



A G I L E V E L

Cuestionarios de la dimensión operativa, organizativa y soporte

Protocolo OK5



CUESTIONARIO DIMENSIÓN OPERATIVA

Cuestionario para evaluación y mejora de la agilidad en las organizaciones.

Consta de **16 preguntas** y debe realizarse **en menos de 15 o 20 minutos**.

El objetivo es conocer su opinión sobre aspectos de su empresa, del equipo y proyecto en el que actualmente trabaja, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Para determinar las respuestas tampoco se requiere un excesivo análisis de cada cuestión; normalmente la respuesta que inicialmente se le ocurra es la mejor, y la que resulta más apropiada para la finalidad de la evaluación.

Para obtener los mejores resultados, la información registrada en este formulario debe ser veraz, y por ello el formulario es anónimo. Con este fin le rogamos y agradecemos su colaboración honesta, y le recordamos que no debe firmar el formulario, ni indicar su nombre o información alguna que le identifique.

Por favor **rodee con un círculo la respuesta** que considera más adecuada considerando:

0	1	2	3
<i>"En absoluto de acuerdo" - "Nunca o casi nunca es así"</i>	<i>"Generalmente no es así"</i>	<i>"Por término medio" – "La mitad de las veces"</i>	<i>"Siempre o casi siempre"</i>

P01101	Todo el equipo implicado en el desarrollo del producto o servicio conoce, comprende y comparte la visión de lo que el cliente quiere conseguir.	0	1	2	3
P01201	El responsable del producto o servicio, directamente o a través de un propietario de producto, colabora con el equipo en los eventos de comunicación y sincronización del desarrollo, tales como reuniones de planificación de sprint, de revisión...	0	1	2	3
P01301	Los implicados en el desarrollo aceptan la variabilidad y comprenden el valor que surge de la revisión y reconsideración continua de los requisitos. En consecuencia emplean técnicas y estrategias de trabajo apropiadas a la adaptación al cambio.	0	1	2	3
P02101	Los equipos realizan periódicamente acciones para revisar y mejorar las prácticas de trabajo empleadas.	0	1	2	3
P02201	Son frecuentes los cambios para implementar mejoras o nuevas funcionalidades en las características de los productos o servicios que se realizan.	0	1	2	3
P03101	El modelo de ciclo de vida incluye el concepto "producto mínimo viable" como hito de arranque de los productos desarrollados.	0	1	2	3
P03201	Durante el desarrollo del producto o servicio son continuos los puntos de integración, tanto a nivel de prueba de subsistemas como de demostración de la solución completa.	0	1	2	3



P03301	Los hitos de seguimiento de proyecto no responden a fases de desarrollo (requisitos, diseño, desarrollo...) sino a incrementos o partes reales completadas.	0	1	2	3
P04101	Los miembros del equipo mantienen un flujo de resultados continuo con un esfuerzo sostenible.	0	1	2	3
P04201	Los trabajos se gestionan de manera que las personas no atienden a varias cosas de forma simultánea, sino que mantienen el foco del trabajo en un único objetivo.	0	1	2	3
P05101	Las prácticas y herramientas de trabajo incluyen técnicas para detectar, evitar o minimizar la comisión de errores.	0	1	2	3
P06101	Se realizan revisiones diarias o "stand-up" y se emplean medios de comunicación abierta (pizarras, tableros kanban...) para compartir en equipo la información relativa al desarrollo.	0	1	2	3
P06201	El equipo comparte y tiene acceso a la información relativa al desarrollo.	0	1	2	3
P07101	Los proyectos en los que participan varios equipos mantienen reuniones de comunicación y planificación cruzada, manteniendo una cadencia en el avance, entrega e integración de las partes generadas.	0	1	2	3
P07201	El ritmo o flujo de producción y entregas parciales al cliente es predecible y conocido por el equipo.	0	1	2	3
P08101	El nivel profesional de todas las personas es excelente.	0	1	2	3
P08201	Todas las personas del equipo gestionan adecuadamente las habilidades sociales propias de su desempeño (comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, habilidades interpersonales, etc.)	0	1	2	3



CUESTIONARIO DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL

Cuestionario para evaluación y mejora de la agilidad en las organizaciones.

Consta de **13 preguntas** y debe realizarse en **menos de 15 minutos**.

El objetivo es conocer su opinión sobre aspectos de su empresa, del equipo y proyecto en el que actualmente trabaja, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Para determinar las respuestas tampoco se requiere un excesivo análisis de cada cuestión; normalmente la respuesta que inicialmente se le ocurra es la mejor, y la que resulta más apropiada para la finalidad de la evaluación.

Para obtener los mejores resultados, la información registrada en este formulario debe ser veraz, y por ello el formulario es anónimo. Con este fin le rogamos y agradecemos su colaboración honesta, y le recordamos que no debe firmar el formulario, ni indicar su nombre o información alguna que le identifique.

Por favor **rodee con un círculo la respuesta** que considera más adecuada considerando:

0	1	2	3
<i>"En absoluto de acuerdo" - "Nunca o casi nunca es así"</i>	<i>"Generalmente no es así"</i>	<i>"Por término medio" – "La mitad de las veces"</i>	<i>"Siempre o casi siempre"</i>

F01101	Las personas participan activamente y con confianza en los retos y situaciones diarias manifestando objetiva y abiertamente sus criterios.	0	1	2	3
F01201	Las personas manifiestan sus criterios y opiniones sin agresividad, considerando y respetando la dignidad de los demás.	0	1	2	3
F02101	La incorporación de talento a la empresa es el principal objetivo de las actividades de selección y desarrollo de las personas.	0	1	2	3
F02201	El ambiente laboral de la organización es profesionalmente enriquecedor y socialmente sano (no "tóxico") con políticas orientadas a la retención del talento tales como: motivación intrínseca, empoderamiento, conocimiento y participación en la visión de los proyectos y ritmo de trabajo sostenible.	0	1	2	3
F02301	Potenciar y mejorar el desarrollo profesional de las personas es un objetivo estratégico de la organización.	0	1	2	3
F03101	La información y comunicación es transparente entre las personas y equipos de la empresa.	0	1	2	3
F03201	Las personas se comunican de forma sincera y honesta.	0	1	2	3
F04101	Las personas saben que pueden expresarse con libertad y asertividad, mostrándose tal como son, sin sentirse cuestionadas por ello.	0	1	2	3



F04201	Las personas saben que la organización confía en ellas y ellas a su vez confían en la organización.	0	1	2	3
F05101	La organización tiene un propósito definido y todas las personas lo conocen y comparten.	0	1	2	3
F05202	La organización tiene unos principios y valores conocidos y compartidos y son la base de las decisiones.	0	1	2	3

F06101 Indique cuál de los siguientes es el modelo de equipo habitual de su organización:

0	Equipo dirigido: los miembros del equipo sólo tienen autoridad en la ejecución de las tareas. Son los gestores quienes administran el proyecto y las tareas, monitorizan el avance, diseñan el marco de trabajo y participan en las decisiones estratégicas para la organización.
1	Equipo autogestionado: los miembros del equipo tienen autoridad para ejecutar las tareas y también para gestionarlas en el marco del proyecto. Es el caso de los equipos que emplean marcos técnicos de scrum o kanban para gestionar el desarrollo.
2	Equipo autodiseñado: los miembros del equipo, además de ser responsables de la ejecución de las tareas y de la gestión de las mismas en el ámbito del proyecto, también diseñan el modelo organizativo interno del equipo y el marco de trabajo que emplean.
3	Equipo autogobernado: además de las responsabilidades propias de un equipo autodiseñado (respuesta 2), en un equipo autogobernado los miembros tienen también capacidad de decisión sobre las decisiones estratégicas de la organización en las que el equipo participa o se encuentra implicado.

F06201 Indique cuántos niveles jerárquicos estima que hay en su organización:

0	Más de tres niveles (ej: CEO, directores, gestores, empleados)
1	3 niveles (ej: estratégico, táctico y operativo)
2	2 niveles (ej: estratégico y operativo)
3	No hay jerarquía



CUESTIONARIO SOPORTE

Cuestionario para evaluación y mejora de la agilidad en las organizaciones.

El objetivo es conocer su opinión sobre aspectos de su empresa, del equipo y proyecto en el que actualmente trabaja, por lo que no hay respuestas correctas o incorrectas. Para determinar las respuestas tampoco se requiere un excesivo análisis de cada cuestión; normalmente la respuesta que inicialmente se le ocurra es la mejor, y la que resulta más apropiada para la finalidad de la evaluación.

Para obtener los mejores resultados, la información registrada en este formulario debe ser veraz, y por ello el formulario es anónimo. Con este fin le rogamos y agradecemos su colaboración honesta, y le recordamos que no debe firmar el formulario, ni indicar su nombre o información alguna que le identifique.

SITUACIÓN ACTUAL

Por favor rodee con un círculo la respuesta que considera más adecuada considerando:

0	1	2
<i>"En absoluto de acuerdo" - "Nunca o casi nunca es así"</i>	<i>"Generalmente no es así"</i>	<i>"Sí, estoy de acuerdo"</i>

DIRECCIÓN

S01101a	La dirección de la empresa conoce y promueve los principios y valores ágiles.	0	1	2
---------	---	---	---	---

CULTURA

S02101a	La cultura de la empresa facilita la comunicación abierta, el trabajo en equipos autónomos en un clima laboral preocupado por el bienestar de las personas.	0	1	2
---------	---	---	---	---

MEDIOS

S03101a	La empresa se preocupa por facilitar los medios necesarios para que las personas puedan organizarse y realizar su trabajo de la forma más eficiente posible.	0	1	2
---------	--	---	---	---

FORMACIÓN

S04101a	La empresa proporciona la formación necesaria para abordar el escalado o la mejora de la agilidad.	0	1	2
---------	--	---	---	---



ACOMPANAMIENTO

S05101a	El proceso de implantación o mejora de la agilidad en la empresa cuenta con profesionales propios o externos para su ejecución y mantenimiento en el tiempo.	0	1	2
---------	--	---	---	---

DISPOSICIÓN A FUTURO

Por favor rodee con un círculo la respuesta que considera más adecuada considerando:

0	1	2	3
<i>"En absoluto de acuerdo no es la disposición a futuro"</i>	<i>"Considero poco probable que sea la disposición a futuro"</i>	<i>"Seguramente es la disposición a futuro"</i>	<i>"Sin duda es lo que va a ocurrir"</i>

DIRECCIÓN

S01101f	La dirección de la empresa está emprendiendo un cambio para conocer y promover los principios y valores ágiles.	0	1	2	3
---------	---	---	---	---	---

CULTURA

S02101f	La empresa está emprendiendo un cambio para mejorar la comunicación abierta, la autonomía de los equipos y la mejora del bienestar de las personas.	0	1	2	3
---------	---	---	---	---	---

MEDIOS

S03101f	La empresa está emprendiendo cambios para identificar las necesidades de mejora y facilitar los medios de trabajo que favorezcan las prácticas ágiles.	0	1	2	3
---------	--	---	---	---	---

FORMACIÓN

S04101f	Se mantendrá la formación continua para la actualización y mejora profesional de las personas.	0	1	2	3
---------	--	---	---	---	---

ACOMPANAMIENTO

S05101f	Se mantendrá el trabajo de profesionales propios o externos para acompañar y consolidar el proceso de implantación o mejora de la agilidad.	0	1	2	3
---------	---	---	---	---	---