



RESULTADO CUESTIONARIO AVANZADO

Este es el diagnóstico gráfico de tu percepción sobre los intangibles de tu empresa.

Gracias por realizar nuestro diagnóstico. El diagnóstico de Identidad Organizacional sirve para:

1. Realizar una fotografía instantánea de las áreas intangibles de tu organización.
2. Analizar la evolución los intangibles de tu empresa y los avances obtenidos tras un trabajo de consultoría y formación.

Diagnóstico Gráfico



	CIEGA	OPACA	TRANSLÚCIDA	CRISTALINA	BRILLANTE
CULTURA	DESCONOCIDA	SIN PUESTA EN COMÚN	ESCRITA	COMPARTIDA Y SÓLIDA	RENTABLE
CONOCIMIENTO	PERDIDO	PRIVADO	PARCELADO	VISIBLE	FLUIDO
COMUNICACIÓN	EMPRESA MUDA Y SORDA	EMPRESA SORDA	DESCUBRIMIENTO COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL	COMUNICACIÓN 3.0
LIDERAZGO	INEXISTENTE	AUTOCRÁTICO	ANÁRQUICO	MIXTO	COMPARTIDO
TALENTO	DESCONOCIDO	INFRAUTILIZADO	EL TALENTO EXISTE	DESARROLLADO	VALOR DIFERENCIAL
GESTIÓN DEL CAMBIO	INMOVILIDAD	INFLEXIBILIDAD	TOMAR CONSCIENCIA	FLEXIBILIDAD	CAMBIO CONSTANTE
RESPONSABILIDAD	PUSILANIMIDAD	VÍCTIMA	ESTADO DE ALERTA	PROTAGONISTA	MAGNANIMIDAD
EQUIPOS	ERMITAÑA	INDIVIDUALISTA	COHESIONADA	COLABORATIVA	SINÉRGICA
COHESIÓN SOCIAL	INCONEXA	DESMOTIVADA	MOTIVADA	ENLAZADA	SOCIAL
RESPONSABILIDAD SOCIAL	IRRESPONSABLE	PREOCUPADA	OCUPADA	SENSIBLE	RESPONSABLE
PATOLOGÍAS ORGANIZACIONALES	ENFERMA DE MUERTE	GRAVEMENTE ENFERMA	EPIDÉMICA	ENFERMEDAD COMÚN	SANA
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AISLADA	SOLITARIA	IMPLICADA	ALINEADA	COMPROMETIDA

Cultura: **Rentable**

La cultura es la brújula de la organización y se revisa periódicamente para ajustarla a lo que se vive en el día a día.

Compartirla con los colaboradores es un hábito de la empresa.

Se han compartido los valores con los colaboradores para alinearlos adecuadamente y hacerlos banderas personales de cada uno.

La coherencia en el estilo de la organización le aporta una rentabilidad extra en sus mercados.

En el medio y largo plazo, la solidez holística de la organización es uno de sus valores diferenciales e influye positivamente en la reputación y percepción de la marca.

Conocimiento: **Fluido**

Conocimiento compartido

Existen sistemas definidos para la gestión del conocimiento en la organización. La compañía ha invertido en sistemas que permitan un histórico del conocimiento global de la empresa.

Cuando un nuevo colaborador se incorpora en su puesto de trabajo o promociona a uno más adaptado a su talento, sabe perfectamente qué tiene que hacer y cómo tiene que hacerlo puesto que la información está perfectamente organizada.

El conocimiento se comparte transparentemente a todos los colaboradores de la compañía.

Comunicación: **Comunicación 3.0**

La comunicación importa mucho a la organización y se cuida mucho el estilo de la misma, existiendo un estilo definido para toda la comunicación que se produce en la compañía.

La capacidad de comunicación de la organización al completo es alta e, internamente, existe mucha transparencia y cordialidad entre todos los equipos y entre todos los colaboradores.

La comunicación externa es un reflejo de lo que sucede internamente y la organización comunica con transparencia y elegancia su actividad diaria.

La comunicación online está totalmente alineada con la comunicación interna y la comunicación externa.

Se escucha a todos los públicos de la empresa y se les pide colaboración para la mejora continua de productos y servicios.

La compañía posee una comunicación coherente e interdireccional. Una comunicación 3.0.

Liderazgo: **Compartido**

En esta empresa la existencia de liderazgo queda patente en cada interrelación con la organización.

El liderazgo es compartido. El líder sabe cuándo debe utilizar cada estilo de liderazgo para conseguir la máxima eficiencia de su equipo.

El responsable está permanentemente al servicio del equipo, siendo un hábito de la organización.

La gestión emocional de los equipos está presente a lo largo y ancho de la organización, siendo mucho más fácil gestionar las emociones ajenas en este tipo de organización.

Los colaboradores se sienten felices y satisfechos en el desempeño de su trabajo.

Talento: **Valor diferencial**

La organización ve al talento interno como un valor diferencial de la compañía y se ocupa de descubrirlo, desarrollarlo, potenciarlo y gestionarlo en función de unos procedimientos específicamente diseñados para el desarrollo del talento necesario para la organización.

Los colaboradores se sienten una parte muy importante de la compañía y aportan sus mejores habilidades al desarrollo del proyecto.

La gestión del talento interno es una de las prioridades de esta compañía porque se ha comprendido el retorno de la inversión tan elevado que supone la adecuada gestión del talento interno.

Los colaboradores son unos excelentes embajadores de la empresa puesto que sienten un orgullo muy profundo de pertenencia a la organización.

Gestión del cambio: **Inmovilidad**

Nos encontramos ante una empresa totalmente inmóvil que gestiona su negocio mediante técnicas arcaicas que corresponden a un pasado que nada se parece a la época actual.

La dirección de la empresa posee una perspectiva muy anticuada de la gestión empresarial, una perspectiva muy limitada para lo que los negocios necesitan, en la actualidad, para desarrollarse.

Se trata de una organización ahogada por los propios convencionalismos internos desfasados, debido a que la dirección general no tiene ninguna pretensión de cambio.

La gestión de la complejidad y de la incertidumbre son dimensiones que no se contemplan en esta organización.

La innovación es una cuestión inexistente en la empresa, lo que la convierte en un negocio con escaso nivel de competitividad en el mercado y con una rentabilidad muy reducida.

Responsabilidad: **Víctima**

El mundo entero está contra esta empresa. La economía le afecta negativamente, los clientes se le van, la competencia los ataca... Todo lo malo que les ocurre proviene del exterior, evitando cualquier tipo de responsabilidad.

Este sentimiento de falta de responsabilidad está inculcado por toda la organización. Por ello, nadie se hace responsable de nada, ni siquiera de lo que les corresponde. Y el compromiso de los colaboradores con una organización de estas características tiende a ser muy bajo, pues esta actitud organizacional no da confianza de que el proyecto vaya a continuar en pie.

La empresa le pide al colaborador esa implicación y ese compromiso, pero no hace nada por potenciarlo o desarrollarlo.

Equipos: **Sinérgica**

El nivel de colaboración en esta organización es óptimo e inmejorable.

La cohesión de los equipos es máxima, no sólo equipo a equipo, sino entre todos los colaboradores de la organización.

Se realizan actividades periódicas para potenciar las sinergias entre los diferentes equipos de la organización y esto potencia, en segunda instancia, la innovación y el intraemprendimiento.

Los colaboradores están motivados y totalmente comprometidos con el proyecto.

En este sentido, la complejidad se diluye porque todo el mundo está por la labor de hacer todo lo que está en su mano para conseguir los objetivos que están propuestos entre todos.

Cohesión Social: **Social**

Para esta organización, las personas ocupan un lugar muy adecuado: el centro de la misma. Las personas son lo más importante para esta empresa y cuidan todos los detalles al respecto de ellas, con una responsabilidad interna superlativa.

Las motivaciones sociales de los colaboradores poseen mucho interés para la organización porque contribuyen a un correcto, adecuado y fluido desarrollo social interno.

La cohesión social interna es máxima. Todos colaboran entre todos y también con los demás para mejorar cada día la organización y el entorno en el que se desarrollan.

La flexibilidad laboral es total en el sentido de poder conciliar la vida personal y profesional y, de esta manera, proteger la fuga de talento.

Responsabilidad social: **Responsable**

Nos encontramos ante una organización socialmente responsable.

La compañía es muy consciente de la importancia del establecimiento de compromisos sociales externos para un desarrollo global de la organización, el entorno y el planeta.

Existe una responsabilidad local y un compromiso con el entorno muy elevado, fundamentado en una políticas coherentes con las líneas de actuación de la organización.

Todo lo que hace la compañía en el ámbito de lo social y de puertas para afuera de la organización, se realiza siguiendo unas planificadas políticas de actuación social que están perfectamente explicadas y documentadas.

Además, la empresa comunica adecuadamente sus acciones de responsabilidad social, no como una herramienta de marketing y comunicación, sino como una realidad que se vive día a día.

Para medir el impacto de sus acciones, esta compañía ha desarrollado una serie de indicadores sociales de medición del impacto de sus acciones para determinar el retorno de las inversiones que hace en el plano de lo social.

Patologías organizacionales: **Enferma de muerte**

El estado de salud de esta organización es crítico.

Nunca se ha prestado especial atención a las enfermedades y, por tanto, está totalmente infectada de un sinfín de malos hábitos, perspectivas poco amplias, percepciones erróneas y emociones muy dañinas.

Se hace necesario ser muy quirúrgico y aséptico para darle la vuelta a la organización al completo.

La rumorología, la falta de transparencia y la falta de procedimientos adaptados a las tendencias actuales convierten a la organización en una empresa muy enferma.

Salvarla significa dar un giro de 180° a lo que se está haciendo en la actualidad.

Compromiso organizacional: **Comprometida**

La cultura organizacional de la compañía se ha convertido en la brújula de la organización, tanto para los colaboradores internos de la empresa, como para los nuevos y también para otros públicos de la empresa.

Todos los stakeholders de la compañía están alineados con la cultura y los valores de la empresa.

El nivel de implicación en el proyecto es máximo.

Y la motivación organizacional es algo que se respira en todos los puntos de contacto con la empresa.