

MATERIALES

Autoevaluación sistémica

(de Horn y Brick, Invisible Dynamics pp. 197-200. citado en Echegaray, G. Para comprender las constelaciones organizacionales, cap 2, Estella 2008)

Llegado a este punto Usted habrá podido hacerse una idea de si en su organización hay dinámicas favorables o desfavorables. Si a partir de la autoevaluación que sigue se le evidencia que algo en su sistema laboral no está en orden, podrá tomar las medidas oportunas. Usted puede corregir pequeñas desviaciones sin ayuda externa. Puede discutir este cuestionario con su equipo, colegas o empleados. Observen si encuentran violaciones de principios básicos y decidan, en su caso, si es procedente hacer una constelación al respecto.

A mayor número de respuestas “no”, mayor evidencia de que hay implicaciones sistémicas. Si existe interés en clarificarlas, una constelación organizacional puede ayudar.

Lo que es, debe permitirse que sea

- ¿Conocen los empleados la situación financiera de la empresa?
- ¿La razón de ser de la empresa (productos, servicios) es conocida explícitamente por todos?
- ¿Se hablan abiertamente las crisis?
- ¿Se admiten los errores?
- ¿Si ha habido despidos o mucho cambio de personal, se habla bien de los antiguos?
- ¿Se reconoce la competencia y el éxito?
- ¿Se habla con respeto de los clientes en la empresa?
-

Equilibrio entre dar y tomar

- ¿Están comprometidos los empleados con el éxito de la empresa?
- ¿En momentos clave trabajan a veces de más?
- ¿Consideran los empleados que su paga es razonable?
- ¿Se sienten reconocidos por sus jefes?
- ¿Están dispuestos a hacerse responsables de sus áreas?
- ¿Está la carga de trabajo bien y justamente distribuida entre los grupos y equipos?

- ¿Muestra la dirección interés por las necesidades de sus empleados?
- ¿Dan tareas e instrucciones claras?
- ¿Ambas partes consideran justas las reuniones de evaluación?
- ¿Los ejecutivos de la empresa corren también riesgos por ella?
- ¿Se sienten los dueños o accionistas mayoritarios obligados con la empresa?
- ¿Son reconocidos y respetados por los empleados?
- ¿Se reinvierten en la empresa algunos de los beneficios?
- ¿Se considera a los clientes como parte de la empresa?
- ¿Es la relación entre producto y precio correcta para los clientes?

El derecho a la pertenencia

- ¿Se conoce y reconoce a los fundadores de la empresa?
- ¿Se conoce su historia?
- ¿Se considera que los antiguos empleados participan moralmente de la empresa?
- ¿Se habla de los jefes y colegas con respeto?
- ¿Tienen todos los trabajadores el mismo derecho a la pertenencia?
- ¿Se considera que las personas o grupos más débiles tienen el mismo derecho de pertenencia?
- ¿Los fundadores / socios mayoritarios / consejo de administración / ejecutivos sienten que forman parte, y los ven así sus empleados?
- ¿En las crisis, son leales a la empresa tanto los trabajadores como la dirección?

Los que vinieron antes tienen una jerarquía mayor sobre los que vinieron después

- En las empresas que llevan más de veinte años, ¿existen y se mantienen las tradiciones?
- ¿Se celebra la larga trayectoria en la empresa (p. ej., con celebraciones de aniversario, reconocimiento, o se menciona en el boletín interno)?
- ¿La experiencia de los trabajadores más antiguos tiene un cierto estatus?
- ¿Los trabajadores o directores más recientes se sirven de la experiencia de los precedentes?
- Cuando se dan procesos de modernización o innovaciones técnicas, ¿se reconocen todavía los antiguos procedimientos y productos?
- ¿Trabajan constructivamente los empleados y dirección más antigua cuando se dan procesos de innovación, cambios y reestructuraciones?

Mayor jerarquía para quienes contribuyen más en beneficio del sistema, y para quienes tienen mayor competencia

- ¿Tienen los jefes conciencia de su liderazgo sobre sus empleados?
- ¿Se toma en serio a los jefes?
- ¿Se respetan sus decisiones?
- ¿Son conscientes los líderes de su responsabilidad con la empresa?
- ¿Hacen esfuerzos visibles hacia el objetivo común?
- ¿Toman públicamente posiciones a favor de la empresa?
- ¿Sus pronunciamientos públicos son bien recibidos por los empleados? ¿Son creíbles?
- ¿Se sienten los líderes trabajando por la empresa y sus empleados?
- ¿Hablan los empleados bien de la empresa, sus productos, la dirección?
- ¿Se repeta la mayor cualificación y competencia por quienes no tienen tanta?
- ¿Dentro de los equipos, está claramente definida la responsabilidad de los líderes y de sus miembros?