

Reciprocidad al Talento



LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un conjunto de creencias, valores y prácticas difundidas por la organización, adoptadas y ejercidas por sus colaboradores. Comprende todo lo que caracteriza el comportamiento de las personas en su día a día, los sistemas y símbolos inherentes.

La Cultura Organizacional constituye un factor, de tanta influencia, que se puede afirmar que el éxito duradero de una organización está estrechamente ligado a la perpetuación de su cultura, que a su vez depende del cumplimiento de su misión, visión y estrategias.



LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Está vinculada a la misión determinada por los accionistas fundadores y es transmitida de generación en generación, diariamente, cada vez que sus líderes se esfuerzan por modelar de manera constante los valores institucionales. La propuesta para la medición de cultura organizacional que presentamos a continuación proporciona un enfoque sistémico, holístico, que les permitirá entender el ADN de la organización, con la finalidad de **potenciar y maximizar los resultados que son producto de las prácticas diarias**, con miras a alcanzar los objetivos estratégicos.



OBJETIVO

Identificar de manera sistémica, los factores que reflejen el ADN de la organización, la estructura; creencias y valores adoptados; los comportamientos, sistemas de trabajo, con el propósito de crear un Plan de Acción oportuno para preservar, o cambiar, la cultura en relación a la visión y estrategia.





Un liderazgo que modele valores



4
>
7
O
0
4
4
Щ
4
4
U
~

Revisión y evaluación del perfil organizacional	Historia Marco Filosófico (Misión, Visión) Estructura Descripción del Entorno Estrategias Competencias Genéricas / Valores
Análisis de la estructura de comunicación interna	Comunicación descendente y ascendente Medios utilizados Oportunidad y relevancia de la información Apertura para la retroalimentación Manejo de reuniones
Medición de Clima Organizacional imperante	Dimensiones - General y por Niveles: Relaciones interpersonales Colaboración y Trabajo en Equipo Balance Vida / Trabajo Claridad Organizacional Identidad y Pertenencia Condiciones de Trabajo Supervisión Efectiva Reconocimiento y Desarrollo



Influencia Roles Asignación de Funciones Motivación, Control, Planeación

Evaluación de los planes de desarrollo y Gestión del Desempeño existentes Sistema

Vinculación de la Evaluación de Desempeño, Carrera, Sucesión, Promociones y Desarrollo Personal

Asignación de Objetivos Relación con los perfiles de puestos

Estructura de comunicación externa imperante

Relaciones con los clientes
Interacción con proveedores
Interacción con suplidores
Efectividad de la comunicación



DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

Duración 5 semanas (depende del tamaño de la empresa)

- Definir alcance, contrapartida e indicadores de logro con la empresa cliente.
- Cronograma de trabajo con los departamentos, personas y áreas implicadas.
- Diseño, validación y aplicación de herramientas e instrumentos de medición: test pruebas, entrevistas semiestructuradas, dimensiones, cuestionarios.
- Reunión de sensibilización con todo el personal
- Actividad grupal (Focus Group) análisis de dimensiones definidas por la empresa cliente.
- Recopilación de información y toma de cuestionario anónimo.
- Procesamiento y análisis de los resultados.
- Elaboración de Informe Global.
- Presentación de resultados generales, departamentales, por niveles (Comparativos).
- Propuesta de estrategias de mejora y lineamientos de acción.
- Empoderamiento de contrapartida de la Empresa para el seguimiento de los cambios.





"Los comportamientos del liderazgo deben estar orientados a la creación de una cultura de alta productividad en la que imperen: la sinergia, el compromiso la integridad y la comunicación asertiva."

"Generando una cultura organizacional como ventaja competitiva "

¿CÓMO LO HACEMOS?

COMPETENCIAS + COACHING

Metodología

RELTA

DIAGNÓSTICO DESARROLLO DE LÍNEA BASE

Elaborado a la medida, dando respuestas a las necesidades específicas de cada organización. CONOCIMIENTO TRADUCIDO EN ACCIONES

Líderes con sus equipos, conscientes y empoderados, juntos construyendo planes de mejora continua. INDICADORES INTELIGENTES

Métricas clave para cuantificar el impacto de los programas implementados.

DESARROLLO DE CONTRAPARTIDA INTERNA

Liderar el adecuado seguimiento al desarrollo de los planes y su ejecución. INFORMES DE RESULTADOS

Aportaciones que aseguran la evolución del aprendizaje en el tiempo.



Calle Puerto Rico, Torre Don Antonio. La Esmeralda, Santiago, R.D. +1 (829) 798-5574 / +1 (809) 604-1963
En EEUU +1 (201) 788-1943
realta@talentosrealta.com