempeño laboral y conducen a la reducción de la rotación, el incremento en el crecimiento organizacional, Baena (2016).

Según Baena (2016) se puede deducir que el desarrollo económico es un interés general de la sociedad, y el aprendizaje, la capacidad de adaptación, así como el desarrollo organizacional son los intereses de una organización exitosa, es por esto que la resiliencia de quienes conforman la organización es visto por esta como un recurso importante con el que cuentan para su desarrollo integral.

A partir de lo expuesto se puede determinar que la resiliencia en el contexto organizacional es una característica de las organizaciones que son capaces de enfrentar cambios y rupturas, absorberlos y procesarlos, otorgándole a plasticidad necesaria que logran a través de los procesos una adecuada asimilación y adaptación hasta el punto de sacar provecho de dichos eventos.

La resiliencia organizacional permite entonces, a las empresas analizar su forma de hacer las cosas y replantear nuevas formas de planificación y desarrollo, nuevos escenarios de desempeño a través de la exploración e innovación, esto mediante la capacidad de crear, modificar y desarrollar equipos de trabajo que asimilan el aprendizaje colectivo traduciéndolo al aprendizaje organizacional.

La resiliencia organizacional, como lo vimos anteriormente tiene sus bases en la resiliencia individual de quienes la constituyen, por lo tanto, la habilidad de los individuos para ser resilientes se traduce en la habilidad de la organización para adaptarse a los cambios a través de un buen desempeño organizacional.

Baena (2016) expresa que la resiliencia, entendida como variable del comportamiento en la organización, atribuye a las empresas habilidades que les permiten aprender y adaptarse de manera flexible para que puedan responder de manera efectiva y eficaz a las continuas exigencias del medio y a las generadas por su propio desempeño, la cual se fundamenta

sobre la base de la experiencia previa y el conocimiento existente, que merece ser estudiada.

La capacidad que tiene las empresas de ser resilientes se debe a la capacidad de sus integrantes, en tanto la capacidad para recuperarse de los eventos críticos inicia en el individuo, es expresado a través de sus conductas y es compartido en la organización como cultura (Baena, 2016).

1.6.11 La Crisis en la Industria Petrolera

A mediados de 2014, el precio del petróleo alcanzó un valor de USD 105, 79 WTI (West Texas Intermediate) y en diciembre de 2014 éste empezó a caer sostenidamente llegando a los USD 60 hasta llegar a los 40 USD en el año 2016 (Centro de Economía Internacional [CEI], 2016).

En dicho artículo, la caída del precio del petróleo, que tuvo su inicio en el 2014, se debe a la combinación simultánea de un incremento en la oferta y una reducción en la demanda de crudo, la primera podría estar generada por varios factores como la reincorporación de Irán al mercado petrolero, la estrategia agresiva de Arabia Saudita y el incremento de la producción de otros países como Estados Unidos; la segunda encuentra fuertemente vinculada a la desaceleración del crecimiento global, en particular a la desaceleración del crecimiento de China, debido a la reducción de su actividad lo cual disminuyó la demanda de energía (CEI, 2016).

Las consecuencias de esta crisis petrolera para los distintos países varían dependiendo del papel que ocupa en el mercado petrolífero internacional, es claro que los países exportadores se ven más afectados que los importadores por la reducción de su precio de venta mientras que los últimos se benefician por el abaratamiento de sus compras. En el caso de Ecuador, como país exportador e importador al mismo tiempo, el efecto de la crisis presenta las dos aristas por un lado es golpeado como productor, pero por el otro se beneficia como consumidor (CEI, 2016).

En este artículo, se expone que, la caída del precio del petróleo ha incurrido irremediablemente a una reducción de los montos invertidos en el sector, con consecuencias tanto para los yacimientos activos como para los nuevos proyectos, en razón que el elevado

costo fijo de la actividad petrolera obliga a los yacimientos que ya se encuentran funcionando a mantener su producción, inclusive en algunos casos a un nivel de precios que resulta insuficiente para recuperar la inversión inicial. La decisión de seguir produciendo estará determinada por la comparación del costo de extracción de cada nuevo barril con el precio vigente, priorizando la necesidad de reducir los costos variables (CEI, 2016).

La escritora Nuria Segura (2016) quien publicó en el portal web Vice News, informó que en octubre de 2016, el entonces Gerente de la Estatal Petrolera de Ecuador, indicó que la institución realizó un plan de ajustes para la suspensión de inversiones a fin de dar prioridad a los proyectos en marcha, así como una reestructuración de los gastos internos, en los cuales se incluyó los despidos, en dicho artículo también citó a Iván Narváez, Investigador y profesor de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) en Ecuador quien expresó que Ecuador no puede parar su producción porque luego es más costoso volver a abrir los pozos

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2016) en su informe "Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador" expresa que,

Los cambios en el precio del petróleo no solo afectan la relación comercial con el resto del mundo, sino que también repercuten en otras dimensiones macroeconómicas del país. De este modo, cambios en el precio del petróleo están asociados directamente con las exportaciones totales, las importaciones, la liquidez del estado y finalmente el producto nacional, Todas estas dimensiones mimetizan los cambios en los precios del petróleo, aunque a partir del 2009 se nota una ligera separación del movimiento de los ingresos fiscales con el precio del petróleo. Este último se explica por el aumento de la capacidad recaudatoria del estado. (p.3).

En el panorama laboral, según el informe del INEC (2016) entre los años 2014 y 2015 existió un incremento del desempleo de 1 punto porcentual (p.p) y un aumento del subempleo, el cual superó en términos de la población económicamente activa (PEA) al empleo con un incremento de un 12,9% de la PEA en 2014 a un 14,0% en 2015.

Entre los años 2014 y 2015 la proporción representativa del empleo en empresa privada se redujo en 1 p.p, mientras que en empresa pública y los empleados independientes su

participación fue estable en los años mencionados, según el informe del INEC (2016) (...) los efectos del menor ritmo de crecimiento se ha reflejado de manera negativa tanto en la cantidad como calidad del mercado laboral ecuatoriano (p.26).

Durante el año 2015, hubo un incremento de la tasa desempleo, reflejado en el aumento de la oferta laboral y la disminución de la demanda, creció el subempleo y el empleo no remunerado, y un recorte de personal en varias empresas tanto públicas como privadas.

La crisis económica a nivel mundial generó graves consecuencias para los países que tienen su base de integración económica en materias primas principalmente energéticas y metálicas, Ecuador es uno de estos países afectados por dicha desaceleración (INEC, 2016).

En dicho informe, se indica que: El efecto de la caída del precio del petróleo es altamente nocivo para el Ecuador dada su importancia en la economía nacional, la relevancia del petróleo sobre algunas dimensiones de la economía en términos nominales (p.13).

Así mismo menciona que, entre los años 2004 y 2015, el petróleo representó el 50,8% de las exportaciones, el 30,5% de los ingresos del Sector Público No Financiero (SPNF) el 24,4% de los ingresos del Gobierno Central, y el 11,1% del PIB.

Los diferentes gobiernos de los países latinoamericanos han buscado la manera de reducir la importancia del petróleo en su economía nacional que permita reducir la dependencia que existe, sin embargo para los años 2014 y 2015 la caída de la participación del petróleo en la economía nacional no se debe al fortalecimiento de otras actividades sino a la coyuntura de precios, este particular también se vivió entre el 2009 y el 2011, en éste último año el petróleo en la economía del país tuvo una incidencia bastante importante registrando el precio del crudo más alto en la historia del país (INEC, 2016).

Desde la perspectiva macroeconómica, se puede evidenciar cómo la evolución del precio del petróleo domina los movimientos tanto del comercio exterior ecuatoriano, como de las finanzas públicas y del desempeño general del país.

La fuerte asociación entre el petróleo y la economía ecuatoriana se puede determinar como una alta exposición, tomando como referencia que las exportaciones netas de petróleo en nuestro país superan el 50% de su producción, con un nivel de ingreso medio alto y un nivel de desarrollo humano alto, esto sucede también en países como Colombia, Argelia y Túnez (INEC, 2016).

Conclusivamente, el informe del INEC (2016) indica que, de acuerdo al FMI (Fondo Monetario Internacional) y al BM (Banco Mundial) en razón de la baja de los precios del petróleo, Ecuador es uno de los países de América Latina que se prevé que tenga un decrecimiento, mientras que el BCE (Banco Central) considera que se generará un crecimiento ligeramente superior a cero (INEC, 2016).

Finalmente se determina que: la importancia del petróleo en la economía ecuatoriana es transversal en sus relaciones comerciales internacionales, el financiamiento de sus arcas públicas y el producto interno bruto del país (INEC, 2016, p.17).

Sin embargo, pese a que Ecuador es un país que basa el desarrollo de su economía en la exportación del petróleo y que durante los últimos años y los siguientes se espera un desaceleración de su economía frente a aquellos países de similares características pero que tienen parte de sus ingresos en la exportación de otros productos las consecuencias que han generado dicha contracción no ha llegado a los alcances que se ha tenido en otros países como en Venezuela donde la crisis petrolera ha generado consecuencias tanto sociales como políticas (INEC, 2016).

2. METODOLOGÍA

2.1. Método, Enfoque y tipo de Investigación

El presente trabajo es un estudio de caso de enfoque mixto con el apoyo de la metodología cuantitativa al realizar el análisis descriptivo de los resultados, los cuales expondrán el nivel de tendencia de varios factores de Resiliencia Organizacional que se presentaron en un periodo específico de crisis debido a los eventos disruptivos que tuvo que enfrentar la empresa pública de hidrocarburos, sujeto de estudio.

La información relevante se obtiene a través de dos encuestas aplicadas a los mandos, medios de las áreas administrativas de la empresa elegida.

Los fundamentos teóricos citados en el capítulo anterior, servirán de base para:

- a) Describir las situaciones disruptivas que se presentaron en el periodo de enero de 2015 a diciembre de 2016 en la empresa de hidrocarburos del ecuador.
- b) Determinar las características de la resiliencia organizacional en las áreas administrativas de la empresa de hidrocarburos del ecuador que surgieron a partir de las situaciones disruptivas.
- c) Plantear recomendaciones para el entrenamiento de Resiliencia en la Organización.

2.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo es un estudio de caso, no experimental de tipo transeccional ya que no se efectúa manipulación de variables y la recolección de la información a través de datos se realizó en un momento específico (Hernández, Fernandez y Baptista, 2014) con el fin de describir el grado de los factores de resiliencia que surgieron en la crisis del periodo 2015 y 2016 en las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio.

El método aplicado en el desarrollo de este estudio de caso, es de tipo descriptivo con el apoyo del método cuantitativo; es decir, basado un enfoque mixto, de apego estricto de los fundamentos referenciales que dan sustento al presente trabajo.

2.2.1. Determinación de La Muestra

La población del presente trabajo de titulación es finita y medible en razón que se ha determinado como sujeto de estudio a los mandos medios (nivel 2 de la Administración Superior) de las áreas administrativas de la empresa pública de hidrocarburos, considerando tanto a la estructura Orgánica de Soporte Gerencia/Staff y Soporte Administrativo.

Con base en lo anterior, se contara con la participación de los funcionarios que hayan actuado en los cargos que hacen parte de las estructuras orgánicas mencionadas, al menos cuatro (4) meses ininterrumpidos, esto con a fin de que los individuos a encuestar cuenten con un nivel adecuado de experiencia y conocimiento necesario que les permita generar respuestas ajustadas a la realidad.

Se determinó que por la accesibilidad en la recolección de la información se trabajaría con la totalidad de la población tomando en cuenta que la estructura orgánica de la Empresa Pública de Hidrocarburos durante los últimos ocho años ha pasado por varios análisis y modificaciones, así:

- a) Dentro de los niveles superiores jerárquicos vigentes para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2015, de acuerdo a la revisión de la estructura orgánica efectuada en dicha empresa, se determinó que en la Administración Superior, dentro de las Unidades de Gestión, en lo que respecta a las de Soporte Gerencia / Staff y Administrativo, el nivel 2 está conformado por Subgerencias en las diferentes áreas, siendo éste el mando medio.

La estructura orgánica vigente para este periodo fue aprobada en resolución DIR-EPP-18-2013-04-18.

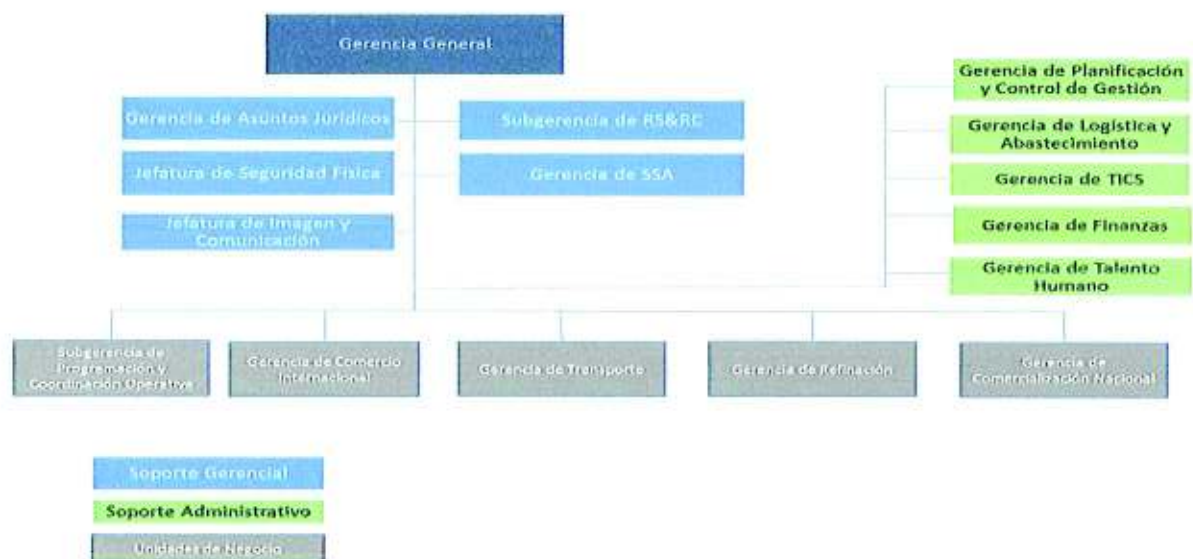


Figura 1. Estructura Orgánica periodo 01 de enero al 31 diciembre de 2015
 Fuente: Documento Interno de Resolución DIR-EPP-18-2013-04-18.

- b) Para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, se evidencia que se efectuó una modificación a la estructura orgánica en la Administración Superior, dentro de las Unidades de Gestión.

En lo que respecta a las dependencias del nivel 2 de las áreas de Soporte Gerencial / Staff y Administrativo, fueron modificadas para ser denominadas Jefaturas Corporativas.

La estructura orgánica vigente para este periodo fue aprobada en resolución DIR-EPP-21-2015-12-22

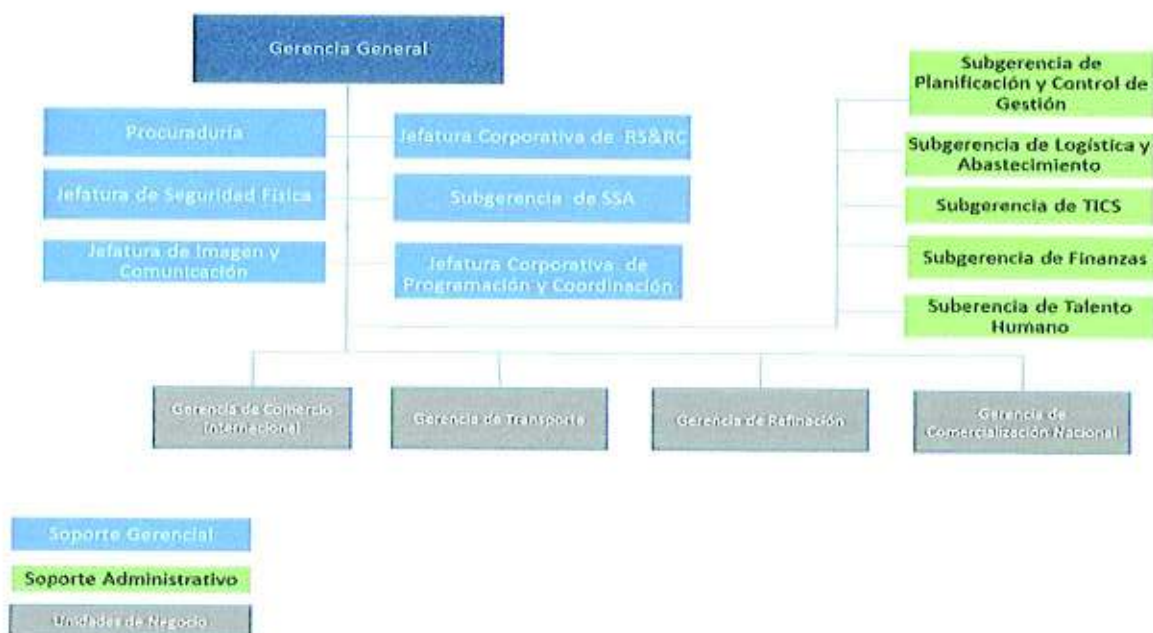


Figura 2. Estructura Orgánica periodo 01 de enero al 31 de diciembre de 2016
Fuente: Documento Interno de Resolución DIR-EPP-18-2013-04-18.

Una vez revisadas las estructuras orgánicas de la Administración Superior, de la Empresa Pública de Hidrocarburos sujeto de estudio, en lo que respecta a los cargos que pertenecen al nivel 2 (mando medio), se determina la población para el periodo 2015 al 2016.

Tabla 1 - Subgerencias y Jefaturas Corporativas – Áreas Administrativas Año 2015 y 2016

Área	Subgerencia 2015	Jefaturas Corporativas 2016	No. Funcionarios en dichos cargos
	Soporte Gerencia/Staff		
Asuntos Jurídicos	Subgerencia de Patrocinio	Subprocurador de Patrocinio	2
	Subgerencia de Asesoría y Contratos	Subprocurador de Asesoría Jurídica y Contratos	2
	Subgerencia de Relaciones Laborales	Subprocurador de Relaciones Laborales	2
Seguridad, Salud y Ambiente	Subgerencia de Seguridad, Salud y Ambiente	Subgerencia de Seguridad, Salud y Ambiente	2
Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias	Subgerencia de Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias	Jefatura Corporativa de Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias	2
Unidades Afiliadas	Subgerencia de Unidades Afiliadas	-	1

Comercio Internacional	Subgerencia Comercial	Subgerencia Comercial	2
	Subgerencia de Operaciones y Logística	Subgerencia de Operaciones y Logística	1
	Subgerencia de Aduanas y Soporte Técnico del Negocio	Subgerencia de Aduanas y Soporte Técnico del Negocio	2
Gerencia de Transporte	Subgerencia de Proyectos	Subgerencia de Proyectos	2
Gerencia de Refinación	Subgerencia de Proyectos	Subgerencia de Proyectos	2
Comercialización Nacional	Subgerencia de Proyectos	Subgerencia de Proyectos	1
Programación y Coordinación Operativa	Subgerencia de Programación y Coordinación Operativa	Jefatura Corporativa de Programación y Coordinación Operativa	3
Soporte Administrativo			
Talento Humano	Subgerencia Administración y Talento Humano	Jefatura Corporativa Administración y Talento Humano	1
	Subgerencia de Vinculación, Capacitación y Desarrollo	Jefatura Corporativa de Vinculación, Capacitación y Desarrollo	2
	Subgerencia de Compensaciones Beneficios Sociales y Servicios al Personal	Jefatura Corporativa de Compensaciones Beneficios Sociales y Servicios al Personal	2
Finanzas	Subgerencia de Gestión Contable	Jefatura Corporativa de Gestión Contable	2
	Subgerencia de Tesorería	Jefatura Corporativa de Tesorería	2
	Subgerencia de Planeación Financiera y Presupuesto	Jefatura Corporativa de Planeación Financiera y Presupuesto	3
	Subgerencia de Crédito y Cobranzas	*-	1
Tecnologías de la Información y Comunicación	Subgerencia de Arquitectura	Jefatura Corporativa de Arquitectura y Aplicaciones	2
	Subgerencia de Aplicaciones	*-	1
	Subgerencia de Gestión de Infraestructura	*-	1
Logística y Abastecimiento	Subgerencia de Servicio Tecnológico	Jefatura Corporativa de Servicio Tecnológico	2
	Subgerencia de Compras, Contratos e Importaciones	Jefatura Corporativa de Compras, Contratos e Importaciones	2
	Subgerencia de Logística y Bodegas	Jefatura Corporativa de Logística y Bodegas	3
Planificación y Control de Gestión	Subgerencia de Servicios Administrativos	Jefatura Corporativa de Servicios Administrativos	2
	Subgerencia de Planificación	Jefatura Corporativa de Planificación	3
	Subgerencia de Control de Gestión	Jefatura Corporativa de Control de Gestión	2
Total Población			55

* Cargo Suprimido en estructura orgánica 2016

Fuente: Estructura Orgánica Posicional año 2015- Creada con Resolución DIR-EPP-18-2013-04-18
Estructura Orgánica Posicional año 2016- Creada con Resolución DIR-EPP-21-2015-12-22
Sistema de Información digital de Talento Humano AS400

Una vez determinada la población, se procedió a contactar a los 53 funcionarios que ocuparon durante el periodo 01 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016, los cargos descritos en la TABLA 1, sin embargo debido a la rotación de personal que la empresa sujeto de estudio se encuentra atravesando en los últimos tres años, algunos de los colaboradores fueron desvinculados o presentaron su renuncia a la empresa, por lo tanto para el presente estudio de caso se trabajó con una muestra de 49 individuos.

En razón de lo expuesto, y tomando en cuenta que la muestra es finita y se conoce el número de individuos efectivamente encuestados (49), se efectuó el análisis de margen de error a fin de determinar el nivel de confianza de la muestra considerando los siguientes datos (Suarez, 2011):

n: tamaño de la muestra: 49

N: tamaño de la población: 55

p: probabilidad de éxito: 0.50%

q: probabilidad de fracaso: 0.50%

e: margen de error

z: nivel de confianza: 95% - 1.96

Formula:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

El cálculo del margen de error fue realizado a través de la página web <http://www.telencuestas.com/calculadora-de-margen-de-error-y-tama%C3%B1o-de-muestras-para-encuestas>, obteniendo un valor de 4.67%.

A continuación, se detalla en la TABLA 2 la ficha técnica de la muestra:

Tabla 2 – Ficha Técnica de la Muestra

Detalle	Descripción
Universo	55 individuos
Muestra	49 individuos
Método de recolección de información	Encuestas Impresas
Margen de error del muestreo	4,67%
Fecha de recolección de datos:	Febrero y Marzo de 2017

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Levantamiento de la Información

Para este estudio de caso se elaboraron dos encuestas así:

Encuesta de eventos disruptivos

Consta de 10 ítems cada uno de los cuales describen un evento disruptivo que la empresa sujeto de estudio tuvo que enfrentar en el periodo de enero 2015 a diciembre de 2016 y su correspondiente grado de valoración en escala Likert (1932) determinando como 1 el menor grado y 5 el mayor grado de valoración del evento disruptivo.

De acuerdo a las políticas internas de confidencialidad de la empresa sujeto de estudio, la encuesta elaborada no incluye datos personales de los colaboradores.

A fin de validar la fiabilidad de esta encuesta, se procedió a realizar el análisis mediante el Alpha de Cronbach, para lo cual se tomaron los siguientes datos:

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

K:	El número de ítems:	10
$\sum S_i^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems:	8.861
ST2:	La Varianza de la suma de los Ítems:	38
α:	Coefficiente de Alfa de Cronbach:	0.785

2.3.1. Encuesta Evaluación de Resiliencia Organizacional

La encuesta de este trabajo de investigación fue elaborada con base en la Escala de Resiliencia de Connor- Davidson (2013) en la actualidad es una de las escalas de mayor uso en varios países para medir el constructor de Resiliencia (Broche et al., 2012)

La encuesta del presente estudio consta de 25 afirmaciones las cuales describen situaciones que intentan evaluar 5 factores de resiliencia a nivel organizacional (detallados en el capítulo 2 de este estudio) que hayan surgido en el periodo de enero 2015 a diciembre de 2016, como consecuencia de los eventos disruptivos.

- a) Eficacia (E): ítems 10 - 12, 16, 17, 23,24
- b) Trabajo Bajo Presión (P): ítems 6,7,14,15,18,19,20
- c) Adaptabilidad - Trabajo de Equipo (W): ítems 1,2,4,5 y 8
- d) Control-Orientación (O): ítems 13, 21 y 22
- e) Sentido de Pertenencia (T): ítems 3, 9,25

Cada una de las afirmaciones es valorada en escala Likert (1932) siendo 1 el menor grado y 5 el mayor de frecuencia.

El resultado del nivel de resiliencia organizacional se obtiene de la sumatoria total de las respuestas de cada una de las encuestas aplicadas, y puede disgregarse por cada uno de los factores de resiliencia evaluados.

De acuerdo a las políticas internas de confidencialidad de la empresa sujeto de estudio, la encuesta elaborada no incluye datos personales de los colaboradores.

A fin de validar la fiabilidad de esta encuesta, se procedió a realizar el análisis mediante el Alpha de Cronbach, para lo cual se tomaron los siguientes datos:

K:	El número de ítems:	25
$\sum Si^2$:	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems:	12.329
ST ² :	La Varianza de la suma de los Ítems:	92
α :	Coefficiente de Alfa de Cronbach:	0,89

Los formatos de las encuestas aplicadas se encuentran en los ANEXOS I y II

2.3.2. Procedimientos empleados para la obtención y análisis de la información

2.3.2.1. Análisis de Datos

En razón que el presente caso de estudio está basado en una investigación de tipo cualitativo descriptivo, los datos extraídos de la encuesta de Resiliencia Organizacional aplicada, fueron analizados conforme los siguientes pasos:

- a) Se obtiene la información a través de la aplicación de la encuesta
- b) Recolección, transcripción y ordenamiento de la información
- c) Codificación de la Información
- d) Se integra la información por cada factor de resiliencia encontrado, y su nivel correspondiente

Los resultados fueron tabulados por cada factor a fin de analizar su nivel de incidencia en las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio.

Finalmente, con base en los resultados de las herramientas usadas, se realizó un análisis descriptivo permitiendo determinar cuáles son los factores resilientes presentados en las áreas administrativas y su grado de valoración en las situaciones críticas definidas.

Así mismo, y a manera de consulta, se procedió a analizar la encuesta que mide los Eventos Disruptivos periodo 2015-2015 que se presentaron en la Empresa Pública de Hidrocarburos, sujeto de estudio, de acuerdo a los siguientes pasos:

- a) Se obtiene la información a través de la aplicación de las encuestas
- b) Recolección, transcripción y ordenamiento de la información
- c) Codificación de la Información
- d) Se integra la información por cada factor de resiliencia encontrado, y su nivel correspondiente.
- e) Análisis de cada factor

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas tanto de los eventos disruptivos (Encuesta 1) como de Resiliencia Organizacional (Encuesta 2), las cuales fueron aplicadas a los trabajadores que ocuparon cargos de mandos medios en la Empresa Pública de Hidrocarburos durante el periodo 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016 se realiza el siguiente análisis de resultados.

3.1.1. Datos Demográficos

a) Del total de los individuos encuestados se determina que el 57% pertenecen al género masculino y el 43% al género femenino

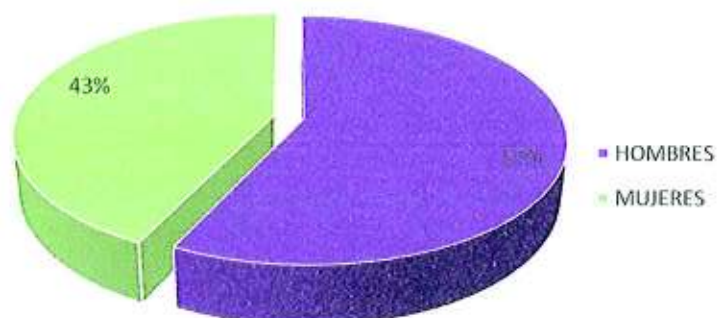


Figura 3. Clasificación de los mandos medios administrativos por género.

Elaborado por: La Autora

b) El 76% se encuentra en un rango de edad entre 35-45 años, y el 24% en un rango de edad de 46 a 55 años, lo cual nos permite determinar que las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio están compuestas por personal joven.

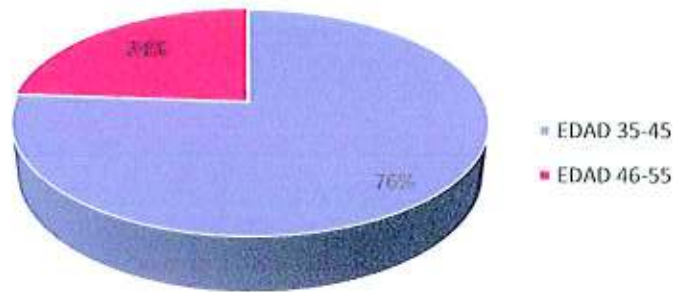


Figura 4. Clasificación de los mandos medios administrativos por edad.

Elaborado por: La Autora

c) Los resultados nos indican que el grado universitario de tercer nivel es la categoría mínima de educación de la población sujeto de estudio con un 71% de colaboradores con títulos profesionales y un 29% de individuos con títulos universitarios de cuarto nivel, lo cual nos indica que el personal administrativo cuenta con las bases formativas adecuadas para ocupar cargos directivos en la Organización.

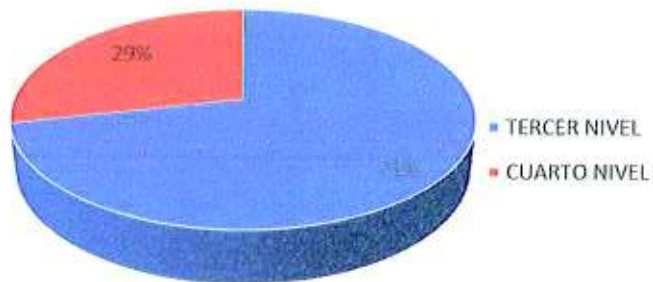


Figura 5. Clasificación de los mandos medios Administrativos por Nivel de Educación.

Elaborado por: La Autora

3.1.2. Nivel de Incidencia de Eventos Disruptivos en la Empresa Pública de Hidrocarburos.

Previo a iniciar con el análisis de la incidencia de los eventos disruptivos durante el periodo en cuestión, es importante indicar lo siguiente:

a) Para la elaboración de la encuesta N.1 respecto a eventos disruptivos enfrentados por la empresa sujeto de estudio, estos se determinaron a través de la recolección de información realizada mediante un grupo focal que se efectuó el 26 de enero de 2017 en las instalaciones de Talento Humano de la empresa sujeto de estudio (Ver ANEXO III).

Dicho grupo focal estuvo compuesto por doce trabajadores de diferentes áreas que ocuparon puestos de jefaturas en el periodo de evaluación y que no hacen parte de los colaboradores encuestados en esta investigación.

El grupo focal aportó con diferentes criterios respecto a cuáles fueron los eventos más importantes enfrentados por la Empresa Pública de Hidrocarburos de este estudio, en el periodo 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016 que podrían considerarse disruptivos.

Posterior a la recolección de la información se procedió a analizar la información obtenida, a fin de determinar los criterios más comunes del grupo focal referente a los eventos considerados disruptivos para el periodo evaluado.

Como resultado, se obtuvo diez (10) eventos comunes considerados por el grupo focal como disruptivos para el periodo en estudio, los cuales fueron consignados en la Encuesta No. 1 de esta investigación.

Los resultados de la encuesta No. 1 cuyo objetivo fue determinar el nivel de impacto de los eventos considerados disruptivos para la presente investigación en las áreas administrativas de la empresa en estudio, se detallan a continuación (Ver ANEXO IV):

**Nivel de Incidencia de Eventos Disruptivos - Areas Administrativas
- Empresa Publica de Hidrocarburos**

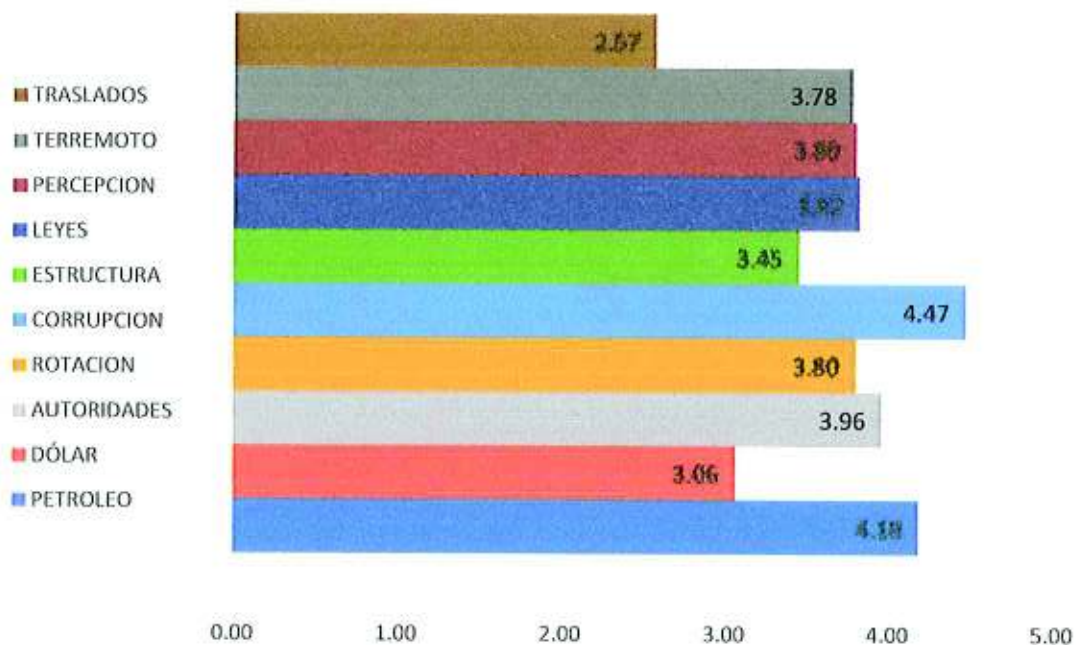


Figura 6. Eventos Disruptivos presentados en el Periodo enero 2015 a diciembre 2016.
Elaborado por: La Autora

Como se observa en la figura No.4, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta No.1, los eventos disruptivos con mayor incidencia en la Empresa Pública de Hidrocarburos, son:

- a) Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por medios de comunicación.
- b) Caída del precio del Petróleo
- c) Cambio de Autoridades con nuevos lineamientos
- d) Cambios y Modificaciones a las leyes que rigen la Empresa
- e) Alta Rotación de Personal / Percepción externa sobre la gestión empresarial de la organización

Con base en esta información, se puede determinar lo siguiente:

a) La desmejorada imagen de la empresa a nivel externo producto de los escándalos de corrupción los cuales fueron y aun son difundidos por los diferentes medios de comunicación han generado para el personal que labora en esta Organización consecuencias tales como:

- Disminución en la credibilidad de la honorabilidad de quienes hacen parte de esta institución, en donde "pagan justos por pecadores" ya que los escándalos de corrupción no abarcan a todo el personal de la organización.
- Despidos masivos de personal de manera indiscriminada.
- Incremento en la ejecución de exámenes especiales e investigaciones realizadas por organismos de control
- Preocupación por el futuro de la empresa y su personal.

Por lo tanto, para las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio la inadecuada imagen empresarial que tiene la Organización a nivel externo es considerada un evento disruptivo de importante impacto a nivel interno, superando en este estudio de caso a la caída del precio del petróleo que se presentó a finales del periodo en cuestión.

b) Las modificaciones de las leyes, los cambios en la estructura orgánica y los movimientos de personal son parte de los eventos disruptivos críticos en la Organización, lo cual es explicable debido a que dichos cambios afectan los procesos internos, los equipos de trabajo formados y los objetivos trazados en cada una de las áreas.

c) El continuo cambio de autoridades puede generar en la organización inestabilidad, trabas en el flujo de la toma de decisiones y de los procesos, retrasos en la gestión de las áreas, y procesos de comunicación deficientes, así como cambios en las disposiciones ya impartidas en una administración y el inicio de una nueva.

d) La caída del precio del petróleo suscitado a finales del periodo en estudio, es indudablemente un evento disruptivo que afecto no solo a las áreas administrativas de la empresa Pública de Hidrocarburos de Ecuador, sino también a su fuerza laboral operativa, y

a nivel global al país, sus consecuencias fueron mencionadas en el marco teórico de este estudio de caso.

A través de estos resultados, se puede concluir que para el periodo del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, la Empresa Pública de Hidrocarburos enfrentó varias situaciones que pueden considerarse como disruptivas y que de acuerdo a la información obtenida la organización fue alta.

Por consiguiente, y tomando en cuenta lo expuesto por Medina (2012), el periodo de tiempo a evaluar en este estudio de caso presentó eventos disruptivos y las condiciones tanto internas como externas necesarias para que la Empresa pudiera desarrollar comportamientos colectivos resilientes a través de procesos de aprendizaje.

3.1.3. Análisis de la Resiliencia Organizacional en las áreas administrativas de la Empresa Pública de Hidrocarburos

Los resultados de la encuesta No. 2 cuyo objetivo fue determinar el nivel en el cual los factores de resiliencia Organizacional se presentaron en la Organización para hacerle frente a las adversidades producto de los eventos disruptivos en las áreas administrativas de la empresa en estudio, se detallan a continuación (Ver ANEXO V):

El resultado global del nivel de Resiliencia Organizacional, que presentó el área administrativa de la empresa pública sujeto de estudio determina que, durante el periodo de tiempo evaluado dicha parte de la organización mantuvo un comportamiento organizacional *resiliente*, obteniendo un puntaje promedio de 4.2 sobre un puntaje máximo de 5, permitiendo así enfrentar de manera adecuada los eventos disruptivos de dicho periodo.

Dentro de los factores de resiliencia a nivel organizacional analizados se puede llegar a las siguientes observaciones:

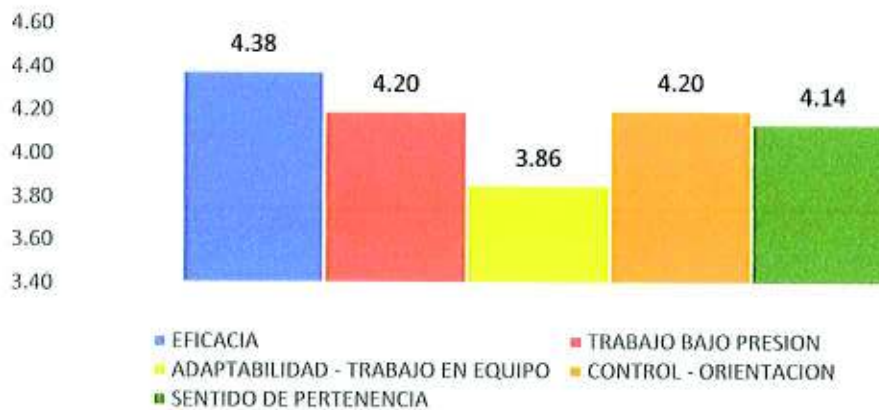


Figura 7. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas - Empresa Pública de Hidrocarburos
Elaborado por: La Autora

- f) La **eficacia** es el factor de resiliencia organizacional predominante en las áreas administrativas de la empresa de este estudio, con un puntaje de 4.38 sobre un puntaje máximo de 5 en la escala Likert (1932) concluyendo que dicha característica resiliente permitió a esta parte de la organización superar las adversidades presentadas de manera adecuada demostrando que el actuar del personal administrativo dentro de su área mantiene la creencia en sus capacidades que les permite sortear las diferentes situaciones, así como también demostrando fortaleza en momento de crisis.

A lo anterior, puede sumarse que, la empresa de acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta No. 1 ha pasado por varios eventos disruptivos, es decir ha generado formas de comportamiento habituales a través de varios intentos que les ha permitido en el transcurso del tiempo mejorar las maneras de superar la adversidad.

- g) El factor de resiliencia organizacional **Trabajo bajo Presión**, obtuvo un puntaje de 4,20 sobre 5, lo cual demuestra que para las áreas administrativas en estudio, dicho factor que puede ser motivado tanto por razones individuales como grupales, hizo que la fuerza laboral se comprometiera con los objetivos a cumplir en su área de trabajo, asumiendo como retos las situaciones disruptivas presentadas en la

organización y realzando las expectativas de nuevas oportunidades, disminuyendo la pasividad y el confort del día a día.

Adicionalmente, haciendo un análisis detallado de las afirmaciones que contemplan la evaluación de este factor, se puede determinar que el sentido del humor fue una herramienta clave que permitió a las áreas administrativas de este estudio enfrentar los eventos disruptivos desde una perspectiva diferente, como un recurso creativo a través de un equilibrio en la emociones del grupo de trabajo que por su naturaleza creó un ambiente positivo a pesar de las situaciones críticas.

- h) Así mismo, el factor de Resiliencia Organizacional **Control- Orientación** tiene un puntaje de 4.20 sobre 5, este resultado puede vincularse con el factor de **eficacia**, ya que puede interpretarse que, pese a los eventos disruptivos enfrentados por las áreas administrativas en el periodo de estudio, mantienen un enfoque claro respecto a las metas y las obligaciones que como área deben cumplir, manteniendo el control de sus obligaciones a través de un sentido claro de propósito con la empresa.

Este resultado puede corroborarse con los resultados de la Encuesta No.1 respecto al nivel medio de incidencia que las áreas administrativas atribuyeron a los cambios de estructuras orgánicas en la organización como evento disruptivo para este caso específico.

Dichas modificaciones estructurales les ha permitido ver a la estructura de organización con como un medio a través del cual pueden acceder a otras áreas en búsqueda de soluciones para los inconvenientes que se presentan en momentos críticos.

- i) La **Adaptabilidad – Trabajo en Equipo** es el factor de Resiliencia Organizacional con el menor puntaje de los factores evaluados, obteniendo un 3.86 sobre 5, esto nos indica que para las áreas administrativas de la empresa en estudio, dicho factor resiliente no es un común denominador dentro del comportamiento grupal.

Realizando el análisis de las afirmaciones que evalúan el factor **Adaptabilidad-Trabajo en Equipo** en la encuesta No. 1 se puede evidenciar que, la afirmación referente al nivel de afectación de la rotación de personal presentada en la empresa, entendida como las desvinculaciones y movimientos internos de personal, evento disruptivo considerado dentro de la encuesta No. 2 de alta incidencia para la empresa, afecta sustancialmente la capacidad de adaptabilidad de las áreas administrativas y por consiguiente el trabajo en equipo.

La rotación de personal genera continuos cambios en la forma de actuar en la organización, es probable que las desvinculaciones de personal presentadas en la empresa sujeto de estudio hayan generado fuga de talentos, sobrecarga de trabajo, malestar e incertidumbre en el resto de los colaboradores, retraso en el cumplimiento de los objetivos del área entre otras consecuencias.

- j) Para el factor de Resiliencia Organizacional **Sentido de Pertenencia**, la cual obtuvo un puntaje de 4.14 sobre 5, se evidencia que las áreas administrativas del presente estudio de caso mantienen un adecuado sentido de pertenencia con la empresa, a través de una percepción positiva de ser parte de la organización.

Así mismo, los resultados de la encuesta No. 2 respecto a las afirmaciones que evalúan este factor de resiliencia organizacional, indican que las mencionadas áreas se identifican con los valores de la organización y con la importancia de pertenecer a la empresa pública de hidrocarburos.

El sentido de pertenencia de quienes conforman las áreas administrativas de esta Organización es fuerte y difícil de impactar, ya que pese a los resultados obtenidos en la encuesta No. 1, en donde los escándalos de corrupción son un evento disruptivo de gran impacto para la organización por la inadecuada imagen externa de la empresa que dichos escándalos han generado, el nivel de incidencia que tiene la percepción externa sobre la gestión empresarial como evento disruptivo, es medio, es decir el alto sentido de pertenencia que la población sujeto de estudio tiene de su organización es una herramienta importante a la hora de enfrentar situaciones críticas que pudieren afectar la apreciación de la empresa a nivel interno.

3.1.4. Análisis comparativo de resultados de los Factores de Resiliencia Organizacional: Áreas de soporte Gerencia / Staff- Áreas de Soporte Administrativo

Realizando un análisis comparativo cualitativo de los resultados obtenidos entre las áreas de Soporte Gerencial y Soporte Administrativo, se puede evidenciar lo siguiente:

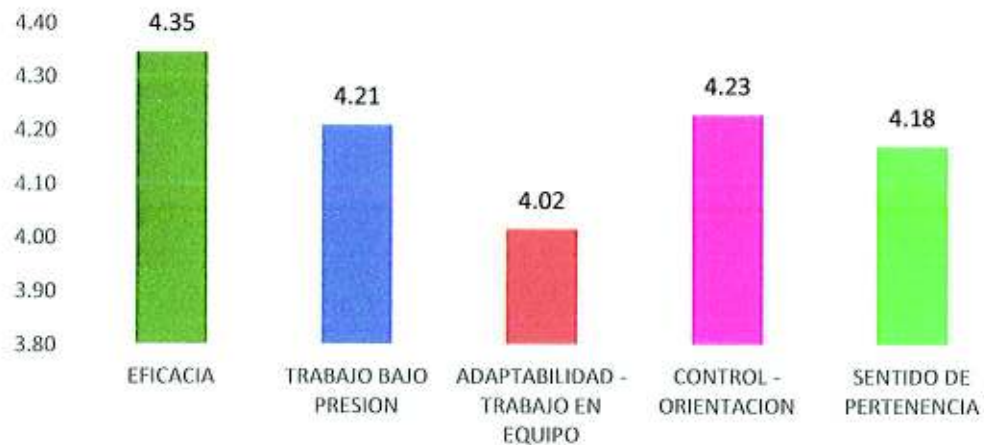


Figura 8. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas de Soporte Gerencia/ Staff
Elaborado por: La Autora



Figura 9. Factores de Resiliencia Organizacional - Áreas Administrativas de Soporte Administrativo
Elaborado por: La Autora

De acuerdo a los puntajes obtenidos para los Factores de Resiliencia Organizacional: Eficacia, Trabajo Bajo Presión, Control Orientación y Sentido de Pertenencia, se puede evidenciar que no existe diferencias sustantivas en la forma como las áreas en mención respondieron y enfrentaron los eventos disruptivos que se presentaron durante el periodo 2015 al 2016 en términos de resiliencia organizacional.

Sin embargo, para el factor Adaptabilidad- Trabajo en Equipo se evidencia que las áreas de Soporte Gerencial se ajustan de mejor manera a este factor, es decir se adaptan con mayor facilidad y usan el trabajo en equipo como una herramienta para disminuir la afectación que la rotación de personal genera.

Estos resultados puede deberse al nivel de rotación que presenta las áreas de soporte Administrativo frente a las áreas de soporte Gerencial, considerando que en las primeras se generan un mayor número de movimientos de personal (como transferencias, encargos, comisiones de servicio, renuncias por jubilaciones, entre otras), aun cuando el común denominados sea el considerar a la rotación de personal como un evento disruptivo de gran incidencia para la empresa, y por tanto el ajuste que el personal de soporte Gerencial debió realizar en los nuevos equipos de trabajo fue menor.

3.2. Discusiones

Una vez obtenidos y analizados los resultados del estudio de caso se colige lo siguiente:

Dentro de los cambios organizacionales de los últimos ocho años enfrentados por las áreas administrativas de la empresa analizada para este estudio de caso, pueden señalarse principalmente que, a nivel interno se presentaron modificaciones de las estructuras orgánicas, alta rotación de personal, cambios continuos de las autoridades y modificaciones en cuanto a las normas que rigen su administración, es aquí donde los Factores de Resiliencia Organizacional como la Adaptabilidad- Trabajo en Equipo y el Sentido de Pertenencia permitieron a las áreas que conforman esta parte de la Organización hacer frente a dichos cambios.

A nivel externo se presentaron los eventos disruptivos como la caída del precio del petróleo, y los escándalos de corrupción que originaron un concepto negativo de la empresa a nivel externo, divulgado en el país a través de los medios de comunicación.

Estos cambios, que han surgido de manera disruptiva han impactado tanto positiva como negativamente a la gestión de las áreas administrativas, las cuales han creado comportamientos organizacionales resilientes como el Sentido de Pertenencia y la Eficacia, permitiéndoles sobrellevar dichas situaciones.

Sin embargo, existieron varios impactos negativos producto de los eventos disruptivos van desde la generación de un malestar general de quienes integran esta parte de la organización, traducido en inquietudes respecto al futuro de la organización, inestabilidad evidenciada por la alta rotación de personal en dicho periodo, tergiversación de la información basada en rumores recibidos tanto a nivel externo como interno, dificultad para el desarrollo adecuado de ciertas actividades y dificultad para concluir algunos procesos debido a los cambios estructurales y cambios de directivas.

Dentro de los impactos positivos y considerando los factores resilientes de Control-Orientación, Trabajo bajo Presión y Adaptabilidad-Trabajo en Equipo, se puede determinar que, con respecto a los cambios de estructuras orgánicas las áreas lograron generar a través del tiempo una empresa orgánicamente más plana, menos burocrática que ha permitido mayor acceso a la dirección y por ende un mejor flujo de la información, sin embargo estas consecuencias positivas no han tenido un acompañamiento, planificación y difusión adecuada, justamente por su carácter disruptivo.

También se puede señalar como impacto positivo la generación de un mayor conocimiento de la empresa por parte de quienes integran las áreas administrativas, esto debido a que los cambios estructurales eliminaron fronteras entre las Unidades de Negocio y generaron estructuras administrativas matriciales para toda la organización.

Los escándalos de corrupción originaron un efecto contrario en el interior de la empresa, ya que como factor resiliente aparece el sentido de pertenencia a la Organización, evidenciado en términos generales en la alineación a los valores y principios de pertenecer a la institución.

Si bien es cierto aun cuando los cambios de normativa generaron consecuencias negativas, podemos decir que también generaron consecuencias positivas en la organización como transparentacion y flexibilidad en la ejecución de los procedimientos con lineamientos claros que permitieron estandarizar los mismos, eliminando subjetividades, facilitando la toma de decisiones claras respecto a las diferentes situaciones, también se incrementó la oportunidad de crecimiento profesional.

Es importante indicar que, por el carácter de disruptivos algunos acontecimientos enfrentados por las áreas administrativas de la organización durante el periodo de tiempo señalado en este estudio, pudieron generar consecuencias negativas y positivas en diferentes momentos de dicho periodo, los cuales van de la mano del desarrollo de los factores resilientes en la organización.

Es decir a medida que los factores resilientes se consolidaron como formas de comportamiento organizacional para sortear las situaciones críticas, en algunos casos las consecuencias negativas de los eventos se transformaron en positivas y facilitaron la gestión de esta parte de la organización.

3.3. Conclusiones

Considerando que el estudio de la Resiliencia a nivel Organizacional se encuentra en pleno desarrollo, y el interés por realizar estudios más complejos respecto a la dinámica de este fenómeno de comportamiento colectivo en la Organización se ha incrementado en las áreas administrativas, los resultados de este estudio de caso y la revisión bibliográfica realizada permiten plantear una propuesta de definición de Resiliencia Organizacional que se describe a continuación:

Resiliencia Organizacional definida como la capacidad que posee toda una organización o las áreas que la componen, para advertir, enfrentar y resurgir de los eventos disruptivos presentados dentro o fuera de la organización.

Las características particulares de las áreas de trabajo que componen una Organización forjan comportamientos grupales con particularidades específicas lo cual puede dar como resultado la generación de factores resilientes con niveles de desarrollo distintos en cada una de las dependencias de trabajo.

Así mismo se concluye que, la promoción de la Resiliencia Organizacional en momento de crisis puede ser determinada cuando los factores comportamentales que son parte de este fenómeno actúan interactivamente ante los eventos disruptivos.

Particularmente, en la empresa sujeto de estudio se puede determinar que ésta se encuentra influenciada continuamente por diversos cambios, entre los cuales, los de mayor influencia son los cambios de tipo administrativo que pueden afectar positiva o negativamente al su recurso humano y consecuentemente a los resultados de su gestión.

Para este estudio de caso, se puede determinar que los factores resilientes considerados para dicha investigación, contribuyeron a la creación de comportamientos resilientes en la organización en el periodo de 01 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016, los cuales en orden de importancia son: Eficacia, Trabajo Bajo Presión, Control-Orientación, Sentido de Pertenencia y Adaptabilidad - Trabajo de Equipo.

Los resultados de confiabilidad de la encuesta de Resiliencia Organizacional obtenidos mediante el Alpha Cronbach, demuestran que esta herramienta, la cual fue elaborada con base en el instrumento de medición de resiliencia individual de Connor – Davidson es válida para la determinación de los factores de Resiliencia a nivel Organizacional, y que por lo tanto puede ser usada como medio de consulta para nuevas investigaciones.

Este estudio de caso abre una brecha para proponer una nueva disertación enfocada en determinar los factores de resiliencia organizacional que surgieron en el mismo periodo de crisis en las áreas operativas de la empresa pública de hidrocarburos las cuales se encuentran dentro del giro de negocio de la organización.

Esta nueva disertación propuesta se basa en las conclusiones planteadas en el presente estudio, en donde se puede deducir que, de acuerdo a los resultados aquí planteados las

áreas administrativas podrían diferir en su manera de enfrentar eventos disruptivos de las operativas, por ser áreas de trabajo plenamente diferentes tanto en el perfil del recurso humano, las funciones, actividades y leyes que rigen sus procedimientos, entre otros.

Por tanto podríamos plantear que los factores de resiliencia organizacional en áreas operativas pueden ser diferentes en gran proporción de los encontrados en las áreas administrativas, y que por tanto las estrategias que se planteen dentro de la organización para promover comportamientos colectivos encaminados a sortear situaciones críticas, deben ser propuestos tomando en consideración las características propias de cada área laboral.

4. PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE ENTRENAMIENTO EN RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

Las empresas pueden generar técnicas de entrenamiento que permitan crear hábitos de comportamiento organizacional usados en momentos críticos, considerando siempre que cada evento disruptivo deberá ser enfrentado mediante acciones específicas que no pueden ser generalizadas para toda situación.

Considerando lo expuesto y basados en los resultados de esta investigación, se plantea estrategias de gestión a nivel organizacional a fin de potenciar los factores conductuales resilientes en el colectivo encontrados en las áreas administrativas de la empresa sujeto de estudio y generar aquellos que permitan minimizar los efectos de futuros eventos disruptivos, proporcionando a la institución las herramientas adecuadas para enfrentar situaciones críticas y fortalecerse de ellas.

Las estrategias aquí propuestas deberán ser implementadas sin que las actividades a realizar interrumpan la operatividad de la empresa y minimice la exposición al riesgo de las personas, bienes y la información interna.

Las actividades deberán cumplir los tiempos estipulados para el entrenamiento, los cuales se podrán observar en su mayor cumplimiento durante y posterior a un evento crítico.

Se recomienda registrar las lecciones aprendidas durante este proceso y comunicarlas a los directivos de cada área administrativa a través de un informe oficial de resultados, con el fin de determinar el cumplimiento de los objetivos planteados en cada una de las estrategias aquí propuestas.

Tabla 3 - Empoderamiento de Personal

Empoderamiento al Personal	
Factor Resiliente	Eficacia / Sentido de Pertenencia
Acción	Empoderar al personal para la ejecución de las actividades y toma de decisiones.
Objetivo	Dar continuidad a los procedimientos y cumplir con los objetivos trazados.
Actividades a realizar	Asignar al personal funciones adicionales. Involucrar al personal en el planteamiento de proyectos internos del área. Permitir al personal tomar decisiones dentro en el desarrollo de los objetivos del área.
Tiempo de Ejecución	Semanal por un año

Tabla 4 – Conocimiento de la Organización

Conocimiento de la Organización	
Factor Resiliente	Adaptabilidad- Trabajo en Equipo
Acción	Realizar actividades denominadas "pasantías profesionales" en la organización a fin de que las áreas administrativas se involucren con las áreas operativas de la empresa
Actividades a realizar	Ampliar el conocimiento de las áreas administrativas sobre el giro de negocio de la organización generando una visión global de la empresa que fortalecerá el planteamiento de objetivos y toma de decisiones. Determinar grupos de trabajo para la ejecución de pasantías laborales por las diferentes áreas operativas de la empresa. Efectuar talleres de capacitación donde colaboradores del área

operativa y administrativa socialicen los procesos que llevan en cada una de sus unidades.

Generar reuniones de trabajo con el personal operativo a fin de levantar información a través de FODA y realizar un diagnóstico de situación.

Plantear compromisos que involucren personal operativo y administrativo con el fin de dar solución a los inconvenientes que presenten las áreas operativas.

Tiempo de Ejecución Semestral dos veces al año

Tabla 5 – Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales	
Factor Resiliente	Adaptabilidad- Trabajo en Equipo Sentido de Pertenencia
Acción	Realizar actividades que incentiven el desarrollo de adecuadas relaciones entre las áreas administrativas.
Objetivo	Disminuir la barrera que existe entre las áreas administrativas en cuanto a comunicación, trazabilidad en el planteamiento y logro de los objetivos, y apoyo mutuo en situaciones críticas.
Actividades a realizar	Desarrollar un plan de socialización e integración a aplicar en las áreas de soporte administrativo a través de talleres y actividades, que permitan conocer con mayor profundidad la misión de cada una de las áreas, sus objetivos y procesos.
Tiempo de Ejecución	Semestral dos veces al año

Tabla 6 - Personal Competente

Personal Competente	
Factor Resiliente	Adaptabilidad- Trabajo en Equipo
Acción	Rotar internamente al personal de cada área administrativa que permita a los colaboradores generar competencias en todos los procesos que lleve su dependencia.

Objetivo	Minimizar los tiempos de aprendizaje de nuevas funciones y dar continuidad a la gestión.
Actividades a realizar	Desarrollar un plan de movimientos de personal que involucre niveles de analistas y especialistas con el objeto de rotar dentro de las subáreas. Ejecutar los movimientos propuestos que permita a los trabajadores de una misma unidad conocer de forma teórica y práctica los subprocesos internos de la Unidad.
Tiempo de Ejecución	Cada cuatro meses, 3 veces al año

Tabla 7 - Información Organizacional

Información Organizacional	
Factor Resiliente	Sentido de Pertenencia Eficacia
Acción	En coordinación con el área de imagen organizacional, realizar campañas internas que permitan mantener informados a los trabajadores sobre la situación de la organización, datos estadísticos, gestión interna, acciones realizadas.
Objetivo	Disminuir la presencia de rumores, y transparentar la información, esto disminuirá en el personal la incertidumbre e incrementará la estabilidad.
Actividades a realizar	Realizar campañas informativas a través de las TICS difundidas a todo el personal de la Empresa Pública de Hidrocarburos de temas relacionados a la situación actual de la empresa (administrativa, financiera, operativa, proyectos en ejecución y finalizados)
Tiempo de Ejecución	Trimestral, cuatro veces al año.

Tabla 8 – Capacitación

Capacitación	
Factor Resiliente	Eficacia / Trabajo bajo Presión

Acción	Capacitar continuamente al personal administrativo, ya que es de conocimiento que cada vez son menos los intervalos de tiempo en los que se generan nuevas formas de administrar.
Objetivo	Minimizar el riesgo de perder competitividad en el medio laboral al atravesar situaciones críticas.
Actividades a realizar	Incluir dentro del Plan Anual de Capacitación actividades de capacitación para las diferentes áreas administrativas de la empresa enfocadas en las buenas prácticas de administración organizacional.
Tiempo de Ejecución	Semestral dos veces al año

Tabla 9 – Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos Empresariales

Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos Empresariales	
Factor Resiliente	Eficacia / Control- Orientación
Acción	Dar a conocer el plan estratégico de la empresa llevado a cabo con las buenas prácticas de administración, creando hitos medibles para cada etapa del proyecto.
Objetivo	Evaluar el cumplimiento de los objetivos de cada área de la empresa.
Actividades a realizar	Realizar la revisión periódica del avance de los objetivos tanto por cada una de las áreas administrativas como a nivel organizacional a través de una herramienta interna que permita medir con datos ajustados a la realidad los avances efectuados.
Tiempo de Ejecución	Trimestral, cuatro veces al año.

Tabla 10 – Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos del Área

Seguimiento / Cumplimiento de Objetivos del Área	
Factor Resiliente	Control- Orientación
Acción	Mantener objetivos de mediano y largo plazo en las áreas administrativas, cuyos avances deberán ser revisados en periodos cortos de tiempo.

Objetivo	Proteger los avances del cumplimiento de los objetivos en cada área organizacional durante el enfrentamiento de un evento disruptivo.
Actividades a realizar	Plantear objetivos a largo plazo para cada área administrativa. El Objetivo a largo plazo deberá ser disgregado en objetivos a corto plazo los cuales deben ser cumplidos sistemáticamente a fin de blindar los avances para el cumplimiento del objetivo principal.
Tiempo de Ejecución	Anual- una vez al año

Tabla 11 - Líderes Competentes

Líderes Competentes	
Factor Resiliente	Eficacia / Eficacia Control- Orientación
Acción	Efectuar periódicamente evaluaciones al personal administrativo que lidera a los grupos de trabajo a fin de determinar el ajuste del perfil al cargo y las competencias adquiridas.
Objetivo	Análisis, evaluación, asignación y entrenamiento a Líderes de las áreas administrativas de la organización.
Actividades a realizar	Efectuar periódicamente evaluaciones al personal administrativo que lidera los grupos de trabajo. Efectuar acciones encaminadas a trabajar con los líderes sobre las falencias encontradas y reforzar las competencias.
Tiempo de Ejecución	Anual- una vez al año

Tabla 12 - Salud Ocupacional

Salud Ocupacional	
Factor Resiliente	Adaptabilidad- Trabajo bajo presión / Control - Orientación
Acción	Programa preventivo de Salud
Objetivo	Trazar como objetivo que los trabajadores con alto riesgo de contraer enfermedades por estrés puedan disminuirlo con la implementación de un estilo de vida saludable, a través de cambios de hábitos.

Este cambio no solo beneficia a la persona en particular sino para la organización, ya que la prevención y promoción de la salud, disminuye el riesgo de rotación de personal y ausentismo.

Actividades a realizar

Incluir en los exámenes médicos ocupacionales que se efectúan anualmente, las evaluaciones psicológicas y físicas enfocadas a determinar en los trabajadores los niveles de estrés, y otras dolencias psicociales producto de la exposición a eventos disruptivos.

Dar acompañamiento a los colaboradores con alto riesgo de enfermedades por estrés a fin de incluir en su estilo de vida hábitos saludables y herramientas para enfrentar los retos del día a día.

Tiempo de Ejecución

Anual- una vez al año

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Medina, C. (Enero/Junio, 2012). La Resiliencia y su Empleo en las Organizaciones. *Gestión y Estrategia Num.41*.

Recuperado de: <http://www.zaloamati.az.uam.mx/bistream/handle/11191/2968/la-resiliencia-y-su-empleo-en-las-organizaciones-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Baena, I. (2016). *Resiliencia y Desempeño Organizacional* (Tesis de Maestría).

Recuperado de <http://www.repository.urosario.edu.co/handle/10336/12664>

Chiavenato, I (2009). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Atlacomulco. México: Pearson Educación.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico D.F. México: McGraw-Hill/InterAmericana Editores S.A de C.V.

Kuchinke, K. P. (1995). *Managing learning for performance*. Human Resource Development Quarterly, 6(3), 307-316. DOI: 10.1002/hrdq.3920060309

Holling, C. (1996). Engineering Resilience Vs. Ecological Resiliencie. En Schulze, P. (Ed), *Engineering Within Ecological Constraints* (pp.31-97). Washington, D.C: National Academy of Engineering.

Meneghel, Salanova y Martinez (2013, septiembre). El Camino de la Resiliencia Organizacional – Una Revision Teórica. *Revista de Psicología, Ciencias de L'Eduació L de L'Esport*. Recuperado <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/85291>

Kotliarenco, M. A., Cáceres, I., & Fontecilla, M. (1997). *Estado de arte en resiliencia*. Organización Panamericana de la salud.

Masten, A.S. (2001). Ordinary Magic. Resilience processes indevelopment. *American Psychologist*, 56, 227-238.

Masten, A. S., Powell, J. L., & Luthar, S. S. (2003). A resilience framework for research, policy, and practice. *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversities*, 1-25.

Dahms, T. (2010, Abril). Resilience and Risk Management. *Australian Journal of Emergency Management*. Recuperado de:

<http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=084576038154990;res=IELAPA>

Hollnagel, E. Woods, D., y Leveson, N. (Ed.). (2006). *Resilience Engineering: Concepts and Precepts*. Recuperado de:

https://books.google.com.ec/books?id=0M3thf03JiYC&pg=PT40&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false

Luthans, F. (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. doi: 10.1002/job.165

Meneghel, I. (2009). La resiliencia en el desarrollo de la organización saludable (tesis de posgrado). Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77769/forum_2009_37.pdf.

Liossis, P.L., Shochet, I.M., Mill ear, P.M. y Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) program: the effectiveness of the second, shorter pilot of a workplace prevention program. *Behaviour Change*, 26(2), 97-112.

Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y seguridad Social*. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2008_Salanova.pdf.

Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.

Beehr, T.A. y O'Hara, K. (1995). Methodological designs for the evaluation of occupational stress interventions: Preview, en S.V. Kasly C.L. Cooper (Eds.), *Stress and health: Issues in research methodology* (PP. 79-112) Oxford, England: John Wiley y Sons.

Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78. doi:10.1111/1467-8721.00064

West, B. J., Patera, J. L. & Carsten, M. K. (2009). Team level positivity : investigating positive psychological capacities and team level outcomes. *Journal of Organizational*

Behavior, 267, 249-267. doi:10.1002/job

McManus, S., Seville, E., Brunsdon, D., & Vargo, J. (2007). Resilience management: a framework for assessing and improving the resilience of organisations. *Resilient Organisations*. Recuperado de <http://www.resorgs.org.nz/>

Velázquez, A., y de León, S. (Octubre de 2013). Resiliencia Del Trabajador A Las Nuevas Condiciones De Trabajo. *Resiliencia del Trabajador a las Nuevas Condiciones de Trabajo*. Simposio llevado a cabo en el XVIII Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, Mexico D.F, México

Minolli, C. B. (2000). Empresas resilientes. Algunas ideas para construirlas. *Temas de Management*, 3, 20-24.

Piñeiros, Maria del Rosario (2013). La Resiliencia: Una Competencia Laboral Transversal para las Organizaciones Actuales. *Portal de Revistas UPTC*, 13(2), 7-14.

Recuperado de

http://revistas.uptc.edu.co/index.php/ingenieria_sogamoso/article/view/3418

Stephens, J., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M. & Dutton, J. E. (2013). Relationship Quality and Virtuousness: Emotional Carrying Capacity as a Source of Individual and Team Resilience. *Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 13-41. doi: 10.1177/0021886312471193

Sambrano, J. (2010). Resiliencia, transformación positiva de la adversidad. Venezuela. Editorial Alfa.

Fiksel, J. (2003). Designing resilient, sustainable systems. *Environmental science & technology*, 37(23), 5330-5339.

Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion Washington Dc*, 9(3), 361-368. doi: 10.1037/a0015952

Bandura, A. (1997). Self-Efficacy. The exercise of control. Nueva Jersey: Freeman
Mañas Rodríguez, Miguel Ángel; Salvador, Carmen; Boada, Joan; González, Esperanza; Agulló, Esteban; (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719306>

Acosta Antognoni, H., Salanova Soria, M., & Llorens Gumbau, S. (2011, septiembre). ¿Cómo predicen las prácticas organizacionales el engagement en el trabajo en equipo?: el rol de la confianza organizacional. *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <http://repositori.uji.es>

Toro A., Sanin A., (2013) *Gestión del Clima Organizacional, Gestión Basada en Evidencias*". Recuperado de <http://cincel.com.co>

Walker, B., C. Holling, S. Carpenter., & A. Kinzig (2004). Resilience and transformability in social ecological systems. *Ecology and Societe*. Recuperado de <https://www.ecologyandsociety.org/vol9/iss2/art5/inline.html>

Montenegro, J., Calderon, G. (2007, abril). Relaciones entre Actitud hacia el cambio y cultura organizacional. , INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802904>.

Toro, F. (2010) *Clima Organizacional, una aproximación a su dinámica en la empresa Latinoamericana*. Recuperado de <http://cincel.com.co/wp.../Libro-de-Consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una-aprox....pdf>

Gittel, J. H., Cameron, K., Lim, S., & Rivas, V. (2006). Relationships, layoffs, and organizational resilience: Airline industry responses to September 11. *The Journal of Applied Behavioral Science*. Recuperado de <http://journals.sagepub.com>

Centro de Economía Internacional (CEI) del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de Argentina (2016) *"El derrumbe del precio del petróleo y sus consecuencias para América Latina"*. Recuperado de <http://www.cei.gob.ar/es/el-derrumbe-del-precio-del-petr%C3%B3leo-y-sus-consecuencias-para-am%C3%A9rica-latina>.

Segura, N. (2016). ¿Cómo afecta la crisis del precio del petróleo a Ecuador? *Vice News*. Recuperado de <https://news.vice.com/es/article/como-afecta-tesis-precio-petroleo-ecuador>

Hernandez, Fernandez y Baptista (2014) *Metodología de la Investigación* Recuperado de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>.

Broche, Y., Rodriguez, B., Perez S., Alonso G., Hernandez A., y Blanco Y, (Octubre 2015). Validación de Instrumentos Psicológicos. Criterios Básicos. Researchgate. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277139516_Escala_de_Resiliencia_de_Connor-Davidson_CD-RISC

5 ANEXOS

Anexo I - Encuesta Eventos Disruptivos de una Empresa Pública de Hidrocarburos 2015-2016

ENTREVISTA A MANDOS MEDIOS
Instrumento de Recolección de Datos

1.1. Ficha Técnica

- 1. Instrumento:** Guía de entrevista para personas designadas
- 2. Duración:** 10 minutos aprox.
- 3. Dirigida a:** Subgerentes y Jefes Corporativos de las áreas administrativas de la Empresa de Hidrocarburos del Ecuador quienes actuaron en dichos cargos por un periodo mínimo 4 meses.
- 4. Número de participantes:** 49 por entrevista
- 5. Número de entrevistas:** 49 entrevistas
- 6. Objetivo:** determinar el nivel de importancia que cada evento considerado disruptivo que haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos
- 7. Materiales:** Formato guía escrito para la entrevista

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Anexo II - Encuesta sobre Resiliencia en la Organización

ENTREVISTA A MANDOS MEDIOS Instrumento de Recolección de Datos

1.1. Ficha Técnica

1. **Instrumento:** Guía de entrevista para personas designadas
2. **Duración:** 40 minutos aprox.
3. **Dirigida a:** Subgerentes y Jefes Corporativos de las áreas administrativas de la Empresa de Hidrocarburos del Ecuador quienes actuaron en dichos cargos por un periodo mínimo 4 meses.
4. **Número de participantes:** 49 por entrevista
5. **Número de entrevistas:** 49 entrevistas
6. **Objetivo:** determinar el grado en el que los factores resilientes se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio de las áreas administrativas durante el periodo 2015 y/o 2016.
7. **Materiales:** Formato guía escrito para la entrevista

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presentaron cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección contó con el apoyo de quienes la integraban para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección tuvo la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentaron.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección fueron la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección usó el buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentaron en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área que bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entregó su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo pudo lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se dio por vencida, aun cuando las situaciones que se presentaron parecían no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanimó fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que conté con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección pude observar que el personal fue capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo tuve que actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito para con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección trabaja adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo de trabajo trabajó tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se presentaron en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lidere en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

Anexo III – Grupo Focal

GRUPO FOCAL CON MANDOS MEDIOS Instrumento de Recolección de Datos

CARGOS DE JEFATURAS Y JEFATURAS CORPORATIVAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

1. Ficha Técnica

- 1. Instrumento:** Grupo Focal
- 2. Duración:** 60 minutos aprox.
- 3. Dirigida a:** Personal de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador que haya ocupado cargos de Jefaturas en las áreas Administrativas durante el periodo de 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016
- 4. Número de participantes:** 12 Participantes
- 6. Objetivo:** determinar los diez eventos internos y/o externos considerados "disruptivos" que la Empresa de Hidrocarburos del Ecuador haya tenido que enfrentar en el periodo del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016

Introducción

Como usted tiene conocimiento, durante el periodo del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016, debido a la coyuntura política, económica y social del país, la Empresa de Hidrocarburos del Ecuador enfrentó varias situaciones complejas tanto a nivel interno como externo que la Organización tuvo que sortear.

Objetivo

Este grupo focal tiene como objetivo que sus integrantes diserten y determinen sobre cuáles fueron las diez situaciones más complejas tanto a nivel interno como externo que la Organización debió enfrentar en el periodo en cuestión, estas situaciones para el presente estudio las denominaremos "eventos disruptivos"

Ejecución

Para lo cual se solicita a usted que lleve a cabo las siguientes actividades:

- En grupos de 4 personas determinen un mínimo de 10 eventos considerados "disruptivos" los cuales hayan sido enfrentados por la empresa en mención.
- Socialice con el resto de los grupos
- Finalmente, con la ayuda del moderador se determinarán los 10 eventos considerados "disruptivos" que hayan sido parte de los resultados más frecuentes de este grupo focal.

GUÍA DEL MODERADOR

Presentación

- a. Presentación de la Moderadora.
- b. Explicación del motivo de la reunión.
- c. Presentación de los Integrantes.
- d. Tiempo de duración: 60 minutos aproximadamente

Explicación Introductoria para la Sesión de Grupo

- a. Se formarán tres grupos de 4 personas para la realización de esta actividad.
- b. Se designará un vocero por grupo para la presentación
- c. Cada grupo tendrá 10 minutos para la disertación y 7 minutos para la socialización.
- d. Finalmente el moderador recogerá los resultados de este trabajo para determinar las respuestas generales del grupo focal.

Pregunta específica

Considerando la presentación del moderador y de acuerdo a su criterio, cuáles cree usted que hayan sido las situaciones más complejas que la Empresa de Hidrocarburos del Ecuador enfrentó en el periodo del 01 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016 y que puedan determinarse como "eventos disruptivos". Plantee 10 situaciones.

Anexo IV - Encuestas Resueltas Eventos Disruptivos Empresa de Hidrocarburos 2015-2016

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo ✓

3

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

Los acontecimientos que se dieron a que por de conocimiento han dejado a esta empresa en la peor situación de todas las veces, incluso en una etapa crítica en donde todos alrededor de las personas no se confían en otra persona, es necesario aprender una gestión para tener persona en la EP, el personal es motivado, nervioso, se hacen acuerdos el otro día y recuperar lo mismo este trabajo desde octubre.

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

5 X

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ✓ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

2

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

Presión en el cumplimiento de disposiciones con tiempos
que no se ajustan a la realidad

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~✓~~ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~✓~~ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~✓~~ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

2

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

21

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

3

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa; los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 0 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 0 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 0 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

2 0

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

AZ

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

2 /

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

1 X

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo 3

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

4 /

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 / 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 4 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo *2*

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

2 ✓

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~___~~ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~___~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~___~~ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~___~~ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ~~___~~

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 | 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 | 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 | 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 | 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 o 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 o 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 o 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 e 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 e 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 o 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~✓~~ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~✓~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ~~✓~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~✓~~ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ✓ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ✓ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ✓

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ✓ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terrémoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 + 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 + 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 + 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 — 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 — 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 — 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 — 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

**ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una **X** la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~___~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~/~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ~~/~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ~~/~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~/~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 4 3 2 1

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~___~~ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ~~___~~

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ~~___~~

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

ENCUESTA
EVENTOS DISRUPTIVOS PERIODO 2015 – 2016
EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

De acuerdo con las opciones detalladas a continuación, indique usted el impacto a nivel Organizacional que tuvieron los acontecimientos abajo detallados dentro de la empresa en el periodo 2015-2016.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo) señale con una X la opción (una sola), que determine la importancia de cada evento que usted crea haya incidido con mayor fuerza en la Empresa Pública de Hidrocarburos de acuerdo a la siguiente tabla:

5	4	3	2	1
MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

1. Caída del Precio del Petróleo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. Apreciación del Dólar lo cual genera encarecimiento de las exportaciones ecuatorianas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Cambios de autoridades con nuevos lineamientos

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. Alta Rotación de personal

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Escándalos de corrupción en la empresa, los cuales fueron informados por los medios de comunicación

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. Terremoto del 16 de abril de 2016.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Modificaciones a las estructuras orgánicas funcionales de las diferentes áreas de la Organización

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Cambios y modificaciones a las leyes que rigen a la empresa

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Percepción externa sobre la gestión empresarial de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. Traslados físicos de lugar de trabajo

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

Si usted desea ampliar sus respuestas especifique aquí:

Anexo V – Encuestas Resueltas Resiliencia en la Organización

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/

5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/

5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/

5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/

5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/

5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/

5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/

5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. _____

Respuesta/

5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/

5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/

5 4 3 2 1

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 | 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

E-1018

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5___ 4 X 3___ 2___ 1___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5___ 4 X 3___ 2___ 1___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. _____

Respuesta/ 5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 / 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 _____ 4 X 3 _____ 2 _____ 1 _____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 _____ 4 _____ 3 X 2 _____ 1 _____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 _____ 4 _____ 3 X 2 _____ 1 _____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 _____ 4 _____ 3 X 2 _____ 1 _____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 _____ 4 _____ 3 X 2 _____ 1 _____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 _____ 4 X 3 _____ 2 _____ 1 _____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5___ 4 X 3___ 2___ 1___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5___ 4 X 3___ 2___ 1___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fui directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~___~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~___~~ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~___~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ~~___~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ~~1~~ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ~~1~~ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~1~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ~~1~~ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ~~1~~ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ~~1~~ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~1~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~1~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~1~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~1~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ~~X~~ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ~~X~~ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 ~~X~~ 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ~~X~~ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 ~~X~~ 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 / 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío: ___

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola) que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 + 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 + 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 + 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ____ 4 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ____ 4 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ____ 4 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 4___ 3___ 2___ 1___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 4 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 / 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 / 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 / 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 / 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

29

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 X 2 ____ 1 ____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 2 ____ 1 ____

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ____ 4 3 ____ 2 ____ 1 ____

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ✓ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ✓ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ✓ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ✓ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 4 ~~4~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 1 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 1 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 1 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 1 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 1 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 1 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ~~X~~ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ~~X~~ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ~~X~~ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 / 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 / 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 / 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 / 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 / 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. _____

Respuesta/ 5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 / 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 / 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 / 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 / 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5___ 4___ 3X 2___ 1___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5___ 4X 3___ 2___ 1___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 7 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 | 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 | 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 / 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 / 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 / 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

**ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN
AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS**

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola) que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5___ 4___ 3___ 2 X 1___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5___ 4___ 3 X 2___ 1___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5___ 4 X 3___ 2___ 1___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 X 4___ 3___ 2___ 1___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 X 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ____ 4 ____ 3 ____ 2 X 1 ____

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ____

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ____ 4 X 3 ____ 2 ____ 1 ____

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ____ 3 ____ 2 ____ 1 ____

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 ___ 2 X 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 X 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 X 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 3 2 1

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. _____

Respuesta/ 5 4 3 2 1

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 4 3 2 1

ENCUESTA SOBRE RESILIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN AREAS ADMINISTRATIVAS DE UNA EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS

Esta encuesta se efectúa con objetivos netamente académicos, la misma que nos permitirá recabar información respecto al estudio de la Resiliencia en el campo Organizacional.

Para lo cual en una escala de 1 a 5 (donde 5 es el nivel más alto y 1 es el nivel más bajo), señale con una X la opción (una sola), que indique el grado en el las siguientes afirmaciones se ajustaron al comportamiento, actitud o criterio que el área o dependencia bajo su dirección tuvo durante el periodo 2015 y/o 2016.

Si alguna en particular no ha ocurrido, responda según crea que hubiera sido.

Utilice para ello la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	RARA VEZ	EN ABSOLUTO

1. Cuando se presenta cambios en la organización el área bajo mi dirección tuvo la capacidad de adaptarse a ellos.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

2. El área bajo mi dirección cuenta con el apoyo de quienes la integran para salir de situaciones de estrés.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

3. Mi equipo de trabajo es consciente de la importancia de pertenecer a la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

4. El área bajo mi dirección posee la capacidad de enfrentarse a todas las circunstancias que se presentan.

Respuesta/ 5 ___ 4 | 3 ___ 2 ___ 1 ___

5. Los éxitos del pasado obtenidos por el área bajo mi dirección son la base para enfrentarse a nuevos retos y problemas.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

6. El área bajo mi dirección hace uso del buen humor para enfrentarse de mejor manera a las dificultades que se presentan en el trabajo.

Respuesta/ 5 | 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

7. Cuando mi equipo de trabajo se enfrenta a las dificultades, éste se hace más fuerte.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

8. Los resultados del área bajo mi dirección, se ven afectados por rotación de personal (entiéndase por rotación de personal a las transferencias y encargos en otras áreas y desvinculaciones).

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

9. Mi equipo de trabajo se identifica con los valores empresariales.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

10. El área bajo mi dirección siempre entrega su mejor esfuerzo independientemente del resultado.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

11. Considero que mi equipo de trabajo puede lograr los objetivos, con o sin inconvenientes.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

12. El área bajo mi dirección nunca se da por vencida, aun cuando las situaciones que se presenten parezcan no tener una solución.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

13. Mi equipo de trabajo busca oportunidades o ayuda en otras áreas para resolver los problemas en momentos de crisis.

Respuesta/ 5 ___ 4 ___ 3 4 2 ___ 1 ___

14. Cuando mi equipo de trabajo se encuentra trabajando bajo presión, este se mantiene enfocado.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

15. El área bajo mi dirección, en la mayoría de las ocasiones intenta solucionar los inconvenientes dentro del equipo de trabajo, evitando delegar su responsabilidad a otras áreas de la empresa.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

16. Mi equipo de trabajo nunca se desanima fácilmente ante los fracasos.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

17. Considero que cuento con un equipo de trabajo fuerte al enfrentar los desafíos y las dificultades laborales.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

18. Cuando es necesario, debo tomar decisiones difíciles que afectan a mi equipo de trabajo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

19. Dentro del área de trabajo bajo mi dirección puedo observar que el personal es capaz de manejar sentimientos desagradables y dolorosos en situaciones críticas.

Respuesta/ 5 4 4 ___ 3 ___ 2 ___ 1 ___

20. En algunas ocasiones como líder de mi equipo de trabajo debo actuar intuitivamente para enfrentar los problemas sin considerar una razón específica.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

21. Considero que la mayoría de los integrantes de mi equipo de trabajo tienen un fuerte sentido de propósito con la empresa.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

22. El área de trabajo bajo mi dirección mantiene el control de sus actividades.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

23. Considero que el área de trabajo bajo mi dirección labora adecuadamente en situaciones de desafío. ___

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

24. Mi equipo trabaja tenazmente para lograr las metas propuestas aun con las dificultades que se han presentado en el camino.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___

25. Me siento orgulloso del equipo de trabajo que lideré en la época en la cual fue directivo.

Respuesta/ 5 ___ 4 4 3 ___ 2 ___ 1 ___



**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

CARRERA MAESTRÍA EN GERENCIA EMPRESARIAL

ORDEN DE ENCUADERNADO

De acuerdo con lo estipulado en el Art. 83 del Reglamento del Sistema de Estudios de las Carreras de Formación Profesional y de Posgrados, aprobado por el Consejo Politécnico en sesión del 16 de agosto de 2011 y una vez verificado el cumplimiento del formato de presentación establecido, se autoriza la impresión y encuadernación final del Proyecto de Investigación y Desarrollo (Unidad de Titulación-Maestría) de Maestría en Gerencia Empresarial presentado por ADRIANA DEL PILAR GUERRERO CABRERA

Quito, D.M., 20 de noviembre de 2017

