

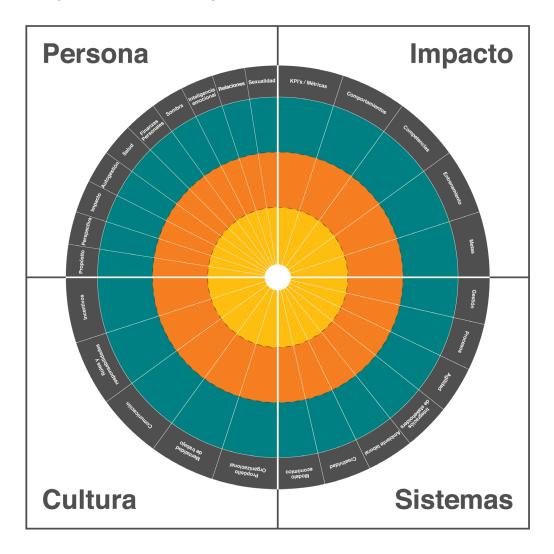


Mapa de Desarrollo Integral



MDI

El Mapa de Desarrollo Integral representa una aproximación completa, comprehensiva e integral del nivel de desarrollo actual de una organización. Es un marco de referencia que permite orientar a la organización hacia su siguiente nivel de desarrollo.



El Mapa de Desarrollo Integral hace un abordaje a la organización desde:

- **4 dimensiones:** interior-individual (persona), interior-colectivo (cultura), exterior-individual (impacto), exterior-colectivo (sistemas).
- **27 líneas de desarrollo:** las líneas conforman cada dimensión y posibilitan hacer una aproximación integral de la organización.
- 3 niveles de desarrollo: es el marco de referencia para ubicar cada línea de desarrollo según su nivel de dependencia, independencia e interdependencia.

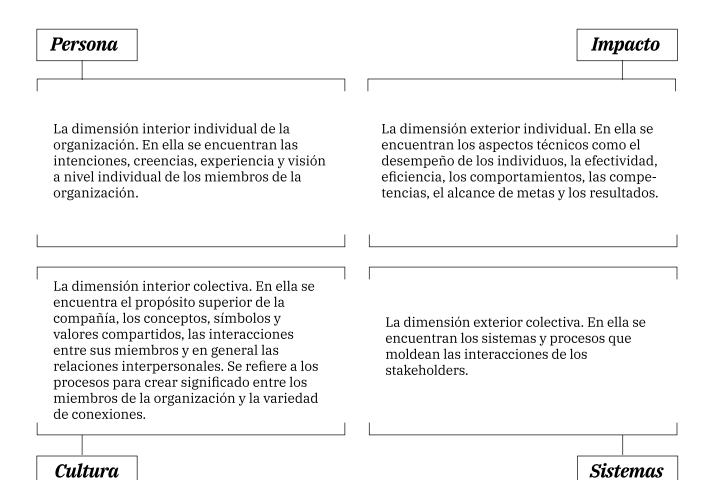




Las cuatro dimensiones

El Mapa de Desarrollo Integral se aproxima a una organización desde cuatro dimensiones para lograr una representación completa y comprehensiva de la realidad de la misma.

Las dimensiones se relacionan e influencian entre sí. Están entrelazadas dinámicamente y se determinan mutuamente. Cada dimensión enriquece la comprensión de la organización en su conjunto.





Líneas de desarrollo

Persona

Propósito

La línea del propósito se refiere a la conexión con lo que es realmente importante para uno; aquello profundo que cada persona tiene para regalar al mundo.

Salud

Líneas de desarrollo básicas

Líneas de

desarrollo

adicionales

La línea de la salud se refiere al cuidado/atención que cada persona le da a su cuerpo, el vehículo que les permite vivir todas sus experiencias, desde que nacen hasta que mueren. Por el cuerpo pasan las emociones: sentimos dolor, alegría, nervios, miedo, excitación.

Perspectiva

La línea de la perspectiva se refiere al grado de consciencia sobre las perspectivas de los demás, y explora la integración de tales perspectivas.

Autogestión

La línea de la autogestión se refiere al alineamiento entre las acciones que se realizan las prioridades que se establecen. Explora la autonomía que se tiene para la priorización de metas, la toma de decisiones, la responsabilidad sobre las propias acciones para cumplir con los objetivos.

Finanzas Personales

La línea de finanzas personales se refiere a la relación con el dinero.

Sombra

La línea de la sombra se refiere a los aspectos que las personas rechazan, niegan, reprimen, enajenan y proyectan inconscientemente.

Inteligencia Emocional

La línea de la inteligencia emocional se refiere al autoconocimiento de las emociones, así como la autorregulación de las mismas; explora la capacidad para identificar las emociones y respuestas propias en las diferentes situaciones que se presentan.

Integridad

La línea de la integridad se refiere al accionar en la vida cotidiana desde los valores y principios, la sinceridad, autenticidad, respeto y lealtad.

Relaciones

La línea de las relaciones se refiere a cómo las personas se relacionan e interactúan con los demás.

Sexualidad

La línea de la sexualidad se refiere al intercambio y la circulación íntima de la energía vital.





Líneas de desarrollo

Cultura

Propósito

La línea del propósito organizacional se refiere a la razón de ser de la organización. El para qué existe.

Mentalidad de trabajo

Líneas de desarrollo básicas La línea de la mentalidad de trabajo se refiere a la manera en que las personas abordan el trabajo; incluye los motivadores que las impulsan.

Comunicación

La línea de la comunicación se refiere a cómo se experimenta la comunicación entre las personas dentro de la organización: también explora cómo se comunica la organización con las personas y viceversa.

Roles v responsabilidades

La línea de los roles y responsabilidades se refiere al conocimiento que existe sobre los roles, tanto propios como de los demás, y el grado de responsabilidad de las personas al llevarlos a cabo.

Incentivos

La línea de los incentivos se refiere a aquello que la organización reconoce y premia; lo que se valora, los símbolos que existen para motivar a las personas a lograr los objetivos.

Impacto

Líneas de

desarrollo

básicas

KPI's / Metricas

Se refiere a los indicadores clave de desempeño que se implementan en la empresa para medir la eficacia de las acciones que se llevan a cabo.

Comportamientos

Explora los comportamientos que los miembros de la organización despliegan en su relación con los demás y en la realización de las tareas.

Competencias

Se refiere a las competencias que los colaboradores deberían tener para tener éxito en la organización.

Líneas de desarrollo adicionales

Entrenamiento

La línea del entrenamiento se refiere al entrenamiento que ofrece la organización a sus colaboradores.

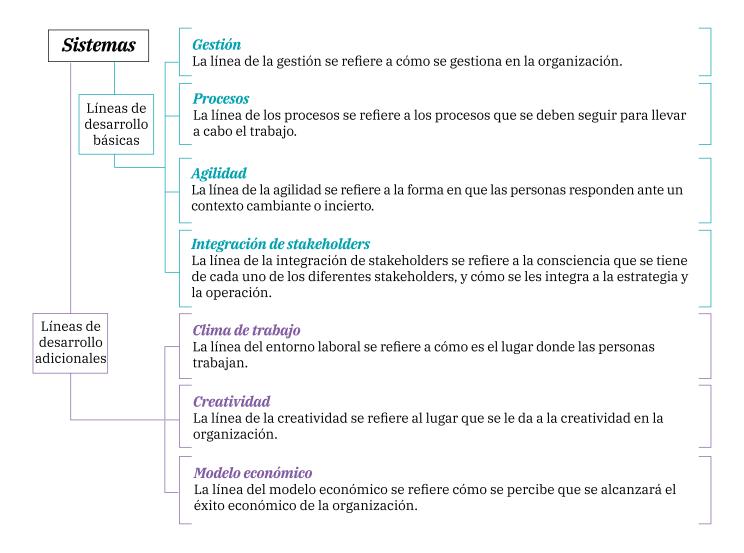
Metas

La línea de las metas se refiere al conocimiento de las metas que se busca alcanzar en la organización, tanto a nivel individual/grupal, como organizacional.





Líneas de desarrollo



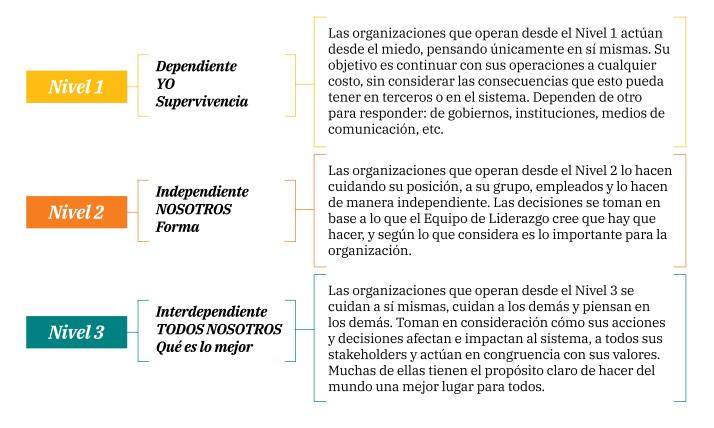


Niveles de desarrollo

Indican el nivel de desarrollo en el que se encuentra la organización. Cada uno representa un nivel determinado de madurez, efectividad y conciencia.

Cada nivel o estadio trasciende e incluye al anterior y ninguno de ellos puede saltarse.

El Mapa de Desarrollo Integral contempla los siguientes niveles de desarrollo:



Interpretación del Mapa de Desarrollo Integral

Los resultados que se obtienen permiten reflexionar desde un punto de vista evolutivo: La única manera en la que se puede trascender hacia el siguiente nivel de desarrollo es a través de la visualización de aquello que nos espera en ese nivel hasta ahora desconocido. Por lo tanto, el Mapa de Desarrollo Integral, invita a reflexionar sobre cuál es el siguiente nivel de desarrollo de:

- Nuestra cultura.
- Las personas.
- Nuestro impacto.
- Nuestros sistemas.
- Nuestra organización.

A tener en cuenta:

Para que una organización pueda alcanzar su siguiente nivel de desarrollo, necesita comenzar a trabajar en las líneas más bajas, ya que son estas las que determinan el nivel actual de la organización.



