



**Demo**

## Introducción

Gracias por contestar OrganizationView©.

Antes de avanzar a los resultados, es relevante mencionar que OrganizationView© es un cuestionario diferentes a los que estarás acostumbrado a realizar. Con los datos obtenidos de las respuestas del cuestionario online, necesitarás tiempo y reflexión para poder entender lo básico de este modelo antes de hacer uso de los resultados. La ventaja de ello es que al realizar un análisis más profundo, estarás contribuyendo en gran medida al crecimiento y desarrollo de tu organización.

El modelo de Organizaciones vivas de Plataforma Áurea está basado en una teoría psicológica integral que provee información acerca de los sistemas adaptativos (Mecanismos Adaptativos) y procesos que están activos dentro de tu organización.

Organization View© aborda 4 perspectivas: **Individual, Colectivo, Interior (subjctiva) y Exterior (objetiva)**. Estas perspectivas son:

**Propósito** (perspectiva interna) entendido como el objetivo superior de la organización, aquel ámbito que le da sentido y configura la red de relaciones internas y externas en función de su logro.

**Personas** (perspectiva individual) como el conjunto de individuos y equipos que ponen su acción al servicio de los resultados organizacionales.

**Procesos** (perspectiva externa) conjunto de coordinaciones recurrentes dinámicas en función del logro de los resultados buscados por la organización.

**Plataformas** (perspectiva colectiva) entendida como sistema-gestión, el ámbito físico, cultural y estratégico en el que se desenvuelve la organización.

Se ven 12 ámbitos: **Misión, Visión Valores** (propósito); **Aprendizaje, Desempeño y Motivaciones** (personas); **Compromisos, Roles y Estrategia** (procesos); **Cultura, Condiciones de vida y Sistema de Gestión** (plataformas).

Se identifican 6 culturas: **Cultura de la Pertenencia, Cultura del Poder, Cultura del Orden, Cultura del Logro, Cultura de las Personas y Cultura de la Integración**.

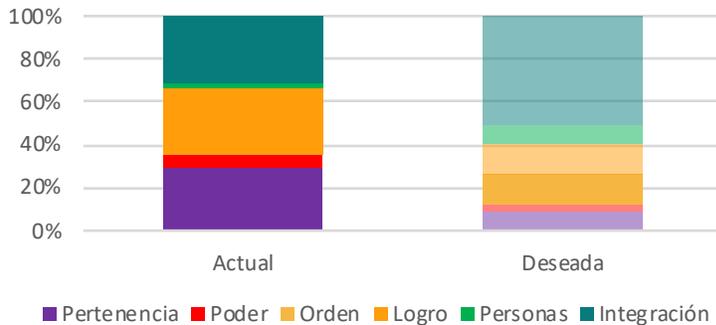
En tu informe Organization View© 5 hay secciones de resultados. Las primeras 4 pertenecen a cada una de las principales perspectivas del modelo (propósito, personas, procesos y plataformas), luego una con los resultados totales que abarcan toda la información obtenida del cuestionario. Al final encontrarás una descripción de los mecanismos adaptativos que mencionamos anteriormente.

# 1. Dimensión propósito

Los siguientes gráficos te entregarán información acerca de los atractores organizacionales que están implicados en la generación del propósito. El propósito es la base de toda acción organizacional y provee los movilizadores que dan sentido y coherencia a la organización.

## 1.1 Propósito actual y deseado

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la dimensión propósito son:

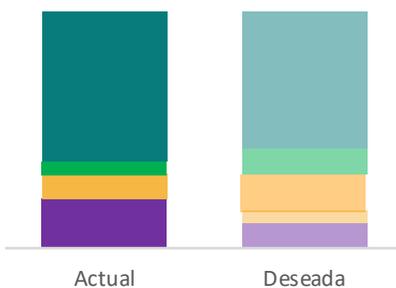


Cultura actual	Cultura deseada
<b>Orden</b>	<b>Integración</b>
Centrado en el orden, estableciendo protocolos.	Centrado en la integración y en los procesos.

	Pertinencia	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración
Actual	15	3	16	0	1	16
Deseada	5	2	8	8	5	29
Brecha	10	1	8	-8	-4	-13

## 1.2 Misión

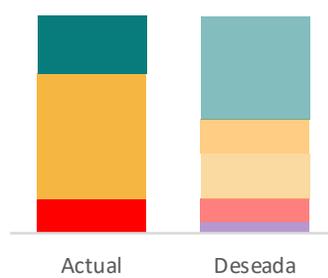
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la misión son:



Actual	Deseada
<b>Integración</b>	<b>Integración</b>
Existe para facilitar la consecución de un propósito mayor.	Existe para facilitar la consecución de un propósito mayor.

## 1.3 Visión

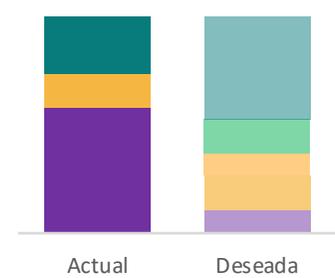
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la visión son:



Actual	Deseada
<b>Orden</b>	<b>Integración</b>
Busca un estado superior y verdadero.	Busca fluir con diversos objetivos.

## 1.4 Valores

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en los valores son:



Actual	Deseada
<b>Pertinencia</b>	<b>Integración</b>
Cuidado de los integrantes, seguridad, y respeto a los más antiguos.	Integralidad, pragmatismo y visión sistémica.

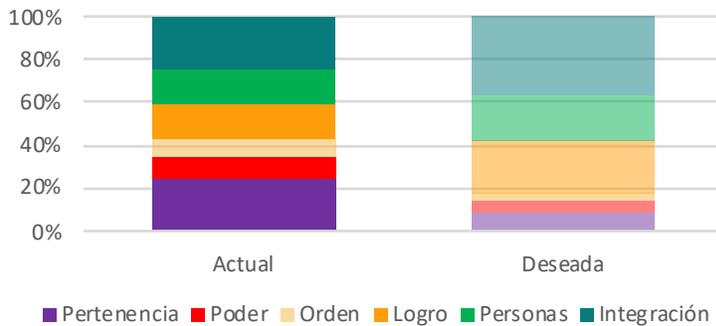


## 2. Dimensión personas

Los siguientes gráficos te entregarán información acerca de los atractores organizacionales que están implicados en la percepción de personas. Personas se refieren a cada uno de los miembros de la organización. Provee la conexión entre aquello que motiva naturalmente al individuo con sus comportamientos y desempeño.

### 2.1 Personas actual y deseado

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la dimensión personas son:

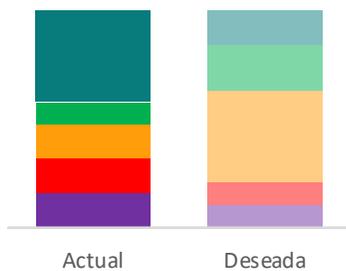


Cultura actual	Cultura deseada
<b>Pertenencia</b>	<b>Integración</b>
Centrado en protección y seguridad.	Centrado en la integración y en los procesos.

	Pertenencia	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración
Actual	12	5	4	8	8	12
Deseada	5	3	2	14	12	21
Brecha	7	2	2	-6	-4	-9

### 2.2 Aprendizaje

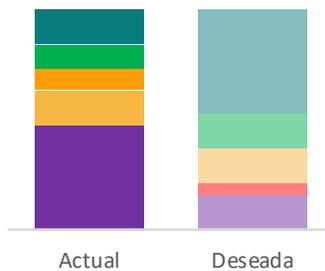
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en los aprendizajes son:



Integración	Logro
Buscando lo que interesa, generando recompensas internas y con foco en temas diversos.	En función de resultados para posterior comparación con otros.

### 2.3 Motivaciones

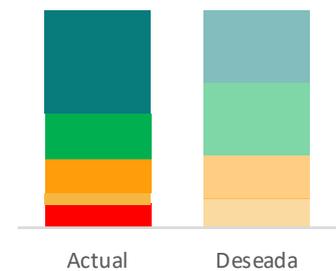
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en las motivaciones son:



Pertenencia	Integración
Se sacrifican por la seguridad del clan y por los deseos de los mayores.	Expresar el yo, pero nunca a costa de los demás o de la Tierra, de modo que toda la vida (no solo "mi" vida) continúe de la forma más natural y adecuada.

### 2.4 Desempeño

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en el desempeño son:



Integración	Personas
Se evalúa en función del logro de los objetivos múltiples sin afectar a otros.	Se evalúa en función por la calidad de la vinculación con los públicos interesados.

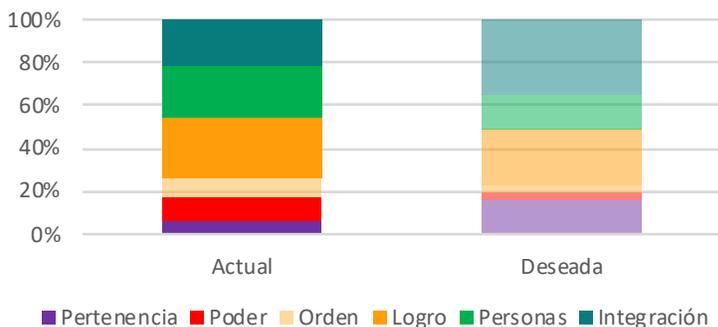


### 3. Dimensión procesos

Los siguientes gráficos te entregarán información acerca de los atractores organizacionales que están implicados en la generación de los Procesos. Los Procesos tienen que ver con la estrategia que utiliza la organización para lograr el propósito organizacional. Esto provee alineamiento entre el propósito organizacional, los miembros de la organización y el logro de los resultados esperados.

#### 3.1 Procesos actual y deseado

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la dimensión procesos son:

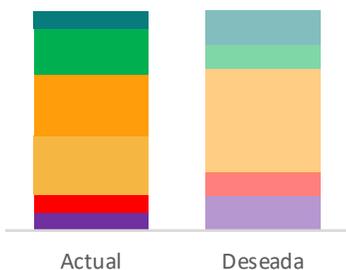


Cultura actual	Cultura deseada
<b>Logro</b>	<b>Integración</b>
Centrado en el éxito y descubrimiento.	Centrado en la integración y en los procesos.

	Pertenencia	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración
Actual	3	5	4	13	11	10
Deseada	9	2	2	15	9	20
Brecha	-6	3	2	-2	2	-10

#### 3.2 Roles

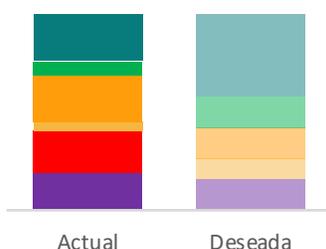
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en los roles son:



Orden	Logro
Definidos por los protocolos y normas.	Definidos estratégicamente.

#### 3.3 Compromisos

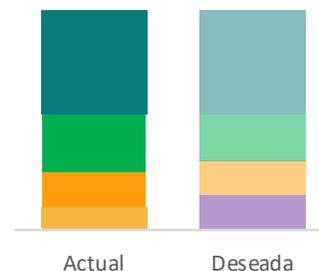
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en los compromisos son:



Logro	Integración
Se establecen con responsabilidad claras para las partes involucradas.	Se establecen pragmáticamente en pos del propósito.

#### 3.4 Estrategias

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en las estrategias son:



Integración	Integración
Los resultados que importan son aquellos que apalancan el propósito declarado.	Los resultados que importan son aquellos que apalancan el propósito declarado.

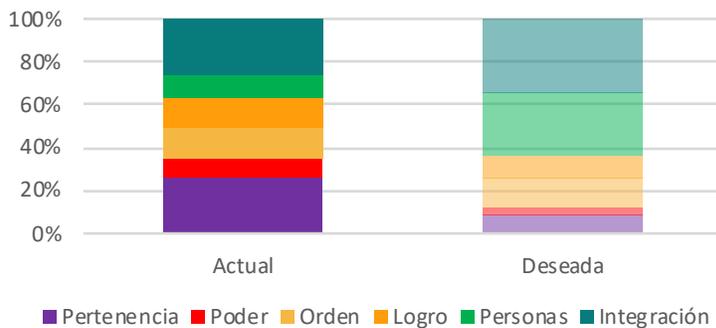


## 4. Dimensión plataformas

Los siguientes gráficos te entregarán información acerca de los atractores organizacionales que están implicados en la generación de los servicios de apoyo. Las Plataformas proveen las condiciones y estructuras de soporte para que la organización alcance su propósito. Apoya la interacción entre el soporte real y el contexto cultural.

### 4.1 Plataformas actual y deseado

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la dimensión plataformas son:

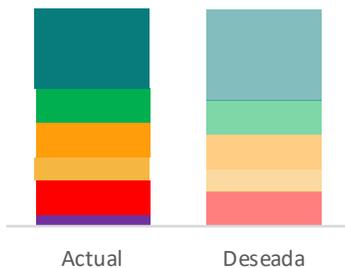


Cultura actual	Cultura deseada
<b>Pertenencia</b>	<b>Integración</b>
Centrado en protección y seguridad.	Centrado en la integración y en los procesos.

	Pertenencia	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración
Actual	15	5	8	8	6	15
Deseada	5	2	8	6	17	20
Brecha	10	3	0	2	-11	-5

### 4.2 Cultura

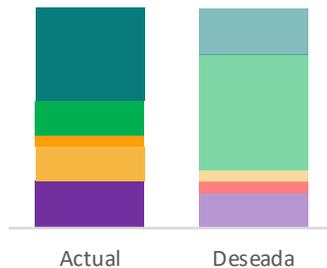
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en la cultura son:



Actual	Deseada
<b>Integración</b> Valora el pragmatismo y fluidez para el logro del propósito.	<b>Integración</b> Valora el pragmatismo y fluidez para el logro del propósito.

### 4.3 Condiciones de vida

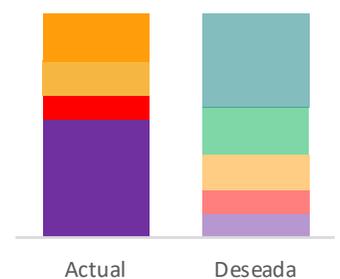
Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en las condiciones de vida son:



Actual	Deseada
<b>Integración</b> Desarrolla una edificación autosustentable y abierta a los stakeholders.	<b>Personas</b> La organización se distribuye en espacios abiertos y de uso común, en donde se expresa la personalidad de cada uno.

### 4.4 Sistema de gestión

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados en los sistemas de gestión son:



Actual	Deseada
<b>Pertenencia</b> Posee una estructura familiar o aclanada donde existe un gran jefe, usualmente el más viejo y sabio.	<b>Integración</b> Posee una estructura en red.

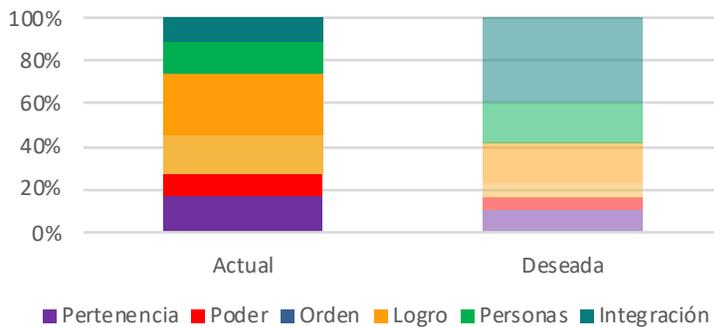
## 5. Resultados totales

La carencia de una cultura alineada y comprometida con el propósito, la impecabilidad y los usuarios/clientes dificulta la ejecución eficaz de una estrategia de manera sostenible.

Una premisa central es que no existe un modelo de una cultura organizacional “correcta”, por lo que las culturas no son replicables ni se puede hacer benchmarking de ellas. La cultura debe ser adecuada para la organización y sus objetivos, en un momento determinado de su evolución, y teniendo en cuenta sus características particulares. Dado que no hay receta para dar con la “cultura perfecta”, es necesario diagnosticar y caracterizar la cultura propia, con el fin de conocer cuáles son los principales elementos que la componen y las lógicas profundas que le dan su sello característico. Esto es crítico para monitorear el impacto de sus iniciativas y hacer los ajustes que se consideren pertinentes.

El proceso de gestión y cambio cultural es un proceso que involucra seres humanos y para que suceda hay que invertir tiempo y ser persistente.

Los mecanismos adaptativos dominantes actuales y deseados generales son:



Cultura actual	Cultura deseada
<b>Logro</b>	<b>Integración</b>
Centrado en el éxito y descubrimient o.	Centrado en la integración y en los procesos.

	Pertinencia	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración
Actual	30	18	32	50	26	20
Deseada	24	13	15	43	43	90
Brecha	6	5	17	7	-17	-70

Individual	
Presente	Deseado
<b>125,0</b>	<b>146,0</b>

Colectivo	
Presente	Deseado
<b>103,0</b>	<b>82,0</b>



**Pertenececia**



**Poder**



**Orden**



**Logro**



**Personas**



**Integración**

ESTRATEGIA	LIDERAZGO
<p>Encontrar seguridad, afinidad y reciprocidad. Seguir caminos ancestrales y formar tribus seguras. Trae honor a su familia y ancestros. Rituales para compartir y seguir las costumbres.</p>	<p>Mantienen costumbre y tradiciones. Reún consejo de ancianos. Basado en antigüedad y/o sabiduría. Busca estabilidad interna. Centrado en protección y seguridad.</p>
<p>Romper cadenas para tener autonomía. Ser dominante, vivir el momento y evitar la vergüenza (en tanto líder). Tener respeto y admiración (en tanto sometido). Trabajar duro para sobrevivir.</p>	<p>Dictatorial. Creativo. Busca poder y satisfacción inmediata. Centrado en mantener poder y vencer las amenazas.</p>
<p>Obtener un significado más allá de la muerte. Acceder a una recompensa merecida. Busca la verdad absoluta y máxima seguridad. Establecer procesos escritos con castigo sobre los errores.</p>	<p>Posee la verdad única. Estructura y adherido a las tradiciones. Busca la estabilidad. Centrado en el orden y establecimiento de protocolos.</p>
<p>Lograr autonomía y el éxito mediante riesgos calculados. Establecer procesos en función de metas. Competir para ganar ventaja. Llevar el control.</p>	<p>Orientado a los resultados. Premia excelencia e innovación. Busca superar indicadores anterior. Centrado en el éxito y descubrimiento.</p>
<p>Lograr paz y balance. Sentido de comunidad. Sacrificial por un objetivo común. Coopera para construir consenso.</p>	<p>Sensible a la necesidades de sus pares. Horizontal en la relación. Busca consenso. Centrado en la armonía del equipo.</p>
<p>Multipropósito. Aprenden con focos diversos y cuidado. Apalancados en función de propósito. Pragmáticas, en red, auto organizadas.</p>	<p>Capaz de fluir con la complejidad. Integra personas generando sinergia. Busca generar redes. Centro en la integración.</p>