

Dimensión 1: Preocupación por las condiciones laborales



Preguntas poderosas

- 1 Como empresa, ¿entendemos la importancia de entregar las condiciones básicas para el desempeño de nuestros trabajadores?
- 2 ¿Cuánto promovemos una conducta preventiva al interior de nuestra organización?
- 3 ¿Qué hacemos para generar beneficios que sean relevantes para los colaboradores de nuestra empresa?
- 4 ¿Realizamos algún levantamiento que permita identificar los beneficios más relevantes para los trabajadores?
- 5 ¿Somos una empresa preocupada de las personas de forma integral, yendo más allá del ámbito laboral?
- 6 ¿Somos una empresa preocupada del bienestar de nuestros trabajadores?
- 7 Las condiciones y recursos que nuestra empresa ofrece ¿respetan la dignidad de nuestros trabajadores?

Dimensión 2: Claridad y honestidad en la comunicación



Preguntas poderosas

- 1 ¿Las definiciones actuales de la organización (nuestra visión, misión y/o propósito) son compartidos por todos los trabajadores?
- 2 ¿Es suficientemente movilizador nuestro propósito? ¿Cómo lo medimos?
- 3 ¿Nos hemos preocupado de que todos los niveles de la organización entiendan y vivan nuestra visión, misión y/o propósito? ¿Cómo lo evaluamos?
- 4 ¿Cada trabajador conoce adecuadamente su rol, su ubicación en la estructura organizacional y las expectativas asociadas?
- 5 ¿Tenemos protocolos diseñados para compartir información al interior de la organización?
- 6 ¿De qué se habla en la empresa? ¿De qué no hablamos en nuestra organización? ¿Qué temas evitamos?
- 7 ¿Los objetivos del área de comunicación están alineados con los objetivos estratégicos de la empresa?
- 8 ¿Y cómo se comunican las decisiones difíciles o las “malas noticias”?

Dimensión 3: Cercanía, colaboración y participación



Preguntas poderosas

- 1 ¿El perfil actual de nuestros directivos fomenta la cercanía y colaboración? ¿Cuáles son las competencias clave que les permiten fomentar la cercanía, colaboración y participación?
- 2 ¿Nuestra organización fomenta culturalmente la colaboración y el trabajo en equipo? ¿Podemos dar dos ejemplos de colaboración exitosa interequipos e intraequipos?
- 3 ¿Son suficientes las instancias definidas para facilitar el encuentro y conocimiento de todos los trabajadores?
- 4 ¿Cuáles son los mecanismos dispuestos para permitir que cada trabajador exprese sus opiniones sobre temas relevantes de la organización?
- 5 ¿De qué manera promovemos un ambiente de sana convivencia entre los distintos equipos de trabajo?
- 6 ¿Cómo sé (cuáles son los indicadores) que mi equipo tiene una alta cohesión?

Dimensión 4: Responsabilidad y cumplimiento de compromisos



Preguntas poderosas

- 1 ¿Cada empleado tiene claridad de las responsabilidades y compromisos diarios que tiene, los propios y aquellos hacia su equipo de trabajo?
- 2 ¿Somos coherentes, en todos los niveles, entre lo que decimos / declaramos y finalmente hacemos?
- 3 ¿Cumplimos todas las promesas que hacemos a los trabajadores?
- 4 ¿Cómo se gestiona el tema de los errores? ¿Hay protocolos definidos / políticas en torno a los errores?
- 5 ¿Qué entendemos por un “buen error”?
- 6 ¿Se reflexiona en torno a los errores que cometemos, con el objetivo de levantar aprendizajes relevantes? ¿Cómo ha sido nuestra historia pasada en este ámbito?
- 7 ¿Se fomenta el aprendizaje conjunto a partir de los errores que cometemos? ¿De qué forma?

Dimensión 5: Competencias adecuadas y fomento al desarrollo



Preguntas poderosas

1

¿Tenemos parámetros definidos para lo que se considera un buen o un mal desempeño?

2

¿Cómo y cuánto reconocimiento damos al buen desempeño?

3

¿Qué consecuencias tiene un mal desempeño?

4

En caso de un mal desempeño, ¿se han definido medidas que ayuden a mejorar? ¿Cuáles son?

5

¿Cuáles son los mecanismos para dar a conocer y aprender a partir de un mal desempeño?

6

¿Qué tipo de formación / aprendizaje / capacidades está requiriendo hoy la organización? ¿Por qué?

7

¿Existen posibilidades de desarrollo al interior de la organización? ¿Cuáles?

8

¿Cómo se comunican los ascensos, movilidad interna, creación de nuevos cargos en la organización, etc.?

Dimensión 6: Capacidad de manejar conflictos



Preguntas poderosas

- 1 ¿Cómo define nuestra empresa lo que es un conflicto?
- 2 ¿Cómo se reacciona, en general, frente a los conflictos en la organización: evitación, confrontación, acomodación, conciliación, colaboración, etc.?
- 3 ¿Cuáles son los protocolos definidos (en términos de proceso y timings) a la hora de abordar un conflicto y los roles / actores clave en este proceso?
- 4 Si piensas en el último conflicto relevante en tu organización, ¿cómo evaluarías la gestión de ese conflicto? ¿Podría haberse abordado de una mejor manera?
- 5 ¿Tenemos claridad de las competencias necesarias para la gestión eficaz y oportuna de los conflictos en nuestra organización?
- 6 ¿Qué emoción considero clave a la hora de acompañar la gestión de conflictos?
- 7 ¿Los directivos y jefaturas cuentan con las competencias necesarias para poder abordar y gestionar un conflicto?
- 8 ¿Cuánto involucramiento del equipo o de los protagonistas del conflicto existe al momento de gestionarlo?

Dimensión 7: Respeto y ética organizacional



Preguntas poderosas

- 1 ¿Cuáles son los valores que ha definido la organización para construir relaciones al interior de la organización, con los stakeholders clave y con el entorno?
- 2 ¿Podemos decir con total certeza que todas nuestras prácticas comerciales / industriales se ajustan en forma y fondo a principios basados en la ética y responsabilidad? ¿Cuáles sí? / ¿Cuáles no?
- 3 ¿Tenemos definidos principios éticos que regulen nuestras prácticas comerciales / industriales? ¿Cuáles son?
- 4 ¿Tenemos políticas definidas de inclusión y aceptación de la diversidad? ¿Cómo se aplican al interior de la organización desde que es ley?
- 5 ¿Qué competencias intencionamos en nuestros equipos de trabajo que potencien el diálogo y el respeto?

Dimensión 8: Conexión y compromiso con el entorno



Preguntas poderosas

- 1 ¿Hemos definido un propósito (la razón de ser) para nuestra organización? ¿Cuál es?
- 2 Si es que se ha definido un propósito para la organización, ¿se ha comunicado transversalmente dicho propósito?
- 3 ¿Se han desarrollado acciones internas y externas que permitan que el propósito baje a iniciativas concretas?
- 4 ¿Tenemos algún grado de relación e impacto positivo en las comunidades en las que estamos insertos como organización?
- 5 Más allá del propósito, ¿estamos implicados en temas relevantes para la sociedad con iniciativas concretas? ¿Cuáles son?