

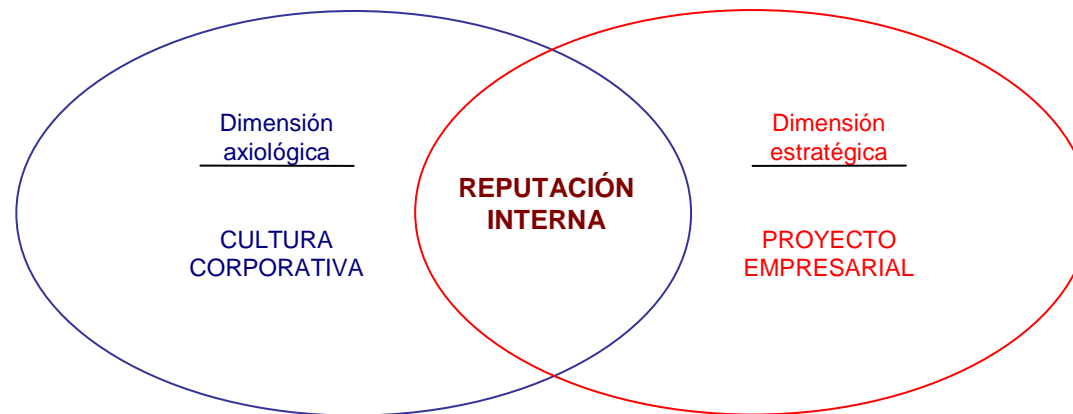


MORI
Modelo de Gestión de la Reputación Interna

La reputación interna

Es el reconocimiento que hacen los empleados del comportamiento corporativo de su empresa.

La reputación interna es directamente proporcional al grado de convergencia entre la cultura corporativa y el proyecto empresarial.



No confundir reputación interna con calidad laboral:

- La calidad laboral es una de las variables de la reputación interna, pero ni es la única ni la más importante.
- La reputación interna nace de la valoración global que hacen los empleados de su empresa.

La teoría de la doble agenda

Existe una agenda previa a la intervención sobre la reputación interna y otra agenda resultante –la agenda del compromiso—, tras esa intervención.

La agenda del compromiso

<i>Conocer la agenda previa</i>	<i>Evaluar la convergencia cultural proyecto</i>	<i>Elaborar la agenda del compromiso</i>
Análisis del discurso directivo	Encuesta de reputación interna a empleados	Metas compartidas
Análisis del discurso de la plantilla	Panel de convergencia cultura/ proyecto	Compromisos explícitos
		Instancias de consenso y verificación

La clave está en la gestión de la reputación interna:

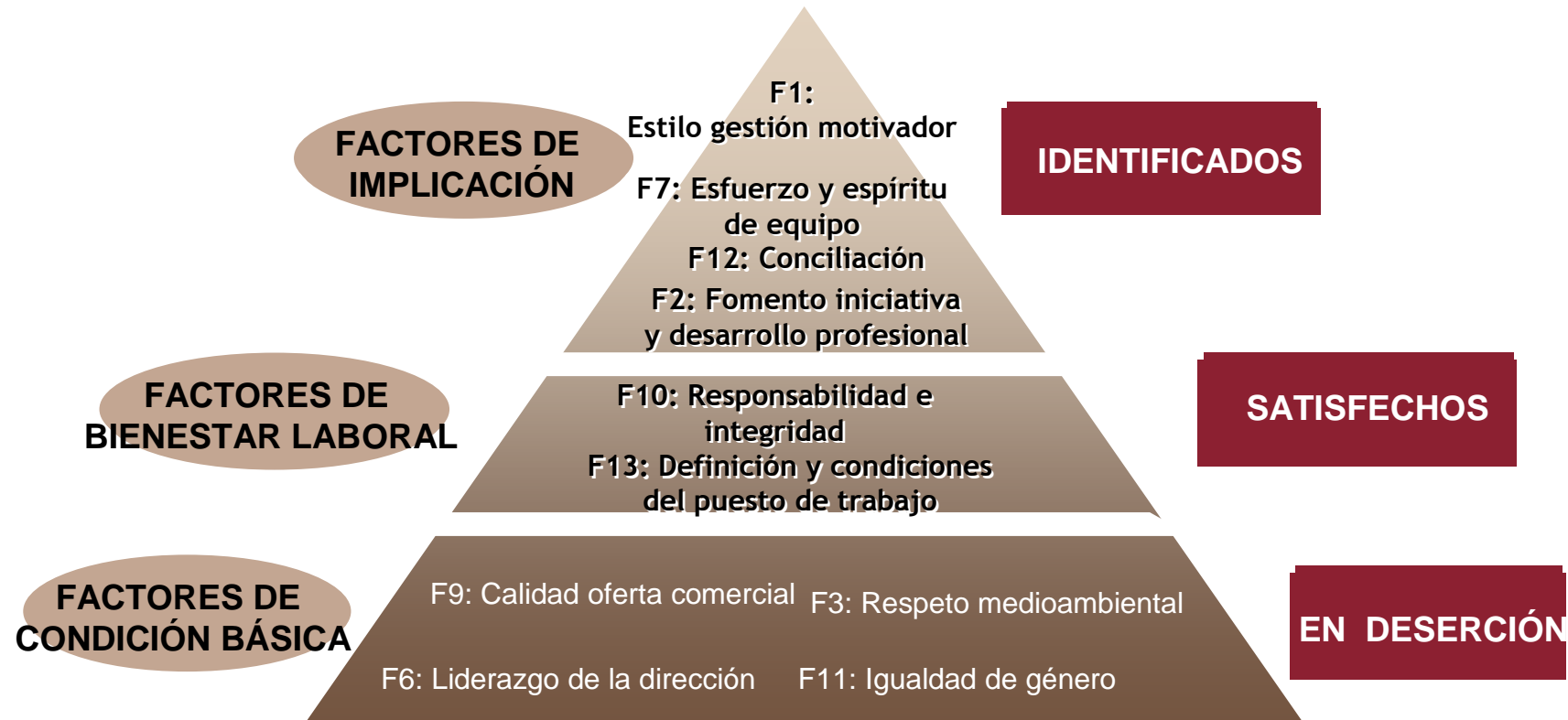
- Una concepción de esa gestión que trascienda los apriorismos de las políticas de personas tradicionales.
- Basada en la ética dialógica y el compromiso recíproco.

Mori

Clasificación de empleados

Mori permitirá establecer tipologías de empleados en función de su identificación y alineamiento

Ejemplo ficticio:





Villafañe & Asociados
CONSULTORES

www.villafane.com