



IMX LATAM

30 de noviembre de 2012

Organizational Health Checkup

por

Innermetrix México

Av. Mexico 199, Col. Condesa 06100

Bienvenido al Organizational Health Checkup de Innermetrix, una herramienta de diagnóstico del negocio desarrollada para evaluar la percepción de los colaboradores sobre los niveles de rendimiento general de la organización. Evalúa la percepción del rendimiento a través de once (11) dimensiones fundamentales de éxito del negocio.

Este enfoque y acercamiento panorámico para entender cualquier negocio, es el primer paso para identificar las áreas que requieren de un análisis específico que ayude a incrementar el rendimiento de la organización y alcanzar sus objetivos.

Como primer parte del proceso formal de Innermetrix, el OHC a menudo funciona como el primer paso para ayudarle a usted y a su consultor a determinar hacia dónde debe de enfocarse la energía, dónde se encuentran las mejoras potenciales y dónde se requiere un diagnostico adicional para descubrir y corregir temas ya existentes.

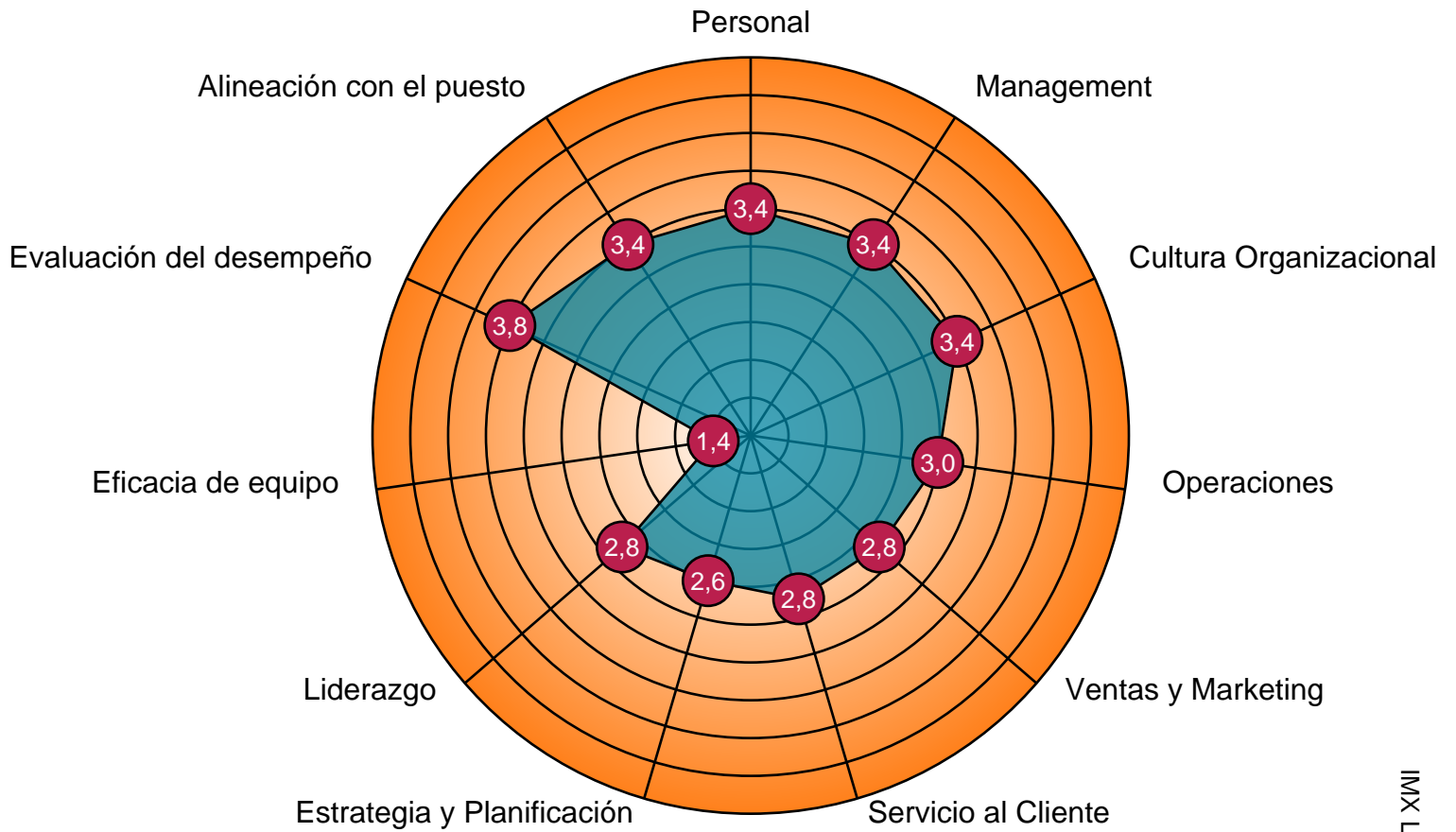
Las 11 dimensiones principales de negocio que impulsan el desempeño y la rentabilidad son:

- Satisfacción personal – ¿como se sienten los individuos en su organización?
- Alineación con el puesto - ¿Se están esforzando todos para obtener resultados y ganancias?
- Evaluación del desempeño - ¿Qué tan efectivamente dirige a las personas?
- Eficacia de equipo - ¿Qué tan fuertes son sus equipos?
- Liderazgo - ¿Qué tan confiable e inspirador es su liderazgo?
- Estrategia y Planificación - ¿Qué tan comprensiva y segura es su estrategia?
- Servicio a Clientes - ¿Qué tan leales son sus clientes?
- Ventas y Marketing - ¿suena fuerte su voz y esta vendiendo su personal?
- Operaciones - ¿Lleva acabo operaciones eficientes y de calidad?
- Cultura organizacional – ¿Qué tan cohesiva y beneficiosa es su cultura?
- Management - ¿Qué tan efectivamente maneja situaciones?

Cada una de estas dimensiones están compuestas de cinco (5) indicadores clave del desempeño. Estos indicadores después se combinan para brindar una puntuación unica para representar el desempeño total en cada dimensión, en una escala de 0 a 5.

Leyenda

- 0 – 1 = Pobre desempeño (atención inmediata requerida)
- 1 – 2 = Por debajo del promedio (se debe brindar atención urgente)
- 2 – 3 = Bueno (alta prioridad se necesita mas investigación)



Participantes

- 1. Samuel Alexander (SA)

Puntuación de las dimensiones

Personal	3,4 (60%)
Alineación con el puesto	3,4 (60%)
Evaluación del desempeño	3,8 (70%)
Eficacia de equipo	1,4 (10%)
Liderazgo	2,8 (45%)
Estrategia y Planificación	2,6 (40%)
Servicio al Cliente	2,8 (45%)
Ventas y Marketing	2,8 (45%)
Operaciones	3,0 (50%)
Cultura Organizacional	3,4 (60%)
Management	3,4 (60%)

Personal	SA	Total
Tengo un buen equilibrio trabajo/vida	4	4,0
La mayoría de las veces, no me siento abrumado, ni presionado por el tiempo	4	4,0
Tengo un plan de desarrollo personal que aplico	1	1,0
Entiendo mis funciones claramente	3	3,0
Obtengo un muy fuerte sentido de logro de mi trabajo	5	5,0
Total de la Categoría:	3,4	3,4

Alineación con el puesto	SA	Total
Se aplican programas de entrenamiento que aseguran el conocimiento y las habilidades necesarias para tener éxito	5	5,0
Hacemos un trabajo excelente al entender lo que se requiere para tener éxito en cada rol	4	4,0
Hacemos un trabajo excelente al hacer que coincidan las habilidades con los roles del empleado	3	3,0
Hacemos un trabajo excelente al entender las necesidades, preocupaciones y deseos únicos individuales	3	3,0
Existen múltiples alternativas para avanzar dentro de la organización y equilibrar conocimientos y competencias	2	2,0
Total de la Categoría:	3,4	3,4

Evaluación del desempeño	SA	Total
Las salidas de colaboradores por bajo rendimiento son muy limitadas	5	5,0
Cada empleado tiene una descripción de puesto muy bien definida y precisa	3	3,0
Las evaluaciones del desempeño son objetivas y aportan valor	3	3,0
La evolución del puesto y el plan de carrera son claros y alcanzables	4	4,0
Nuestros planes de compensación y beneficios son justos y estimulantes	4	4,0
Total de la Categoría:	3,8	3,8

Eficacia de equipo	SA	Total
Nuestros equipos son extremadamente efectivos y entregan un alto desempeño constantemente	1	1,0
Los equipos son seleccionados cuidadosamente y su talento, conocimiento y experiencia están bien balanceados	1	1,0
A nuestros equipos se les da mucha autonomía y latitud para lograr resultados	1	1,0
La visión y los objetivos del trabajo en equipo son claros y compartidos	2	2,0
Los roles y habilidades complementarias están bien definidos y comunicados	2	2,0
Total de la Categoría:	1,4	1,4

Liderazgo	SA	Total
Existe confianza en los líderes de la organización	2	2,0
La autoridad se delega con efectividad	3	3,0
Las acciones de nuestro liderazgo son consistentes y efectivas	3	3,0
En general, nuestro liderazgo nos ha guiado exitosamente a nuestros objetivos y metas	2	2,0
Las acciones de liderazgo son ágiles y capitalizan las oportunidades de forma rápida y efectiva	4	4,0
Total de la Categoría:	2,8	2,8

Estrategia y Planificación	SA	Total
Se determinan los indicadores clave del desempeño y se mide su evolución con frecuencia	3	3,0
Nuestra visión total a largo plazo es claramente entendida y comunicada a todos nuestros empleados	2	2,0
Existen niveles de planificación estructurados y comunicados	3	3,0
Se evalúan las amenazas competitivas y se trabaja para actuar sobre ellas	3	3,0
Las principales líneas estratégicas se encuentran definidas para cada nivel	2	2,0
Total de la Categoría:	2,6	2,6

Servicio al Cliente	SA	Total
En general, nuestro servicio es muy bueno	3	3,0
Nosotros excedemos las expectativas de nuestros clientes todo el tiempo	2	2,0
Existe cooperación interdepartamental para asegurar la consistencia en el servicio a clientes	3	3,0
Nuestros clientes son muy leales	2	2,0
La satisfacción de los clientes es una prioridad clara de la organización	4	4,0
Total de la Categoría:	2,8	2,8

Ventas y Marketing	SA	Total
La actividad de ventas, es estructurada, utiliza herramientas profesionales y es eficiente	2	2,0
Nuestros representantes de ventas son excelentes y efectivos	3	3,0
La gerencia de ventas aplica métodos profesionales y desarrolla una gestión eficiente	4	4,0
El mercado se encuentra segmentado y las principales necesidades bien identificadas	2	2,0
Los mensajes de marketing son claros, consistentes y adaptados a las necesidades del mercado	3	3,0
Total de la Categoría:	2,8	2,8

Operaciones	SA	Total
Existe coordinación en las operaciones, son efectivas y aportan la eficiencia requerida	3	3,0
El manejo de las operaciones es competente y respetado	2	2,0
Se busca elevar los estándares de calidad y se aplican procesos de mejora continua	3	3,0
Existe un programa definido y actualizado de mejoramiento de la calidad	4	4,0
Los niveles de calidad y rentabilidad se miden y comunican periódicamente	3	3,0
Total de la Categoría:	3,0	3,0

Cultura Organizacional	SA	Total
Los valores organizacionales y cultura están bien definidos y claramente comunicados	3	3,0
Nosotros creamos un ambiente sano, productivo y de apoyo para trabajar en el	4	4,0
La mayoría de los empleados se consideran parte de una familia	3	3,0
La cultura corporativa es un pilar básico del éxito organizacional	4	4,0
La cultura organizacional es una de las principales ventajas competitivas	3	3,0
Total de la Categoría:	3,4	3,4

Management	SA	Total
Los directivos reciben entrenamiento continuo y de alta calidad en el desarrollo de habilidades y competencias	3	3,0
Existen canales efectivos y bien definidos de comunicación entre la dirección y los colaboradores	4	4,0
Los directivos se mantienen actualizados en las evoluciones del sector y aportan visión innovadora	3	3,0
Cada directivo cuenta con el respeto y la confianza de su equipo de colaboradores	4	4,0
El trabajo del equipo directivo es eficiente y logra el compromiso con los objetivos de la organización	3	3,0
Total de la Categoría:	3,4	3,4