

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.