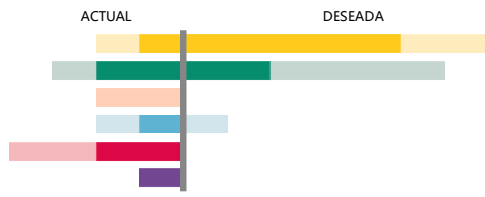


Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

1. Confiar versus supervisar COINCIDE ▲ 5,7 UNANIMIDAD A ◆ 1,7 D 7,0

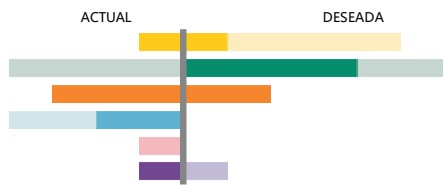


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual = Deseada	
1	2	1	1
	1	1	1
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0

Orden		A		D		Confiar y supervisar en nuestra organización significa:	
1	2	amarillo	1	2	2	verde	todos/as son de total confianza y no están supervisados/as. Existen procedimientos para que todos/as puedan participar y todo sea transparente.
2	2	verde	2	2	2	naranja	se nos da total libertad y confianza, y solo se nos supervisa si hay un motivo.
		naranja				azul	el nivel de supervisión de la dirección se basa en acuerdos sobre el desempeño. Cuanto mejor sea su desempeño, más confianza se le dará.
		azul				rojo	tenemos protocolos y marcos establecidos que controlan lo que hacemos.
1		rojo				púrpura	las reglas no son claras, pero la dirección controla todo. A veces se la puede regañar.
		púrpura					ser fiel y leal es fundamental. Cuando esto se demuestra, entonces la supervisión es mínima; de lo contrario, queda excluido/a.

2. Responsabilidad COINCIDE 6,3 UNANIMIDAD A ◆ 3,6 D ▲ 5,4

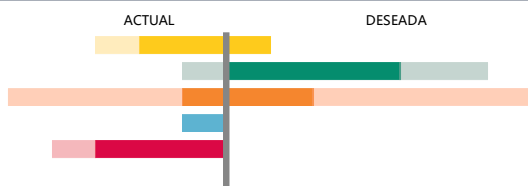


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual = Deseada	
1	1	0	0
1	1	0	0
1	1	2	0
		0	0
		0	0
		0	0

Orden		A		D		Me siento responsable de:	
2	2	amarillo	2	2	2	verde	toda la organización. Puedo asumir cualquier tarea necesaria para tal fin.
1	1	verde	1	1	1	naranja	mi aportación al equipo y el bienestar de mis compañeros/as.
1		naranja				azul	cumplir mis acuerdos sobre el desempeño.
2		azul				rojo	las tareas enumeradas en la descripción de mi trabajo.
		rojo				púrpura	mantener feliz a mi jefe/jefa.
		púrpura					el trabajo que hago, de lo contrario no soy responsable de nada.

3. Liderazgo COINCIDE 6,2 UNANIMIDAD A ◆ 3,6 D ▲ 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual = Deseada	
2	1	0	0
1	2	0	0
		1	1
		0	0
		0	0
		0	0

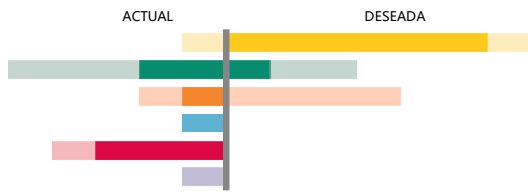
Orden		A		D		El/la líder de nuestra organización:	
2	2	amarillo	2	2	2	verde	encarna nuestra cultura, ejerce una individualidad autoritaria y nos deja el control.
1	1	verde	1	1	1	naranja	brinda atención personalizada y actúa como nuestro par.
		naranja				azul	es un compañero de batallas que discute los asuntos con nosotros/as.
		azul				rojo	es responsable y/o una autoridad.
1		rojo				púrpura	es resuelto/a, y determina el camino que tomamos.
		púrpura					nos cuida como un padre/madre amigable.

Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

4. Proceso de toma de decisiones COINCIDE ▲ 4,8 UNANIMIDAD A ◆ 3,6 D 8,5

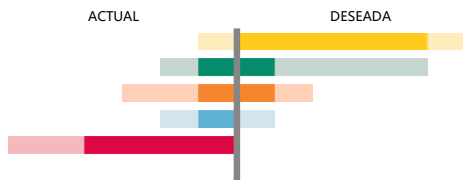


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

		Cambio a la 1ra opción					1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	rojo	azul	naranja	verde	amarillo	Actual	Deseada
		3	1	1	1		0	0

- | Orden | A | D | Color | Descripción |
|---|---|---|----------|--|
| Por lo general las decisiones las toman: | | | | |
| 1 | | 1 | amarillo | en forma descentralizada, cualquier persona siguiendo procedimientos claros (como el proceso de los consejos o la holocracia). |
| 2 | | 2 | verde | sobre la base del consenso (todo el mundo está de acuerdo). |
| | | | naranja | las personas responsables de los resultados. |
| | | | azul | las personas con autoridad. |
| 1 | | | rojo | las personas con más poder. |
| | | | púrpura | los dueños, fundadores o empleados de más alto rango. |

5. Gestión de las crisis COINCIDE ▲ 5,2 UNANIMIDAD A ▲ 5,2 D 6,9

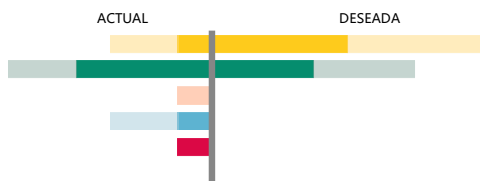


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

		Cambio a la 1ra opción					1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	rojo	azul	naranja	verde	amarillo	Actual	Deseada
		4		1			0	0
			1				1	0

- | Orden | A | D | Color | Descripción |
|---|---|---|----------|--|
| La crisis dentro de nuestra organización hace que: | | | | |
| 1 | | 1 | amarillo | aceptemos el no saber y preservemos la confianza, la transparencia y la toma de decisiones en el lugar de trabajo. |
| 2 | | 2 | verde | nos comportemos con solidaridad y preservemos la unidad manteniendo las cosas lo más humanas posibles. |
| | | | naranja | estimulemos la iniciativa individual y/o nos atrevamos a invertir. |
| | | | azul | reduzcamos el gasto y/o nos focalicemos en las actividades centrales. |
| 1 | | | rojo | el liderazgo tome el control, muestre coraje y tome decisiones rápidas. |
| | | | púrpura | protejamos los puestos de trabajo y nos unamos para sumar |

6. Humanidad COINCIDE 6,5 UNANIMIDAD A ▲ 5,2 D ▲ 5,5



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

		Cambio a la 1ra opción					1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	rojo	azul	naranja	verde	amarillo	Actual	Deseada
		1	1	2			1	2

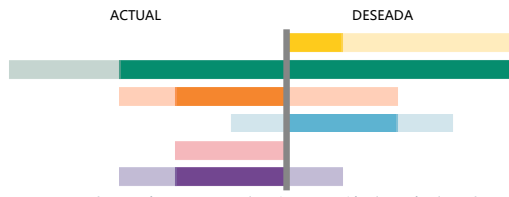
- | Orden | A | D | Color | Descripción |
|--|---|---|----------|--|
| En nuestra organización, los empleados son vistos como: | | | | |
| 2 | | 1 | amarillo | confiables sin tener que ser supervisados, siempre y cuando los empleados y su entorno estén conscientemente en sintonía entre sí. |
| 1 | | 2 | verde | únicos y esencialmente buenos. Motivados siempre que haya unidad e igualdad. |
| | | | naranja | determinados y competitivos, motivados por el estatus y las ganancias. |
| | | | azul | engranajes de una máquina que requieren una supervisión estricta para evitar errores. |
| | | | rojo | esencialmente complacientes y/o no confiables. Necesitan ser alentados y supervisados. |
| | | | púrpura | miembros leales de la familia. Lo peor que puede pasar es ser excluido/a. |

Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

7. Entorno de trabajo COINCIDE 6,7 UNANIMIDAD A 3,8 D 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

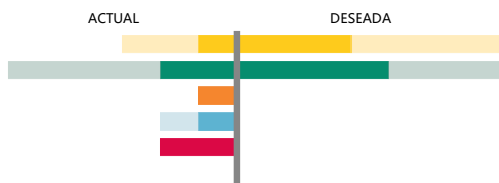


Orden	
A	D
1	1
2	2

En nuestro entorno de trabajo:

- amarillo** tratamos a las personas de acuerdo con sus necesidades, capacidades y nivel de desarrollo.
- verde** somos personales; las opiniones y los sentimientos de todos son importantes.
- naranja** nos tratamos unos a otros de manera profesional y/o formal.
- azul** está claro qué está permitido y qué no, y/o nos tratamos amablemente.
- rojo** hay muchas reglas no escritas, tiene que estar alerta.
- púrpura** somos informales entre nosotros y/o nos tratamos pragmáticamente.

8. Modales sociales COINCIDE 7,1 UNANIMIDAD A 1,7 D 5,5



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

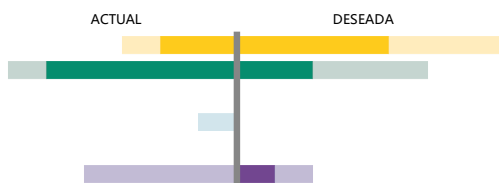


Orden	
A	D
1	2
2	1

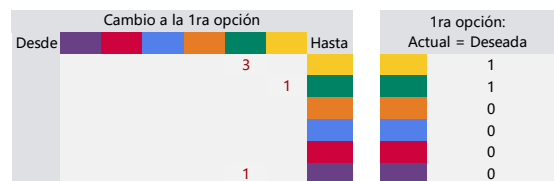
La interacción diaria con los colegas se caracteriza por:

- amarillo** la transparencia y la confianza y/o darle lugar a la intuición, la espiritualidad y los sentimientos. Siendo la misma persona que es en su vida privada.
- verde** hacer que todos se involucren y se unan, y/o tener en cuenta los sentimientos y las emociones de los demás.
- naranja** el profesionalismo, el éxito, el impulso emprendedor y/o actuar de manera brillante.
- azul** jugar el juego según las reglas y/o evitar riesgos.
- rojo** exhibir fuerza, impulsividad y/o asertividad.
- púrpura** el respeto a las tradiciones, logros y/o tabúes.

9. Actitud para aprender COINCIDE 6,2 UNANIMIDAD A 7,0 D 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	
A	D
2	1
1	2

Nuestra organización alienta a las personas a aprender:

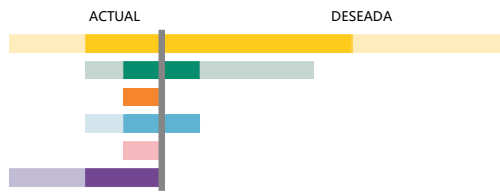
- amarillo** dándoles mucho espacio para elegir su propio camino, dentro o fuera de la organización.
- verde** animarlas a hacerlo y/o a entablar el diálogo entre ellas.
- naranja** desafiándolas, abriendo debates y ofreciendo oportunidades profesionales.
- azul** instrucciones claras, marcos ajustados y pocos halagos.
- rojo** mediante la recompensa inmediata y desafiándolas a ser valientes.
- púrpura** mostrándoles cómo hacer las cosas y haciéndolas trabajar junto a colegas experimentados.

Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

10. Manejo de los conflictos COINCIDE ▲ 5,4 UNANIMIDAD A ◆ 1,7 D 6,9



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden		A	D	
En nuestra organización, los conflictos:				
1	1	amarillo		se ven como una parte natural del trabajo y la organización. Los solucionan los involucrados con la ayuda de compañeros directos o mediadores.
	2	verde		se resuelven en el grupo para restablecer la armonía, posiblemente con un mediador.
		naranja		solo se resuelven cuando ponen en peligro los ingresos u objetivos de la organización; de lo contrario, se ignoran.
		azul		se evitan, se niegan o se resuelven de acuerdo con los procedimientos.
		rojo		se barren bajo la alfombra, se pelean o son resueltos por el/la líder.
2		púrpura		se evaden. No se discuten abiertamente, pero hay chismes.

11. Cliente COINCIDE 7,0 UNANIMIDAD A ◆ 2,0 D ◆ 3,6

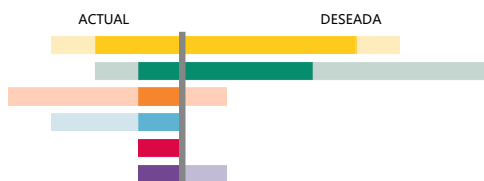


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden		A	D	
A nuestros principales clientes les parece importante:				
1	1	amarillo		que nosotros, en coordinación con toda la cadena de la que ambos formamos parte, hagamos una contribución social.
1		verde		que los veamos como seres humanos y que podamos empatizar con ellos y con sus problemas.
2	2	naranja		que pensemos junto a ellos, entreguemos soluciones a medida y/o resultados medibles.
		azul		que brindemos servicios/productos confiables y precisos.
		rojo		que los atiendan de inmediato y/u obtener el precio más bajo.
		púrpura		poder confiar en nosotros y sentirse como en casa.

12. Significado de éxito COINCIDE ▲ 6,1 UNANIMIDAD A ◆ 1,4 D ▲ 5,5



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden		A	D	
El éxito para nuestra organización significa:				
1	1	amarillo		encontrar nuestra función natural en un mundo dinámico y en constante cambio.
	2	verde		una participación significativa y desarrollo personal.
2		naranja		tener productos o servicios líderes y/o brindar el mejor desempeño.
		azul		que los procesos funcionen perfectamente, y los productos y servicios sean confiables.
		rojo		actuar con rapidez y consecución y/o defender nuestros propios intereses.
		púrpura		garantizar la supervivencia construyendo sobre lo que ya se ha hecho.

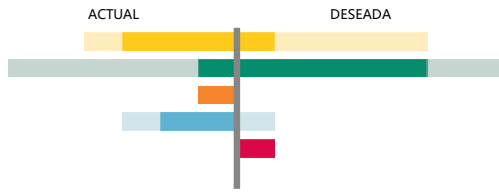
Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

13. Visión de futuro

COINCIDE 7,9 UNANIMIDAD A 3,6 D 6,9



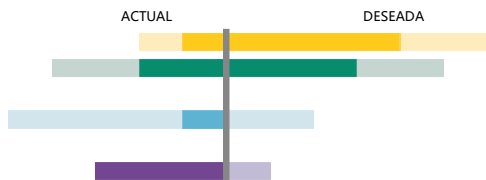
Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Desde	Cambio a la 1ra opción						Hasta	1ra opción: Actual = Deseada	
	amarillo	verde	naranja	azul	rojo	púrpura		Actual	Deseada
								1	1
		1	1				2	0	0
								0	0
								0	0
								0	0
								0	0

- Orden A D
- En nuestra organización, el futuro se ve como algo:
- 1 2 **amarillo** que sucederá de todos modos, y donde las predicciones no tienen sentido. Seguimos y facilitamos lo que emerge.
 - 2 1 **verde** al cual contribuimos de acuerdo a nuestros ideales y/o donde buscamos la armonía.
 - naranja** algo para dirigir y diseñar a través de una visión y unas metas ambiciosas.
 - azul** para lo cual estamos preparando planes sólidos, y/o que finalmente nos recompensará.
 - rojo** que no merece atención; se trata de ganar dinero y/o ganar influencia ahora.
 - púrpura** que es en gran parte una repetición del pasado.

14. Meta de la organización

COINCIDE 5,6 UNANIMIDAD A 3,6 D 5,5



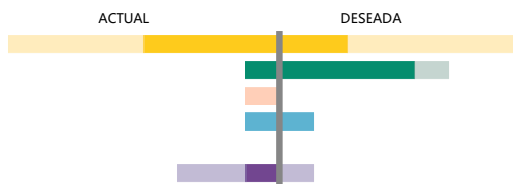
Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Desde	Cambio a la 1ra opción						Hasta	1ra opción: Actual = Deseada	
	amarillo	verde	naranja	azul	rojo	púrpura		Actual	Deseada
								1	1
								2	2
								0	0
								0	0
								0	0
								0	0

- Orden A D
- La meta de nuestra organización es:
- 1 1 **amarillo** contribuir a la sostenibilidad de la sociedad. Pondremos fin a nuestra organización si ya no se nos necesita.
 - 2 2 **verde** crear un lugar de trabajo donde las personas sean felices y garantizar el bienestar y/o desarrollo de los clientes.
 - naranja** obtener ganancias y/o crear valor para los accionistas, crecer, ser el mejor y/o desarrollar talentos.
 - azul** que realicemos nuestros trabajos perfectamente y aseguremos la continuidad de la organización/servicio.
 - rojo** volverse poderosa y/o rica rápidamente.
 - 1 **púrpura** garantizar el empleo y nuestra supervivencia.

15. Ascensos

COINCIDE 6,4 UNANIMIDAD A 5,2 D 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Desde	Cambio a la 1ra opción						Hasta	1ra opción: Actual = Deseada	
	amarillo	verde	naranja	azul	rojo	púrpura		Actual	Deseada
								1	1
								1	1
								0	0
								0	0
								0	0
								0	0

- Orden A D
- El ascenso en nuestra organización:
- 1 2 **amarillo** es inexistente, solo es posible un leve reajuste de las funciones que usted mismo/a inicie.
 - 1 **verde** es raro, si lo desea, puede hacer su propio trabajo más flexible.
 - naranja** requiere que sea exitoso/a, competitivo/a y conozca la escena política.
 - azul** se organiza en función de la antigüedad, la formación realizada y los títulos obtenidos.
 - rojo** depende de que le caiga bien a su jefe y de que le sea leal.
 - 2 **púrpura** se basa en los años de experiencia y/o en la relación con los fundadores/dueños.

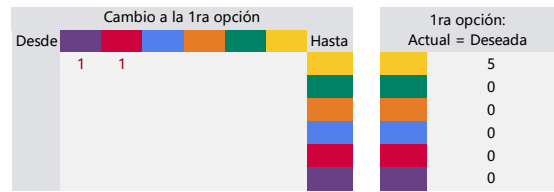
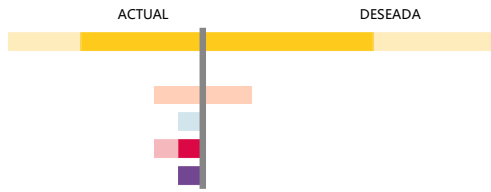
Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

16. Flujo de información

COINCIDE 7,5 UNANIMIDAD A 6,9 D 10,0

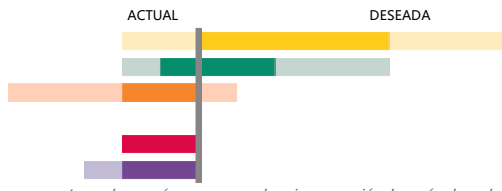


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Orden		El acceso a la información se organiza de la siguiente manera:	
A	D		
1	1	amarillo	todos tienen acceso a toda la información, incluidas todas las cifras comerciales y los salarios.
		verde	la información se comparte con todos, pero hay excepciones (tales como los tabúes).
2		naranja	el acceso depende de lo que necesite y/o de su trabajo.
		azul	el acceso depende de su posición en la jerarquía.
2		rojo	el jefe/la jefa utiliza la información para fortalecer su propia posición y solo brinda la información necesaria.
		púrpura	qué y cuánta información se le brinda depende de su antigüedad y de la confianza que las personas tienen en usted.

17. Descripciones del trabajo

COINCIDE 5,1 UNANIMIDAD A 2,0 D 7,0

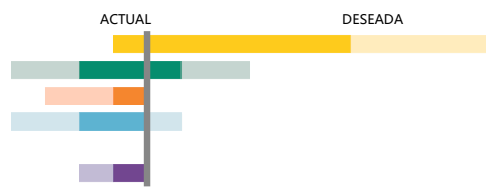


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Orden		En nuestra organización, los trabajos y las funciones:	
A	D		
1		amarillo	están determinados por los empleados, quienes son completamente libres de determinar cómo contribuyen a la organización.
2		verde	se describen (a veces), pero vemos a todos como iguales. Los títulos no son importantes.
1		naranja	se describen en términos de alcanzar los objetivos de la organización. Los títulos se utilizan para mostrarle al mundo exterior nuestro nivel de trabajo.
		azul	están definidos de forma clara y detallada. Los títulos y las responsabilidades están asociados con puestos formales.
		rojo	están determinados por el jefe/jefa, cuando así lo desee con sus personas de confianza. El trabajo o las descripciones del trabajo no tienen ningún significado.
2		púrpura	están determinados por la experiencia y/o vínculos con la organización/familia.

18. Gerencia

COINCIDE 5,3 UNANIMIDAD A 1,7 D 8,5



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

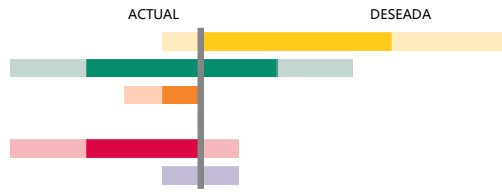
Orden		Los gerentes son designados y adquieren el control sobre las personas y los recursos en función de:	
A	D		
1		amarillo	no hay gerentes. Las personas gestionan su trabajo y sus proyectos por sí mismas, y crean sus propias responsabilidades.
1	2	verde	el compromiso y las habilidades sociales de una persona. Los gerentes son "supervisores activos" de los equipos con responsabilidades asignadas.
		naranja	una clara obligación de generar resultados, junto con las habilidades y la pasión por el éxito.
2		azul	la experiencia y las competencias adecuadas. Las responsabilidades en base al puesto asignado.
		rojo	el poder. Cada supervisor es dueño de su propio reino.
		púrpura	los años de trabajo, y la asignación por parte de los fundadores/dueños.

Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

19. Estructura organizacional COINCIDE ▲ 5,0 UNANIMIDAD A ◆ 3,8 D 7,0

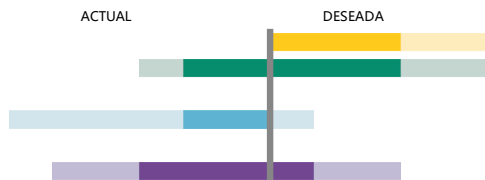


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual	Deseada
3	1	0	0
1	1	2	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0

- | Orden | A | D | |
|-------|---|---|---|
| | | | La estructura de nuestra organización: |
| 1 | 1 | 2 | <p>amarillo es "fluida", sin niveles de gestión. Las personas siempre cumplen el rol que mejor les corresponde en ese momento en particular.</p> <p>verde es lo más plana posible y consta de equipos independientes que se consultan intensamente entre sí.</p> <p>naranja se organiza en función de la demanda del cliente y del rendimiento. Por lo general, en forma de proyecto u organización jerárquica.</p> <p>azul es un sistema jerárquico. Hay claras líneas jerárquicas.</p> <p>rojo es ad hoc, pero hay líderes fuertes. Hay poca estructura formal.</p> <p>púrpura consta de equipos cerrados estrechamente unidos.</p> |

20. Estructura de las reuniones COINCIDE ▲ 4,6 UNANIMIDAD A ◆ 3,8 D ◆ 3,8

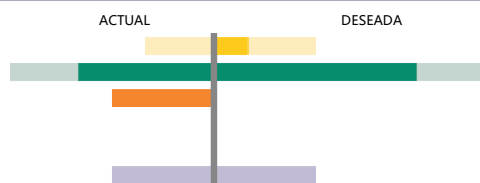


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual	Deseada
2	1	0	0
1	1	1	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0

- | Orden | A | D | |
|-------|---|---|--|
| | | | Las reuniones y sesiones de trabajo: |
| 1 | 1 | 2 | <p>amarillo solo se llevan a cabo si es necesario, y cualquiera puede organizarlas. Existen procedimientos para frenar el interés propio.</p> <p>verde son particularmente importantes para obtener consentimiento, crear apoyo y armonía, y compartir experiencias.</p> <p>naranja las inicia la dirección. Están enfocadas en un tema; después de analizar y debatir, se toman las decisiones.</p> <p>azul se organizan en intervalos periódicos. Su principal objetivo es brindar información. Se fijan las agendas y las funciones.</p> <p>rojo se llevan a cabo cuando le conviene al líder. Por lo general, no hay una agenda.</p> <p>púrpura son ad hoc y solo están destinadas a coordinar cuestiones prácticas y organizar la transferencia de trabajo.</p> |

21. Política de reclutamiento COINCIDE 6,7 UNANIMIDAD A ▲ 5,5 D 8,5



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.

Cambio a la 1ra opción		1ra opción: Actual = Deseada	
Desde	Hasta	Actual	Deseada
1	2	0	0
		4	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0

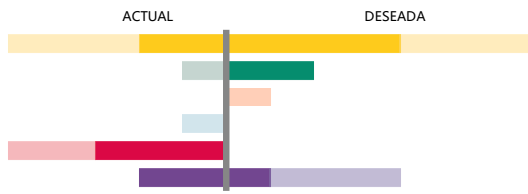
- | Orden | A | D | |
|-------|---|---|--|
| | | | Cuando designamos a alguien, primero examinamos si la persona: |
| 2 | 1 | 1 | <p>amarillo es capaz de lidiar con la libertad y responsabilidad de la autogestión.</p> <p>verde encaja en nuestra cultura y completa al equipo.</p> <p>naranja puede llevar al éxito, o a un éxito potencial.</p> <p>azul tiene los títulos académicos adecuados y/o está de acuerdo con nuestros valores.</p> <p>rojo puede manejar el estrés, se moviliza rápidamente y es fiel al liderazgo.</p> <p>púrpura encaja en el grupo y quiere respetar la forma en que trabajamos.</p> |

Detalles de la cultura y estructura

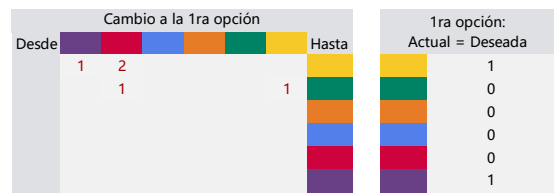
Organization: **[REDACTED]**
 Department: **[REDACTED]**

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

22. Coaching y supervisión COINCIDE ▲ 5,1 UNANIMIDAD A ◆ 3,8 D ▲ 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	A	D	Descripción
			La supervisión en nuestra organización se lleva a cabo de la siguiente manera:
2	1	amarillo	utilizando su propia iniciativa para consultar a colegas o coaches externos. Ellos le brindan apoyo cuando experimenta con nuevos proyectos/funciones.
	2	verde	con capacitación y coaching para su desarrollo personal, todo en consulta con su supervisor.
		naranja	discutiendo su desarrollo profesional con su supervisor. Existen cursos para el desarrollo de habilidades y coaches.
		azul	con capacitación profesional y cursos de perfeccionamiento, ya que es necesario contar con la experiencia y las titulaciones adecuadas.
1		rojo	con una capacitación y ayuda mínima; usted tiene que ser capaz de trabajar lo más rápido posible.
		púrpura	trabajando junto a empleados experimentados y recibiendo de ellos conocimientos principalmente prácticos.

23. Medidas disciplinarias COINCIDE 6,4 UNANIMIDAD A ◆ 2,0 D 7,0

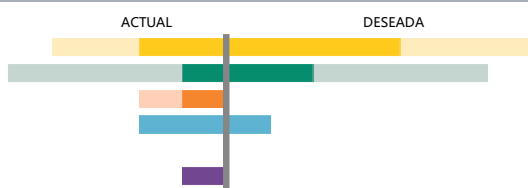


Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	A	D	Descripción
			En mi organización, las personas que fallan:
2	1	amarillo	pueden pedir ayuda, probar una función diferente o recibir ayuda para encontrar trabajo en otro lugar.
1	2	verde	se les ayuda o se les enseña. Se evita el despido en la medida de lo posible.
		naranja	pueden perder sus bonificaciones y/o promociones. Si ya no tienen nada que aportar, se les pide que se vayan.
		azul	son corregidas de acuerdo con procedimientos fijos. Si no hay mejoras, se inicia un procedimiento que puede derivar en el despido.
		rojo	están sujetas a consecuencias (financieras) y se las despide si esto ocurre con demasiada frecuencia.
		púrpura	son corregidas por personal de mayor jerarquía o bien se las aísla socialmente, de modo que a menudo se van por su propia cuenta.

24. Responsabilidad COINCIDE 7,9 UNANIMIDAD A ◆ 1,7 D ▲ 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	A	D	Descripción
			Nuestra organización es responsable frente a:
1	1	amarillo	la sociedad para crear un mundo sostenible y contribuir a un mejor clima y unas mejores relaciones sociales.
2	2	verde	todos los grupos de interés para crear un entorno más humano y al mismo tiempo cuidar el medio ambiente.
		naranja	los accionistas/dueños según el desempeño.
		azul	las autoridades competentes, cumpliendo los requisitos legales y mediante informes externos precisos.
		rojo	nadie. Intentamos eludir los controles externos (impuestos, inspecciones, etc.).
		púrpura	nuestros fundadores, al continuar honorablemente su tradición.

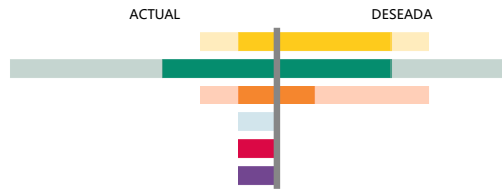
Detalles de la cultura y estructura

Organization: ██████████
 Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021
 Count: 7

25. Responsabilidad por los resultados

COINCIDE 7,3 UNANIMIDAD A 3,4 D 3,8



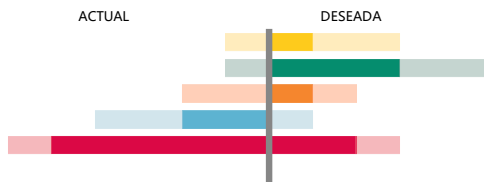
Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	A	D	Color	Descripción
				La responsabilidad por los resultados de nuestra organización:
2	2		amarillo	son soportados y sentidos por todos. No hacemos acuerdos de desempeño deliberados.
1	1		verde	son responsabilidad conjunta de los equipos y se abordan en consecuencia.
			naranja	se distribuye y refleja en acuerdos de desempeño conjuntos e individuales.
			azul	es un tema para los líderes. Hago las tareas definidas en la descripción de mi trabajo.
			rojo	la responsabilidad recae en los gerentes. Si no hago bien mi trabajo, estoy fuera.
			púrpura	no está claramente definida. Todo el mundo simplemente hace su trabajo.

26. Planificación y presupuesto

COINCIDE 4,7 UNANIMIDAD A 7,0 D 3,6



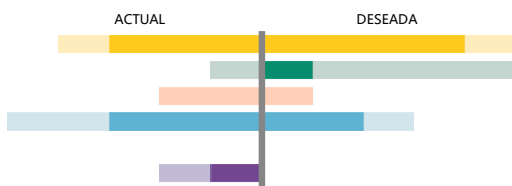
Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



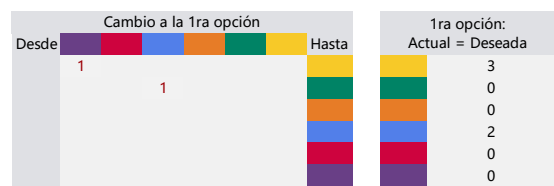
Orden	A	D	Color	Descripción
				Planificamos y presupuestamos de la siguiente manera:
			amarillo	nuestra misión es central. No planificamos ni presupuestamos, y confiamos en que nuestra contribución generará suficientes ingresos.
1			verde	el equipo de trabajo planifica y hace presupuestos de forma autónoma, buscando luego la aprobación de la dirección.
			naranja	la dirección establece los objetivos de desempeño de los departamentos. Luego, los departamentos negocian el presupuesto requerido.
2			azul	la dirección planifica y asigna tareas y presupuestos, luego proponemos un plan de trabajo.
1	2		rojo	hay poca planificación, estamos principalmente orientados a la acción. No gastamos más efectivo del que tenemos disponible.
			púrpura	hacemos lo que siempre hemos hecho.

27. Remuneración

COINCIDE 7,7 UNANIMIDAD A 3,8 D 5,4



Los colores más oscuros son la primera opción, los más claros la segunda opción.



Orden	A	D	Color	Descripción
				La remuneración en nuestra organización la fijan:
2	1		amarillo	los propios empleados, según las evaluaciones de sus compañeros. Se conoce el salario de todos.
			verde	las diferencias subyacentes se minimizan y las bonificaciones se comparten entre todo el grupo.
			naranja	según las responsabilidades y el desempeño, y/o su evaluación del desempeño.
1	2		azul	en base a las funciones, escalas y/o años de servicio definidos.
			rojo	el gerente. Se utiliza como incentivo al desempeño o bien se reduce al salario más bajo posible.
			púrpura	el liderazgo, sin reglas fijas. Lo importante es su relación con la organización. Nadie sabe cuánto ganan los demás.

Nombres de los miembros del grupo

Organization: [REDACTED]

Fecha: 18 de octubre de 2021

Department: [REDACTED]

Count: 7

1. [REDACTED]
 2. [REDACTED]
 3. [REDACTED]
 4. [REDACTED]
 5. [REDACTED]
 6. [REDACTED]
 7. [REDACTED]
-