

# LA EMPRESA COMO ORGANISMO VIVO: PROCESOS VITALES, ANÍMICOS Y DE IDENTIDAD

- Se plantean las preguntas a responder en el equipo.
- Se dividen las personas en 3 equipos (de 9-10 personas).
  - Cada participante escribe sus ideas durante cinco minutos (al menos tres).
    - En cada tarjeta se escribe una única idea y se deposita en el centro de la mesa.
  - Cada participante coge otras tarjetas diferentes a las suyas y construye sobre las ideas de otros participantes.
    - Anota los matices o añadidos a la idea en la misma tarjeta.
    - Si le sugiere una idea diferente emplea una tarjeta nueva.
  - Consenso tras la lectura de las tarjetas: se pegan y ordenan las tarjetas en las plantillas preparadas.
- Se elabora entre todos un informe consensuado para su presentación a la totalidad de participantes en la jornada.
  - Los portavoces de cada equipo exponen sus conclusiones al resto.
  - Consenso.
  - Preparación del informe de la presentación y elección del portavoz.

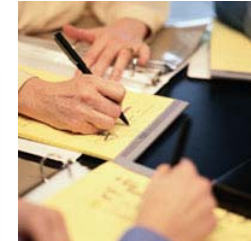
Plantear preguntas



3 Equipos: 9-10 Personas

15 Minutos

Ideas

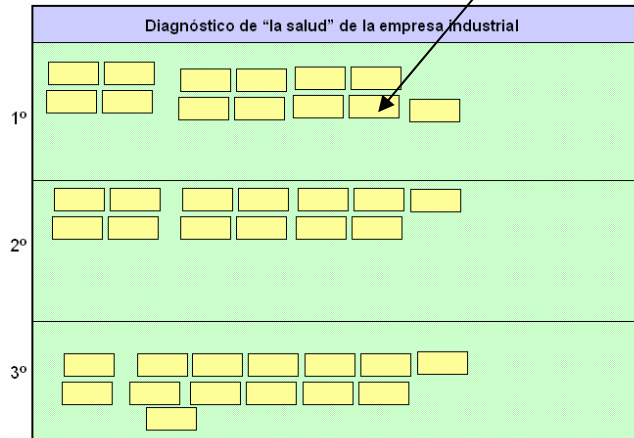


Ordenar ideas  
5 Minutos



10 Minutos

+ Ideas



(Por cada pregunta seguir el ciclo)



**Equipo completo:**  
**27-30 Personas**

Presentación conclusiones y nombrar portavoz del grupo

**15 Minutos**

Preparación de la presentación final



Consenso

**15 Minutos**

Diagnóstico de "la salud" de la empresa industrial
<p>Añ f' iaj aj aioj efa jajaja Hgjaikmvz-jg gj gg</p> <p>Go</p> <p>G gja 'gaopg kpoak' gopa kgoapoakg ko ggekakgvmgjj Jtgoogopooa gooaogokapa ga gao ggi gopaqk g agj opakgakgoa-</p> <p>G-ajga jg agjigjigjig aj g gja ajao</p> <p>J jahgjaorñua garñ fj aja aiaj ioajjioia</p> <p>Añ f' iaj aj aioj efa jajaja Hgjaikmvz-jg gj gg</p> <p>Go</p> <p>G gja 'gaopg kpoak' gopa kgoapoakg ko ggekakgvmgjj Jtgoogopooa gooaogokapa ga gao ggi gopaqk g agj opakgakgoa-</p> <p>G-ajga jg agjigjigjig aj g gja ajao</p> <p>J jahgjaorñua garñ fj aja aiaj ioajjioia</p> <p>G-ajga jg agjigjigjig aj g gja ajao</p> <p>J jahgjaorñua garñ fj aja aiaj ioajjioia</p> <p>Añ f' iaj aj aioj efa jajaja Hgjaikmvz-jg gj gg</p> <p>Go</p> <p>G gja 'gaopg kpoak' gopa kgoapoakg ko ggekakgvmgjj Jtgoogopooa gooaogokapa ga gao ggi gopaqk g agj opakgakgoa-</p> <p>gia 'gaopg kpoak' gopa kgoapoakg ko ggekakgvmgjj Jtgoogopooa gooaogokapa ga gao ggi gopaqk g agj opakgakgoa-</p> <p>G-ajga jg agjigjigjig aj g gja ajao</p> <p>J jahgjaorñua garñ fj aja aiaj ioajjioia</p> <p>Añ f' iaj aj aioj efa jajaja Hgjaikmvz-</p>

## Preguntas: (Luis Espiga)

- ¿Cómo se puede desarrollar un sistema de diagnóstico de “la salud” de una empresa industrial de nuestro tiempo, basado en la visión de la empresa como organismo vivo?
- ¿Qué pautas se pueden proponer a los emprendedores para conseguir el nacimiento “sano” de una empresa?

# Diagnóstico de “la salud” de la empresa industrial

YO	ASTRAL	VITAL	FÍSICO
Definición de Misión, visión, identidad. Preguntar a cada persona. ¿Cuántas personas participan en su definición?	Motivación y satisfacción de las personas; Encuesta satisfacción o indicadores de absentismo	Medida de uso de los procesos. Procesos clave , definidos y alineados con estrategia	Hay limpieza, confort, entorno agradable
Orgullo de pertenencia, Identificación con proyecto, ¿Hacen piña?	Comprobar si hay reloj para fichar	Gestión competencias-persona	Acogedor, espacios abiertos
Misión, visión del mercado	¿Cuántas personas “conoces” de tu org?	Indicadores de eficacia, eficiencia...	Gestión visual
¿Qué falta en la misión, visión?	Calidad de las reuniones	Grupos trabajo; cantidad y calidad	Recursos suficientes
	Satisfacción de las personas	Desarrollo: curvas de crecimiento	
	Nivel de liderazgo		

# Pautas para el nacimiento sano de una empresa industrial

YO	ASTRAL	VITAL	FÍSICO
Meta, sueño	Requiere tiempo, paciencia...	Procesos definidos alineados con estrategia Metodología para la gestión de procesos	Personas que ponen recursos ilusionadas
Misión, visión, valores compartidos y orientados a futuro	Planes de sucesión	Que no se preocupe de los procesos	Estructuras flexibles
Emprendedor con coherencia y austeridad frente a lo que transmite	Apoyo del entorno	Cuadro de mando integral	Evitar trabajos no creativos
Identificar, aliados y proveedores	Primar actitud frente a aptitud	Organización flexible dependiendo del entorno	Identificar recursos críticos
	Clima social e interpersonal	Plan de formación cte.	