

## EJEMPLO

### INFORME DE HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA



Realizado por: \_\_\_\_\_/  
hoy \_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_

# ÍNDICE

	Página
Informe ejecutivo (Sinopsis).....	3
Marco conceptual.....	4
Propósito y metodología.....	5
Hallazgos.....	6
Análisis de los hallazgos.....	7
Recomendaciones.....	8
Conclusión.....	9
Apéndice.....	10

## INFORME EJECUTIVO (SINOPSIS)

Esta evaluación diagnóstica organizacional, se enmarca en el contexto del modelo de cultura organizacional que a continuación se explica. Se formuló el presente servicio de investigación diagnóstica con el propósito de comparar los elementos de cultura organizacional presentes versus el modelo de cultura organizacional descrito en esta evaluación como marco teórico, para así auscultar las necesidades de cambio y desarrollo actuales de la organización evaluada.

El diagnóstico se llevó a cabo utilizando una entrevista estructurada diseñada...

La metodología que se llevó fue como sigue;...

Al analizar los resultados de esta evaluación, se pudo identificar necesidades de cambio y mejora, tales como:...

## MARCO CONCEPTUAL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

### Modelo de cultura organizacional

Ejemplo:



La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores y creencias que inspiran la vida de una empresa. Son los modos de pensar y de ejercer las actividades,...

Las dimensiones del modelo de cultura organizacional utilizado en esta investigación fueron:

- **Misión** - Razón de ser o propósito de la empresa
- **Visión** - Meta a alcanzar
- **Empleados y líderes** - Competencias

- **Estructura** - Forma de organizarse en departamentos y equipos
- **Sistemas y procesos** - Selección, desarrollo, retención y evaluación del personal

## PROPÓSITO Y METODOLOGÍA

### Propósito

El propósito de esta investigación diagnóstica fue evaluar la cultura organizacional para conocer...

### Metodología

#### Diseño:

Se utilizaron los paradigmas de la investigación científica: la metodología cualitativa y cuantitativa. El sistema de análisis que se utilizó es Malcom Provus, el cual analiza los resultados en términos de ventajas y desventajas. Los instrumentos de evaluación que se utilizaron fueron:...

#### Instrumentos y documentos:

Se diseñó una guía de preguntas cuyos reactivos fueron validados de forma individual y grupal, bajo la supervisión de un experto. Además se diseñó y administró...

#### Proceso:

- Se coordinó una cita con el líder...
- Se garantizó, tanto a los líderes como a los asociados, la confidencialidad y el anonimato en el proceso y resultados de esta evaluación...
- Luego se procedió...

## HALLAZGOS

Presentamos los hallazgos utilizando como dimensiones los elementos de la cultura organizacional investigados.

### Elementos generales

La organización estudiada...

### Visión, misión, valores y estrategias de negocio

Sobre los elementos de misión, visión y valores se observó que...  
Por otra parte, las estrategias de negocio están...

### Empleados y líderes

En cuanto a las competencias de los empleados se infiere que...

### Sistemas y procesos

Se evidencia que los procesos relacionados...

## ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

El análisis de los hallazgos está expresado utilizando el modelo de evaluación de discrepancia de Malcom Provus del 1969 planteando las ventajas y desventajas de las estrategias y elementos culturales de la empresa. Se analizaron cada una de las dimensiones evaluadas y concluimos con las siguientes fortalezas que se acercan al estado deseado y con algunas debilidades o necesidades de desarrollo, las cuales se alejan del estado deseado.

Ventajas y/o fortalezas	Desventajas y/o debilidades
<b>Elementos generales</b> 1.	<b>Elementos generales</b> 1.
<b>Empleados y líderes</b> 1.	<b>Empleados y líderes</b> 1.

## RECOMENDACIONES DE INTERVENCONES DE CAMBIO Y DESARROLLO

Las recomendaciones que presentamos a continuación han sido clasificadas según las necesidades halladas en cada dimensión.

### 1. Elementos generales

- Identificar...

### 2. Empleados y líderes

- Desarrollar a los líderes en...

## CONCLUSIÓN

El presente informe de hallazgos y recomendaciones pretende ser utilizado con el propósito de desarrollar las dimensiones organizacionales evaluadas, empleados y líderes...

Los resultados de esta investigación diagnóstica no deben ser utilizados para ningún otro propósito que no sea apoyar e impulsar positivamente los cambios y/o desarrollar los elementos de cultura organizacional investigada.

## APÉNDICE