

## Autodiagnóstico organizacional

Responde con un tic las afirmaciones que consideres que se ajustan a la realidad de tu organización.

¡Comenzamos!

### 1.- Propósito, visión de futuro y toma de decisiones

**Propósito evolutivo en común**

Existe un propósito evolutivo de la organización elaborado y cocreado entre todas las personas que forman parte de la organización

**Elaboración y aprobación de la estrategia de manera conjunta**

Las personas de la organización participamos en la elaboración y aprobación de las líneas estratégicas de la organización

**Elaboración y aprobación de los planes de gestión anual de manera conjunta**

Las personas de la organización participamos en la elaboración y aprobación de los planes de gestión anual de la organización.

**Decisiones asamblearias**

Las asambleas son el principal órgano de decisión de la organización y todas las personas participamos en la toma de decisiones estratégicas.

**Apuesta por el bien común**

Considero que existe una cultura de innovación, un ambiente de confianza y tolerancia, promoción de la creatividad y la diversidad.



**Las personas, en el centro**

Las necesidades de las personas, el compromiso y el servicio al cliente van más allá de cumplir un horario o calendario laboral.

**2.- Gestión del talento: personas, política retributiva y formación**

**Política retributiva**

En mi organización no se contemplan las horas extras retribuidas.

**Conciliación y flexibilidad**

Se aplican los criterios de conciliación y flexibilidad de horarios y se tienen en cuenta las situaciones particulares de las personas.

**Transparencia**

El sistema de retribución ha sido consensuado entre todas las personas y los diferentes niveles son accesibles a todas las personas.

**Reparto de beneficios**

Todas las personas participan de manera directa y sistemática en los resultados de la empresa.

**Equilibrio salarial, equidad interna e igualdad**

Conozco los distintos niveles salariales de mi empresa. Está definida la distancia y el equilibrio entre el sueldo bruto superior a inferior. Las retribuciones correspondientes al mismo puesto de trabajo no varían en función del sexo de la persona.

**Seguimiento personalizado**

Existen protocolos de seguimiento personalizados a cada persona: funciones, satisfacción o aspiraciones.

**Desarrollo profesional y personal**

Existen planes de formación para gestionar el desarrollo personal y profesional de las personas que forman parte de la organización.

**Política de despidos**

No existen despidos por razones económicas.

### 3.- Procesos de selección, acogida y afianzamiento

 **Procesos de selección compartidos**

Los procesos de selección de personal son compartidos y en los mismos participan personas de los equipos de destino.

 **Evaluaciones periódicas**

La organización evalúa periódicamente la capacidad de las personas contratadas. Las personas implicadas también participan en su valoración.

 **Eventualidad**

La organización cuenta con una política activa en torno a la disminución de la eventualidad.

### 4.- Autogestión, libertad y responsabilidad

 **Control de asistencia**

No existe un control de asistencia al puesto de trabajo dado que en la organización se confía en las personas.

 **Autogestión**

Mi organización está formada por equipos autónomos y autogestionados.

 **Toma de decisiones compartida**

El poder y la capacidad para tomar decisiones está descentralizado y está previamente definida la manera en la que se toman las decisiones.

 **Toma de decisiones por consentimiento**

Se busca que las decisiones sean aceptadas por consentimiento entre todas las personas involucradas, fomentando la participación activa y la contribución de todos los miembros del equipo.

**Reuniones de equipo periódicas**

Los equipos de trabajo analizan, deciden, planifican y evalúan sus actividades en reuniones periódicas de planificación y seguimiento.

 **Equipo de Dirección**

El equipo que lidera y coordina la organización representa a toda la organización e incluye personas de cada uno de los equipos.

 **Resolución de conflictos**

La organización cuenta con mecanismos y protocolos de resolución de conflictos establecidos, claros, consensuados y accesibles para todas las personas de la organización.

## 5.- Transparencia y comunicación

 **Transparencia informativa**

La situación económica y financiera, incluyendo la cuenta de resultados y los costes de la organización, se comparte de manera sistemática con todas las personas que la forman.

 **Buzón de sugerencias**

Existen sistemas o espacios para que la plantilla pueda plantear dudas, demandas, intereses, deseos, aclaraciones, sugerencias y/o información.

 **Comunicación abierta**

La información de la empresa es accesible a todas las personas que la componen, sea cual sea su puesto de trabajo.

 **Comunicación no discriminatoria**

El modelo comunicativo de mi empresa no es sexista. Se busca la utilización de un lenguaje neutro y una representación variada tanto en las imágenes como en contenidos.

**Transferencia de conocimientos**

Se fomenta la transferencia de conocimientos entre las distintas plantas, áreas, equipos y departamentos y sobre lo que hace cada máquina o servicio.

 **Buzón de sugerencias**

Existen sistemas o espacios para que la plantilla pueda plantear dudas, demandas, intereses, deseos, aclaraciones, sugerencias y/o información.

 **Espacios de retroalimentación**

La transferencia de información es clara, precisa y constante. Existen espacios de retroalimentación estructurados y conocidos por la plantilla.

## 6.- Compromiso con la sociedad

 **Política social consensuada**

Las personas de la organización tienen la posibilidad de participar en el proceso de definición y toma de decisiones de la política social de la organización.

 **Transformación social**

La organización colabora con el tejido social del territorio y realiza aportaciones económicas a ONGs, organizaciones sociales y asociaciones con fines sociales no lucrativos.

 **Aportación de tiempo laboral**

Las personas de la organización disponen de la posibilidad de participar en proyectos sociales que promueva la organización en su tiempo laboral.

## 7.- Compromiso con el medioambiente

 **Impacto medioambiental**

La organización cuenta con herramientas y mecanismos para conocer el impacto de su actividad en el medioambiente. Estas herramientas y acciones para mejorar el impacto medioambiental de las organizaciones se revisan periódicamente.



**Obligaciones fiscales**

La organización cumple de manera ética con sus obligaciones fiscales.

## Resultado

Si has hecho clic en la mayoría de las afirmaciones del PDF descargable, la cultura organizativa de tu organización reúne las características necesarias para su integración en NER Group.

El siguiente paso para avanzar en este proceso es ponerte en contacto con Ner Group a través del formulario de contacto de la web. Tras analizar tu petición, un equipo de Ner Group se pondrá en contacto contigo para habilitar los nuevos escenarios para formar parte del grupo.