

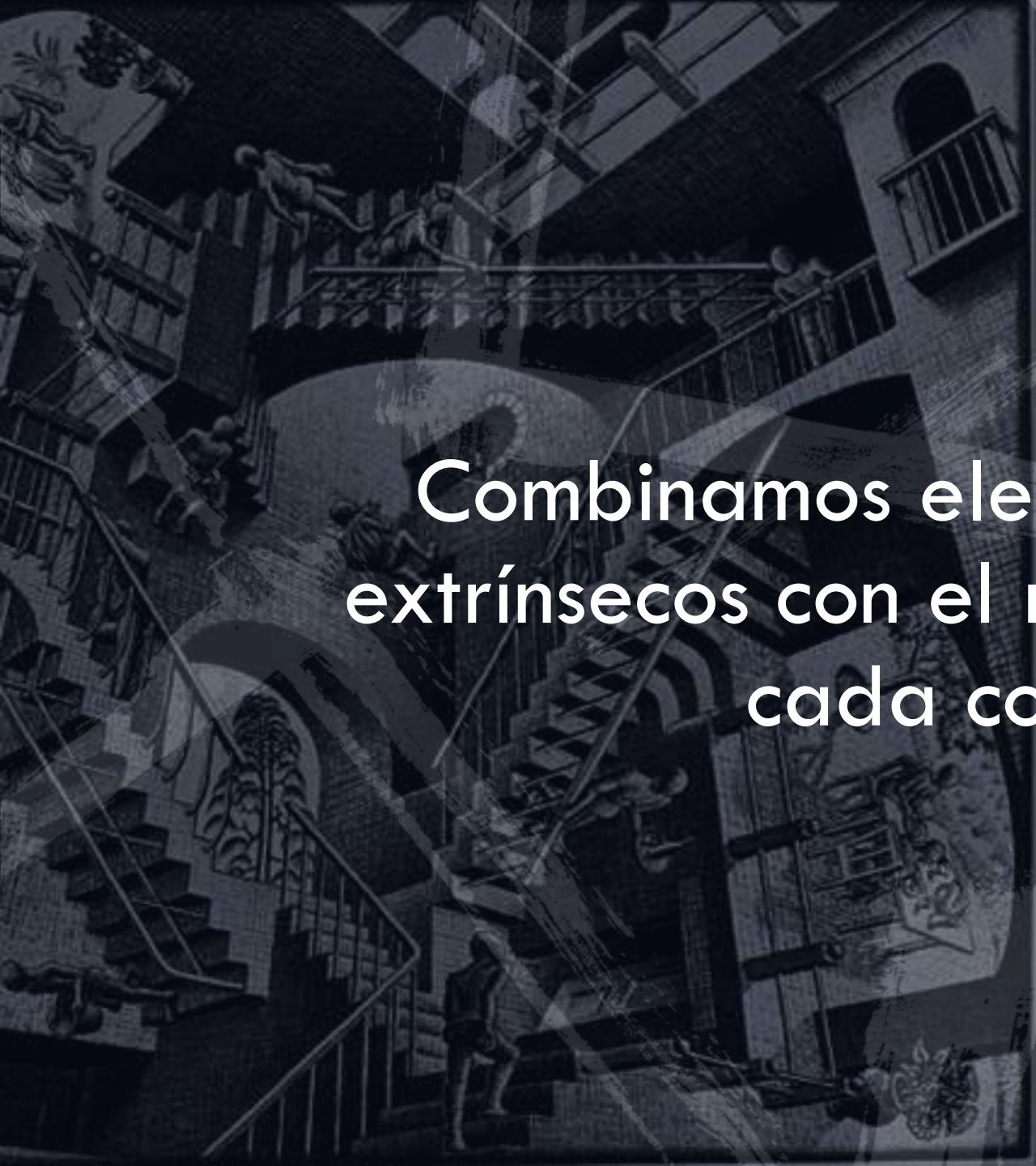
La base de
MatterTalent es
tener las variables
clave de cada uno
de los indicadores



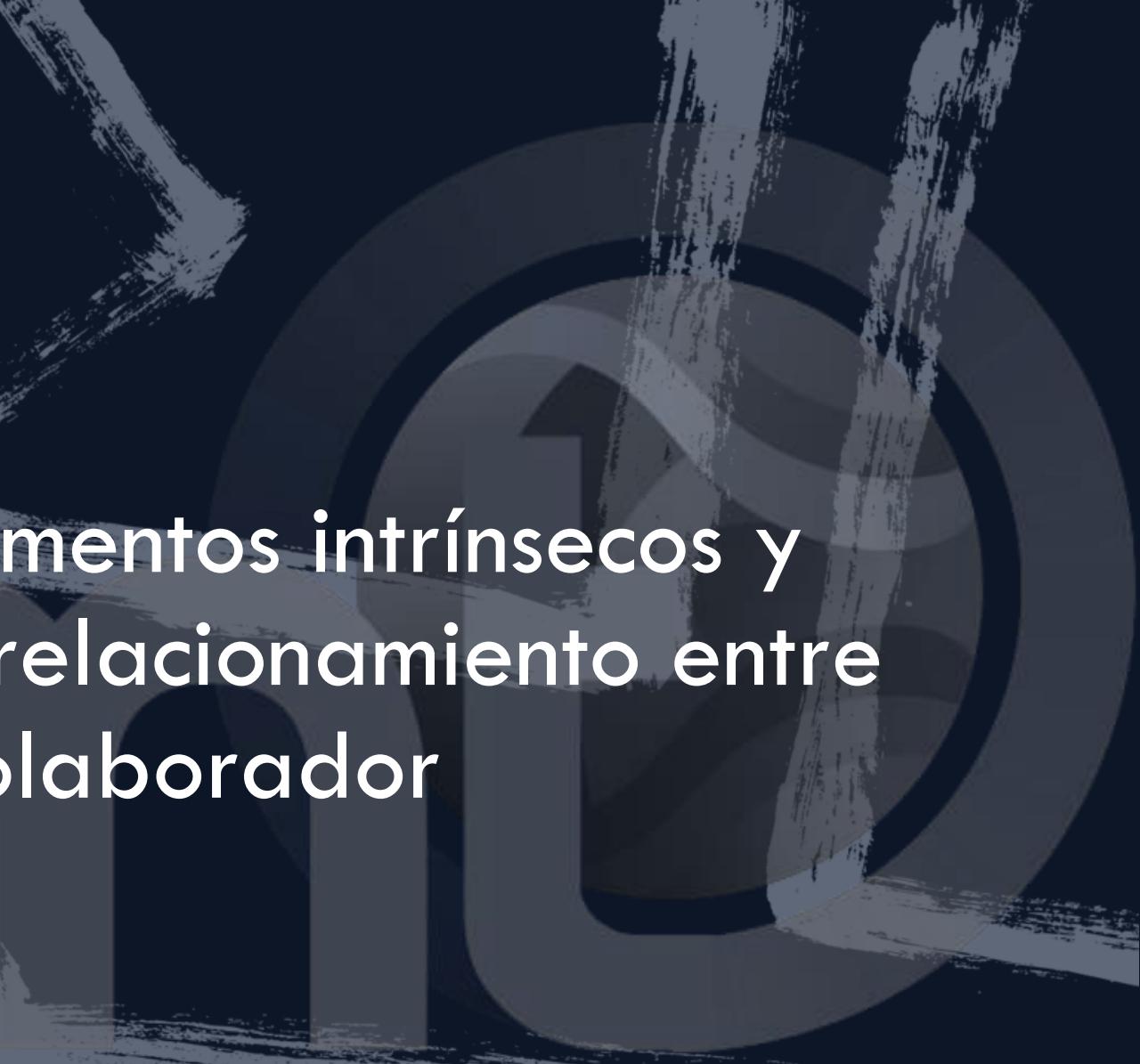
matter
NUCLEUS

La base de MatterTalent son 2 instrumentos de indagación





Combinamos elementos intrínsecos y extrínsecos con el relacionamiento entre cada colaborador



INTER TALENT

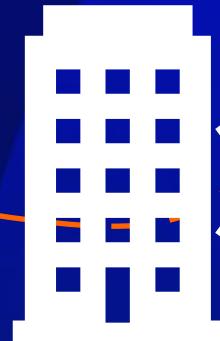


El comportamiento humano no se puede predecir
en su totalidad, pero si se pueden ver los
elementos que influyen los comportamientos

INTER TALENT



SISTEMAS





96

**TalentBrain consiste en la aplicación de
una serie de “modelos predictivos”.**

MATTER TALENT

Coeficiente:

En base a lo que tenemos hoy, el factor laboral (estrés económico y futuro) y las metas de vida son las variables que están hundiendo la table y no hay suficiente de nada más ayudando a llevarlo a flote.

Riesgo

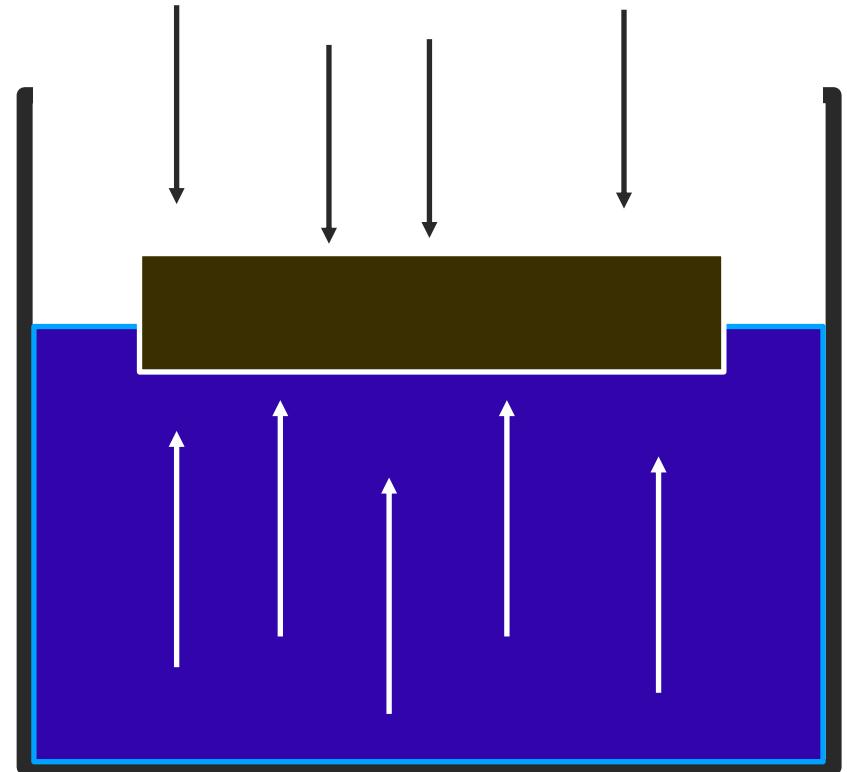
$$Y_i = \underbrace{\beta_0 + \beta_1 X_i}_{\text{Linear component}} + \varepsilon_i$$

Population Y intercept

Psicosocial

LC y MCH

Pericia

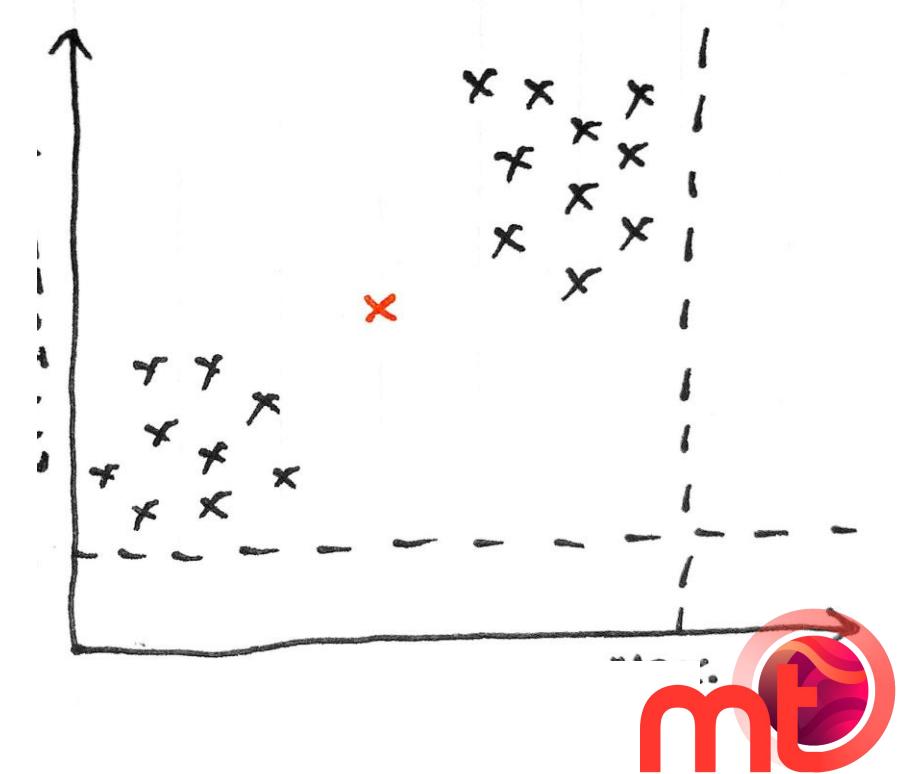


Anomalías: en vez de buscar patrones, el foco está en las diferencias.

Una anomalía es algo que no esta conforme a la expectativa.

Buscamos aquellos puntos en los datos que no embonan en ninguno de los clusters o grupos.

- Componentes principales
- 5 métodos de clusterización
- Comparación entre CP y CS
- 10,000 random forest con las variables resultantes



Portafolio de estrategias

TalentBrain consiste en hacer una serie de clasificaciones muy específicas de cada una de las respuestas o datos, de cada uno de los individuos, de cada una de las fuentes de datos.

La habilidad y precisión de clasificar a los individuos de acuerdo a sus perfiles de datos, es muy valiosa para poder determinar acciones específicas.

En realidad no son predicciones, es descubrir que ciertos comportamientos están presentes cuando otros comportamientos suceden.

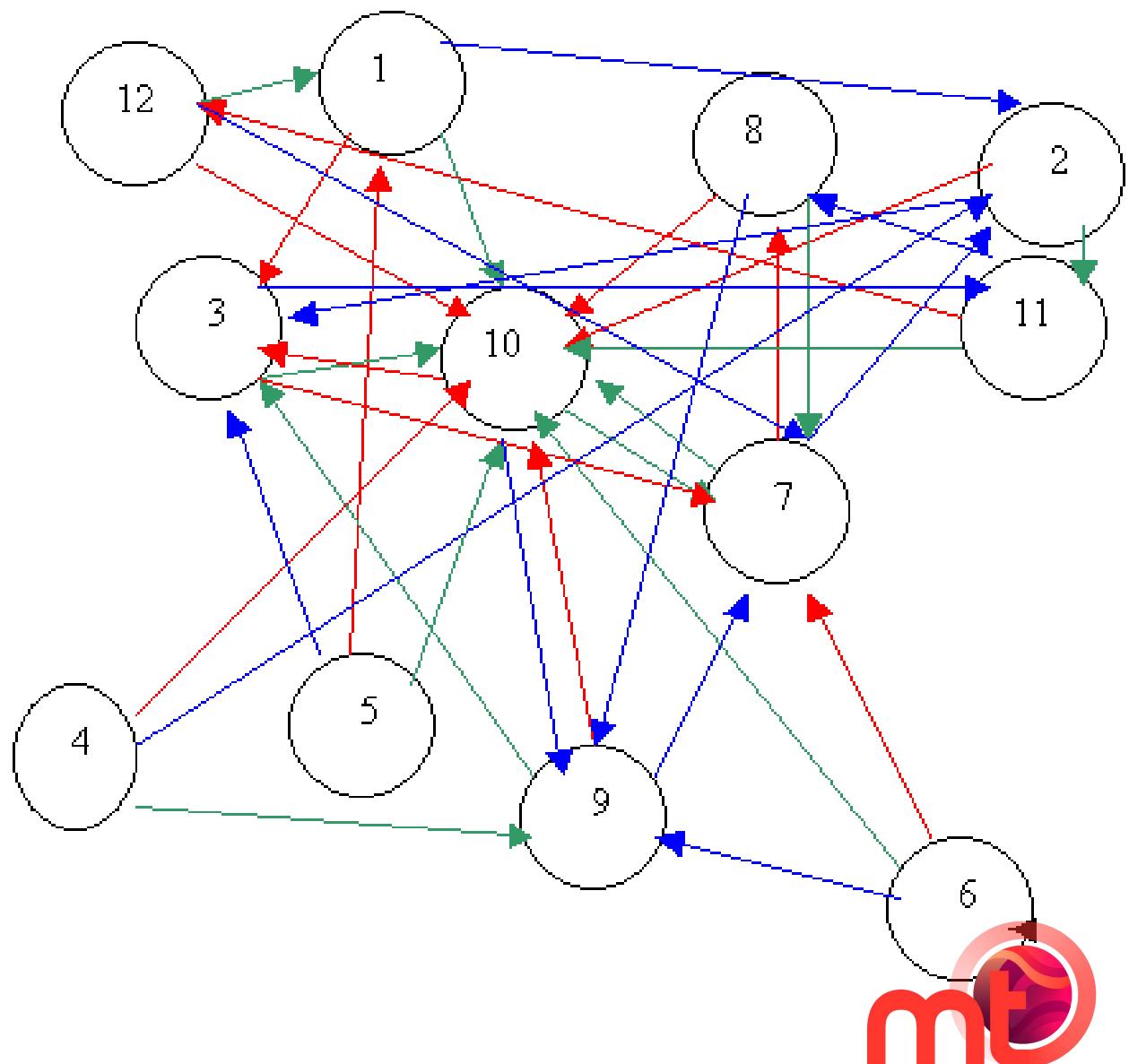
TalentBrain funciona muy similar a las inversiones. Al evaluar las correlaciones entre las variables de tantas formas, lo que buscamos es armar un portafolio de todas las variables significativas. De esta forma ofrecemos estrategias que se relacionan entre sí, de la misma manera que los algoritmos se protegen entre sí al validarse.

Los algoritmos que estamos usando siempre son los mismos, pero los resultados varían de empresa a empresa.

¿Qué es TalentMap?

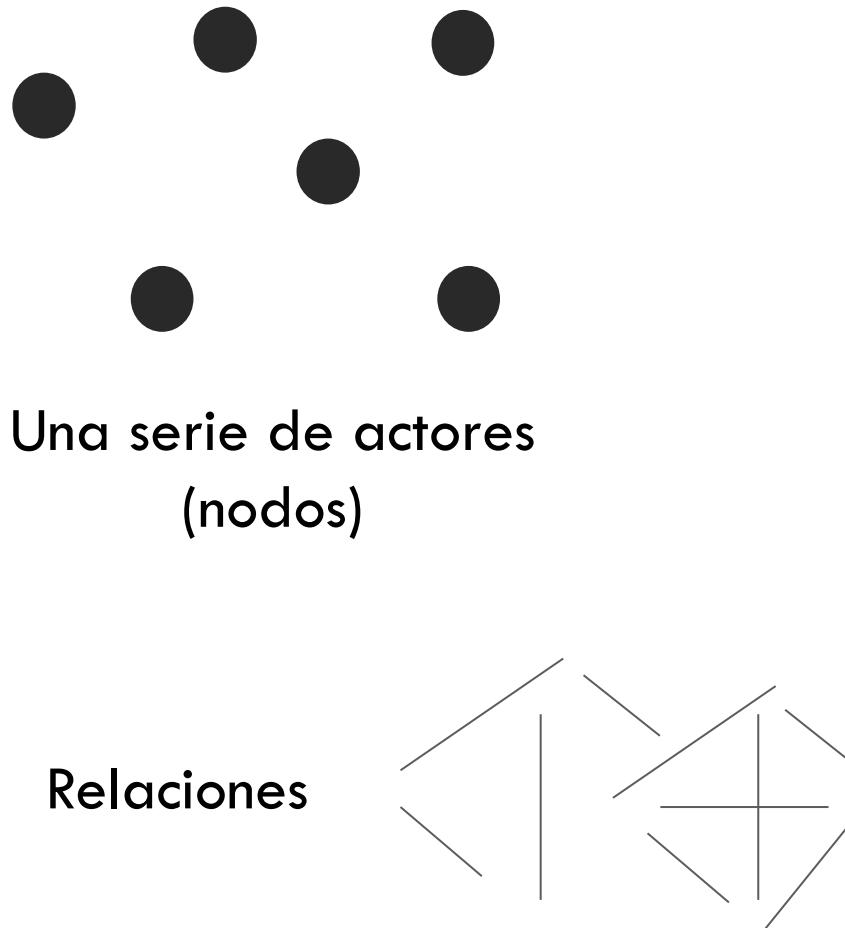
Determinar qué tipo de distancia interaccional ocurre a nivel personal, profesional, social o de algún otro tipo, en términos de acercamiento-rechazo. La elección-rechazo puede traducirse en cercanía o lejanía con respecto a:

- a. una persona,
- b. un grupo,
- c. un tema o temas,
- d. una jerarquía o estatus,
- e. una representación (“se cree mucho”, “es una distraída”, “es un agresivo”, es un Xs.),
- f. cierto tipo de trato,
- g. una perspectiva, o sea, una tendencia.



Para determinar células:

Una red consiste de

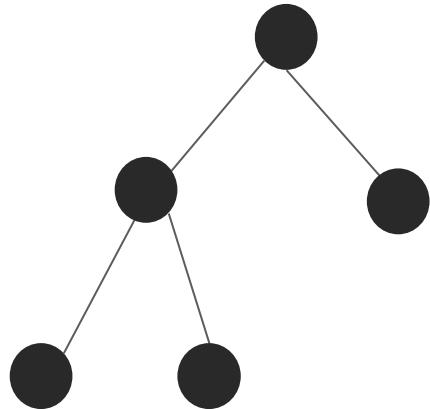


Las relaciones entre los nodos pueden ser entre personas del tipo: consejo, poder, supervisión, amistad, lazos. A nivel áreas pueden ser flujos de trabajo, de información o de conocimiento

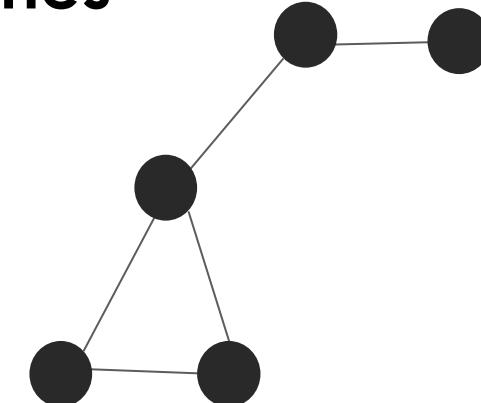


Tipos de relaciones

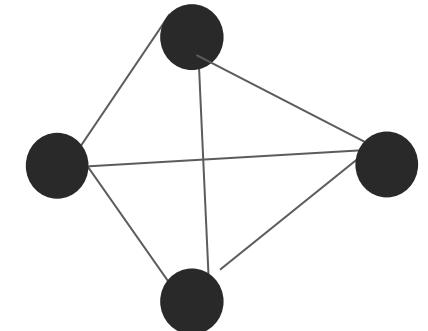
Diferentes tipos de redes de relaciones



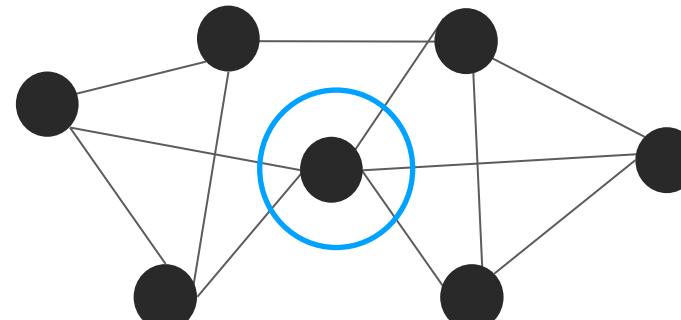
Relación de reporte



Amigos



Aliados políticos



Multiredes

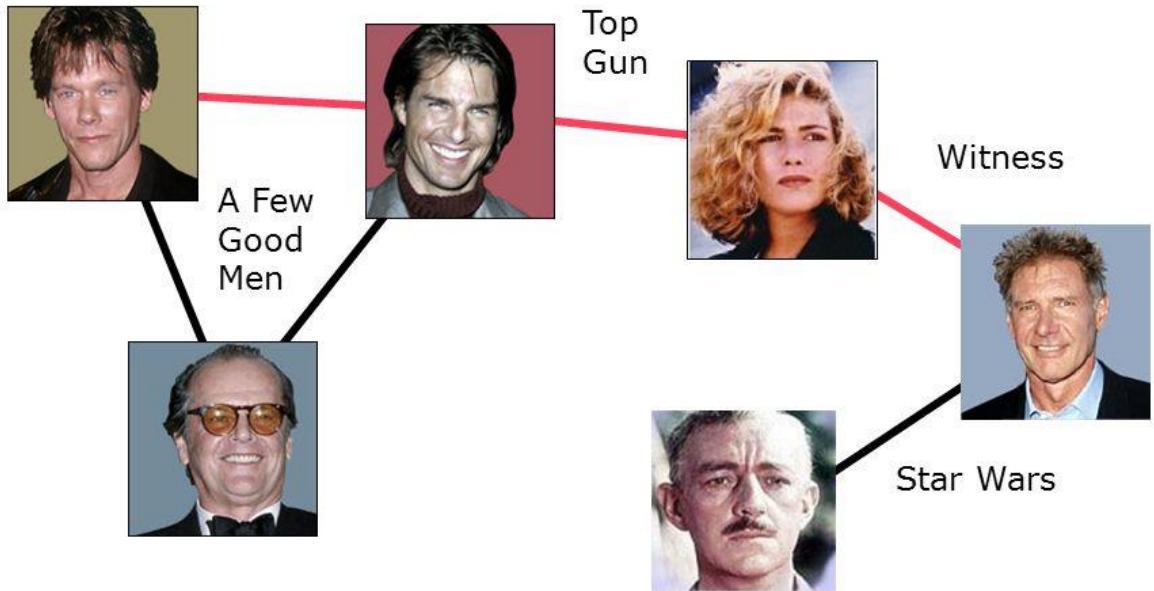


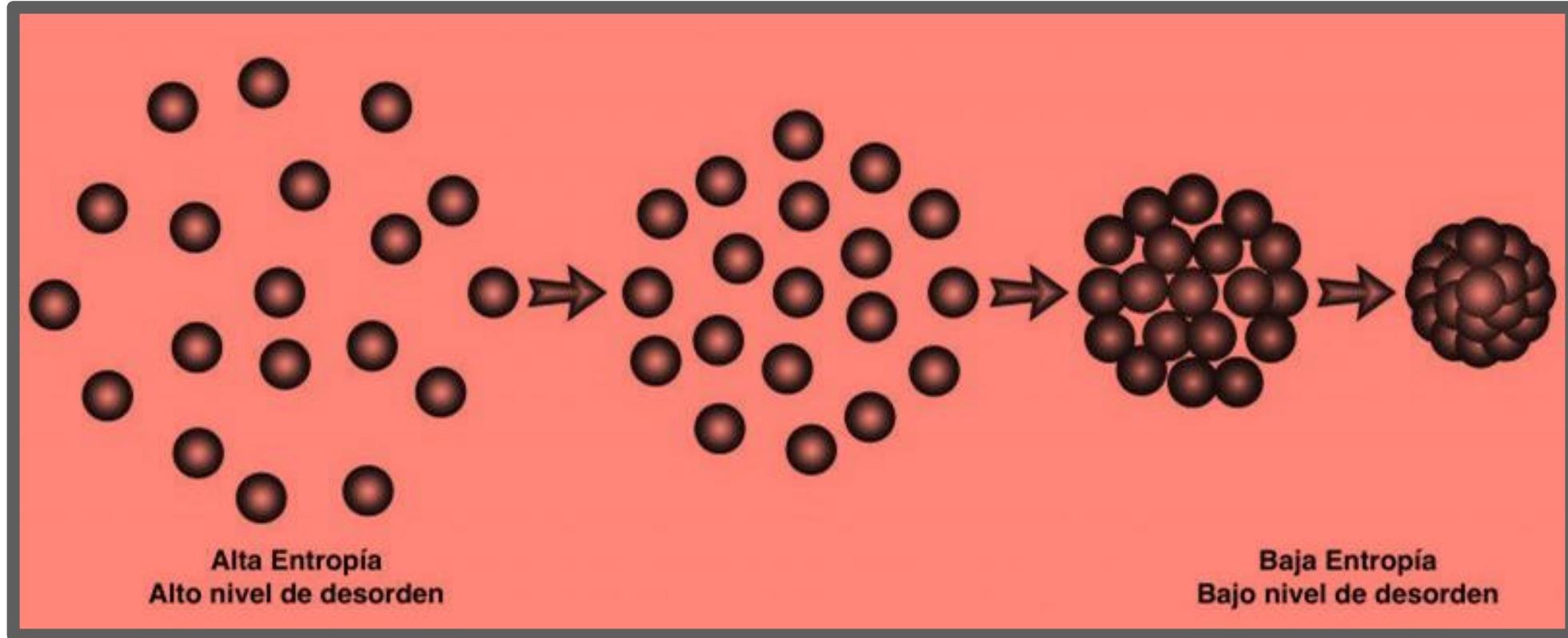
Elegibilidad: o Influencia

Conectividad: El número de personas a las que estás conectado

Cercanía: La habilidad de llegar a otra persona a través del menor número de conexiones

Intermediación: El grado en el que tú habilitas la conexión entre otros





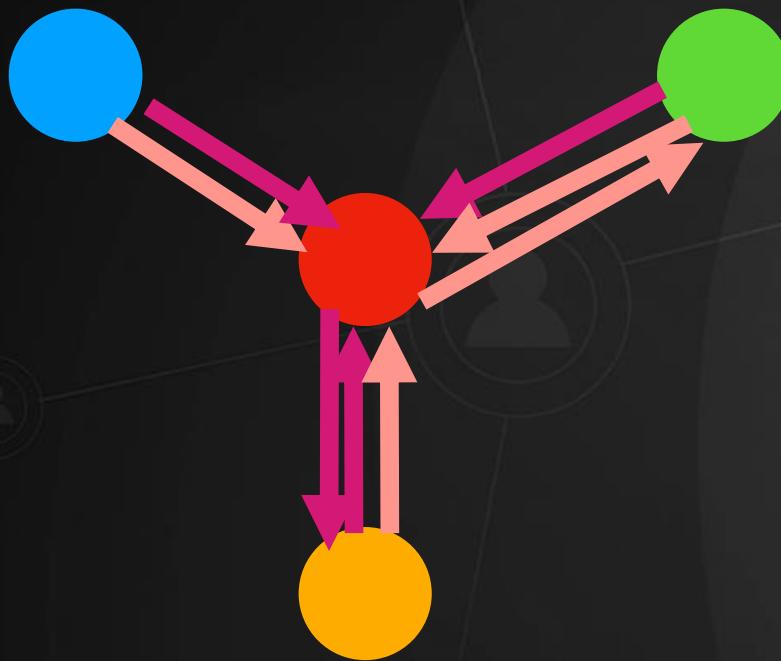
Empezamos a ver posibles caminos de cambio

Entropía

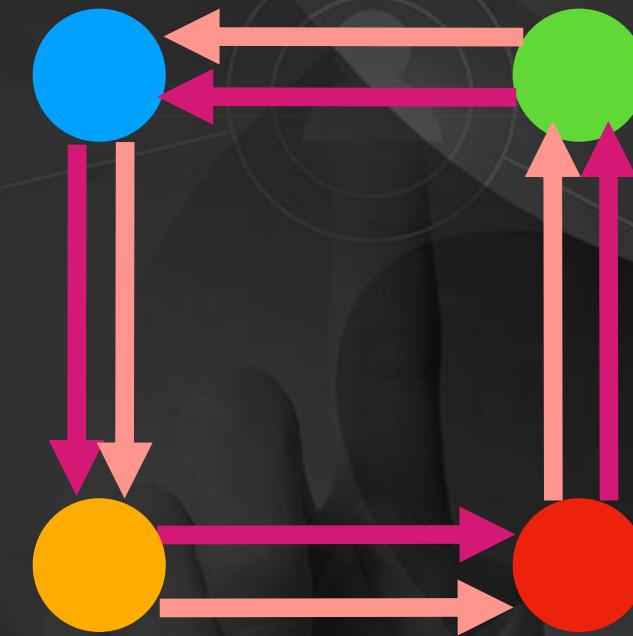
Ejemplo: Apego a norma, se suelta la instrucción y se ve hasta a donde llega... el término de entropía, nos permite matemáticamente medir a donde llega.



4 Sujetos y 2 preguntas

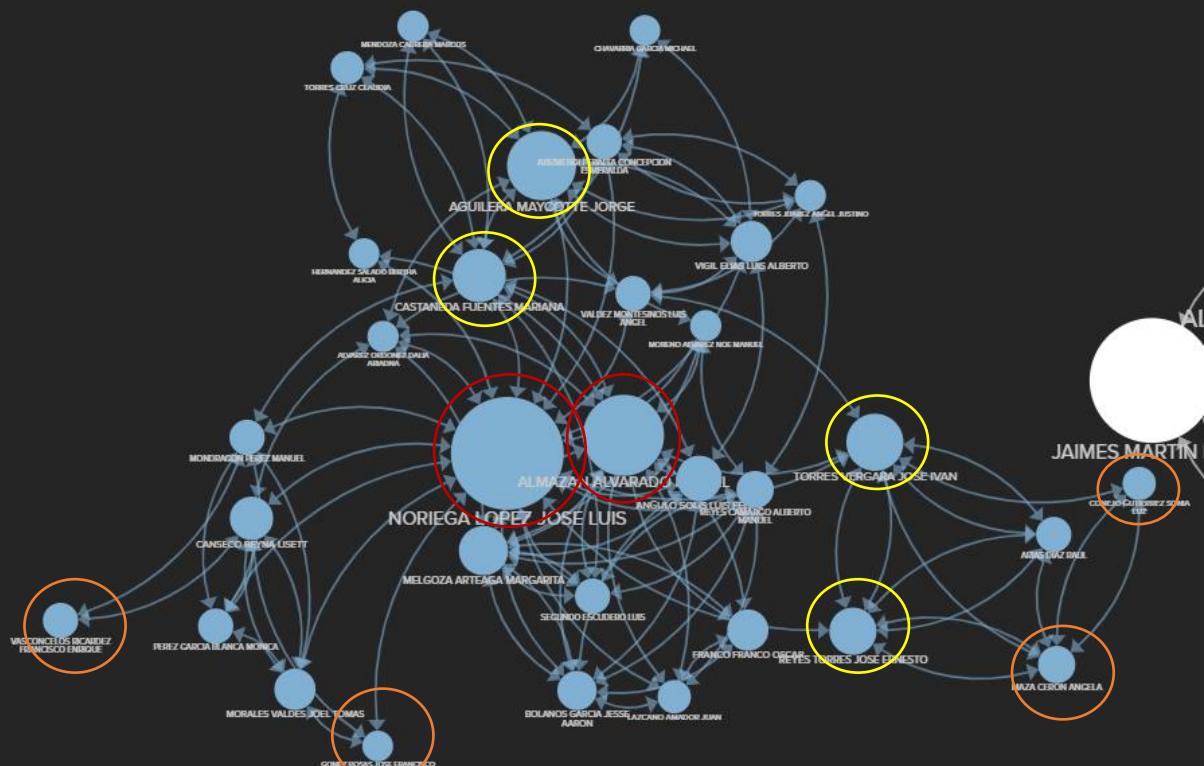
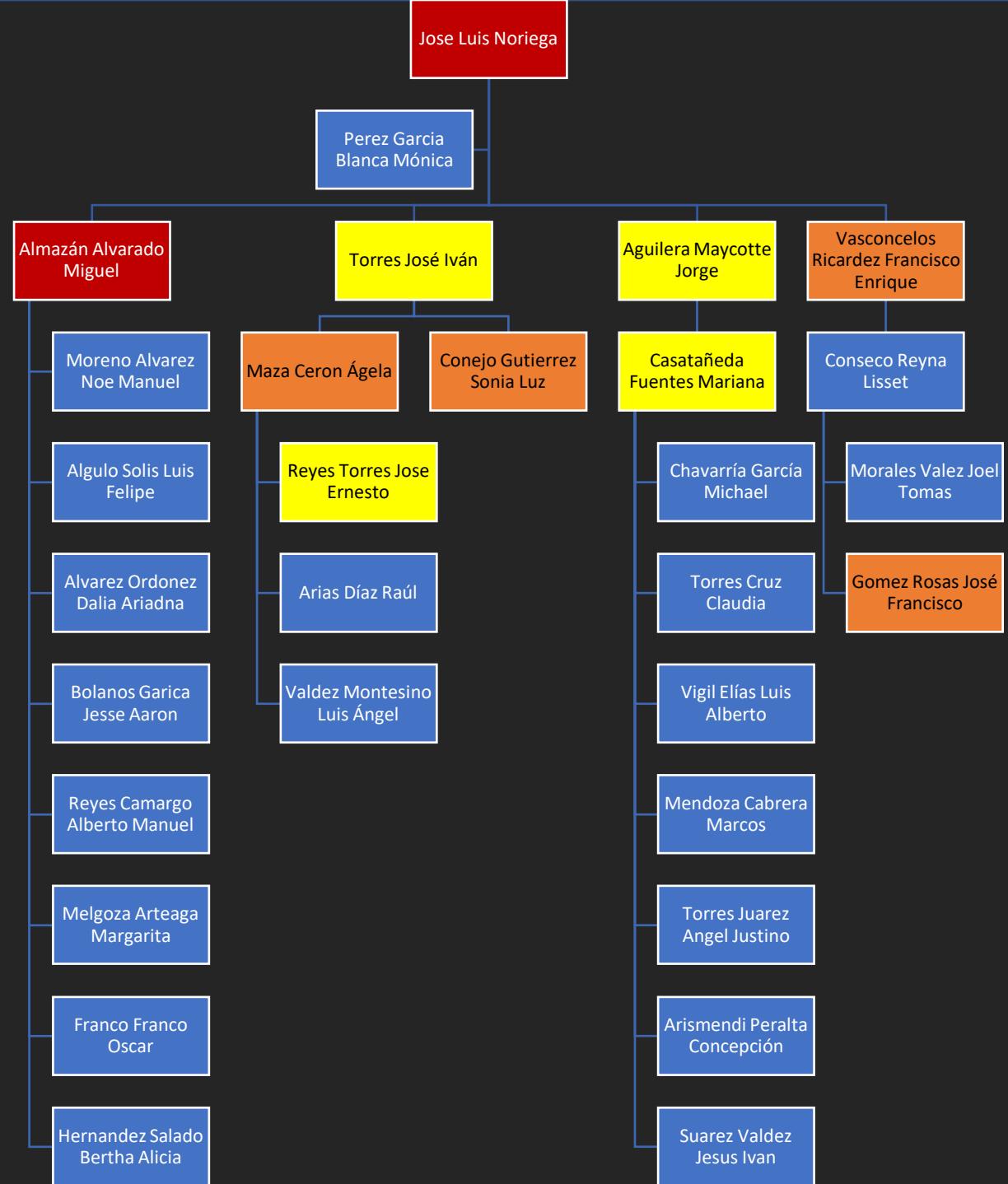


Entropia = 0.89



Entropia=1



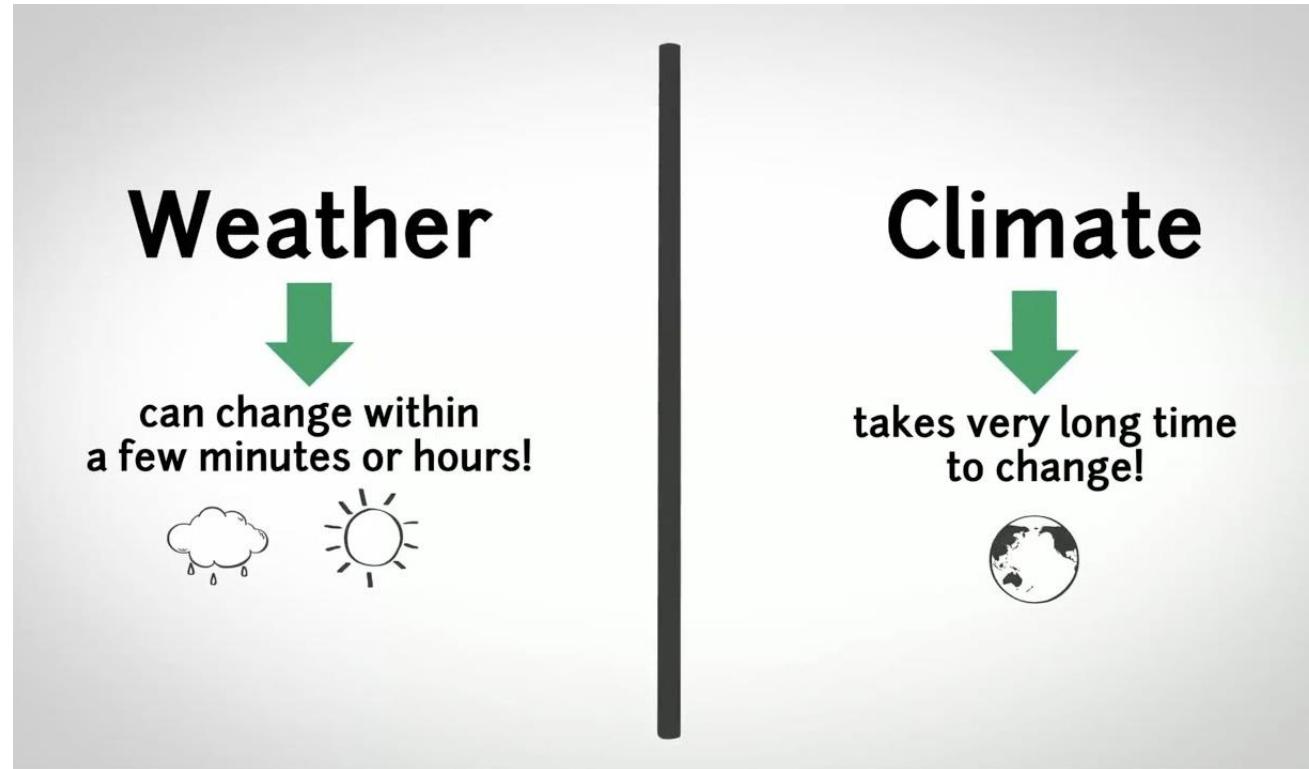


Radares

Radares

soQ

Estado del tiempo en KAM vs. clima



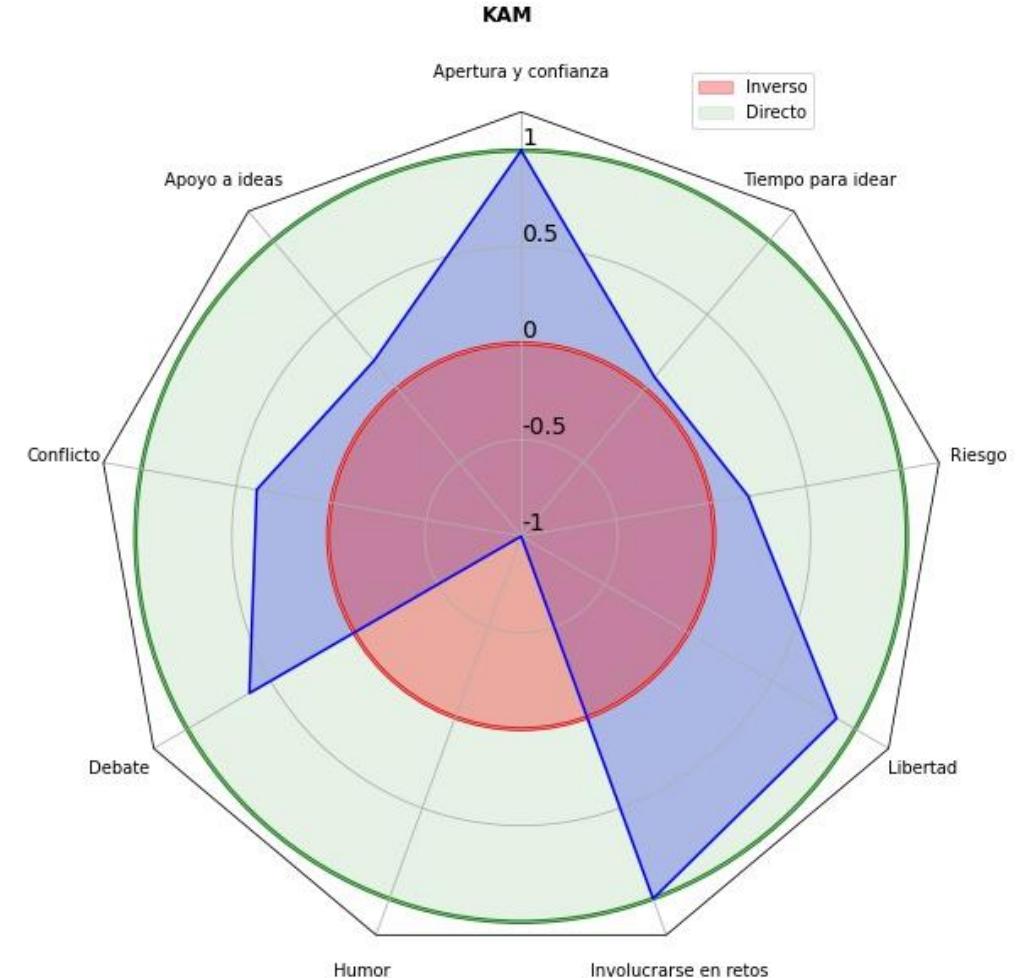
- El clima tiene temporalidad y por lo tanto es predecible y más difícil de cambiar.
- El estado del tiempo aún que tiene influencia estacional, cambia constantemente.



Comparativo de áreas

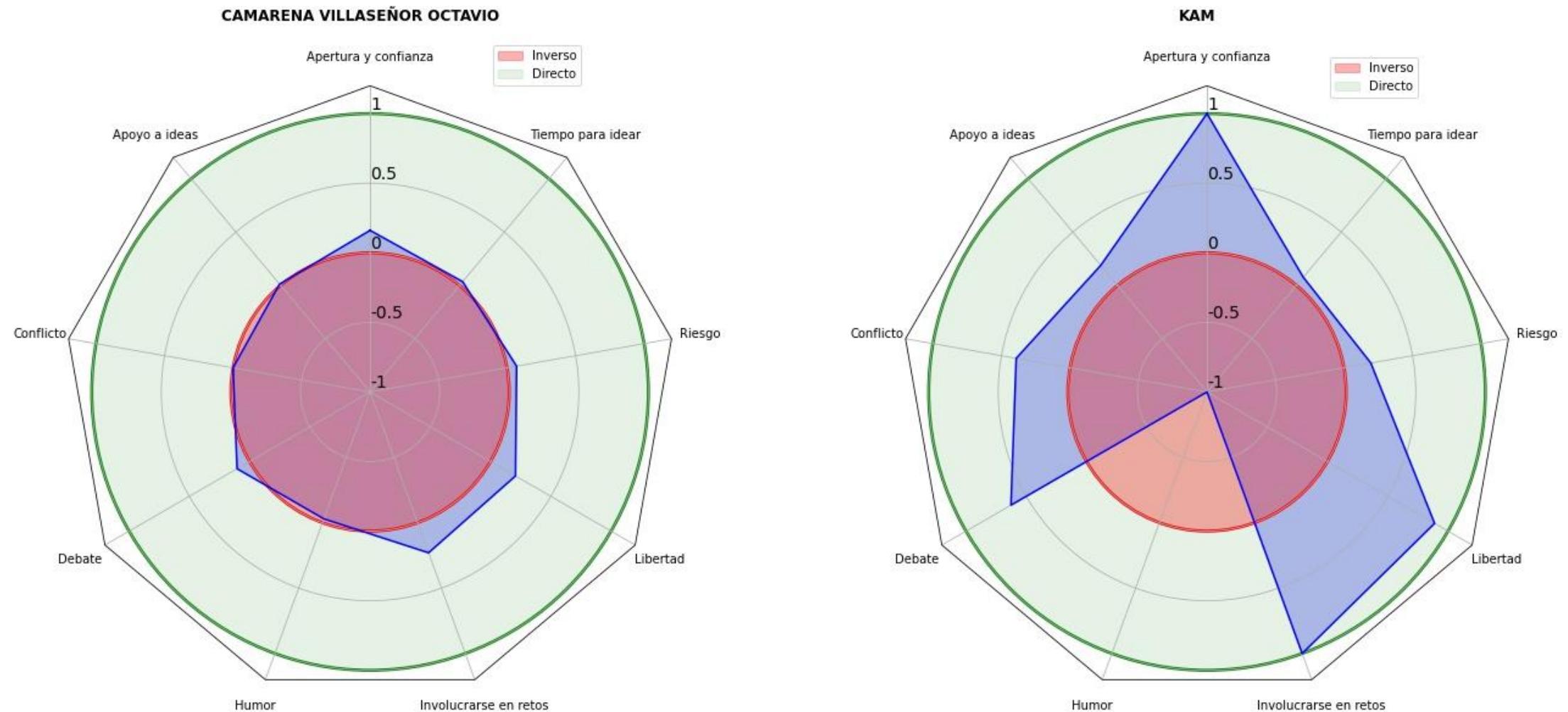
CULTURA

Como no existe el clima para la creatividad “perfecto”, el objetivo del grafo es lograr una simetría en la figura geométrica.

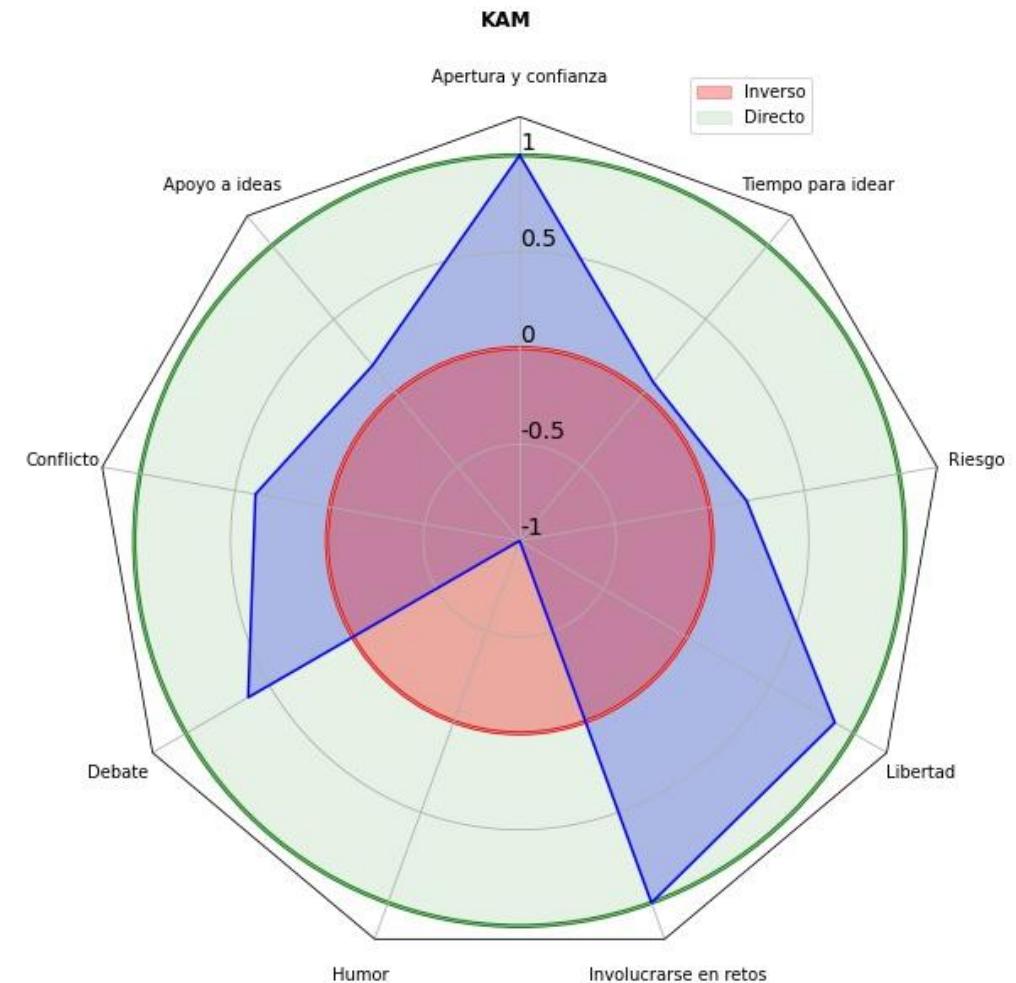
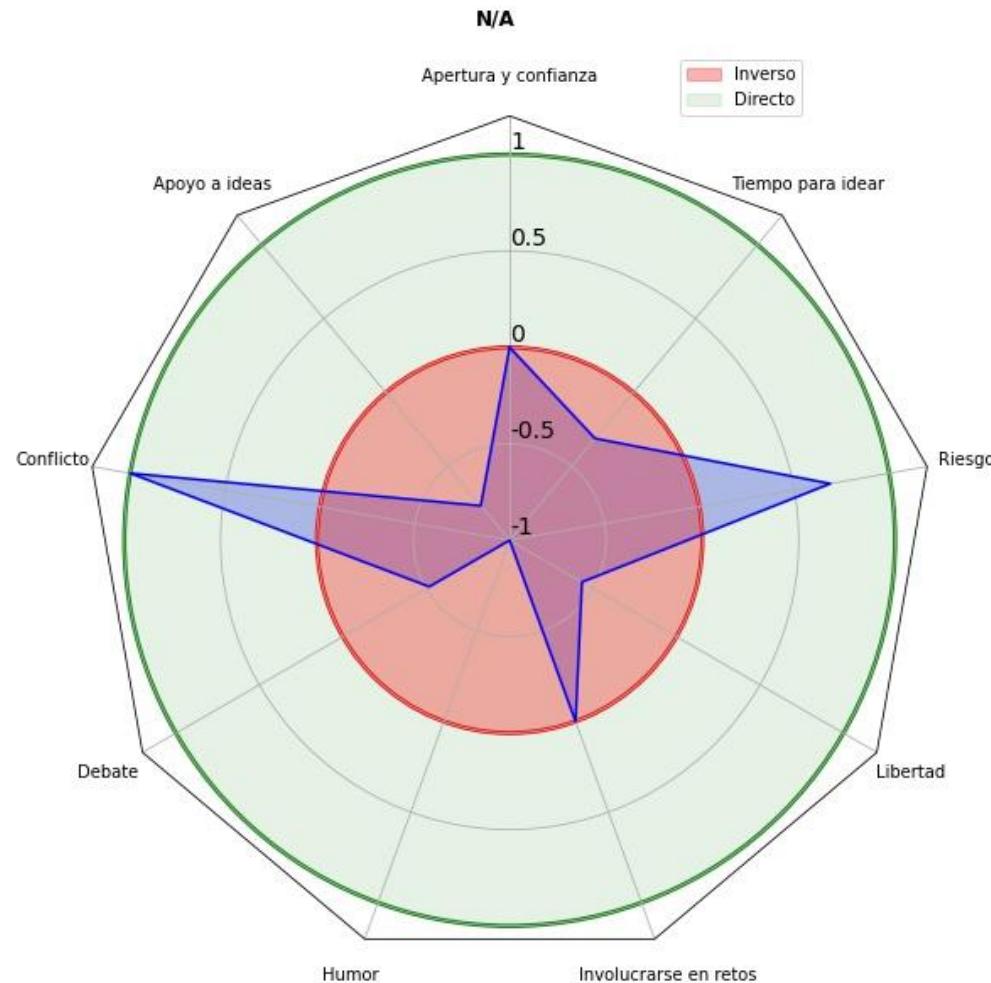


Toda la empresa

Primero quisimos observar si en términos de creatividad, ¿será que el director está influyendo el clima organizacional?

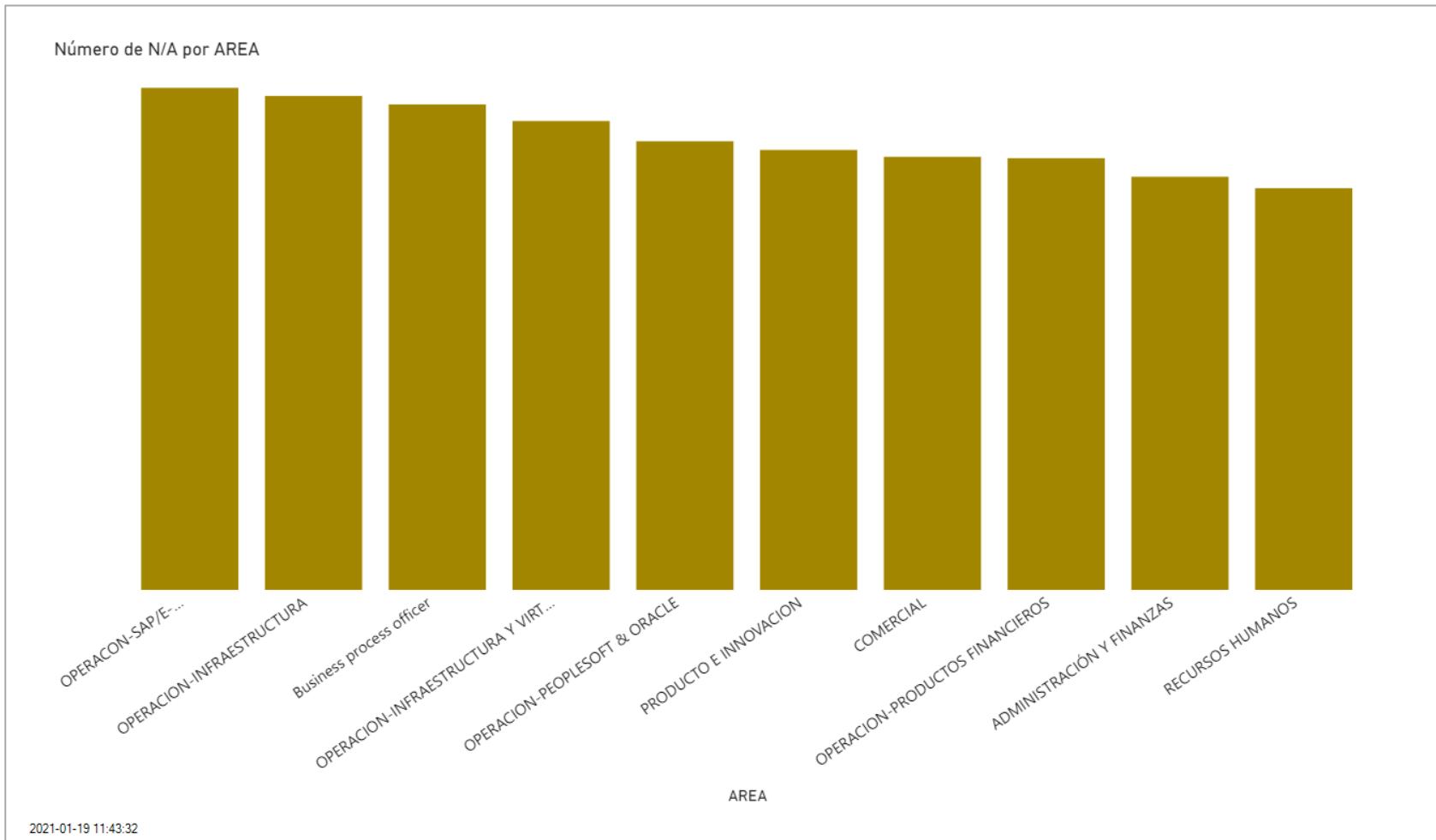


Al parecer es al contrario, el director general ha sido absorbido por la organización

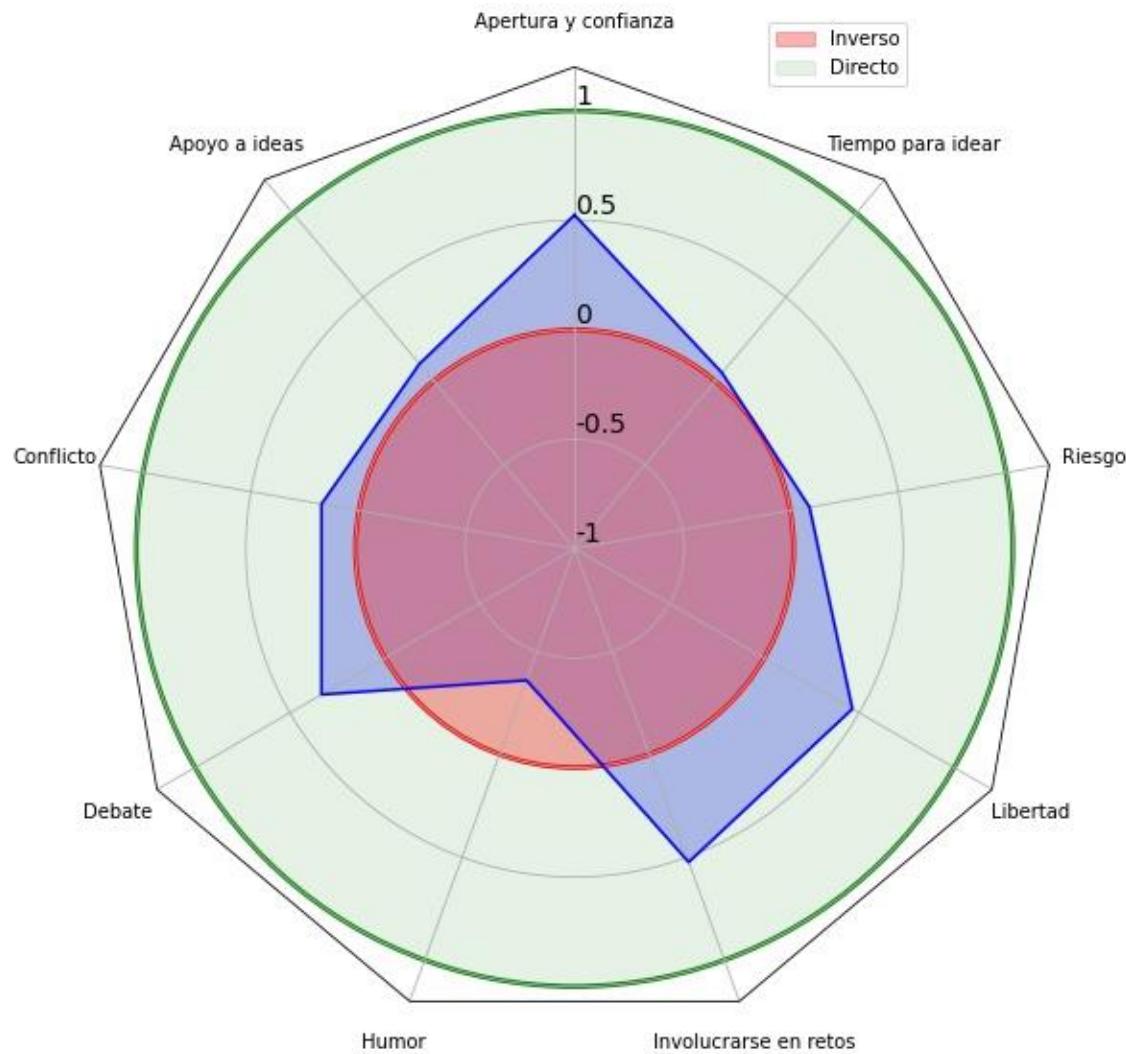


Respondieron NA, empecemos con insights

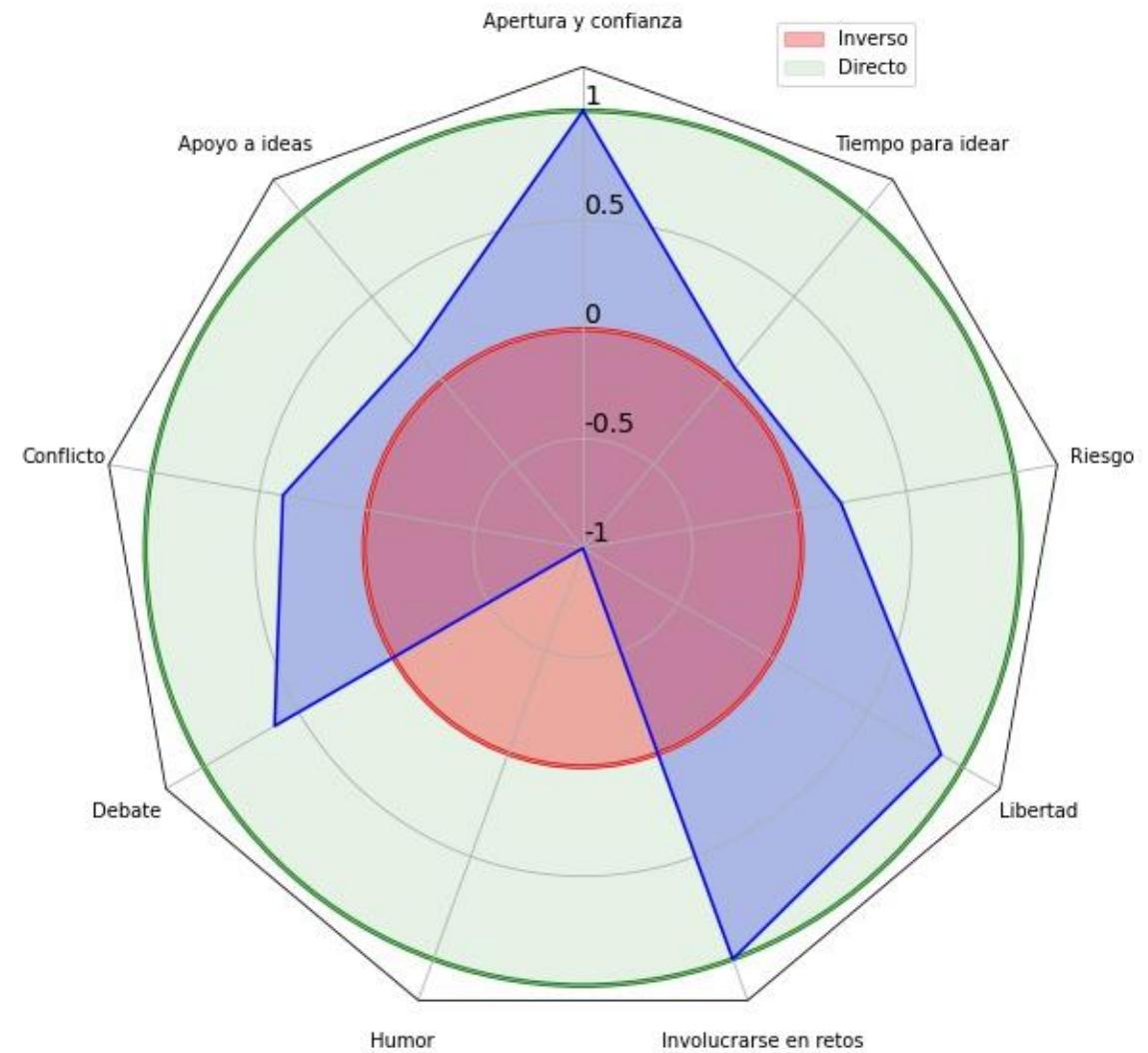
Áreas que más nominaciones tuvieron de N/A



ADMON Y FINANZAS-RECURSOS HUMANOS

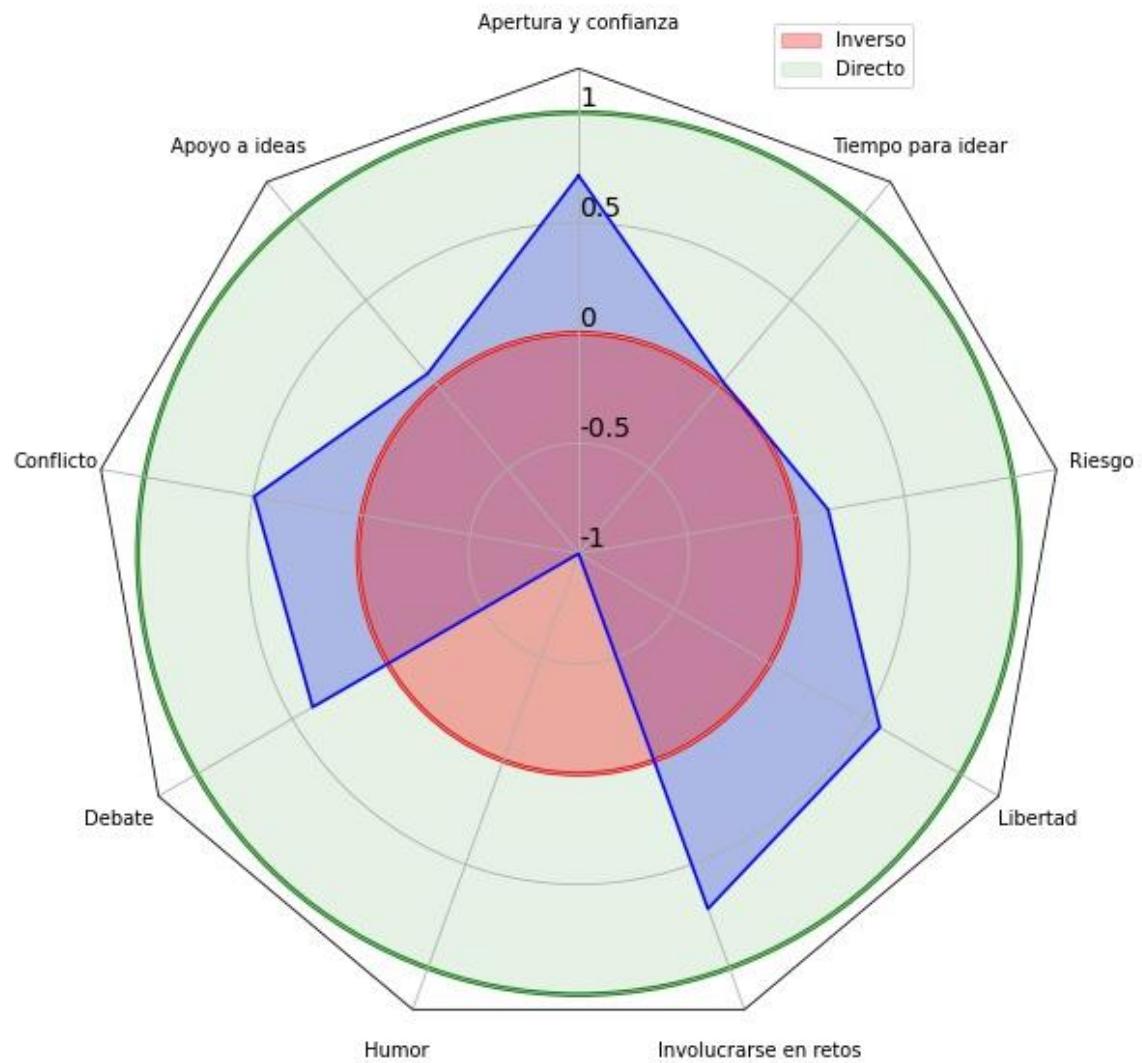


KAM

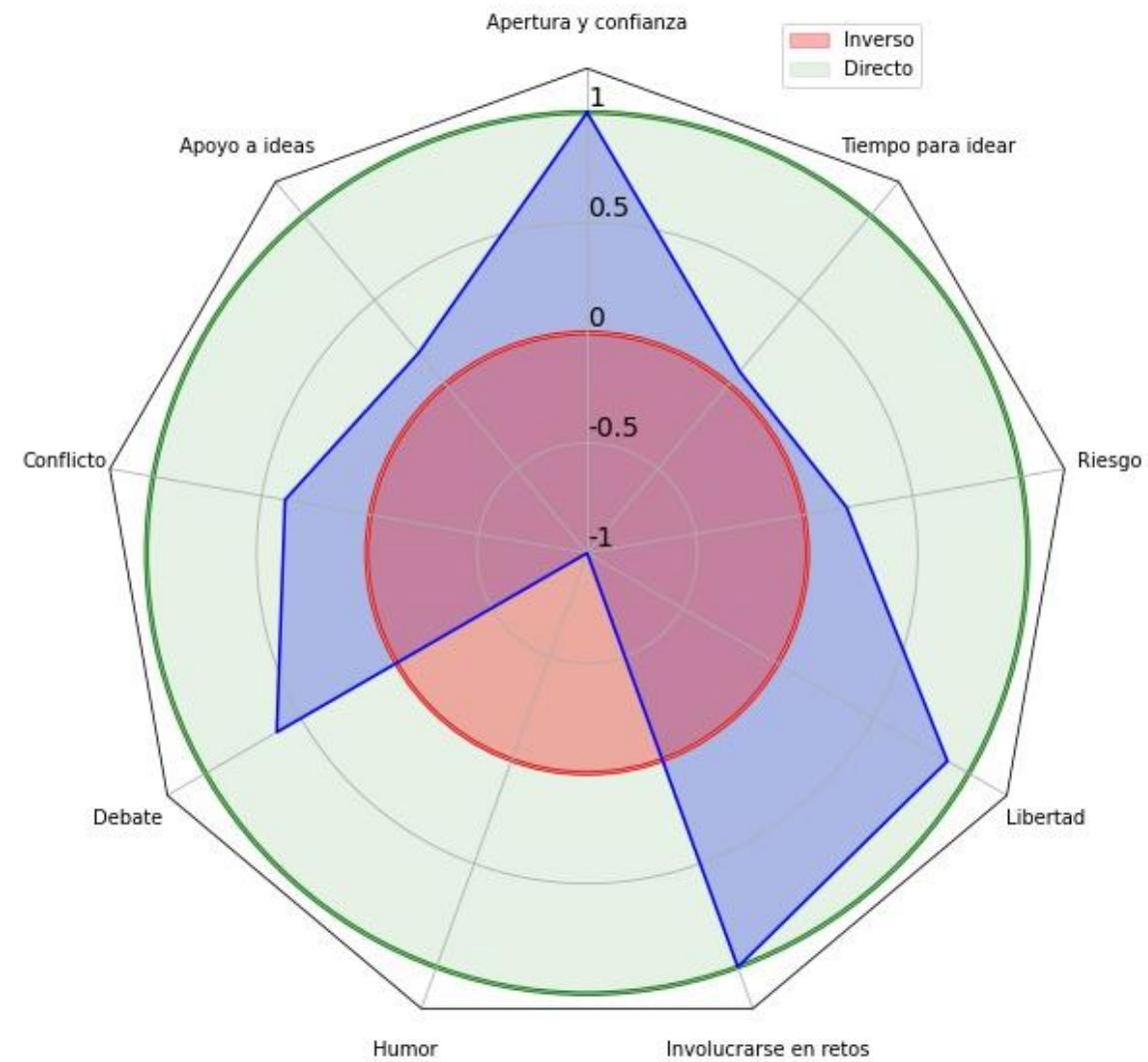


Cultura

SERVICIO AL CLIENTE

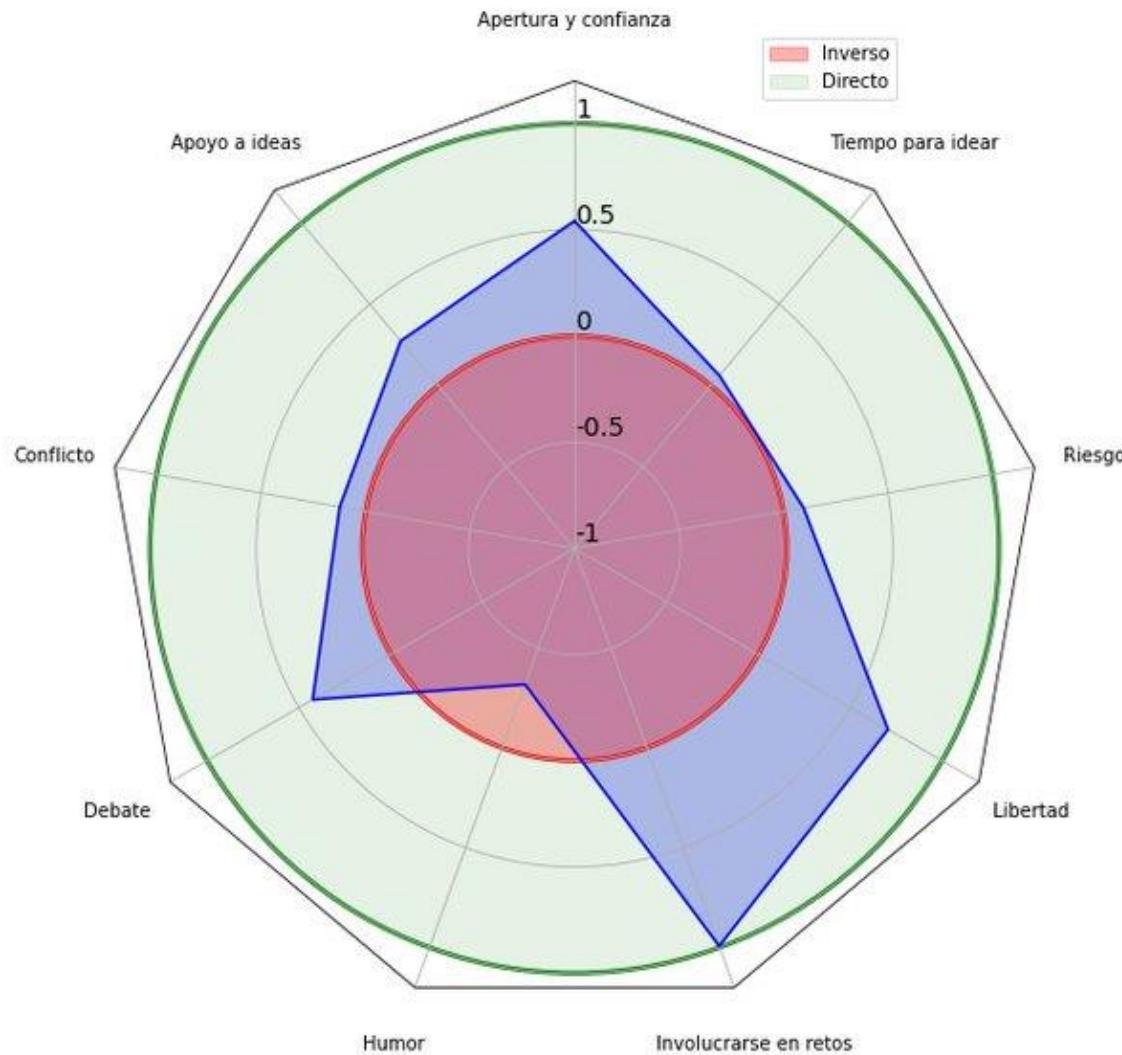


KAM

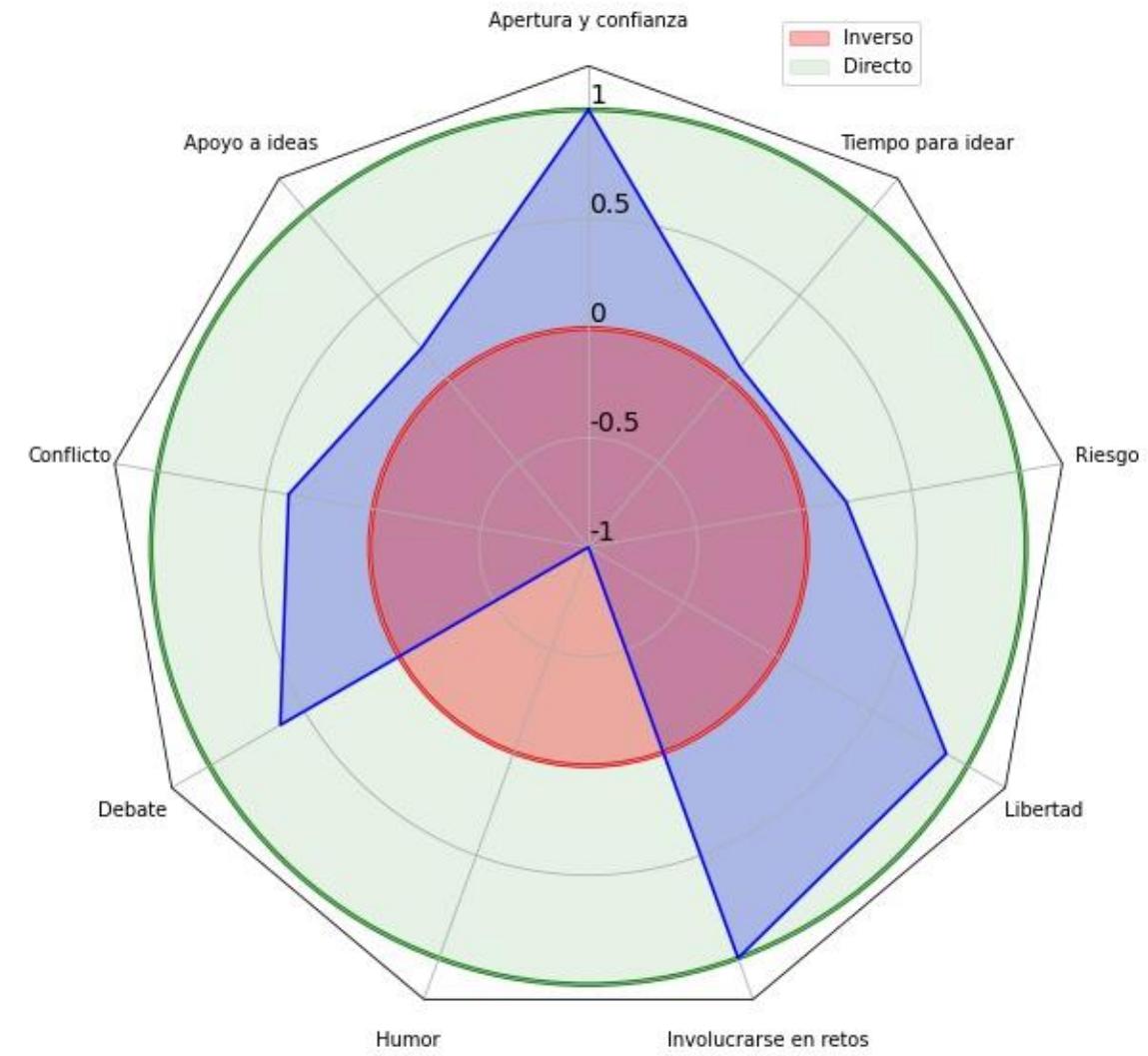


Cultura

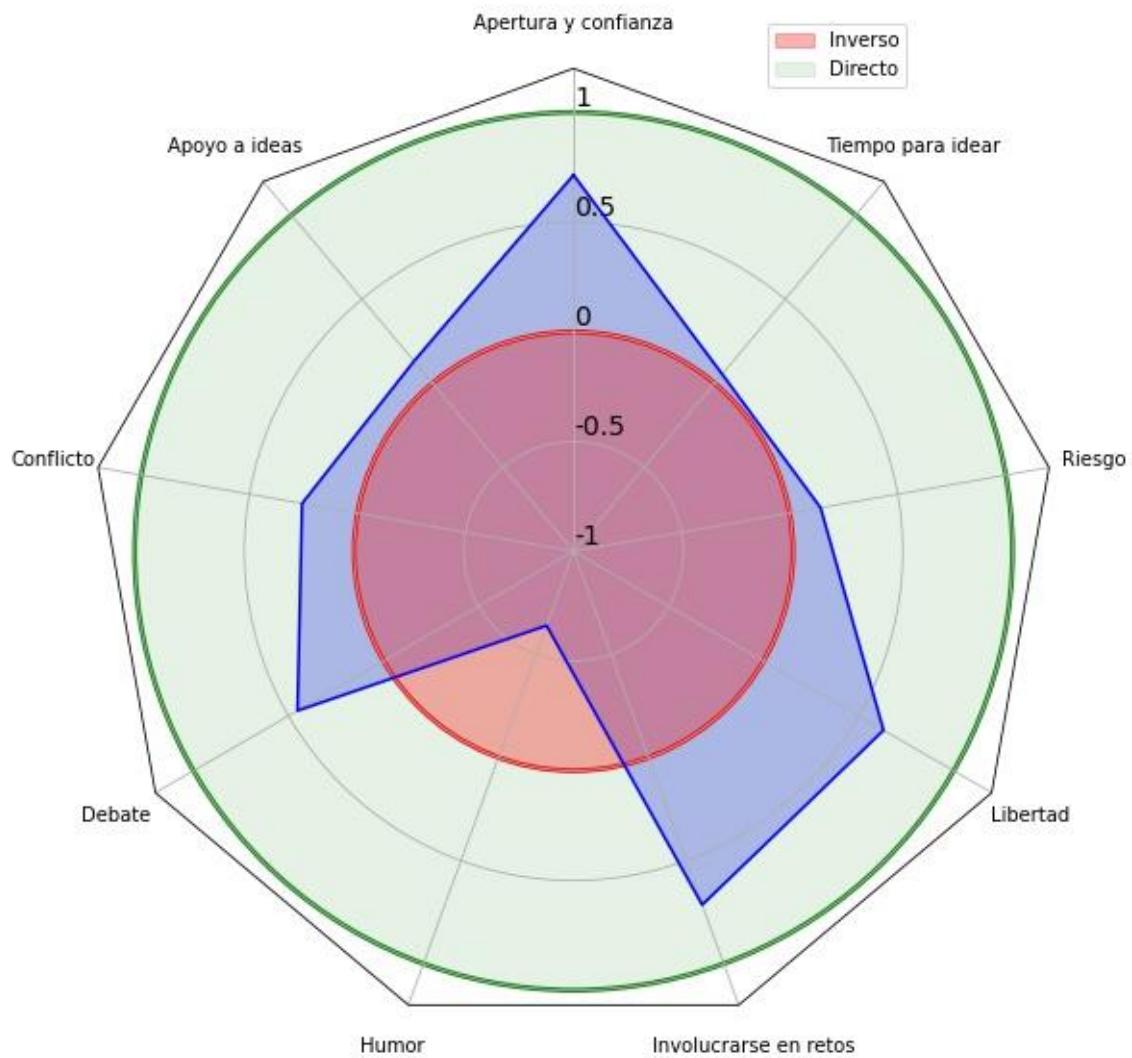
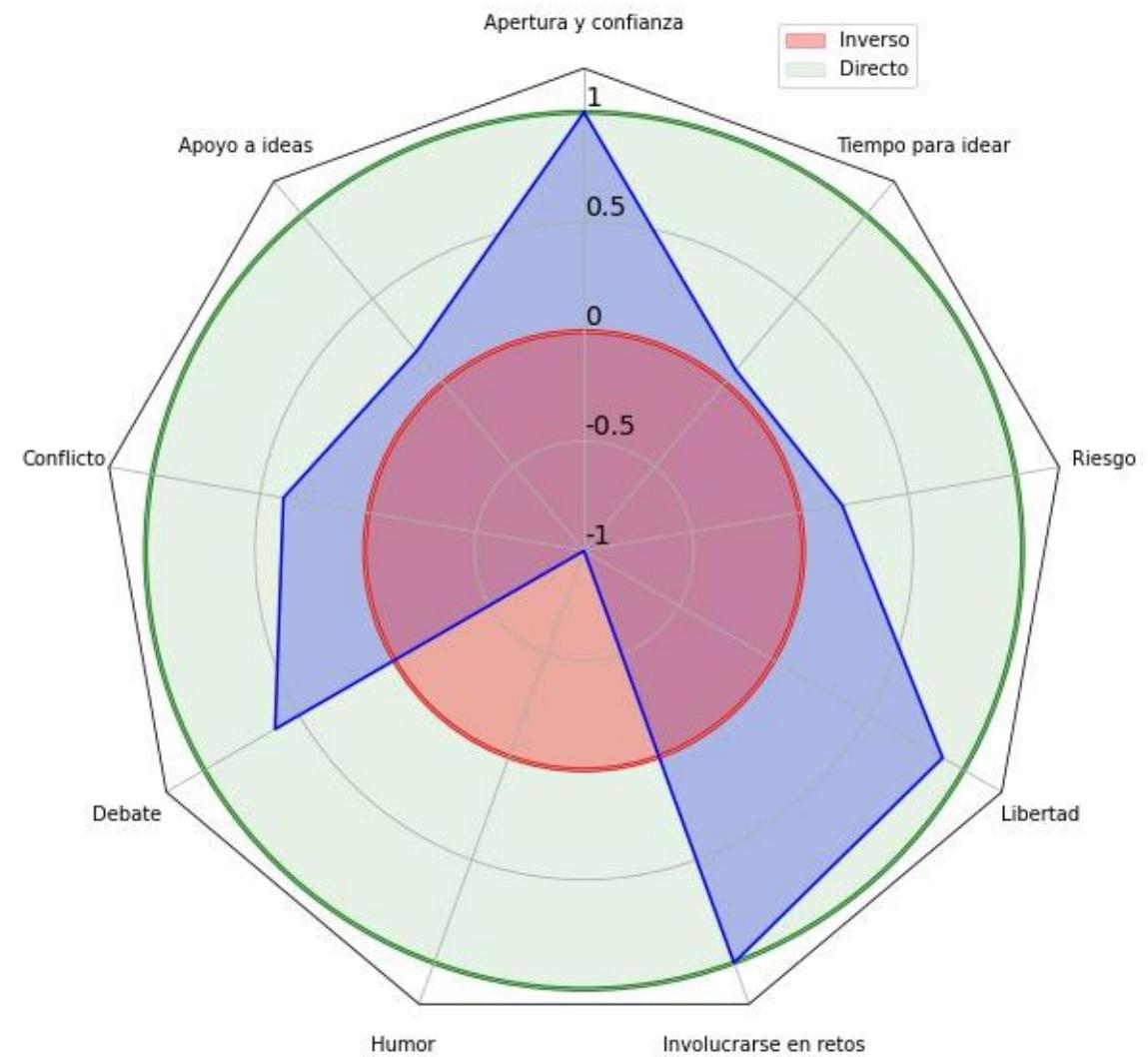
PRODUCTO E INNOVACION



KAM

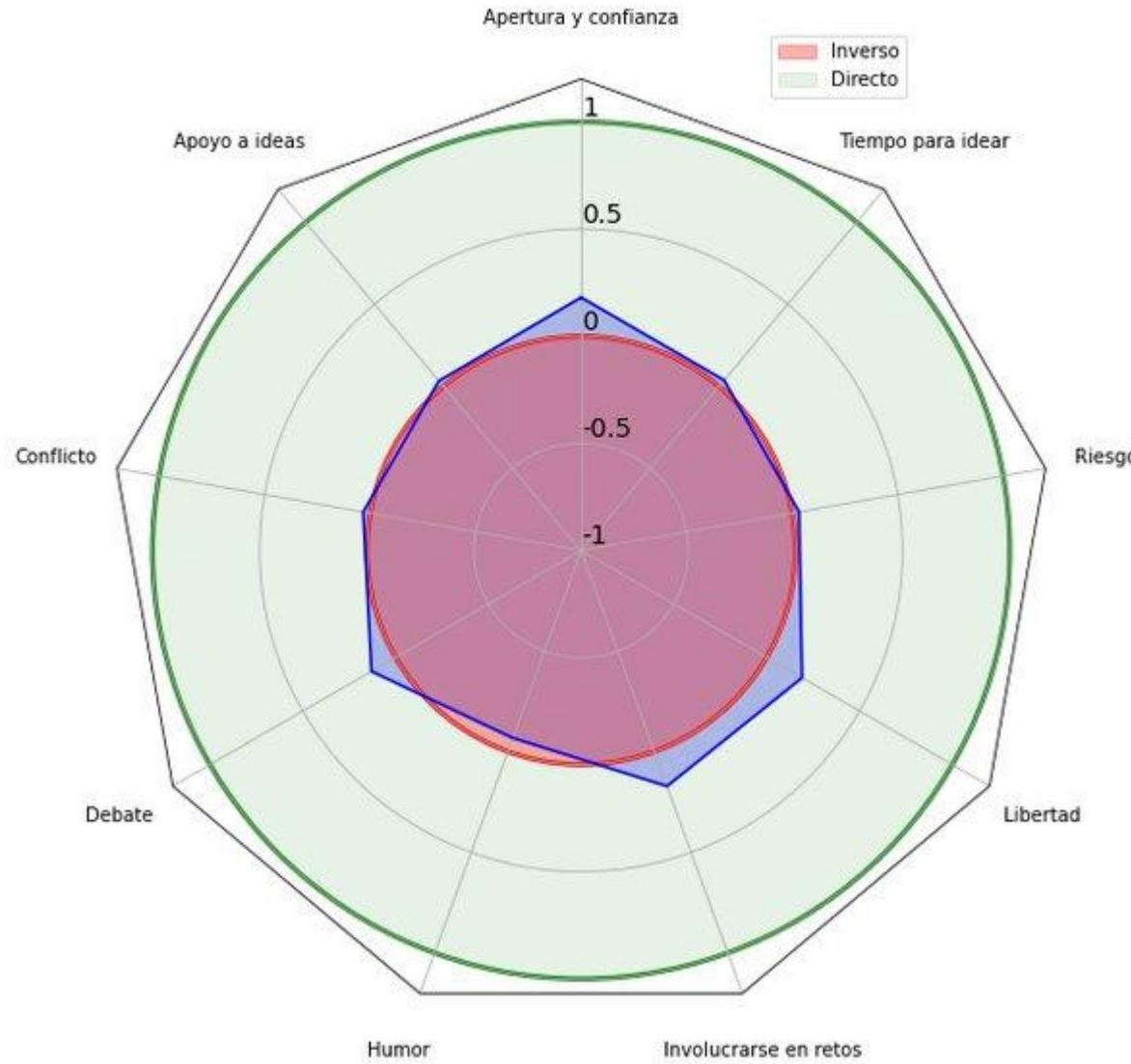


Cultura

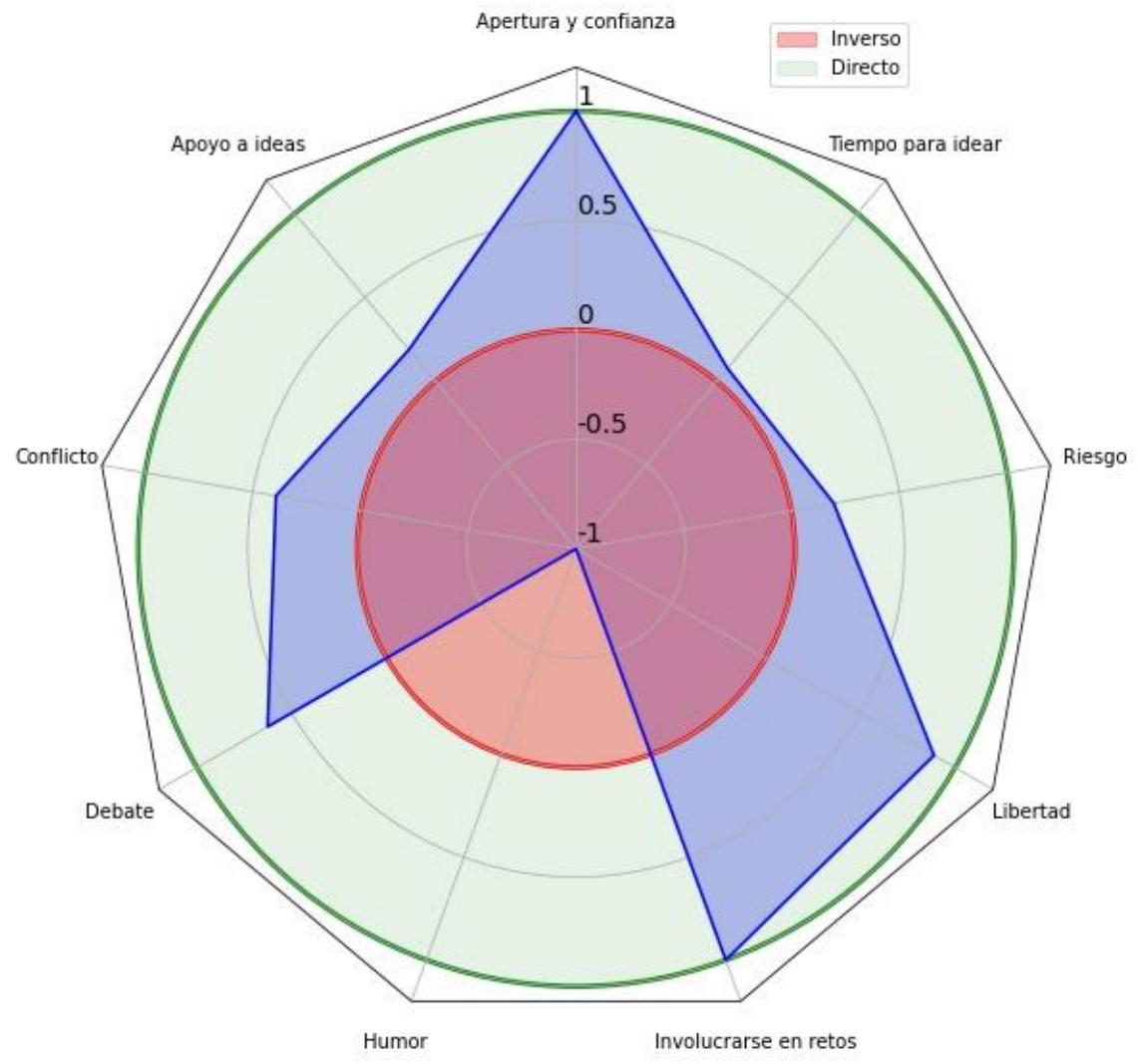
Comercial**KAM**

Cultura

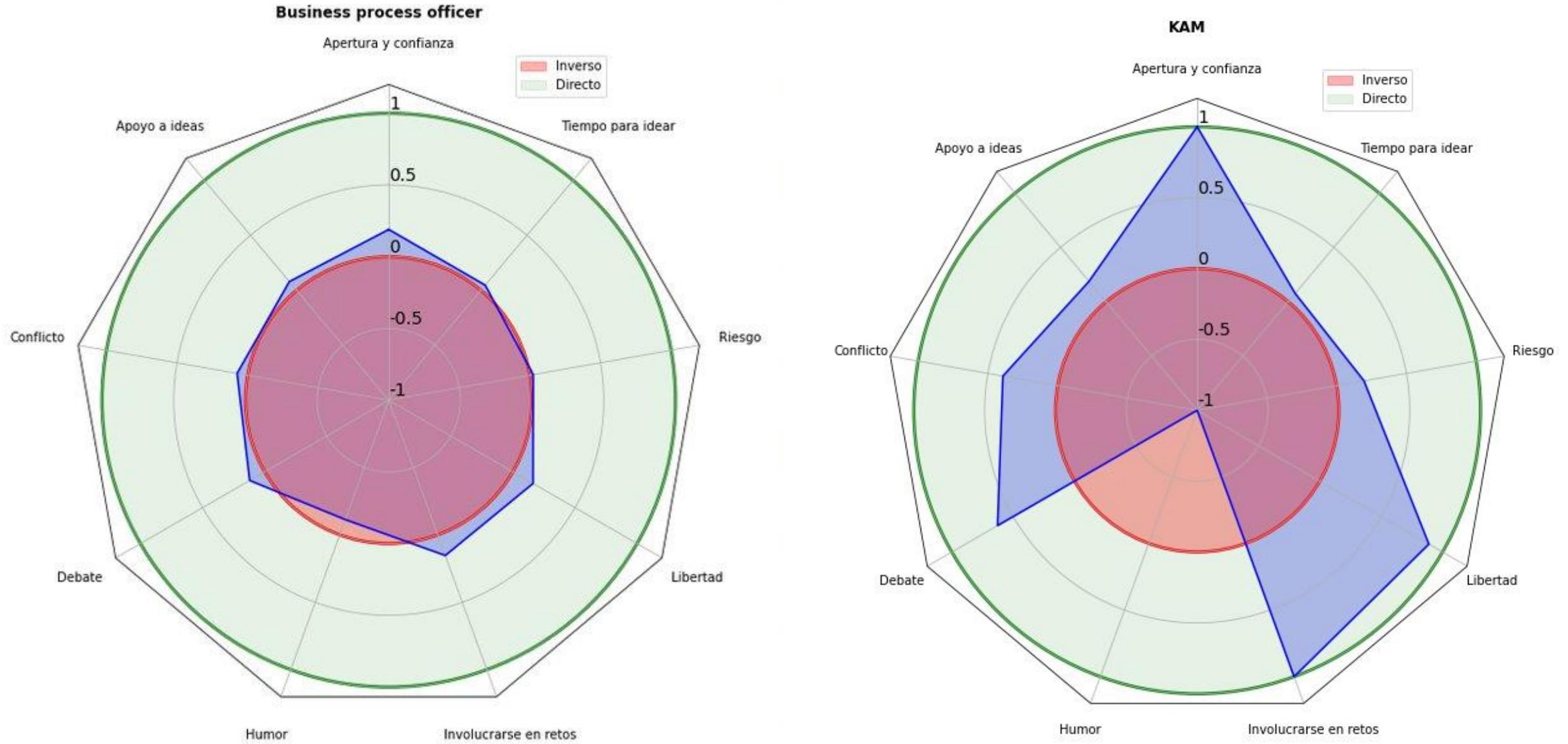
BUSINESS DEVELOPMENT



KAM



Cultura



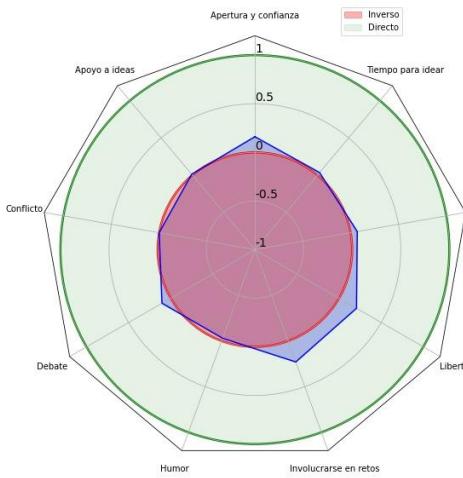
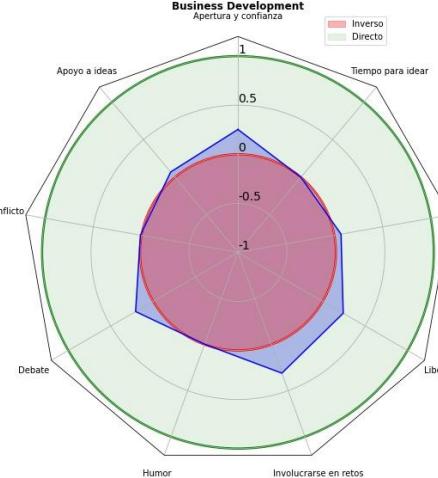
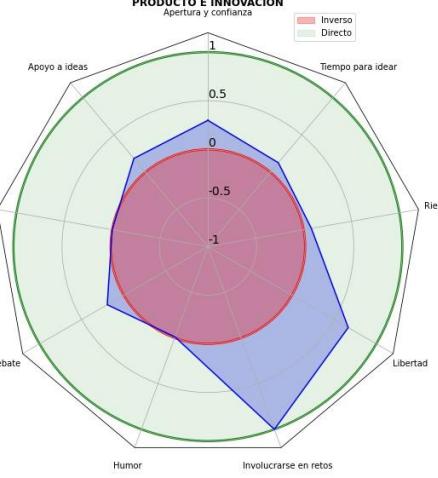
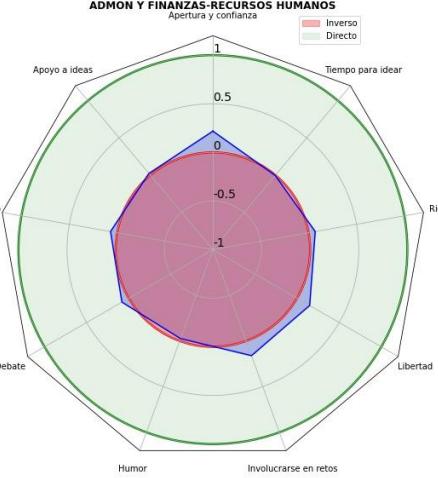
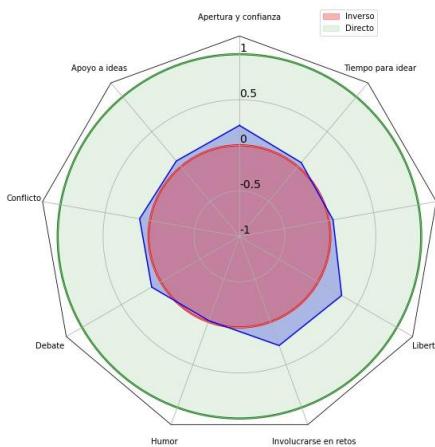
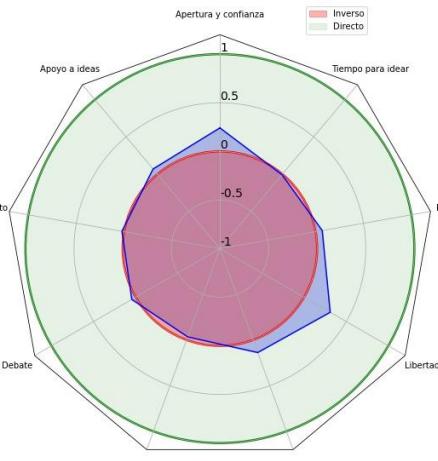
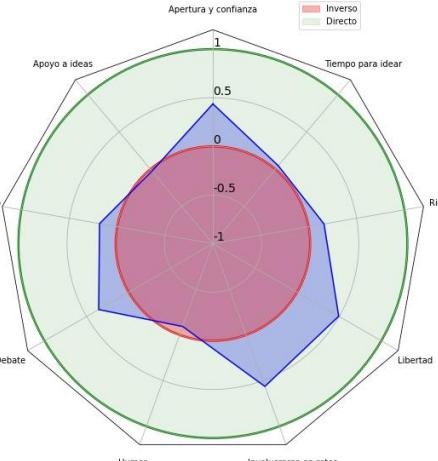
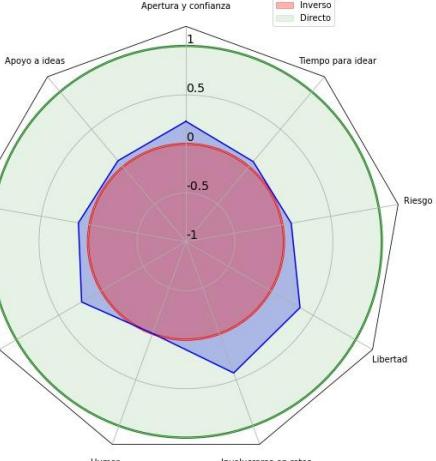
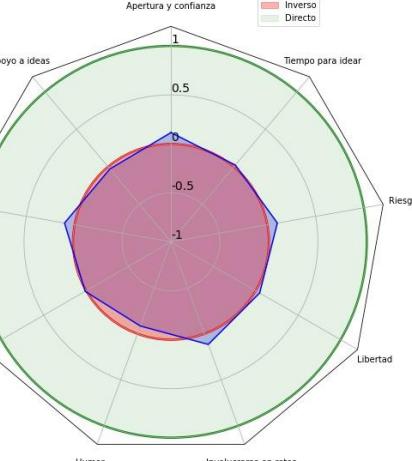
Cultura



Cultura

Comparativo de directores

CULTURA

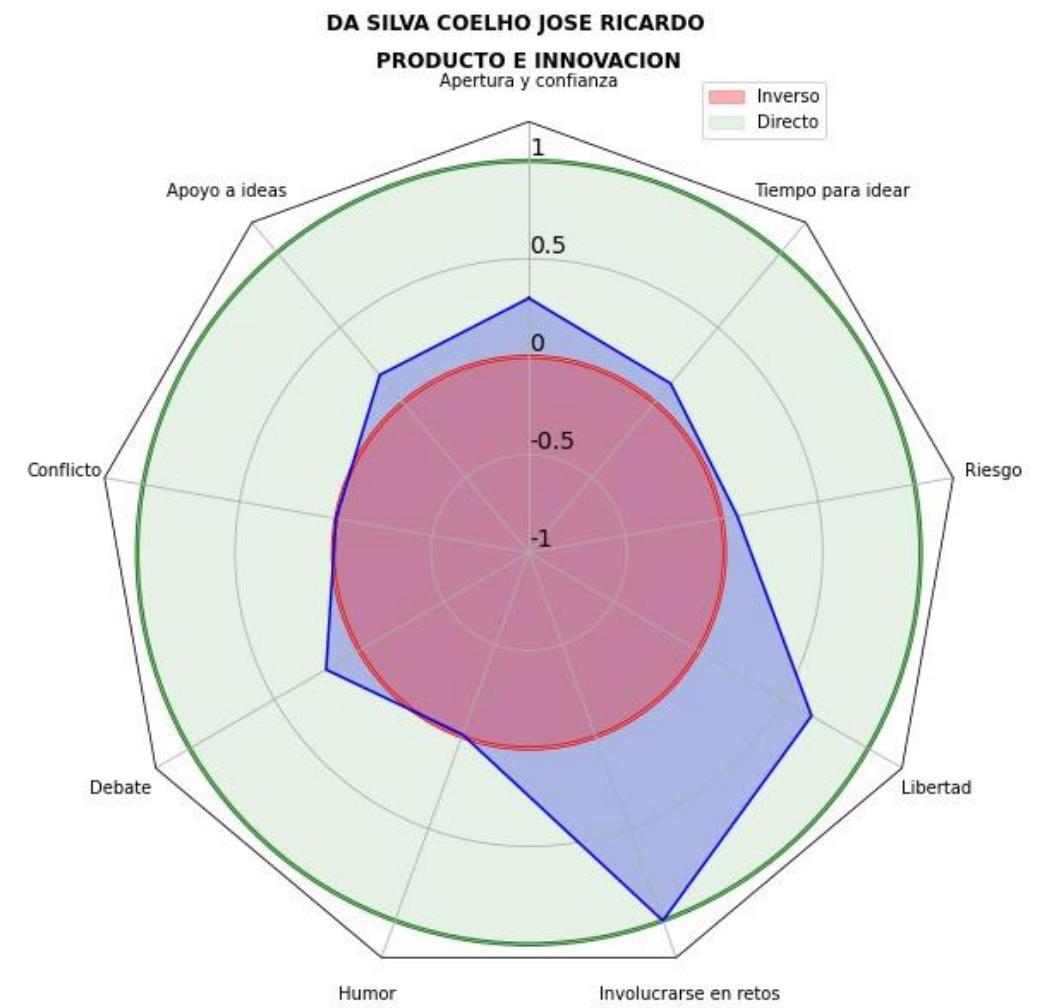
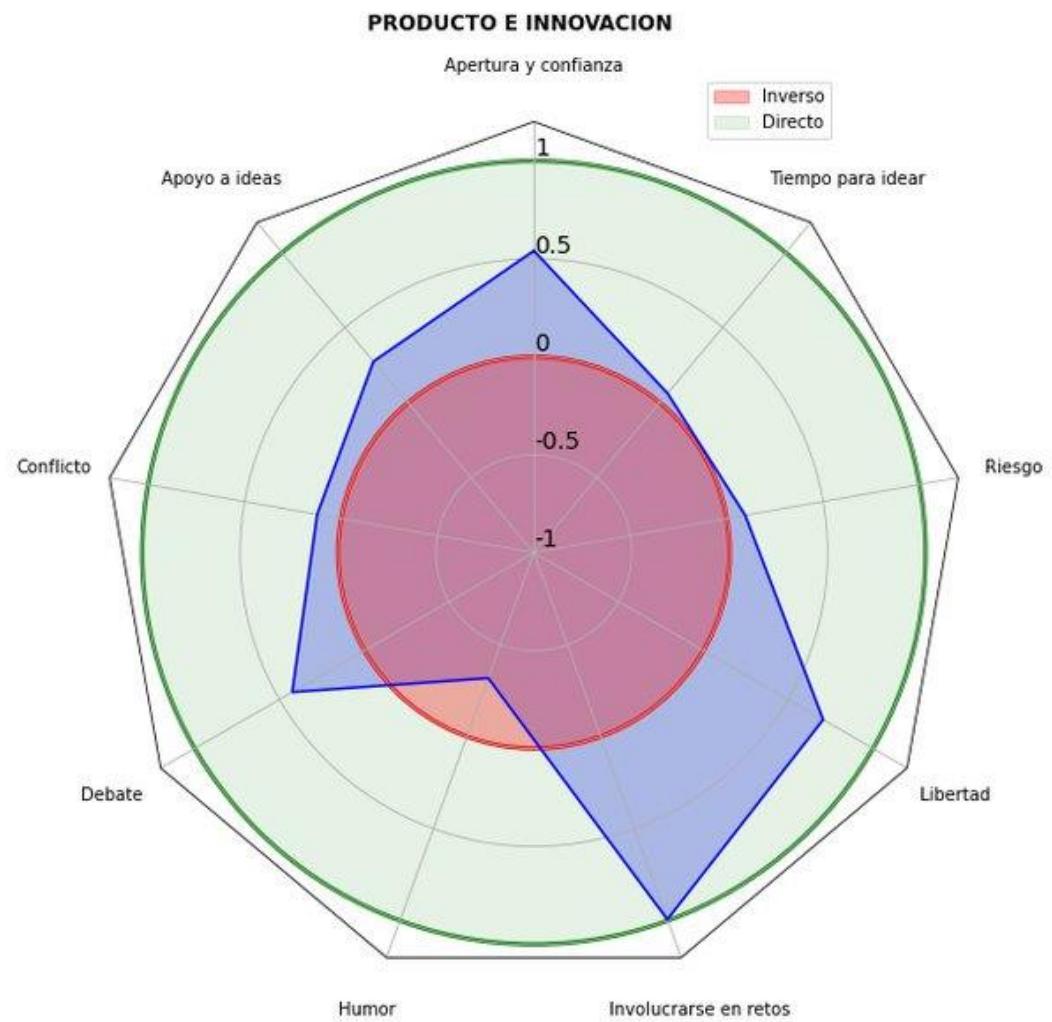
CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO**CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO****DA SILVA COELHO JOSE RICARDO****LAISECA HERNANDEZ RICARDO****BADILLO ZAMORA OLGA LYAN****SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER****DOMINGUEZ HERRERA RAYMUNDO****NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS****MORENO ZAVALA ROBERTO**

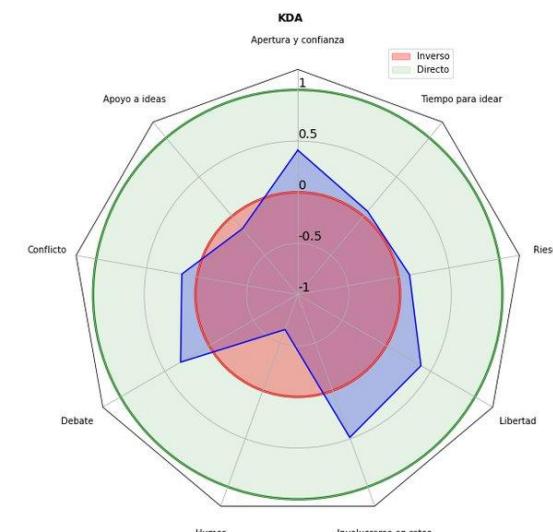
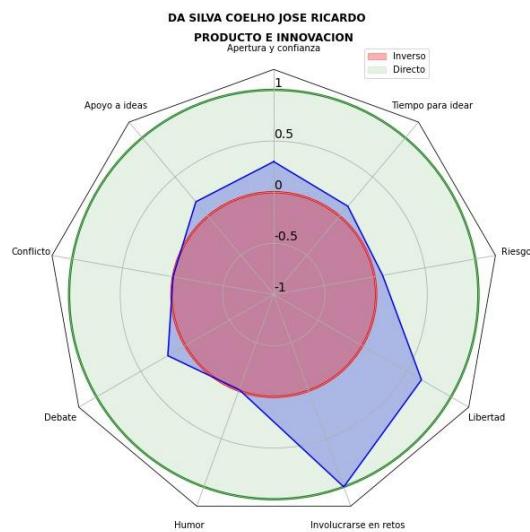
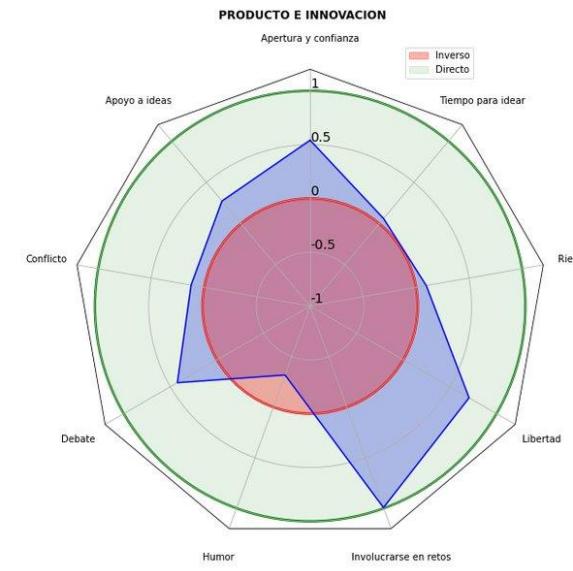
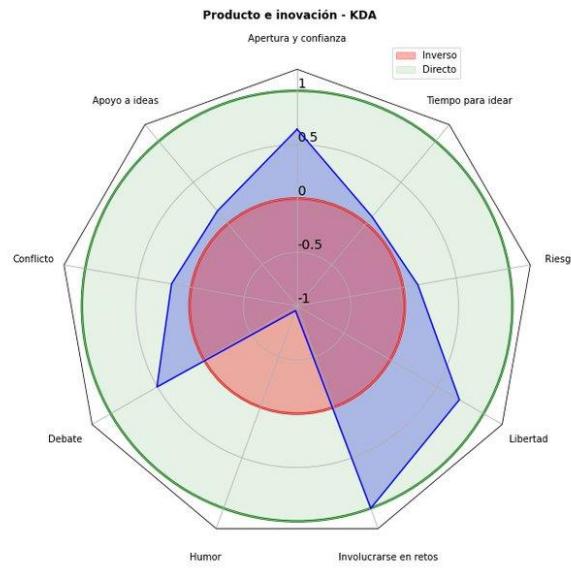
Los directores

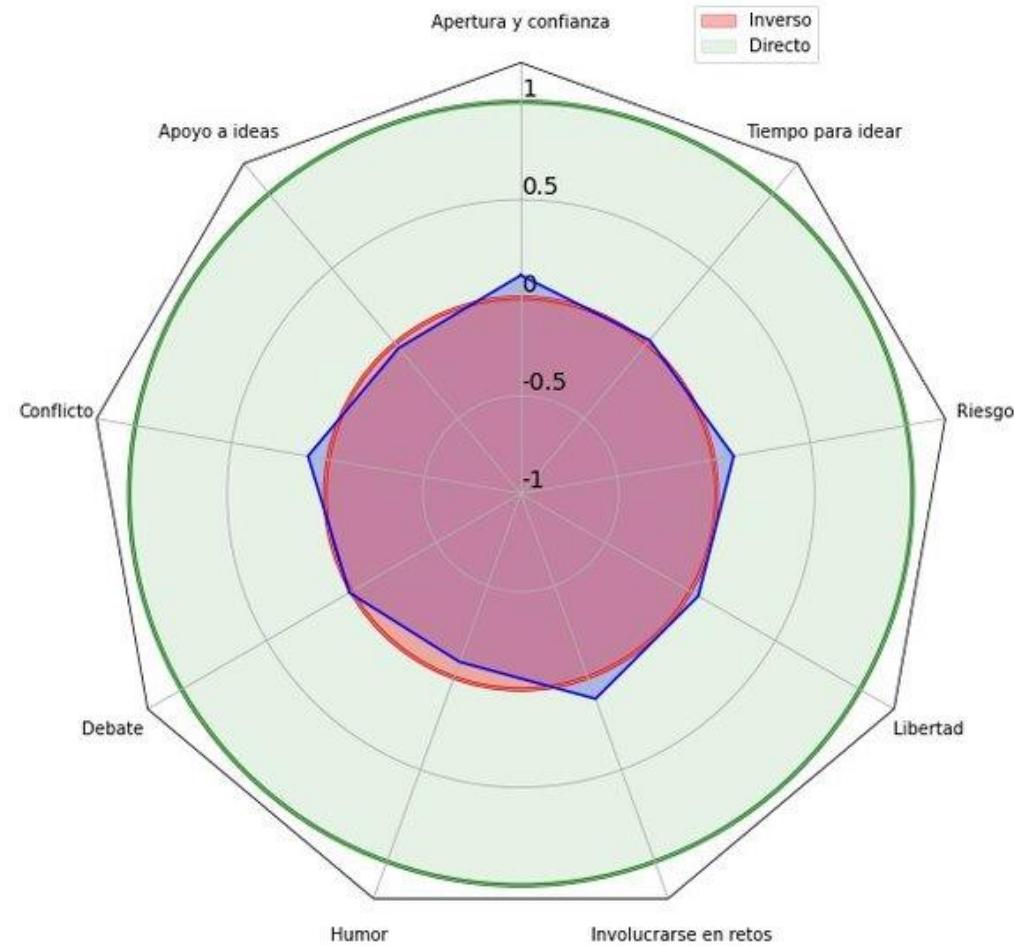
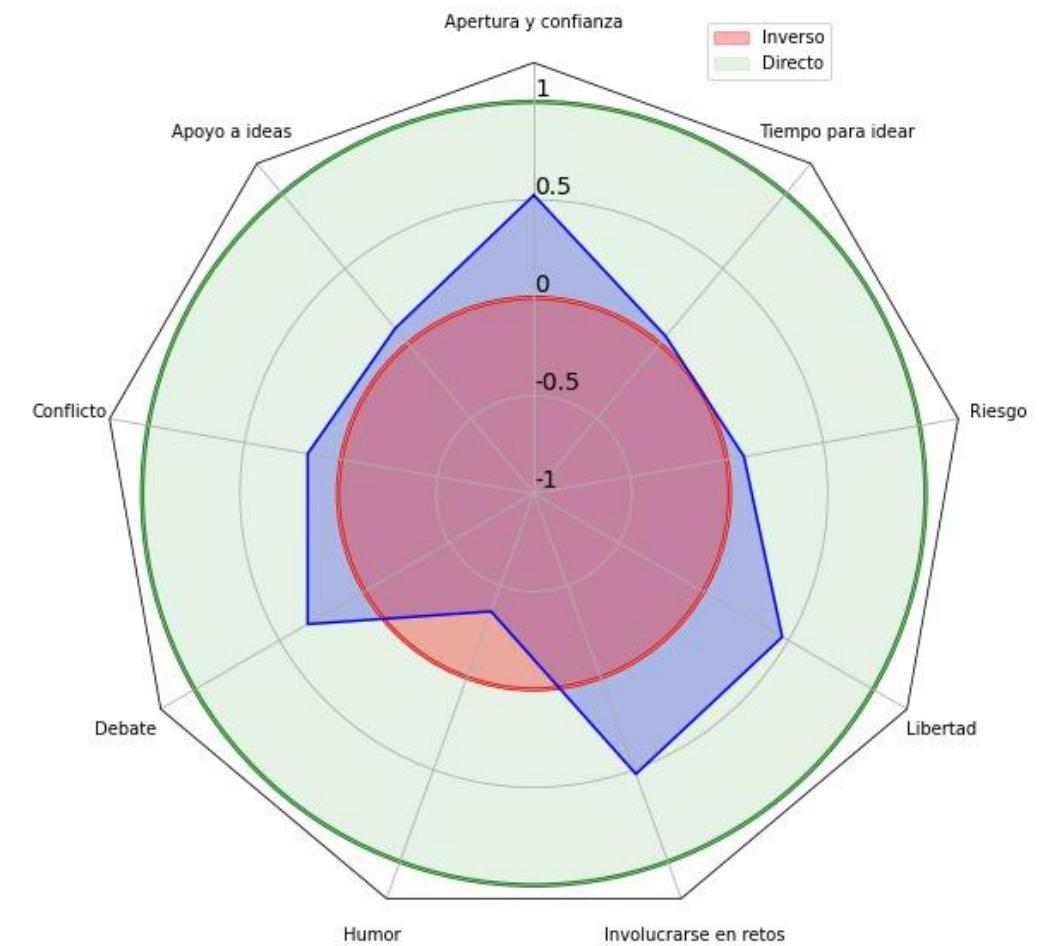


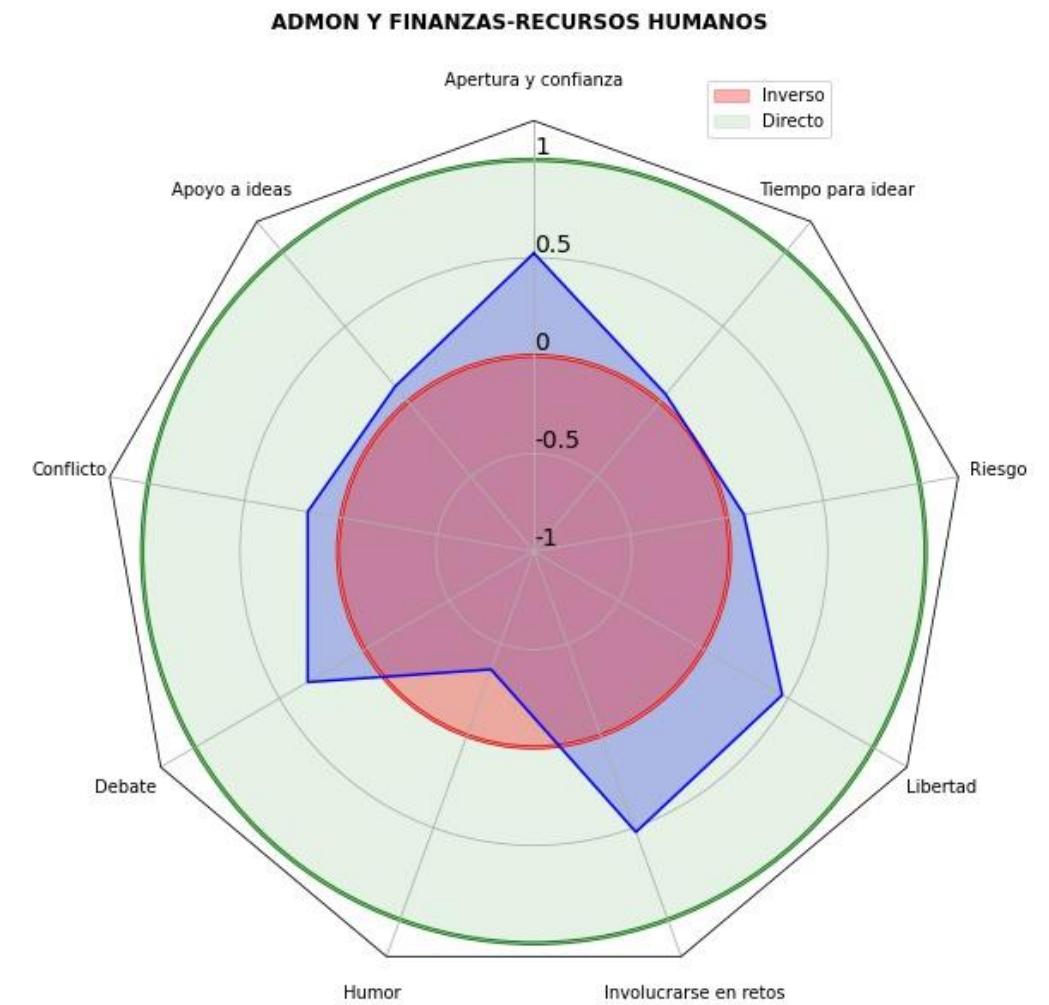
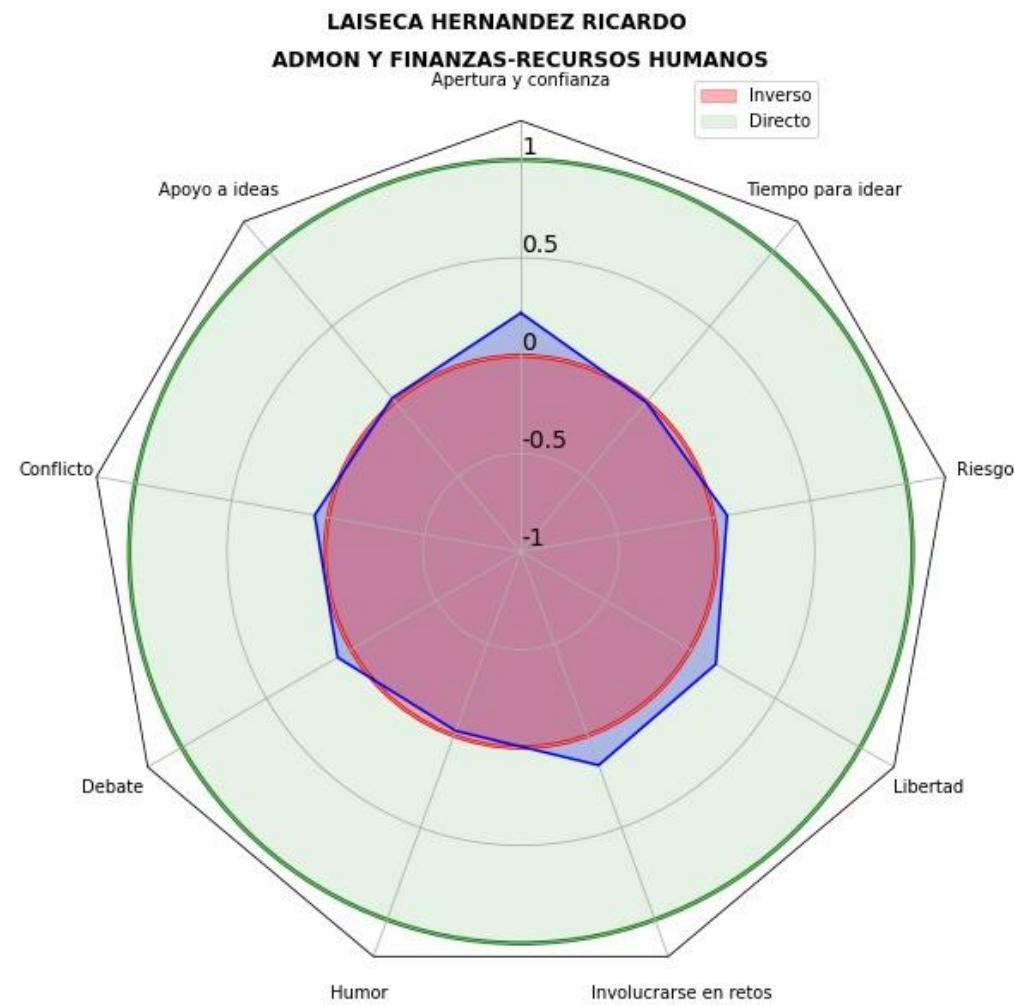
Cada dirección

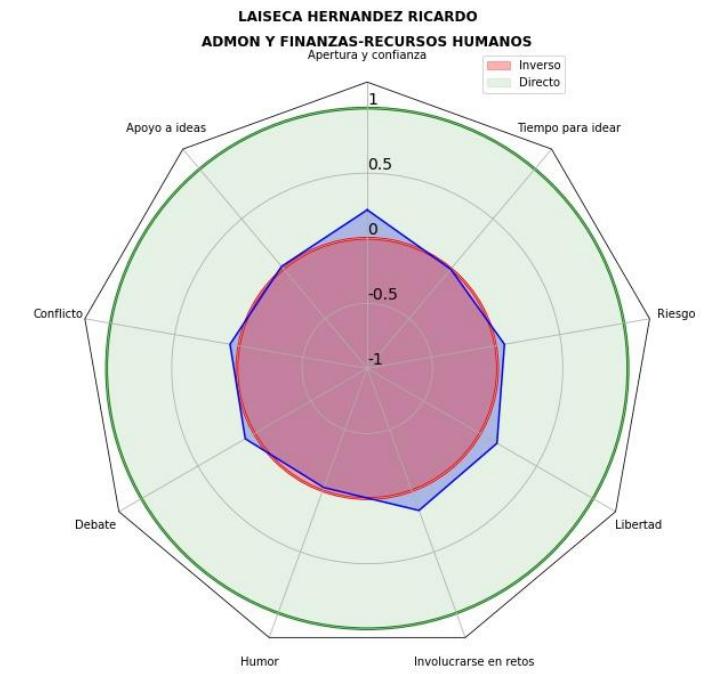
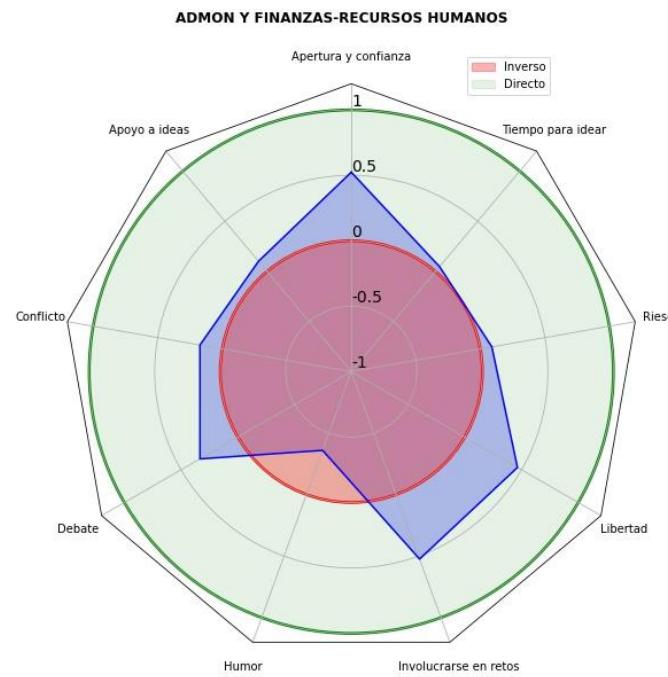
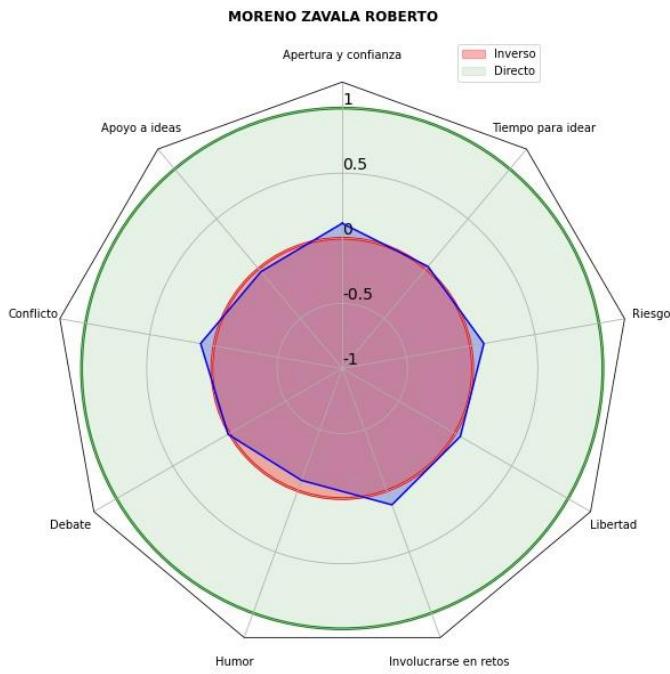
CULTURA

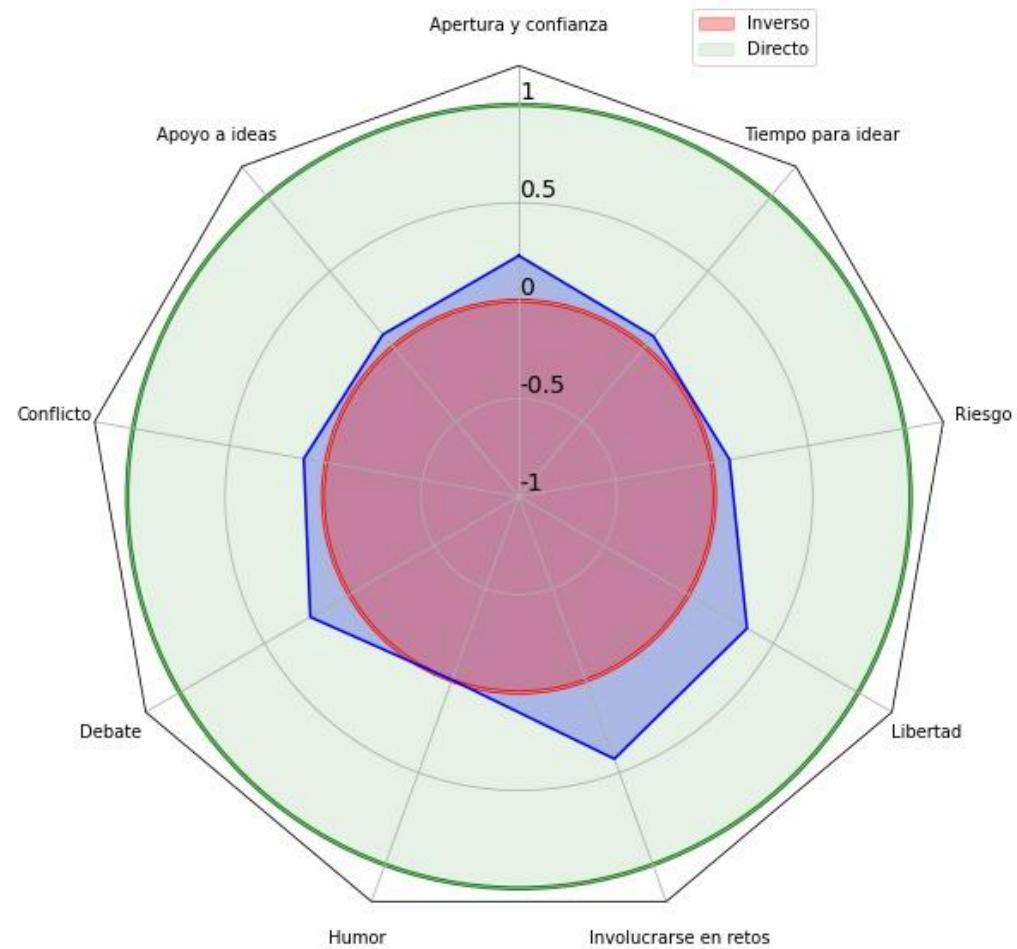
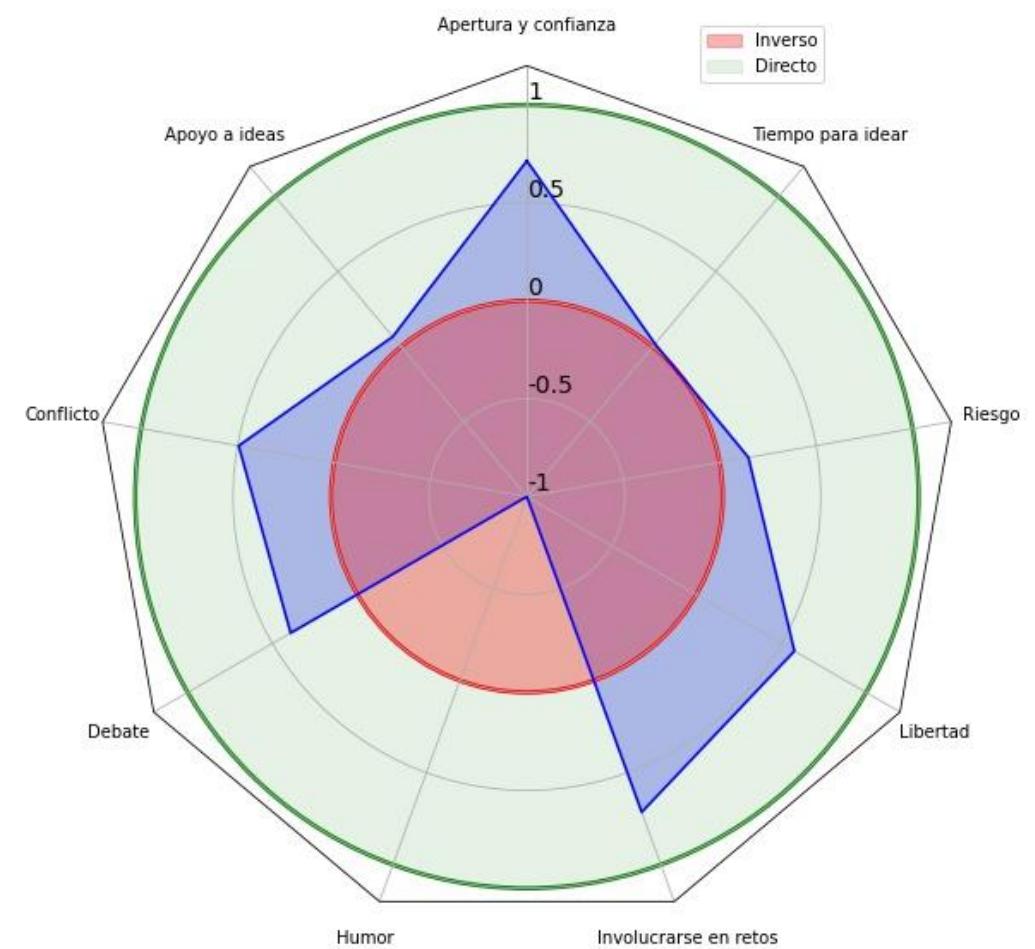


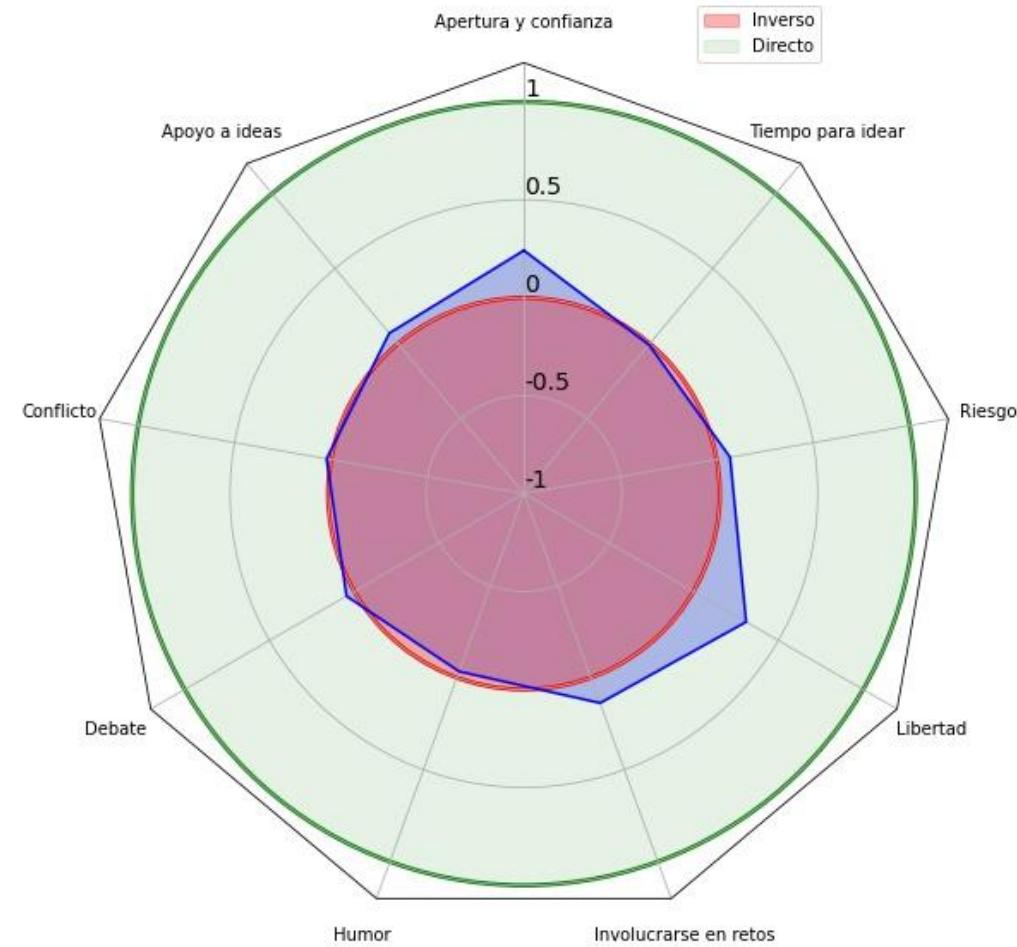
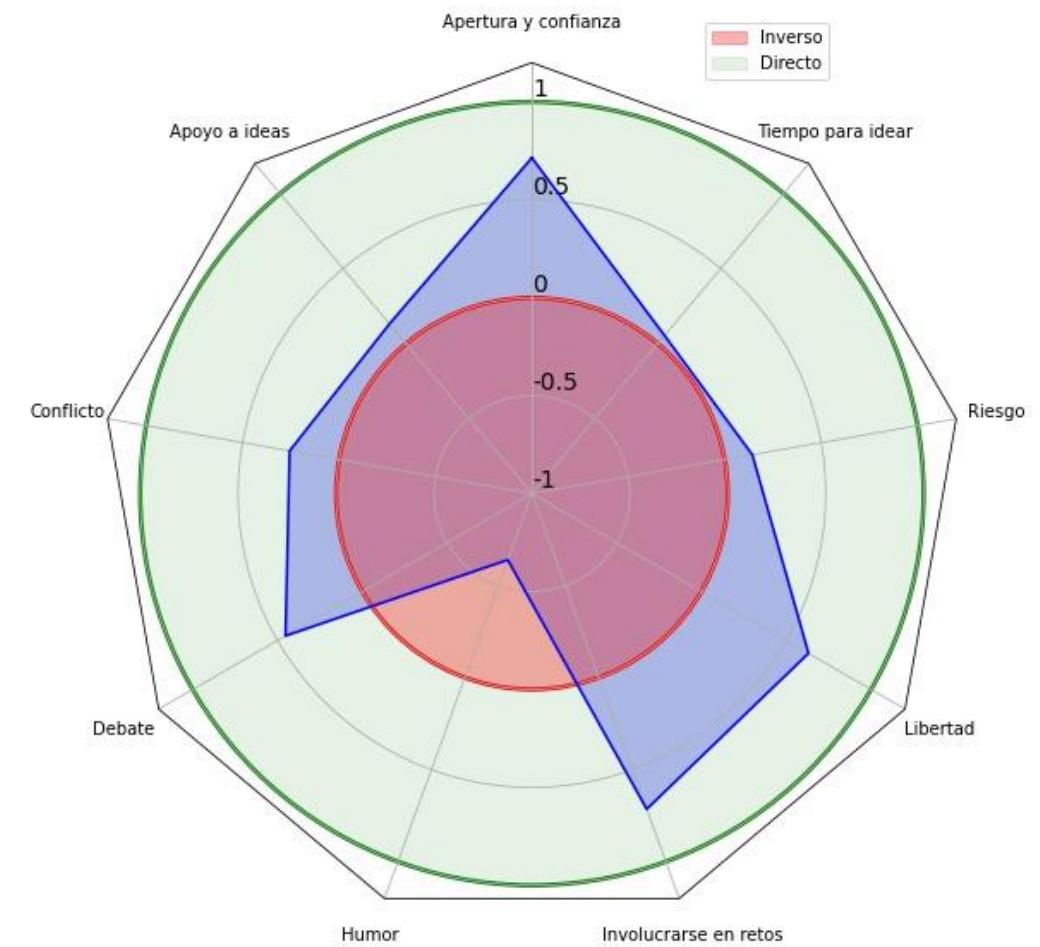


MORENO ZAVALA ROBERTO**ADMON Y FINANZAS-RECURSOS HUMANOS**





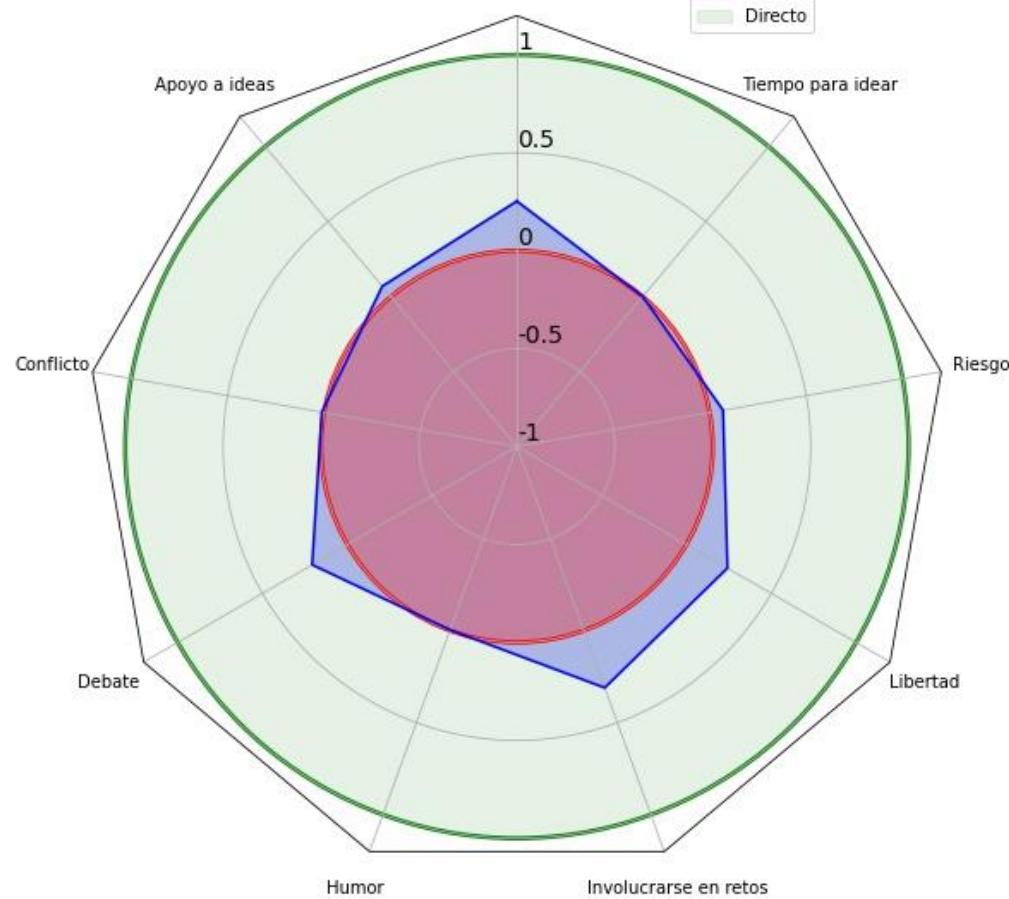
NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS**SERVICIO AL CLIENTE**

SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER**Comercial**

CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO

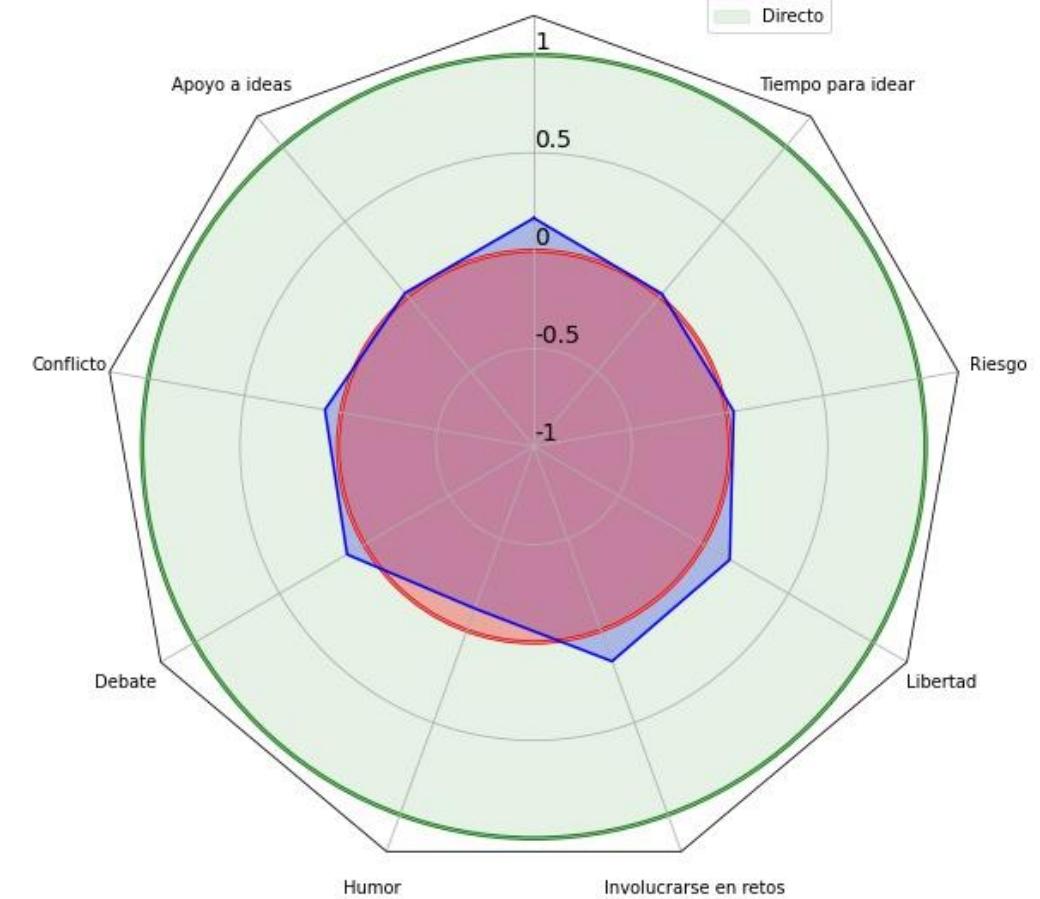
Business Development

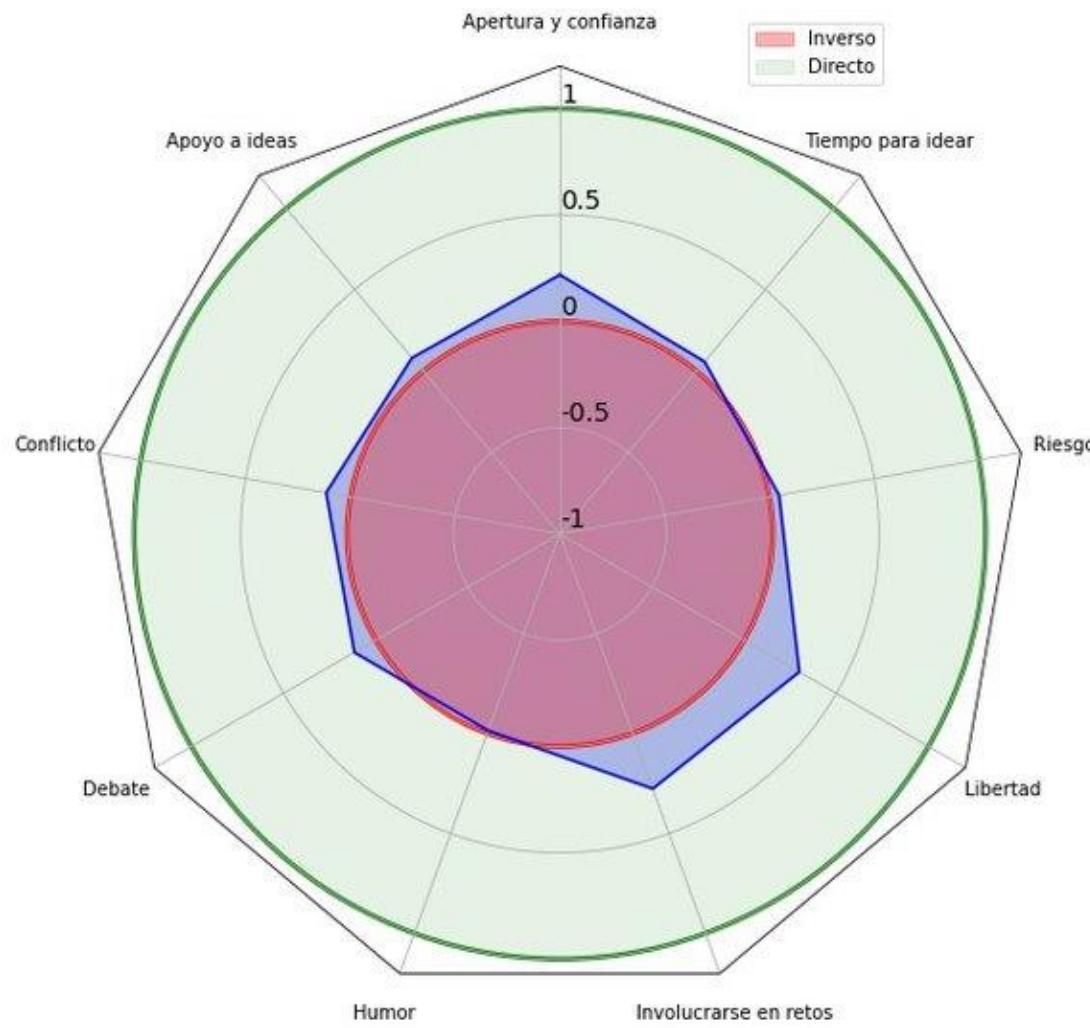
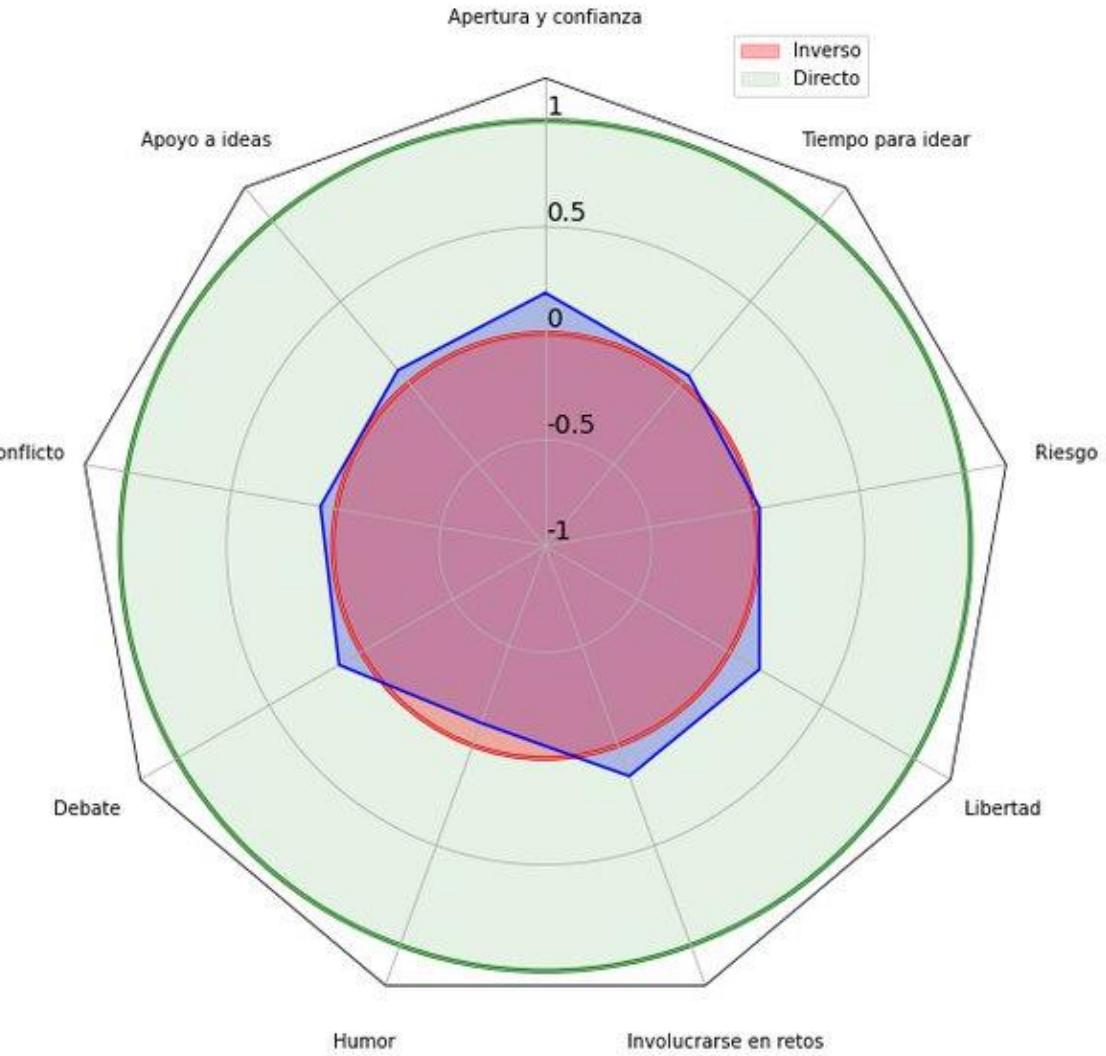
Apertura y confianza

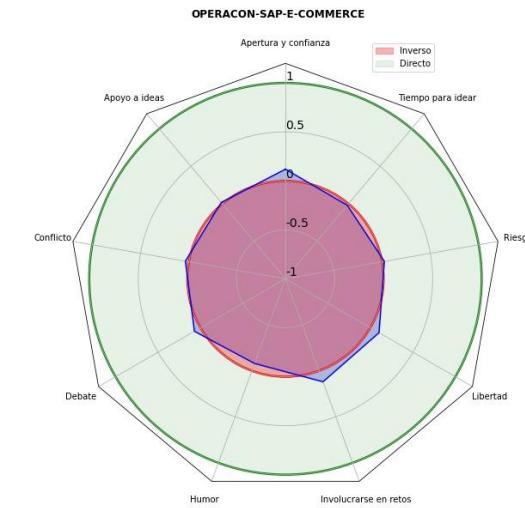
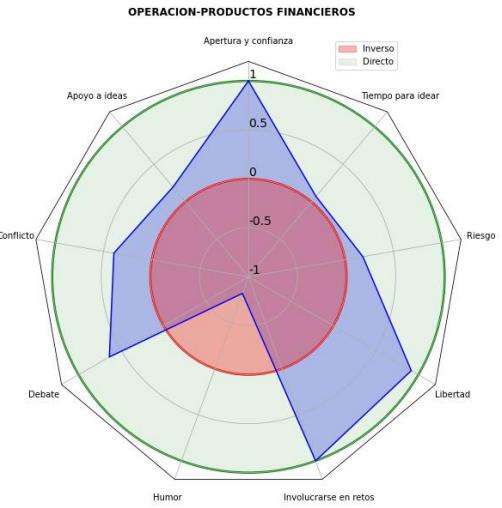
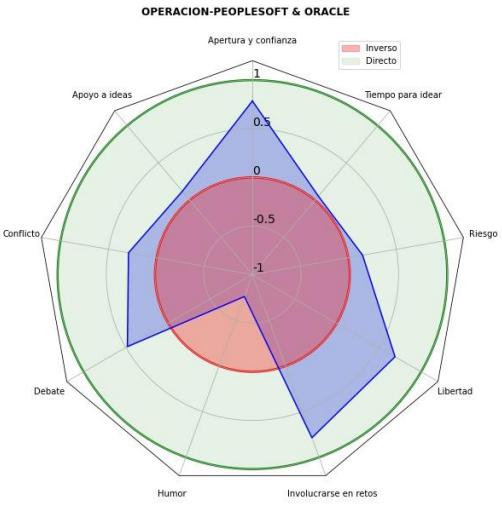
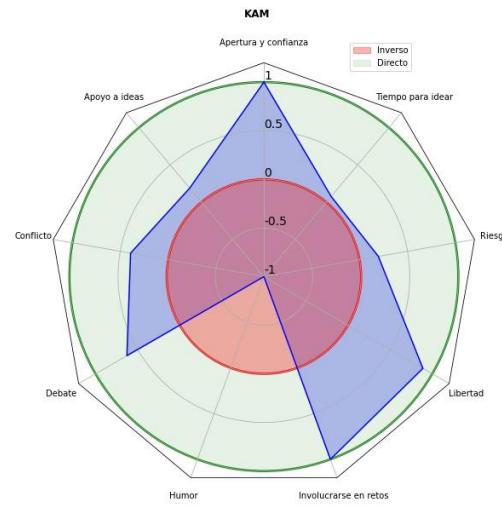
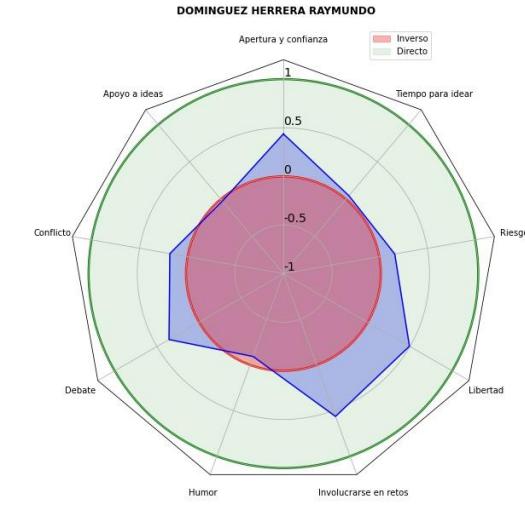
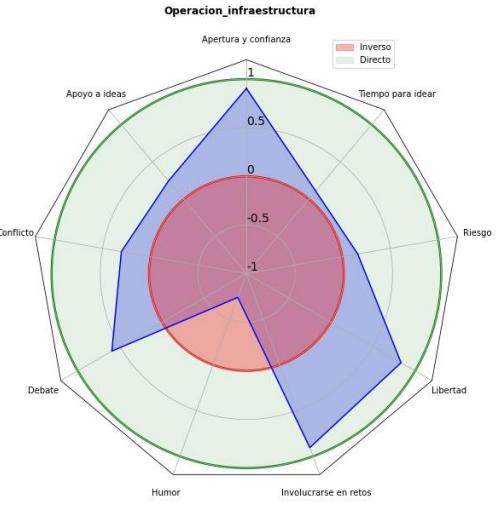
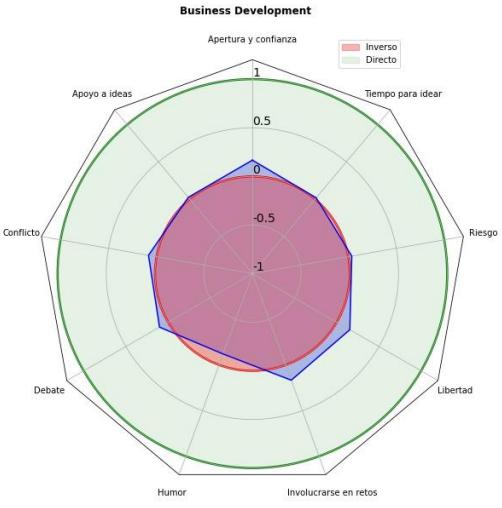
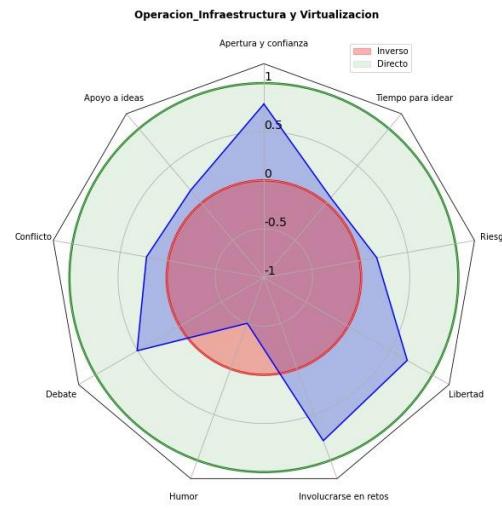


Business Development

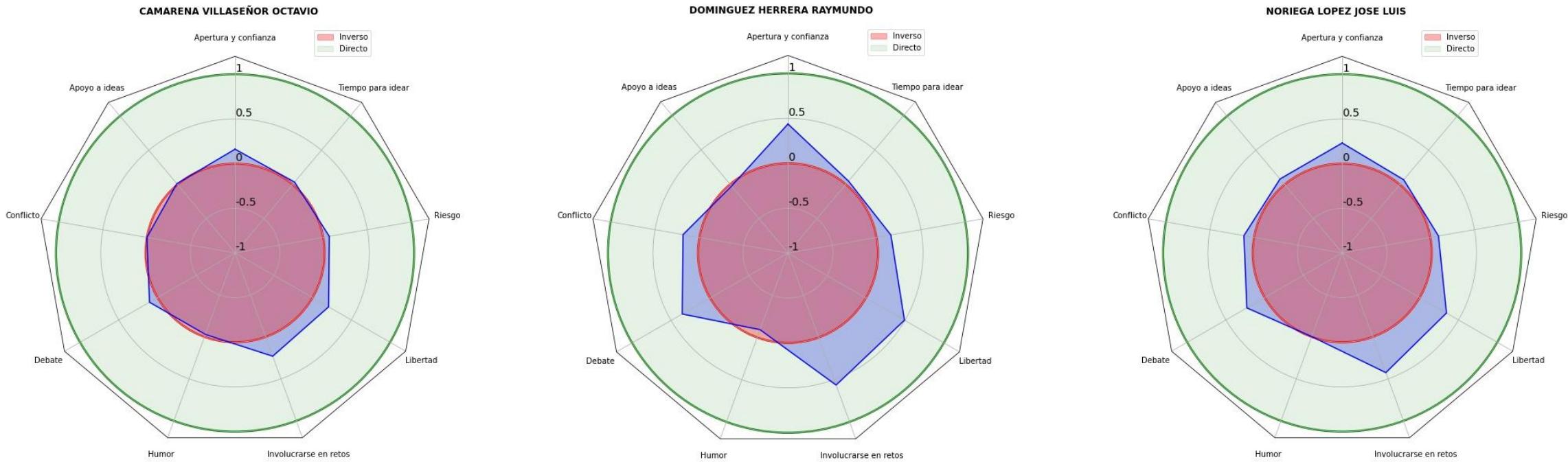
Apertura y confianza



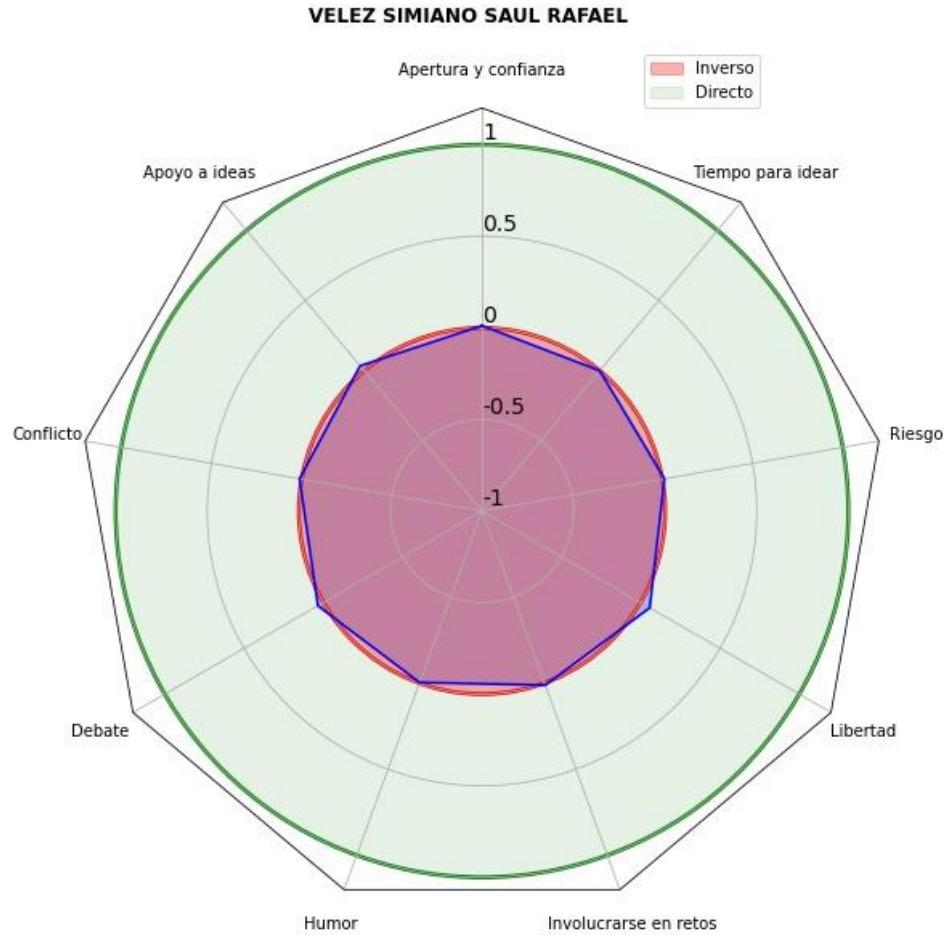
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN**Business process officer**



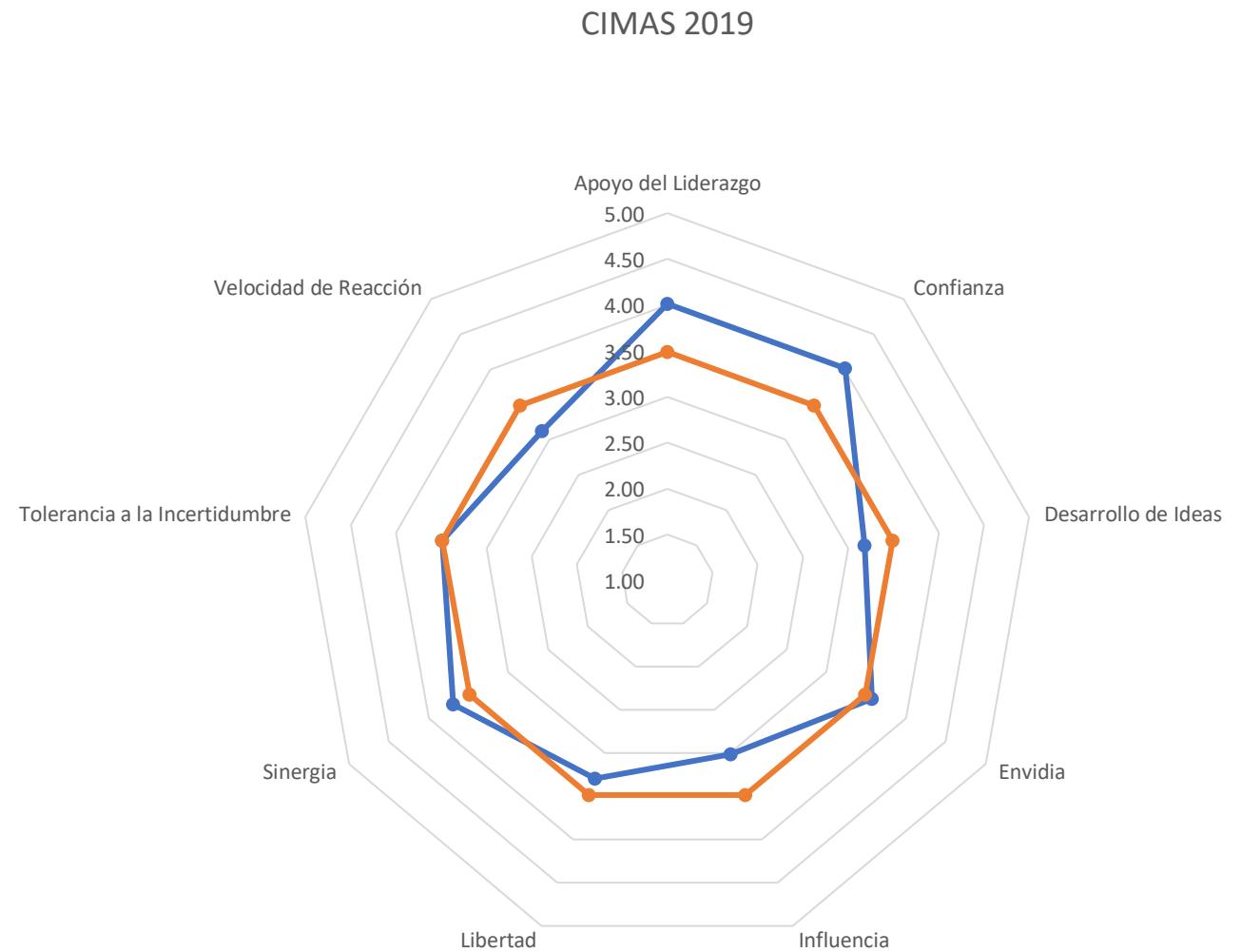
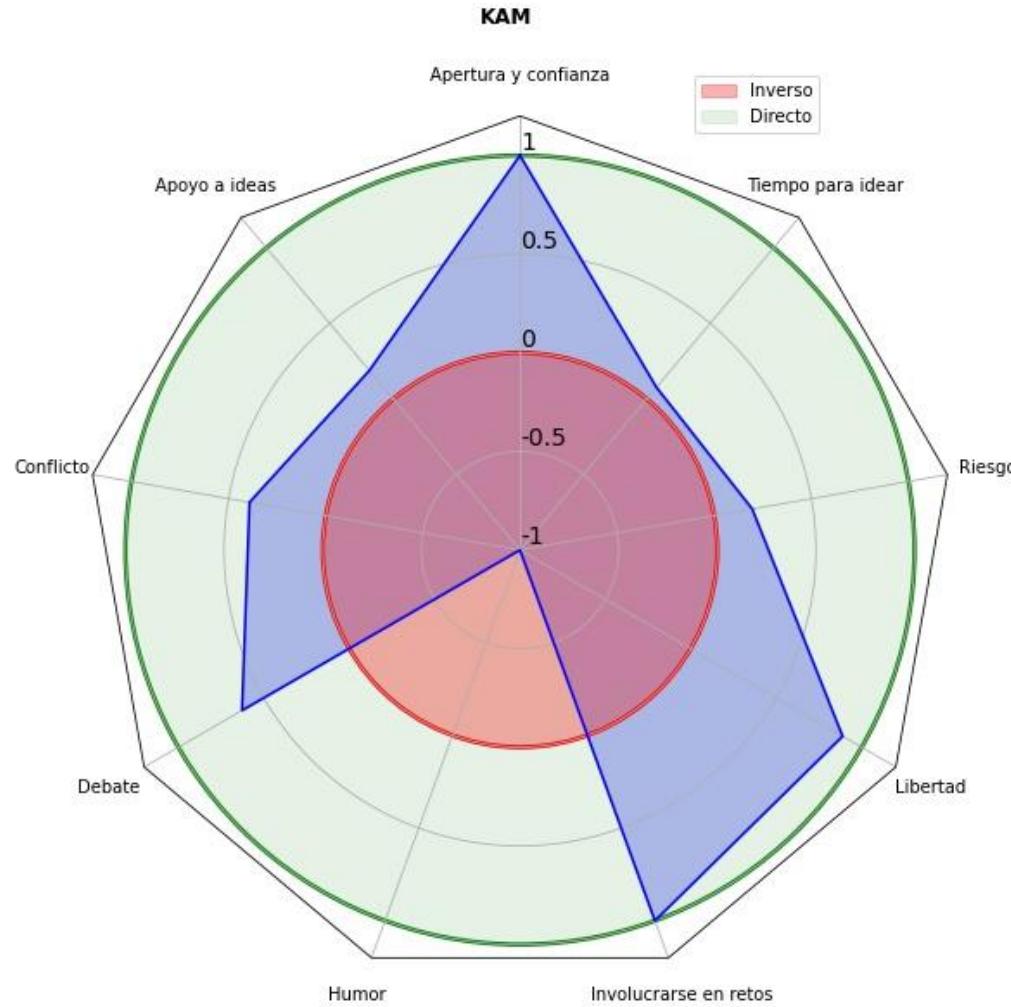
No respondieron, fueron nominado



Se eliminan, comparar vs. sociometría



Comparación CIMAS vs. SOQ (recordar método es distinto)



Top 30 SOQ

“Eligibilidad Total”

ABI-RACHED MEZA AMIN - Operacion_Infraestructura y Virtualizacion
ACOSTA MURILLO GUADALUPE EDITH - OPERACION-PEOPLESOF & ORACLE
AGUILERA MAYCOTTE JORGE - SERVICIO AL CLIENTE
AGUIRRE ORTIZ JAIME - Operacion_infraestructura
ALMAZAN ALVARADO MIGUEL - SERVICIO AL CLIENTE
ANDRADE JIMENEZ GUILLERMO ALBERTO - OPERACION-PRODUCTOS FINANCIEROS
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN - Dirección General
CALVA GARCIA MARIO - OPERACION-PRODUCTOS FINANCIEROS
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO - Business Development
CASTANEDA FUENTES MARIANA - SERVICIO AL CLIENTE
CONCHA GALLEGOS ROBERTO - PRODUCTO E INNOVACION
CRUZ CRUZ HECTOR - Operacion_infraestructura
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO - PRODUCTO E INNOVACION
DE LA CRUZ GONZALEZ ANEL - Operacion_Infraestructura y Virtualizacion
DIAZ MONTES DE OCA ROBERTO DAMIAN - Operacion_Infraestructura y Virtualizacion
ESPINAL SANTOS ABRAHAM - Operacion_infraestructura
GARCIA MARTINEZ RAFAEL - OPERACION-PEOPLESOF & ORACLE
GUZMAN TREJO OMAR - Operacion_infraestructura
HERNANDEZ SERRANO JUAN RAMON - Operacion_Infraestructura y Virtualizacion
JAIMES MARTIN RAUL - OPERACION-SAP-E-COMMERCE
LAISECA HERNANDEZ RICARDO - ADMON Y FINANZAS-RECURSOS HUMANOS
LOPEZ QUINTANAR ADAN - OPERACION-SAP-E-COMMERCE
OLMOS ROA CINTHYA ENETZY - PRODUCTO E INNOVACION
OLVERA REYES LUIS ALFONSO - OPERACION-PEOPLESOF & ORACLE
PENALOZA ROSAS PEDRO - OPERACION-PRODUCTOS FINANCIEROS
RENTERIA GOMEZ EFRAIN - OPERACION-PEOPLESOF & ORACLE
RODRIGUEZ MORENO JAIME - Dirección General
ROSAS PICHARDO RAFAEL ABRAHAM - OPERACION-PRODUCTOS FINANCIEROS
SANCHEZ PEREZ ALFREDO - Operacion_Infraestructura y Virtualizacion
SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER - Comercial

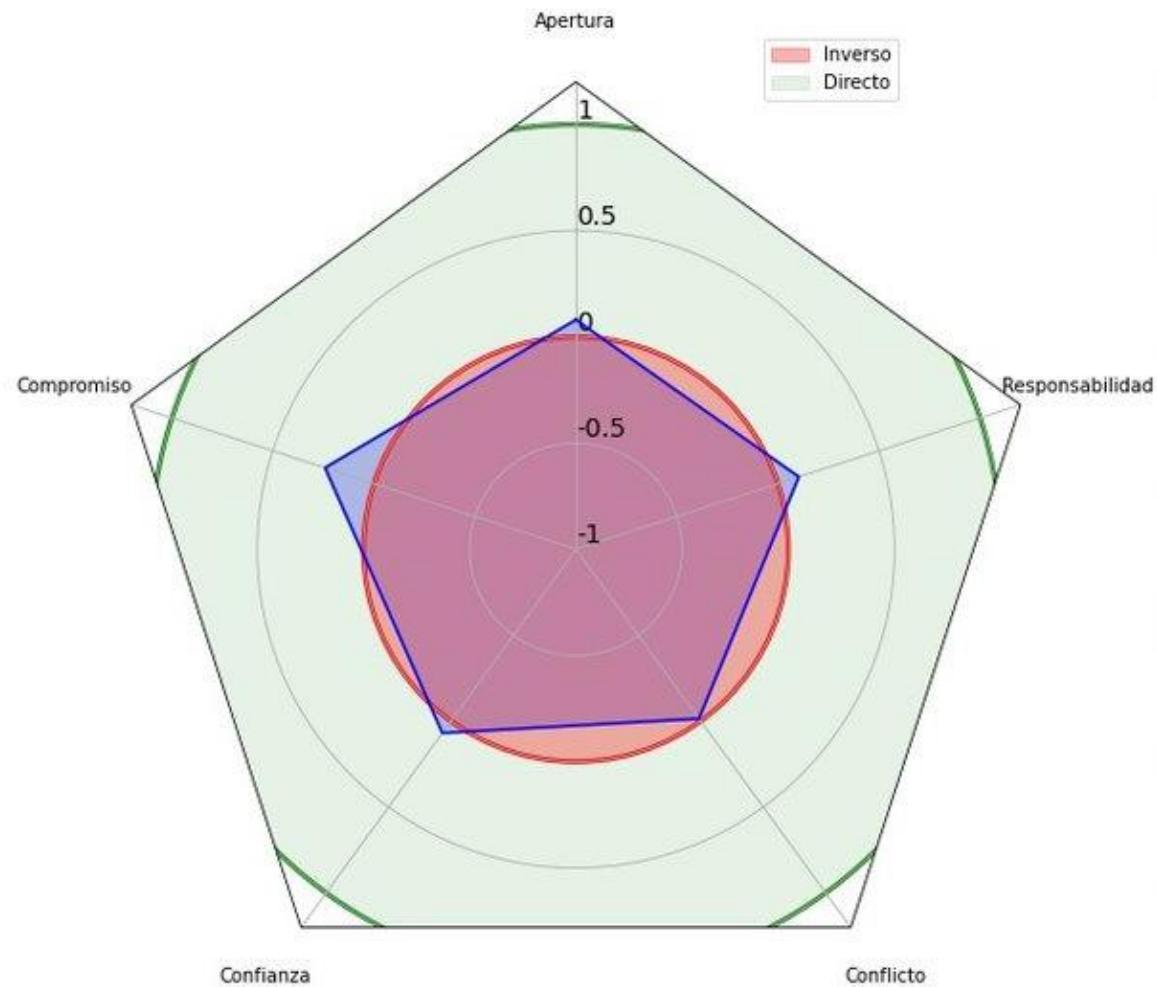
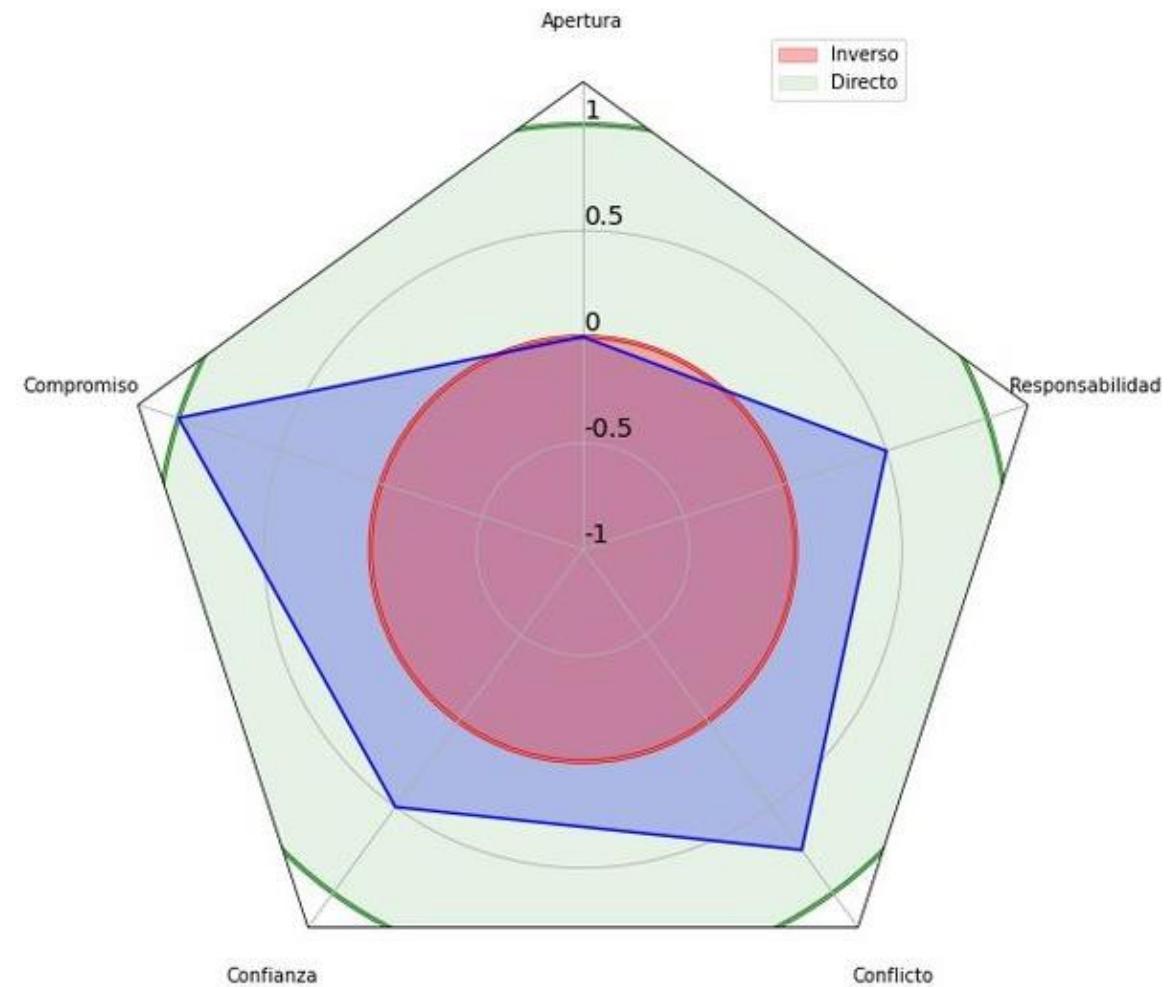


PEER
—
CULTURA

PARA SER EQUIPOS QUE COLABOREN EFECTIVAMENTE:

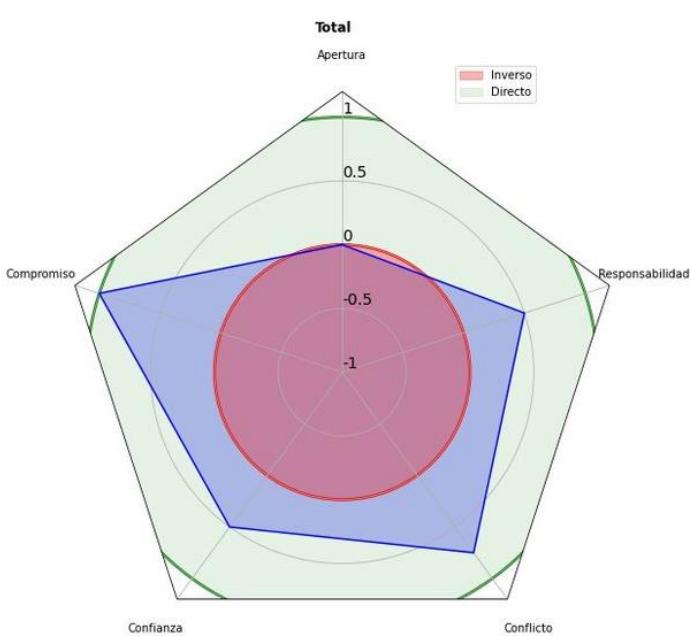
Tenemos que tener la confianza entre los integrantes de cada equipo. Teniendo la confianza podremos tener la apertura para establecer conversaciones de todo tipo, inclusive aquellas que nos lleven a un conflicto sano. Cuando manejamos el conflicto de forma sana podremos exigir la responsabilidad de uno al otro que nos lleve al compromiso y resultado



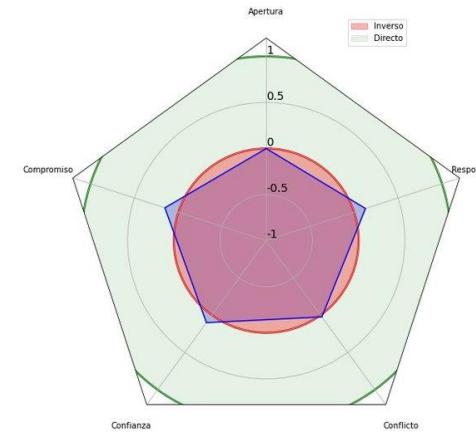
CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO**Total**

Total

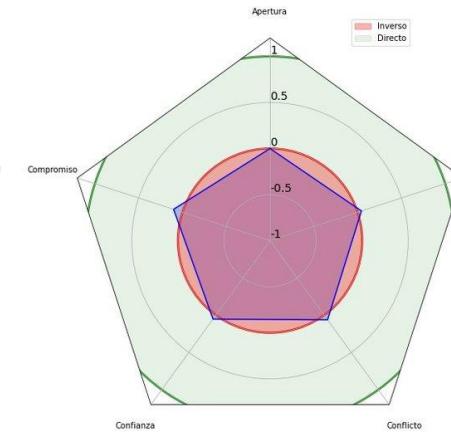
Apertura

**RECURSOS HUMANOS**

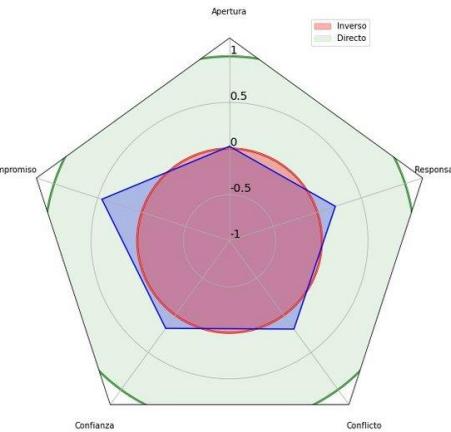
Apertura

**ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

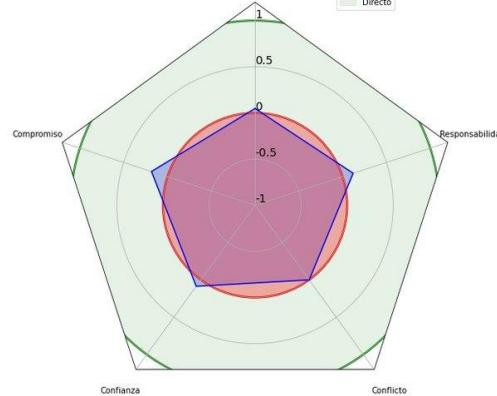
Apertura

**COMERCIAL**

Apertura

**BUSINESS DEVELOPMENT**

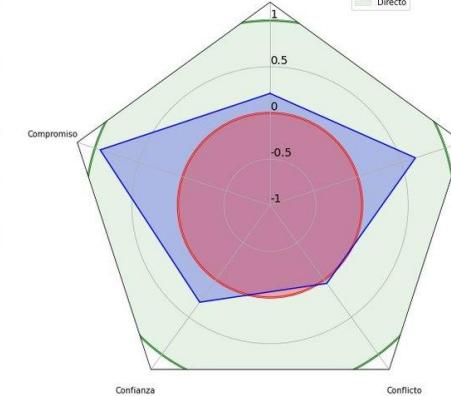
Apertura

**Business process officer**

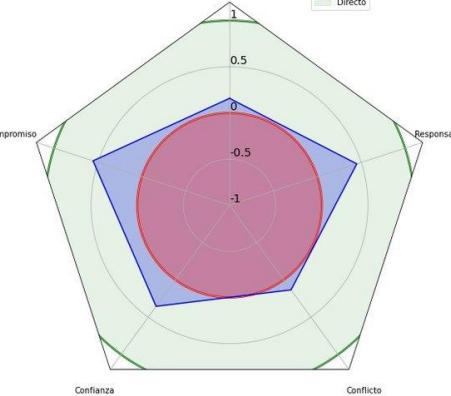
Apertura

**PRODUCTO E INNOVACION**

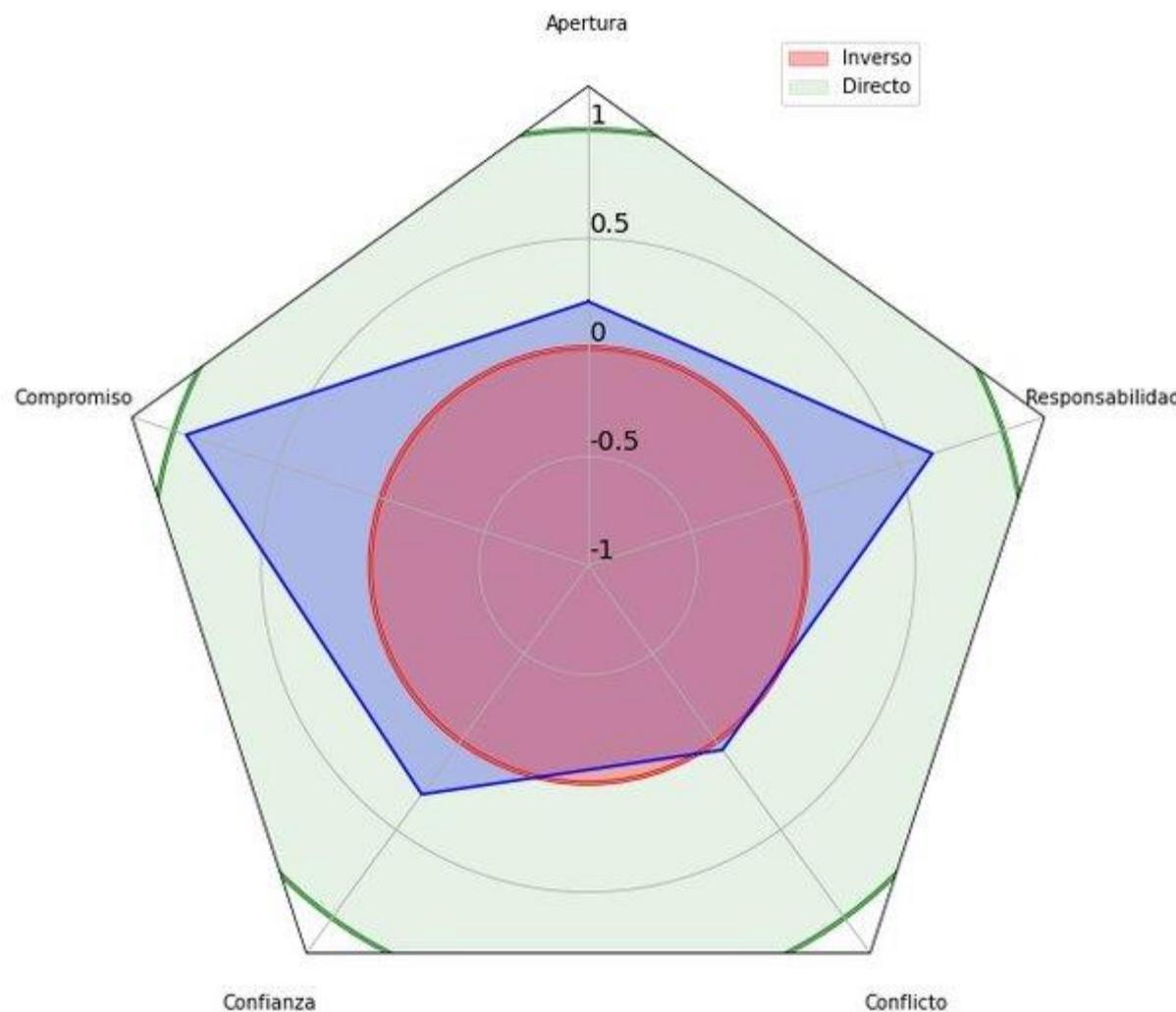
Apertura

**SERVICIO AL CLIENTE**

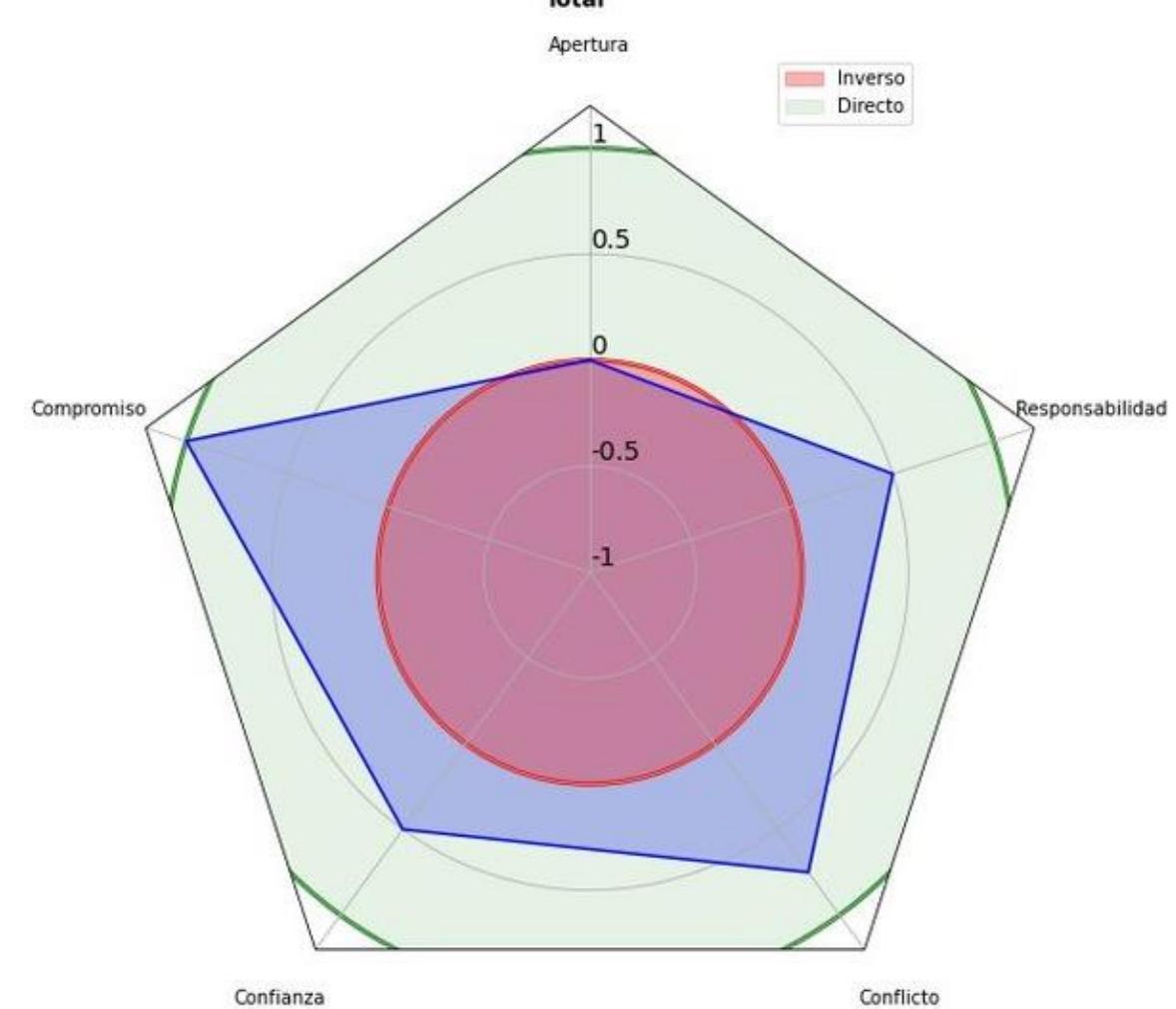
Apertura

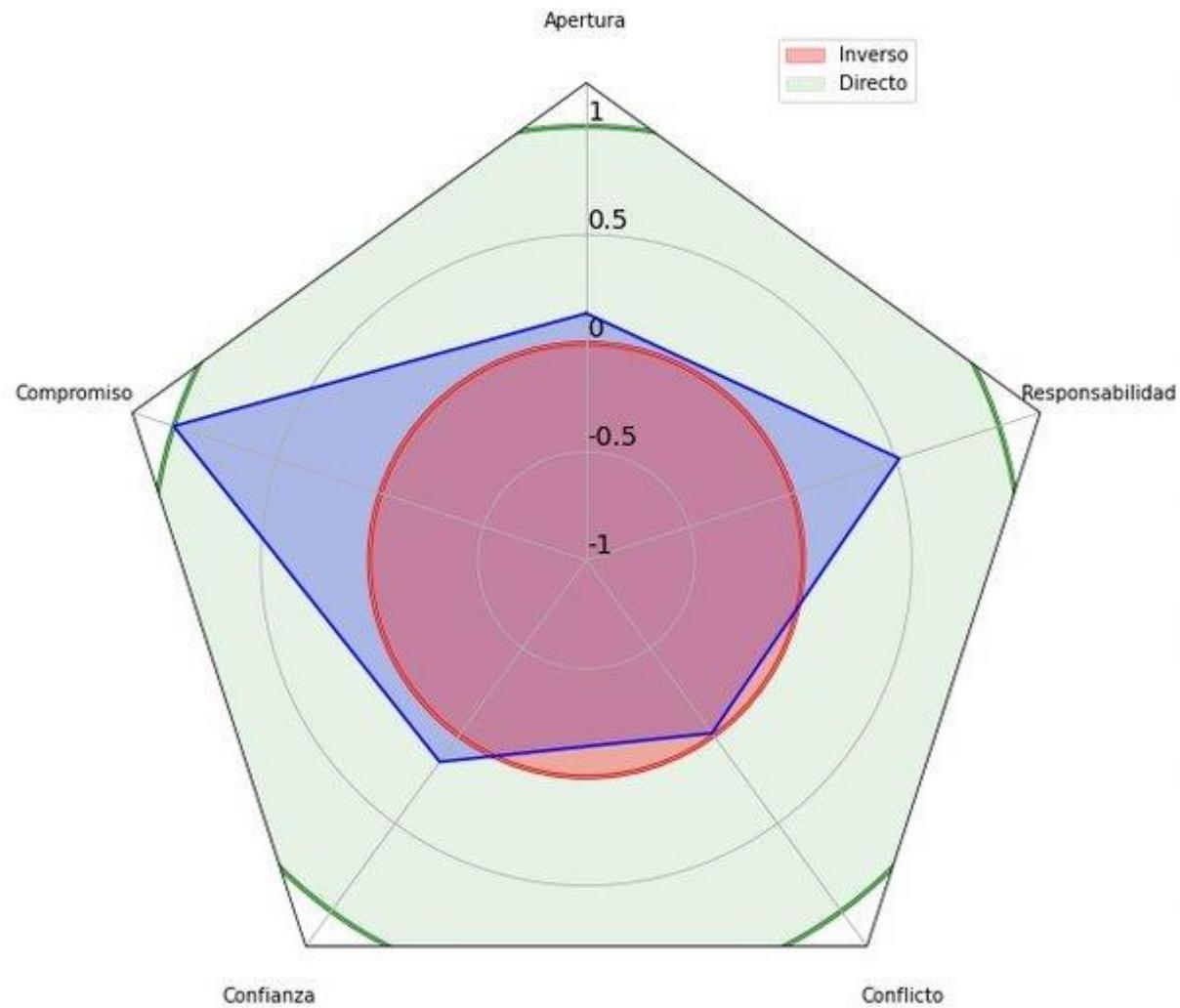
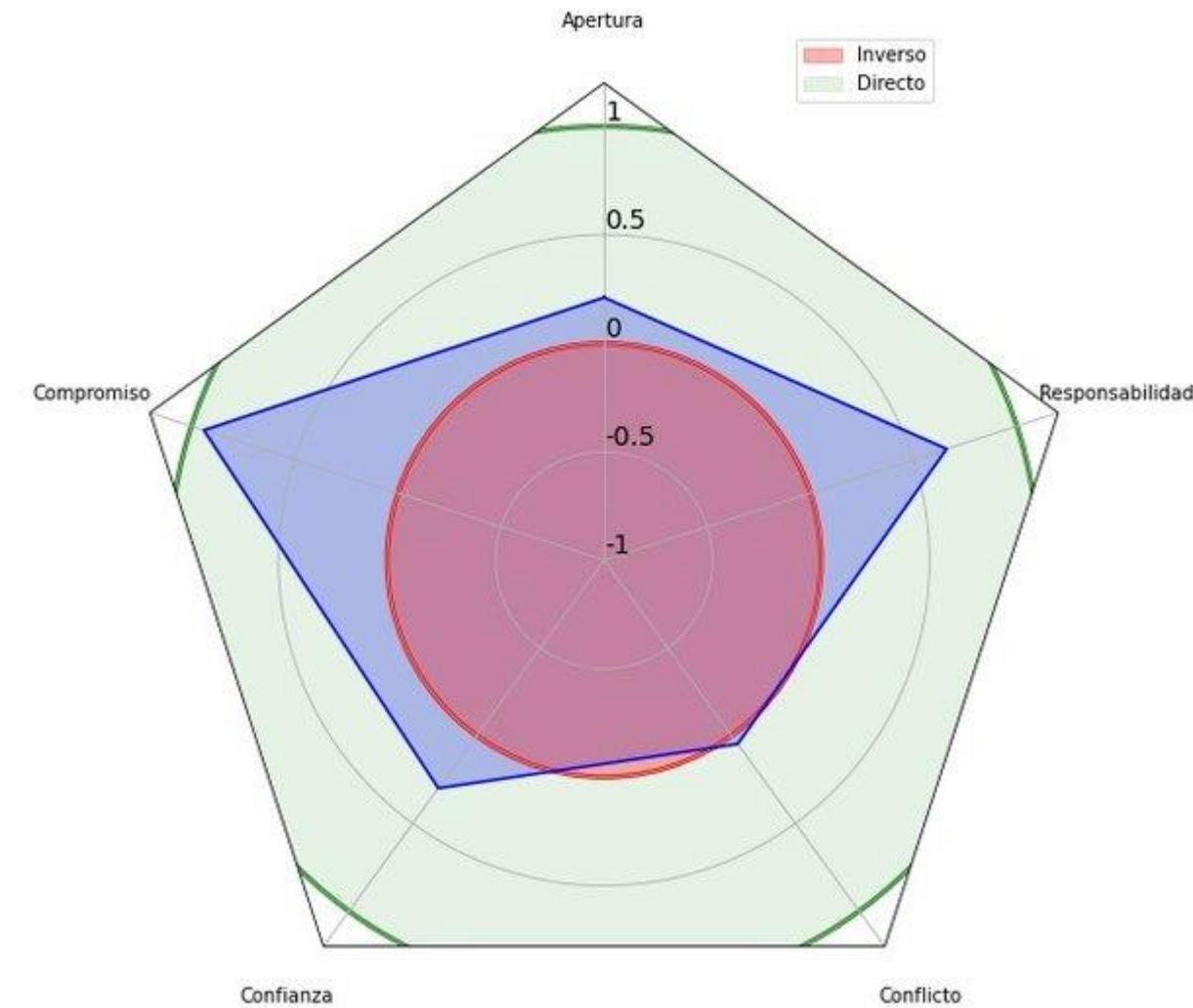


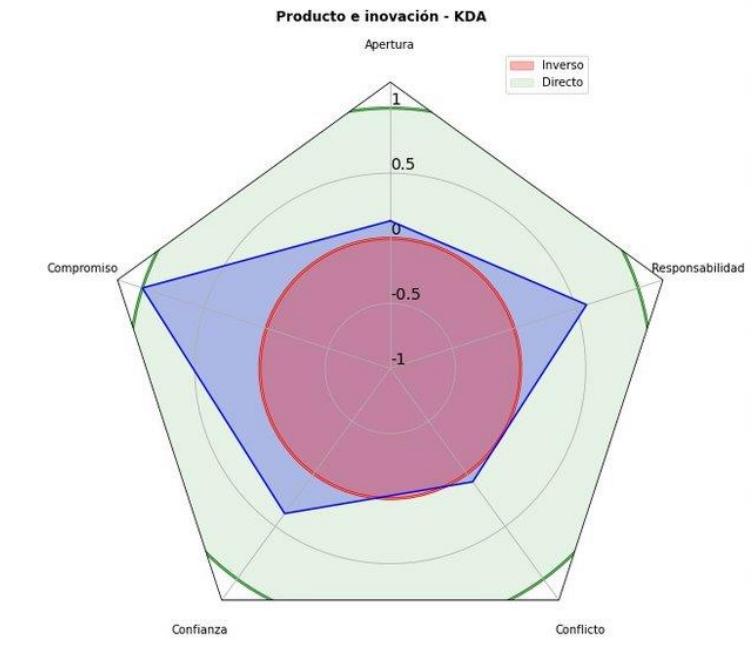
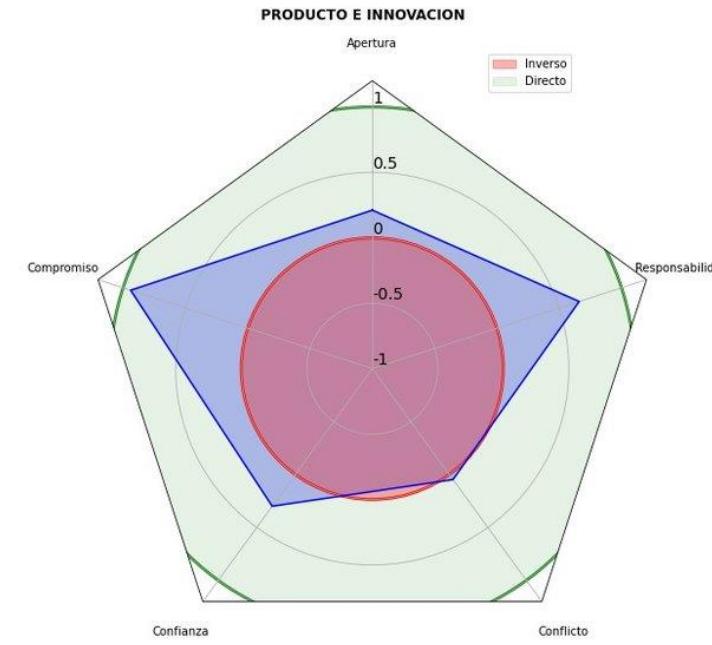
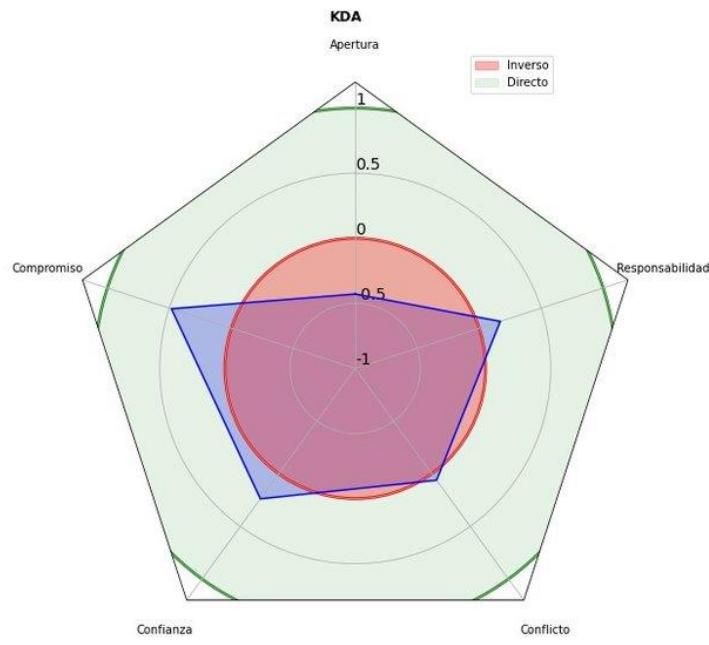
PRODUCTO E INNOVACION

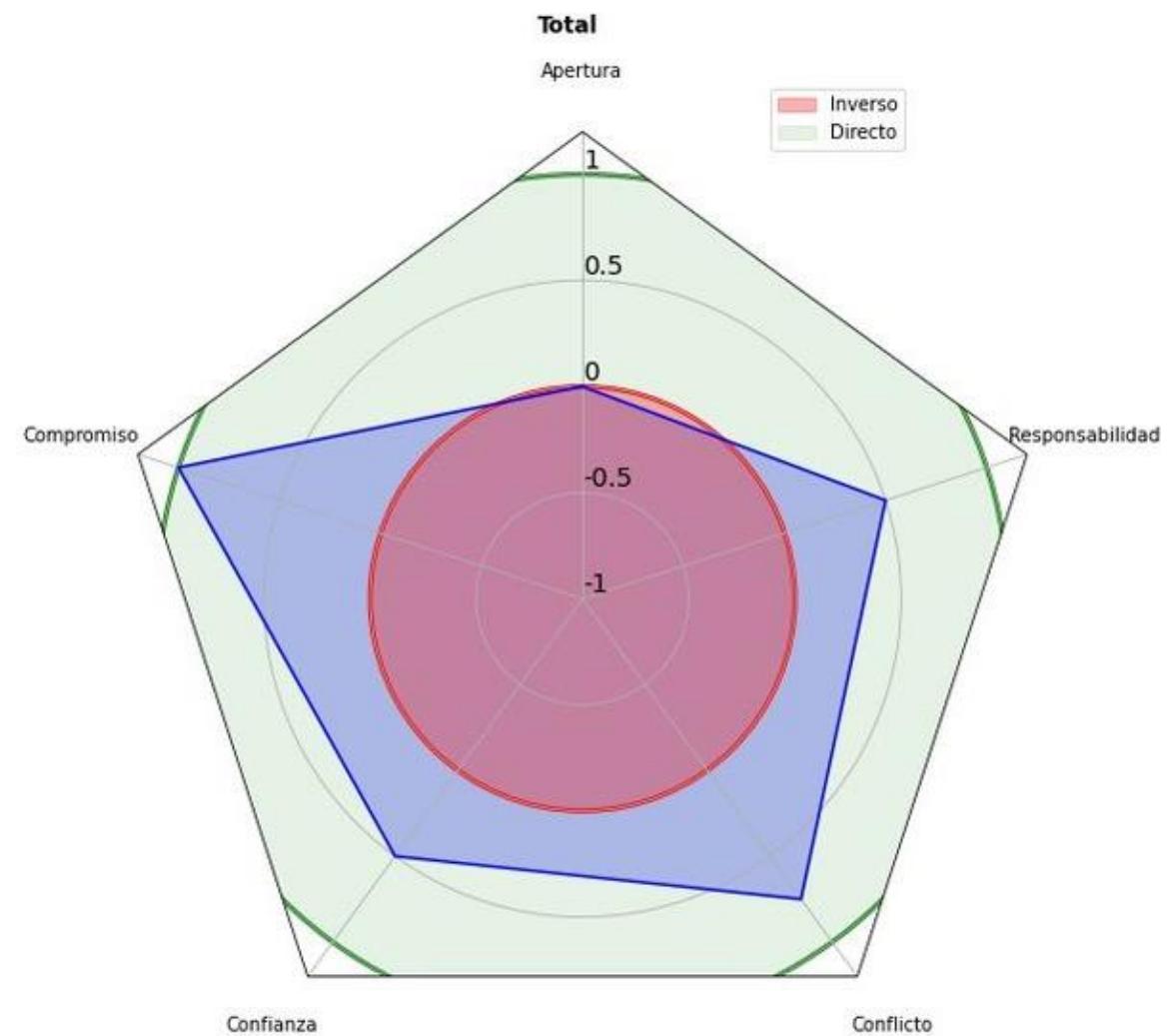
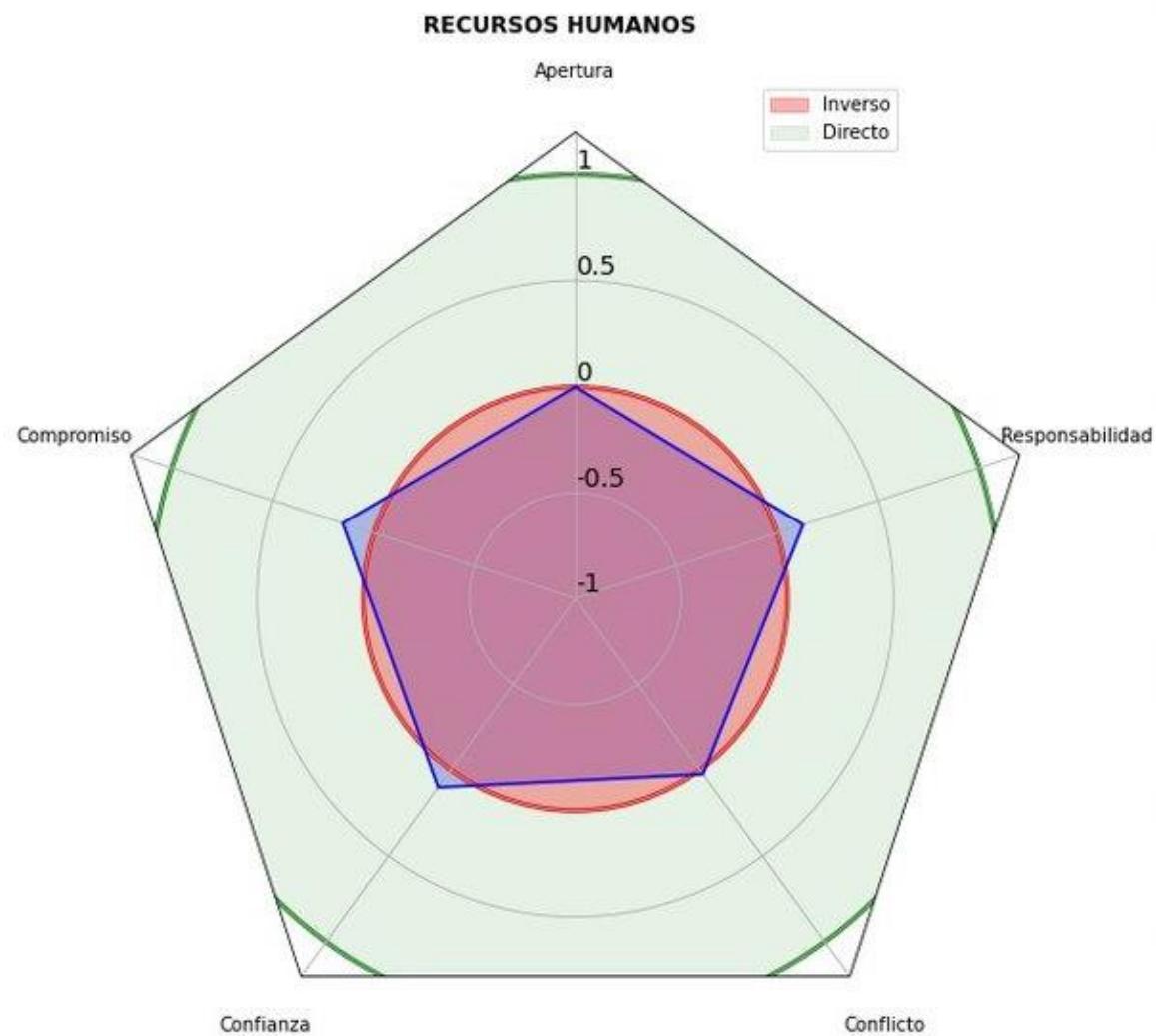


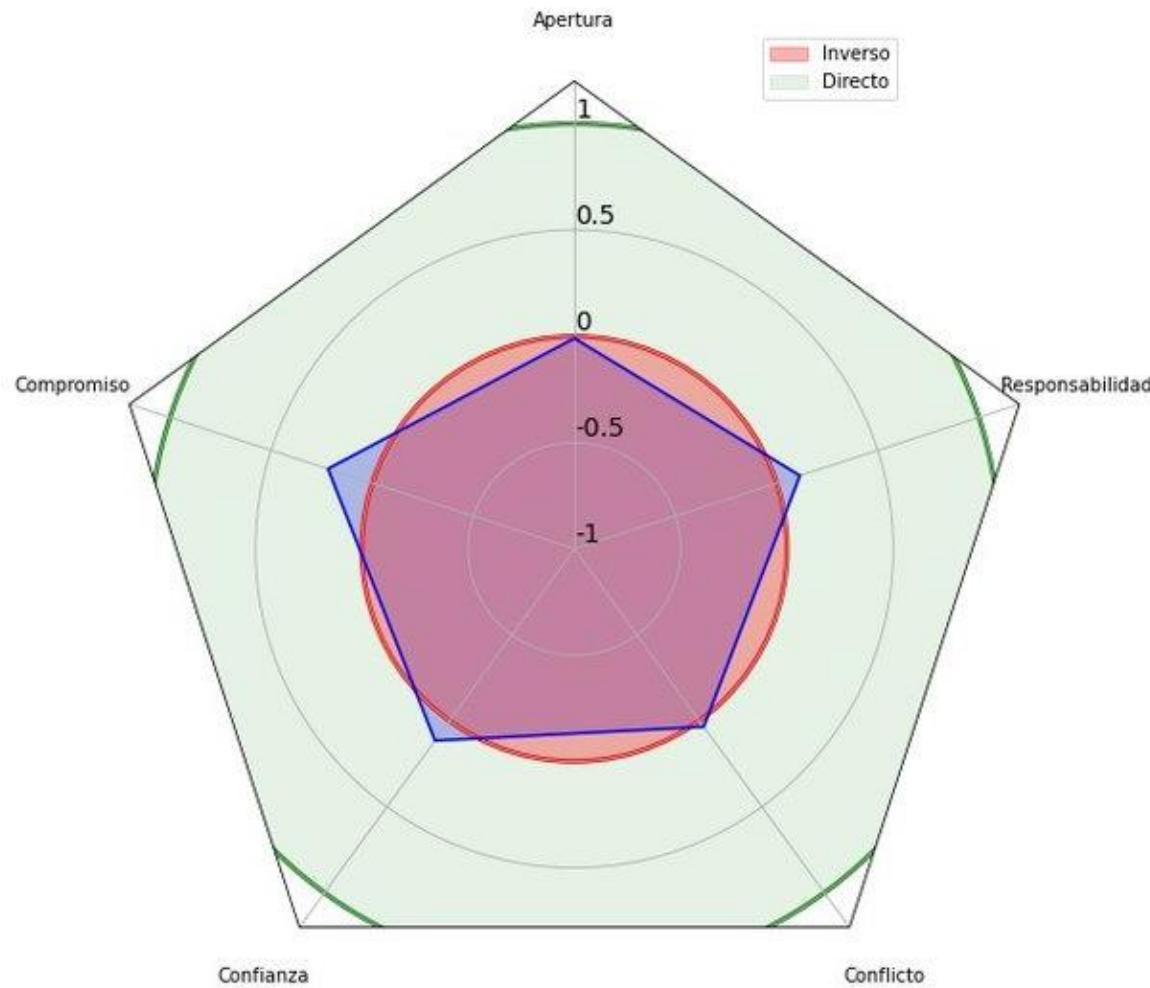
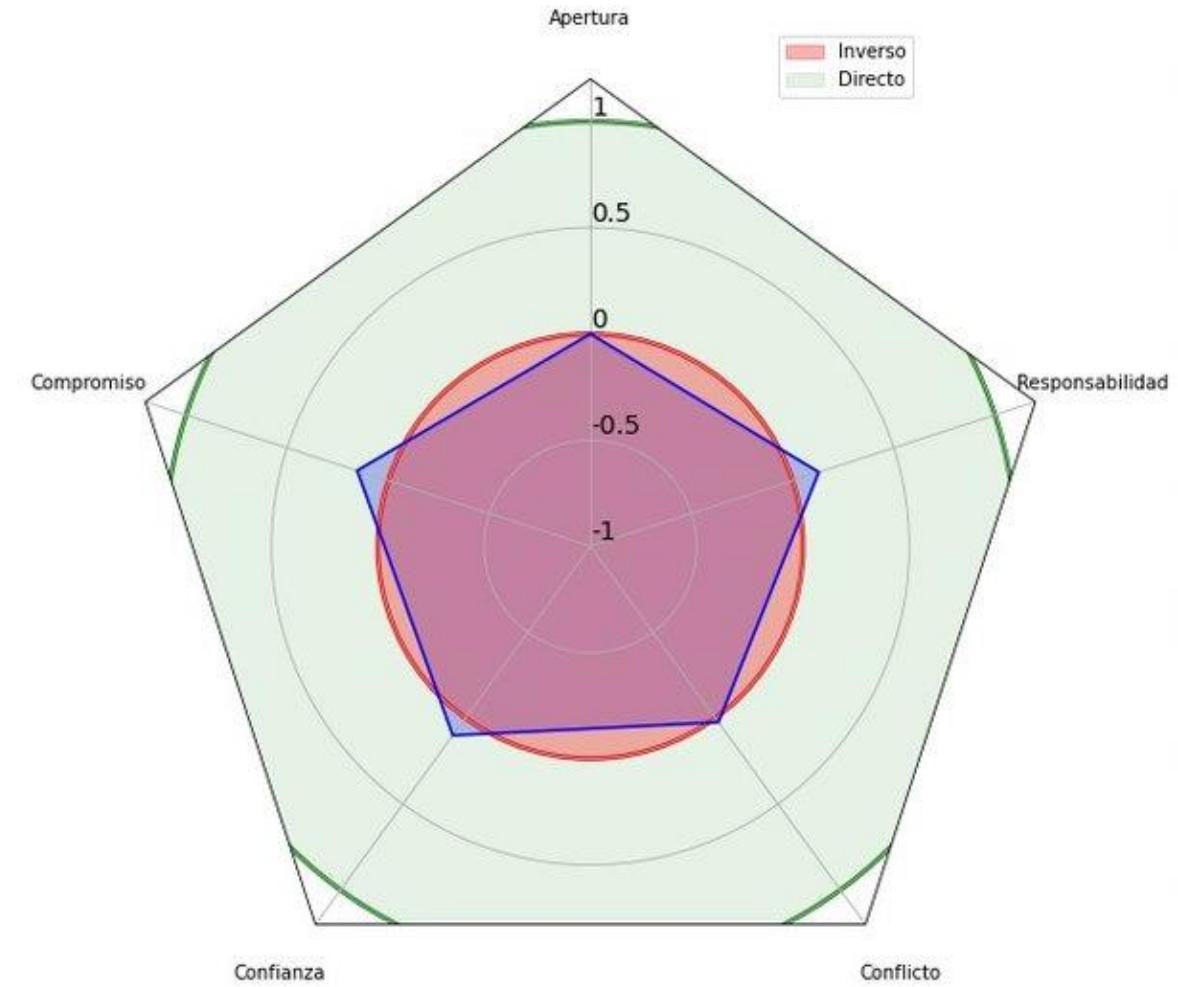
Total

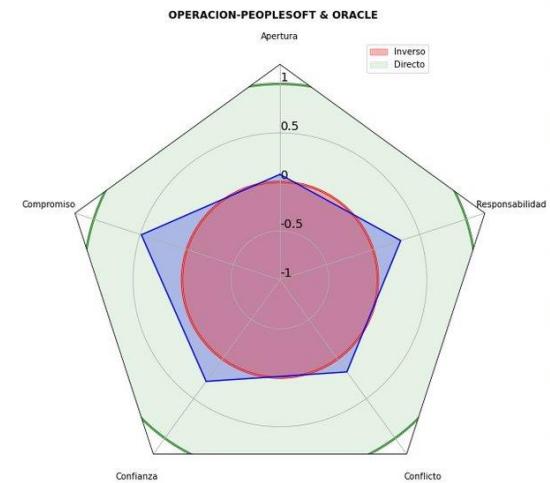
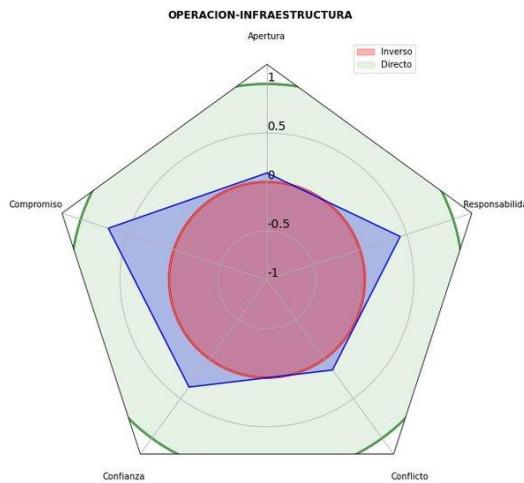
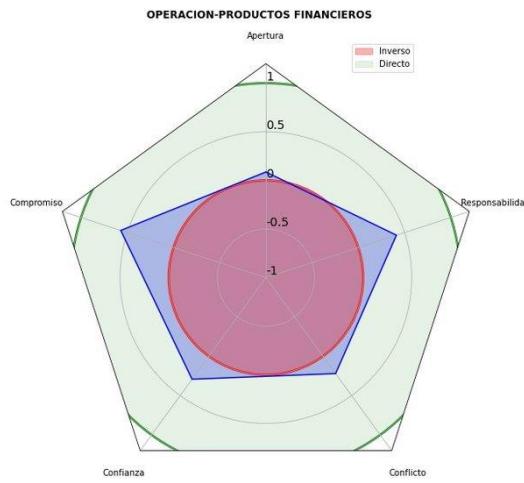
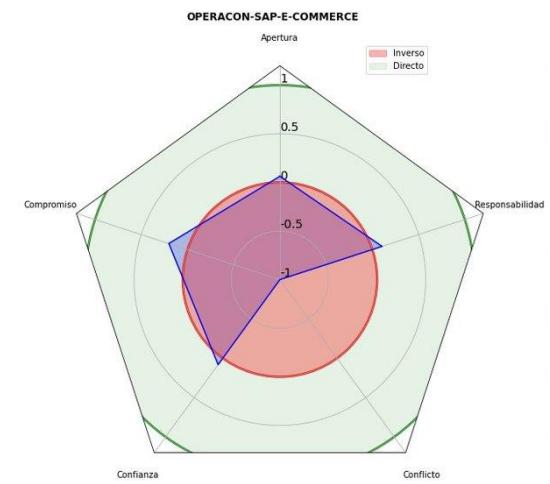
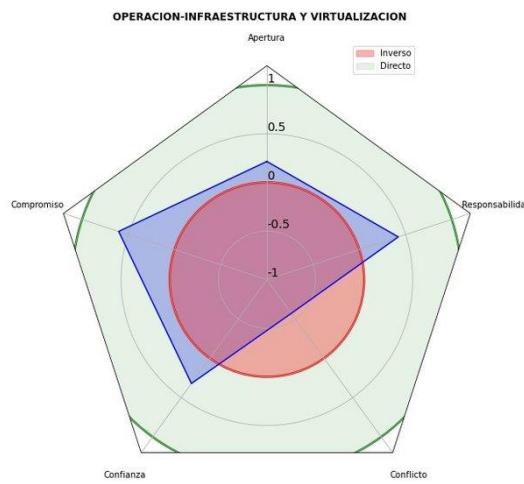
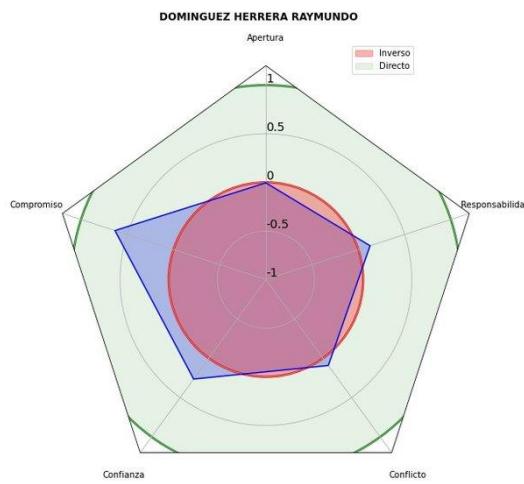


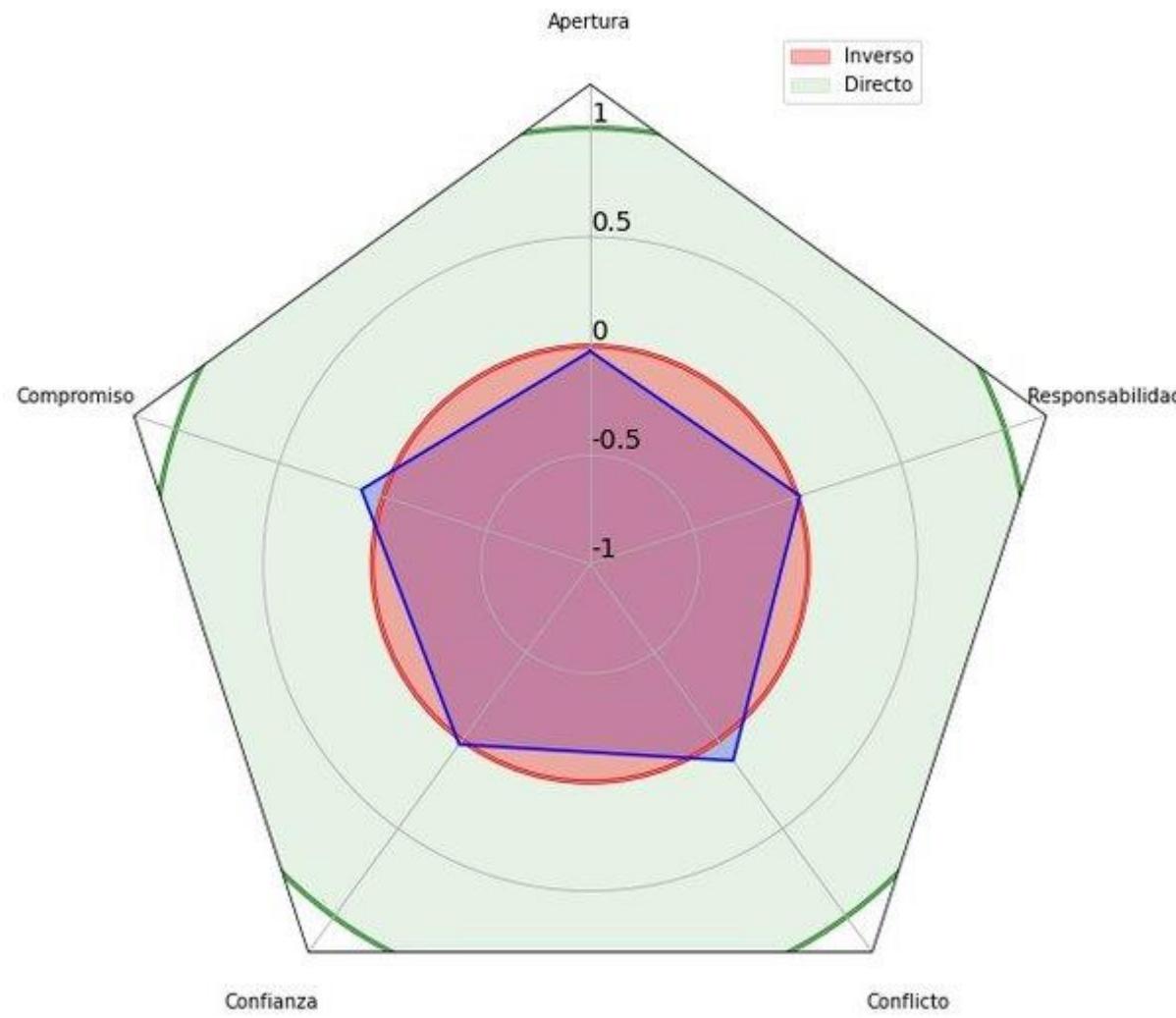
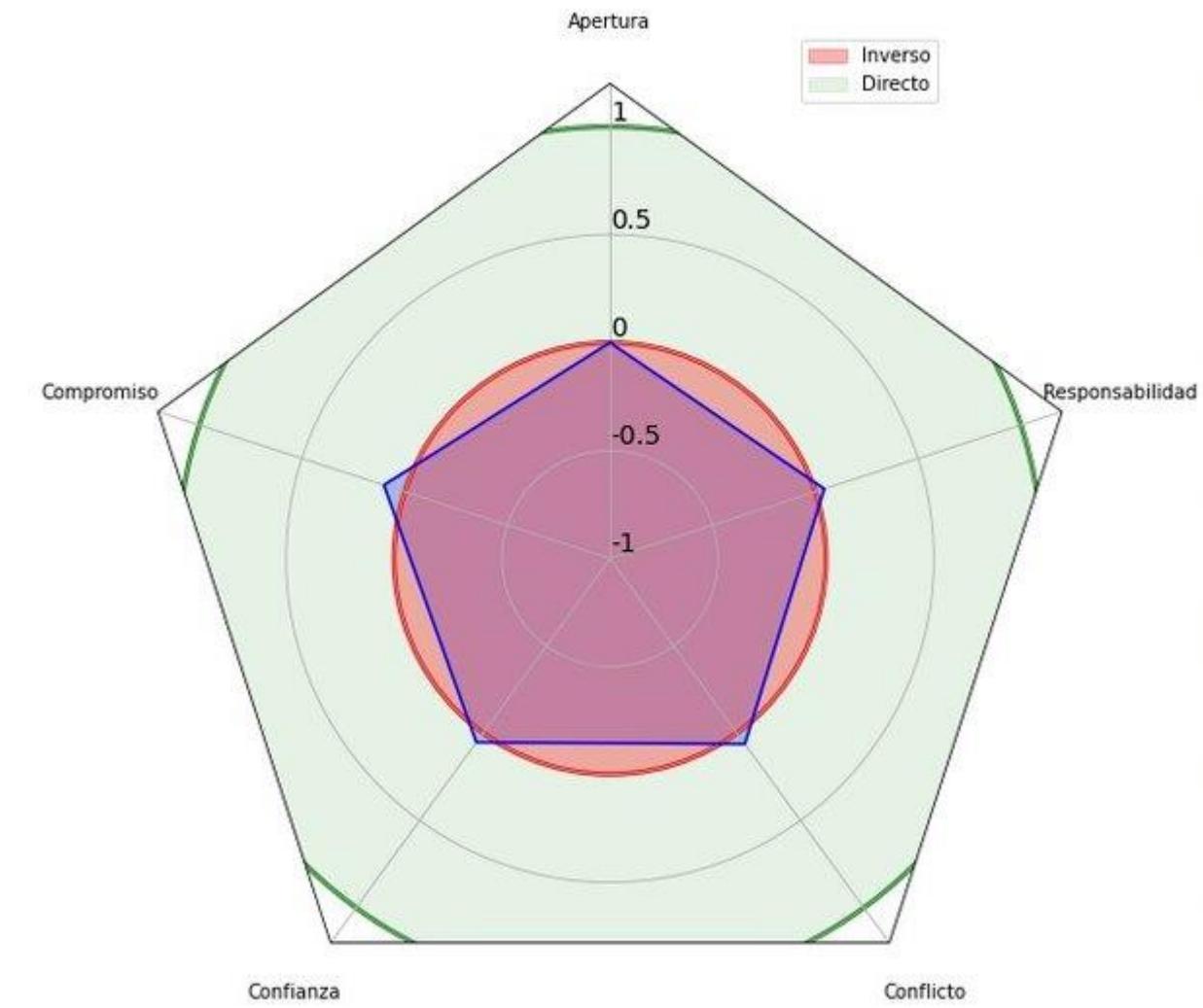
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO**PRODUCTO E INNOVACION**

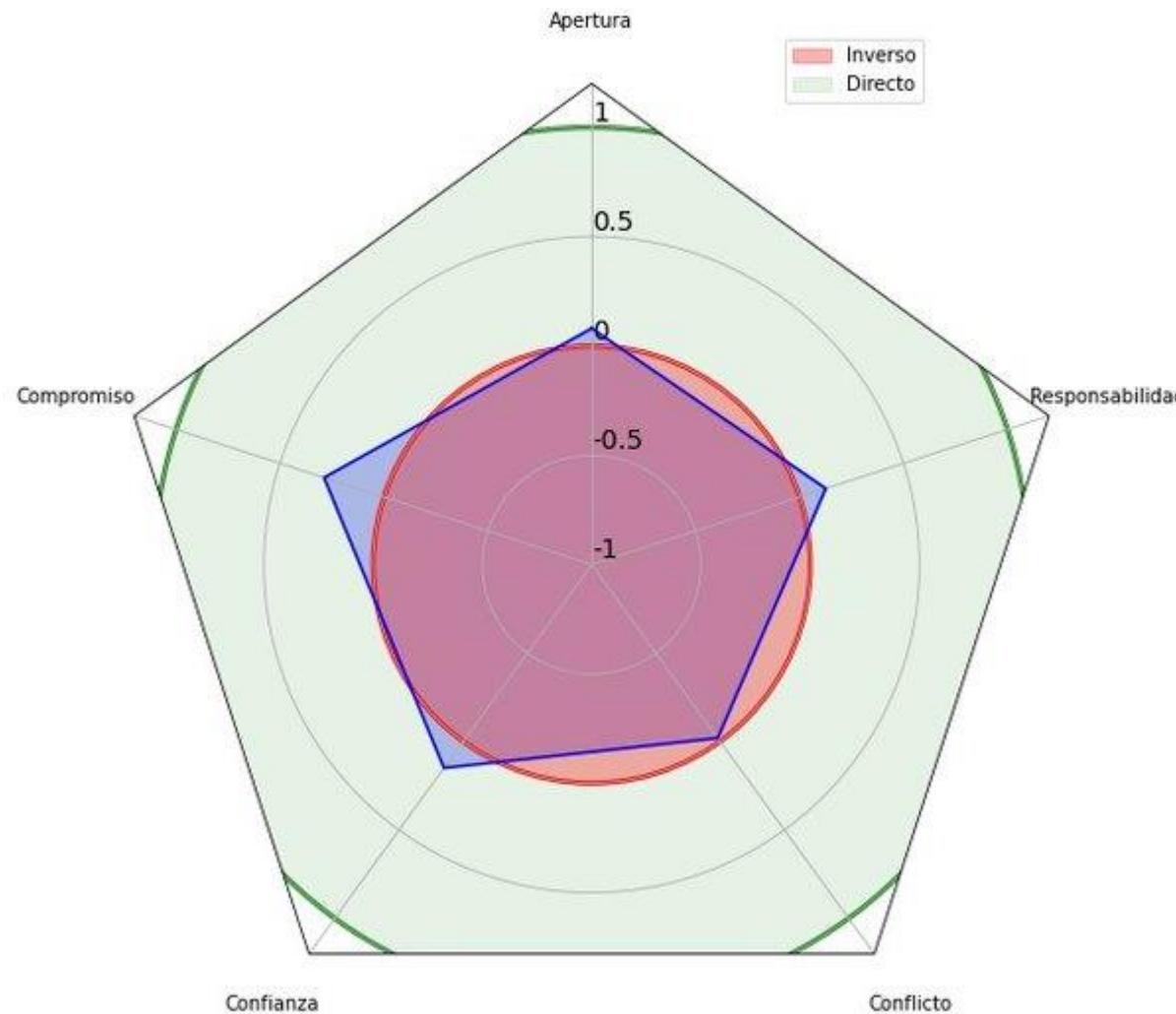
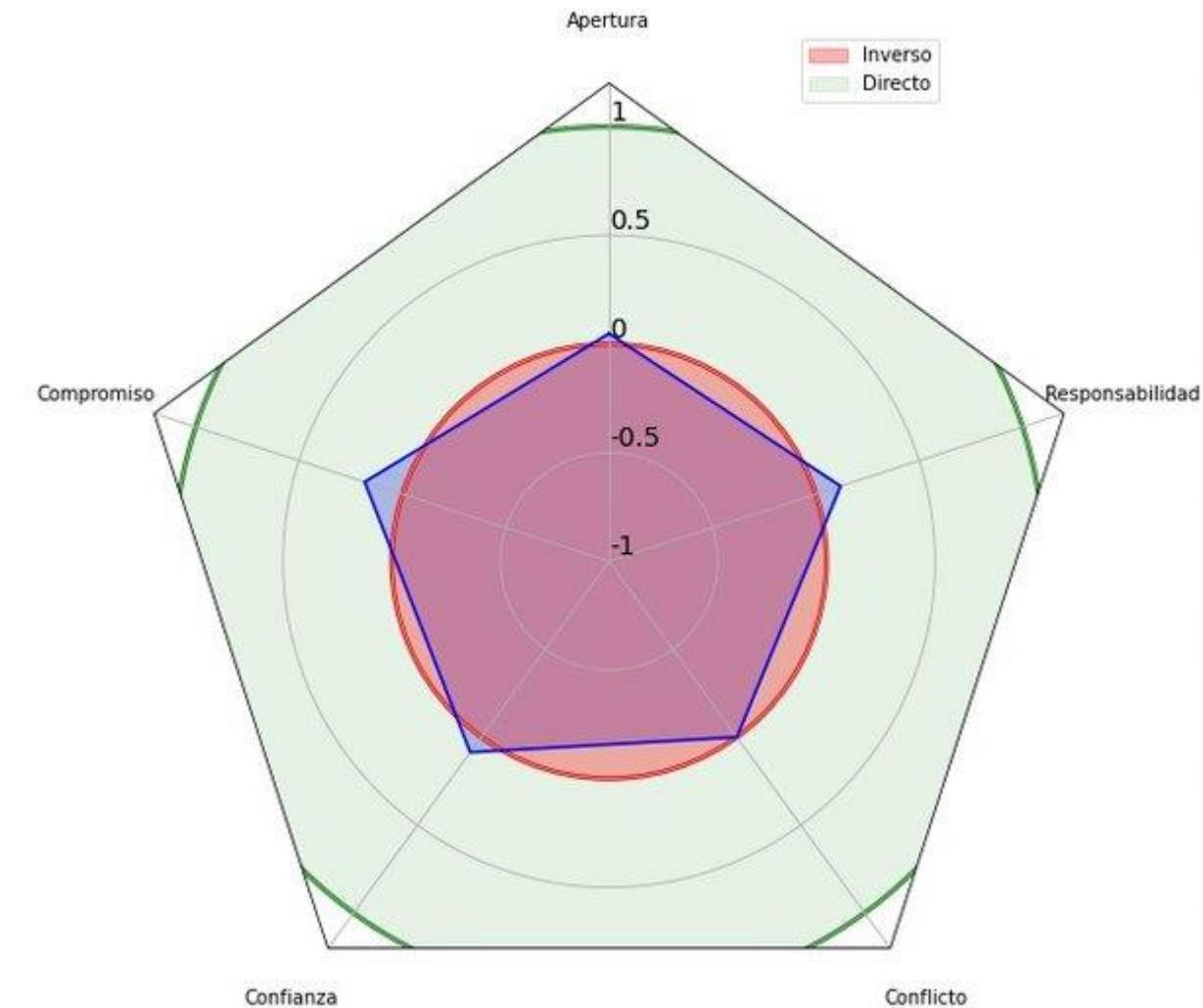


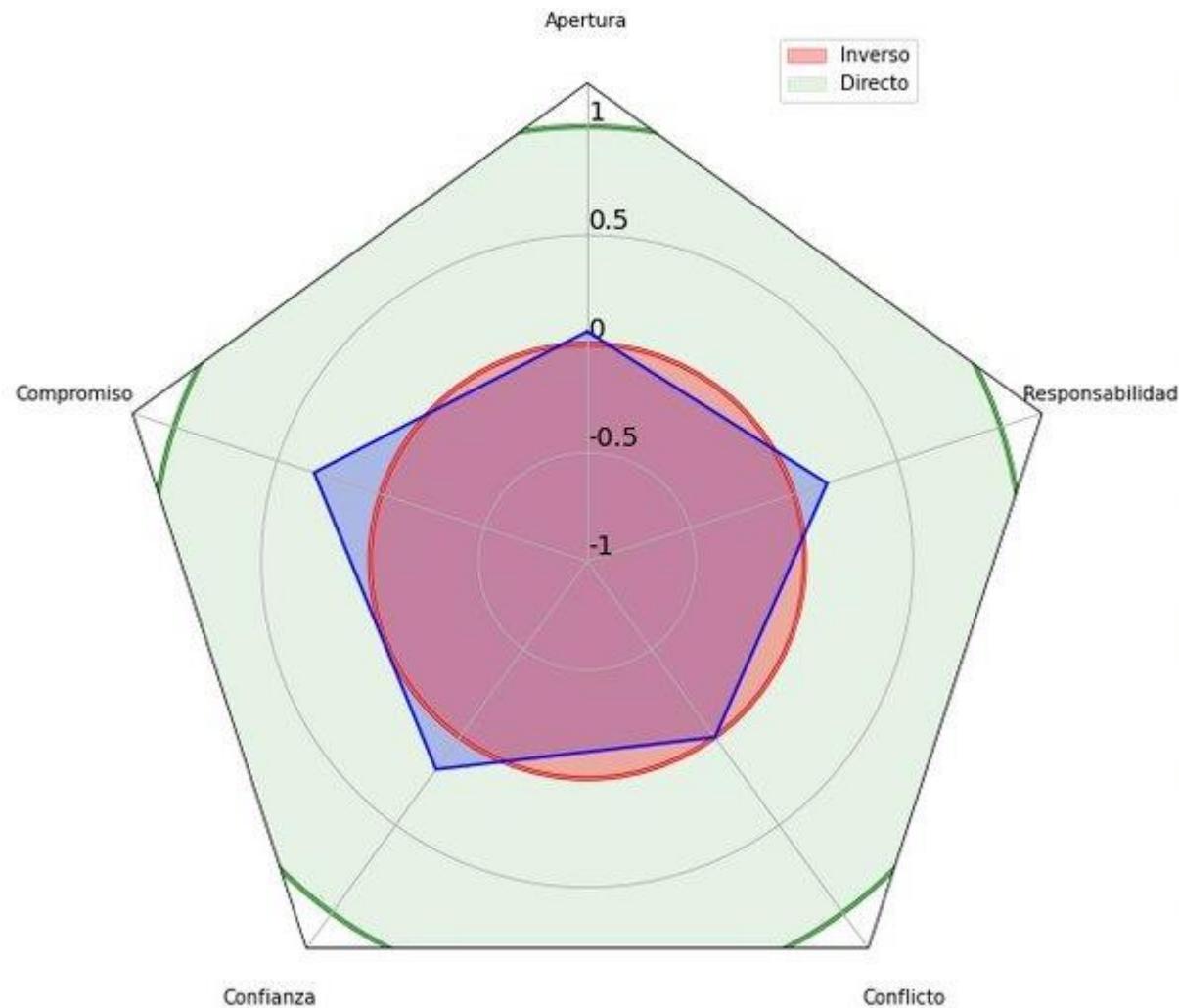
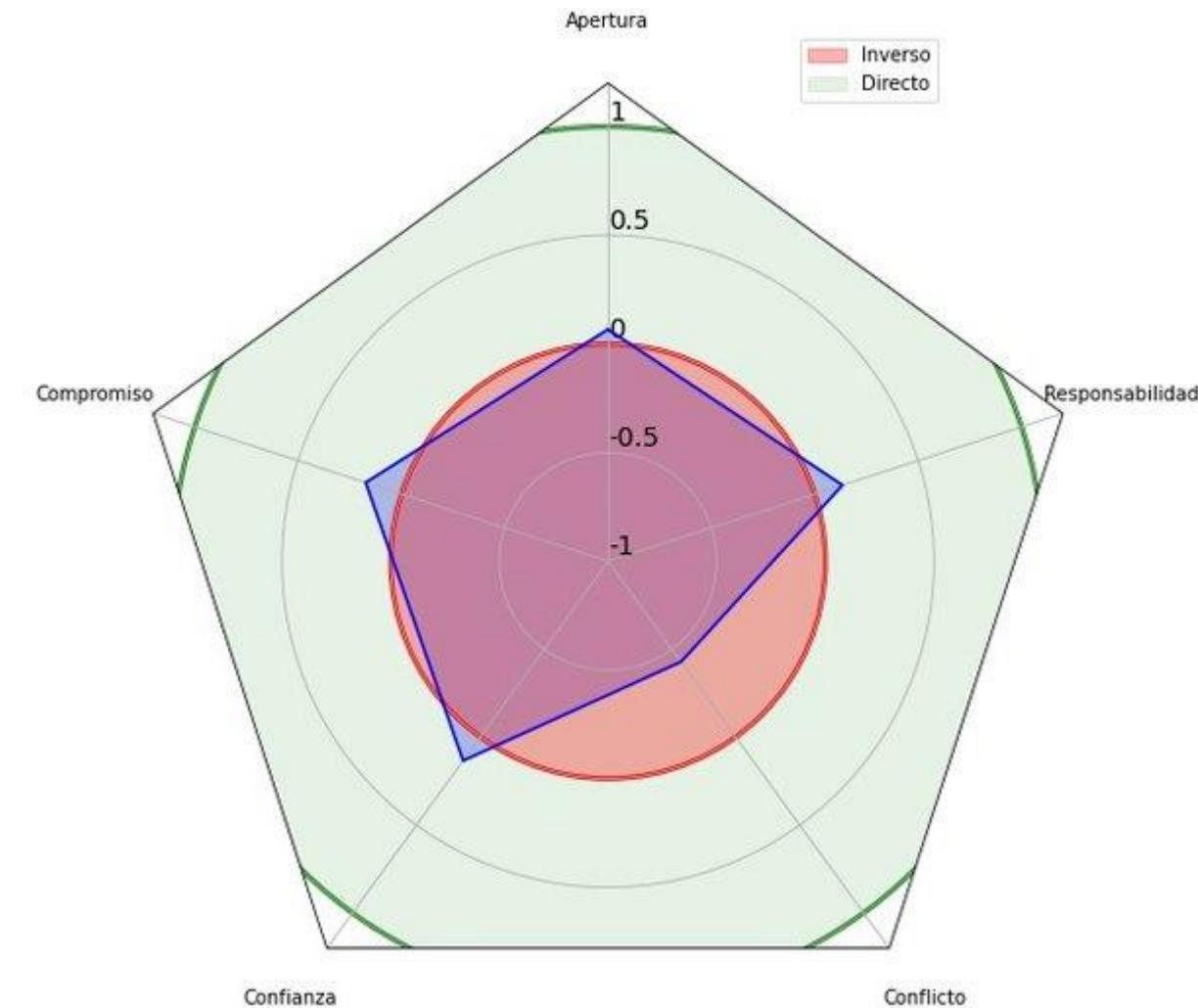


LAISECA HERNANDEZ RICARDO**RECURSOS HUMANOS**

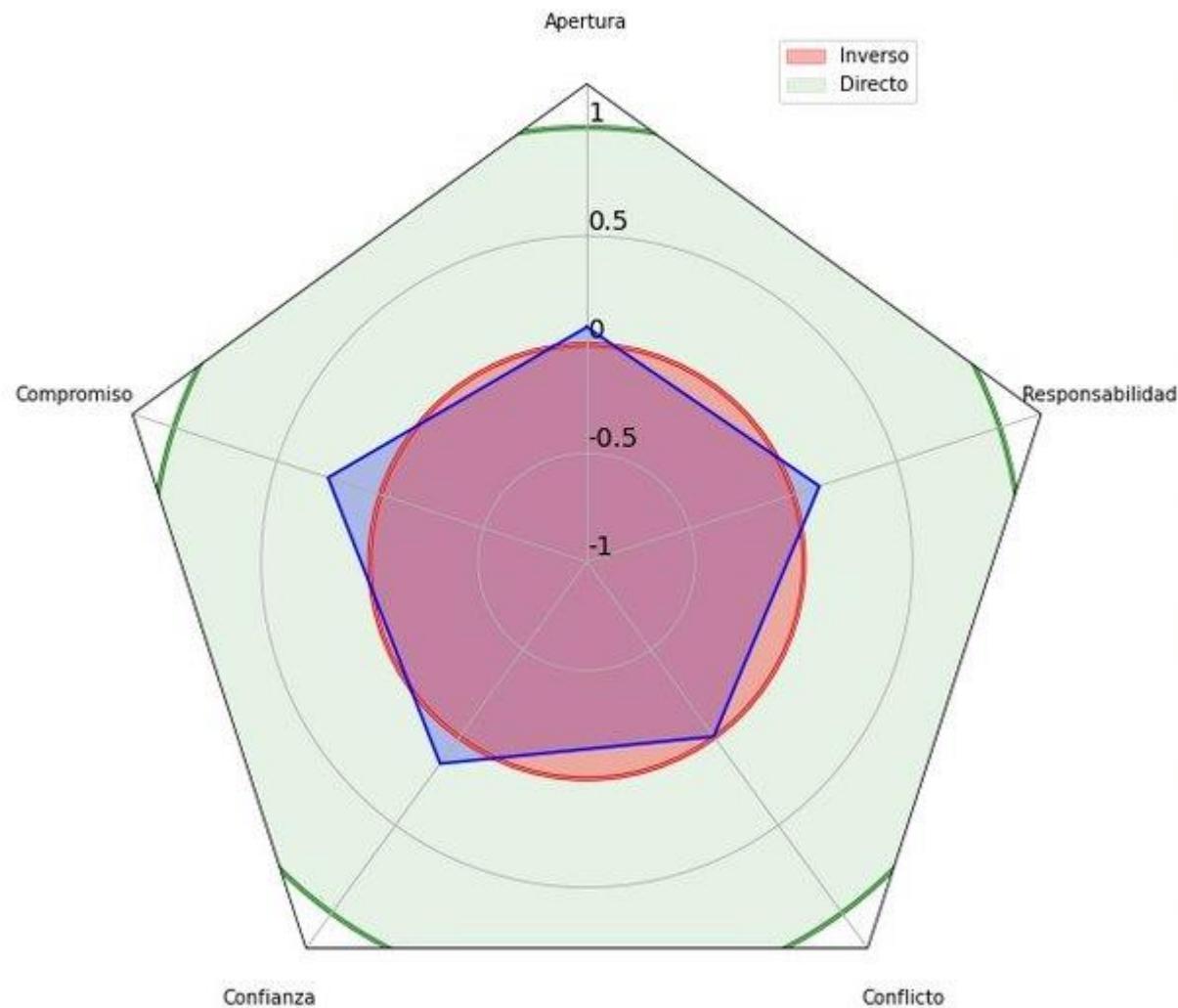


MORENO ZAVALA ROBERTO**ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

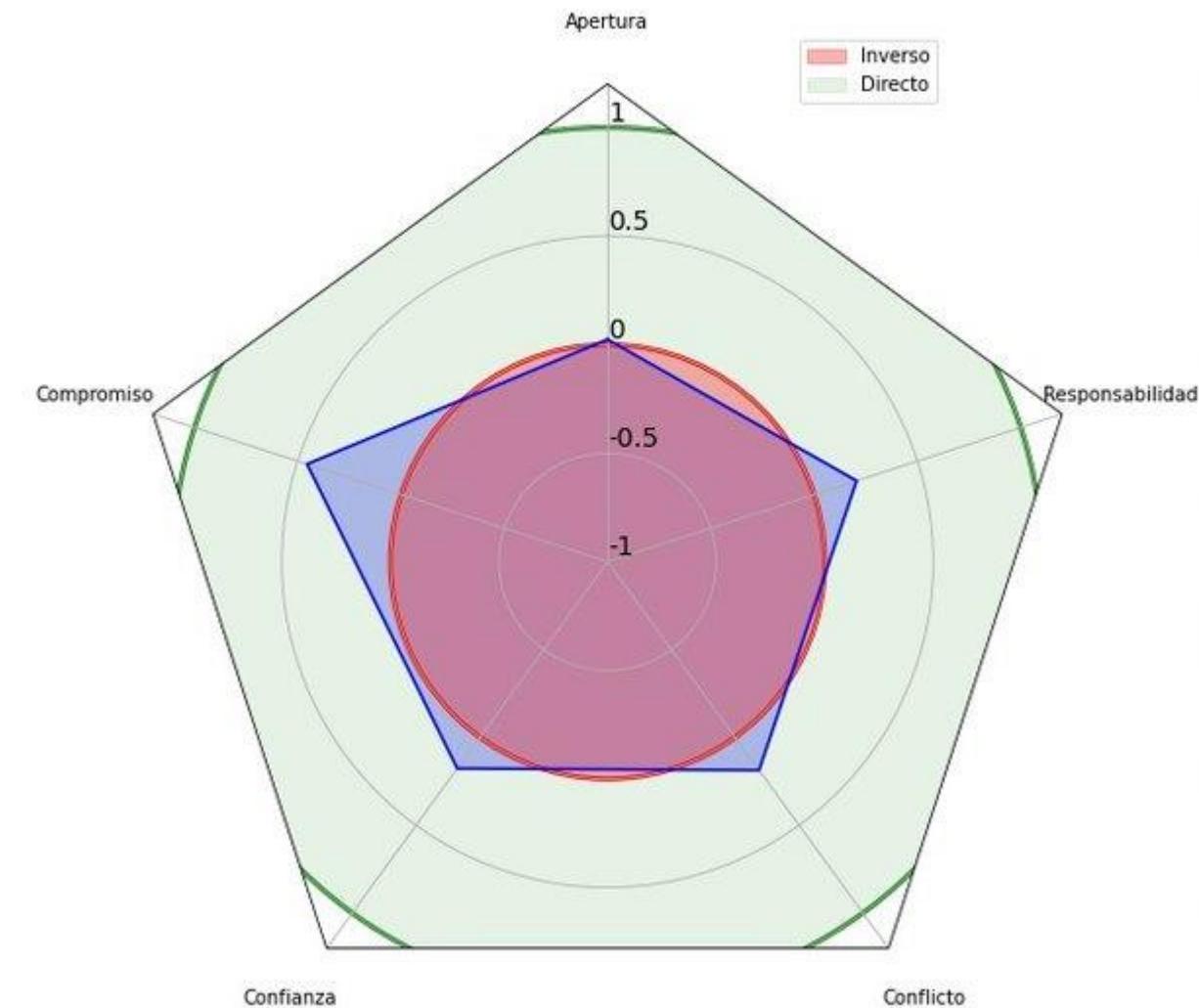
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO**BUSINESS DEVELOPMENT**

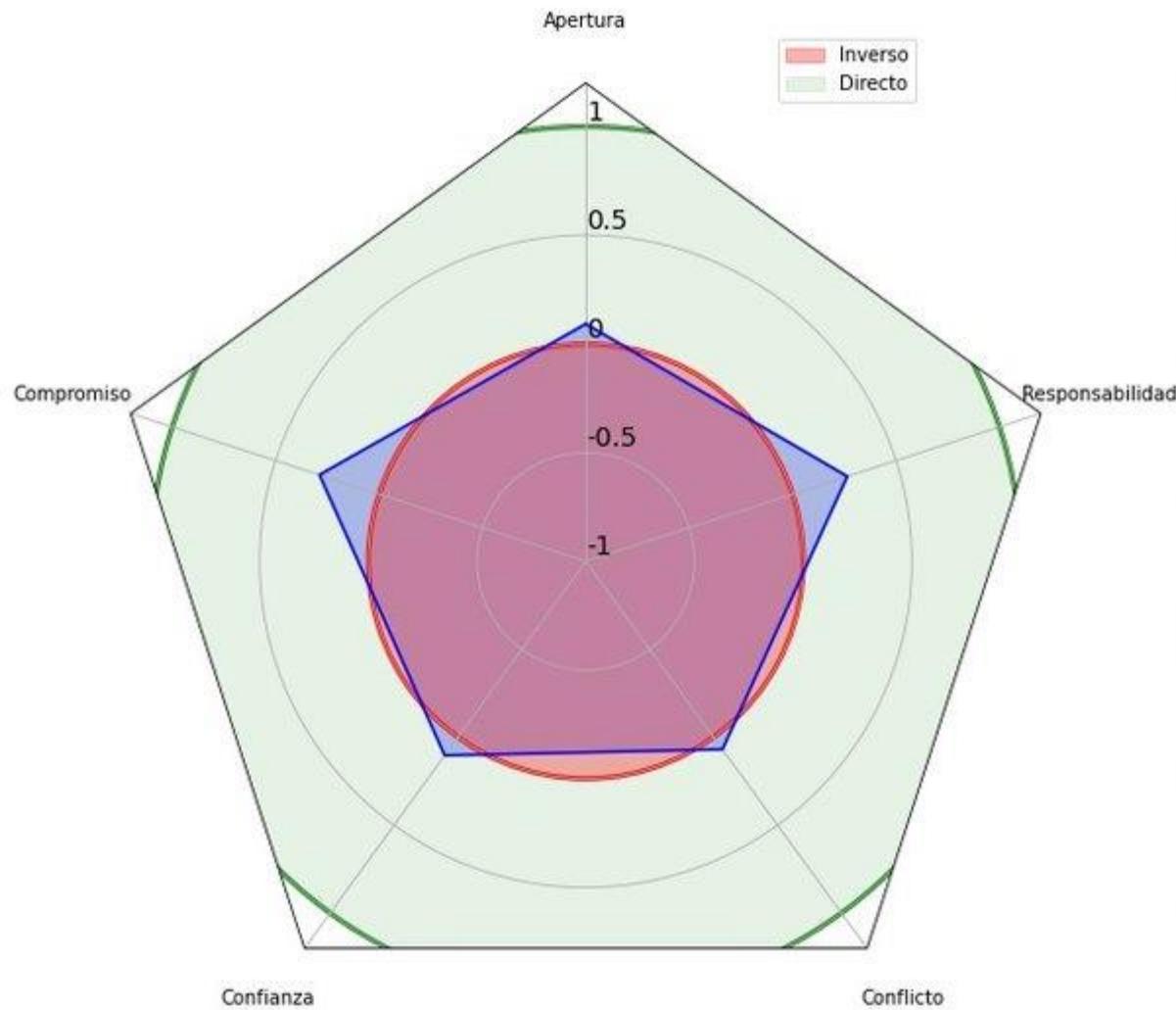
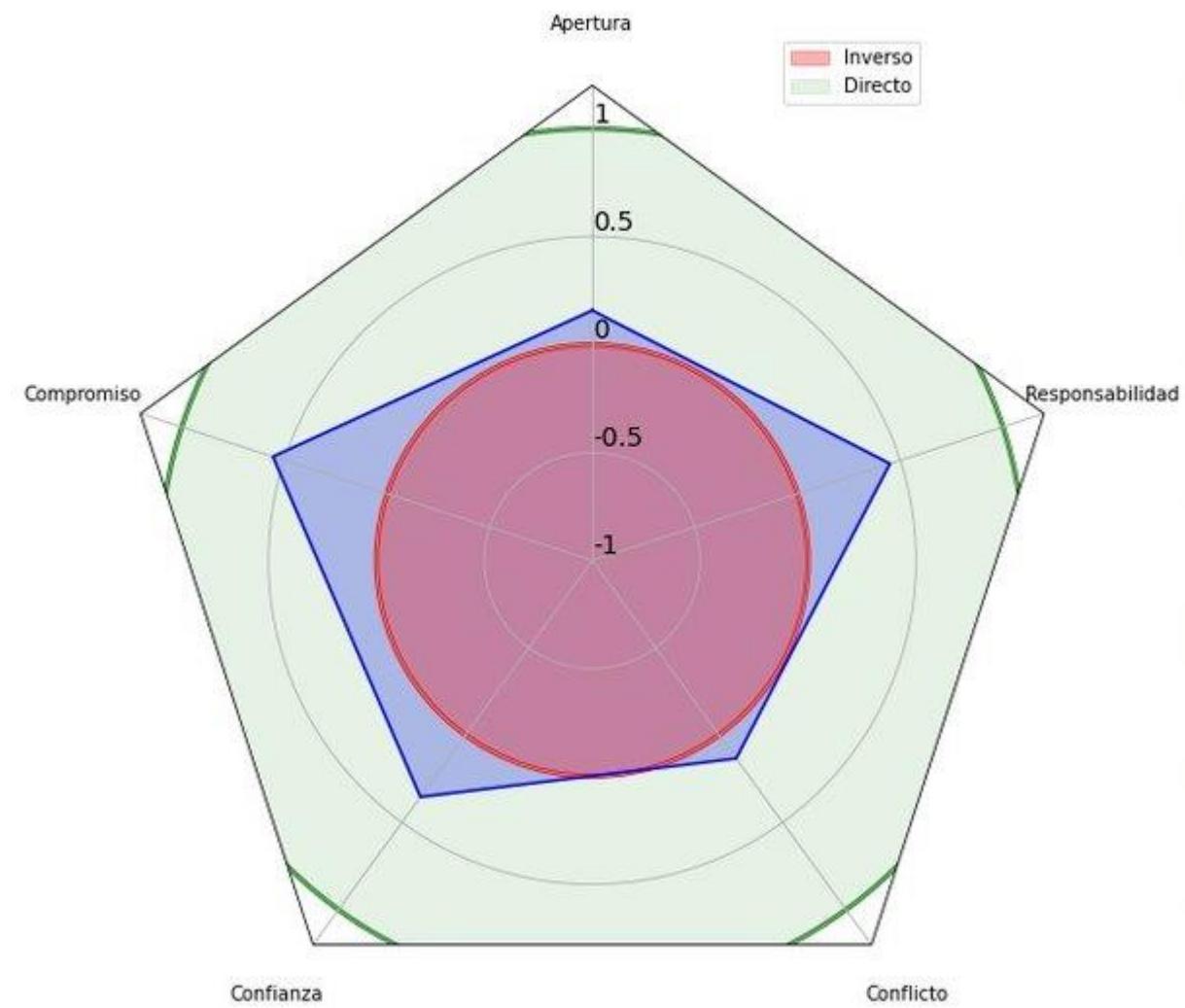
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN**Business process officer**

SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER

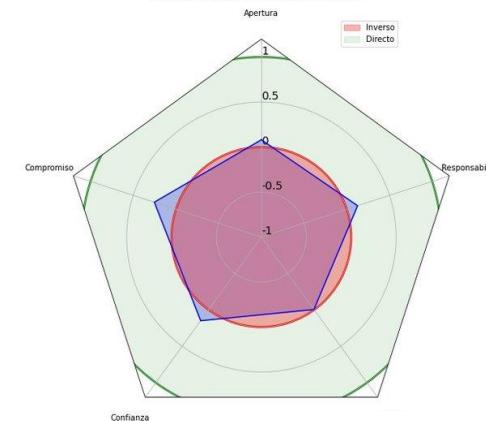


COMERCIAL

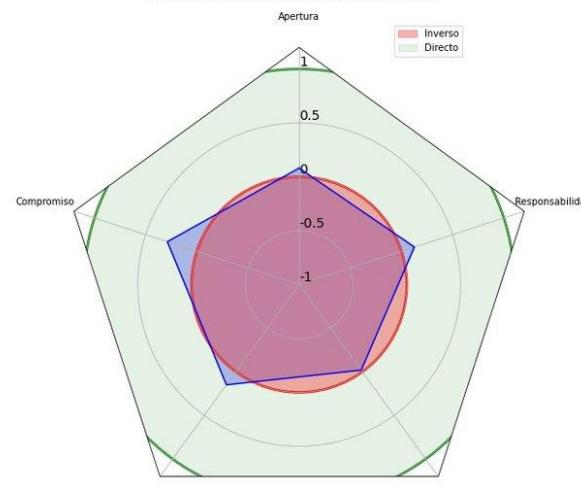


NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS**SERVICIO AL CLIENTE**

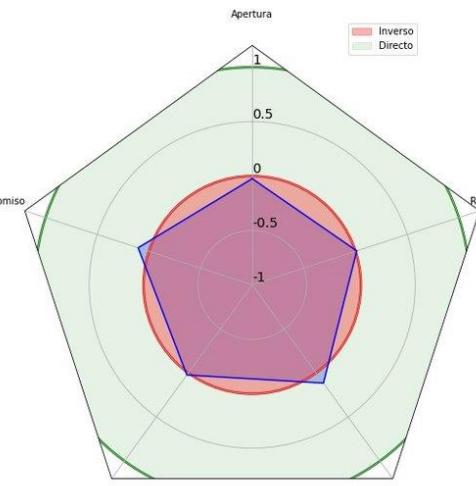
SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER



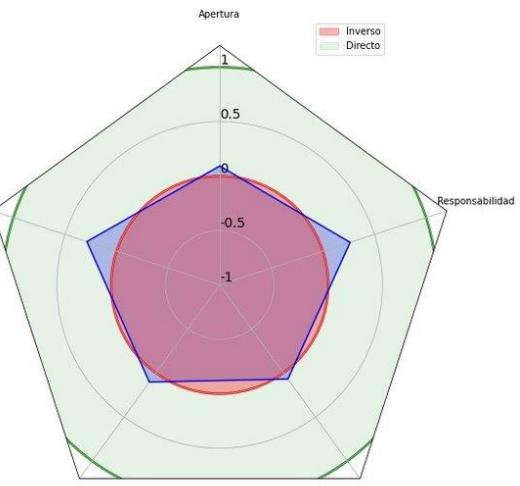
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO



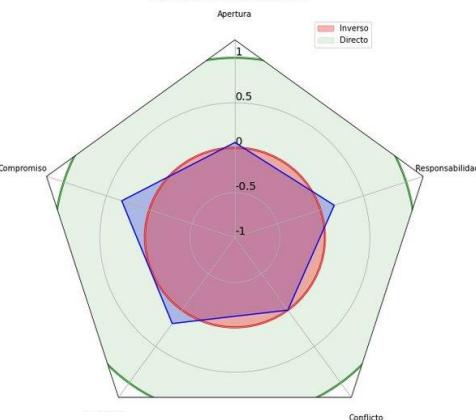
MORENO ZAVALA ROBERTO



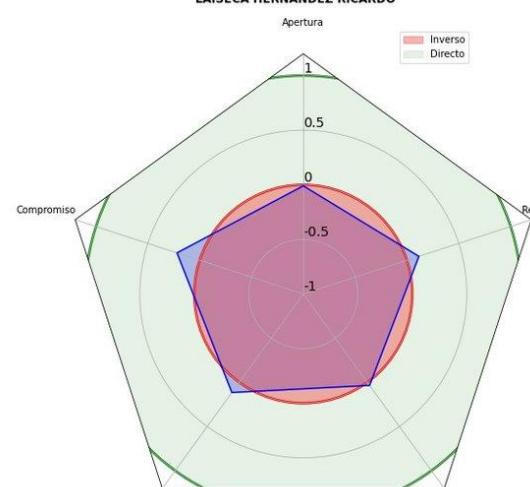
NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS



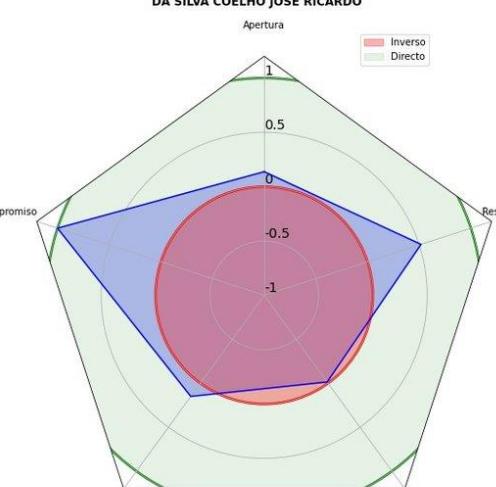
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN



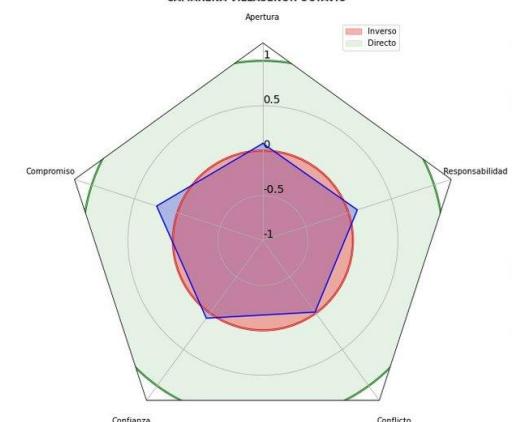
LAISECA HERNANDEZ RICARDO



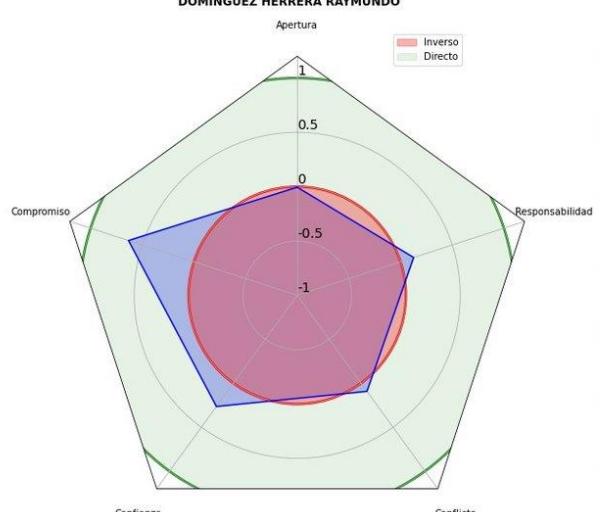
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO



CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO



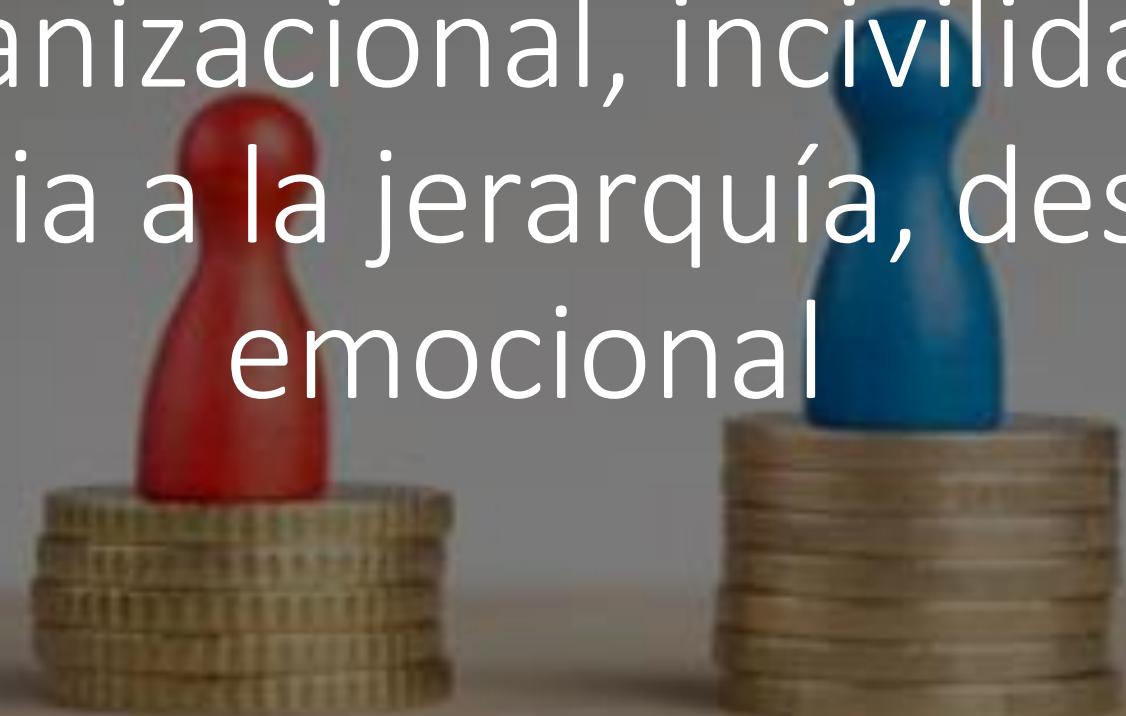
DOMINGUEZ HERRERA RAYMUNDO



Top 30 PEER “Eligibilidad Total”

ABI-RACHED MEZA AMIN
ACOSTA MURILLO GUADALUPE EDITH
AGUILERA MAYCOTTE JORGE.
AGUIRRE ORTIZ JAIME
ALMAZAN ALVARADO MIGUEL
ANDRADE JIMENEZ GUILLERMO ALBERTO
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN
CALVA GARCIA MARIO
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO
CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO
CASTANEDA FUENTES MARIANA
CONCHA GALLEGOS ROBERTO
CRUZ CRUZ HECTOR
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO
DE LA CRUZ GONZALEZ ANEL
DIAZ MONTES DE OCA ROBERTO DAMIAN
DOMINGUEZ HERRERA RAYMUNDO
ESPINAL SANTOS ABRAHAM
GARCIA MARTINEZ RAFAEL
GUZMAN TREJO OMAR
JAIMES MARTIN RAUL
LAISECA HERNANDEZ RICARDO
LOPEZ QUINTANAR ADAN
NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS
OLMOS ROA CINTHYA ENETZY
OLVERA REYES LUIS ALFONSO
PENALOZA ROSAS PEDRO
ROSAS PICHARDO RAFAEL ABRAHAM
SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER
TELLEZ ESCALANTE GERARDO

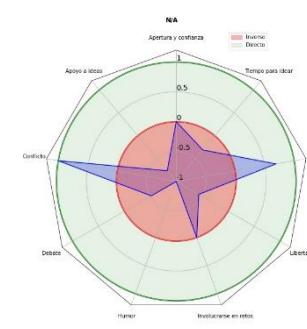
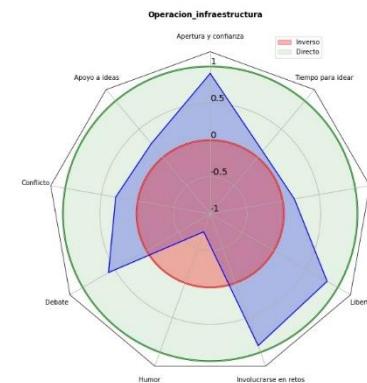
4 dimensiones: justicia
organizacional, incivilidad,
distancia a la jerarquía, desgaste
emocional



[Volver al informe](#)

DESGASTE EMOCIONAL

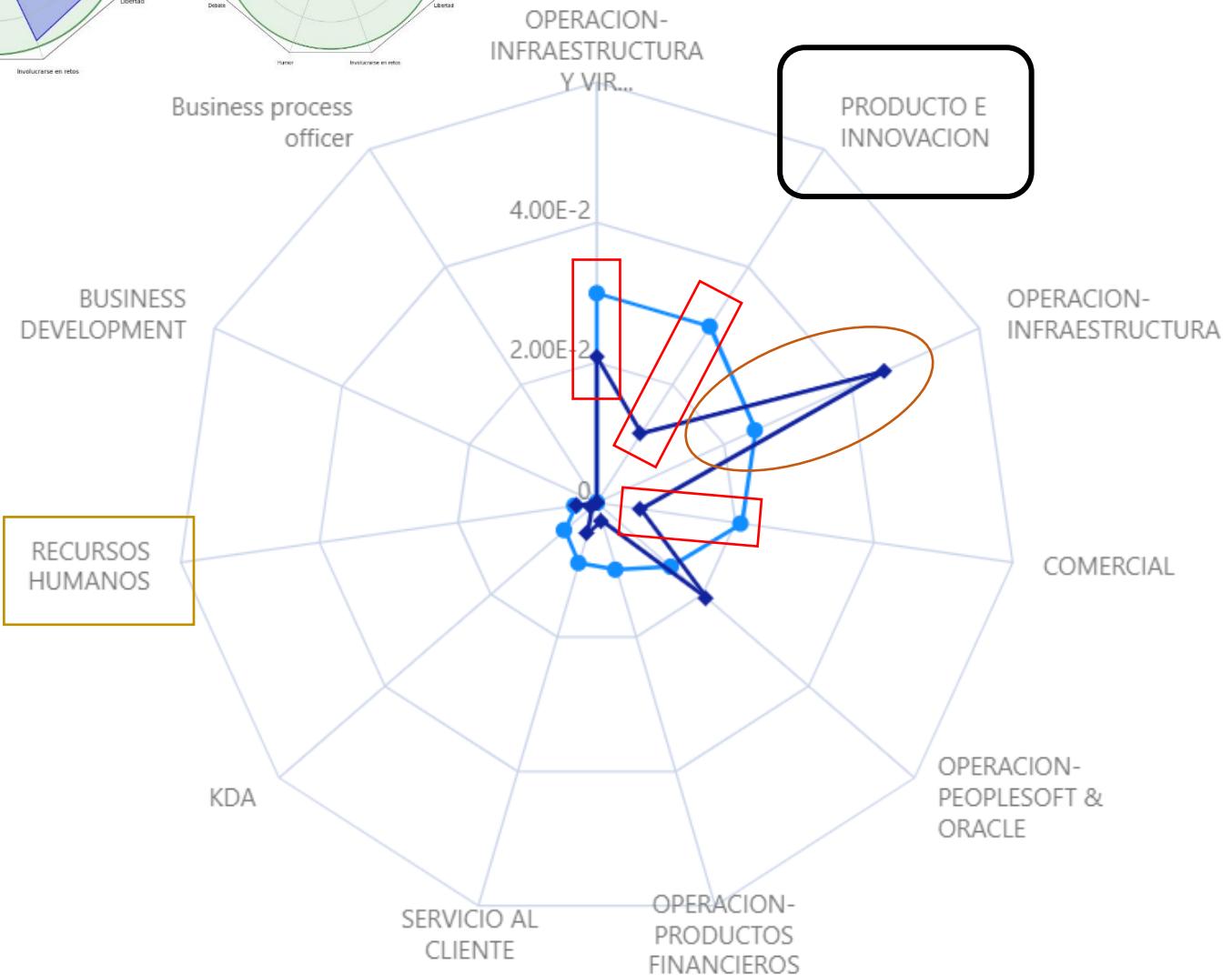
Legend

● DESGASTE EMOCIONAL(-) ◆ DESGASTE EMOCIONAL(+)

Con base en las nominaciones, se observa:

1. OPERACIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y VR.

- Presenta una **tendencia de nominación (TN)** hacia el **Desgaste Emocional y Físico**; es decir, hay un número importante de personas que propician el desgaste emocional y físico en esta área de trabajo.
- También hay una **TN hacia la Injusticia Organacional**, por lo que se recomienda revisar la forma en que las personas nominadas influyen en la sobre carga de trabajo, los tiempos designados al trabajo, procedimientos y en la distribución del trabajo y las recompensas, entre otros aspectos relativos a esta dimensión.
- La **Distancia a la Jerarquía** es corta, lo cual indica que hay personas que favorecen una comunicación abierta y flexible, lo que puede permitir manifestar aquellas situaciones que funcionan mejor para alcanzar los objetivos del área y mejorar el clima laboral.
- La **TN de Civilidad**, indica que hay personas para quienes el trato cotidiano se enmarca en una relación de Alta Civilidad.
- **En conclusión:** Hay personas que generan una adecuada Distancia Jerárquica (baja) y una interrelación socio-laboral muy favorable bajo los parámetros de la Civilidad, por lo tanto, en estas dos dimensiones no aparece una situación problemática; ahora bien, las elevadas tendencias de nominación para Desgaste Emocional y Físico, e Injusticia Organacional, indican que sería conveniente revisar si son realmente equitativos los procedimientos y procesos, así como la distribución de trabajo, junto con las normas y políticas de recompensa, entre otras variables de estas dimensiones.



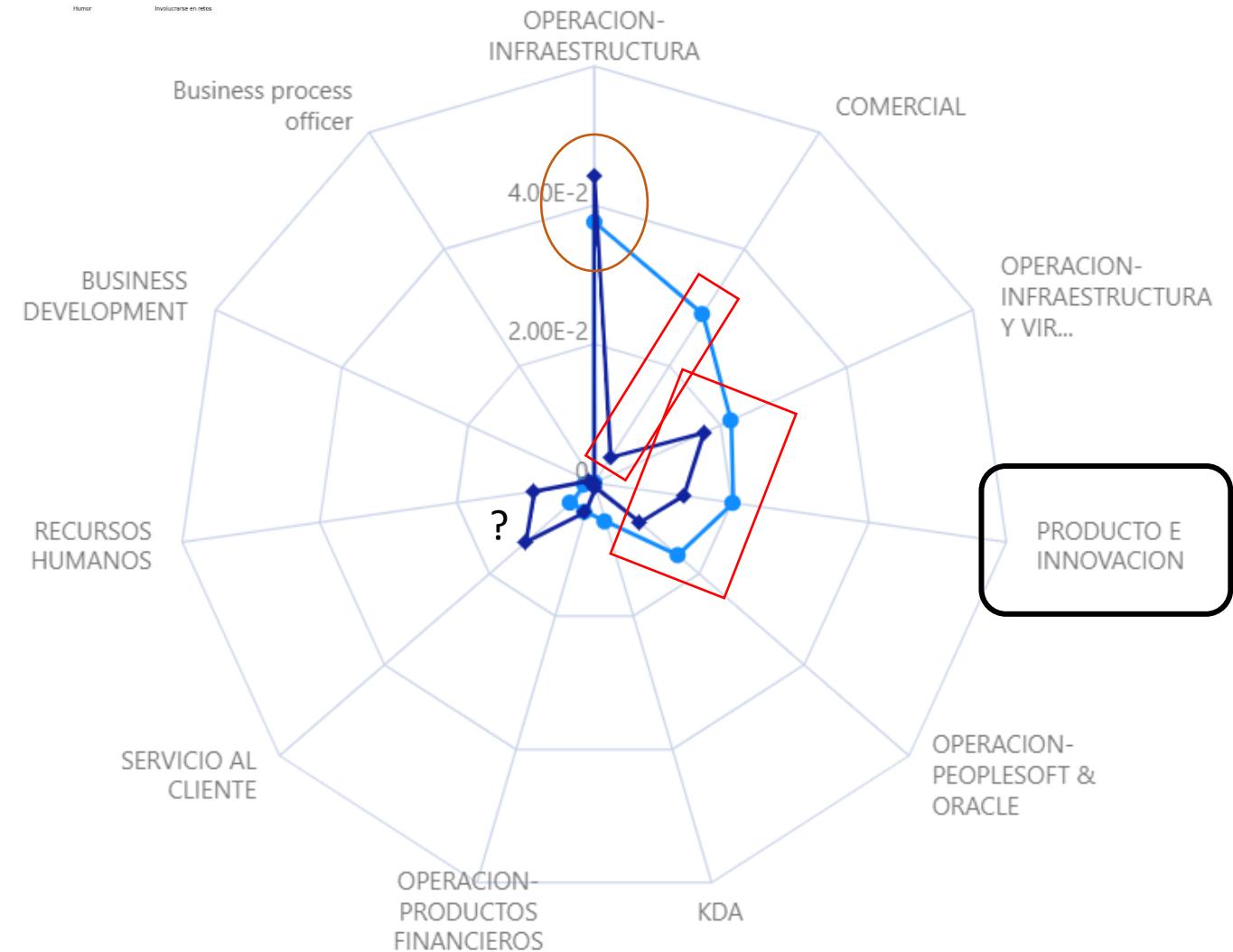
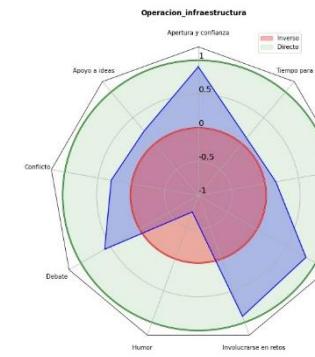
Legend

● INJUSTICIA ORGANIZACIONAL(-) ● JUSTICIA ORGANIZACIONAL(+)

1. OPERACIÓN INFRAESTRUCTURA

- Se presenta una **tendencia de nominación (TN)** muy elevada en relación con un adecuado manejo del **Desgaste Emocional**: es decir, hay personas que favorecen en alto grado este manejo.
 - En **Justicia Organizacional**, se observa que aparecen una tendencia alta de personas que son promotoras de este rubro, sin embargo, también hay personas que favorecen estados de Injusticia, pues las nominaciones son altas, aunque en menor proporción a la Justicia.
 - La TN de **Distancia Jerárquica** indica una muy notoria baja distancia, por lo que es altamente probable que la comunicación sea flexible, abierta, empática y horizontal; en contraste, la TN de alta Distancia Jerárquica, muestra muy pocas personas nominadas en esta categoría.
 - En la dimensión de **Civilidad**, la TN señala que hay colaboradores que promueven un clima laboral muy favorable bajo el marco de la Civilidad; al respecto de su contraparte, la Incivilidad, aparece una extraordinariamente baja nominación, es decir, fueron señaladas muy pocas personas bajo dicha condición.

En conclusión: resultan muy elevadas las tendencias de nominación para un adecuado manejo de Desgaste Emocional, baja Distancia Jerárquica y alta Civilidad; en cuanto a Justicia Organizacional, en esta dimensión aparecen cercanas la Justicia y la Injusticia, siendo mayor la primera. Se observa, así, que en Operación Infraestructura existen personas que promueven un manejo horizontal del poder, dentro de un formato de comunicación flexible, abierta, empática e incluyente; así como un trato laboral que ayuda a preservar las normas de respeto mutuo en el trabajo, construir y afianzar relaciones cordiales, promover la empatía y el entendimiento entre los colaboradores. De este modo, lo anterior es concordante con la presencia de personas que hacen un buen manejo del Desgaste Emocional.



[Volver al informe](#)

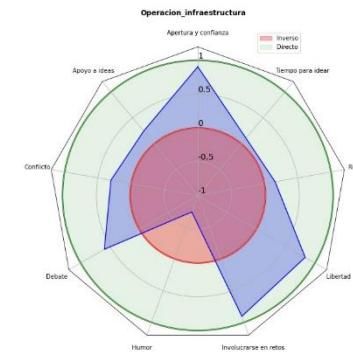
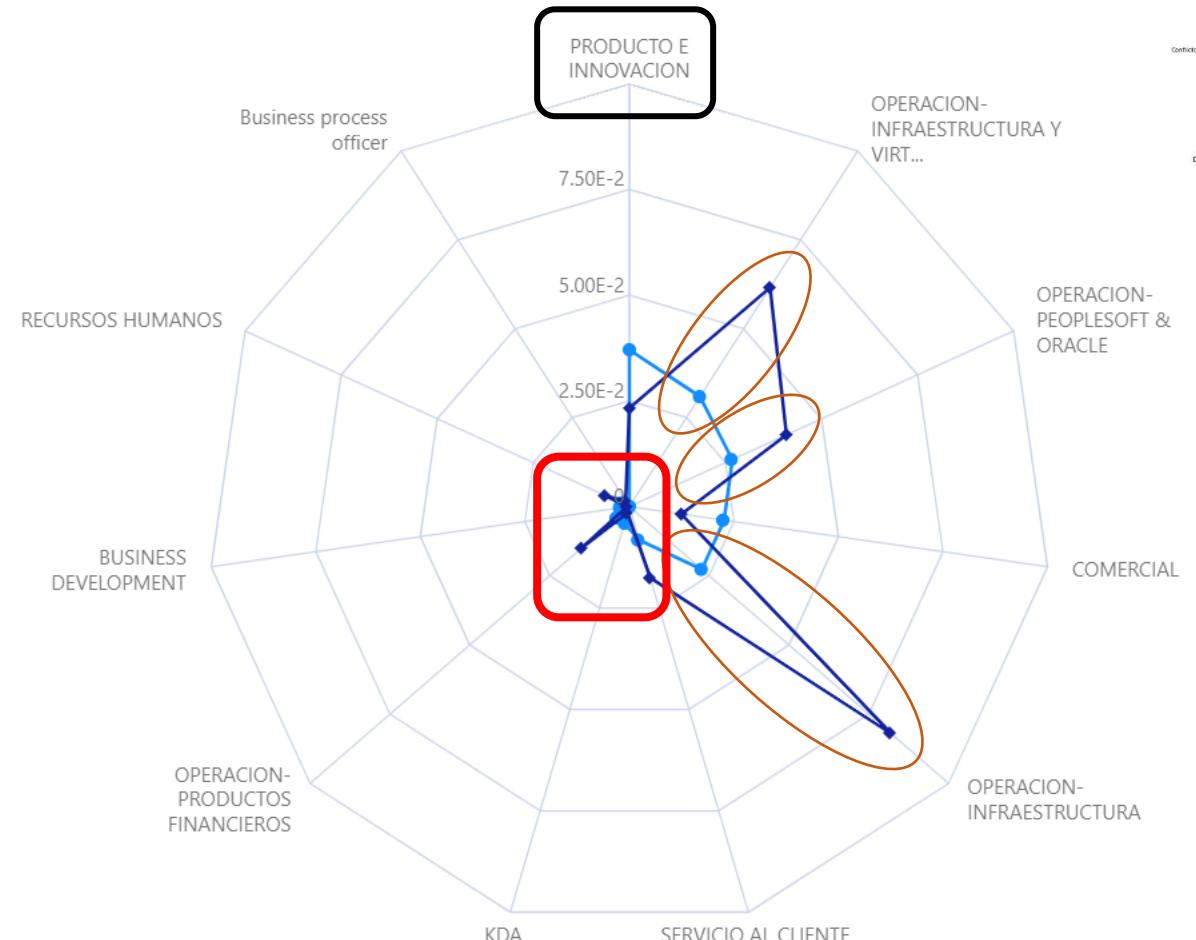
DISTANCIA JERÁRQUICA

Legend

● DISTANCIA JERÁRQUICA(-) ● DISTANCIA JERÁRQUICA(+)

1. PRODUCTO E INNOVACIÓN

- La **tendencia de nominación (TN)** señala la presencia de un mayor Desgaste Emocional debido probablemente al estrés ocasionado por la presión que ciertas personas ejercen en el área de trabajo.
- En Justicia Organizacional se observa una TN levemente mayor hacia la Injusticia.
- En Distancia Jerárquica hay una TN levemente mayor hacia más distancia jerárquica, lo cual puede traer como consecuencia cierta reducción en la comunicación.
- En Civilidad la TN muestra que el trato cotidiano de pocas personas se encuentra cercano a la Civilidad, mientras que la TN de Incivildad se aproxima a la TN de Civilidad.
- **Conclusión:** la revisión de estas cuatro dimensiones, muestran que en este departamento hay personas que ejercen un notorio Desgaste Emocional, y que existen personas que tanto promueven Justicia como Injusticia, Distancia Jerárquica alta como cercana, y Civilidad e Incivildad, no siendo muy altas las tendencias de nominación para estas tres dimensiones.

[Volver atrás](#)

≡ 5.1

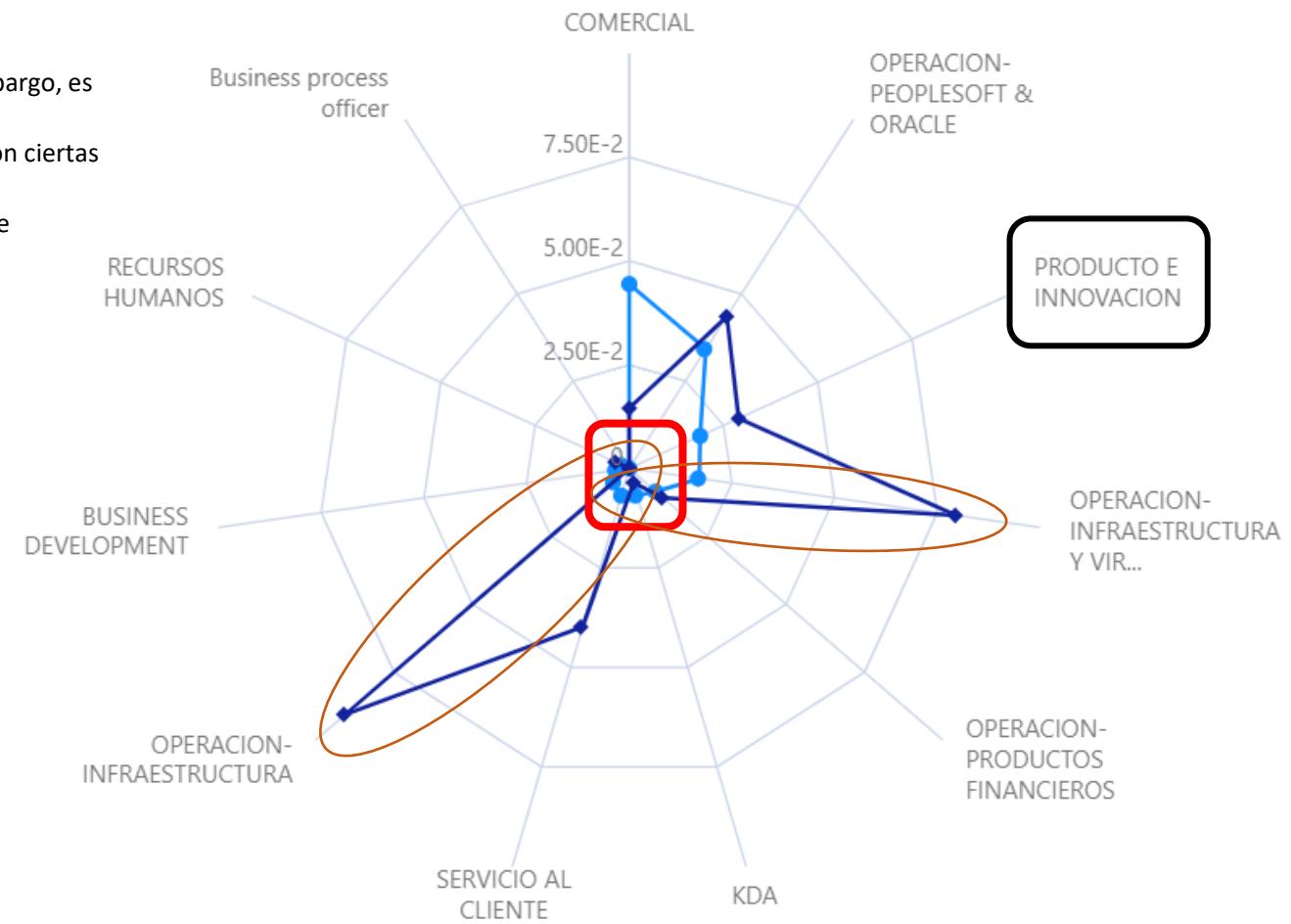
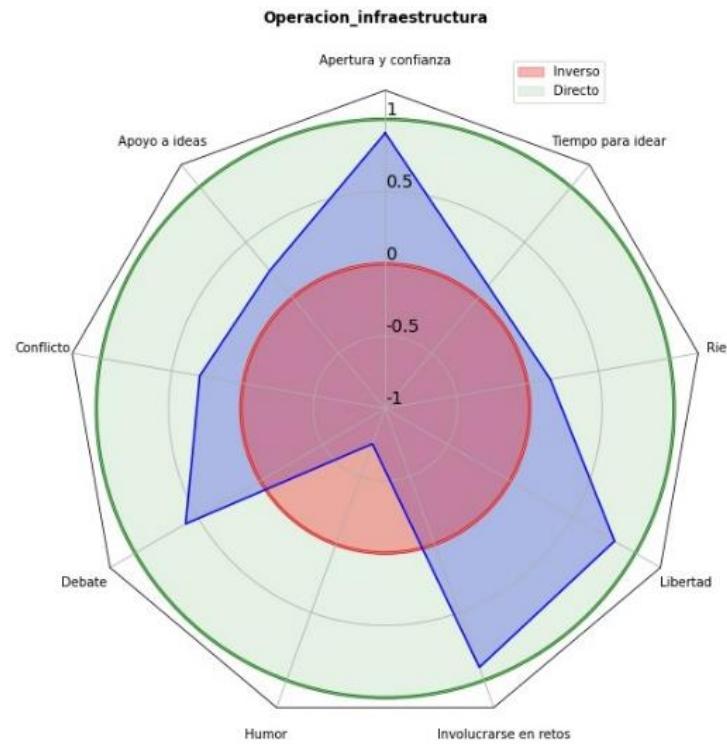


Legend

● INCIVILIDAD(-) ♦ CIVILIDAD(+)

1. COMERCIAL

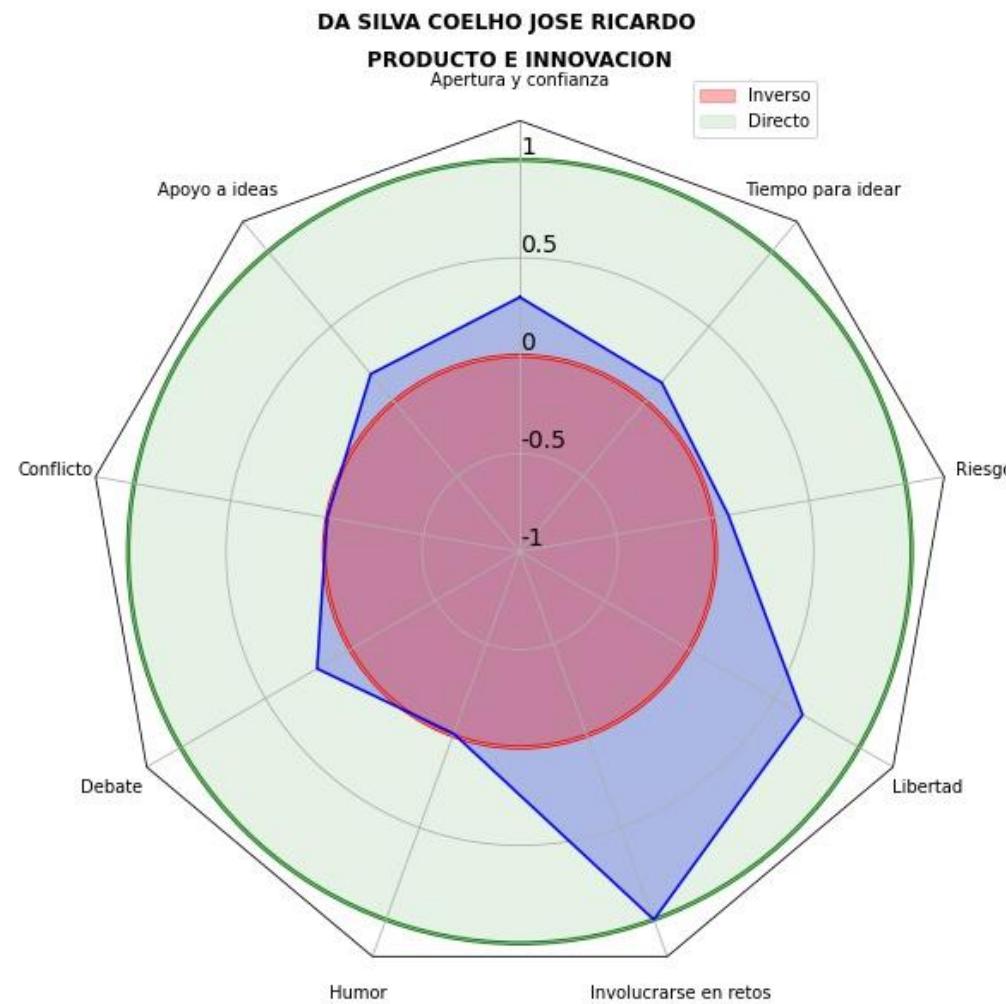
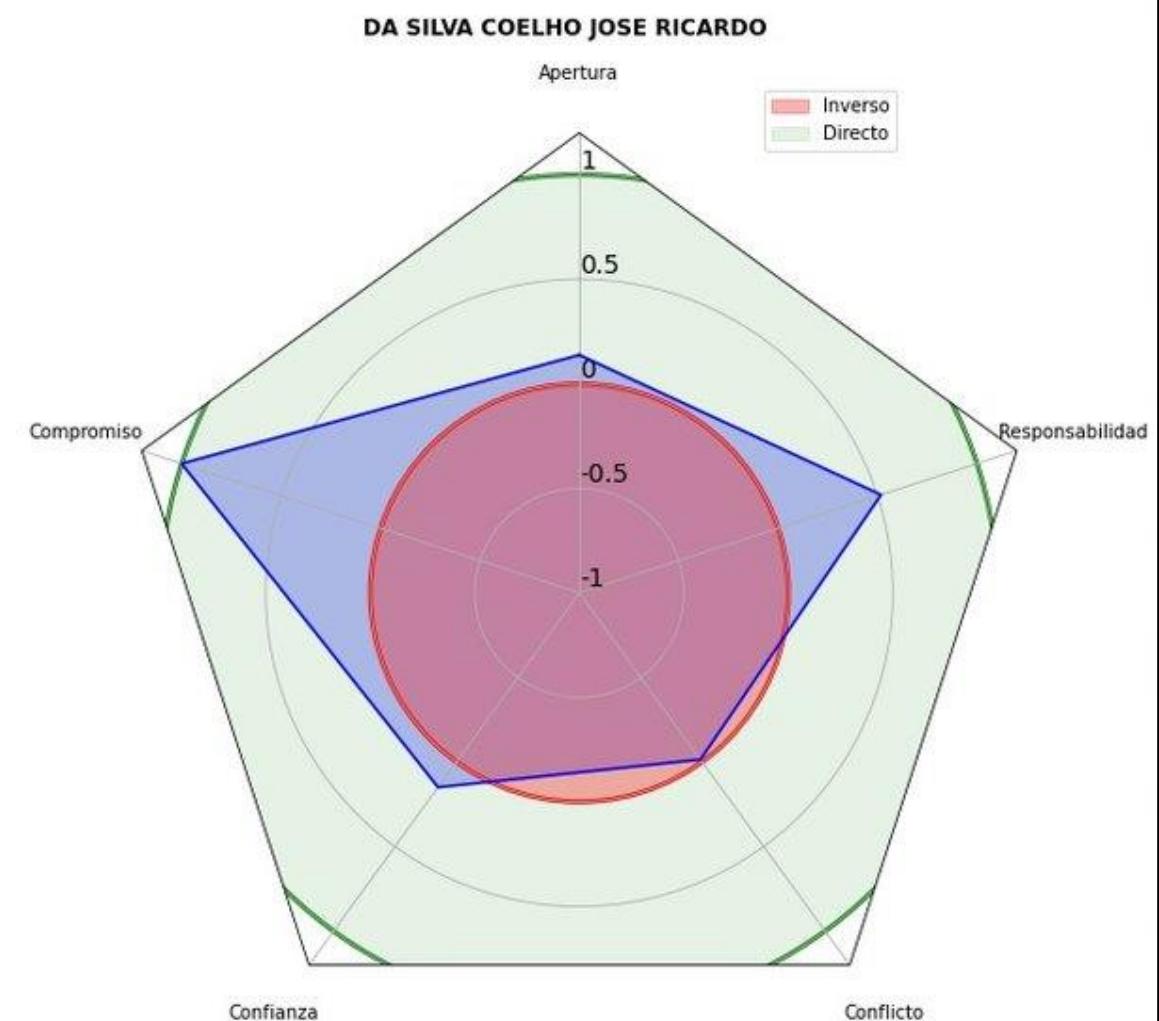
- Conforme a la **tendencia de nominación (TN)**, en este departamento hay una clara tendencia hacia un inadecuado manejo del Desgaste Emocional, aunque las nominaciones no fueron muy altas.
 - Este departamento presenta una notoria TN de Injusticia Organizacional.
 - En cuanto a la Distancia Jerárquica, no aparece una TN clara hacia una u otra valencia, sin embargo, es mayor la alta distancia jerárquica.
 - En la dimensión de Civilidad, en el trato cotidiano no se presenta una convivencia favorable con ciertas personas, prevaleciendo la Incivilidad.
 - **Conclusión:** En este departamento las tendencias de nominación indican que hay personas que generan Desgaste Emocional, Injusticia e Incivilidad.



1. OPERACIONES PEOPLE & ORACLE

- Conforme a la **tendencia de nominación (TN)**, en este departamento hay una tendencia hacia un inadecuado manejo del Desgaste Emocional, aunque las nominaciones no fueron muy altas.
- Según la TN, este departamento presenta Injusticia Organizacional.
- En cuanto a la Distancia Jerárquica, aparece una TN hacia una baja distancia jerárquica.
- En la dimensión de Civilidad, el trato cotidiano de Civilidad es ligeramente mayor que el de Incivilidad.
- **Conclusión:** En este departamento las tendencias de nominación indican que hay personas que generan Desgaste Emocional, Injusticia e Incivilidad. Por otro lado, la Distancia al Poder, marca una distancia corta, lo que indica que la relación entre superiores y subordinados se da de manera más equitativa u horizontal, hay cierto consenso y no está tan afianzado el sentimiento de superioridad.

- 1. OPERACIÓN DE PRODUCTOS FINANCIEROS, KDA, RECURSOS HUMANOS, BUSINESS DEVELOPMEN, SERVICIO AL CLIENTE, BUSINESS PROCESS OFFICER.**
 - En estas áreas se muestra que no hay **tendencia de nominación (TN)** para las dimensiones de: Desgaste Emocional, Justicia Organizacional, Distancia Jerárquica y Civilidad, exceptuando para Servicio al Cliente, área en donde resalta una TN para la dimensión de Civilidad versus la Incivilidad.

SOQ**PEER**

GUZMAN TREJO OMAR	364	?
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO	359	DIR.PRODUCTO E INNOVACIÓN