

D2.0

+ EFICIENCIA
+ PRODUCTIVIDAD
+ CONOCIMIENTO

DESARROLLO 2.0

GESTIÓN DE RRHH

BASADA EN DATOS

Las mediciones, estudios de clima organizacional y evaluaciones 360, es la tendencia que en la actualidad las grandes empresas colocan en práctica con el propósito de saber las fallas dentro de la organización y trazar las estrategias para solventar los conflictos internos del negocio.

LECTURAS

Ahora, Descubra su fortaleza y Clima Organizacional, dos opciones literarias en el que se colocan de manifiesto el desarrollo de los colaboradores dentro de las organizaciones, llevando al éxito empresarial por medio del desarrollo y el autodesarrollo.

Pág 3

PARA VER

Carros de Fuego: Una película ganadora del Oscar en 1981, basada en hechos de la vida real en donde dos jóvenes británicos de diferentes extractos sociales y creencias religiosas logran sus objetivos a través de la constancia, perseverancia y la edición de sus esfuerzos.

Pág 7

FEEDBACK

5 Tendencias de Aprendizaje del 2016 para tener una fuerza de trabajo más productiva dentro de las organizaciones

Pág 8



EL DATO: "El clima emocional de una institución depende entre un 50% y un 70% de las acciones del líder." "Managerial Style as a Behavioral Predictor of Organizational Climate", **McBer & Company, Boston, 1996**



LLEVAR LOS HECHOS A DATOS Y LOS DATOS, A INFORMACIÓN

Parfraseando a Drucker todo lo que se puede medir, definitivamente, se puede mejorar. Cuando incorporamos los datos a nuestra gestión cotidiana, transformándolos en información relevante, en indicadores que apoyen la toma de decisiones, cualquier gestión se potencia, se transforma, se hace más eficiente y más aún en el caso de gestión humana, la cual por sus características es percibida -aunque dista por mucho de serlo- como un área más cualitativa que, cuantitativa.

Indicadores de rotación, horas de libre de accidentes laborales, horas hombre de capacitación, satisfacción del clima, son algunos de los principales datos que se manejan en gestión humana y que al correlacionados con iniciativas proporcionan información sobre las principales tendencias de nuestras organizaciones y cómo podemos aprovecharlos para potenciar la gestión.

Llevar los hechos a datos requiere de metodología, de documentar eventos, de constancia, pero sobre todo de conocer qué medir para poder sacar información pertinente y valiosa.

Este es el tema central que hemos querido traerles en esta oportunidad esperando sumar valor.

Que la disfruten,

Odalís Rojas
Editora



Liderazgo, la meta competencia más relevante

Un equipo de consultores de **The Boston Consulting Group**, asumió la afanosa tarea de construir un **Índice Global del Liderazgo y el Talento**. Para este fin fueron entrevistados durante un periodo de **2 años, 1.263 ejecutivos** en **85 países**. Una de las conclusiones relevantes fue: **Las 3 capacidades de mayor impacto** en los ingresos de una empresa son **1. Traducir el desarrollo de líderes y planes de talento en iniciativas claras y mensurables, 2. Dedicar tiempo significativo al desarrollo de actividades de liderazgo y gestión del talento, y 3. Los líderes son responsables del desarrollo del talento.**

Fuente: Tomado blog
Octavio Ballestas

<https://goo.gl/j0vVqz>

D2.0 DESARROLLO 2.0

Directora: Mary Flor Domínguez | **Editora:** Odalís Rojas. **Diseño Gráfico y Producción gráfica:** TYPOPIXEL

Redacción: Jeimy Chiquín
Desarrollo 2.0 es una publicación de **Link Gerencial**, mensual y gratuita, dirigida a clientes y relacionados interesados en las tendencias del mundo de la capacitación empresarial y sus impactos.

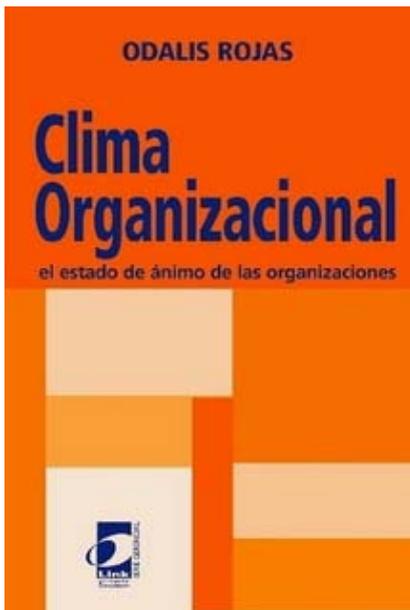


”

LA FRASE: “El trabajo hecho con gusto y con amor siempre es una creación original y única”, **Roberto Sapriza**

Lecturas

CLIMA ORGANIZACIONAL



Las relaciones humanas son complicadas, es por ello que en el mundo empresarial el estado anímico, la satisfacción laboral y la motivación que los líderes imparten en sus colaboradores es clave para obtener el éxito empresarial.

Odalis Rojas, autora del libro **Clima Organizacional** describe en su libro la importancia

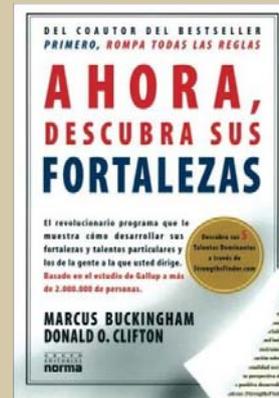
de saber qué hacer con los resultados de las investigaciones del estudio organizacional, debido que estos análisis son los que demuestran los problemas por los que puede estar atravesando un negocio, generando un clima de descontento en los colaboradores.

Asimismo, la autora evidencia el valor que tiene este tipo de investigaciones y la necesidad existente de fijar estrategias para corregir los distintos problemas que se pueden presentar dentro de la organización, dedicando en el último capítulo de su libro varios casos de estudio en el que ella participó activamente colocando en práctica el estudio de clima organizacional y afianzando lo anteriormente expuesto.

Si deseas obtener el libro **Clima Organizacional, el estado de ánimo de las organizaciones** podrás hacerlo ingresando a la siguiente URL:

<http://goo.gl/J2ugCh>

AHORA, DESCUBRA SUS FORTALEZAS



Fue a partir de una amplia investigación con gerentes y ejecutivos de empresas, que los autores Marcus Buckingham y Donald Clifton, despliegan

sus teorías de mejoramiento profesional a partir de las fortalezas de cada persona.

A través del desarrollo y autodesarrollo, se fomenta e incentiva el talento propio y el de los demás, utilizando diferentes herramientas y medios. Implica la búsqueda continua del aprendizaje para incorporar los nuevos conocimientos al área de trabajo y obtener mejores resultados.

Los autores, señalan la importancia que tiene identificar las fortalezas y las del equipo de colaboradores, con el objeto de sobresalir y encontrar la satisfacción duradera.

Identificadas las fortalezas, es necesario proporcionar las oportunidades para el aprendizaje y desarrollo de las mismas, así como contar con la disposición para robustecerlas y tomar conciencia de la importancia del autodesarrollo.



EL DATO: “El aumento del 1% en el clima emocional genera un aumento del 2% en los ingresos”. Lyle Spenser, investigación presentada en Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations, Cambridge Massachusetts, 2001

GESTIÓN DE RRHH BASADA EN DATOS



Uno de los principales aportes de la estadística a la administración, es el concepto de llevar los hechos a datos, que posteriormente el gurú de la gerencia Peter Drucker lo popularizara con su frase: “lo que no se mide, no se puede mejorar”. Esa forma de evaluar y encarar los retos gerenciales tiene su aplicación en la gestión de Talento Humano, con un imperativo “medir para actuar y actuar para transformar”.

Incorporar el concepto de medición, es una tendencia aplastante en todos los ámbitos de la gestión del talento, se mide el

clima organizacional, se hacen mediciones de competencias 360 grados, los intereses de los colaboradores y también la percepción del servicio de los clientes. Todas las mediciones tienen como objetivo principal, gestionar y gerenciar sobre información relevante y datos ciertos.

La subjetividad y las percepciones son costosas. Uno de los beneficios principales de hacer estudios que permitan cuantitativamente evaluar el clima organizacional de una empresa, es que se dispone de datos ciertos de como el conjunto mayoritario de los colaboradores percibe

la empresa y arroja entre otras cosas las áreas fortalezas y las áreas que son debilidades.

Permitiendo a la gerencia hacer planes de mejora desde la certeza de un estudio que toma en cuenta a los colaboradores y sus opiniones. Cuando se actúa sobre la base cierta de los datos, las estrategias, iniciativas y planes de mejora se optimizan y tienen mayor impacto.

Las empresas que actúan por intuición de sus líderes, o sobre las ideas preconcebidas de sus directivos, muchas veces terminan aplicando soluciones equivo-

cadadas producto de un diagnóstico errado. Es como si un médico recetara a un paciente, sin el diagnóstico adecuado basado en consistentes estudios clínicos.

Los estudios 360 por competencias dan una radiografía certera del desempeño

Hoy las empresas dependen principalmente del talento de sus colaboradores, estamos en una sociedad del conocimiento y los aspectos intangibles dominan la escena laboral. Un liderazgo con conexión emocional, que motive y propicie la colaboración, el servicio y el desarrollo del otro es un factor clave de éxito.

Hace muchos años David McClelland fue el primero en acuñar el término «competencia», allá por 1975 y otros gurús pusieron al descubierto que la mejor gestión y desempeño se logra cuando la persona que ocupa un puesto tiene las competencias adecuadas para desempeñarlo, toda la tecnología de identificar competencias, formar y reclutar por competencia está supeditada a medir previamente ¿Cómo mejorar el desempeño sino sabemos cuán lejos o cerca estamos del mayor potencial? ¿Cómo evaluar si no se dispone de un instrumento y una medi-

ción que tome en cuenta los colaboradores, pares y jefes? Ante estas interrogantes, hoy por hoy se dispone de instrumentos que llevan las percepciones a datos y se pueden hacer evaluaciones de los colaboradores de acuerdo a sus competencias.

La evaluación 360 grados permite una visión de las competencias de la empresa y como son evaluadas en cada uno de los supervisores, gerentes o directivos; permitiendo planes de mejora, basados en la métrica que aportan los evaluadores. Nada es más real que la percepción de un grupo sobre el desempeño de un supervisor, y nada tiene el poder de transformar que cuando se hacen ajustes basados en un estudio por competencias.

El endomarketing usa los datos para la promoción interna

Hoy las empresas están usando los datos de su personal, en una forma más amplia de manera de ver a los miembros de la empresa como unos clientes a los cuales hay que agradar, promover

ideas y generar satisfacción. El uso de los datos, estratificados por demografía, intereses, hobbies, estudios y la propia forma de ser, permiten a las empresas hacer planes de desarrollo, programas de bienestar laboral, guiados por los datos relevantes.

Existen varias empresas que han innovado creando la gerencia de la felicidad, y usan herramientas de medición, y Data Mining (minería de datos) para construir estos planes. El uso intensivo de datos y su relación con los intereses, no solo es usado por Amazon, Google y demás líderes de internet, hoy se usa para generar bienestar en las empresas.

¿ESTÁS INTERESADO EN REALIZAR UN ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL, UNA EVALUACIÓN 360 O ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN EN TÚ ORGANIZACIÓN?

HAZ CLIC AQUÍ





EL DATO: “Las investigaciones demostraron que un 85% de la diferencia entre los perfiles de los líderes estrellas y los líderes promedio no era atribuible a las capacidades cognitivas sino a factores ligados a la inteligencia emocional.” “The Emotionally Intelligent Workplace”, Jossey-Bass, San Francisco, 2001

Tech Radar

Data Mining: las estrategias de negocio se diseñan con datos

Toda organización sea grande, pequeña o mediana, con alcance nacional o internacional, vela por el conocimiento de la data de sus clientes; y es que saben que son esos datos los que les permitirá trazar la estrategia organizacional para mantenerse en el mercado brindando un servicio de calidad que le permita generar la fidelidad del cliente.

Es por ello que el conocimiento de la base de datos dentro de las organizaciones es de vital importancia; ya que brinda a los empresarios cifras y estadísticas específicas sobre la conducta y preferencia de los usuarios.

En la actualidad las grandes corporaciones implementaron el uso de sistemas computarizados para el manejo de la data, conocido también como **Data Mining o Minería de Datos**, el cual le permite a las organizaciones explorar grandes bases de datos de manera automática o semiautomática, con el objetivo de encontrar patrones repetitivos, tendencias o reglas que expliquen el comportamiento de los datos en un determinado contexto.

Es importante tener en cuenta que el **Data Mining**, surge por la necesidad de comprender el contenido de los repositorios de datos, el cual era difícil de comprender y descifrar para las

organizaciones. Con este fin, la minería de datos hace uso de prácticas estadísticas, y en algunos casos, de algoritmos de búsquedas próximos a la Inteligencia Artificial y a las redes neurales.

Etapas

Para generar indicadores en las organizaciones, es indispensable contar con una serie de pasos o etapas que les permita a los colaboradores medir su rendimiento organizacional, es por ello que el **Data Mining** cuenta con las siguientes etapas:

1. Determinar los objetivos
2. Análisis de los datos
3. Selección del modelo a emplear
4. Transformación del conjunto de datos
5. Extracción del conocimiento
6. Interpretación y evaluación de datos
7. Resultados

Relaciones con los clientes

La orientación a los resultados, se refleja cuando existe un cliente satisfecho con el servicio que brinda la organización. Es por este motivo, que la administración de la data de los clientes es de vital importancia, ya que le permite a las empresas tener información de primera mano del cliente en cuanto a los productos y servicios ofrecidos.

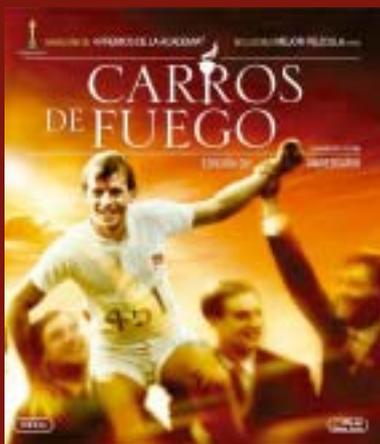




LA FRASE: "Pregúntate si lo que estás haciendo hoy te acerca al lugar en el que quieres estar mañana", **Walt Disney**.

Para Ver

CARRROS DE FUEGO



Un film basada en el hecho de la vida real, en el que dos atletas británicos se preparan para competir en las Olimpiadas de París de 1924.

Harold Abrahams y Eric Liddell, dos jóvenes de diferentes extractos sociales y

creencias religiosas, comparten el mismo sueño y objetivo, el cual es participar en las olimpiadas de París de 1924 y ganar la medalla de oro.

Dos aspectos interesantes por lo cual recomendamos esta película, el primero porque se evidencia la importancia de las mediciones en el plan de mejoramientos que encara el corredor Harold Abrahams quien con ayuda de un entrenador personal entrena y mejora su técnica para hacerse más competitivo.

Otro aspecto que incide en recomendar esta película, es el deseo de superación personal, y el interés en superar las propias marcas personales, lo que muestra una gran determinación, consistencia y perseverancia.

Por otra parte, el corredor Eric Liddell, destaca por su talento natural, por poseer ese don que lo hace ser un ganador sin grandes esfuerzos versus el otro corredor que logra sus resultados basados en esfuerzo, mejoramiento de la técnica,

apoyo de coaches y gran constancia en las metas que se propone.

Similar en el mundo organizacional, cuando hay personas que destacan por su talento natural, versus otros que para lograr similares niveles de ejecución, requieren de esfuerzo, estudio, practica y determinación. Sin embargo, igual que en la película, los dos caminos consiguen los resultados.



FICHA TÉCNICA

Título: Carros de fuego

Título original: Chariots of Fire

País: Reino Unido

Año: 1981

Oscar: "La mejor película"

Duración: 123 minutos

Género: Drama, Deporte, Histórico

Reparto: Nicholas Farrell, Nigel Hayers, Ian Charleson, Ben Cross, Daniel Gerroll, Ian Holm, John Gielgud, Lindsay Anderson, Nigel Davenport, Cheryl Campbell.

Productora: Enigma Productions, Allied Stard Ltd., Goldcrest Films International



EL DATO: "Empresas con fuerte liderazgo femenino generan un retorno sobre el patrimonio promedio del 10,1 por ciento al año, frente a una media del 7,4 por ciento de los hombres con empresas en los mismo cargos", **informe del 2015 de la empresa MSCI de New York**

Feedback

5 TENDENCIAS DE APRENDIZAJE 2016



La tecnología evoluciona y cambia rápidamente en todas las industrias, aparentemente más rápido con cada año que pasa, y el aprendizaje corporativo no es una excepción a la regla. Aquí te dejamos 5 tendencias de aprendizaje que pueden tener una amplia repercusión en el aprendizaje organizacional.

• Ante la diversidad, aprendizaje más personalizado

Las organizaciones se enfrentan ahora a una oportunidad sin precedentes para enfrentar las necesidades de cuatro generaciones de empleados. Es necesario que las organizaciones en este ambiente tan diverso proporcionen una experiencia de aprendizaje más personalizado acoplándose a sus necesidades tecnológicas.

• Micro-Learning

Las experiencias del Micro-Learning se centran en el aprendizaje individual, alineando su capacidad de atención y su creciente tendencia a realizar múltiples tareas. Este instrumento puede entregar información en cualquier momento y en cualquier lugar, siempre y cuando los participantes tengan acceso a internet.

• El aprendizaje social se hace más penetrante

El aprendizaje es más social que nunca, las personas comparten lo que saben en sus redes y tratan de aprender de los demás. El intercambio de conocimientos de forma digital es una tendencia transformadora. Las organizaciones que pueden aprovechar esta tendencia, permitirles a sus empleados colaborar y aprender unos de otros. Resurgen las universidades corporativas pero virtuales.

• Un aumento en la adopción móvil

Los empleados tienen más disponibilidad de la información a través de la tecnología móvil. Sin embargo, los adultos mayores de 50 tienden a elegir diferentes aplicaciones y utilizarlos en una frecuencia que los trabajadores más jóvenes. Las organizaciones deben ofrecer a los usuarios una experiencia de aprendizaje móvil que sea cómoda para todos los grupos de edad. El mobil-learning avanza.

• El contenido en vídeo toma un papel más importante

El video tiene un rol importante en el aprendizaje móvil para los participantes y los creadores de contenido que quieren llegar a ellos. Las organizaciones deben capitalizar esta tendencia mediante objetivos de aprendizaje que se transmitirán en videos cortos y eficaces como para ser consumidos por los estudiantes o participantes.



Fuente: *RevistaRecursosHumanos.com*



Si te gustó esta revista y quieres más información del mundo online, síguenos a través de www.linkgerencial.com



@linkgerencial



linkgerencial



linkgerencial@linkgerencial.com