

SERVICIO · EVALUAMOS

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Clima laboral, cultura organizacional y focus groups para escuchar a toda tu organización.

Work In Love®

WORK ENVIRONMENT CLIMA LABORAL

CULTURAL CHANGE CHALLENGE PROGRAM

SOBRE ESTE DIAGNÓSTICO

En Work In Love te presentamos nuestro Diagnóstico Organizacional, diseñado para organizaciones de cualquier tamaño y giro.

Su propósito es conocer **cómo se vive el trabajo** en la organización y **por qué las cosas se hacen como se hacen**, combinando la percepción cuantitativa de las personas con la profundidad de una conversación guiada, para construir un plan de acción que involucre al personal, genere círculos de colaboración y apoye su transformación.

Tres lentes complementarios

CLIMA LABORAL
Encuesta en línea
20 categorías

CULTURA
Modelo Denison
4 rasgos · 12 índices

FOCUS GROUP
Metodología FODA
Enfoque humanista

Una sola lectura, tres fuentes: el **clima** nos dice cómo se siente hoy la organización; la **cultura**, por qué funciona como funciona; y el **focus group**, qué hay detrás. Todo integrado en un **Reporte Integrado**.

DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL

El **clima laboral** es la percepción que tienen las personas sobre su entorno de trabajo en el momento presente: cómo viven el liderazgo, la comunicación, las condiciones, el reconocimiento y la carga de trabajo. Funciona como un **termómetro** que indica qué tan sano está el ambiente y dónde se generan tensiones.

Aplicamos una **Encuesta de Clima Organizacional en línea**, confidencial, que mide de forma cuantitativa la percepción de tus colaboradores en 20 categorías:

01 Planeación estratégica
02 Calidad
03 Capacitación y desarrollo
04 Compromiso
05 Diversidad
06 Autonomía
07 Estrategias comerciales
08 Evaluación del desempeño
09 Flujo de información
10 Herramientas y condiciones de trabajo
11 Liderazgo
12 Liderazgo de la compañía
13 Orientación al cliente
14 Desarrollo de talento / Plan de carrera
15 Políticas y procedimientos
16 Compensaciones y beneficios
17 Satisfacción laboral
18 Seguridad
19 Estabilidad laboral
20 Estrés, equilibrio y carga de trabajo



CATEGORÍAS DE LA ENCUESTA (1/2)

01 Planeación estratégica

Proceso de establecer objetivos y elegir, antes de actuar, los medios más adecuados para lograrlos en el corto, mediano y largo plazo.

02 Calidad

Brindar un producto o servicio que satisfaga de la mejor manera las necesidades de los clientes internos y/o externos.

03 Capacitación y desarrollo

Planeación y desarrollo de actividades didácticas orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal para mejorar su desempeño en sus cargos actuales y futuros, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

04 Compromiso

Responsabilidad emocional que un colaborador tiene hacia la organización.

05 Diversidad

Actitudes, características y pensamientos distintivos que pueden generar una ventaja competitiva cuando se trabajan en conjunto.

06 Autonomía

Brindar a cada colaborador el empoderamiento, la autoridad y la toma de decisiones necesarias para lograr sus objetivos.

07 Estrategias comerciales

Planeación orientada a satisfacer las necesidades de los clientes externos a través de la promoción, el desarrollo y la comercialización de productos y servicios.

08 Evaluación del desempeño

Método o sistema para evaluar el desempeño del personal, enfocado en el logro de objetivos y en el desarrollo de competencias alineadas con la estrategia organizacional.

09 Flujo de información

Forma en que se comparte y transmite la información a nivel organizacional.

10 Herramientas y condiciones de trabajo

Medida en que la empresa proporciona los recursos, herramientas y condiciones necesarias para que los colaboradores desempeñen su trabajo.

CATEGORÍAS DE LA ENCUESTA (2/2)

11 Liderazgo

Cualidades para guiar e influir, llevando al equipo a desarrollar sus talentos, detonar su potencial y promover su autorrealización.

12 Liderazgo de la compañía

Posicionamiento de la compañía ante la competencia y el entorno.

13 Orientación al cliente

Actitud de servicio y atención al cliente con la finalidad de brindar soluciones frente a sus necesidades.

14 Desarrollo de talento / Plan de carrera

Desarrollo del talento para las necesidades actuales y futuras de la organización.

15 Políticas y procedimientos

Las políticas son las declaraciones por escrito de lo que se debe hacer; los procedimientos son la forma específica de llevar a cabo un proceso o actividad dentro de la organización.

16 Compensaciones y beneficios

Todo aquello que las personas reciben de forma imparcial y equitativa, en efectivo o en especie (sueldos, incentivos y prestaciones, entre otros).

17 Satisfacción laboral

Conformidad del colaborador y reconocimiento por el trabajo realizado dentro de la empresa.

18 Seguridad

Condiciones seguras tanto fuera como dentro de la empresa.

19 Estabilidad laboral

Percepción de seguridad y permanencia en el empleo que genera el contexto en que se maneja la organización.

20 Estrés, equilibrio y carga de trabajo

Percepción del colaborador sobre su carga de trabajo, su nivel de estrés y la posibilidad de equilibrar la vida laboral con la personal.

DIAGNÓSTICO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Daniel Denison es un referente mundial en cultura organizacional y liderazgo, y profesor emérito de la IMD Business School en Suiza. Su modelo es fruto de más de tres décadas de investigación sobre **cómo la cultura y el liderazgo influyen en el desempeño de las organizaciones**.

Para Denison, la cultura son las **creencias y supuestos profundos** que comparte un grupo y que se reflejan en los valores, las prácticas y los comportamientos cotidianos. Explica *por qué* se hacen las cosas de determinada manera, incluso cuando nadie lo dice en voz alta.

Clima y cultura: dos miradas que se complementan

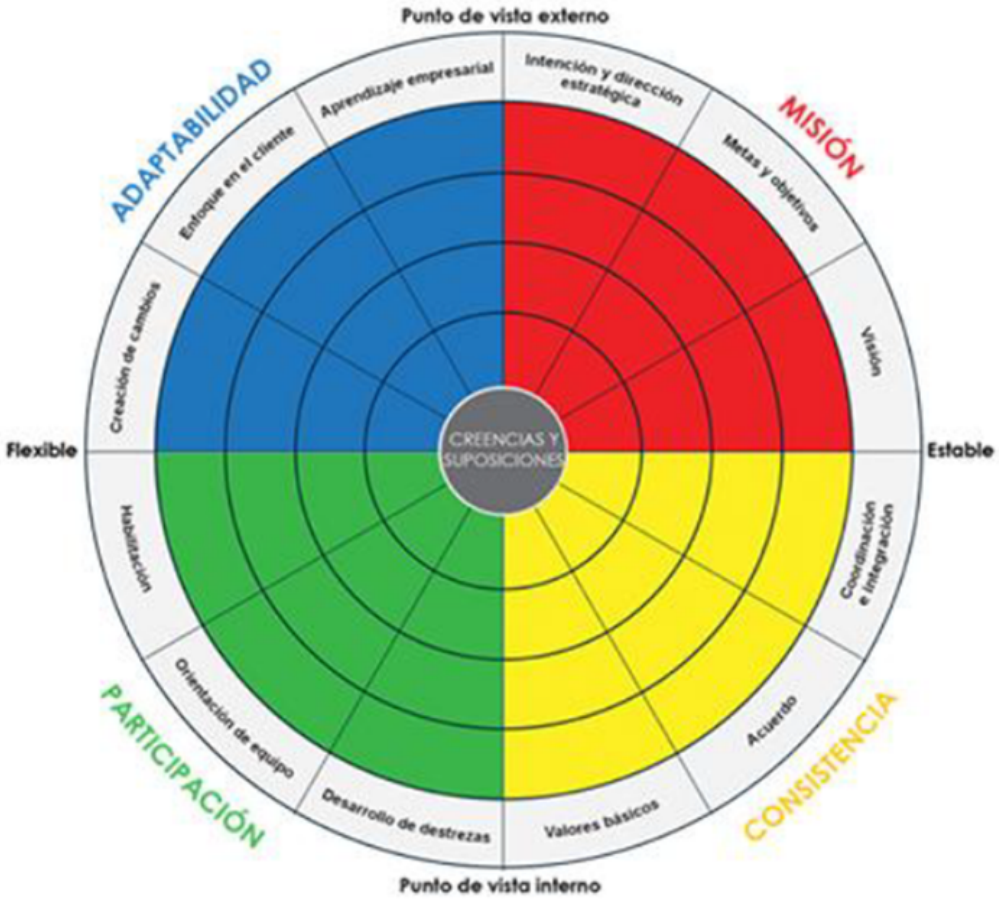
Clima

Cómo se siente hoy el ambiente de trabajo. Es visible, cambia con mayor rapidez y responde a decisiones recientes.

Cultura

Por qué se trabaja de cierta forma. Es más profunda y estable, y define cómo la organización responde a los retos.

MODELO DE CULTURA DENISON



Se lee en dos ejes: **enfoque externo o interno** y **flexibilidad o estabilidad**. Al centro están las **creencias y suposiciones** de la organización; hacia afuera, los cuatro rasgos culturales.

MISIÓN
Define el sentido y la dirección de largo plazo de la organización.

ADAPTABILIDAD
Traduce las demandas del entorno y de los clientes en acción.

PARTICIPACIÓN
Construye capacidad humana: pertenencia y responsabilidad.

CONSISTENCIA
Define los valores y sistemas que son la base de una cultura fuerte.

4 RASGOS · 12 ÍNDICES

Cada rasgo se mide a través de tres índices. El diagnóstico muestra en cuáles la organización es fuerte y cuáles conviene **cuidar, cambiar o reforzar**.

MISIÓN

¿Sabemos hacia dónde vamos?

Intención y dirección estratégica
La organización comunica con claridad sus propósitos estratégicos y hacia dónde quiere llegar.

Metas y objetivos
Existen metas alineadas con la misión que orientan el trabajo diario.

Visión
Hay una visión compartida del futuro deseado, que motiva y guía las decisiones.

ADAPTABILIDAD

¿Respondemos a los clientes y al entorno?

Creación de cambios
Se interpretan las señales del entorno y se anticipan e implementan cambios a tiempo.

Enfoque en el cliente
Se comprenden, atienden y anticipan las necesidades de los clientes.

Aprendizaje empresarial
Se aprende de aciertos y errores y el conocimiento se convierte en nuevas capacidades.

PARTICIPACIÓN

¿Las personas están involucradas y crecen?

Habilitación
Las personas tienen autoridad, iniciativa y capacidad para gestionar su trabajo con sentido de propiedad.

Orientación de equipo
Se valora y fomenta la cooperación para alcanzar metas comunes.

Desarrollo de destrezas
Se invierte de forma continua en el desarrollo de las habilidades del personal.

CONSISTENCIA

¿Contamos con valores y sistemas que nos dan cohesión?

Valores básicos
Existen valores compartidos que crean identidad y expectativas claras de conducta.

Acuerdo
Se alcanzan consensos en los asuntos clave, incluso ante puntos de vista distintos.

Coordinación e integración
Las áreas trabajan de forma articulada, sin barreras que frenen la colaboración.

¿QUÉ NOS APORTA?

Este instrumento permite identificar qué **factores de la cultura organizacional debemos cuidar, cambiar o reforzar** para mejorar el desempeño de la organización en general.

De acuerdo con Denison, una organización efectiva necesita **equilibrar los cuatro rasgos**: ser flexible y estable a la vez, y mirar tanto hacia el mercado como hacia adentro. Cuando un rasgo queda muy por debajo de los demás, ahí es donde la organización pierde fuerza. Su investigación relaciona una cultura sólida con mejores resultados en rentabilidad, calidad, innovación, crecimiento y satisfacción de los colaboradores.

LO QUE RECIBIRÁ

- ✓ Perfil cultural de su organización en los **4 rasgos** y **12 índices**.
- ✓ Identificación de **fortalezas culturales** y **áreas de oportunidad**.
- ✓ Lectura conjunta con los resultados de clima y con lo expresado en el focus group.
- ✓ Insumos para definir un plan de acción de cambio cultural.



Work In Love®

CÍRCULO SENSIBILIZACIÓN

FOCUS GROUP

Objetivo: promover la **reflexión y el análisis profundo** de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización, dando voz a las personas para entender el "por qué" detrás de los resultados de clima y cultura.

Metodología

Trabajamos bajo la **metodología FODA con enfoque humanista**, en un espacio seguro y acogedor que fomenta la conciencia, la empatía y la comprensión mutua, e impulsa el desarrollo personal y colectivo.

Transformación

Rescatamos **sugerencias de acción concretas** a partir de los insights obtenidos, para fortalecer la cultura, mejorar la comunicación y potenciar el bienestar del equipo.

Formato: tres focus groups para ambos diagnósticos

3	4 hrs	10	Presencial o en línea
sesiones	por sesión	participantes máx. por sesión	modalidad

Los grupos se integran con personas de distintas áreas y niveles, representativas de toda tu plantilla, y en ellos se abordan tanto los hallazgos de clima como de cultura. Cada sesión es facilitada por uno de nuestros consultores especializados.



¿CÓMO LO HACEMOS?

Alineación
Reunión de arranque para confirmar alcance, población participante, calendario y mensajes de comunicación interna.

Encuestas en línea
Aplicación confidencial de la encuesta de clima (20 categorías) y del diagnóstico de cultura Denison (4 rasgos, 12 índices).

Focus group
Tres sesiones de Círculo de Sensibilización (hasta 10 personas cada una) para profundizar en los hallazgos y recoger propuestas representativas de toda la organización.

Reporte Integrado
Análisis conjunto de clima, cultura y hallazgos cualitativos, con conclusiones y sugerencias de acción.





Al cruzar clima, cultura y focus group, el reporte evita conclusiones aisladas y **prioriza acciones con sustento**.

NUESTROS CONSULTORES

Francisco Paz | Director General



Formación:

- Doctorado en Psicoterapia Humanista Gestalt, Universidad Nexum de México
- Maestría en Psicoterapia Humanista Gestalt, Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt
- Lic. Psicología, Universidad Cristóbal Colón
- Psicoterapeuta Humanista Gestalt, IHPG & Centro Gestáltico San Isidro, Argentina
- Turin School of Psychopathology, Italia
- Management Development Program, IAE Business School; Advanced Management Program, Rice University

Experiencia:

- Más de 20 años de experiencia en Desarrollo Organizacional a nivel nacional e internacional como Director de Atracción y Desarrollo de Talento, Global Trainee Program y Capacitación en Tenaris. Asignaciones internacionales en EEUU, Canadá, Argentina, Indonesia, Brasil, Colombia, Singapur, Rumania y Uruguay.
- Consultor Senior en proyectos de Desarrollo Organizacional Gestalt y de Talento en empresas nacionales y trasnacionales en Latinoamérica.

Sandra Müller | Consultora



Formación:

- Maestría en Sensibilización Educativa con Enfoque Gestalt, Instituto Humanista Gestalt
- Licenciatura en Educación para Adultos, Universidad Popular Autónoma de Veracruz
- Especialidades en Desarrollo Humano y Orientación, Psicoterapia Gestalt y Gestalt avanzada, Instituto Humanista Gestalt
- Diplomado en “Recovery Praktisch”, Zürich, Suiza
- Carrera Técnica en Administración y Comercio, Davos, Suiza

Experiencia:

- Consultora educativa y empresarial en el área del trabajo por competencias, clima laboral, desarrollo e implementación de talleres de capacitación.
- Docente en diplomados, Especialidad en Desarrollo Humano y Maestría en Sensibilización Educativa con Enfoque Gestalt.
- Psicoterapeuta Gestalt en terapia individual, de parejas, grupal y familiar; experiencia clínica en Davos, Suiza.

El diagnóstico será conducido por **uno de nuestros consultores especializados**.

SOLICITA TU PROPUESTA A LA MEDIDA

Conocer a tu organización es el primer paso para transformarla.
Hablemos.

+52 229 265 1112

workinlove.mx

linkedin.com/company/WorkInLove

Work In Love®

WORK ENVIRONMENT CLIMA LABORAL

CULTURAL CHANGE CHALLENGE PROGRAM