

(c) Marin-Garcia, Juan A. (2013). Resultados provisionales encuesta gestión participativa (aún hay compañeros contestando la encuesta).

GP informal-  
liderazgo  
participativo Hemos medido el nivel de liderazgo participativo con la versión española del LEBQ. La escala de puntuación para esta medida, va desde 0 (nada participativo) a 85 (totalmente participativo)

Promedio	Máx	Mín	Desvest	Numero de casos	
47,11618257		85	4	17,07834239	241

Comunicación  
ascendente y  
descendente;  
Formación y  
Gestión del  
conocimiento El grado de participación PERCIBIDA respecto a Comunicación ascendente y descendente; Formación y Gestión del conocimiento, va desde 0 (percepción de que no hay participación) a 115 (percepción de que la participación en estos aspectos es muy elevada)

Promedio	Máx	Mín	Desvest	Numero de casos	
51,37759336		115	0	21,36280247	241

Influencia y  
trabajo en  
grupo El grado de participación PERCIBIDA respecto al grado de influencia y uso de grupos, esta medida desde 0 (percepción de que no hay participación) a 45 (percepción de que la participación en estos aspectos es muy elevada)

Promedio	Máx	Mín	Desvest	Numero de casos	
16,58506224		45	0	9,340437674	241

Complementos  
y sistema de  
remuneración El grado de participación económica PERCIBIDA (estimada en función de los complementos salariales y sistema de remuneración), va desde -10 (percepción de que no hay participación) a +35 (percepción de que la participación en estos aspectos es muy elevada)

Promedio	Máx	Mín	Desvest	Numero de casos	
3,933609959		23	-10	6,948902119	241

## Grado de uso de programas formales de participación

¿Existen los buzones de sugerencias?	¿Si no existen, le gustaría que existieran?				Total general	
	No	Quizás	(en Sí blanco)			
No	22	32	74	7	137	
Si (en blanco)		2	4	97	133	
<b>Total general</b>		<b>22</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>104</b>	<b>240</b>

¿Existen grupos de sugerencia permanentes en la empresa?	¿Si no existen, le gustaría que existieran?				Total general
	No	Quizás	(en Sí blanco)		
No	37	36	87	13	173
Si	2	10	21	23	65
(en blanco)					
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>46</b>	<b>108</b>	<b>36</b>	<b>238</b>

#### Ventajas

- Descubrir errores que no se han aparecido todavía - Presentar las habilidades que tal vez tenga el operario
- Posibilidad de mejorar el sistema operativo
- "A TRAVES DE ESTE SISTEMA LA EMPRESA PUEDE TOMAR LAS SUGERENCIAS PARA MEJORAR SU IMAGEN Y SU MARKETING INTERNO Y EXTERNO.ADEMÁS MOTIVA AL PERSONAL A MEJORAR SUS COMPETENCIAS Y A PARTICIPAR DE DICHA MEJORIA."A TRAVES DE ESTE SISTEMA LA EMPRESA PUEDE TOMAR LAS SUGERENCIAS PARA MEJORAR SU IMAGEN Y SU MARKETING INTERNO Y EXTERNO. ADEMÁS MOTIVA AL PERSONAL A MEJORAR SUS COMPETENCIAS Y A PARTICIPAR DE DICHA MEJORIA.
- Al aumentar el nivel de participación hay más creatividad.
- Al estar diferentes unidades y niveles jerárquicos permite tener diferentes puntos de vista sobre un mismo problema, el cual no es el mismo a lo largo de un periodo. Por este motivo hay necesidad de hacer reuniones permanentes y reiteras, para poder alzan
- "alcanzar una solución rápida
- hacen que todo el personal participe, sin importar su nivel jerarquico."
- Aprendemos cada día nuevas tecnicas de trabajo.
- Aprendemos cada día nuevas tecnicas de trabajo.
- Aumenta la cooperación entre colegas y mejora la calidad de recepción. Variación del trabajo clínico. Bien con incentivos financieros para aumentar la motivacion a empezar con nuevos proyectos
- Aumenta la implicación de los trabajadores
- Aumenta la implicación en la empresa
- "Avance de la medicina
- Mejoras en la atención al paciente y desarrollo de nuevos fármacos
- Ayudan a compartir inquietudes sobre pacientes"
- Ayuda a la resolución de problemas y a la coordinación del trabajo
- Ayuda a organizarse y mejora la comunicación. Además,ayuda a eliminar gastos y corregir errores
- Ayuda a perfeccionar tanto el servicio como el trabajo en equipo.
- Ayuda al compañerismo entre las compañeras, y a la hora de afrontar los problemas
- Ayuda mucho a mejorar a la empresa.Se tiene en cuenta al trabajador
- Bien para podria tener la oportunidad de expresar su opinion. Este sistema motiva la empleados que pensar y actuar para mejorar la venta.
- Colaboracion e implicacion de todos
- Compartir información e inmediatez en la toma de decisiones
- Compartir la información entre los diferentes especialistas (y profesionales) para conseguir una mejor asistencia al paciente.
- Con el aporte de ideas nuevas se mejora el sistema y la competitividad.
- Conocer las opinion de los demas Mejorar
- Conocer más en profundiad el servicio
- conocimiento de otras perspectivas desconocidas para mi y que pueden mejorar el servicio prestado
- Conocimiento del estado de todas las áreas de la empresa. Comunicación más fluida.
- Conocimiento del resto de las unidades y de las mejoras comunes
- Dispones de más información, y de más protección.
- economicamente ninguna, pero si se le ve mejora en cuanto al nivel de compromiso y organizacion del departamento, asi como la convivencia del personal.
- "El empleado está muy motivado.

#### Inconvenientes:

- a veces hay enfrentamientos entre el personal
- A VECES RESTA TIEMPO, AUNQUE A LA LARGA SEA UNA INVERSIÓN. RESULTADOS SON INEXACTOS E IMPERSONALES EN MUCHAS OCASIONES.
- A veces, es algo caótico
- Como es voluntario, no se puede exigir nada a nadie. A veces los grupos se diluyen en el tiempo.
- Creo que es muy bueno, no le veo nada negativo
- Cuando existe una oposición sin fundamento.
- Cuando se trata de estudios dirigidos e impuestos por la empresa a veces, tratamos problemas que apenas no afectan ni preocupan.
- Cuesta mucho ponerlo en práctica. Quita tiempo operativo.
- Demasiadas reuniones
- Dificultad de hacer reuniones de manera continua
- Discusiones.
- EL ALARGAR DEMASIADO EL TIEMPO DE LAS REUNIONES
- "El escaqueo de mucha gente (se deja llevar en vez de participar)
- El personal debería estar más formado o conocer más el proceso productivo. Hay personas que se ven obligadas y no participan activamente.
- El reconocimiento de la persona queda diluido en el grupo
- El sistema es buena, pero puede ser más "grande" (involvar más gente y recompensas por cosas más pequeñas).
- EL SISTEMA TIENE MUCHA INFORMACION Y SE HACE UN POCO CARGADO EN EL MOMENTO DE IMPLEMENTAR LOS CONCEPTOS
- El tema se vicia, debido a la falta de multidisciplinariedad en el grupo.
- En ocasiones se personaliza demasiado, y si criticas algo del sistema puedes parecer una persona conflictiva.
- En principio el sistema no tiene cosas a mejorar... es como lo usamos lo que debería mejorarse...
- Eran impuestos por la empresa.
- Es complicado concretar en algo.
- "Es demasiado burocrático.
- A veces la gente pierde mucho el tiempo con tonterías."
- Este sistema es más o menos perfecto para nuestros trabajos.
- Exceso de papeleo.
- Exceso de reuniones
- Existen ocasiones en donde no se llega a un consenso, porque los implicados no suelen tener la misma orientación respecto a las orientaciones de sus profesiones... soy ingeniero, otro es contador, otro es licenciado en administración de empresas, otra es
- falta de organización del grupo
- "Falta participación por falta de motivación.
- No todos los trabajadores están involucrados suficientemente.
- La ejecución es monótona y movida por la inercia"
- Hacer horarios de trabajo menos efectivos
- Hay miembros del grupo que se ven forzados a aportar ideas.
- La dificultad para procesar y destrial 10.000 ideas (propuestas)
- La enorme descoordinación de los profesores y los departamentos. La dificultad de fijar fechas de departamentos Muchas ocasiones la dirección no hace caso de las sugerencias, quejas y demandas del personal.
- la falta de remuneración económica.
- La focalización de todos estos sistemas para reducir costes, nunca para mejoras de las condiciones de trabajo de los operarios.
- La gran diversidad de opiniones hace difícil el consenso
- las herramientas y criterios empleadas para la toma de decisiones.
- Lo poco fructífero que resulta al no ver implantadas las propuestas.
- Los altos cargos en el grupo los ocupan solo los médicos. El que la administración esté implicada también tiene su parte negativa, la flexibilidad a la hora de aprobar sugerencias es moderada, ya que siempre por el ahorro costes.

- Los colaboradores que participan en el grupo van a ser personas claves y esto puede ser que la empresa está más vulnerable si alguien de alguna razón quiere terminar su empleo. Los colaboradores que no participan, es decir las que la empresa no ha ofrecido a participar, pueden sentir excluido. La opinión de ellos no está solicitada y eso puede hacer que tengan una mala actitud hacia las decisiones.
- Los empleados no siempre se paran a pensar si lo que proponen es factible, o no tienen los conocimientos necesarios para saber si lo es.
- Los operarios que participan desarrollan un mayor esfuerzo personal que los que no lo hacen.
- Mandado de una manera mala aumenta el estrez sin crear más valor para la empresa y por eso hace que la gente se ponen frustradas y que se cansan mucho (se queman por dos/todos lados (expresion sueca?)), crea tensiones. Si una unidad aprende como ser mucho más efectivo puede dar resultados a otra unidad por ejemplo que reciben mucho más pidos que antes. Si ellos no han podido mejorar su eficiencia de la misma manera resulta en mucha estrez para la otra unidad. Todo tiene que ver con tecnología de flujos y de entender como todo esta relacionado. Si no se entiende eso cosas pueden ponerse mal.
- me gustaría que recogiésemos mejor lo que se trata en las reuniones
- Mucha burocracia y documentación
- muchas veces fallan, la puesta en marcha de las sugerencias
- MUCHAS VECES NO SE NOS TIENE EN CUENTA
- "Mucho trabajo y burocracia añadida
- Particularmente no me benefician en nada - ni económicamente ni en horas"

¿Existen grupos de sugerencias esporádicos? (en blanco)	¿Si no existen, le gustaría que existieran?				Total general
	No	Quizá s	Sí	(en blanco)	
No	38	40	65	13	156
Si	5	10	20	44	79
<b>Total general</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>235</b>

## Ventajas

- \*Conocer colegas de diferentes departamentos y tambien tener competencia nueva. \*Cambia medio laboral de trabajo es importante para tener motivación. \*Trabajo en grupos esporadicos colabora en que ideas y pensamientos de un tema importante que tiene actualidad ahora lleva a realidad.
- Aclarar ideas y guia para la acción
- Agilidad.
- Al ser una tarea fuera de lo habitual te permite cambiar tu rutina y refrescar conocimientos. Entrás en mayor contacto con los otros departamentos, por lo que adquieres una visión global del centro. Además también, te permite adquirir más conocimientos.
- Aportación de ideas para resolver el problema
- APORTE DE DIFERENTES IDEAS PARA LA RESOLUCIÓN DE UN MISMO PROBLEMA
- Atención de las urgencias.
- Aumenta la motivación, las relaciones personales y mejora el clima de trabajo.
- AYUDA A MANTENER LA UNIFICACIÓN DEL GRUPO AVOCADOS DENTRO DEL MISMO PROYECTO. AYUDA EN LA COORDINACIÓN DE TAREAS Y ACTIVIDADES.
- BUSQUEDA DE SOLUCIONES EN COMUN
- búsqueda rápida de solución- problema.
- Cada vez mas empleados reciben la formacion y estan integrados en esos sistemas
- Capacidad de análisis y reflexión en un ámbito separado del trabajo cotidiano.
- Comunicación más fluida.
- Comunicacion, colaboracion, "cultura de la empresa". Objetivos definidos ...
- Conseguir un fin
- Contribuye facilitar el conocimiento de los demás, permite contrastar las opciones y favorece la aceptación de la crítica.
- Cuando se solamente tiene este tipo de trabajo durante periodos esporadicos se normalmente esta mas enfocada/motivada y asi que se trabaja "\"mejor\"".
- Desarrollar el trabajo con mejor rendimiento. Intentar buscar soluciones tomando en cuenta la opinión de los trabajadores que son los que mejor conocen los procesos.
- Desarrollar su competencias. Participar en crear algo que no es tu trabajo habitual es divertido y te da motivacion.
- "-Desarrollo profesional.
- -Solución de conflictos.
- -Participación en mesas de trabajo.
- -Exposición de opiniones."
- Diferentes enfoques de los diferentes estamentos reunidos lo que proporciona un enriquecimiento para el servicio al paciente.
- Eficiencia en procesos, resultados con mayor efectividad
- Eficiente, más control porque nos hacen etiquetarlo todo para evitar equívocos.
- El aporte de nuevos puntos de vista
- El personal se vuelca más con la tarea encomendada.
- El trabajo en equipo

- El último grupo en el que participó se creó para decidir qué características había que pedir a los nuevos camiones de bomberos. Con la aportación de todos los miembros del grupo ( profesionales de distintos ámbitos, desde bomberos hasta jefes de compras y
- EN este caso la motivación, dedicación e implicación es mucho más evidente y está presente durante la existencia del grupo
- Encontrar soluciones entre todos
- era necesario para solver la problema. La compañía no había bien resultado. Perdió dinero.
- Es eficiente, corrección de errores, se delega. No sabría trabajar de otra manera.
- Es imprescindible en el caso de resolución de incidencias complejas y multidisciplinarias.
- Es más fácil solucionar los problemas, toda la plantilla es informada del mismo y los operarios suelen involucrarse más cuando ven que la empresa mira de buen grado evitar los efectos atacando las causas.
- Es popular, todo el mundo puede aportar
- Es positivo porque se alcanza un grado de entendimiento del problema más exacto y te permite expresar tu opinión, consiguiendo llegar a un procedimiento más consensuado.
- es que no lo conozco
- ES UNA FUENTE DE MEJORAS Y PUEDE SER UN ESTIMULO PARA EL TRABAJADOR
- Es una oportunidad de la gente que normalmente no forman parte del grupo permanente para influir mas.
- Esclarecer criterios para aplicarlos uniformemente por parte de todo el personal implicado en un programa concreto, resolución de dudas en común. Conocer las distintas opiniones de los demás compañeros/as.
- Especificidad y competencia.
- EXPERIENCIA, RESPONSABILIDAD
- Facilita la detección de problemas y la búsqueda de soluciones
- Facilitaba el mejor conocimiento sobre nuevas técnicas o aparatos.
- Formación de grupos adecuados para el desarrollo de los objetivos de la empresa.
- Fortalecimiento de las relaciones por trabajo en equipo.
- Generación de nuevas ideas, debido al potencial del grupo de trabajo.
- Gestión de conocimiento. Uniformizar objetivos. Evitar errores cruzados
- Ha resultado en mejor unidad y compañerismo del equipo
- Implicación en problemas y soluciones

## Inconvenientes

- A veces puede existir muchas decisiones individuales que pueden llevar a un malentendido en el grupo.
- A veces cuesta demasiado reunir al grupo y se pierde mucho tiempo hasta empezar la reunión.
- A veces se acuerdan unos criterios que luego no se respetan, van cambiando sobre la marcha porque nos vemos desbordados en el trabajo del día a día, ya que dependemos de la afluencia de la ciudadanía y en ocasiones, no podemos controlarla.
- A veces discusiones muy largas
- Absorbe mucho tiempo y favorece la dispersión así como la justificación del grupo en sí mismo
- Al ser un servicio de un hospital público hay escasa autonomía para aplicar las soluciones y acciones correctoras
- cogen mucho tiempo
- Costoso
- demasiado trabajo intensivo
- Desacuerdos y discusiones.
- Desde su clima de trabajo (y de \"buen rollo\" con sus compañeros), el encuestado considera que este tipo de grupos podría crear una actitud negativa del grupo. En su trabajo cree que se podría dar la situación de que algunos compañeros \"pisaran\" las ideas y la iniciativa de otros.
- El grado de participación no es muy alto, mas bien, bajo. Nos dejan opinar pero con miedo a meter la pata delante de tus superiores.
- El hecho de rolar a algunos puestos, a algunos de los encargados les molesta un poco por el movimiento de puestos.

- El tiempo que hay que dedicarle.
- El trabajo en comité está demasiado pautado por la empresa, es más, en ocasiones se impone para analizar y tratar de dar posibles soluciones a problemas sin que éstos se sientan como tales. Y, la mayor parte de las veces, sin que el trabajo sirva de nada, pues las soluciones, acertadas o no, acaban decidiéndose a partir de otros elementos. Se trata de un trabajo que se percibe en gran parte, por todo ello, como baldío.
- En nuestra empresa es una tarea más que debes agregar a tus tareas diarias, lo que hace que te quite tiempo. No siempre puedes dedicarle el tiempo que se merece o estás pensando en otras cosas.
- En ocasiones la burocracia existente es obstáculo para aplicar las mejoras.
- En ocasiones, al ser grupos que cambian, cuesta entrar en dinámica de trabajo.
- En principio nada, se podría valorar el incentivo económico.
- Enfocada únicamente a quejas del cliente ppalmente
- Es mas facil que no ser un equipo cuando es un grupo esporadico, porque los no les concen tan bien y este puede resultar en mas conflictas.
- Falta de compromiso de algunas personas con el grupo
- Falta de confianza en el resto de interlocutores
- falta de confianza y de saber hacer o actuar
- "Falta de incentivos.
- Poco tiempo para dedicar. (Horas extras)
- Depende casi exclusivamente del interés de los componentes.
- Si la solución no es inmediata el grupo se disgrega "
- falta motivacion o recompensas
- Hay un riesgo que se encarga demasiado trabajo.
- Inversión de tiempo.
- La actitud de parte de los participantes(los abogados) no es de colaboración.
- La falta de conocimiento en profundidad en ciertos aspectos por la otra parte
- La falta de criterio para conformarlo y orientarlo.
- La falta de feedback.
- La falta de medios que pone la Generalitat. El desinterés de la dirección y en ocasiones del resto de trabajadores, profesores y coordinadores.
- La jerarquía
- La misma respuesta como en pregunta V-04-11
- las ideas se repiten, con diferencias de matices, dificultad para premiar a una idea que han propuesto 300 personas
- Las personas que integran este grupo, muchas al no pertenecer a la empresa, tienen una apuesta más teórica porque sus decisiones no tienen una involucración directa con las consecuencias.
- Los empleados desplazamiento del trabajo habitual. Problemas en la reinserción tras la finalización del trabajo. Problemas para acoplar este sistema al trabajo habitual.
- Los problemas se suelen solucionar con horas extras, en ocasiones los domingos, si el problema es especialmente grave.
- Me gusta bastante, pero debe de componerlo sólo la gente que puede aportar soluciones y no esté obligado ni boicoteando los buenos resultados.
- Me gustaría poder participar más.
- -medición de la implementación del sistema -costes de implementación
- MUCHAS VECES GENERAN DISCUSIONES INTERNAS POR DESACUERDOS O POR PARCIALIDADES.
- MULTITUD DE VECES NO SE APRUEBAN LAS IDEAS DESARROLLADAS YA QUE LA DECISIÓN FINAL ES TOMADA POR LOS ALTOS CARGOS

¿Existen grupos semiautónomos?	¿Si no existen, le gustaría que existieran?				Total general
	No	Quizás	Sí	(en blanco)	
No	26	22	18	10	76
Si	4	5	11	76	96
(en blanco)					
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>86</b>	<b>172</b>

## Ventajas

- Aprecio una ligera autonomía a la hora de realizar el trabajo, aunque siempre debemos estar supervisados por un responsable.
- Aumenta las experiencias y los conocimientos
- "- Desarrollo ligado al interés particular
- La investigación permite abrir fronteras
- Se compensan las cargas"
- libertad a la hora de tomar decisiones - Evita aspectos burocráticos
- "- Libertad de trabajo.
- Comunicación abierta y directa entre los integrantes."
- Libertad para trabajar - Trabajo en equipo - Trabajo multidisciplinar
- \*El saber de todo junto viene a parar en mejor resultado final. También se puede tener una pronta feedback, ánimo y intercambio de ideas. \*Comunidad crea la voluntad que estar creativo y que quería hacer su mejor. En empresas grandes es importante que aspirar a objetivos comunes y que ver su papel mismo en un contexto mas grande. Trabajo en este sistema crea entusiasmo en el trabajo que es una condición para tener buen resultado. Este, por supuesto, beneficia la ambición de la empresa que desarrollarse y alcanza su objetivos.
- A veces puedes descansar de la caja he ir a otra parte seguir trabajando pero canviar de lugar y de operacion a realizar.
- A veces unos se dedican a terminar una obra mientras otros empiezan la siguiente, así nos ven en los dos sitios: en uno que estamos acabando y en otro que ya hemos empezado. Si nos esperásemos a acabar una obra antes de empezar la siguiente podríamos perder trabajo de obras nuevas.
- Agilidad, flexibilidad, satisfacción personal
- Agiliza el trabajo el no tener que consultar continuamente las desiciones. Da más libertad.
- Agradable. No es posible que funciona si el grupo no era semiautonomo. Es tan dificil organizar grupos mas grande.
- Ahorro de tiempo, menor burocacia y papeleo, optimiza los tiempos
- Al trabajar en equipo si nosotros nosotros pudieramos elegirel jefe, cambiarian muchas opciones para mejorar las ventas. También con mejora continua de proceso /productos. Y reparto de un procntaje de la remuneracion.
- Amplitud del puesto (diversas tareas). Mayor responsabilidad. Motivación.
- APRENDIZAJE Y BUSQUEDA DE SOLUCIONES COMPARTIDAS.
- Aunque los operarios no sean autónomos se les pregunta y proponen opciones a los problemas, el trabajo siempre está controlado, nadie va cambiando cosas a su antojo sin que nadie más lo sepa.
- autonomía
- Autonomía
- autonomía de los empleados
- Autonomía de trabajo.
- Autonomía del trabajador
- "AUTONOMIA EN LA REALIZACION DEL TRABAJO
- AUTONOMIA RESPONSABILIDAD
- AUTONOMÍA Y EFICIENCIA

- Autonomía y motivación
- Autonomía y optimización. Desarrollo de habilidades
- Autonomía, Desarrollo profesional.
- "Autonomía, eficiencia en el trabajo y confortabilidad en el trabajo diario.
- Establecer objetivos según el criterio personal"
- autonomía, responsabilidad y rapidez
- autonomía, responsabilidad, rapidez
- "AUTOSUFICIENCIA
- Cada día aprendes nuevos métodos de trabajo y todo esto conlleva para cada día ser mejor en tu sistema de trabajo.
- cada uno realiza el trabajo encomendado por el superior. (mi jefa)
- Cada uno se responsabiliza de su trabajo y de su producción.
- Calidad del servicio final. Política de los cuatro ojos
- Casi todos saben hacer de todo, pero unos son más especialistas que otros en algunas cosas. Cuando hay que hacer algo específico, se juntan y trabajan ellos esa parte y lo hacen como mejor saben.
- Clasifica mejor el trabajo, los empleados son los que tienen contacto con el cliente.
- Colaboración
- Coordinación/ejecución de trabajos.
- Corresponsabilidad. Autonomía. Favorece y facilita el crecimiento profesional de los miembros.
- Creo que aumenta el nivel de motivación de los miembros del grupo puesto que pueden gestionar su tiempo y las tareas que realizan
- creo que funciona bien
- cuando trabajamos los tres estamos en el mismo nivel jerárquico aunque cada uno ocupe un rol diferente las decisiones se toman en consenso.
- Decisiones más rápidas
- Definir mi ritmo de trabajo y ponerme mis metas a nivel personal para luego ponerlas en común con el grupo.

## Inconvenientes

- A veces sales con muchas responsabilidades después.
- Dependencia total del superior.
- "- Descordinación dada por las diferencia en los intereses.
- Generalmente, las responsabilidades no están tan claras y se genera descoordinación en procesos."
- "- Ineficiencia en la forma de hacer las cosas.
- Generalmente, no se toma la solución correcta, si no, la más cómoda."
- Tomar decisiones con mucha presión en algunos momentos
- \*Que siempre está en una situación de dependencia del horario de lo demás en el grupo. La hora tiene que venir todos bien. \*A veces mal eficacia en tiempo. \*A veces dificultad con la comunicación que resulta en mal eficacia.
- A la hora de promocionarse pueden contar más criterios no objetivos (relaciones personales).
- A veces el enfoque de mejorar la calidad y los procesos y lo de hablar de cómo se va a hacer algo puede asombrar a los procesos en sí, cogiendo demasiado tiempo.
- A veces es muy difícil llegar a una solución por los diferentes puntos de vista que se exponen.
- A veces es necesario que el jefe ponga la cara ante el cliente para ser tomados más en serio
- "A veces es una sobrecarga de responsabilidad.
- Si todo va bien, es perfecto; pero cuando hay problemas, vienen los porqués y, muchas veces, broncas innecesarias."
- A veces este sistema puede estar un poco lento y tarda mucho tiempo para tomar decisiones.
- -A VECES MUCHA GENTE PROVOCA INEFICIENCIA. -PROBLEMAS PARA LLEGAR A UN CONSENSO.
- A veces no es fácil trabajar en equipo, y esto implica que a menudo se necesita más tiempo para realizar los trabajos.
- A veces nos falta feedback de la oficina central de nuestro rendimiento. No sabemos hasta dónde podemos tomar decisiones. El límite no está claro.

- A veces se disimulan problemas importantes que no llegan a los jefes y pueden pasar factura a largo plazo.
- A veces soledad y falta de apoyo para dar una solución buena y rápida al cliente Ford
- Alguien se puede exceder de sus competencias
- Alguna vez hemos tenido que llevar máquinas de un sitio a otro porque no todos tenemos todo tipo de máquinas. Pero no suele pasar.
- ALTA RESPONSABILIDAD
- autoritarismo
- Buscar que todos estén planificados
- Cada 3 meses cambian de personas y tengo que enseñarlas de nuevo
- Con el tiempo el trabajo puede convertirse en rutinario Demasiada Especialización (si no hay un plan de formación a largo plazo) Pérdida de visión global de la empresa.
- creo que es positivo
- Cuando alguien ajeno al grupo se entromete.
- Cuando algún compañero no acepta el líder que hemos seleccionado la mayoría o no lo ha votado o tiene discrepancias o poco "feeling".
- De las que influyen en mi trabajo me gustan todas.
- Debido a que se deja el puesto de bombero por otro que no está dentro de las funciones habituales del bombero se pierde la profesión a la que se opositó. Esto hace que el personal no se presente voluntario para formar parte de esta oficina y que aquel que pase a formar parte de la misma, sea de manera obligatoria, con la desmotivación que esto conlleva, produciéndose el contagio de esta desmotivación al resto de compañeros. Por otro lado, al seguir estando a las órdenes del jefe de bomberos, la autonomía es sólo relativa al horario de trabajo no habiendo poder de decisión.
- Demasiada deslocalización
- demasiados caciques en una empresa y a veces pocos indios, me refiero a que muchos jefes y pocos empleados y a veces no hay consenso en las tareas a asignar
- Depende de la política de empresa en personal, lo que se materializa en que el supervisor del equipo (jefe de programa) puede o no estar capacitado para el puesto.
- Dependencia de otros
- Desconexión con otras fases que afectan al producto. Pérdida de la visión global de los objetivos.
- desorientación ocasional, armonización del nivel de desempeño.
- Dificultad de lograr un ambiente cohesionado de equipo. El estilo de liderazgo no siempre beneficia al equipo y el depender de supervisores externos, limita la implantación de propuestas de mejora.
- Dispersión
- el no cumplimiento de algunas labores en tu medio de trabajo.
- el no cumplimiento de algunas labores en tu medio de trabajo.
- El operario puede sentirse desmotivado por su limitación a tomar decisiones por sí mismo, aunque siempre que las proponga serán escuchadas por el encargado.
- El trabajo todavía es demasiado monótono.
- En nuestro caso particular, hay poca comunicación por parte de los superiores, de los resultados y beneficios finales, los grupos se convierten en "pequeños mundos" aislados de un proceso total.
- En ocasiones la libertad que les da, proporciona que haya habido pérdidas en materia prima, pues no son supervisados del todo.
- es complicado buscar responsables cuando existe un problema, al final, siempre es culpa del de al lado