PDA Earth

PDA International

Diagnóstico Sistémico de Clima

EARTH

Reporte de Resultados

©2004 PDA International

Nuestra visión sobre clima organizacional

Concebimos a toda organización como un sistema autorregulado, que posee variables explícitas e implícitas que se transforman en constantes que dan cuenta de su ambiente y ecología. Una ecología que, con mayor o menor éxito, procura mantener su estabilidad y sus posibilidades de desarrollo. Su éxito está determinado en tanto cumpla lo que el sistema se propone como meta y lo que sus miembros contrataron de manera objetiva y subjetiva al ingresar al mismo y, también, por la sustentabilidad que pueda demostrar.

En este sentido entendemos al clima organizacional como esa ecología interior- siempre hay un clima- que, a partir de mediciones específicas, nos permite saber cómo está funcionando ese sistema y si está pudiendo ser exitoso. Podríamos considerarlo como una metáfora del funcionamiento del sistema: como indicador, nos da muestras e indicios sobre lo que está funcionando de manera efectiva y lo que está generando algún tipo de malestar o disfuncionalidad, siempre en relación con la expectativa construida.

Este indicador de clima surge de la expresión de los miembros del sistema y, en ese sentido, podemos entenderlo como la "percepción instalada" en las personas. Por este motivo, es clave la información que brinda ya que las personas actuamos y elegimos en función de nuestras percepciones.

De esta manera, el diagnóstico de clima permite poner en evidencia cómo las personas -los miembros del sistema- comprenden las reglas del sistema, cuán coherentes y afines a sus expectativas les resultan las mismas y cómo combinan con sus intereses, determinando cuán cerca o lejos están en relación a cómo la organización necesita ser percibida.

Presentamos a EARTH

EARTH es un diagnóstico de clima organizacional diseñado sobre la base del pensamiento sistémico, que posibilita obtener información del ambiente del sistema con alta representatividad y realizar un análisis más efectivo del mismo.

¿Qué significado e impacto tiene que sea un diagnóstico basado en el pensamiento sistémico?

EARTH fue diseñada en su totalidad sobre bases epistemológicas del pensamiento sistémico, lo que determina comprender a la organización, a sus miembros y a todas las dinámicas inherentes a la misma como un "sistema organizacional". De esta manera, EARTH permite identificar el clima organizacional de forma clara, evidente, y sobre todo totalmente representativa del sistema, pudiendo expresarse para comprender qué sucede y atender a su resolución.

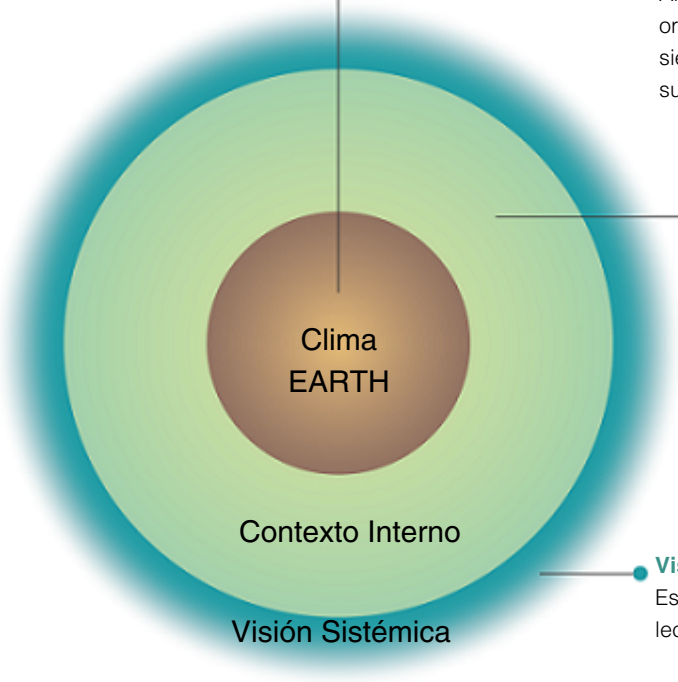
Como toda herramienta sistémica tiene la virtud de ser enfocada, precisa y orientada al cambio respecto de los más complejos sistemas a los que analiza.

Su construcción sistémica le permite segmentar y combinar variables para agudizar la detección y el análisis de la información.

Un diferencial clave de EARTH

EARTH propone una distinción para el análisis del clima de manera consistente y enfocada: aísla en el análisis los aspectos vinculados a contexto interno que, si bien influyen en la percepción del clima, no pertenecen a su conformación.

Esto permite analizar con efectividad e independencia emergentes de ambos dominios (clima y contexto interno) y desarrollar acciones atendiendo con claridad y foco a cada uno.



Clima EARTH
Ahora sí podrás tomar los emergentes del clima organizacional propiamente dicho para analizar la gestión, siempre en retroalimentación sistémica con el contexto y sus variables internas.

Contexto Interno
Despejamos una de las variables determinadas del funcionamiento del sistema de la organización: el contexto interno.
Lo podrá analizar independientemente de clima, con las preguntas específicas que lo indagan. Su resultado es clave para el análisis posterior de clima EARTH.

Visión Sistémica
Esta visión te obliga y desafía a que puedas realizar una lectura sistémica de los emergentes de EARTH.

Objetivos EARTH

- Brindar una herramienta que permite y facilita una lectura sistémica de la organización, identificando factores propios del clima y distinguiéndolos de otros factores que, despejados, no alteran ni confunden el análisis de la información. De esta manera, aporta de manera simple y ágil datos claros, concretos y genuinos que facilitan la toma de decisiones y ayudan al impulso de acciones para aumentar y corregir prontamente la funcionalidad y el éxito del sistema.
- Transmitir y potenciar, desde su diseño, la importancia del empowerment organizacional, ubicando al líder como facilitador del alto desempeño y a cada miembro de la organización como su propio responsable y custodio de su satisfacción laboral.
- Contribuir a la instalación del pensamiento y la mirada sistémica organizacional, lo que permite lograr lecturas más genuinas y soluciones más efectivas.

Sobre las dimensiones de Clima EARTH

Por tratarse de un indicador de los aspectos valorados y no valorados de los miembros del sistema, es clave que la indagación se fundamente en lo que es importante construir en la percepción de las personas y de los equipos que contribuyen a un propósito común, es decir, aspectos vinculados a la motivación, el compromiso y la productividad organizacional. Por este motivo, en EARTH elegimos las dimensiones de acuerdo a:

1. Nuestra definición de clima organizacional: indicador de la ecología del sistema que emerge de la percepción de los miembros del sistema y que determina el grado de funcionalidad o disfuncionalidad que posee de acuerdo a la expectativa contratada.

2. Nuestra posición sobre las preguntas y dimensiones de observación: entendemos que deben representar lo que - en cada actualidad - se constituye como interés general de las personas que eligen contribuir en un proyecto aportando su esfuerzo y talento, siempre considerando aquellos socialmente representativos y atendiendo a las actualizaciones que cada etapa generacional impulsa.

3. Nuestra convicción de la importancia de seguir fomentado la construcción del empowerment organizacional y con ella, a un estilo de liderazgo orientado al desarrollo de los equipos y de las personas y a un modelo de contrato psicológico con el trabajo en el que las personas conectan con sus intereses- consonancia cognitiva- y desarrollan su mejor versión.

4. Aquellos aspectos que entendemos clave para la productividad de las personas y los equipos vinculados a compromiso, motivación, expectativas de desarrollo personal, condiciones básicas de satisfacción y confort, etc.

Te presentamos las dimensiones de Clima en EARTH

Relacional:

Dimensión definida para determinar la calidad de las relaciones percibida en el sistema.

Vinculada a aspectos como el tipo de trato preponderante, la posibilidad de sincerarse, la sensación de confianza, el cuidado al otro, la búsqueda del encuentro, el acuerdo y la cooperación.
Indaga sobre la percepción de los vínculos con otros, 360° y sobre el sentido de pertenencia y el lazo social construido, que emerge como consecuencia de ello.

Desarrollo:

Dimensión definida para determinar la posibilidad de desarrollo personal y profesional percibida en el sistema.

Vinculada a aspectos como el desarrollo de habilidades, las posibilidades de aprendizaje y de crecimiento en el rol.
Indaga sobre la percepción de estar capacitándose y su impacto en la retención del talento.

Bienestar:

Dimensión definida para determinar la percepción del cuidado personal obtenido dentro del sistema.

Vinculada a aspectos como el balance entre el trabajo y la vida personal, la inclusión y las políticas internas en términos de salud física y emocional.
Indaga sobre la percepción de estar en un lugar que cuida y resguarda aquellas necesidades de dominio personal.

Comunicacional:

Dimensión definida para determinar la percepción de la calidad en la comunicación.

Vinculada a aspectos como la posibilidad de mantener conversaciones efectivas, el grado de circulación de la comunicación y el espacio para hablar, ser escuchado, poder confrontar/discutir/presentar una opinión.
Indaga sobre la percepción de la efectividad y posibilidad comunicacional en el sistema.

Reconocimiento:

Dimensión definida para determinar el valor del impacto profesional percibido.

Vinculada a aspectos como el refuerzo positivo al desempeño, el grado de valoración personal instalada en el grupo, la exposición y la visibilidad de los resultados.
Indaga sobre la percepción de sentirse valorado y reconocido en su ambiente.

Liderazgo:

Esta sexta dimensión está abordada de manera aislada en la construcción de datos y en la información del reporte para potenciar su análisis y el impacto de este rol, entendiendo que hay diferentes funciones del liderazgo y que es importante saber cuándo tiene oportunidades de mejora y en qué aspectos.

No se indaga sobre un estilo de liderazgo definido por la organización, ni por un estilo único, sino sobre sus diferentes expresiones dentro de cada dimensión definida en EARTH (relacional, desarrollo, bienestar, comunicacional y reconocimiento). De esta manera se puede detectar cuándo el rol está funcionando adecuadamente y cuándo no, para poder comprender las mejoras de manera singular y enfocada.

Sobre el diferencial de EARTH en relación al contexto interno y al clima

Como se mencionó con anterioridad, consideramos que, para analizar a la organización -en tanto sistema de variables que se retroalimentan- de manera más efectiva, es importante distinguir entre dos componentes que tratados de forma independiente habilitan mayor claridad en los resultados, foco en el análisis del clima y un diseño más sistémico de las iniciativas que se construyen como plan de acción de mejoras. Uno de esos componentes es el contexto interno.

¿Qué entendemos por contexto interno?

Hay factores que influyen de manera directa en la experiencia de las personas en su ámbito de trabajo y, en consecuencia, determinan su percepción y opinión sobre el clima. Estos factores habitualmente son considerados dentro del indicador clima. Sin embargo, en EARTH elegimos distinguirlos como contexto interno para que sean analizados de forma independiente y así, permitan una mayor efectividad en la medición propia de clima.

EARTH permite comprender de manera independiente cómo está el contexto interno. Esto posibilita, por un lado, inferir su impacto en clima y, por otro, realizar planes específicos para su mejora, para luego avanzar en la identificación de indicadores propios del clima organizacional.
De esta manera, la influencia del contexto en el clima podrá ser anticipada y los indicadores de clima serán más representativos del mismo.

Componentes del contexto interno

Los factores vinculados al contexto interno son los relacionados con las compensaciones, el lugar de trabajo, la calidad de las herramientas, la claridad de las reglas de juego y los factores higiénicos -todo aquello que de alguna forma tiene que ver con las condiciones básicas de trabajo-. Estos factores juegan un papel muy importante en la vivencia de las personas y en su deseo de proyectarse y permanecer en la organización.

Iniciando el recorrido del reporte

Comencemos ahora a recorrer la información que emerge de la implementación del diagnóstico sistémico de clima EARTH. Podrás ver diferentes segmentaciones y combinaciones que te permitirán realizar tu análisis.
Debido al diseño conceptual y sistémico de EARTH verás que la información es muy clara y contundente, lo que te permitirá rápidamente tomar acciones sobre el clima.
Empecemos…

Información estadística de la población analizada

Los datos estadísticos te permiten aumentar la comprensión del sistema, pudiendo dar mayor énfasis a aquellos que por razones propias de las características, sucesos recientes y cultura de tu empresa requieran mayor análisis.

Antes de iniciar la lectura piensa si hay alguno de estos datos que quieras aislar o combinar particularmente, así cuando inicies el recorrido estarás mejor predispuesto al encuentro con la información.

GRÁFICO 1

Distribución de la población según edad y género

¿Qué podrás ver?

La distribución de la población analizada según su edad y género. Las barras más altas indican que existe una mayor concentración de población en ese rango de edad.
Este histograma te permite detectar sesgos, simetrías o concentración alrededor de un valor.

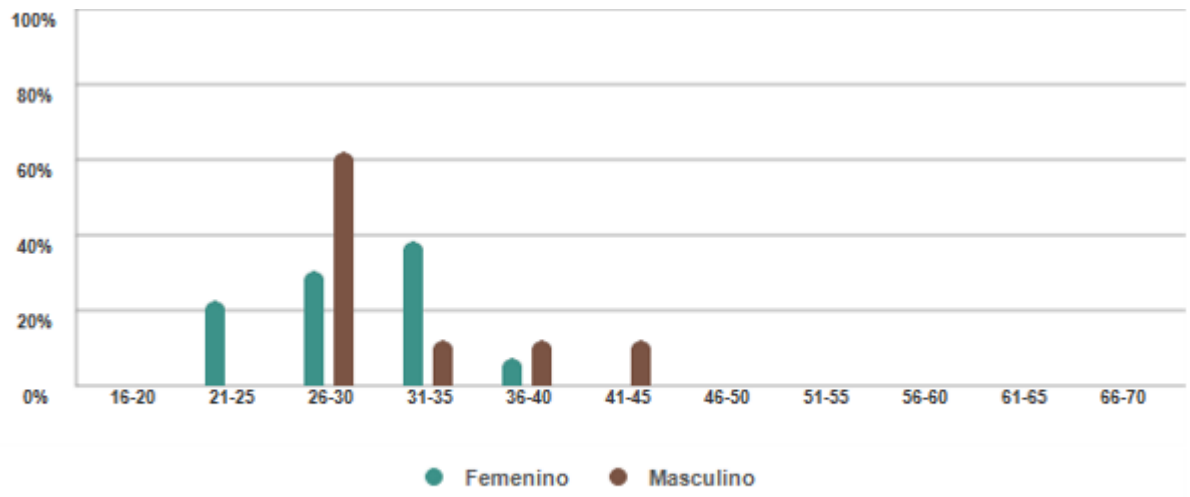


GRÁFICO 2

Distribución de la población según género

¿Qué podrás ver?

La distribución, expresada como porcentaje sobre el total, de la población según su género. Es un gráfico que puedes analizar y comparar con otros indicadores, sobre todo cuando existe una oportunidad de gestión en relación a la temática.

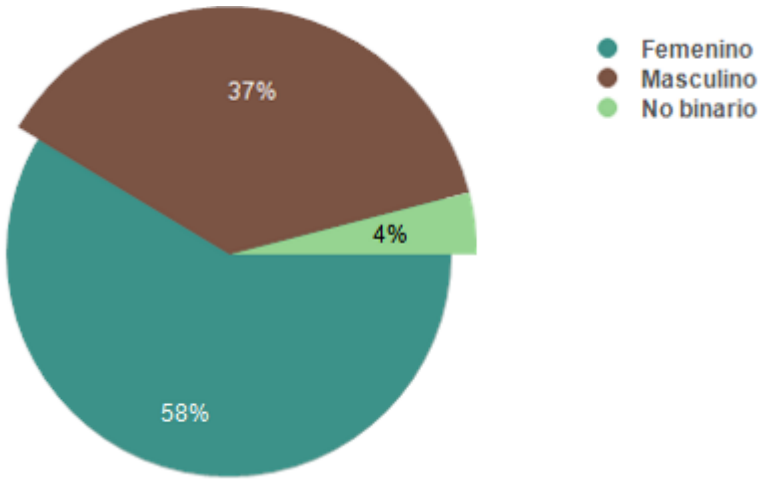


GRÁFICO 3

Distribución de la población según antigüedad en años

¿Qué podrás ver?

La distribución de la población analizada según su antigüedad dentro de la organización. Las barras más altas indican que existe una mayor concentración de población en ese rango de antigüedad.

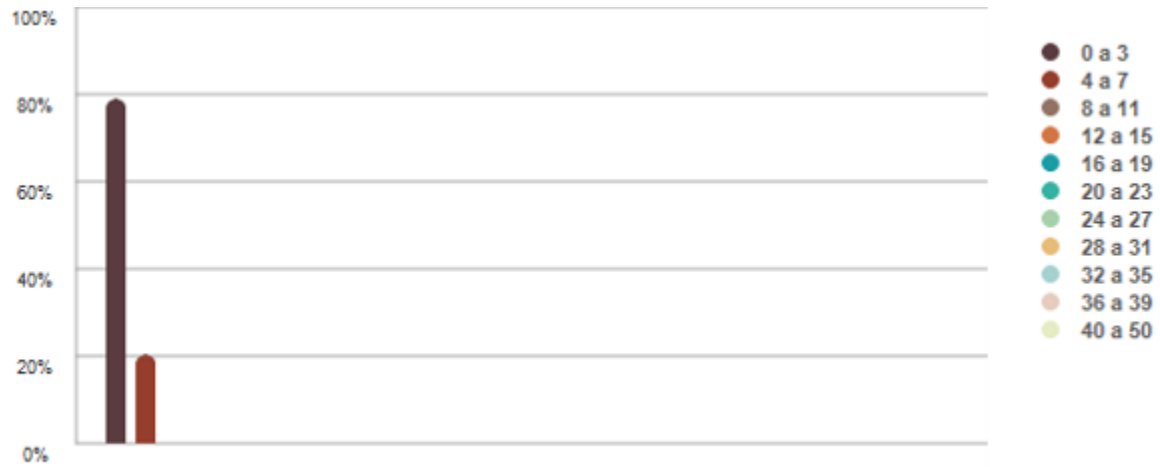


GRÁFICO 4

Distribución de la población según sector

¿Qué podrás ver?

La distribución de la población analizada según el sector de pertenencia dentro de la organización. Este gráfico permite visualizar el tamaño relativo de cada área a través de porcentajes del total.

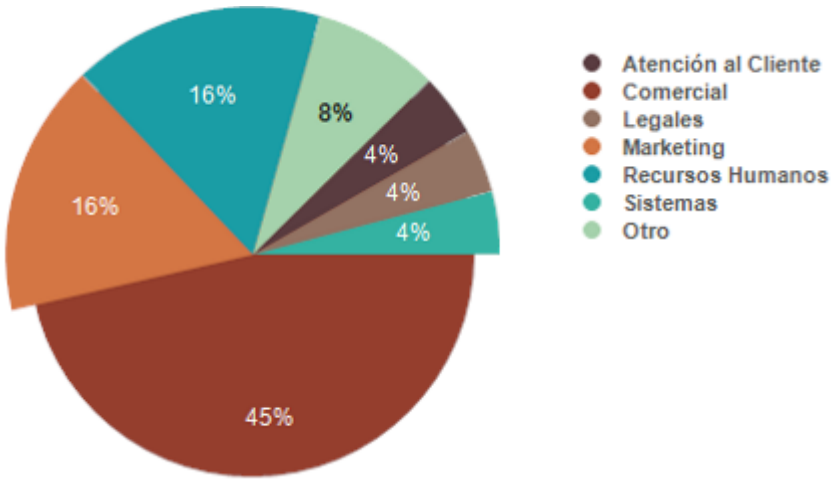


GRÁFICO 5

Distribución de la población según responsabilidad

¿Qué podrás ver?

La distribución de la población analizada según su nivel de responsabilidad dentro de la organización.

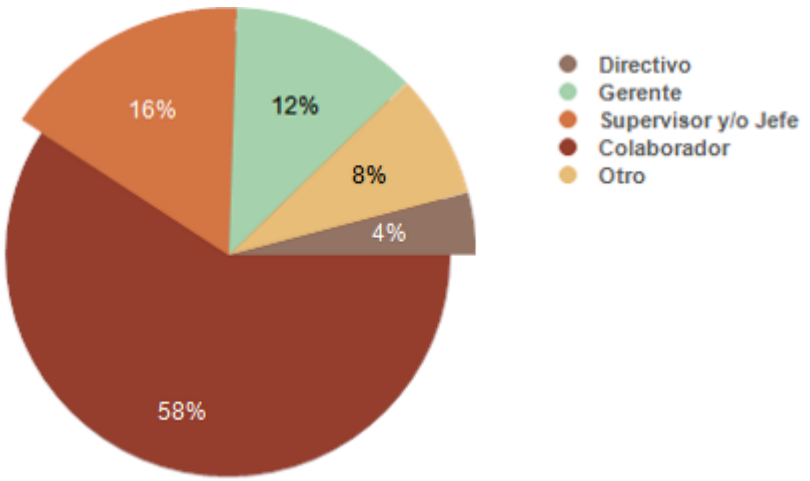
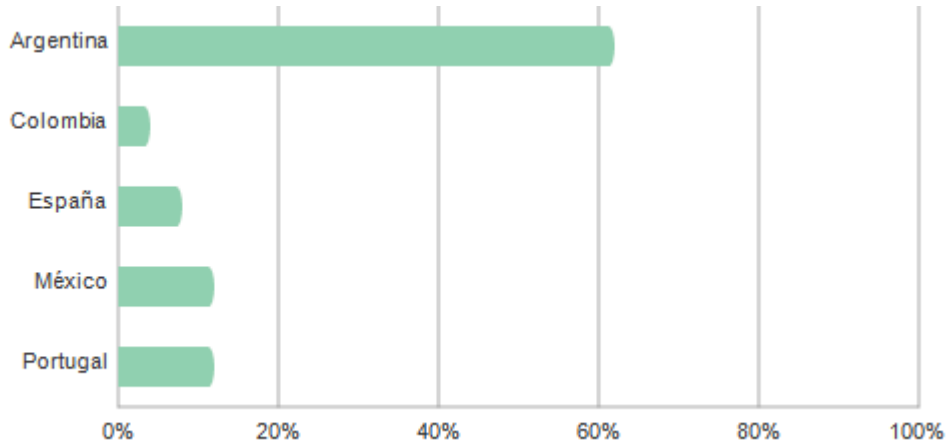


GRÁFICO 6

Distribución de la población según país

¿Qué podrás ver?

La distribución de la población analizada según el país en el que se encuentran trabajando.



Datos sobre la relación entre contexto interno y clima

Inicia aquí el análisis del contexto interno y de clima. Podrás ver en los siguientes gráficos la información de cada componente.

Te aconsejamos jerarquices esta distinción que EARTH te permite realizar y te apoyes en ella para analizar cómo cada componente (contexto y clima) influye en la percepción de la experiencia de los miembros del sistema y para identificar diferenciadamente las razones que explican a los componentes analizados.

GRÁFICO 7

Comparación de nivel de conformidad de contexto interno y clima

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación al contexto interno y al clima. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la variable.

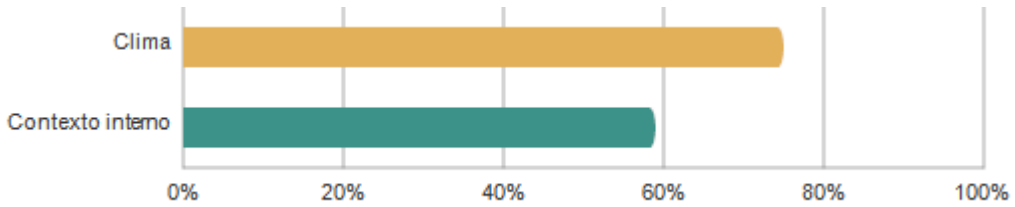


GRÁFICO 9

Relación entre contexto interno y clima con sector

¿Qué podrás ver?

Este gráfico de dispersión te permite observar, para cada sector, cuál es la dispersión de percepciones de las personas de la organización en relación al contexto interno y clima. Se puede analizar cuál o cuáles son las brechas más representativas en la organización para tener un primer diagnóstico.

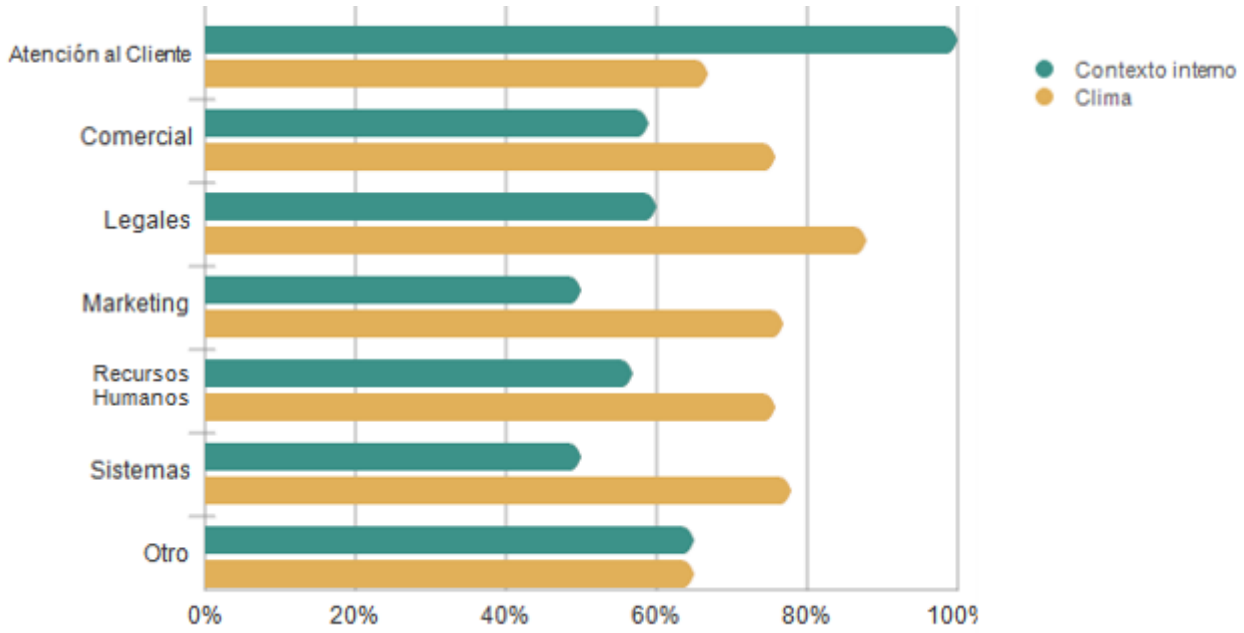


GRÁFICO 10

Relación entre contexto interno y clima con responsabilidad

¿Qué podrás ver?

Este gráfico de dispersión te permite observar, para cada nivel de responsabilidad, cuál es la dispersión de percepciones de las personas de la organización en relación al contexto interno y clima. Se puede analizar cuál o cuáles son las brechas más representativas en la organización para tener un primer diagnóstico.

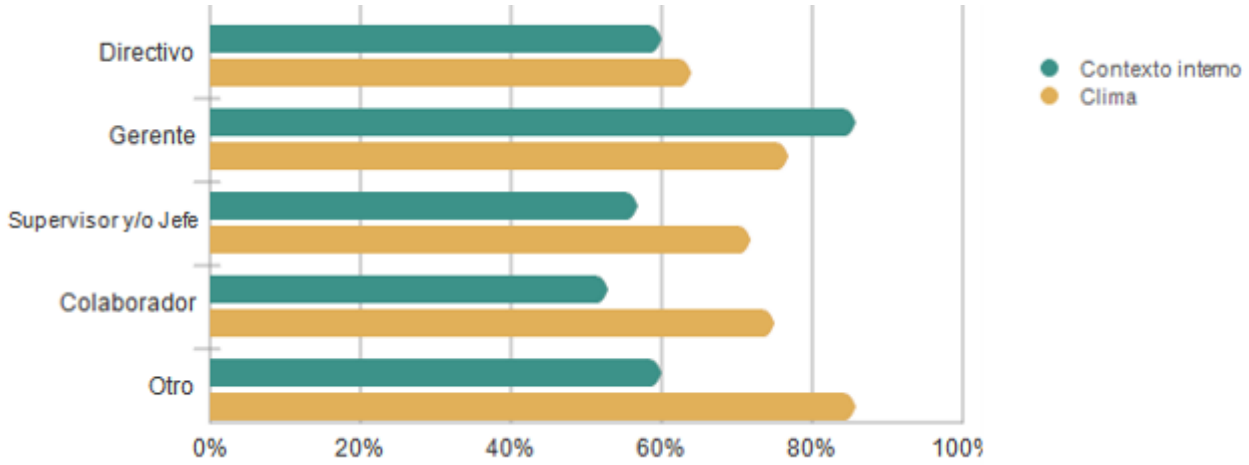
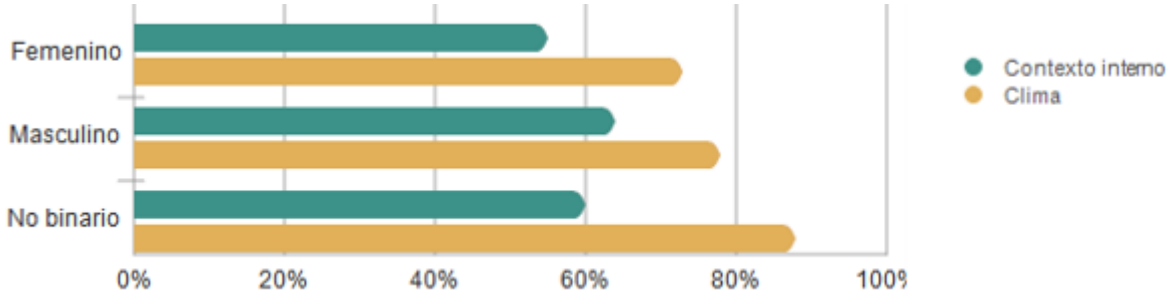


GRÁFICO 11

Relación entre contexto interno y clima con género

¿Qué podrás ver?

Este gráfico de dispersión te permite observar, para cada género, cuál es la dispersión de percepciones de las personas de la organización en relación al contexto interno y clima. Se puede analizar cuál o cuáles son las brechas más representativos en la organización para tener un primer diagnóstico.



Información de clima

GRÁFICO 12

Detalle de las dimensiones de clima

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación a las diferentes dimensiones que conforman el clima organizacional. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la dimensión.

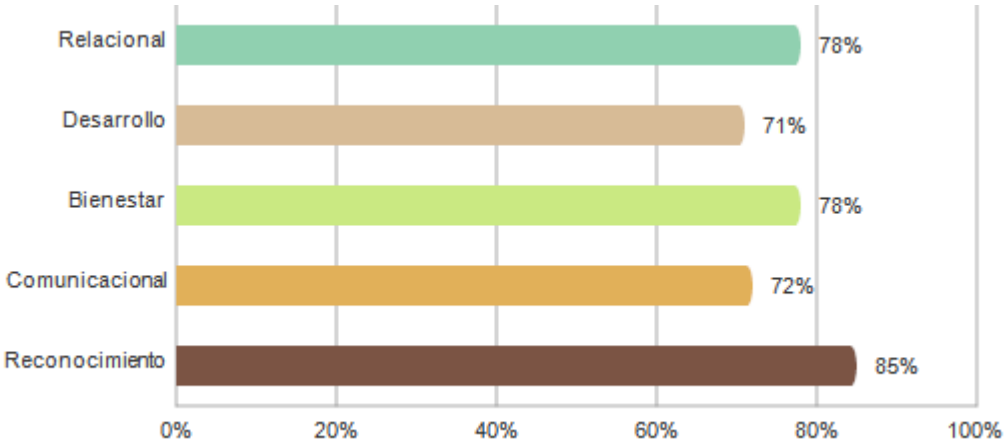


GRÁFICO 13

Relación entre dimensiones de clima y sectores

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación a las diferentes dimensiones que conforman el clima organizacional, según el sector al que pertenecen. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la dimensión (cada dimensión está representada con un color que la identifica).

Este gráfico permite detectar fácilmente fenómenos de interés, por ejemplo: un sector puede gozar en términos generales de buen clima, pero a la vez tener alguna dimensión rezagada respecto al resto.

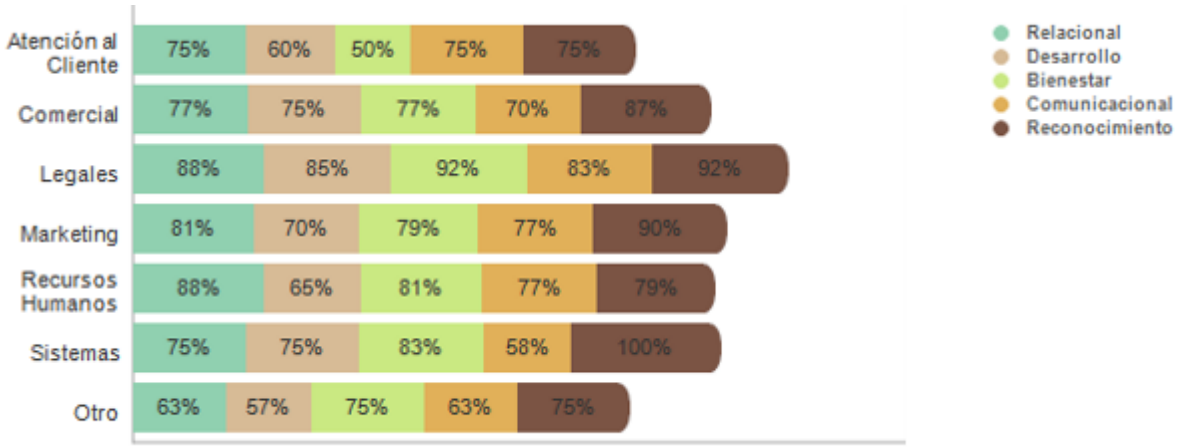


GRÁFICO 14

Relación entre dimensiones de clima y responsabilidad

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación a las diferentes dimensiones que conforman el clima organizacional, según su nivel de responsabilidad dentro de la organización. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la dimensión (cada dimensión está representada con un color que la identifica).

Este gráfico permite detectar fácilmente fenómenos de interés, por ejemplo: las diferencias de percepción en relación a una dimensión en los distintos niveles de responsabilidad.

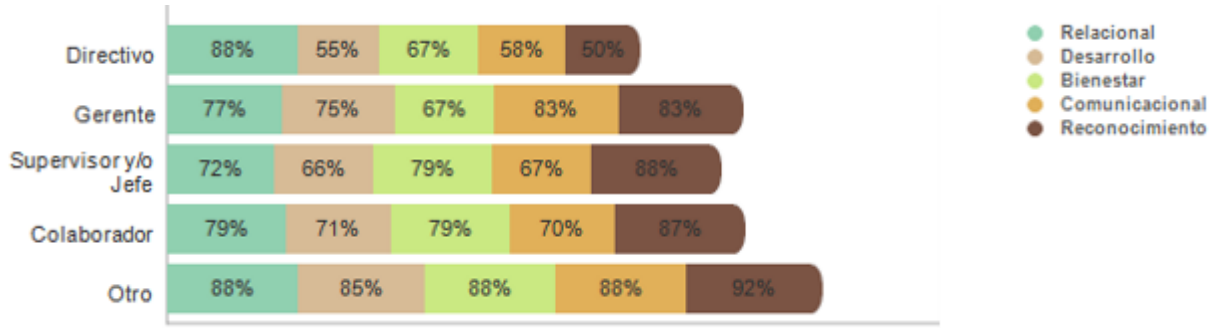


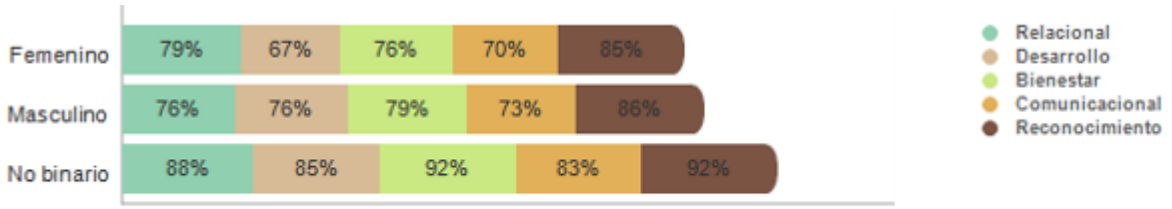
GRÁFICO 15

Relación entre dimensiones de clima y género

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación a las diferentes dimensiones que conforman el clima organizacional, según su género. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la dimensión (cada dimensión está representada con un color que la identifica).

Este gráfico permite detectar dimensiones fuertes o débiles -en términos relativos- para un determinado género. Por ejemplo, si el género masculino muestra un clima relativamente bajo en la dimensión "Reconocimiento" podría existir una causa intrínseca al género en este aspecto.



Información de la dimensión de liderazgo

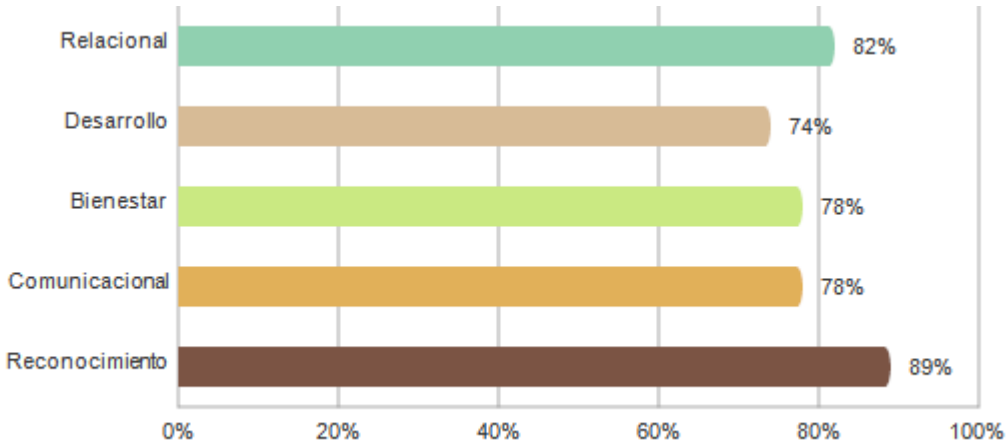
En EARTH esta dimensión tiene una importancia especial, ya que consideramos al líder como el principal promotor y custodio del clima de la organización a la que pertenece. Por líder nos referimos a toda persona que formalmente tiene un rol de referencia e influencia en las personas y los grupos de la organización -gerentes, jefes, directores, scrum masters, focal point, nexo, supervisores, etc.). Por esta razón, te sugerimos que dediques especial análisis a esta dimensión.

GRÁFICO 16

Relación entre dimensiones de clima y liderazgo

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad que muestran las personas evaluadas en relación a las diferentes dimensiones que conforman el clima organizacional. Para construir este indicador, sólo se consideran aquellas preguntas directamente relacionadas con la dimensión de liderazgo. Un mayor porcentaje indica una mayor conformidad con la dimensión (cada dimensión está representada con un color que la identifica).



Recomendaciones

- Antes de comenzar con la lectura de los resultados, te sugerimos identifiques los temas que consideras -a priori- sensibles en tu organización. De esta manera podrás realizar el análisis con mayor foco. Sin embargo, también te sugerimos te permitas sorprender con la información que no preveías.

- Explora inicialmente el gráfico 8 “Relación entre nivel de conformidad de contexto interno y clima” ya que te permitirá contar con un panorama global que te dará claridad, foco y las primeras construcciones de hipótesis de trabajo.

- Al avanzar en la lectura te recomendamos utilices la distinción que realiza EARTH entre contexto interno y clima. Sugerimos que sostengas las diferencias que se presentan entre ambos -a pesar de su retroalimentación natural- para poder accionar de manera más asertiva.

- Si te encuentras con un resultado donde el contexto interno es desfavorable, será clave que en tu plan de acción des prioridad a las mejoras inherentes a este componente. Como sabes, cuando se corrigen aspectos de contexto interno se trabaja en temas vinculados a factores higiénicos y, de esta manera, se despejan variables que tienen impacto negativo en la motivación y el clima. Hemos estudiado compañías que descuidaron los factores de contexto interno, subestimando su impacto en clima, y que luego se encontraron, a posteriori, con consecuencias difíciles de desterrar en la percepción motivacional de las personas y en el clima.

  Es importante también que recuerdes que, habiendo cuidado los aspectos vinculados a contexto interno, no necesariamente tengas un buen clima, ya que el contexto interno es condición necesaria pero no suficiente.

- Si el clima es el componente más desfavorable, deberás iniciar un análisis más profundo utilizando los otros indicadores del reporte, combinándolos y estudiando a través de las preguntas qué puede estar denunciando el sistema.

- Cuentas con la posibilidad de analizar- segmentadamente- cuáles son las dimensiones donde los líderes tienen mayor fortaleza y mayor oportunidad y, siendo que ellos son claves en las mejoras que la organización requiera en clima, utiliza esta información tanto para saber dónde debes hacer foco en el fortalecimiento de su liderazgo- para brindarles herramientas de desarrollo- como para estimar el potencial de cambio organizacional que tienes en el corto y mediano plazo.

- Te sugerimos que evites las soluciones lineales. EARTH es una herramienta diseñada para que emerja información que, combinada, permite una lectura sistémica y más fehaciente de lo que sucede en la organización analizada. Procura evitar focalizar el análisis en un solo indicador -por más impactante que te resulte- y busca atender varios indicadores de manera simultánea y multivariada. De esta manera, estarás sin dudas más cerca de lograr un cambio.

ANEXO 1

Análisis detallado del contexto interno

Tienes aquí la oportunidad de ver las preguntas que detectan, en su conjunto, contexto interno. Para complejizar tu análisis te servirá conocerlas y ver cómo fueron respondidas en el gráfico 17. Además, serán de gran orientación para iniciar planes correctivos de impacto en la organización.

1. ¿Estoy conforme con la compensación que recibo por mi contribución en esta organización?
2. ¿Le recomiendo esta organización a familiares y amigos como lugar para trabajar?
3. ¿Estoy cómodo/a con las condiciones generales que tiene mi trabajo (espacios de trabajo para reuniones, lugares alternativos para conversar y pensar, medios de traslado para quienes están lejos, uniformes y otros)?
4. ¿Me veo trabajando acá en los próximos 2 años?
5. ¿Me veo trabajando acá en los próximos 5 años?
6. Si me ofrecen el mismo trabajo con la misma compensación en otra organización, ¿consideraría el cambio?
7. ¿Considero que el tratamiento de las compensaciones, premiaciones, etc. es adecuado y persigue la equidad?
8. ¿Cuento con las herramientas necesarias (mobiliario, hardware, software, luz, otros) para trabajar con comodidad y eficiencia?
9. La estructura organizacional, los roles y responsabilidades, ¿están claros?
10. Resumiendo mi sentir y pensar laboral, ¿vengo a trabajar con ganas?

GRÁFICO 17

Ranking de respuestas de contexto interno

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad con cada pregunta de contexto interno. Las barras que indican un mayor porcentaje corresponden a las preguntas que han recibido una mayor valoración positiva.

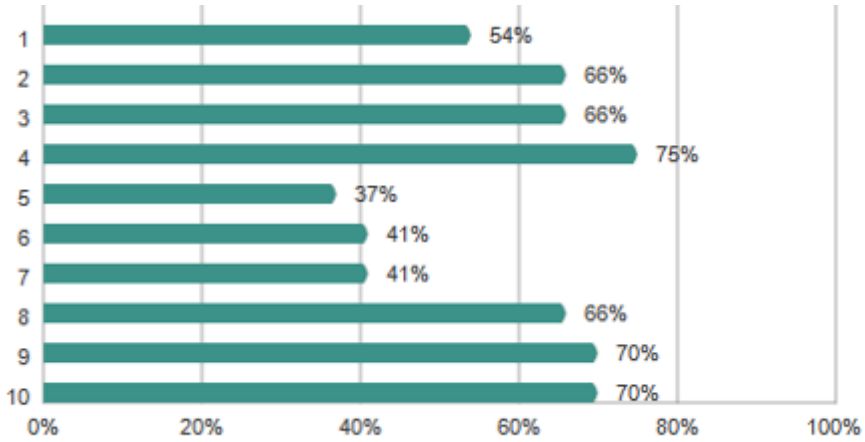
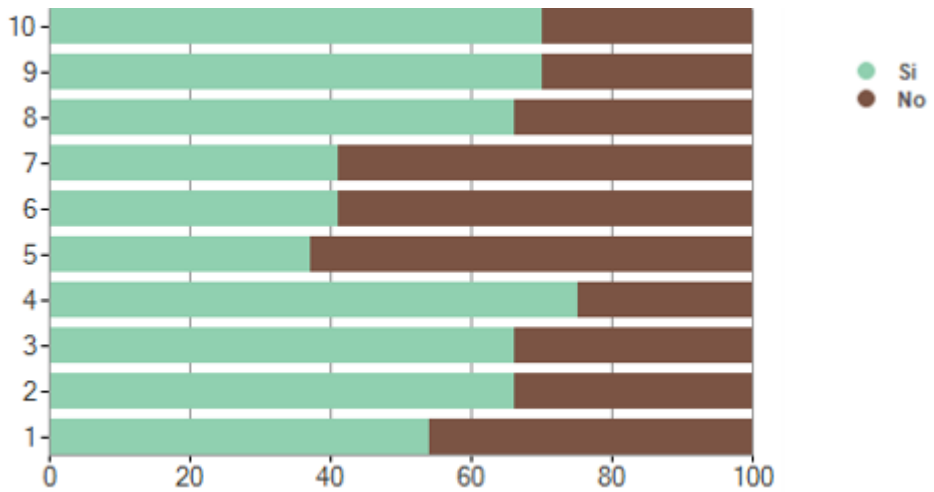


GRÁFICO 18

Detalle de respuestas de contexto interno

¿Qué podrás ver?

La dispersión de las respuestas positivas y negativas para cada pregunta de contexto interno.



Análisis detallado del clima

Tienes aquí la oportunidad de ver las preguntas que detectan, en su conjunto, clima. Si bien, en el caso de clima, desaconsejamos su análisis lineal, es importante las conozcas y estudies cómo resultaron en la encuesta.

1. Me entusiasma venir a trabajar por el vínculo que tengo con mis compañeros.
2. Puedo apoyarme en mi grupo para transitar situaciones importantes, tanto personales como laborales.
3. Mi líder facilita el buen relacionamiento laboral.
4. Hay sinergia entre las diferentes áreas.
5. Percibo que mi rol y mis tareas son importantes para el funcionamiento de la organización.
6. Creo que vale la pena dar lo mejor de mí.
7. Mi líder permite asumir responsabilidades con autonomía.
8. En esta organización me siento motivado/a a desplegar mi potencial más allá de las tareas de mi puesto.
9. Estoy conforme con las iniciativas que hay en la organización para ayudar a compatibilizar mi trabajo con mi vida personal.
10. Es posible presentarle a mi líder sugerencias sobre mejoras que sumen a mi calidad de vida laboral.
11. Existe un ambiente de trabajo que acepta las diferencias individuales (orientación sexual, género, edad, etnia, religión, discapacidad, nivel de educación, ideas y perspectivas).
12. Considero que acá facilitan mi capacitación.
13. Creo que esta organización valora el talento y sabe cómo retenerlo.
14. Tengo la posibilidad de progresar en mi carrera profesional dentro de la organización.
15. Considero que el flujo de comunicación es bueno, lo que permite sentirme informado/a.
16. Tengo la posibilidad de generar espacios de intercambio comunicacional con las personas que considero claves para la efectividad de mi tarea.
17. Mi líder se compromete con la práctica de feedback.
18. Puedo lograr tener espacios de conversación con mi líder.
19. Considero que en esta organización se realizarán los cambios necesarios para responder a los resultados de este diagnóstico.

GRÁFICO 19

Cantidad total de respuestas por pregunta (%)

¿Qué podrás ver?

La cantidad de respuestas (1,2,3 y 4) expresadas en porcentaje. Un mayor porcentaje indica que las personas han priorizado ese valor para responder las preguntas de clima.

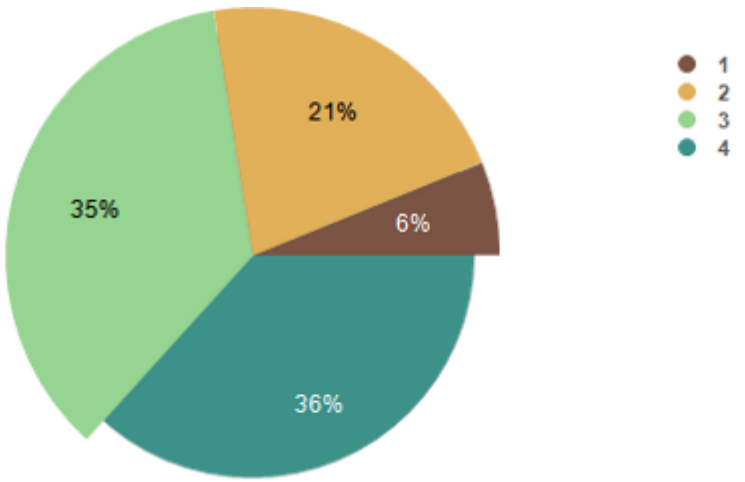


GRÁFICO 20

Ranking de respuestas de clima

¿Qué podrás ver?

El porcentaje de conformidad con cada pregunta de clima. Las barras que indican un mayor porcentaje corresponden a las preguntas que han recibido una mayor valoración positiva.

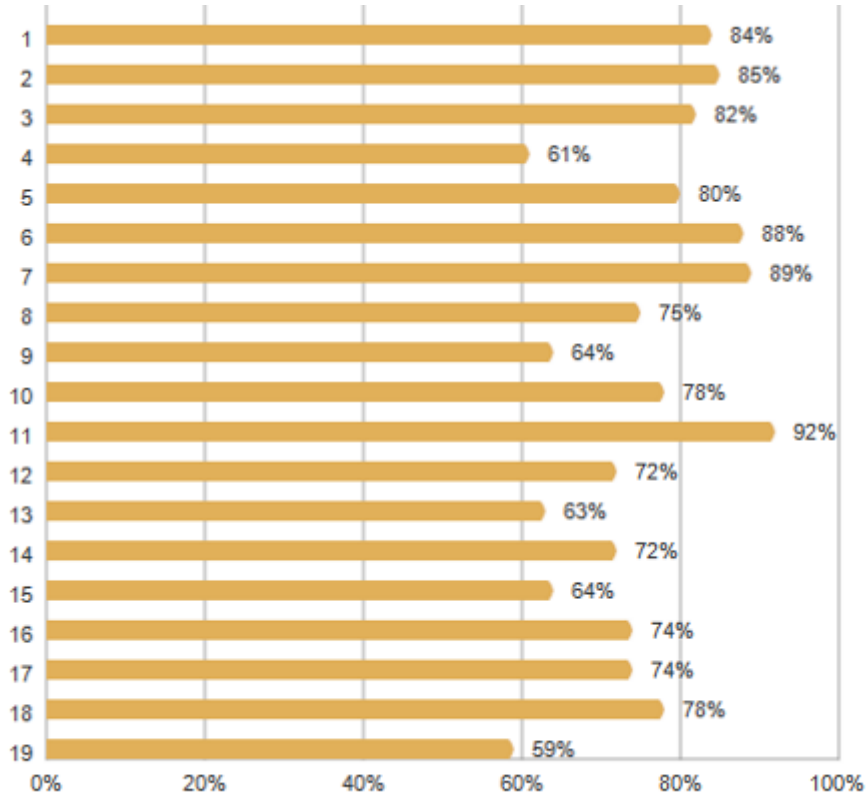
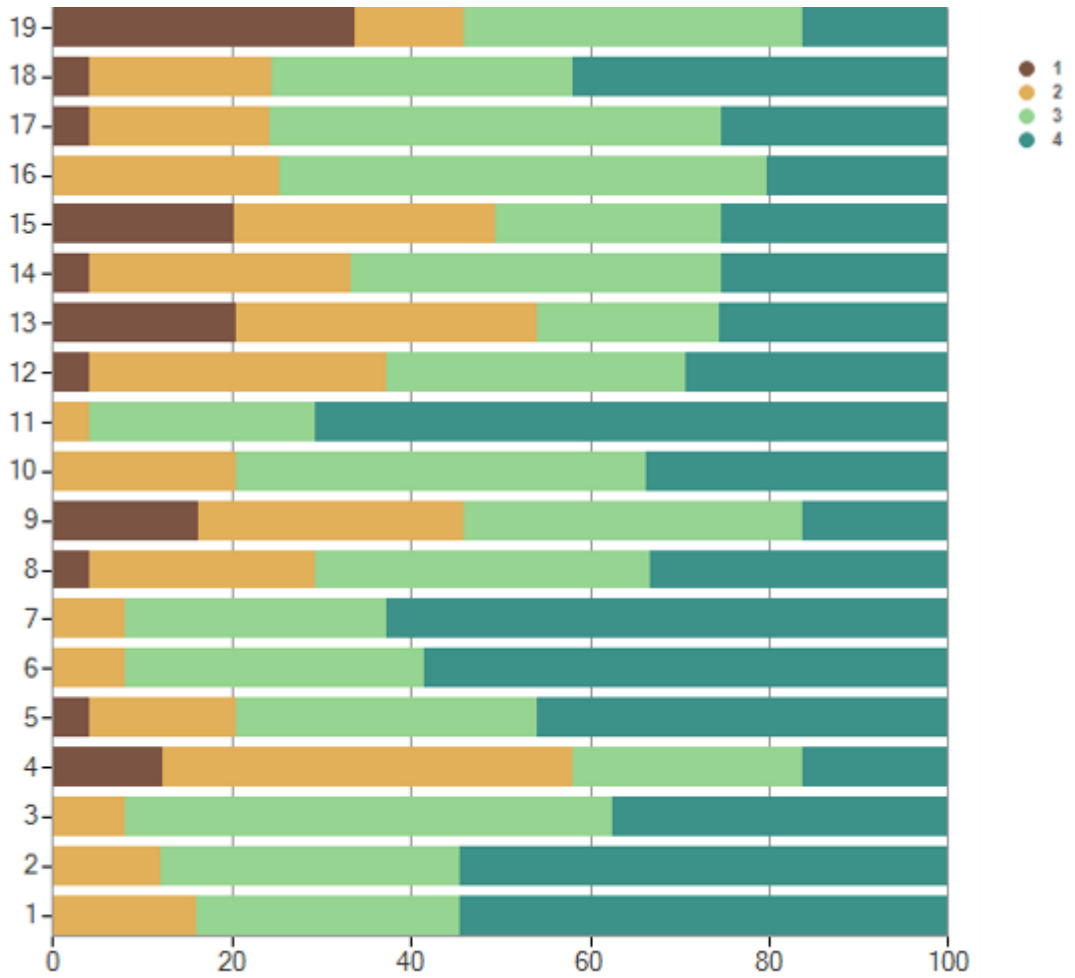


GRÁFICO 21

Detalle de respuestas de clima

¿Qué podrás ver?

La dispersión de respuestas (1,2,3 y 4) en cada una de las preguntas. De esta manera se puede visualizar gráficamente aquellas preguntas que recibieron las puntuaciones más bajas y altas.



ANEXO 2

Con PDA Assessment

Uno de los objetivos del presente reporte es detectar las tendencias conductuales de las personas que integran la organización y, a partir del análisis de los resultados, sumar este dato a la complejidad de la lectura. Es de gran importancia poder conocer cuál es la tendencia del perfil de las personas que contestaron ya que eso nos habla de sus expectativas, creencias y motivaciones de manera asertiva.

A través del PDA Assessment se distinguen dos perfiles:

- Perfil Natural: Describe el repertorio de comportamientos con los que el individuo responde habitualmente a las situaciones que se le presentan, más allá de la influencia que ejerza el entorno sobre él.
- Perfil Adaptado: Nos muestra los ajustes que actualmente está efectuando el individuo para adaptarse a las necesidades que percibe en el entorno. Dado que las condiciones del entorno son susceptibles a los cambios, el perfil adaptado, en contraste con el perfil natural, resulta más fluctuante a lo largo del tiempo.

Esta información es importante para:

- Entender el perfil de las personas que trabajan en la organización.
- Identificar posibles dificultades en función a las diferentes dimensiones de clima analizadas.
- Identificar posibles líneas de acción y condicionantes a partir del análisis de los perfiles conductuales predominantes en la organización.

Información clave para leer los gráficos

EJE DEL RIESGO

	ALTO	BAJO
TENDENCIAS	- Directo - Competitivo - Exigente - Arriesgado - Orientado a la producción/resultados - Decidido	- Cuidadoso - Cauteloso - Modesto - Reservado - Poco arriesgado - Amable - Pacífico
MOTIVADORES	- Situaciones y compromisos que impliquen desafío - Competir y ganar, situaciones que le permitan obtener poder y prestigio - Adquirir posesiones materiales, objetos de valor económico - Incluir algún grado de riesgo - Hacerse cargo de temas importantes, con alto grado de responsabilidad	- Situaciones armoniosas, libres de presión y de confrontaciones - Sentirse cómodo y confortable - Manejarse dentro de una estructura que le brinde dirección y seguridad - En la medida de lo posible evitar situaciones de riesgo - Consistencia y paso firme

EJE DE LA EXTROVERSIÓN

	ALTO	BAJO
TENDENCIAS	- Perspicaz - Persuasivo - Extrovertido - Sociable - Amigable - Confiado	- Formal - Serio - Introspectivo - Distante - Analítico - Escéptico
MOTIVADORES	- Demostrar su capacidad y sus talentos - Interactuar y relacionarse con gente nueva y diferente - Estar actualizado en concepto de la moda, lo nuevo, lo último - El reconocimiento social, las felicitaciones - Caerle bien a la gente, dar una imagen de simpático y encantador	- Trabajar en grupos pequeños, con gente que conoce bien - Prefiere interactuar y relacionarse con conocidos, en quienes confía - Trabajar en la resolución de problemas a través del análisis - Trabajar en privacidad, sin que lo fuercen o presionen

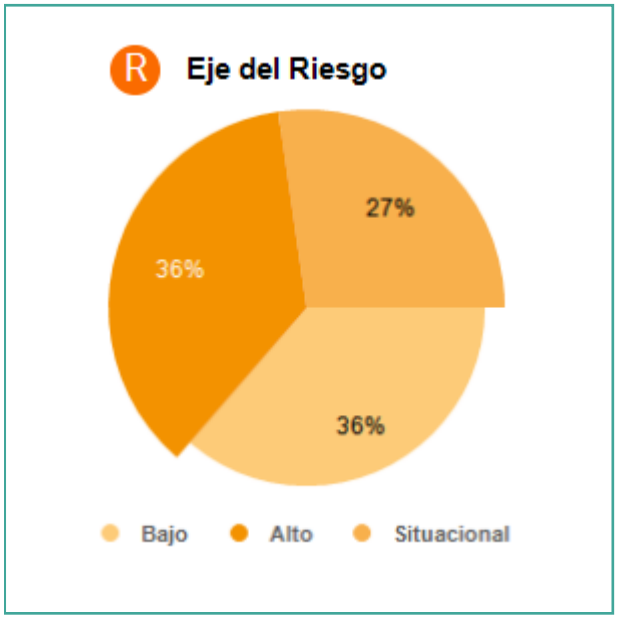
EJE DE LA PACIENCIA

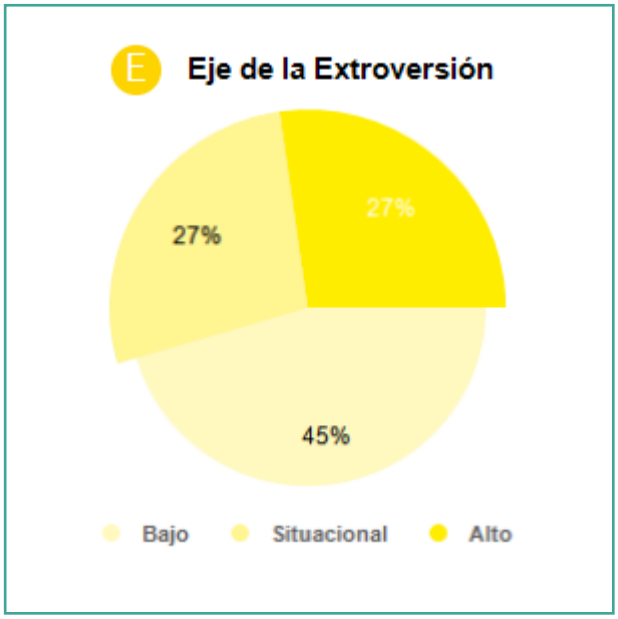
	ALTO	BAJO
TENDENCIAS	- Metódico - Consistente - Paciente - Calmo - Tranquilo - Tolerante	- Dinámico - Movedizo - Espontáneo - Sensible - Inquieto - Impaciente
MOTIVADORES	- Las relaciones amenas y cercanas. Situaciones agradables - Las conversaciones profundas y el dar consejos útiles - Conocimientos. Transmitir consistencia y seguridad - Tener tiempo suficiente para hacer las cosas bien - Estar con su familia y seres querido. Compartir situaciones y dedicarles tiempo	- La diversidad, el cambio y la variedad de situaciones y personas - Los viajes constantes - El manejo del tiempo, libre de ataduras y compromisos - Estar en varios temas a la vez. Abrir frentes simultáneos - El ritmo acelerado y la ambigüedad

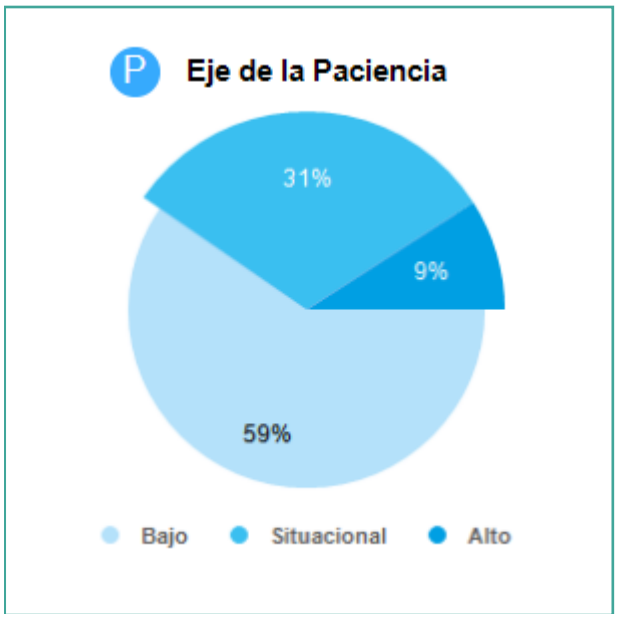
EJE DE LAS NORMAS

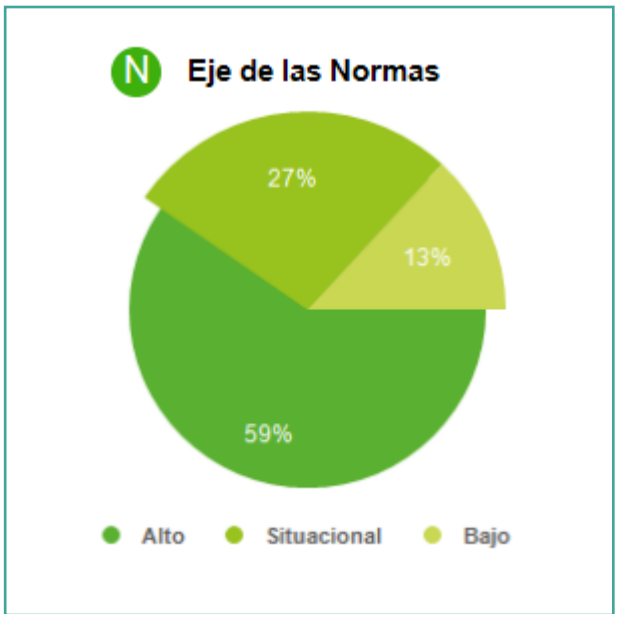
	ALTO	BAJO
TENDENCIAS	- Disciplinado - Complaciente - Orientado al detalle - Cooperativo - Dependiente - Obediente	- Independiente - Seguro - Orientado al cuadro total - Objetivos/metas propias
MOTIVADORES	- Claridad y consistencia en la comunicación - Recibir una dirección con pautas y lineamientos claros y consistentes - Hacer las cosas a la perfección, al detalle, evitando errores - Manejarse dentro de una estructura, una organización que le brinde seguridad - Contar con información detallada y certera para decidir y proceder - Constantes refuerzos positivos y reconfirmaciones de que está haciendo las cosas bien	- Libertad para actuar de acuerdo a sus ideas y propuestas - Tener objetivos y metas propias - Dar sus opiniones y actuar libre de inhibiciones, trabas o estructuras - Ser libre e independiente

Perfil Natural



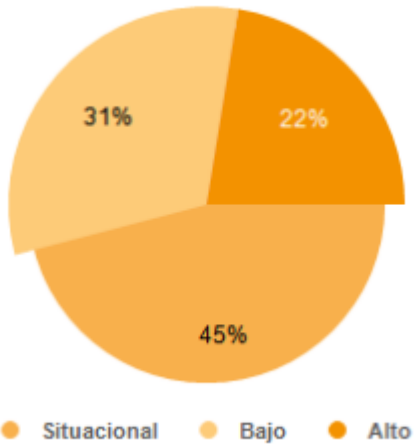




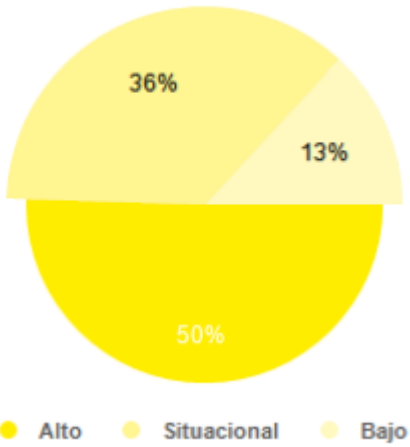


Perfil Adaptado

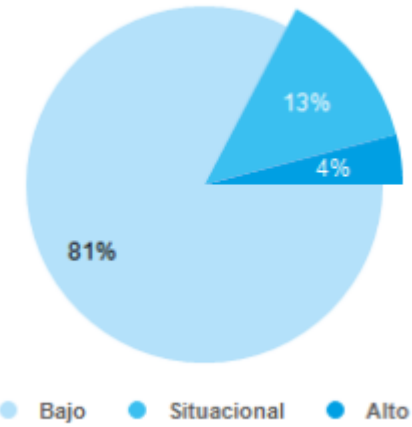
R Eje del Riesgo



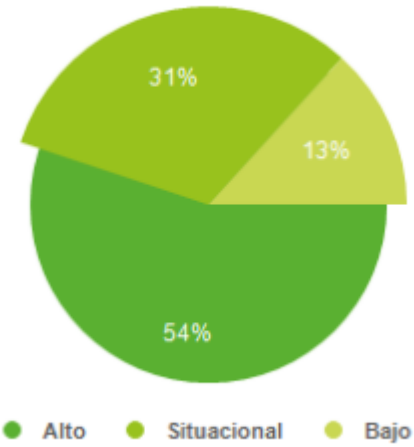
E Eje de la Extroversión



P Eje de la Paciencia



N Eje de las Normas



ANEXO 3

Comentarios

Creo que hay buen clima en general (de mi equipo) pero que se está desgastando muy notoriamente por diferentes situaciones y disconformidades a las que la organización no da respuesta. Se espera mucho más de lo que se da.

Red de trabajo inter-areas.

Se encuentra en momento de presión por resultados

orientación focalizada solamente en lo cuantitativo

El cambio rápido por cuenta de la pandemia, ha criado una voluntad aún mayor de inovar y digitalizar, ententando capturar el primer lugar del mercado

Se debe trabajar más en la empatía.

No estamos siendo valorados como personas o como talentos, nos ven como un recurso más. Simplemente nos traducimos en un número para los directivos :/

La organización se enfoca en querer hacernos sentir a todos como importantes pero luego te das cuenta de que no es así, solo es su forma de motivarnos.

Muchos cambios y poca comunicación.

Debido a la pandemia, el clima en el área comercial se ve muy tenso por no llegar a los resultados esperados

¡muy exigente!

Comunicación

Trabajo en equipo y empatía

Cambio y adaptación.

Muchas Gracias!

mala comunicacion