



RESULTADOS ENCUESTA DE CULTURA

¿CÓMO EL COVID-19 ESTÁ IMPACTANDO LA CULTURA DE LAS ORGANIZACIONES?

¿QUÉ NECESITAN PARA RECUPERARSE
Y SEGUIR ADELANTE?

CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA
REALIZADA POR BARRETT VALUES CENTRE ENTRE ABRIL
Y MAYO DE 2020.

Esta encuesta global de cultura fue desarrollada por Barrett Values Centre como un apoyo a las organizaciones en la búsqueda sobre el mejor camino a los desafíos que se están presentando.

Referido como “la gran pausa”, el coronavirus ha forzado a los individuos, las organizaciones e incluso a la humanidad entera a un pare obligatorio para mirarse a sí mismos para después hacer los cambio que requerirá este “nuevo mundo”. Pero, ¿qué tan grande es ese cambio?

Dínamo se unió a la iniciativa de Barrett Values Centre para preguntar a muchas personas sobre el impacto que está teniendo esta pandemia en las culturas de las organizaciones y lo que deben hacer para seguir adelante. Se analizaron las respuestas de más de 2.500 personas de todos los países y es claro que las personas y las organizaciones están priorizando unos valores diferentes que los guíen hacia la toma de decisiones.

VALORES PERSONALES

El distanciamiento social y las medidas de precaución para la salud física han llevado al cierre de colegios y oficinas, de aeropuertos y de actividades sociales. Este ambiente ha llevado a un cambio importante en los valores personales que son los que reflejan qué es lo más importante para cada individuo y por ende la forma de comportarse. Cuando los valores de las personas están alineados con los de la organización en la que trabajan, los empleados sienten un sentido de conexión y son capaces de comprometerse con el propósito.

Toda esta situación ha hecho que se revalúen muchos valores personales; si comparamos con los valores personales antes del COVID-19, vemos que aparecen 4 nuevos valores: *Hacer la Diferencia*, *Adaptabilidad*, *Bienestar* y *Cuidado*. Los valores de Aprendizaje Continuo y Familia estaban ya presentes y siguen siendo prioridad.

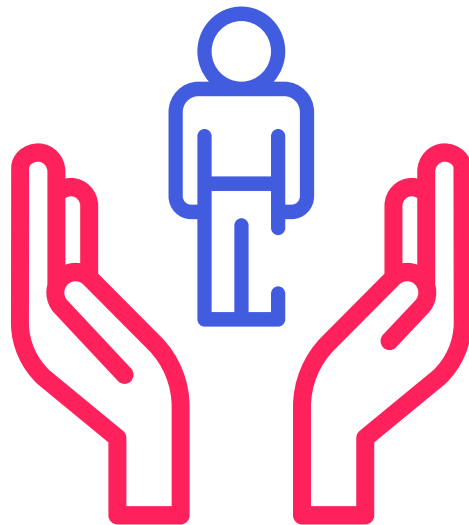
Este cambio en los valores reflejan la necesidad de las personas de ser tenidas en cuenta en medio de los cambios y la incertidumbre de la actual cultura de las organizaciones.



**EL VALOR BIENESTAR PASÓ DE LA POSICIÓN
26 A LA 5 EN IMPORTANCIA PARA LA GENTE
DURANTE EL CORONAVIRUS.**

IMPACTO CULTURAL DEL COVID - 19

QUÉ ES IMPORTANTE PARA LA GENTE HOY
COMPARADO CON ANTES DEL COVID-19



Hacer la diferencia
Adaptación
Bienestar
Cuidado

VALORES ORGANIZACIONALES

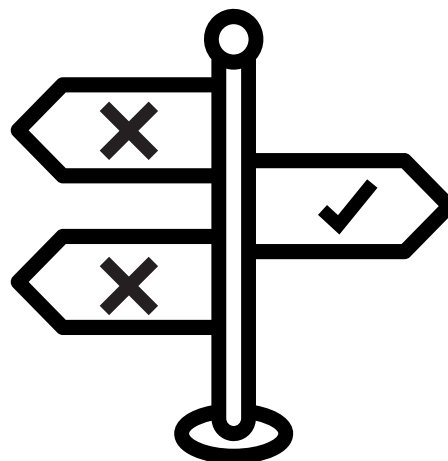
Cuando miramos los valores en las organizaciones antes y durante el COVID-19 vemos un cambio importante. El foco “tradicional” hacia las finanzas y la efectividad han sido reemplazados por un foco hacia las personas, la agilidad y la comunicación.

Como pueden ver en la siguiente grafica, la mayoría de valores estaban concentrados antes del COVID-19 en las finanzas y la efectividad organizacional, pero ese numero se ha reducido significativamente durante el COVID-19. El foco ha cambiado hacia *La Agilidad, Innovación, Bienestar de los Empleados y Dirección y Comunicación.*

Durante el COVID 19, el valor organizacional *Orientación a Resultados* pasó de la posición 7 a la posición 58. El valor *Cumplimiento* pasó de la posición 8 a la 71.

DEL

Control
Jerarquía
Desempeño



A

Adaptación
Trabajo colaborativo
Foco a las personas

DEL CONTROL A LA ADAPTACIÓN

La situación actual ha generado cambios en las operaciones de los negocios y las culturas de las empresas están teniendo que responder con niveles de adaptación y agilidad nunca antes vistos. Listos o no, las organizaciones están teniendo que unirse a la transformación digital y muchas se han dado cuenta de sus beneficios en la eficiencia. La cultura de las organizaciones durante el COVID-19 está lejos de las estructuras rígidas y moviéndose rápidamente hacia la innovación y agilidad.

Durante el COVID-19, el valor *Agilidad* se movió del puesto 43 al puesto 8 y *La Conectividad Digital* de la posición 50 a la posición 2.

DEL DESEMPEÑO AL FOCO A LAS PERSONAS

La situación actual ha obligado a las empresas a enfocarse en las necesidades de sus empleados de forma que realmente la gente está primero. Durante el COVID-19, las culturas de las organizaciones están dando más importancia a la salud de sus empleados, el bienestar, el cuidado y el equilibrio entre la vida personal y vida trabajo.

Durante COVID-19, el valor *Salud* de los empleados se movió de la posición 73 al 7, el valor *Cuidado* del 21 al 3 y el *Bienestar*, del 25 al 5.

LAS CULTURAS DE LAS ORGANIZACIONES ESTAN MÁS SANAS

Los ajustes necesarios para alcanzar los cambios antes mencionados han incluido renunciar a algunos valores limitantes que traían las organizaciones. A pesar que este tiempo se ha caracterizado por traer miedo y estrés de muchas maneras, ha traído un énfasis de comunidad y solidaridad que se ve reflejado en una disminución de los valores limitantes dentro de las culturas de las organizaciones.

Estos valores potencialmente limitantes representan una disfunción en una organización que llamamos Entropía cultural que incluye valores como el poder, el control, la jerarquía, la burocracia además de otros. Si revisamos los resultados de este estudio, la entropía de 38 sectores incluidos se redujo del 20% al 17%.

Burocracia paso de la posición 3 a la 52 como un valor organizacional durante el COVID-19. Sin embargo, el valor *Cautela* pasó del 75 al 18.

VALORES LIMITANTES

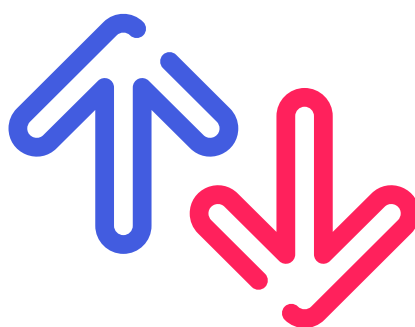
PRECOVID-19

Burocracia

Control

Jerarquía

20% A 17%



VALORES LIMITANTES

ACTUAL (COVID-19)

Cautela

Confusión

Inseguridad en el trabajo

¿QUÉ NECESITAN LAS ORGANIZACIONES PARA RECUPERARSE Y SEGUIR ADELANTE?

Cuando se le preguntó a los participantes describir los valores y comportamientos que serían mejor para la recuperación de sus organizaciones, encontramos que hay una fuerte alineación entre lo que las personas están experimentando de sus organizaciones en este momento durante COVID-19 y lo que ellos quisieran que perdurara en el tiempo.

Los valores organizacionales que los empleados están viendo como nuevos debido al COVID-19 - y que quisieran que sigan existiendo después de esta situación actual indican un deseo de continuar encontrando la mejor forma de trabajar. En particular, los empleados quisieran ver los valores de *Adaptación, Agilidad, Conectividad Digital, Compartir Información* y *Equilibrio Vida Personal y Vida Laboral* después del COVID-19.

NUEVAS DIRECCIONES

El COVID-19 ha traído una nueva forma de trabajar juntos buscando un cambio positivo a las culturas de las organizaciones, pero la transformación todavía no se ha dado. Para impulsar la recuperación, los empleados requieren de las organizaciones los valores de : *Comunicación, Innovación* y *Trabajo Colaborativo*.

Post-COVID, el valor *Comunicación Abierta* como valor deseado pasó de la posición 40 a la posición 14. *Innovación* pasó del 43 al 5. *Visión Compartida* pasó del 63 al 20.

DIFERENTES PRIORIDADES ENTRE LÍDERES Y EMPLEADOS

Mirando hacia una recuperación Post COVID, los líderes desean un foco en la *Agilidad e Innovación* buscando la *sostenibilidad*. Los empleados por su parte, tienen un claro deseo de que permanezcan los valores *Dirección y Comunicación* al igual que el valor *Trabajo Colaborativo* que busque construir *Confianza y Compromiso*.

¿ESTÁN LAS ORGANIZACIONES LISTAS PARA AVANZAR?

A pesar del miedo y de la incertidumbre que ha traído esta situación, hay muchos ejemplos de cómo las personas se están solidarizando unos con otros para salir adelante. Los resultados de esta encuesta muestran como claramente las organizaciones están priorizando a las personas sobre los procesos y el control.

La transformación que hemos visto en las últimas 6 semanas, hubiera tomado en situaciones “normales” 5 años.

¿Esta situación transformará los negocios como los conocemos hasta ahora? La respuesta a esa pregunta aún es incierta. Lo que sea que vaya a pasar, es claro que las organizaciones necesitarán culturas sólidas para lograr superar estos periodos de incertidumbre. Las organizaciones con culturas sanas son más resilientes y tienen empleados más comprometidos y productivos, así como un desempeño financiero estable para el largo plazo.

LO QUE SE NECESITA PARA RECUPERARSE Y PROSPERAR

EL CAMINO CORRECTO

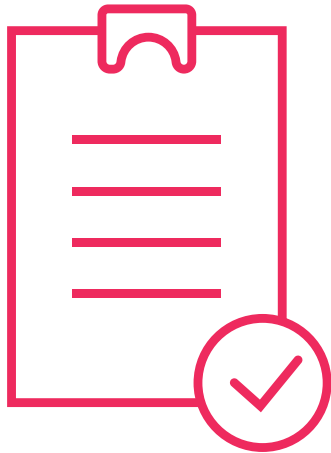
MUCHOS DE LOS VALORES QUE HAN VISTO LOS EMPLEADOS EN LAS ORGANIZACIONES DURANTE ESTA SITUACIÓN, QUISIERAN QUE PERDUREN EN EL TIEMPO:

- Adaptación.
- Agilidad.
- Trabajo en equipo.
- Conectividad digital.
- Balance vida persona / vida trabajo.
- Colaboración entre equipos.



NUEVAS DIRECCIONES

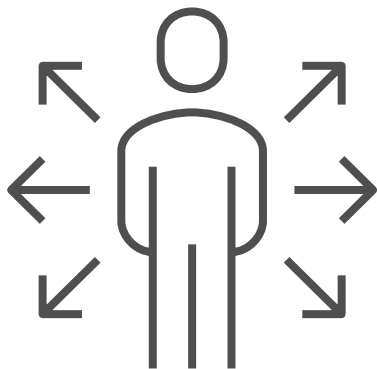
ESTOS NUEVOS VALORES SE REQUIEREN
EN LAS ORGANIZACIONES:



- Compromiso de los empleados
- Innovación
- Aprendizaje continuo
- Comunicación abierta

PRIORIDADES DE LÍDERES Y EMPLEADOS:

ESTOS NUEVOS VALORES SE REQUIEREN
EN LAS ORGANIZACIONES:



- Dirección y comunicación
- Agilidad e Innovación
- Confianza y Compromiso
- Sostenibilidad

En esta encuesta sobre la cultura de las organizaciones durante el COVID-19 participaron más de 2500 personas del mundo entero de 38 industrias diferentes. Usando una encuesta online, pedimos a los participantes identificar su top de valores personales, los 10 valores que más están viendo en sus organizaciones antes del COVID-19, durante el COVID-19 y los que ellos creen que van a ayudar a recuperarse después del COVID-19. Los participantes fueron 63% mujeres y 36% hombres con edades entre los 24 y los 74 años. La mitad de la muestra tienen entre 40-55 años.

Más de 300 ejecutivos de 1 nivel participaron y esta encuesta se realizó entre abril 21 y mayo 5 de 2020.





EVOLUCIONAMOS PARA SERVIR,
ENCONTRANDO LO MEJOR QUE
HAY EN EL MUNDO.