



**VERÓNICA
GOTTAU**
& ASOCIADOS

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA, DELEGACIÓN Y CAPACIDAD DE CRECIMIENTO. CÓMO PUNTUAR CADA ÍTEM.

ASIGNÁ UN PUNTAJE DE 0 A 10:

- 0 – 3 → **Muy débil / Inexistente.**
- 4 – 6 → **Parcial / Inestable.**
- 7 – 8 → **Funciona con Ajustes.**
- 9 – 10 → **Claro, Sólido y
Consistente.**

1. CLARIDAD DE ROLES Y ESTRUCTURA

PUNTAJE MÁXIMO: 50.

1. Cada persona tiene claro qué se espera de su rol.

Puntaje: _____ (1 - 10)

2. Las responsabilidades están definidas y no se superponen.

Puntaje: _____ (1 - 10)

3. Cada rol tiene claro qué decisiones puede tomar.

Puntaje: _____ (1 - 10)

4. Cuando surge un problema, está claro quién debe resolverlo.

Puntaje: _____ (1 - 10)

5. El crecimiento no generó confusión sobre quién hace qué.

Puntaje: _____ (1 - 10)

Subtotal sección 1: _____ / 50.

INTERPRETACIÓN

0—20

Ambigüedad fuerte en roles y responsabilidades.

Trabajo de redefinición estructural y delimitación clara de niveles de decisión.

21—35

Claridad parcial, pero con superposiciones y zonas grises.

Ajuste fino de estructura y ordenamiento y zonas grises.

36—50

Estructura clara y consistente.

Preparación para el siguiente tramo de crecimiento.

2. **DELEGACIÓN Y CAPACIDAD DE CONDUCCIÓN**

PUNTAJE MÁXIMO: 50.

1. Delegar implica que otros pueden decidir sin pedir autorización constante.

Puntaje: _____ (1 - 10)

2. Los responsables de área asumen la responsabilidad por sus resultados.

Puntaje: _____ (1 - 10)

3. El dueño no necesita intervenir para que el trabajo avance.

Puntaje: _____ (1 - 10)

4. Los mandos medios pueden organizar el trabajo de su equipo.

Puntaje: _____ (1 - 10)

5. La empresa puede funcionar correctamente aunque el dueño no esté presente.

Puntaje: _____ (1 - 10)

Subtotal sección 2: _____ / 50.

INTERPRETACIÓN



0— 20

Dependencia alta del dueño.

Diseño de sistema real de delegación y fortalecimiento de conducción intermedia.

21 — 35

Delegación parcial con retrocesos.

Clarificación de Marcos de decisión y autonomía responsable.

36— 50

Delegación efectiva y conducción distribuida.

Desarrollo avanzado de liderazgo para mayor complejidad.

3. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL TRABAJO

PUNTAJE MÁXIMO: 50.

1. El trabajo se planifica antes de ejecutarse.

Puntaje: _____ (1 - 10)

2. Las prioridades están claras para todos.

Puntaje: _____ (1 - 10)

3. Cada proyecto tiene un responsable definido.

Puntaje: _____ (1 - 10)

4. Las reuniones ayudan a decidir y destrabar el trabajo.

Puntaje: _____ (1 - 10)

5. Lo que se comunica se entiende y se ejecuta correctamente.

Puntaje: _____ (1 - 10)

Subtotal sección 3: _____ / 50.

INTERPRETACIÓN

0—20

Predomina la urgencia sobre la planificación.

Ordenamiento del sistema de planificación y prioridades.

21—35

Hay planificación, pero inestable.

Ajuste de coordinación, seguimiento y claridad operativa.

36—50

Funcionamiento ordenado y previsible.

Optimización para sostener mayor volumen y complejidad.

4.

TOMA DE DECISIONES Y CAPACIDAD DE CRECIMIENTO

PUNTAJE MÁXIMO: 50.

1. Las decisiones no se concentran exclusivamente en el dueño.

Puntaje: _____ (1 - 10)

2. Las decisiones se toman sin demoras innecesarias.

Puntaje: _____ (1 - 10)

3. Los responsables pueden tomar decisiones dentro de su rol.

Puntaje: _____ (1 - 10)

4. Existe claridad sobre las prioridades del negocio.

Puntaje: _____ (1 - 10)

5. La estructura actual puede sostener el crecimiento futuro.

Puntaje: _____ (1 - 10)

Subtotal sección 4: _____ / 50.

INTERPRETACIÓN

0—20

Decisiones concentradas y demoradas.

Rediseño del esquema de autoridad y niveles de decisión.

21—35

Descentralización parcial con cuellos de botella.

Clarificación de criterios estratégicos y fortalecimiento del marco decisional.

36—50

Toma de decisiones fluida y coherente.

Trabajo estratégico para expansión y escalabilidad.

Total general: _____ / 200

(Puntaje total máximo: 200)

Sumá los cuatro subtotales.

RESULTADO GLOBAL

0— 80

La estructura está frenando el crecimiento.
Alta dependencia, ambigüedad y desgaste operativo.

Intervención estructural integral:

- Rediseño organizacional,
- Sistema formal de delegación,
- Niveles claros de responsabilidad,
- Organización del trabajo.

81— 130

La empresa funciona, pero con fricción constante.

El crecimiento tensiona el sistema.

- Ordenamiento de arquitectura organizacional y fortalecimiento de conducción intermedia.

RESULTADO GLOBAL



131—170

Base sólida, pero con límites para escalar.
El desafío es de complejidad creciente.

- Ordenamiento de arquitectura organizacional y fortalecimiento de conducción intermedia.



171 — 200

Estructura clara y preparada para crecer.

- Trabajo avanzado sobre complejidad, desarrollo de liderazgo por niveles y diseño para escalabilidad futura.