

# Resumen de la situación actual

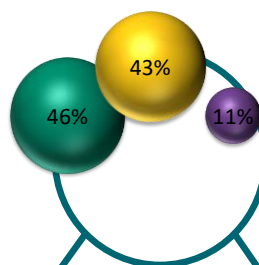
Organization:   
 Department:

Fecha: 18 de octubre de 2021  
 Count: 7

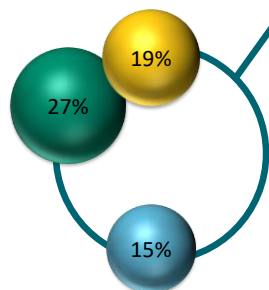
## Perfil valórico grupal

Tiene características de:

- 1ro conexión y armonía
- 2do autonomía y sinergia
- 3ro lealtad y seguridad



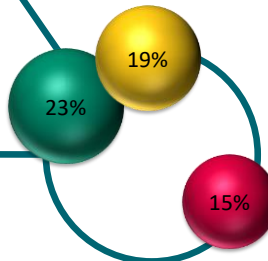
## Perfil cultural



Tiene características de:

- 1ro la comunidad
- 2do autogestión
- 3ro el instituto

## Perfil estructural



Tiene características de:

- 1ro la comunidad
- 2do autogestión
- 3ro la arena

## Comparación de valores grupales, perfil cultural y perfil estructural

Los valores de las personas no se asemejan mucho a los de las estructuras y la cultura actuales. Esto significa que es probable que tengan dificultad para funcionar dentro de la cultura y para hacer frente a las estructuras.

El nivel de complejidad de la cultura y las estructuras están en equilibrio, por lo que se refuerzan entre sí.

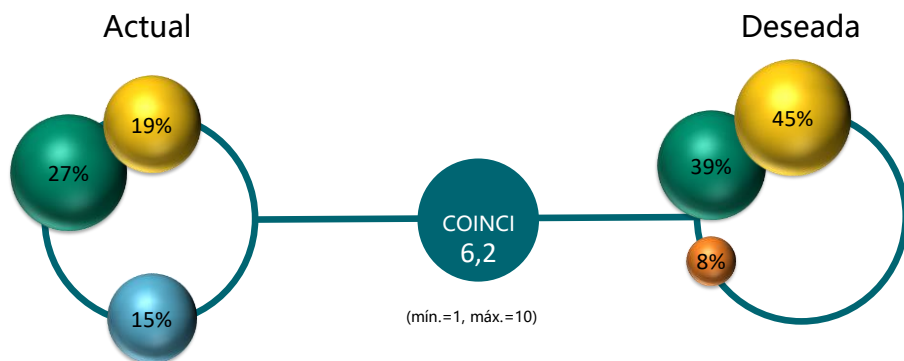
## El grupo rechaza las (distorsiones de los) sistemas valóricos:

1ro espíritu emprendedor y resultados  
 Debido a esto, les resultará difícil trabajar en culturas caracterizadas por el ganador. Sin embargo, en la cultura actual, las posibilidades de encontrarlos son bajas o inexistentes.  
 Probablemente también sea difícil para las personas trabajar en estructuras caracterizadas por: el ganador. Sin embargo, en la estructura actual, las posibilidades de encontrarlos son bajas o inexistentes.

2do acción y dominación  
 Debido a esto, les resultará difícil trabajar en culturas caracterizadas por la arena. Sin embargo, en la cultura actual, las posibilidades de encontrarlos son bajas o inexistentes.  
 Probablemente también sea difícil para las personas trabajar en estructuras caracterizadas por: la arena. Debido a que la estructura actual se indica como tal, probablemente haya:  
 Resistencia a una estructura ad hoc donde el poder está centralizado, y en contra del trabajo en donde imperan los temas del día.

Tenga en cuenta: para mayor claridad, ¡solo se muestran las 2 o 3 puntuaciones más altas!

## Perfil cultural



Tiene características de:

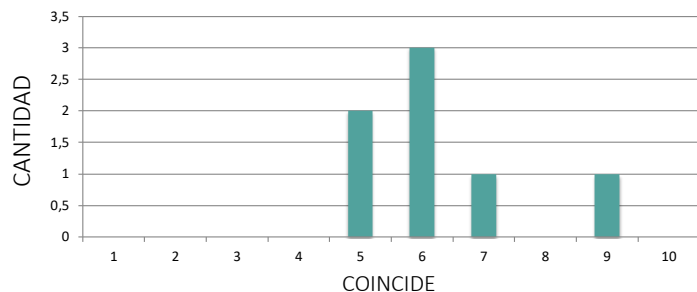
- 1ro ■ la comunidad
- 2do ■ autogestión
- 3ro ■ el instituto

Tiene características de:

- 1ro ■ autogestión
- 2do ■ la comunidad
- 3ro ■ el ganador

Tenga en cuenta: para mayor claridad, ¡solo se muestran las 2 o 3 puntuaciones más altas!

## propagación de la coincidencia



Coincidencia promedio de la cultura: 6,2

Hay algo de propagación en la coincidencia entre individuo y cultura.

### Características de la cultura actual

- 1 ■ Nos damos cuenta de que todo es trabajo humano y que éste debe ser respetado. Esfuércese por comunicarse con nosotros e involúcrenos en los cambios y la toma de decisiones. Exigimos que haya espacio para que todos sean diferentes, de lo contrario no nos sumaremos. Comunicarse con nosotros requiere mucho tiempo y podemos ser lentos en tomar decisiones. No nos preocupa si esto lo/la pone impaciente; el hecho es que la participación lleva tiempo.
- 2 ■ No tenemos gestión, pero trabajamos en equipos autogestionados donde todos están completamente comprometidos y comparten la responsabilidad. El proceso de creación es extremadamente dinámico, con giros inesperados. La misión conjunta es la preocupación principal, otros aspectos tales como los contratos, la composición de los equipos, la toma de decisiones, etc. son secundarios. Lo que cambiemos no será atribuible a una sola parte, y esto también es irrelevante.
- 3 ■ Confiamos en los poderes establecidos y cumplimos con las reglas y acuerdos. Queremos que todo funcione de manera ordenada y justa, y esperamos que todos realicen sus tareas de manera disciplinada y con habilidad. Odiamos el caos y los riesgos, y queremos que se nos informe a tiempo si algo cambia en nuestro entorno. Podemos ser inflexibles y solo estamos interesados en 'nuestro propio tipo de gente'.

### Características de la cultura deseada

- 1 ■ Ver la descripción más arriba.
- 2 ■ Ver la descripción más arriba.
- 3 ■ Creemos que siempre hay posibilidad de mejorar, y disfrutamos ayudando a que esto suceda. Nuestra imagen es importante y nos rodeamos de personas exitosas. Buscamos nuevos productos y servicios que mejoren nuestra posición en el mercado. Exigimos que usted se desempeñe bien y sepa lo que está haciendo en su trabajo y, si es necesario, lo haga cumplir. Algunas personas no pueden seguir nuestro ritmo y nivel, y se alejan de nuestro impulso por hacer. No todo el mundo puede igualar nuestro nivel.

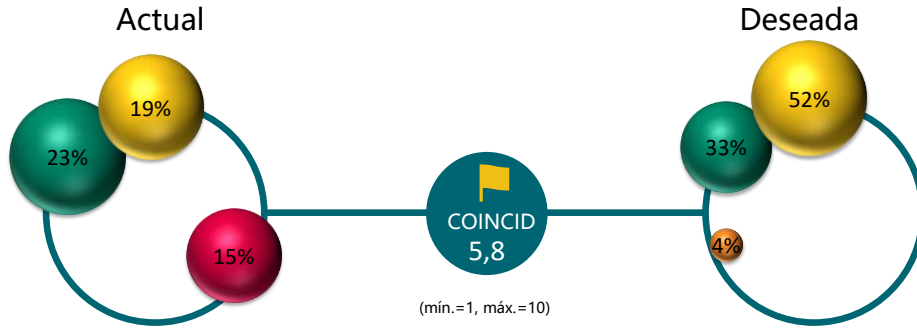
### Comparar valores personales del grupo con la cultura deseada

- El deseo del grupo de una cultura con las características de autogestión coincide con los valores personales del grupo autonomía y sinergia . Esto significa que potencialmente pueden funcionar dentro de esta cultura.
- El deseo del grupo de una cultura con las características de la comunidad coincide con los valores personales del grupo conexión y armonía. Esto significa que potencialmente pueden funcionar dentro de esta cultura.

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

Fecha: 18 de octubre de 2021  
 Count: 7

## Perfil estructural



Tiene características de:

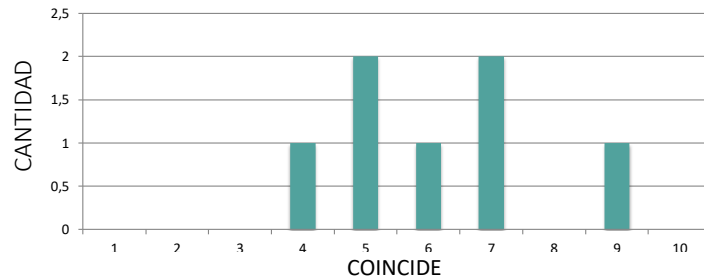
- 1ro ■ la comunidad
- 2do ■ autogestión
- 3ro ■ la arena

Tiene características de:

- 1ro ■ autogestión
- 2do ■ la comunidad
- 3ro ■ el ganador

Tenga en cuenta: para mayor claridad, ¡solo se muestran las 2 o 3 puntuaciones más altas!

## propagación de la coincidencia



Coincidencia promedio de la estructura: 5,8

Hay una propagación sustancial en la coincidencia entre individuo y estructura.

### Características de la estructura actual

- 1 ■ En nuestra organización, el desarrollo y el bienestar de los empleados es prioridad. Involucramos a todos en el proceso creativo para que todos se sientan como dueños. Resolvemos problemas entablando el diálogo entre nosotros. En la toma de decisiones, todos son respetados e incluidos en la medida de lo posible.
- 2 ■ Nuestra organización cumple un rol co-creador con nosotros. Prefiere un enfoque integrado, donde se espera que nos autogestionemos y tengamos una actitud que trascienda nuestro propio interés. La transparencia y la confianza son elementos fundamentales que eliminan la necesidad de tener niveles de gestión. Nuestras asociaciones son casi fluidas; parecen estar unidas entre sí como arena suelta.
- 3 ■ Nuestra organización supervisa de cerca nuestro entorno, y entra en acción inmediatamente cuando sus intereses no se toman en serio. Esperan que obtengamos resultados rápidos. Se desprecian las reglas limitantes y vacilantes. No nos interesan los análisis en profundidad; ganarse el respeto requiere decisión y poder. Podemos ser oportunistas y abrumadores, y a veces incluso manipuladores.

### Características de la estructura deseada

- 1 ■ Ver la descripción más arriba.
- 2 ■ Ver la descripción más arriba.
- 3 ■ Nuestra organización busca constantemente nuevas soluciones y las encuentra haciendo análisis adecuados, utilizando nuestra creatividad, aprovechando oportunidades y demostrando un espíritu emprendedor. Funcionamos de manera estratégica y nuestra toma de decisiones se basa en los mejores argumentos. Evaluamos las necesidades de nuestros usuarios y apuntamos a superar sus necesidades y expectativas.

### Comparar valores personales del grupo con la estructura deseada

- El deseo del grupo de estructuras con las características de autogestión coincide con los valores personales del grupo autonomía y sinergia . Esto significa que potencialmente pueden funcionar dentro de estos sistemas.
- El deseo del grupo de estructuras con las características de la comunidad coincide con los valores personales del grupo conexión y armonía. Esto significa que potencialmente pueden funcionar dentro de estos sistemas.

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

Fecha: 18 de octubre de 2021  
 Count: 7

### Cultura, características principales

TEMA	COINCIDENCIA	PREGUNTA:	ACTUAL	Unanimidad		DESEADA
LIDERAZGO	▲ 5,7	1. Confiar versus supervisar Confiar y supervisar en nuestra organización significa:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	7	62% desea: todos/as son de total confianza y no están supervisados/as. Existen procedimientos para que todos/as puedan participar y todo sea transparente.
	6,3	2. Responsabilidad Me siento responsable de:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	5	51% desea: mi aportación al equipo y el bienestar de mis compañeros/as.
	6,2	3. Liderazgo El/la líder de nuestra organización:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	5	51% desea: brinda atención personalizada y actúa como nuestro par.
	▲ 4,8	4. Proceso de toma de decisiones Por lo general las decisiones las toman:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	9	70% desea: en forma descentralizada, cualquier persona siguiendo procedimientos claros (como el proceso de los consejos o la holocracia).
	▲ 5,2	5. Gestión de las crisis La crisis dentro de nuestra organización hace que:	51% ahora cree: el liderazgo tome el control, muestre coraje y tome decisiones rápidas.	5	7	59% desea: aceptemos el no saber y preservemos la confianza, la transparencia y la toma de decisiones en el lugar de trabajo.
ACTITUD	6,4	6. Humanidad En nuestra organización, los empleados son vistos como:	51% ahora cree: únicos y esencialmente buenos. Motivados siempre que haya unidad e igualdad.	5	6	57% desea: confiables sin tener que ser supervisados, siempre y cuando los empleados y su entorno estén conscientemente en sintonía entre sí.
	6,7	7. Entorno de trabajo En nuestro entorno de trabajo:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	5	44% desea: somos personales; las opiniones y los sentimientos de todos son importantes.
	7,1	8. Modales sociales La interacción diaria con los colegas se caracteriza por:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	6	54% desea: hacer que todos se involucren y se unan, y/o tener en cuenta los sentimientos y las emociones de los demás.
	6,2	9. Actitud para aprender Nuestra organización alienta a las personas a aprender:	59% ahora cree: animarlas a hacerlo y/o a entablar el diálogo entre ellas.	7	5	54% desea: dándoles mucho espacio para elegir su propio camino, dentro o fuera de la organización.
	▲ 5,4	10. Manejo de los conflictos En nuestra organización, los conflictos:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	7	68% desea: se ven como una parte natural del trabajo y la organización. Los solucionan los involucrados con la ayuda de compañeros directos o mediadores.
OBJETIVO Y DIRECCIÓN	6,6	11. Cliente A nuestros principales clientes les parece importante:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	4	Las opiniones difieren sobre cómo debería verse la situación deseada.
	▲ 6,1	12. Significado de éxito El éxito para nuestra organización significa:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	1	6	48% desea: encontrar nuestra función natural en un mundo dinámico y en constante cambio.
	7,9	13. Visión de futuro En nuestra organización, el futuro se ve como algo:	Las opiniones difieren sobre la situación actual. A pesar de esto, la coincidencia es alta y se desean pocos cambios.	4	7	62% desea: al cual contribuimos de acuerdo a nuestros ideales y/o donde buscamos la armonía.
	▲ 5,6	14. Meta de la organización La meta de nuestra organización es:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	6	51% desea: contribuir a la sostenibilidad de la sociedad. Pondremos fin a nuestra organización si ya no se nos necesita.
	6,4	15. Ascensos El ascenso en nuestra organización:	57% ahora cree: es inexistente, solo es posible un leve reajuste de las funciones que usted mismo/a inicie.	5	5	48% desea: es raro, si lo desea, puede hacer su propio trabajo más flexible.

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

Fecha: 18 de octubre de 2021  
 Count: 7

## Estructura, características principales

TEMA	COINCIDE	PREGUNTA:	ACTUAL	Unanimidad		DESEADA
LIDERAZGO	▲ 5,0	16. Flujo de información El acceso a la información se organiza de la siguiente manera:	65% ahora cree: todos tienen acceso a toda la información, incluidas todas las cifras comerciales y los salarios.	7	10	94% desea: se queda así
	▲ 5,1	17. Descripciones del trabajo En nuestra organización, los trabajos y las funciones:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	7	65% desea: están determinados por los empleados, quienes son completamente libres de determinar cómo contribuyen a la organización.
	▲ 5,3	18. Gerencia Los gerentes son designados y adquieren el control sobre las personas y los recursos en función de:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	2	9	79% desea: no hay gerentes. Las personas gestionan su trabajo y sus proyectos por sí mismas, y crean sus propias responsabilidades.
	▲ 5,0	19. Estructura organizacional La estructura de nuestra organización:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	7	65% desea: es "fluida", sin niveles de gestión. Las personas siempre cumplen el rol que mejor les corresponde en ese momento en particular.
	▲ 4,6	20. Estructura de las reuniones Las reuniones y sesiones de trabajo:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	4	Las opiniones difieren sobre cómo debería verse la situación deseada.
ACTITUD	▲ 5,8	21. Política de reclutamiento Cuando designamos a alguien, primero examinamos si la persona:	51% ahora cree: encaja en nuestra cultura y completa al equipo.	6	9	73% desea: se queda así
	▲ 5,1	22. Coaching y supervisión La supervisión en nuestra organización se lleva a cabo de la siguiente manera:	Las opiniones difieren sobre la situación actual.	4	5	54% desea: utilizando su propia iniciativa para consultar a colegas o coaches externos. Ellos le brindan apoyo cuando experimenta con nuevos proyectos/funciones.
	6,4	23. Medidas disciplinarias En mi organización, las personas que fallan:	41% ahora cree: se las ayuda o se les enseña. Se evita el despido en la medida de lo posible.	2	7	59% desea: pueden pedir ayuda, probar una función diferente o recibir ayuda para encontrar trabajo en otro lugar.
OBJETIVO Y DIRECCIÓN	6,6	24. Responsabilidad Nuestra organización es responsable frente a:	Las opiniones difieren sobre la situación actual. A pesar de esto, la coincidencia es alta y se desean pocos cambios.	2	5	54% desea: la sociedad para crear un mundo sostenible y contribuir a un mejor clima y unas mejores relaciones sociales.
	7,3	25. Responsabilidad por los resultados La responsabilidad por los resultados de nuestra organización:	46% ahora cree: son responsabilidad conjunta de los equipos y se abordan en consecuencia.	3	4	43% desea: se queda así
	▲ 4,7	26. Planificación y presupuesto Planificamos y presupuestamos de la siguiente manera:	59% ahora cree: hay poca planificación, estamos principalmente orientados a la acción. No gastamos más efectivo del que tenemos disponible.	7	4	Las opiniones difieren sobre cómo debería verse la situación deseada.
	7,7	27. Remuneración La remuneración en nuestra organización la fijan:	Las opiniones difieren sobre la situación actual. A pesar de esto, la coincidencia es alta y se desean pocos cambios.	4	5	48% desea: los propios empleados, según las evaluaciones de sus compañeros. Se conoce el salario de todos.

## Nombres de los miembros del grupo

Organization: ██████████

Department: ██████████

Fecha: 18 de octubre de 2021

Count: 7

---

1. ██████████
2. ██████████
3. ██████████
4. Isabel Ferrás Novales
5. Ordel Sánchez Martín
6. ██████████
7. Vera Deana