



RESULTADO CUESTIONARIO AVANZADO

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.

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

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
BIENESTAR / CONCILIACIÓN	INCONEXA	DESMOTIVADA	MOTIVADA	ENLAZADA	SOCIAL
RESPONSABILIDAD SOCIAL	IRRESPONSABLE	PREOCUPADA	OCUPADA	SENSIBLE	RESPONSABLE
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	INCULTURA DIGITAL	DIGITALMENTE MEJORABLE	DIGITALMENTE ADAPTADA	DIGITALMENTE EVOLUCIONADA	EXCELENCIA DIGITAL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AISLADA	SOLITARIA	IMPLICADA	ALINEADA	COMPROMETIDA

Cultura: Sin puesta en común

La propiedad de la empresa conoce la cultura, pero se queda ahí. No se tiene en cuenta, ni se comparte con el resto de personas de la organización. No es permeable a todos los colaboradores de la organización.

Se considera un aspecto poco importante y que no influye en el día a día de la empresa.

Un día se estableció, alguien la estableció y nunca se ha revisado.

No sirve como brújula ni está considerada como tal.

Conocimiento: Parcelado

Algunos responsables de departamentos han utilizado o utilizan métodos de gestión del conocimiento a lo largo de la vida de la compañía y otros no. No existe un sistema homogéneo de gestión del conocimiento dentro de la empresa.

Hay departamentos que sí comparten el conocimiento y otros que no.

La organización de la información y el conocimiento de la compañía son anárquicos.

Esta anarquía de la información provoca que haya equipos más eficientes que otros.

Comunicación: Empresa sorda

Cada colaborador de la organización se comunica como puede, puesto que no existe un estilo definido.

Se pide a los colaboradores que hablen y que expresen lo que se puede mejorar o lo que desea, pero no se les escucha.

La comunicación interna se produce con muchísima dificultad. No se potencia la transparencia. No siempre se comunica lo que hacen los demás. Tan sólo de vez en cuando.

La comunicación externa no está planificada y es anárquica, lo que da una imagen de la empresa diferente a lo que realmente es.

La comunicación online sigue siendo inexistente.

Liderazgo: Autocrático

El liderazgo existe, pero mal entendido puesto que en esta organización se respira un liderazgo autocrático. Un liderazgo en el que un responsable da una orden y los demás, simplemente, obedecen.

El servicio al equipo no existe puesto que el responsable es el único que toma las decisiones.

Tampoco se delega porque no existe el entorno de confianza suficiente como para que se produzca esa capacidad de delegar en los demás.

Se entiende que la gestión emocional es importante, pero no se hace nada para desarrollar habilidades en este ámbito.

Talento: El talento existe

La dirección de la organización es consciente de la importancia de gestionar el talento interno de la organización adecuadamente, sin embargo no dispone de los procedimientos adecuados para ello.

Por tanto, se pone mucho énfasis en la detección del talento, pero no tanto en el desarrollo y la gestión del mismo.

El talento interno se desarrolla de manera desigual porque depende de cada uno individualmente o, a lo sumo, de sus responsables directos.

Los colaboradores esperan un reconocimiento adecuado sobre su desarrollo profesional y cuando no llega, en ocasiones, se sienten desmotivados.

Gestión del cambio: Tomar consciencia

La compañía ha tomado consciencia de que el cambio es una constante y comienza a poner los medios para convertir a su organización en un negocio en permanente adaptación al cambio.

Se intenta ir hacia la flexibilidad, aunque aún siguen apareciendo los antiguos hábitos de inmovilismo.

Se está realizando una mejora en los procesos para adaptarlos a los momentos actuales.

La gestión de la complejidad y de la incertidumbre son dimensiones para las que aún no está preparada la organización.

La innovación es un aspecto que ya se tiene en cuenta y se van dando pasos para mejorar todo el nivel de tolerancia a los cambios.

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: Individualista

Los directores de departamento intentan cohesionar a los equipos, pero no lo hacen correctamente y provocan el efecto contrario: el individualismo.

Los miembros de un equipo ya comienzan a verse entre sí, pero no ven a los otros equipos como parte del motor de la organización.

Dentro de los equipos comienza a haber ocupación por desarrollar a las personas, sin embargo no es una política establecida a lo largo y ancho de la organización.

Los individualistas aportan más que los ermitaños a la organización, pero existe mucha fuga de rentabilidad, de talento y de conocimiento que no se queda en la empresa.

La importancia de las sinergias entre los diferentes equipos es algo invisible para esta empresa.

Bienestar / Conciliación: Desmotivada

En la empresa existe una toma de consciencia muy leve de que ocuparse por las personas, por la parte más social de la empresa, genera mayor rentabilidad, pero no se tiene claro qué pasos dar.

Se comienza a intentar escuchar cuáles son las motivaciones sociales de los colaboradores, pero la falta de hábito genera algún conflicto y pérdidas innecesarias de tiempo y de energía.

Se comienza a potenciar la cohesión social de los colaboradores, mediante alguna actividad aislada para conocerse en otros planos diferente al laboral.

Se comienza a pensar en mejorar la flexibilidad laboral para compatibilizar las esferas personal y profesional del individuo.

El desarrollo social interno es una tarea que sigue quedando pendiente.

El nivel de responsabilidad interna comienza, lentamente, a mejorar.

Responsabilidad social: Preocupada

Esta organización comienza a tomar consciencia de que cualquier empresa posee una responsabilidad social, pero no sabe cómo actuar ante ello, no sabe qué hacer.

No existe todavía ningún tipo de compromiso social externo, sencillamente porque se está comenzando a caminar con este tema de la responsabilidad social.

Hay consciencia de que el desarrollo de un negocio conlleva una responsabilidad social local, pero no se ha establecido ninguna línea concreta para trabajarlo.

No existe ninguna política de actuación social de la compañía hacia el entorno ni en otros ámbitos.

No existe ningún elemento de medición del impacto social de la organización.

Transformación Digital: Digitalmente Evolucionada

La organización ha comprendido hace tiempo que la tecnología es un complemento para mejorar la empresa y ha dado grandes pasos para hacerla complementaria a los procesos de la organización.

La empresa entiende que el talento digital es muy importante para la compañía y ofrece formación para adecuar las habilidades de los colaboradores al mundo actual.

La infraestructura tecnológica es la adecuada para trabajar con fluidez y con eficacia.

Utiliza adecuadamente los canales de comunicación digital para llegar a sus públicos objetivos, teniendo como punto de encuentro su sitio web, moderno y actualizado.

Está desarrollando procedimientos y procesos digitales que le permiten una mayor competitividad en el mercado, así como una mejora de la rentabilidad de la empresa.

Le faltaría saber cómo trabajar adecuadamente con todos los datos que recoge para mejorar la toma de decisiones.

Compromiso organizacional: Solitaria

La organización comienza a tomar consciencia de que el aislamiento no le lleva a ningún buen puerto.

Se comienzan a establecer procedimientos para implicar a los colaboradores en el proyecto y que compartan la brújula con la cual se orienta la organización.

Se comienzan a compartir cosas con personas concretas, sin que todavía afecte a la organización de manera global.

Se comienzan a pensar opciones para recibir las sugerencias de los propios colaboradores.

La apatía y la resignación están muy presentes en el ambiente general de la empresa.