

ího

índice
humanización
de la organización

Modelo ilustrativo
reporte (IHO)

I Introducción

Las organizaciones se encuentran en un momento complejo de transformación en el que resulta especialmente importante que sean más humanas, centrándose en las personas y en el despliegue de su máxima capacidad creativa, para dar respuestas ágiles que mejoren sus resultados.

Por eso la Fundación másHumano se ha unido a la Universidad Francisco de Vitoria (UFV), a través de su Instituto de Desarrollo Directivo (IDDI), y la consultora de transformación Watch&Act para definir la Visión de la organización más humana y crear un modelo y un Índice, el Índice de Humanización de la Organización (IHO) que permita medir el nivel de humanización en las organizaciones.

¿Cuál es la Visión de la organización más humana?

La organización más humana es aquella cuyo propósito contribuye al desarrollo de las personas y la sociedad, creando un modelo de relación con todos sus grupos de interés y que integra el logro de los objetivos económicos con el impacto positivo en la vida de las personas.

La cultura de la organización más humana está basada en 4 pilares:



Resultado global del índice

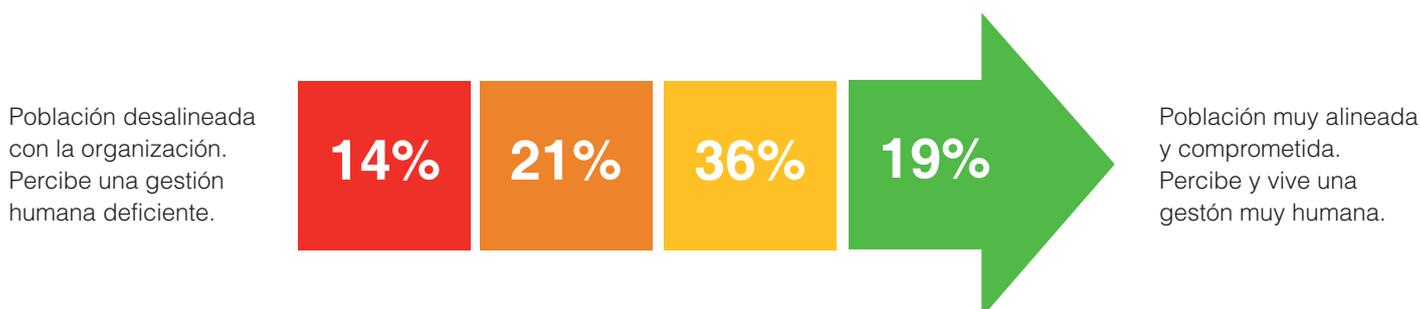


El informe muestra el nivel alcanzado del indicador IHO.

Cuando se analiza una organización o equipo podremos identificar las personas y equipos que se encuentran en niveles diferentes del indicador IHO:

- Desde las **valoraciones inferiores**, representadas en rojo, que se corresponden con los profesionales con mayor frustración y por tanto mayor desalineamiento con la gestión de la organización.
- Hasta los **niveles superiores** representados en verde, con los profesionales que valoran más la gestión de la organización y estarán más comprometidos, ilusionados y mostrarán una ilusión y mayor capacidad de motivar y liderar el cambio y los retos que vayan surgiendo.

Distribución de los profesionales según su percepción de la gestión humana de la empresa

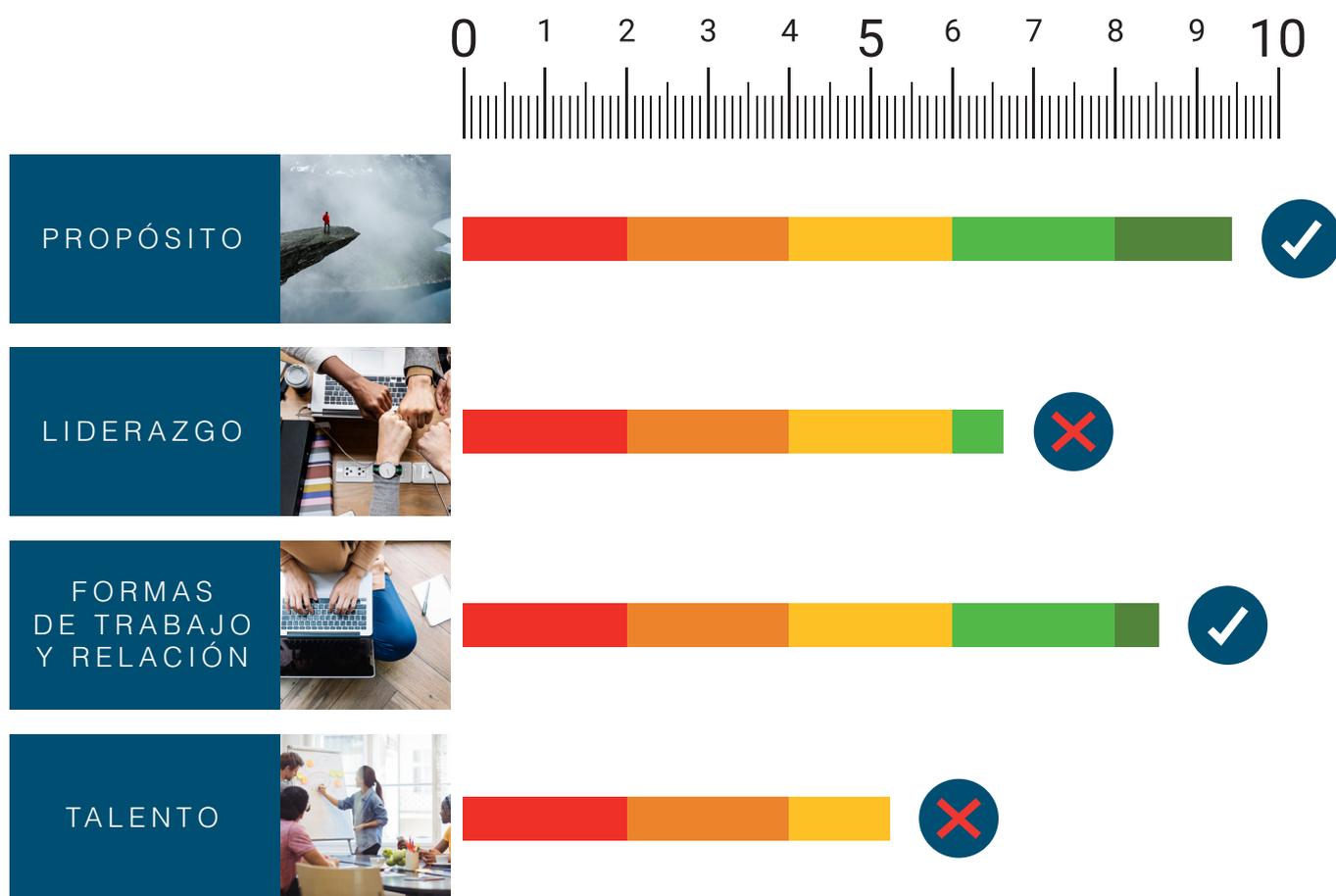


Nota: Este análisis no se puede obtener en una autoevaluación, es necesario la participación de los empleados de un equipo u organización.

En este análisis se representa el resultado del índice sobre la población global analizada y la distribución de las profesionales de la organización según su percepción de la gestión humana de la organización.

Adicionalmente, con el servicio de **'Diagnóstico IHO premium'** se podría llegar a profundizar en el análisis, identificando cómo valoran la gestión de la empresa los profesionales de cada departamento, unidad de negocio o por perfiles de puesto, edad, etc. Pudiendo, de esa manera, analizar cómo se está gestionando cada equipo, mejores prácticas, mejores líderes, etc.

Valoración por pilares del ího



En el informe analizamos el resultado del IHO en base a los 4 pilares que conforman el índice IHO, sobre los que reside la gestión humana de la organización.

El presente análisis nos permitirá Identificar aquellos aspectos que estamos desarrollando con mayor impacto en las personas de la organización y/o aquellos otros que no están generando la percepción adecuada.

Por tanto, este análisis nos permitirá identificar aquellos pilares en los que tenemos un mayor recorrido de mejora, y en los que la organización deberá poner el foco para avanzar en la humanización de su gestión.

Al igual que con el resultado global del IHO, con el servicio de **'Diagnóstico IHO premium'**, los pilares podrán ser analizados por diferentes segmentos u otros parámetros establecidos. Permitiendo el diagnóstico de cada equipo o perfil, y el diseño de acciones de mejora concretas para cada uno de ellos.

I Palancas de acción



El análisis nos permitirá identificar para cada pilar, las diferentes palancas de acción que impactan sobre la percepción de los profesionales sobre el grado de humanización de la gestión de su organización.

El índice nos permitirá identificar aquellas palancas a 'anclar' o mantener, ya que son puntos fuertes de la organización.

Y también identificar las Variables que generan más frustración sobre la percepción de una organización más humana, y por tanto son los factores a 'mejorar' (desarrollar). Son nuestros puntos débiles. Estas variables son las que presentan mayor gap entre la relevancia para la empresa, la importancia para el empleado y cómo valora su existencia.

Al igual que con el resultado global del IHO, con el servicio de '**Diagnóstico IHO premium**', se podrá identificar las palancas de acción para diferentes segmentos u otros parámetros establecidos. Permitiendo el diagnóstico de cada equipo o perfil, y el diseño de acciones de mejora concretas para cada uno de ellos.

Plan de Acción recomendado



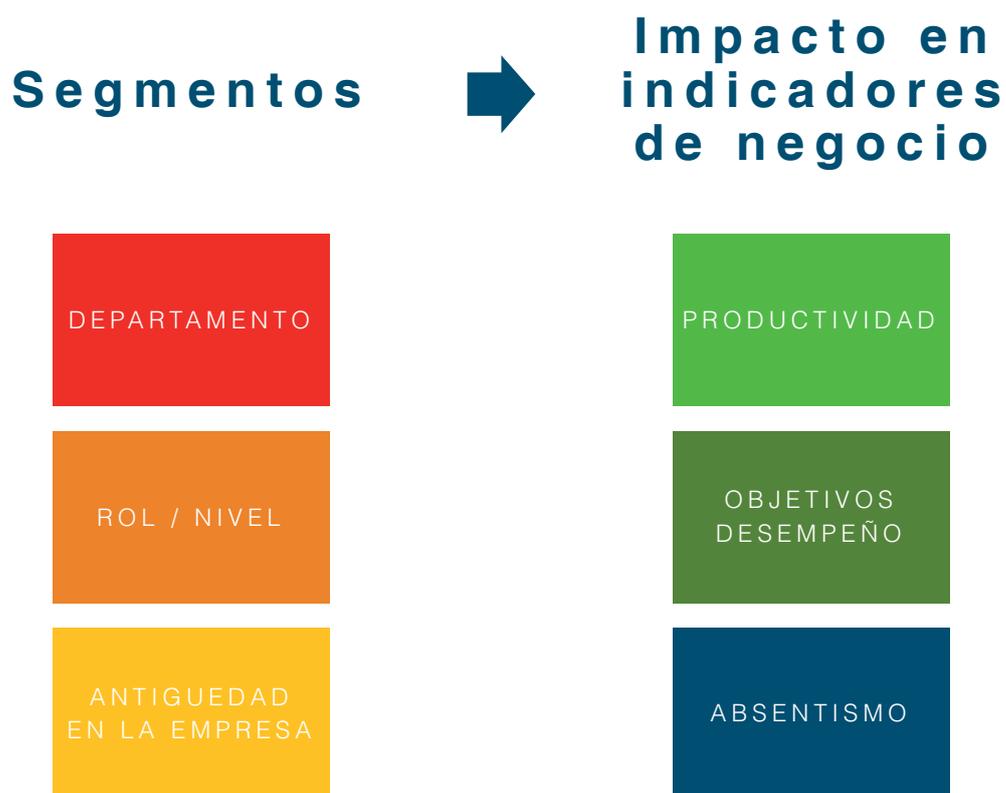
A partir de la identificación de las variables que mayor impacto pueden tener en la mejora del IHO (denominadas en el punto anterior como ‘palancas de acción’) proponemos acciones tipo que recomendamos para el desarrollo de dichas palancas de acción.

Al igual que con el resultado global del IHO, con el servicio de **‘Diagnóstico IHO premium’**, se podrá identificar las palancas de acción para diferentes segmentos u otros parámetros establecidos. Permitiendo el diagnóstico de cada equipo o perfil, y el diseño de acciones de mejora concretas para cada uno de ellos.

A partir de las conclusiones obtenidas desarrollaremos este plan, actuando sobre las diferentes palancas, con acciones específicas de impacto inmediato y ejecución a corto plazo.

| Solución IHO premium

Esta solución permite profundizar en el análisis segmentado de los resultados. Podremos analizar por perfiles o por departamentos, unidades de negocio, equipos, etc...



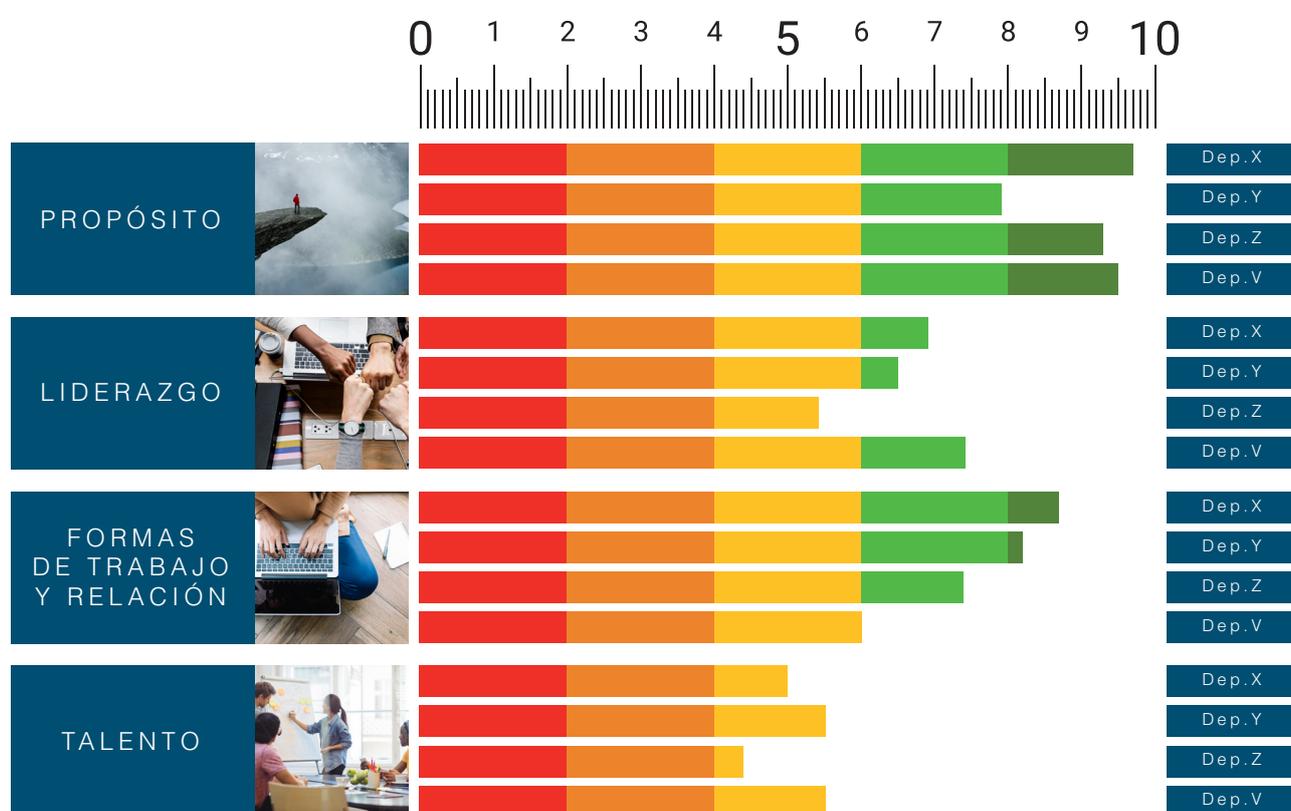
Se presenta una Ficha de situación de cada 'segmento' o 'perfil' destacado.

En el caso de que la empresa, sobre el propio cuestionario haya definido diferentes niveles o perfiles de análisis, podremos obtener resultados según esos perfiles.

Analizamos la correlación de la humanización en la gestión con los indicadores de negocio.

Resultado obtenido por perfil o departamento

El informe muestra de forma gráfica las diferencias entre los distintos valores del parámetro analizado [Departamento].

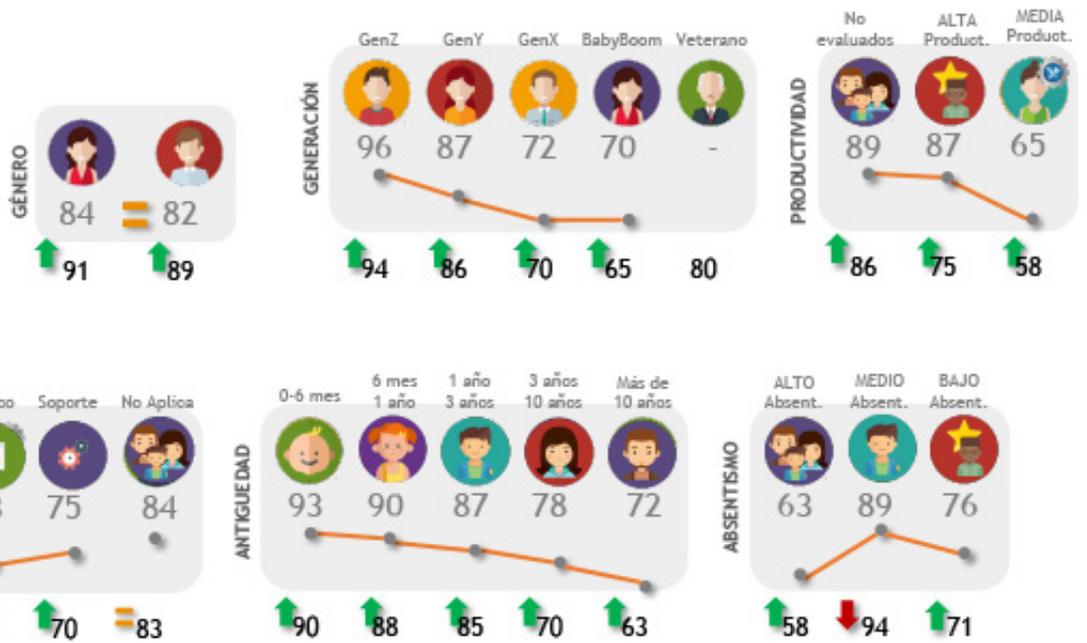


Departamento X	Procesos de RRHH centrados en la persona	Diversidad e igualdad de oportunidades	Reconocimiento
Departamento Y	Trato de las personas como fines en sí mismas	Formas de trabajo flexibles y colaborativas que promueven el aprendizaje y la capacidad de acción	Líderes autoconscientes y al servicio de la comunidad
Departamento Z	Orientada por el propósito más allá del beneficio	Apertura, escucha al entorno y excelencia	
Departamento V	Trato de las personas como fines en sí mismas	Reconocimiento	

Se muestra para cada departamento definido de forma gráfica 'la percepción sobre la humanización, para los diferentes perfiles y su impacto en indicadores de negocio, como el absentismo, productividad, nivel de desempeño, consecución objetivos...

Datos del segmento

Datos de toda la organización



Este trabajo es el resultado de cuatro años de investigación, con la colaboración de más de 150 propuestas de expertos, la opinión de más de 352.000 profesionales y 3.500 encuestas.



¿Quieres medir el grado de Humanización de tu organización?

Contáctanos a través del correo

info@cuestionarioiho.org