



Reporte topografía para la  
innovación y colaboración

másnegocio

*IT Services On-Demand*



MATTERTALENT

# Insights y plan de acción

• • • • • • • • • • • • • • • • • • •

1. KAM-KIO, muestra **la existencia de personas específicas que impulsan notoriamente: Apertura, Confianza, Libertad, e Involucramiento en Retos**; basado en la metodología e implementación por medio de “nominaciones” que entre personas en vez de percepciones.
  2. Se detectan, por lo tanto:
    - a. **Personas específicas** que impulsan las tendencias hacia el **logro de la creatividad**, y
    - b. **Personas específicas** que impulsan **contra-tendencias hacia el logro de la creatividad**.
  3. Estas tendencias y contra-tendencias se pueden **clasificar en dimensiones y conductas específicas**.
  4. Estas tendencias y contra-tendencias específicas, se cristalizan, a su vez, en **redes de relaciones socio-laborales específicas** que permiten **determinar el recorrido de ciertos influjos sociales**; es decir, **hasta cierta medida se puede plantear la trazabilidad del influjo social detectado**.
- Determinación del histórico, la ubicación y la trayectoria de un elemento a lo largo de la cadena de recorrido en un momento determinado.

No es lo mismo nominar (“elegir o designar a una persona para desempeñar un cargo o una función”; en nuestro caso, para “hacer algo”), que evaluar diversos aspectos en abstracto (percepción) acerca de un tema particular del dinamismo organizacional (forma acostumbrada de emplear las encuestas en las organizaciones).

“Cualidad de la persona acerca de poder ser elegida para algo, en especial para obtener un cargo por elección”.

En un sentido muy básico: Grado de desorden del sistema.

Determinación del histórico, la ubicación y la trayectoria de un elemento a lo largo de la cadena de recorrido en un momento determinado.

# Principales hallazgos:

• • • • • • • • • • • • • • • •

- En todos los departamentos o áreas, prevalece el **DESGASTE EMOCIONAL** versus el adecuado manejo de este factor.
- En todos los departamentos o áreas, prevalece la **INJUSTICIA ORGANIZACIONAL**, versus el adecuado manejo de este factor.
- Solamente en 3 departamento o áreas, prevalece la **BAJA DISTANCIA JERÁRQUICA**, en el resto es alta.
- Solamente en 5 departamento o áreas, prevalece la **CIVILIDAD**, en el resto aparece **INCIVILIDAD**.
- Surge la pregunta de cómo interactúa una tendencia alta en las dimensiones de **Apertura y Confianza, Libertad, Involucrarse en Retos y Debate**, con insuficiente desarrollo en las dimensiones de **Tiempo para Idear, Apoyo a Ideas, Riesgo y Conflicto**.
- En el caso de **Octavio Camarena**, su entropía es estable en todas las dimensiones, sin embargo, se esperaría que mostrara una tendencia de elevación en algunas dimensiones; esto puede interpretarse como que esa su tendencia, la no tendencia, es decir, la estabilidad.
- **Hay cinco áreas que parecen dibujar entre sí la configuración de la empresa total**, y éstas son: Operación PeopleSoft & Oracle, Operación Infraestructura y Virtualización, Operación Productos-Financieros, Operación Infraestructura y Producto e Innovación.
- En las áreas de **SOQ** puede haber un desarrollo importante de ciertas dimensiones, debido al empuje de algunos colaboradores; sin embargo, al revisar las **4D**, puede suceder que ese desarrollo se dé bajo un contexto de alta, media o baja Civilidad, Desgaste, Justicia y Jerarquía (se ha de diferenciar tanto en SOQ como 4D cómo están los jefes y los colaboradores).

Entendemos “insights” como “singularidades”, bajo la perspectiva de la teoría de la complejidad: “En [análisis matemático](#), se usa el término para aludir a ciertas funciones que presentan comportamientos inesperados cuando se le asignan determinados valores a la/s variable/s independiente/s; en casos donde las propiedades experimentan cambios repentinos, bajo una variación pequeña de los parámetros.” (Wikipedia).

# Principales hallazgos:

- Se puede notar presencia de silos muy fuertes en algunas áreas, inclusive al realizar una revisión de las interacciones por procesos que debería de haber entre áreas, vs. las interacciones reales, hay ineficiencias de proceso que se pueden mejorar.
- Esto, tiene implicaciones particulares en proyectos inter-áreas y en el desarrollo de la capa gerencial de la empresa.



# Acciones concretas

• •

- Trabajar con los directores para que:
  - Alineen las distintas configuraciones de sus áreas hacia una configuración prevalente de la empresa o que, mínimo, fomenten las dimensiones de interés para la empresa.
  - Estas configuraciones dependen de ciertas personas que:
    - Impulsan o frenan determinados desarrollos.
- Por lo tanto:
  - Activar a los influencers no activos o poco activos.
  - Reimpulsar a los influencers positivos (desviadores positivos).
  - Neutralizar a los influencers negativos (desviadores negativos).
- Una vez que se conoce el entramado de las redes sociales internas de la empresa, se puede empezar con el rastreo y la trazabilidad de ciertos mensajes, cometidos, iniciativas, apego a normas, etcétera.
- Trabajar Flipskills: habilidades de seguimiento adicionales a las habilidades de liderazgo
- Rediseñar la lista de “embajadores” de la innovación innovaseed
- Desarrollar habilidades de facilitación al área de producto e innovación y de RH

# Generative partnering model:



## GUIDING PRINCIPLES

Partnerships need leadership & followership: they are equally important but different.

Leadership is setting the frame.  
Followership is creating within it.

'Lean in' to build connection.

Value the positive, and build on it.

Have deeply shared goals.



# Management Skills

by Robert L. Katz



TOP  
MANAGEMENT

MIDDLE  
MANAGEMENT

FIRST-LINE  
MANAGEMENT



# Acciones concretas: Píldoras de Neurociencia para toda la capa media:

.....

- Brain rules:
  - No le ponemos atención a cosas aburridas
  - Repetir para memorizar
- Funciones ejecutivas:
  - Flexibilidad
  - Iniciar tareas
  - Cultivar la metacognición
  - “Goal directed persistence”

Creatividad y solución creativa  
de problemas

# Habilidades del siglo XXI

## Top 10 skills of 2025

### Type of skill

- Problem-solving
- Self-management
- Working with people
- Technology use and development



Analytical thinking and innovation



Active learning and learning strategies



Complex problem-solving



Critical thinking and analysis



Creativity, originality and initiative



Leadership and social influence



Technology use, monitoring and control



Technology design and programming



Resilience, stress tolerance and flexibility



Reasoning, problem-solving and ideation

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

También sugerimos para proyecto overhaull hacer la fase de indagación de motivadores individuales:

- De acuerdo a la teoría de las motivaciones de Pritchard y Ashwood (2008), las personas tienen más motivación por la anticipación de como sus acciones van a generar resultados positivos o negativos. Por ejemplo, las acciones de participar en una junta y si esa junta dará los resultados esperados.
- Esta teoría assume que las personas tienen cierto nivel de energía durante el día. Y también temen necesidades como “logro”, “afiliación”, “poder”. Y las personas usan su energía para satisfacer sus necesidades. En especial, la motivación es un proceso de uso de recursos, donde los colaboradores colocan su energía, tiempo y esfuerzo para maximizar la anticipación de la satisfacción de necesidades esperadas.
- Por ello, nos parece que hace falta cerrar el círculo de indagación para diseñar la cultura de empleadores de clase mundial y el diseño de perfiles de colaboradores de clase mundial.



# Radares

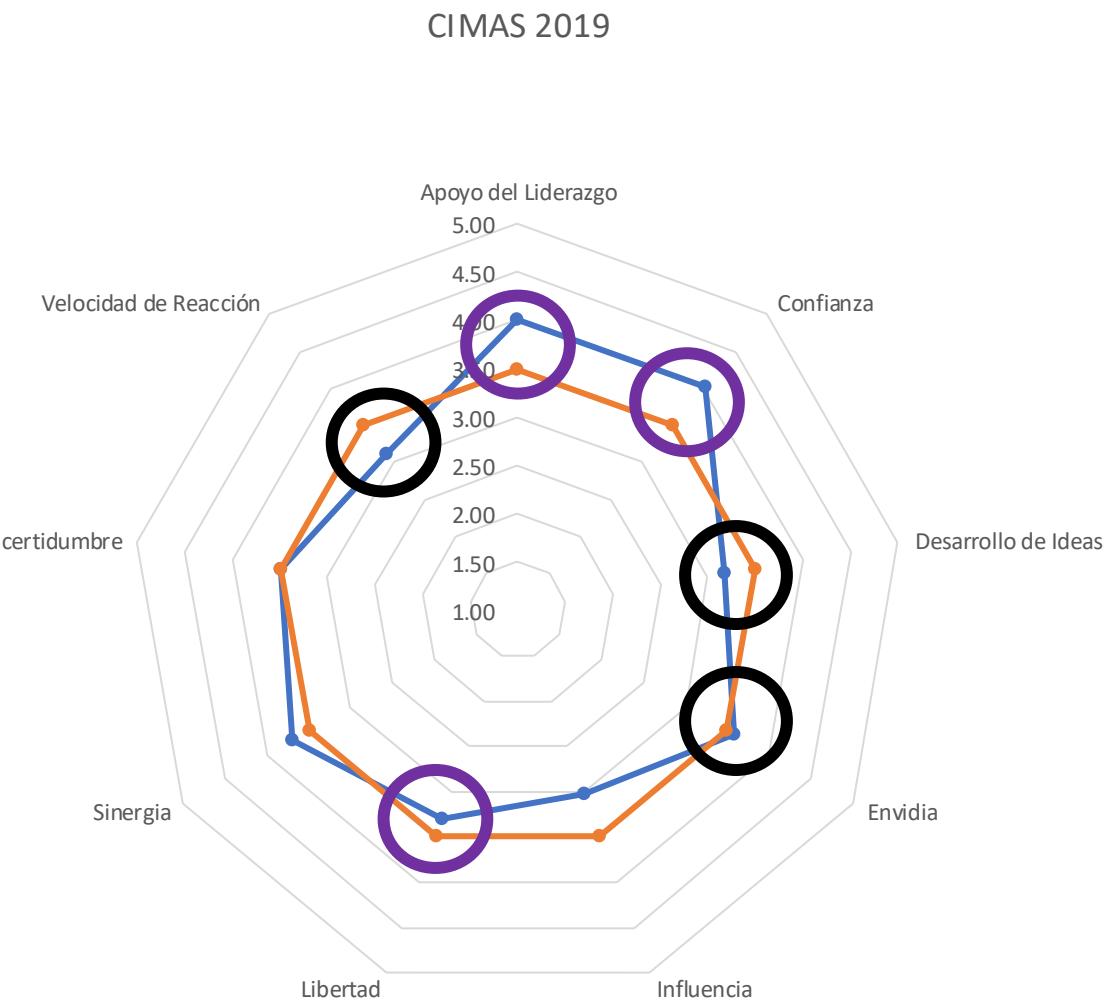
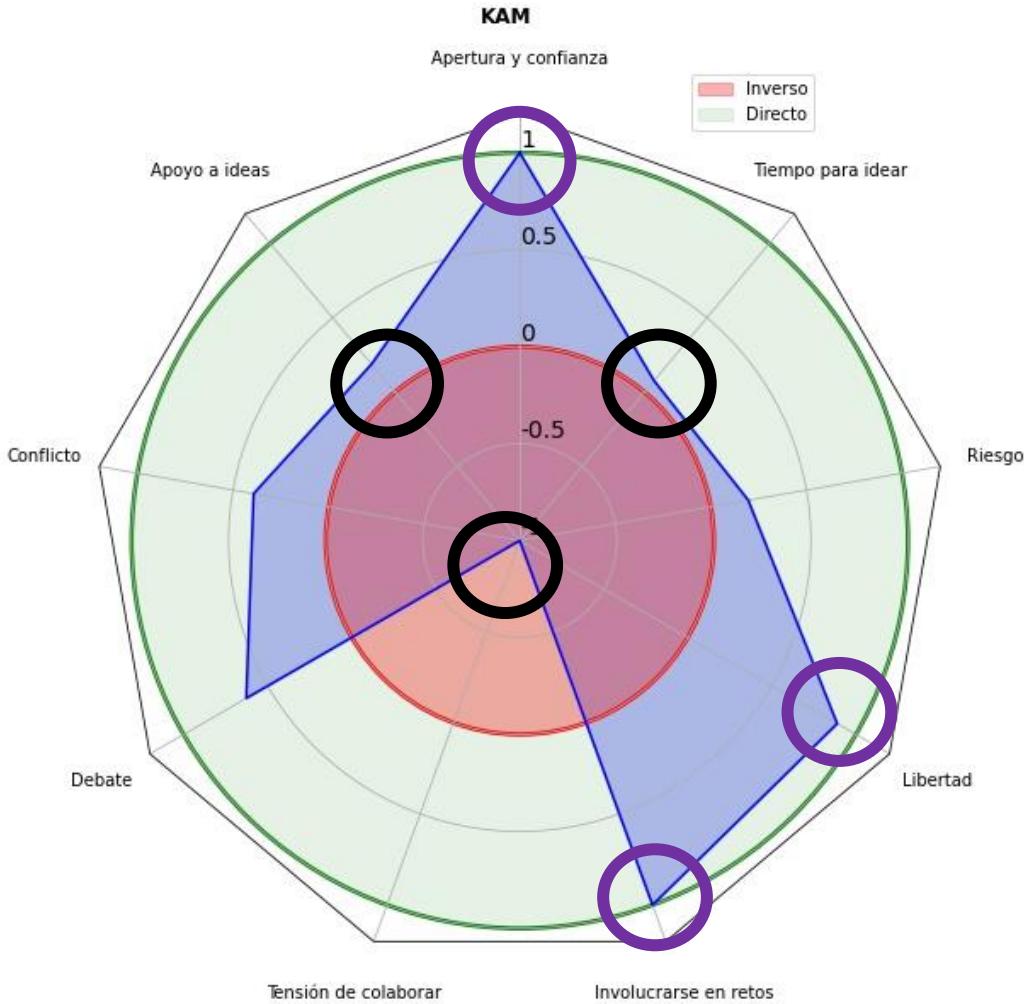


# Las dimensiones estudiadas en el proyecto:

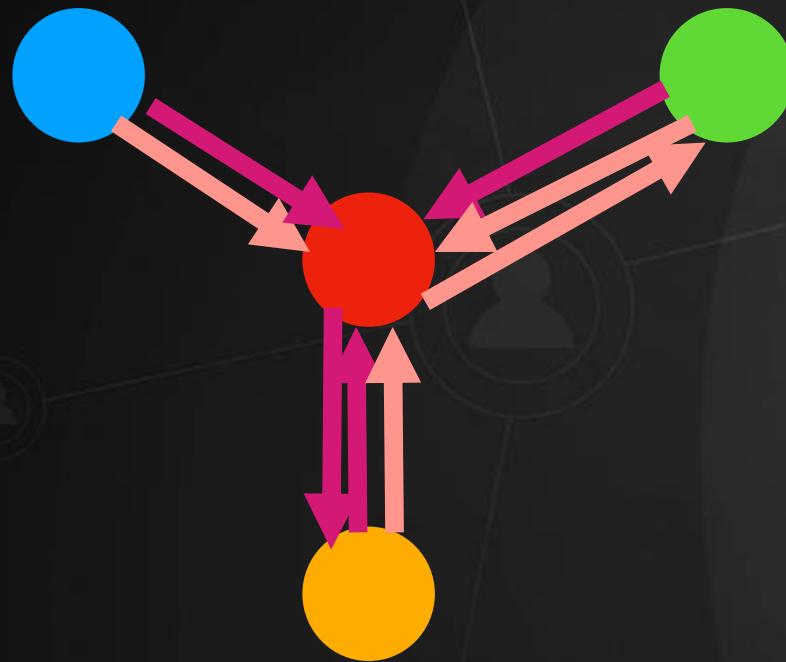
• • • • • • • • • • • • • • • •

- Como novedad al respecto de las encuestas anteriores, se trabajó a partir de una indagación por **nominación**, que complementa a las dos anteriores y, sobre todo, las precisa.
- En ese sentido, se realizaron dos análisis particulares: **Elegibilidad Social** y **Entropía del Sistema Organizacional**.
- Así mismo, se incluyeron **4 nuevas dimensiones** de análisis para complementar el SOQ y el PEER: **Justicia Organizacional, Civilidad, Desgaste Emocional y Distancia Jerárquica**.
- Se ha implementado un algoritmo muy avanzado para el cálculo de los resultados por área, bajo el principio de buscar el balance (o simetría en el grafo) se hizo un cálculo de entropía social. La manera de leerlo es que el círculo verde (1) representa el número máximo de nominaciones para esa dimensión mientras que el círculo rojo (0) representa que casi no sucedieron nominaciones en esa dimensión.
- **No es lo mismo nominar** (“elegir o designar a una persona para desempeñar un cargo o una función”; en nuestro caso, para “hacer algo”), que evaluar diversos aspectos en abstracto (percepción) acerca de un tema particular del dinamismo organizacional (forma acostumbrada de emplear las encuestas en las organizaciones).
- **“Cualidad de la persona acerca de poder ser elegida para algo**, en especial para obtener un cargo por elección”.
- En un sentido muy básico: **Grado de desorden del sistema**.

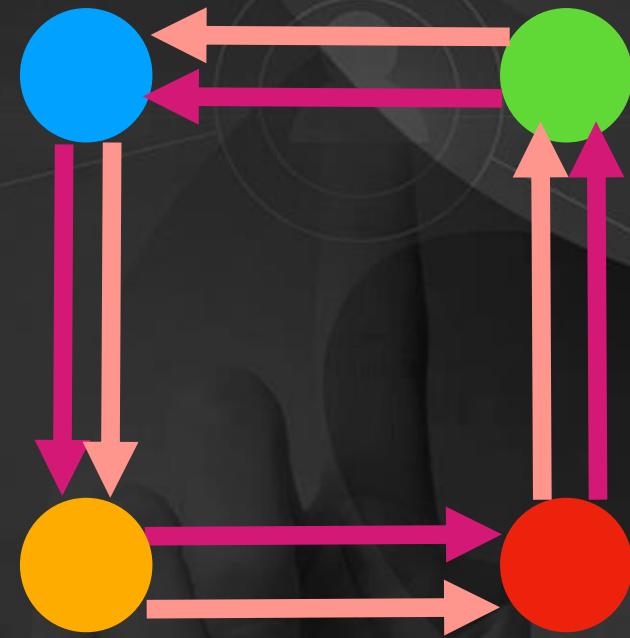
# Comparación CIMAS 2019 vs. SOQ 2020 (recordar método es distinto)



4 Sujetos y 2 preguntas



Entropia = 0.89

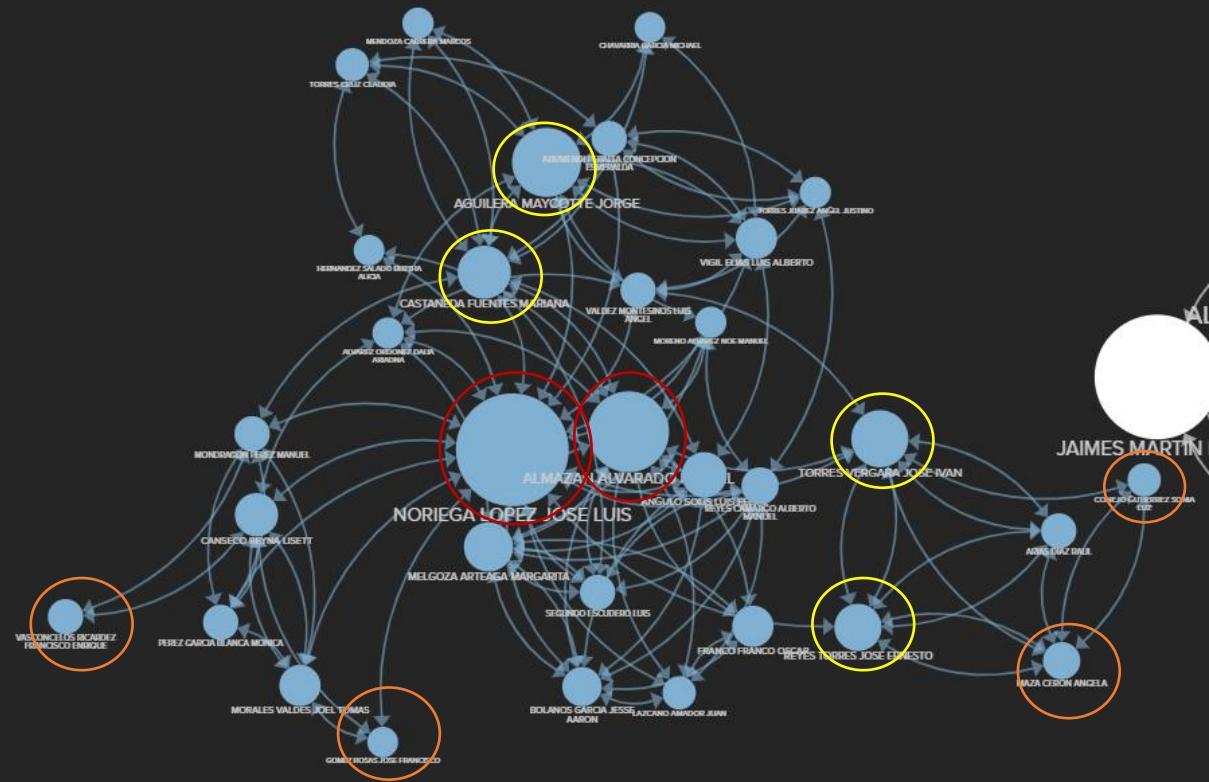
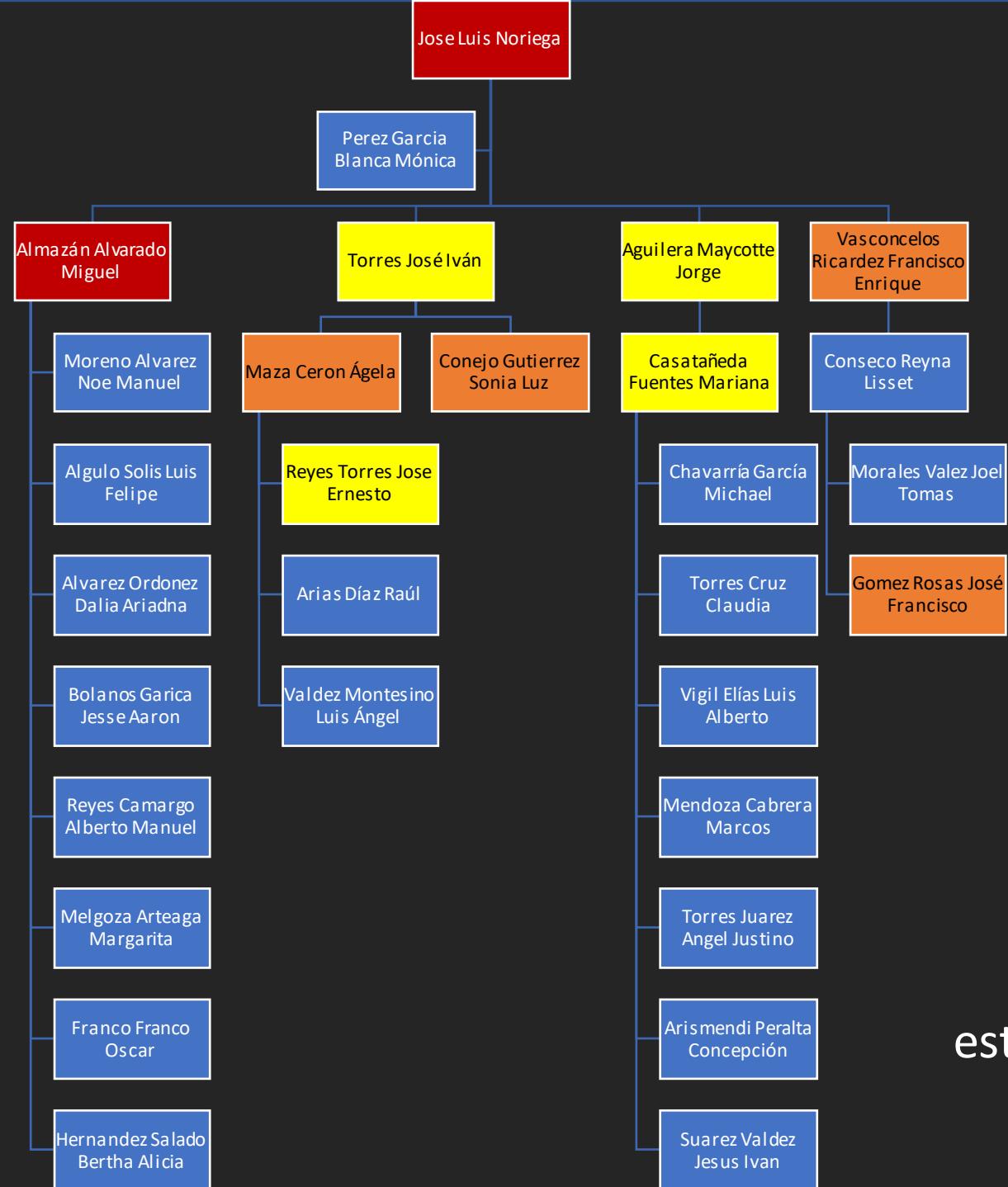


Entropia=1

Ejemplo de toda la empresa por  
método tradicional de medición:



El algoritmo de entropía social mide el balance entre las preguntas  
y el número de sujetos en cada área para así obtener un grafo  
representativo de la dimensión.



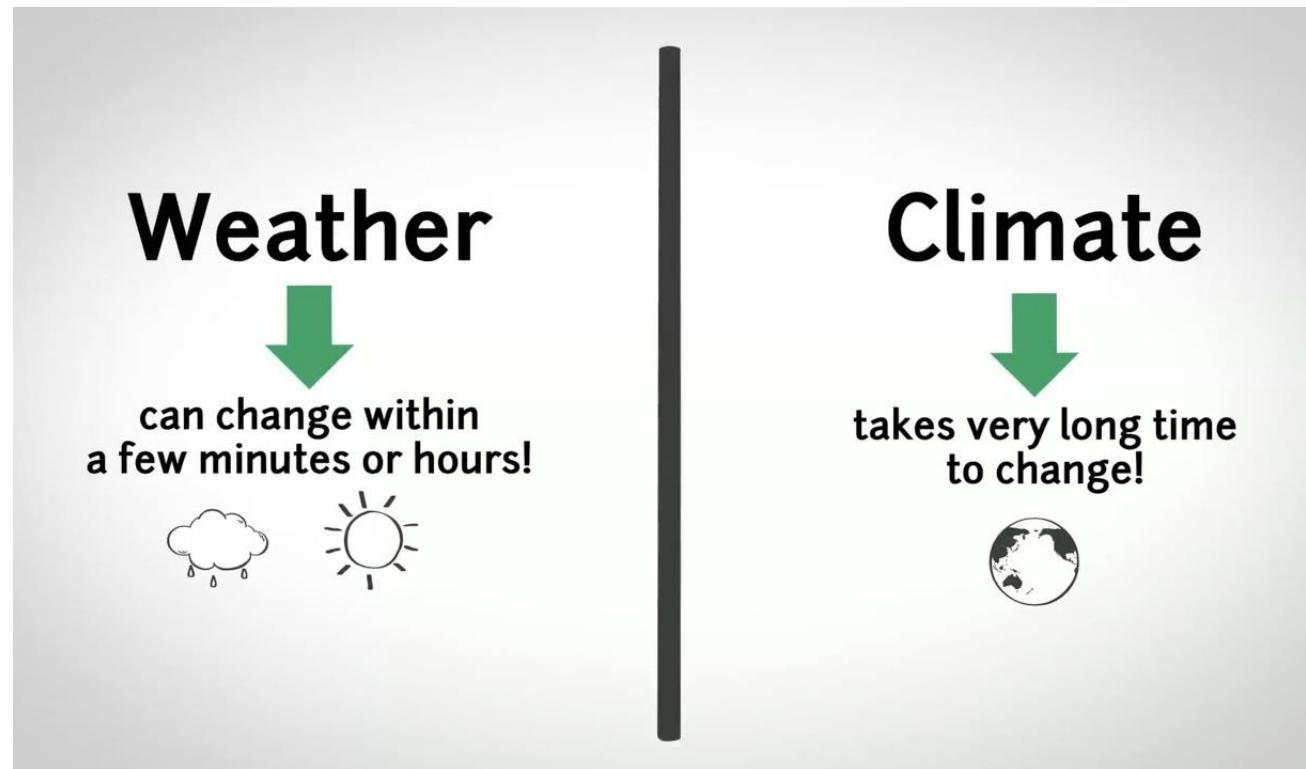
Comparación entre estructura formal y estructura informal del área de servicio al cliente

# Radares

SOQ clima para la creatividad:

Las 9 dimensiones que hacen bien las empresas más innovadoras y que hacen mal las empresas mas estancadas en innovación.

# 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.

# másnegocio

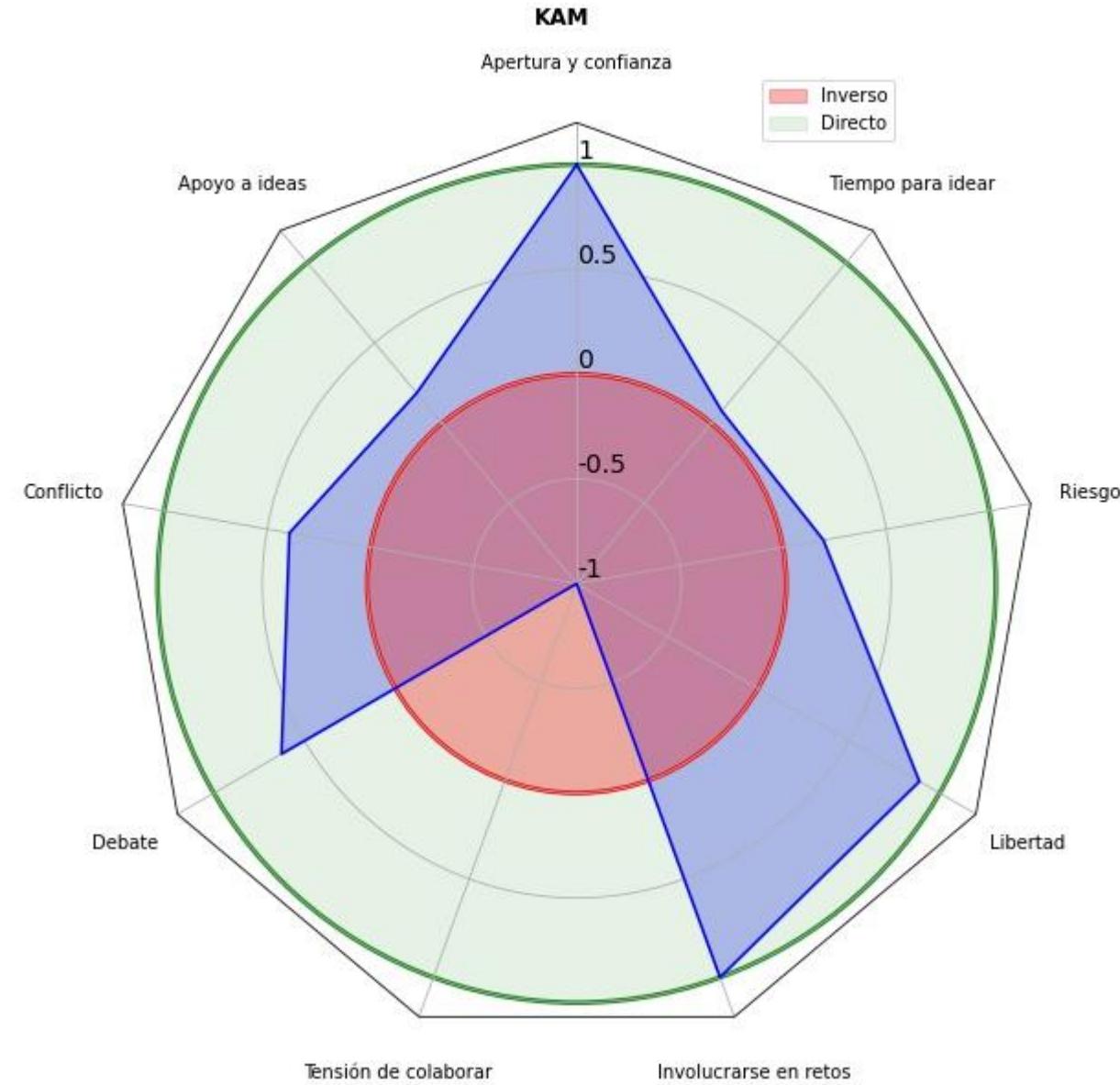
*IT Services On-Demand*

## Comparativo de áreas

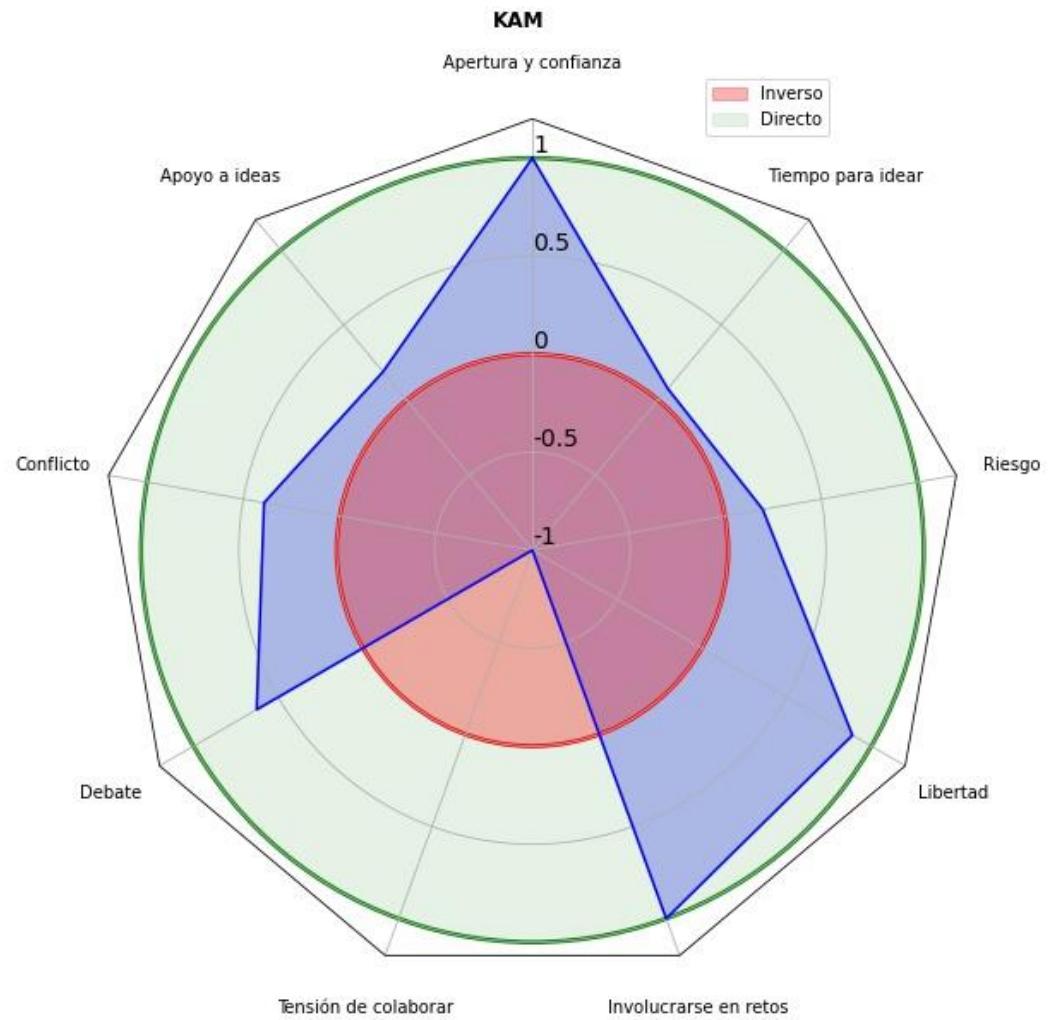
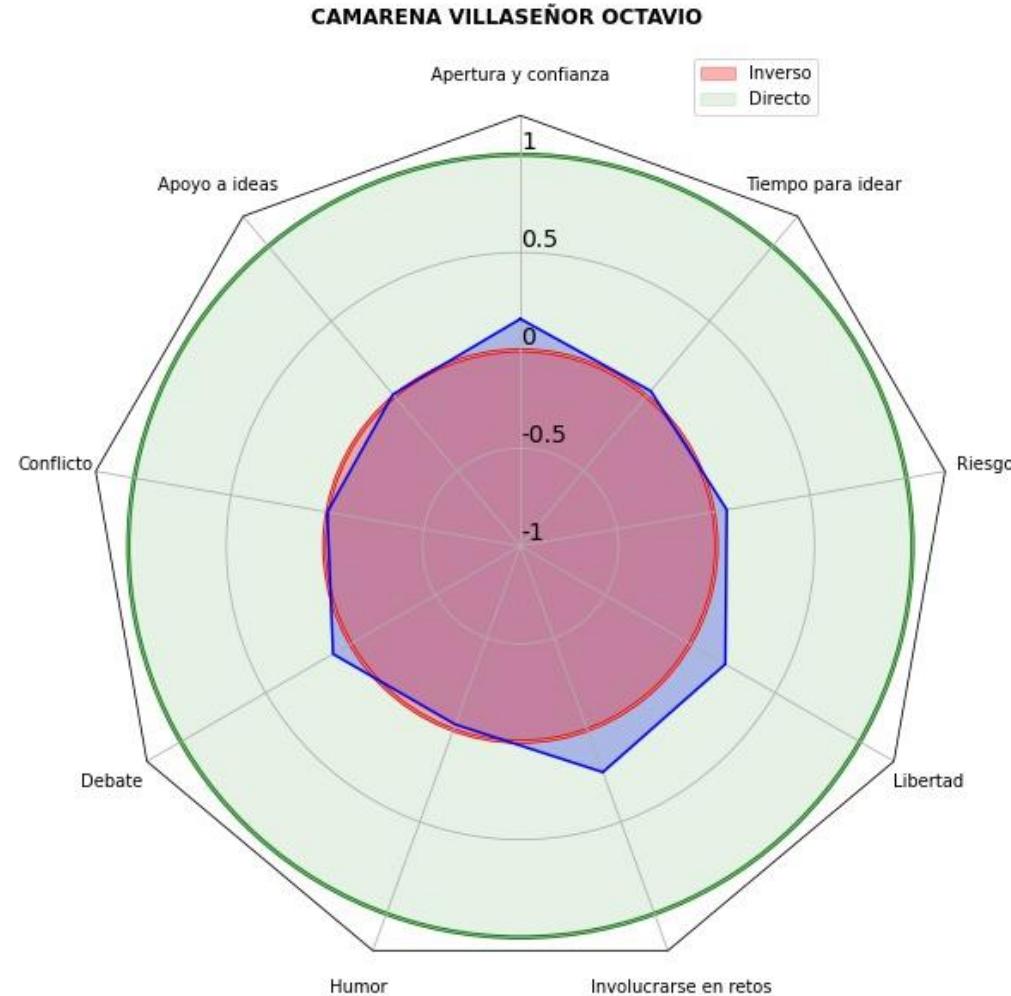
CULTURA

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

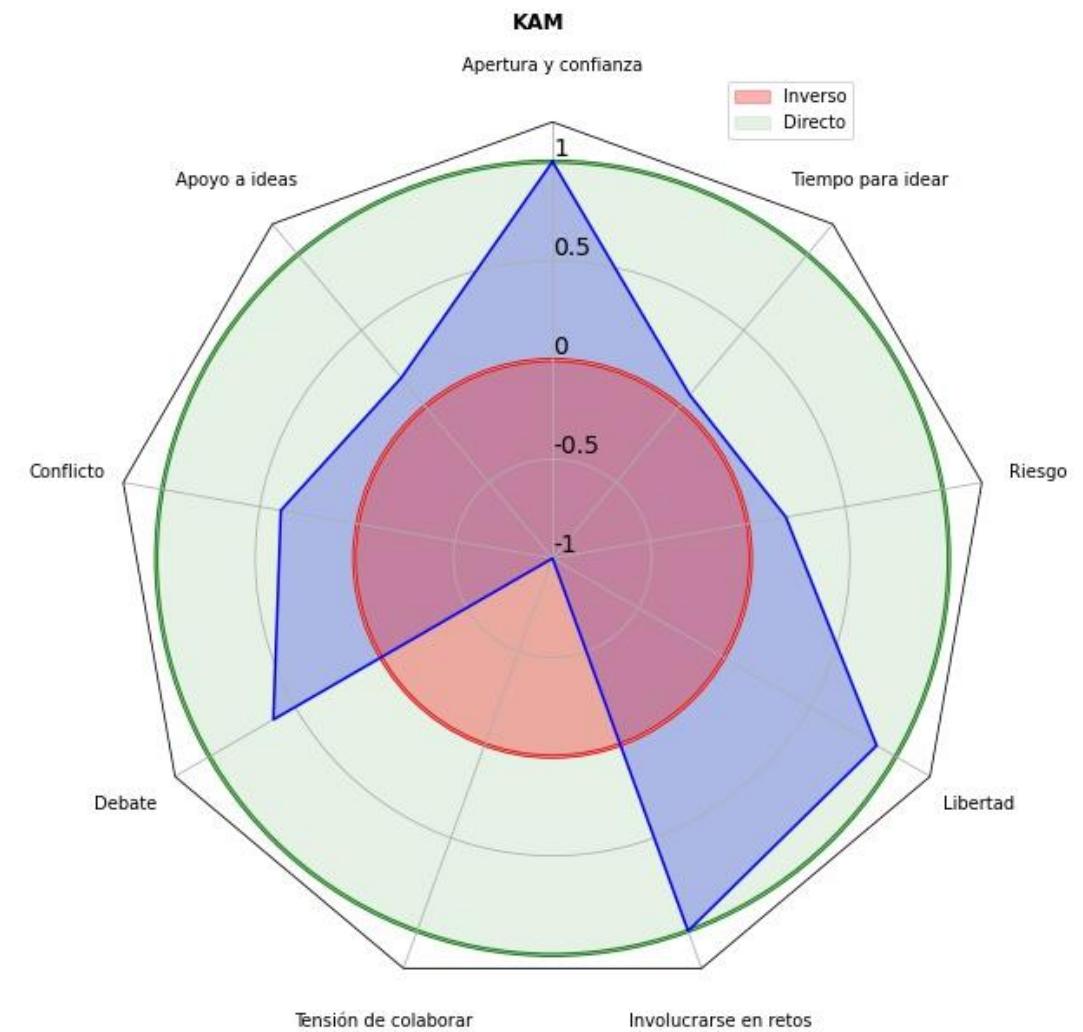
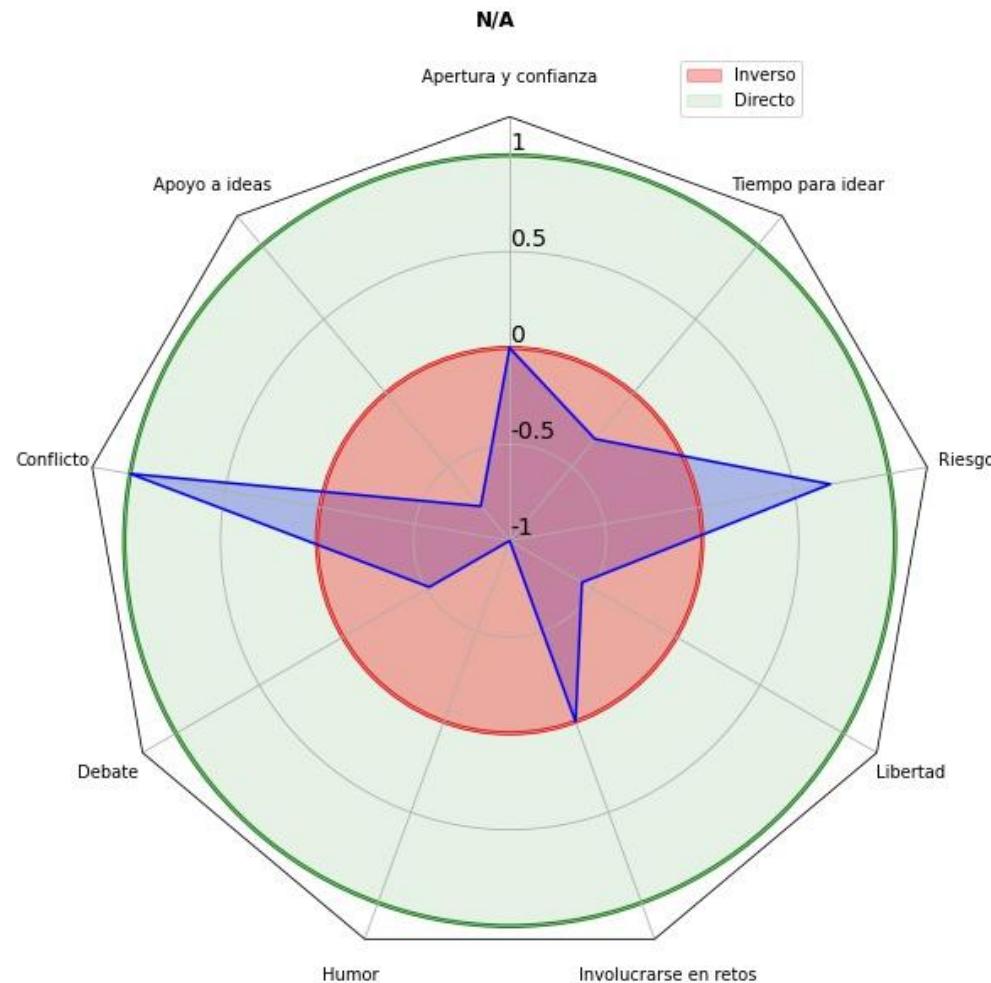
# Toda la empresa



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



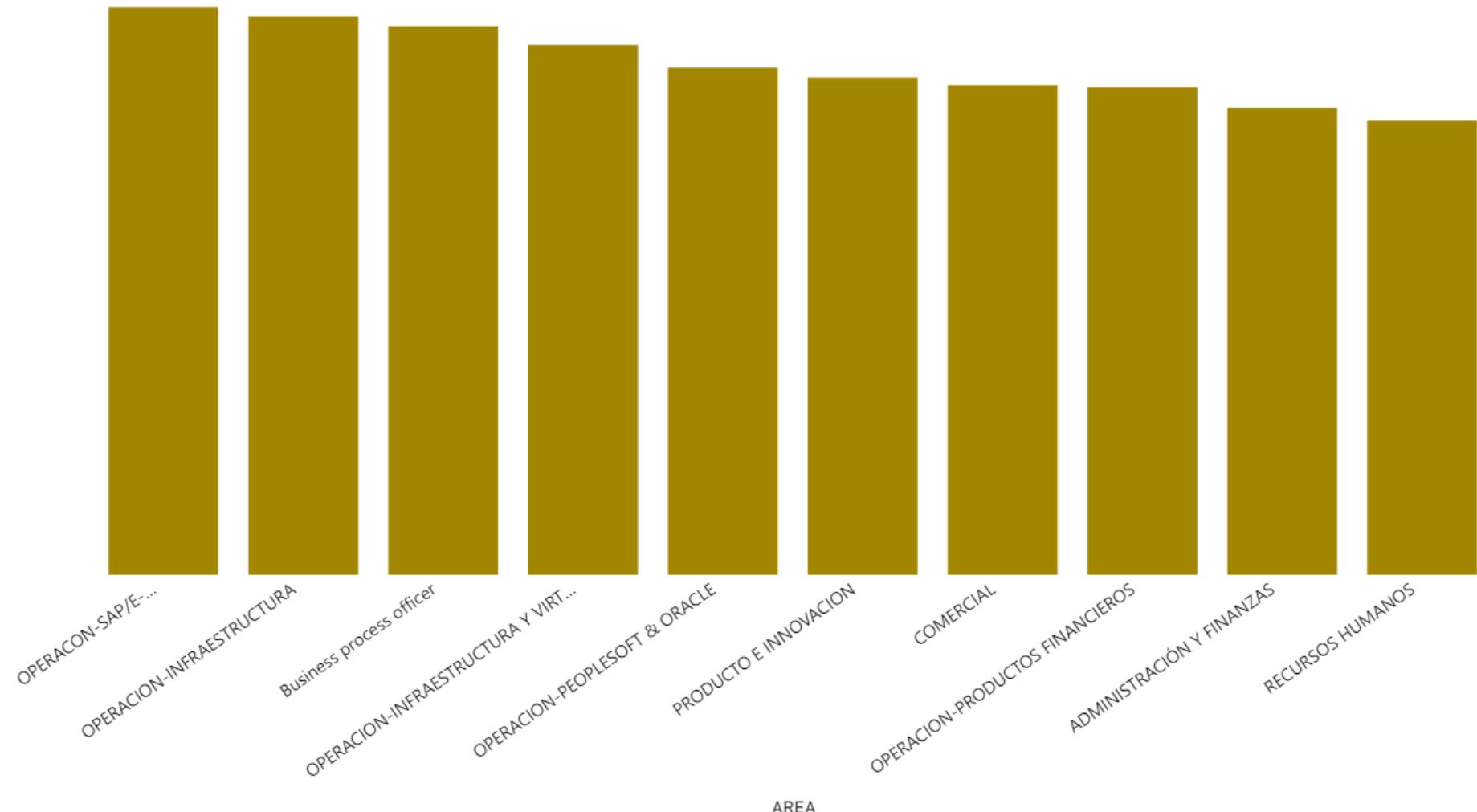
Al parecer es al contrario, el director general ha sido absorbido por la organización



Muchas personas eligieron “N/A” en especial en las preguntas de conflicto y riesgo: esto es indicativo de que **posiblemente existe poca confianza o que teman a represalias subsecuentes, por ejemplo.**

# Áreas que más nominaciones tuvieron de N/A

Número de N/A por AREA



# N/A: CONSIDERANDO LOS RESULTADOS DE TODA LA EMPRESA:

Parece ser que la empresa considera que casi no hay personas que promueven el apoyo a las ideas ni el tiempo para idear. Esto siendo fundamental para tener un clima que promueva la creatividad. Por el otro lado, sobresale que según la empresa hay muchas personas que generan tensión para colaborar.

## **B. ASPECTOS PARTICULARES DE LOS “INFLUENCERS”<sup>[1]</sup> FORMALES E INFORMALES DE KAM-KIO**

### **LA “NO RESPUESTA (N/A)”, QUE SÍ ES RESPUESTA.**

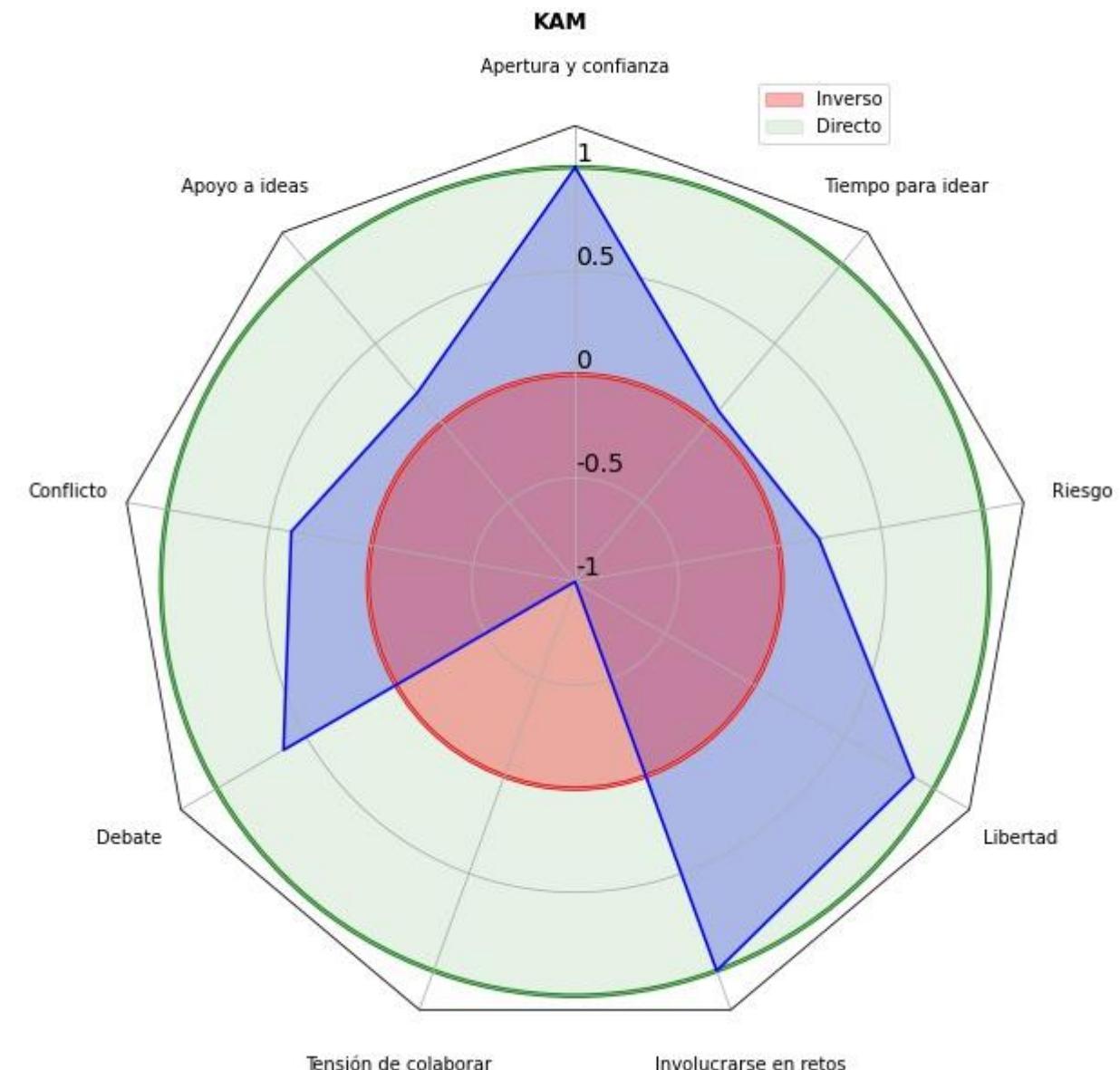
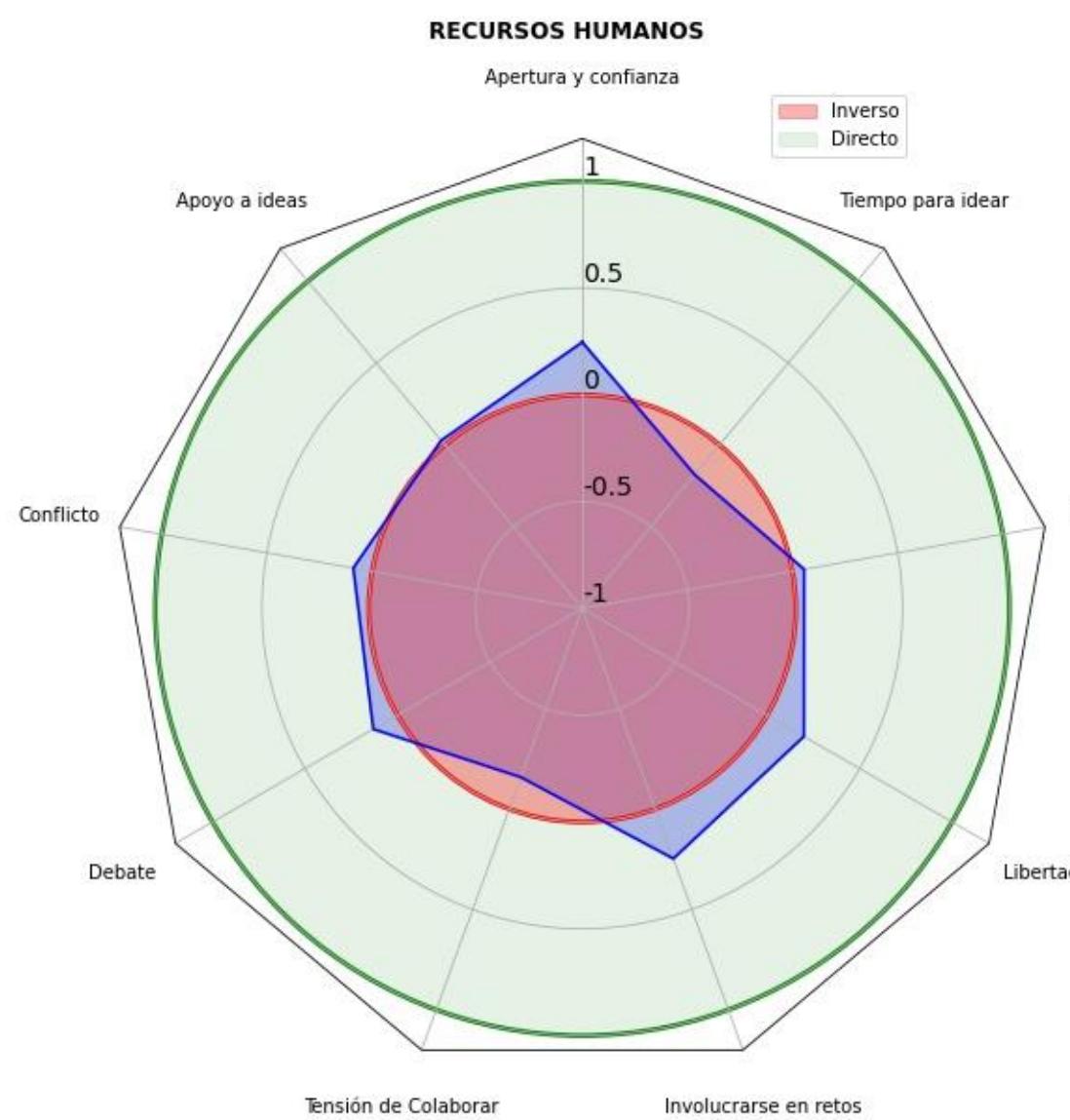
•El grafo anterior de “N/A” nos muestra **a qué dimensiones en particular las personas no respondieron, es decir, evitaron nominar a personas específicas**. No respondieron mayormente en las categorías o dimensiones nominales de: **Conflicto y Riesgo**; esto indica que en **Conflicto (humillación, envidia, celos)** y **Riesgo (apoyo cuando hay poco riesgo, cautela al considerar nuevas ideas, empuje ante la incertidumbre, y libertad para tomar riesgos)**, apareció la mayor resistencia a responder. Esto es indicativo de que posiblemente **existe poca confianza o que teman a represalias subsecuentes, por ejemplo**.

- No sólo eso, el resultado anterior puede ser indicativo de que las cosas no están muy bien en esos terrenos: Conflicto y Riesgo; es decir, existe un notorio problema en cuanto a esas dimensiones organizacionales.

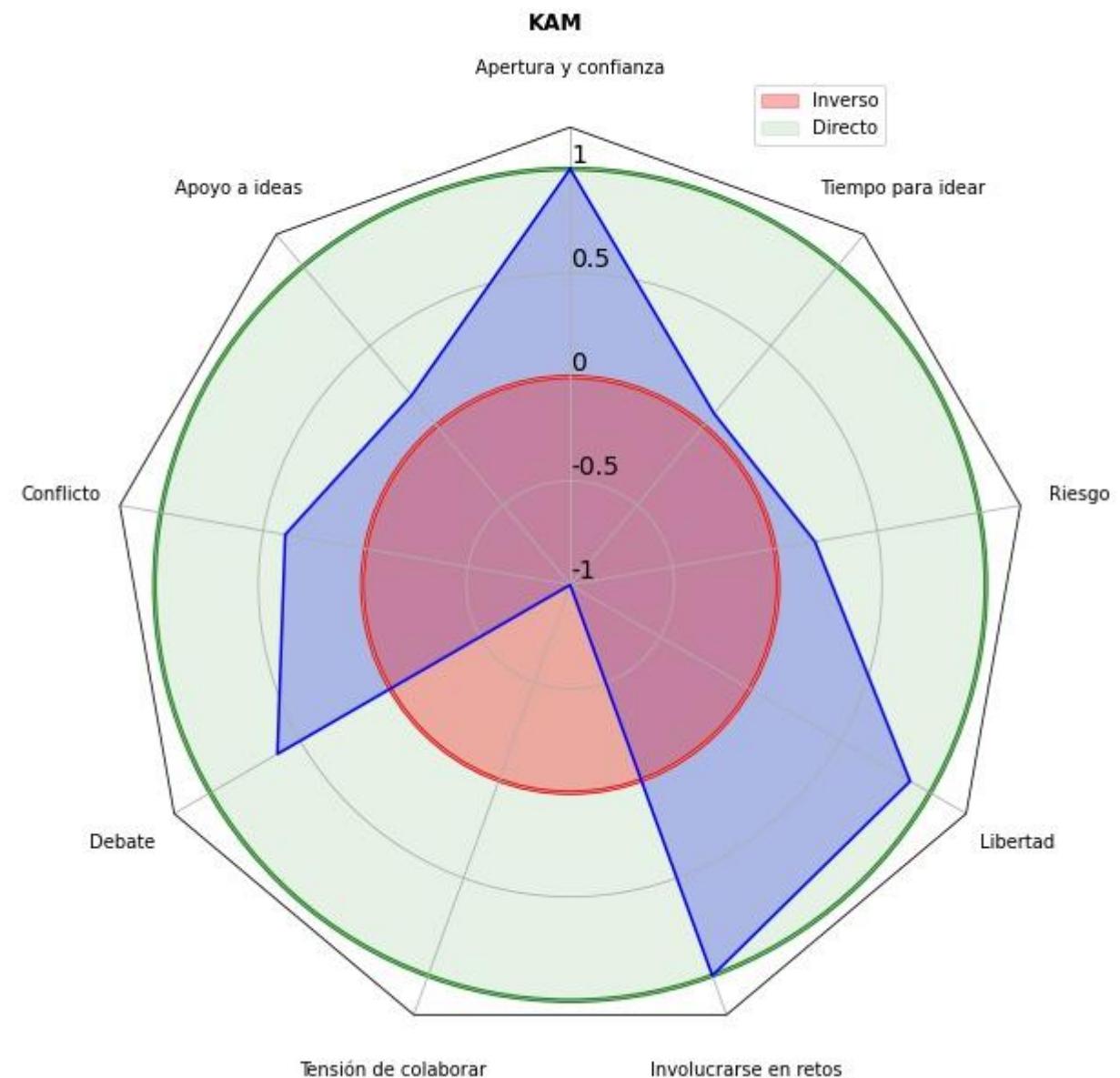
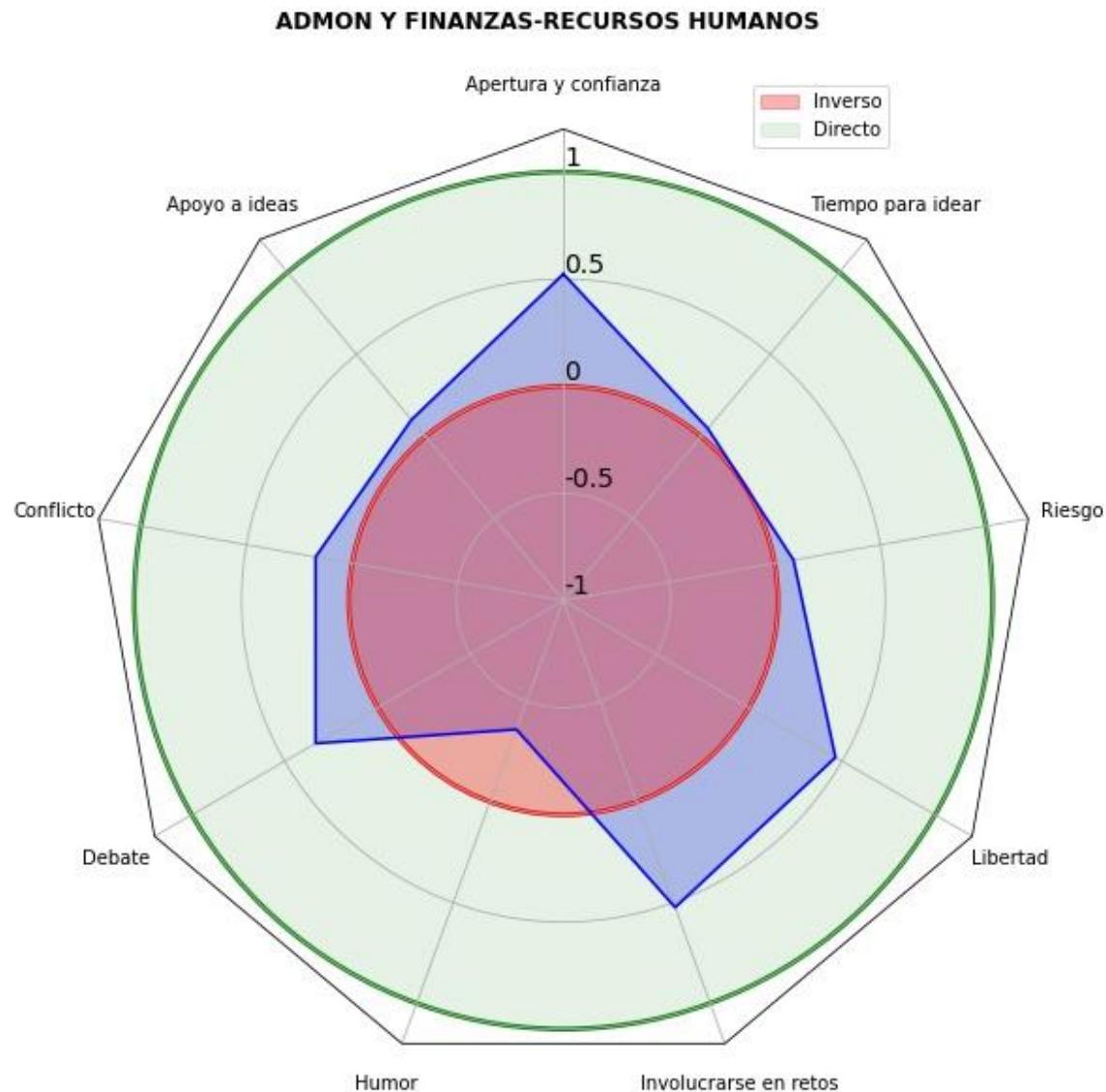
- (Es necesario colocar los grafos de las respuestas NA por cada área de la empresa).

- (Es necesario colocar los grafos de las respuestas de NA por los integrantes que mayormente no contestaron, pues la resistencia hacia expresar una elección muestra cierta desconfianza o temor, lo cual no empata con la pretensión de confianza-creatividad).

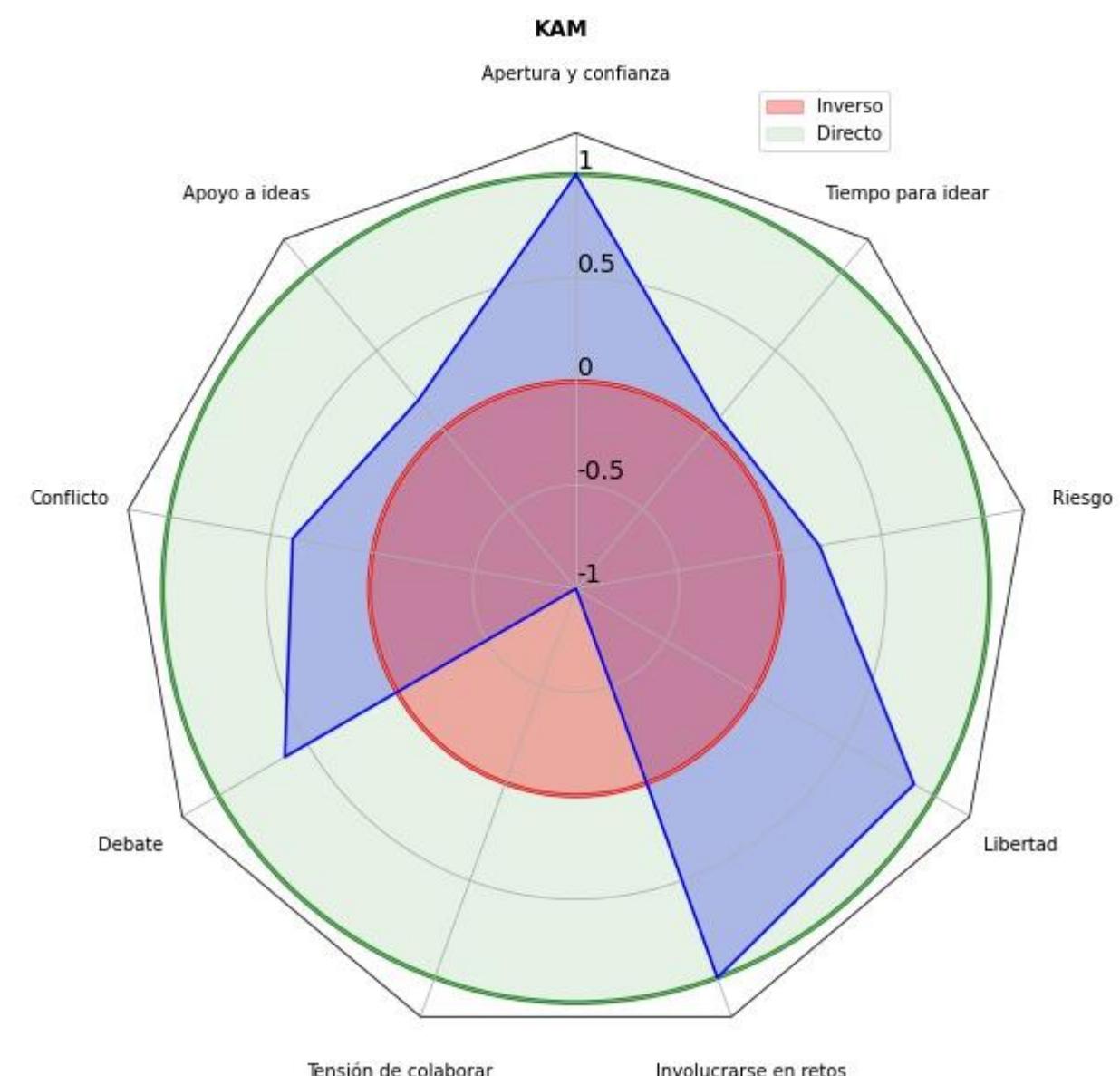
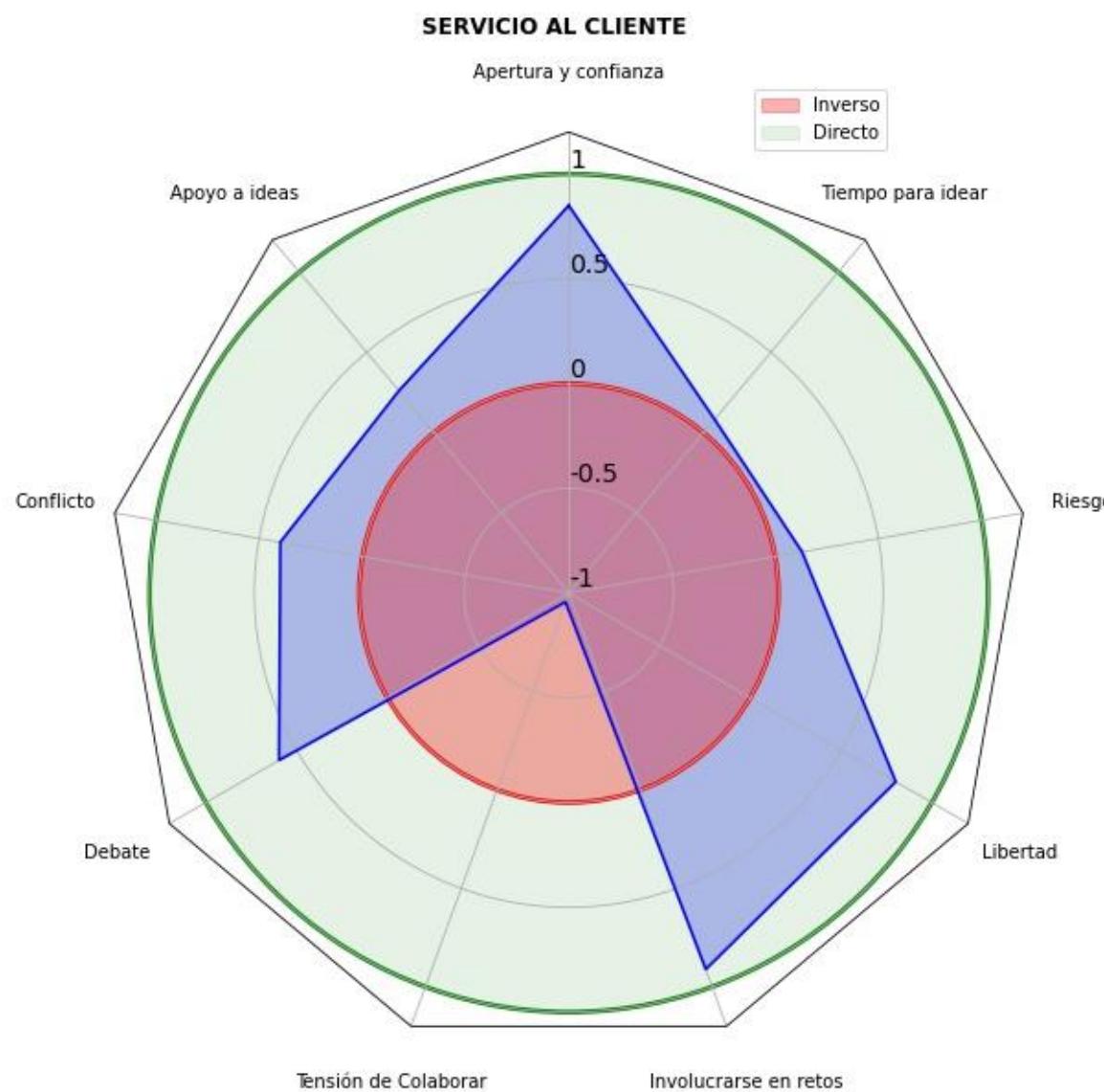
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



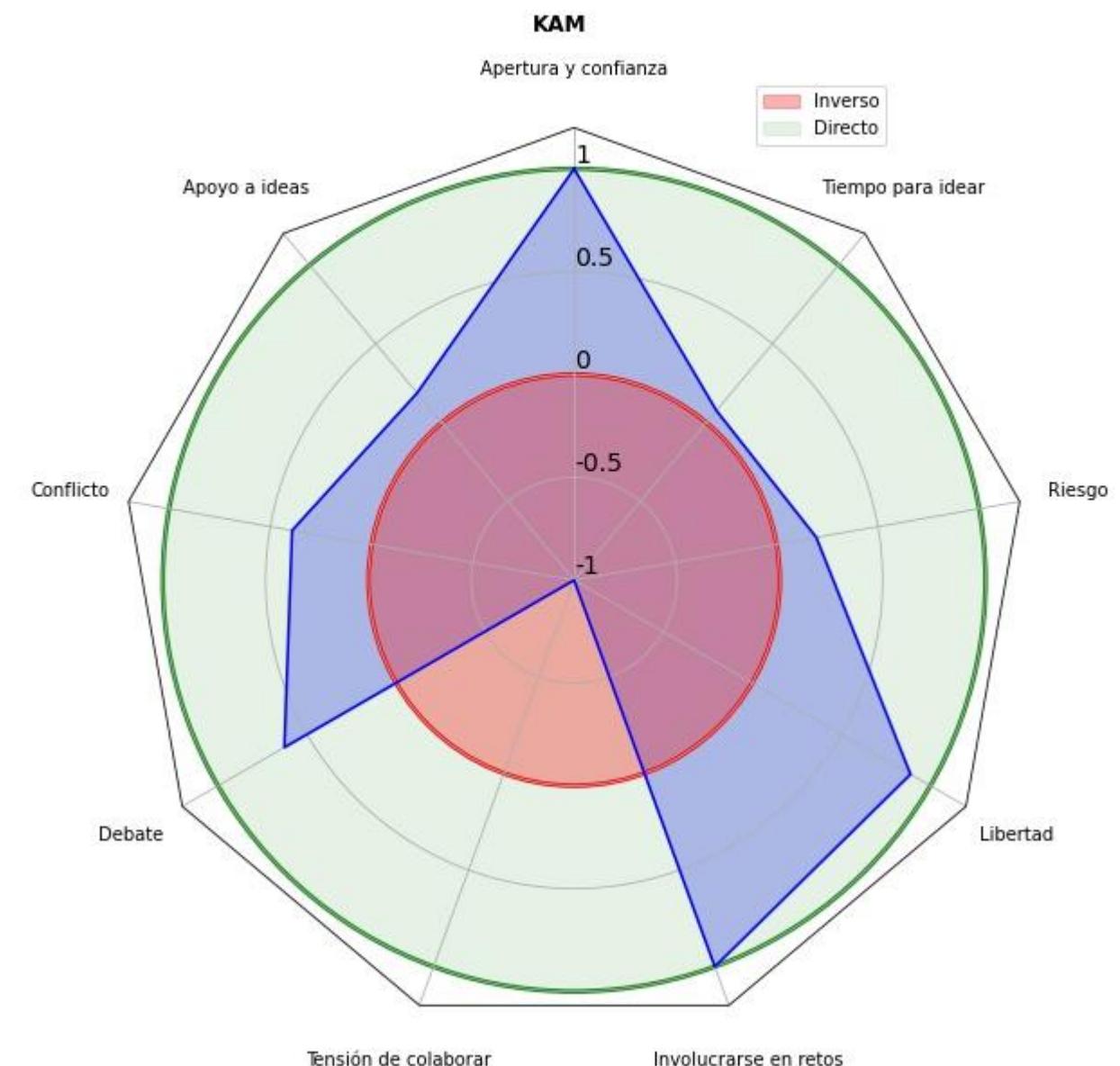
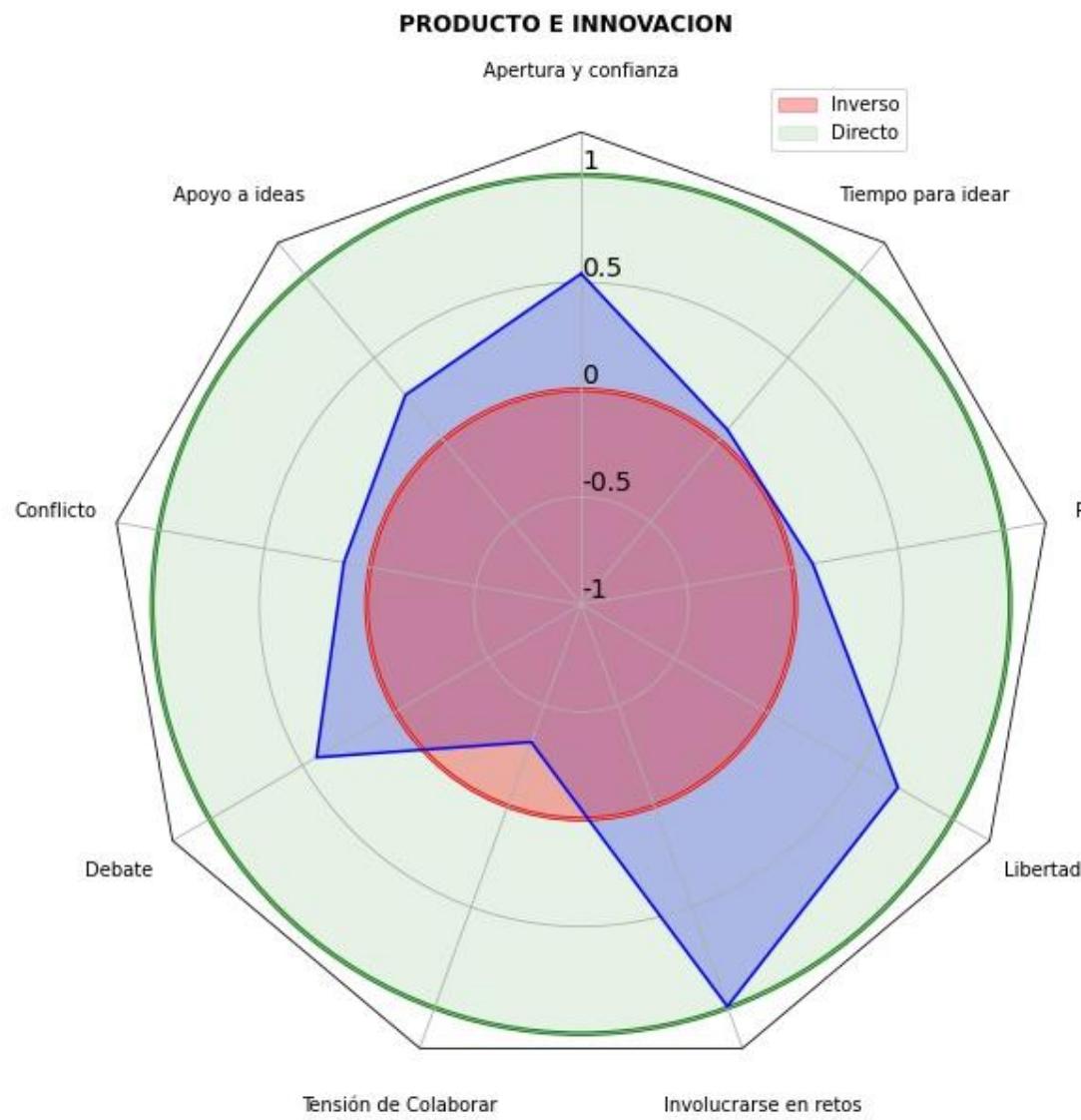
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



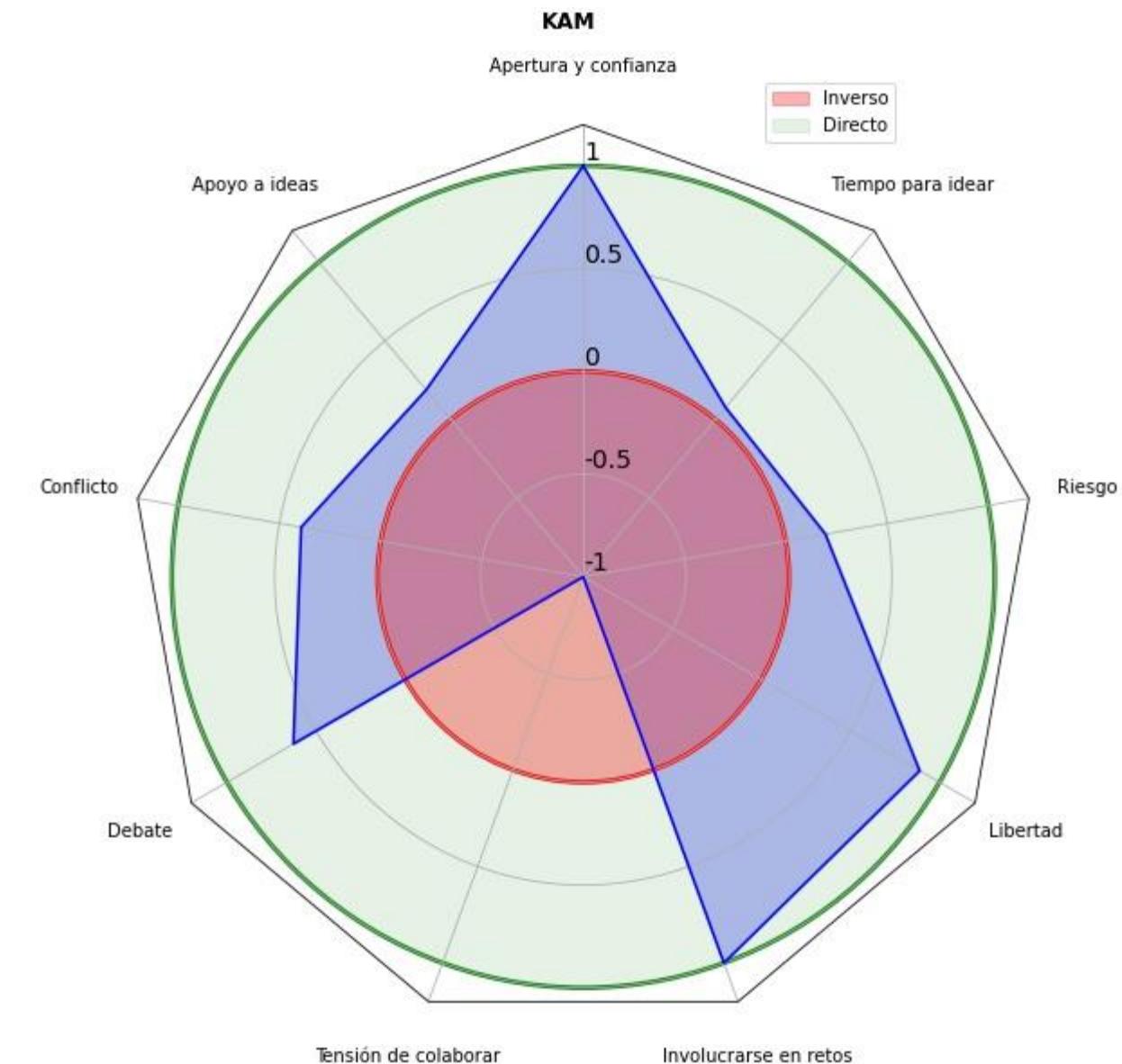
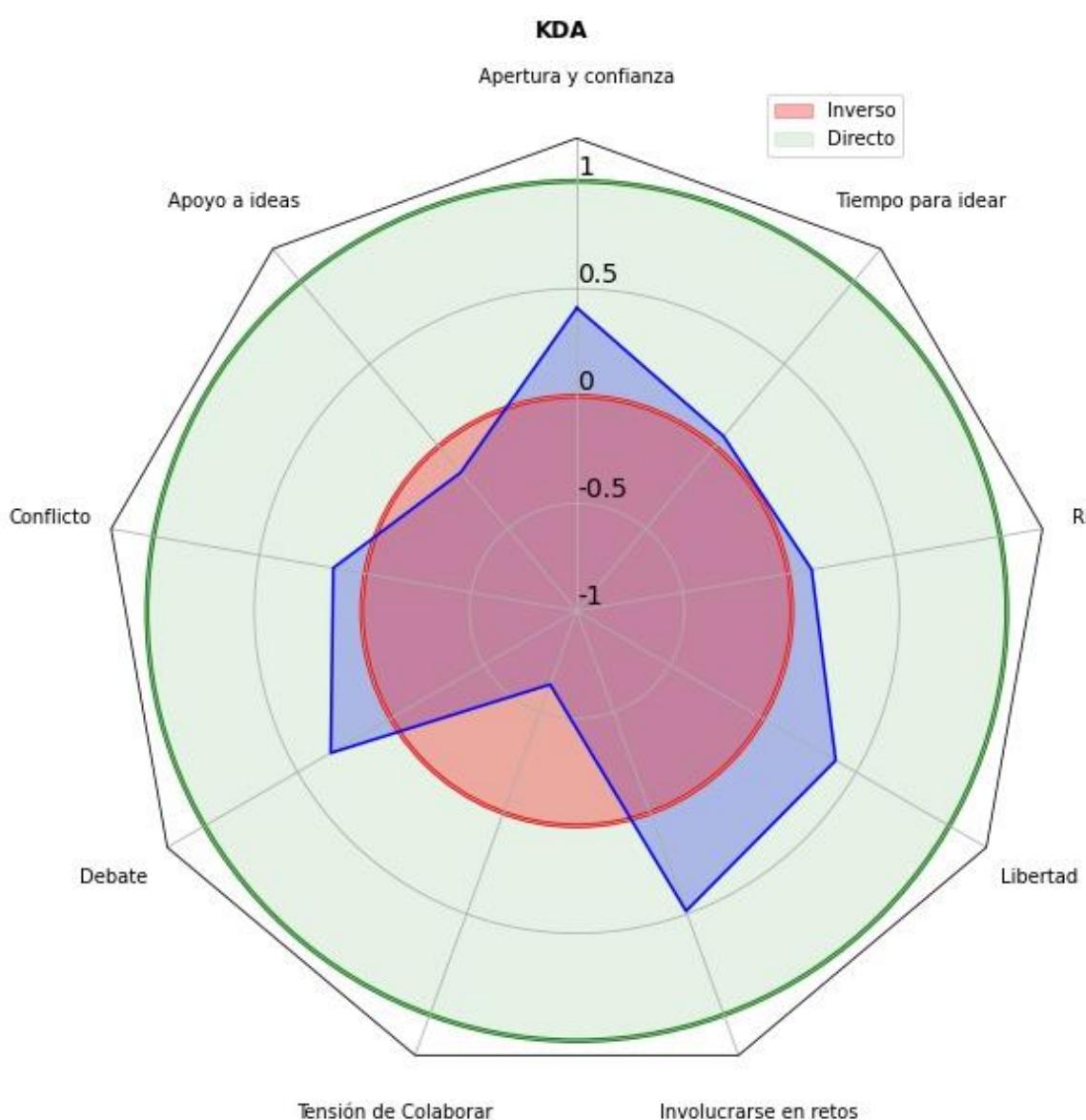
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



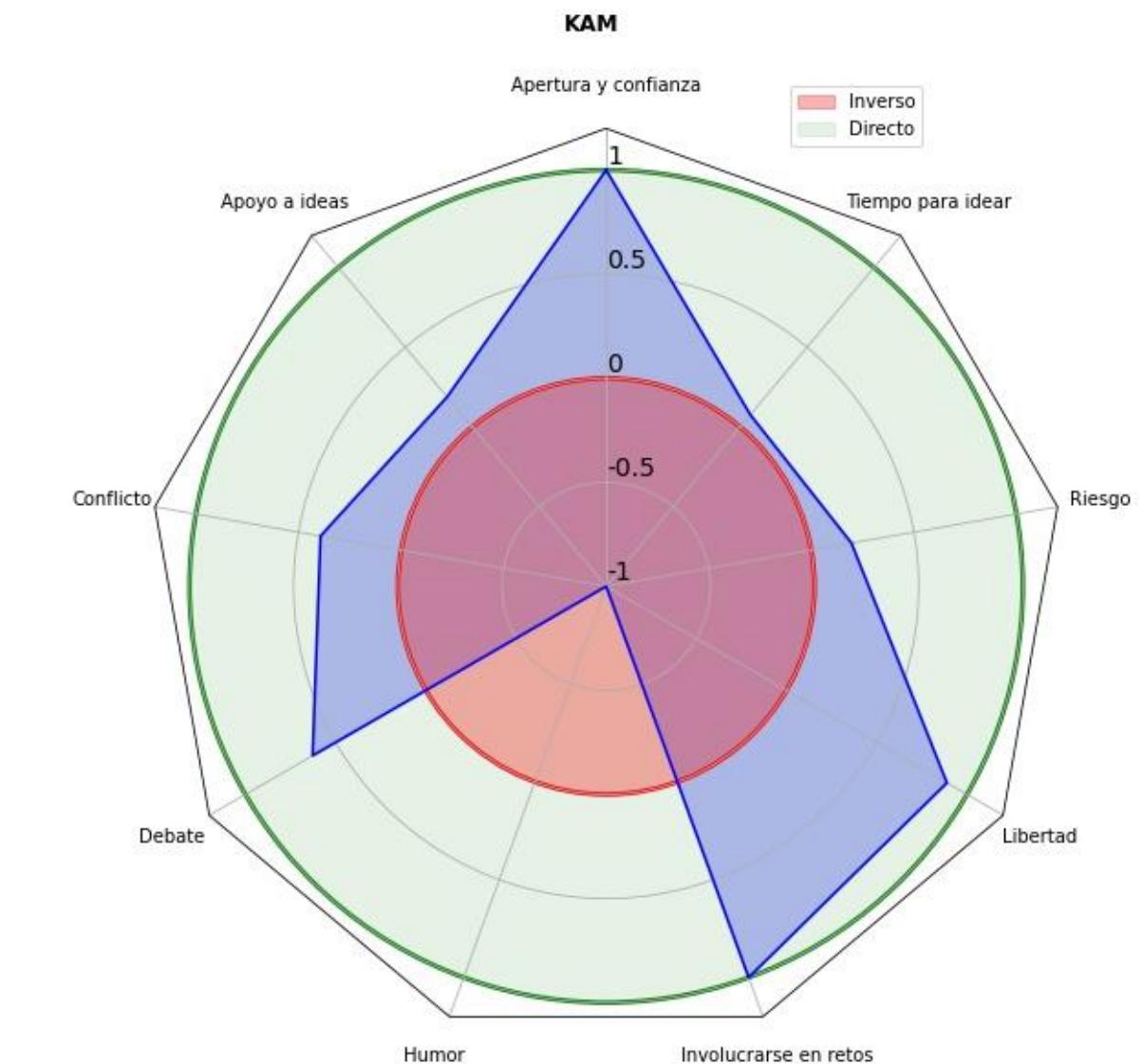
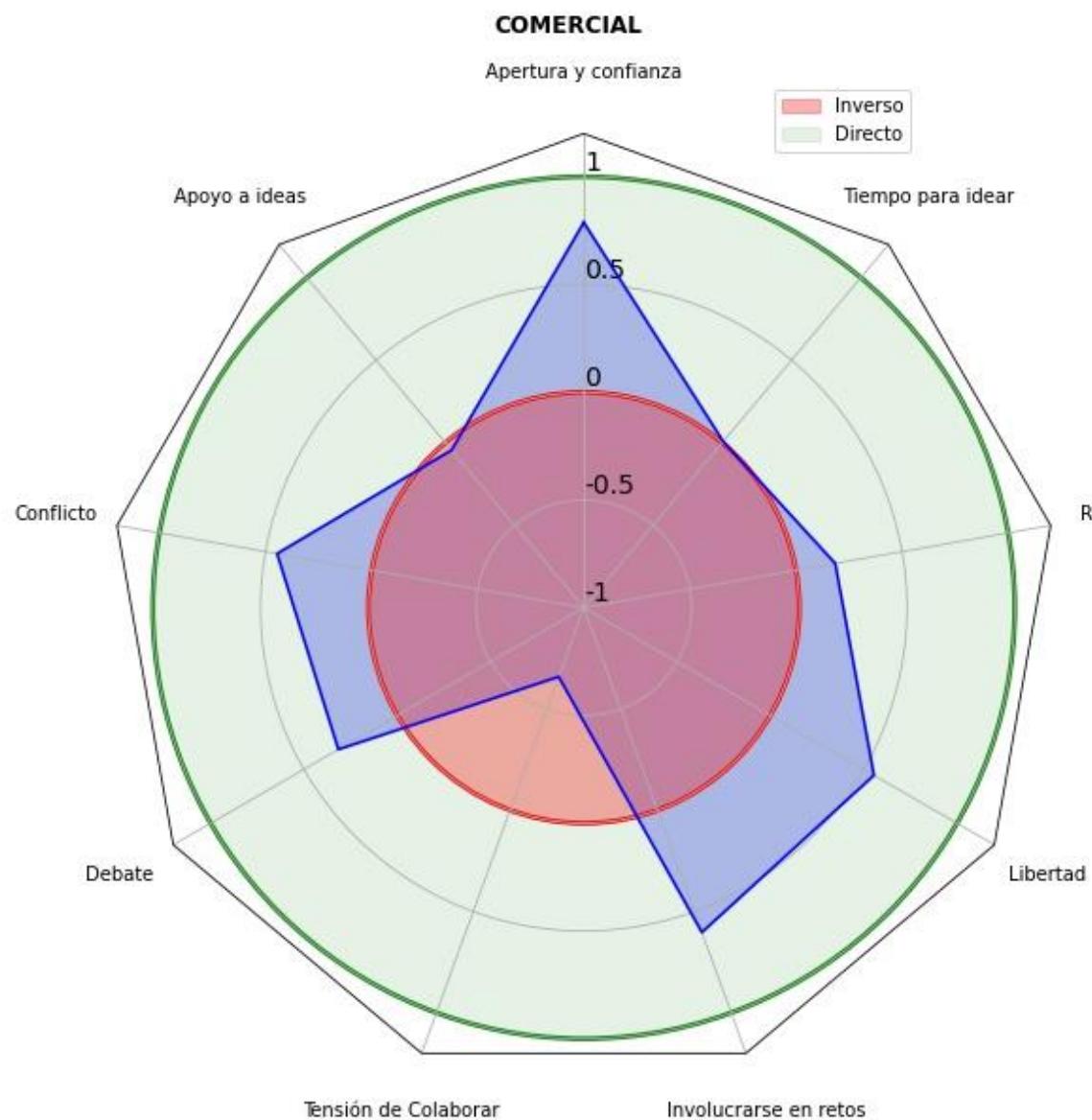
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



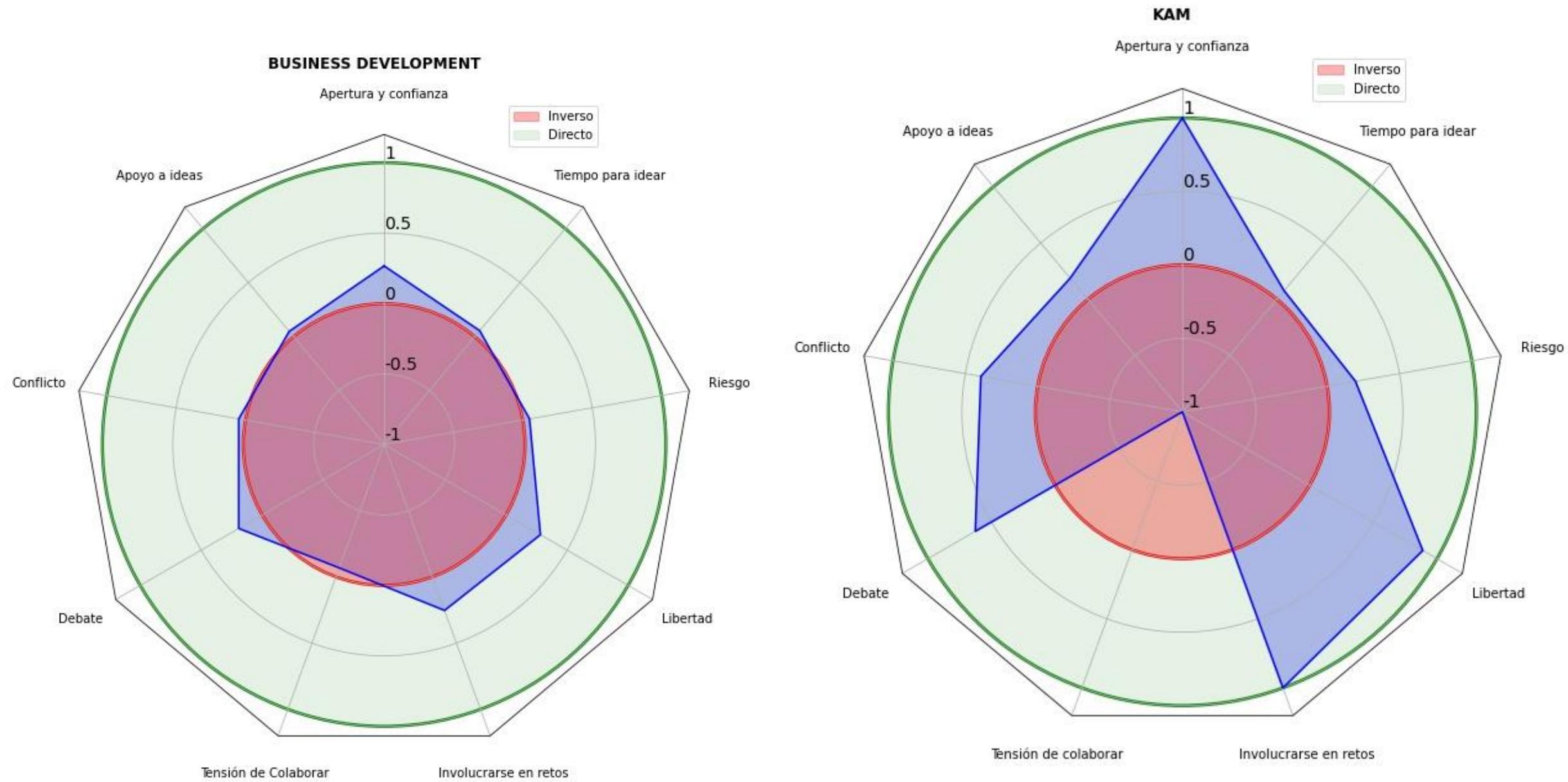
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



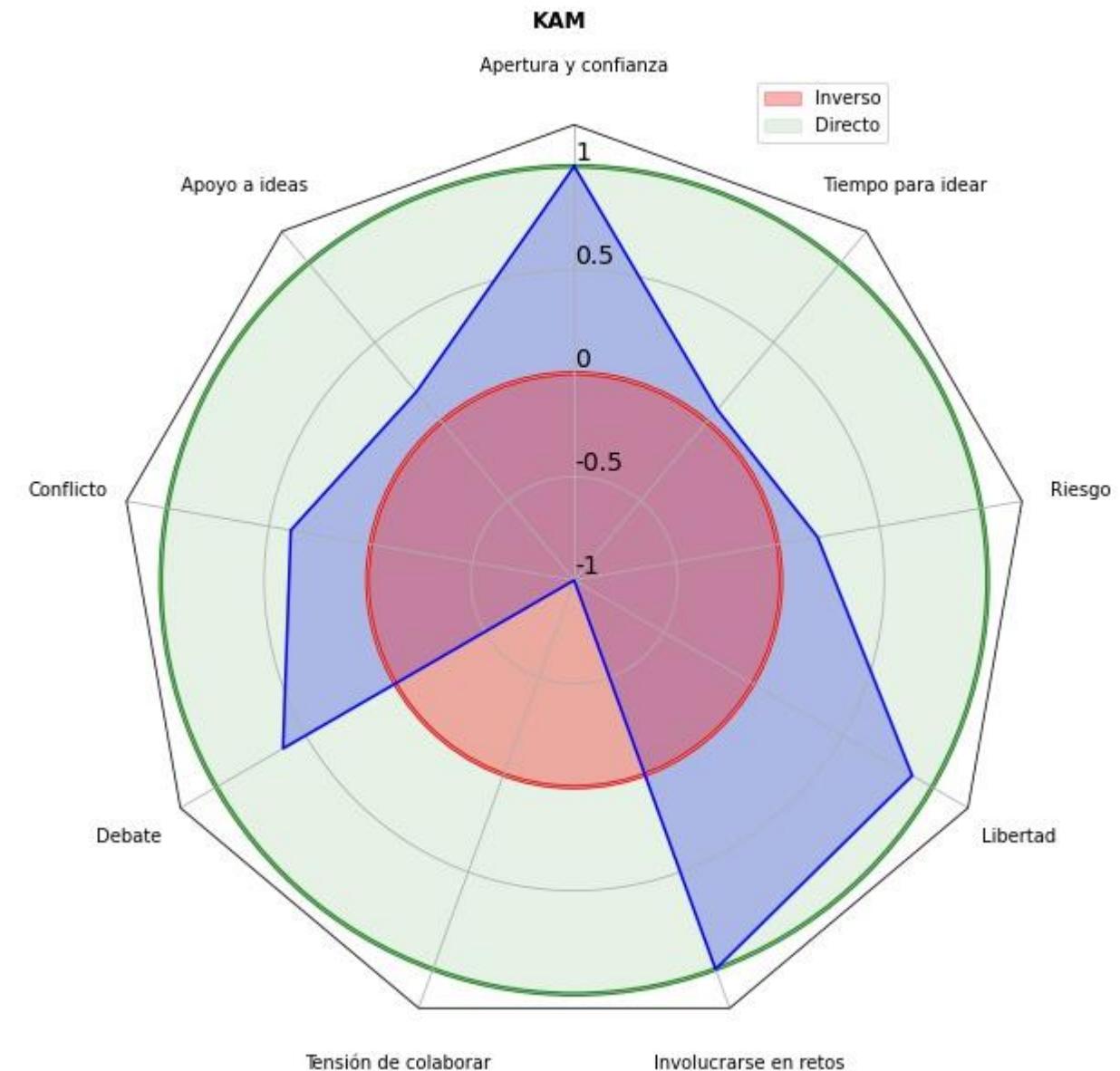
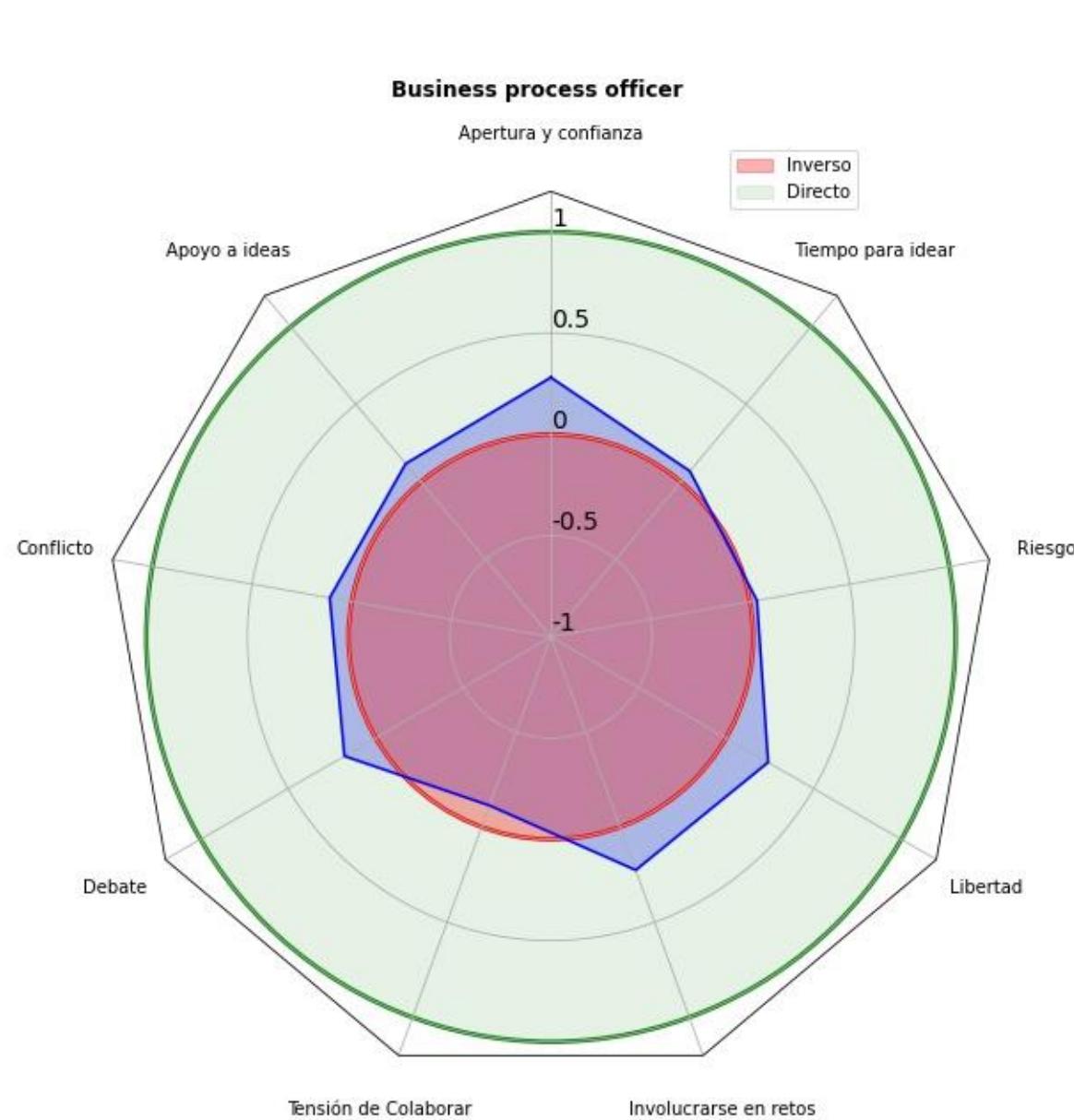
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



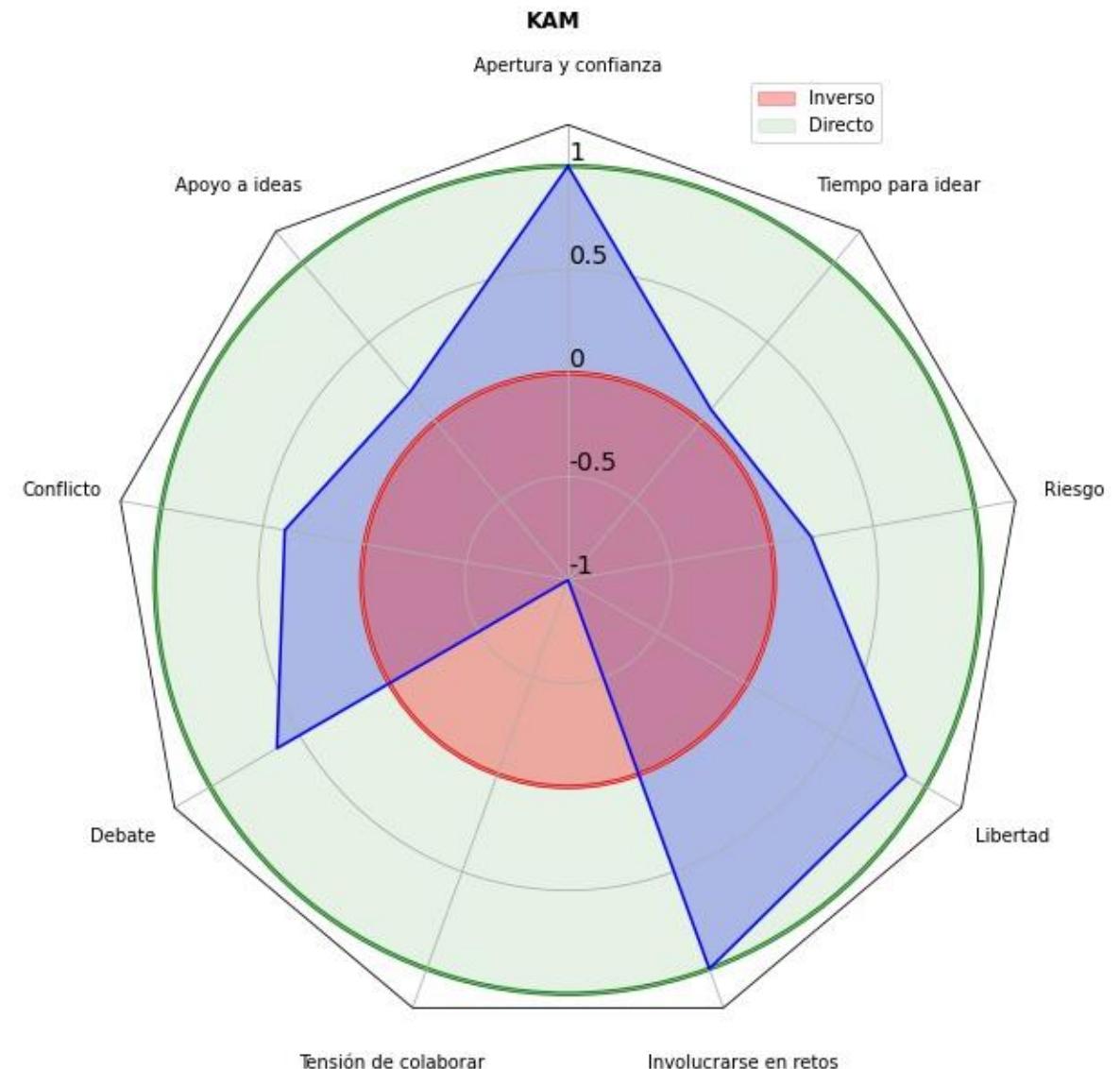
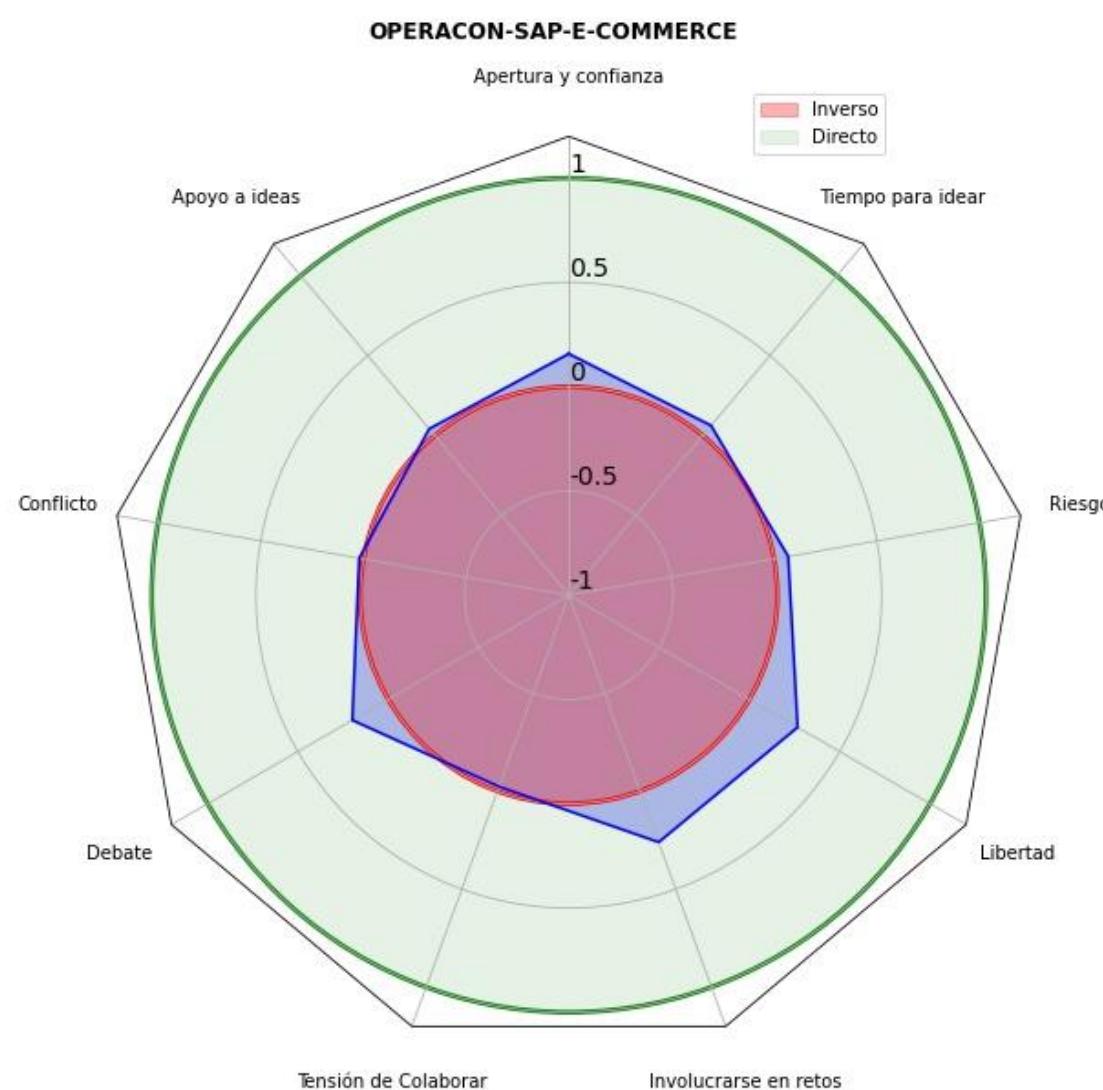
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



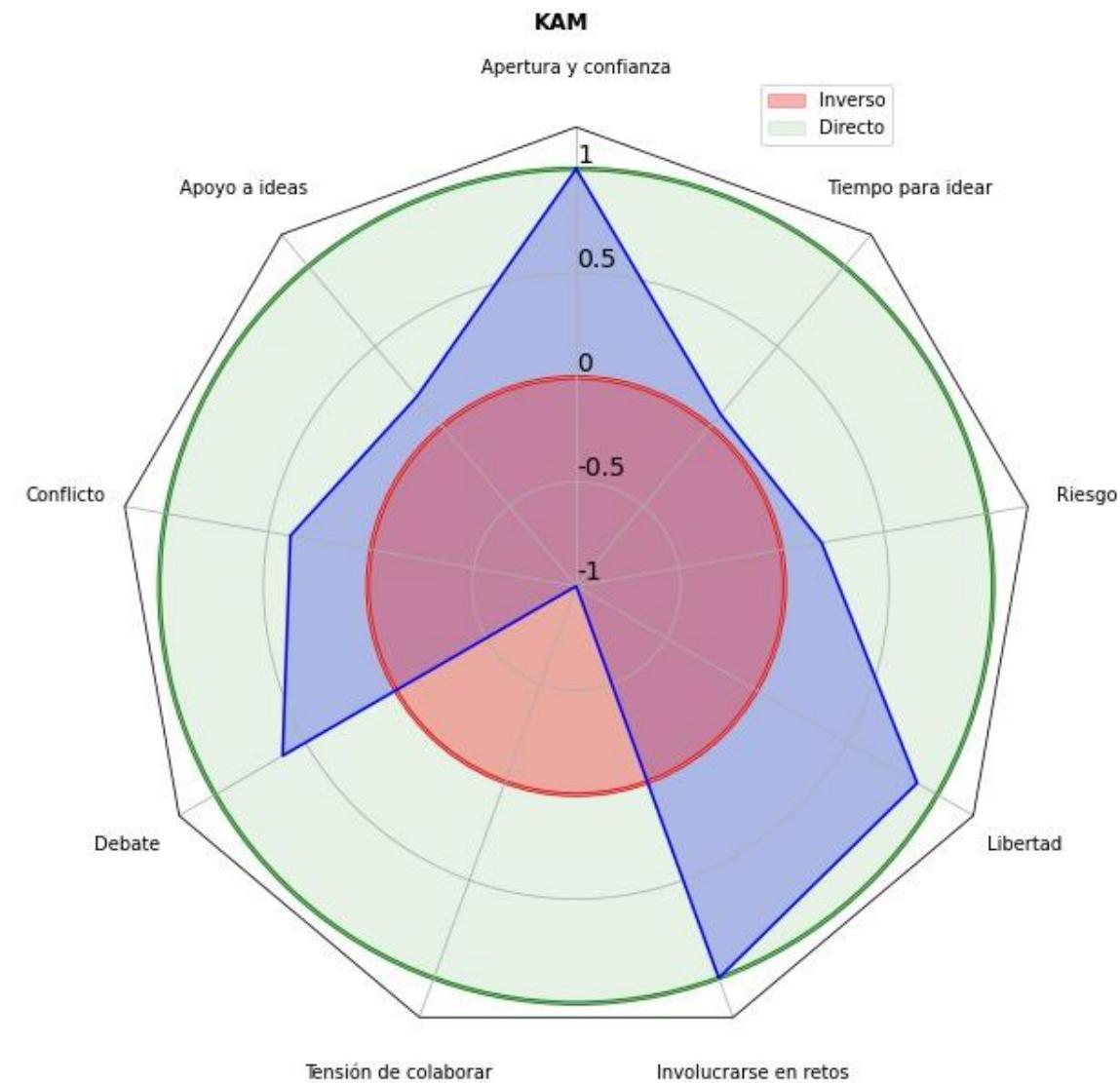
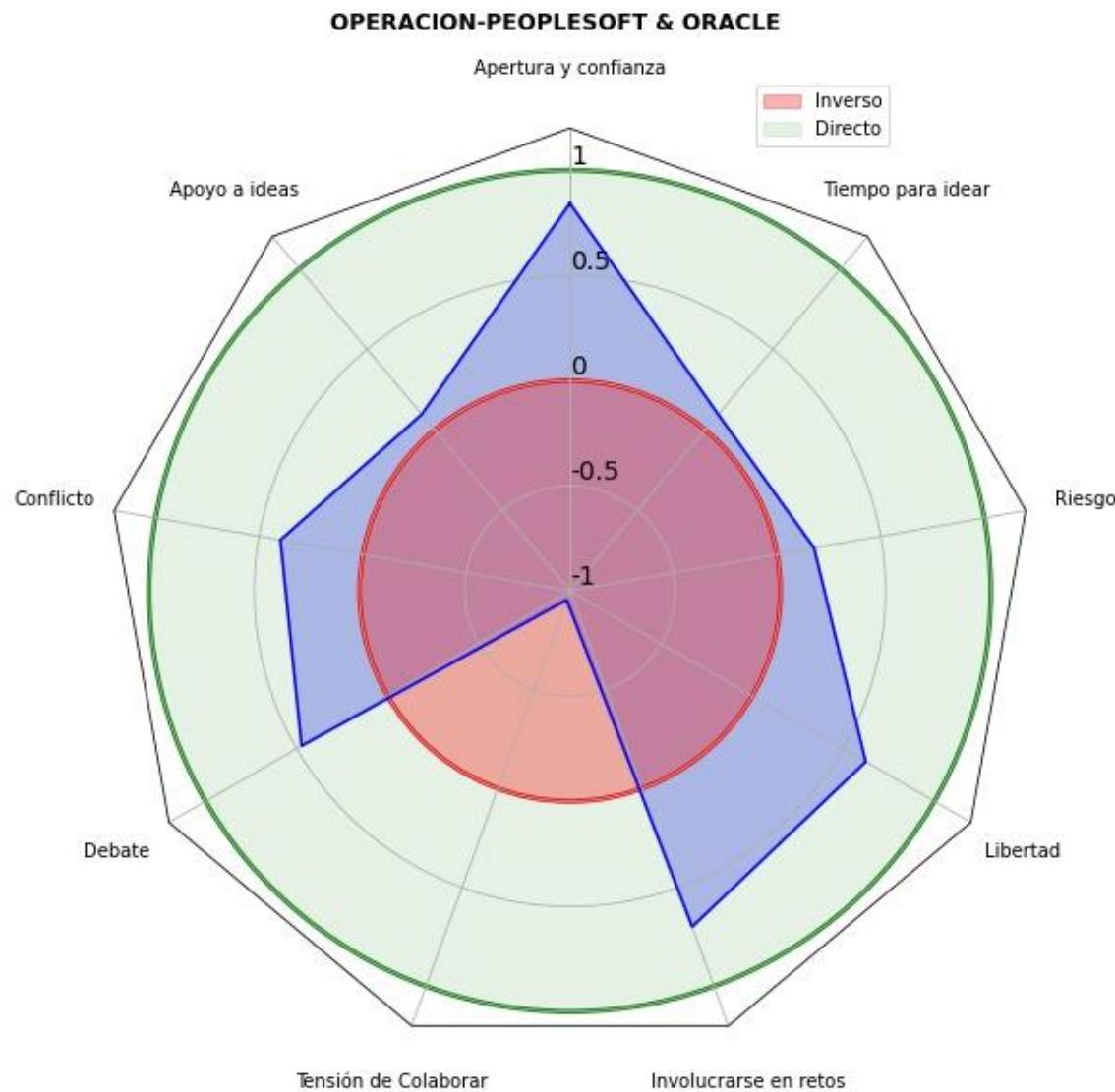
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



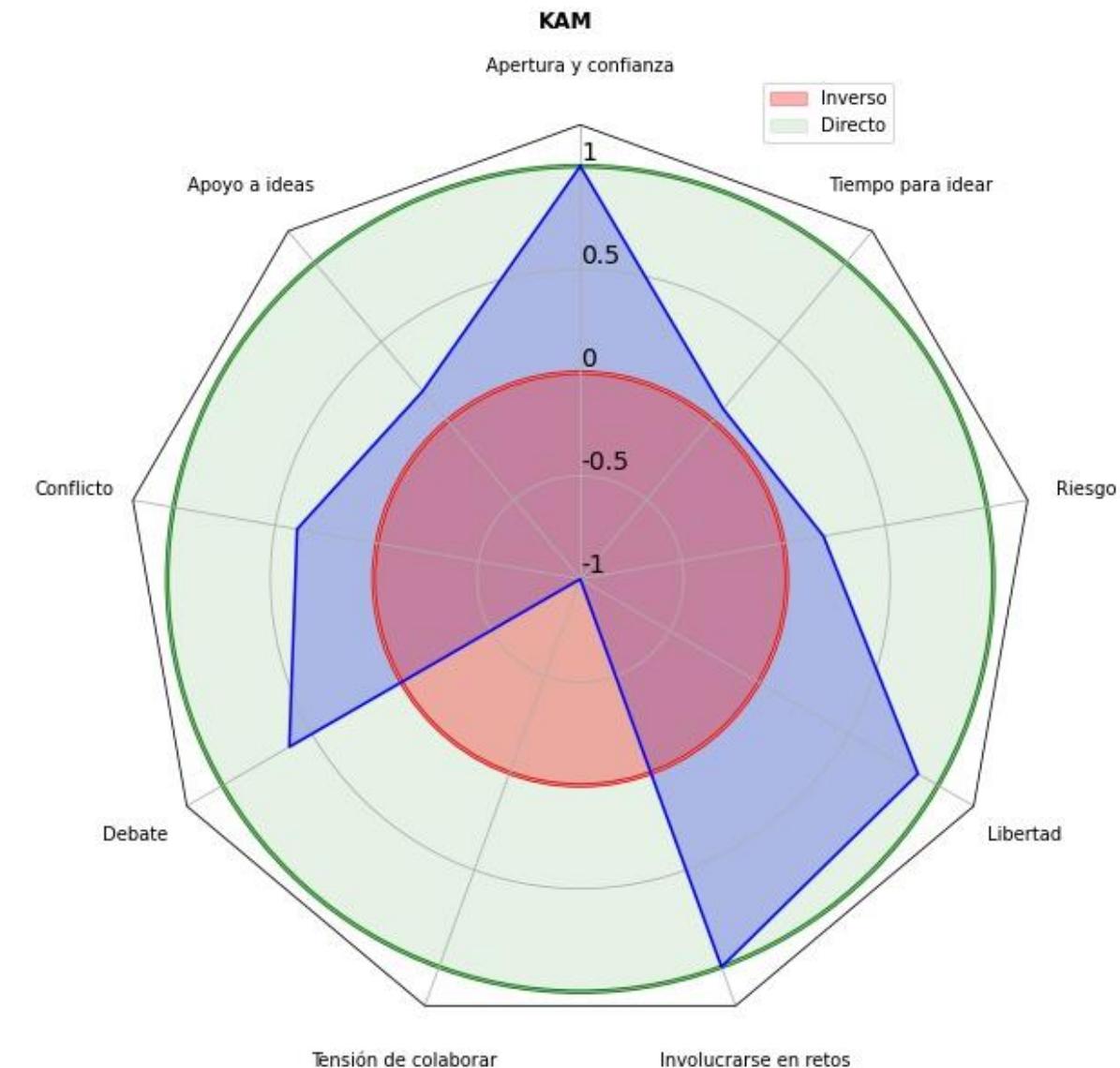
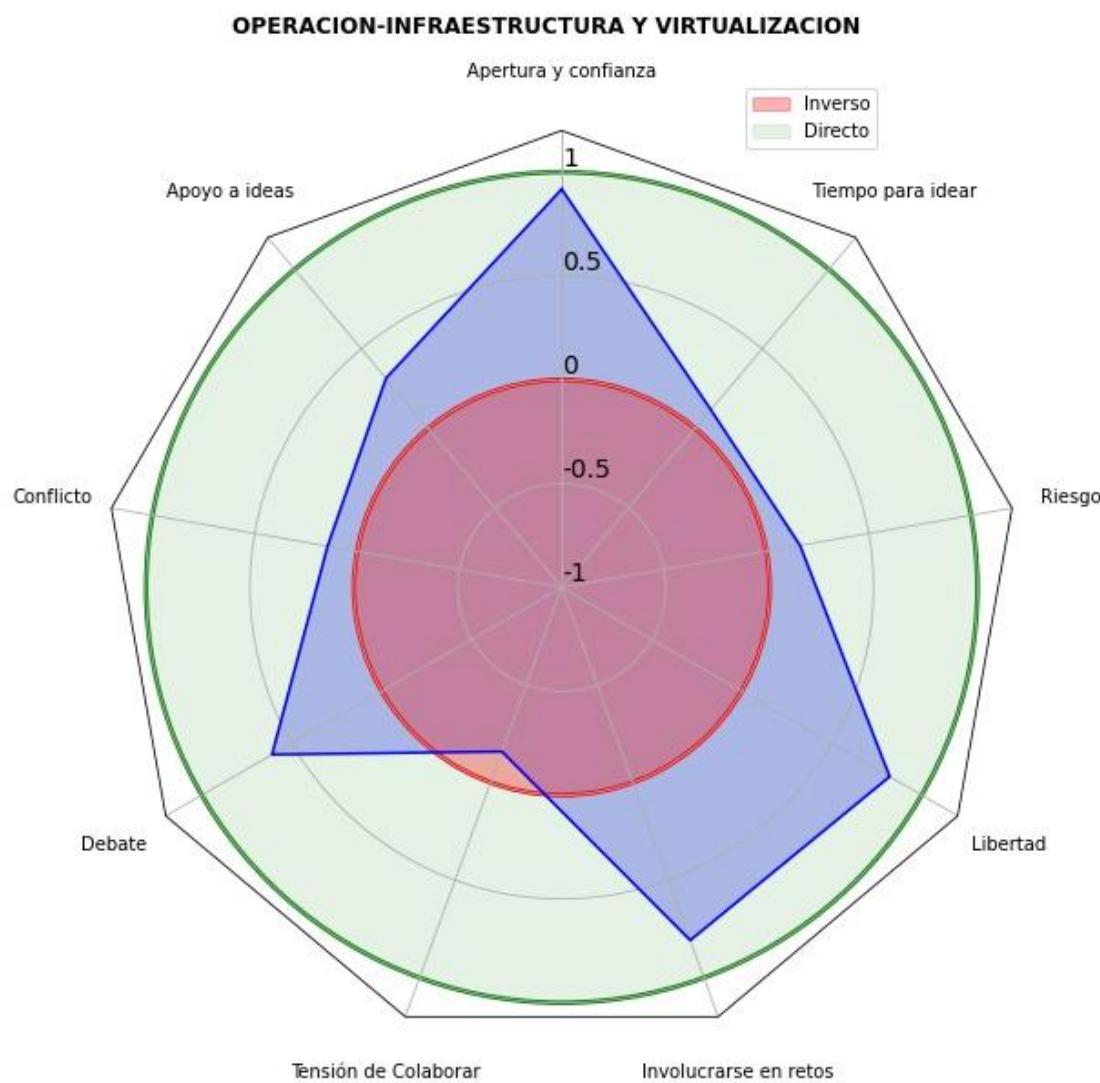
# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



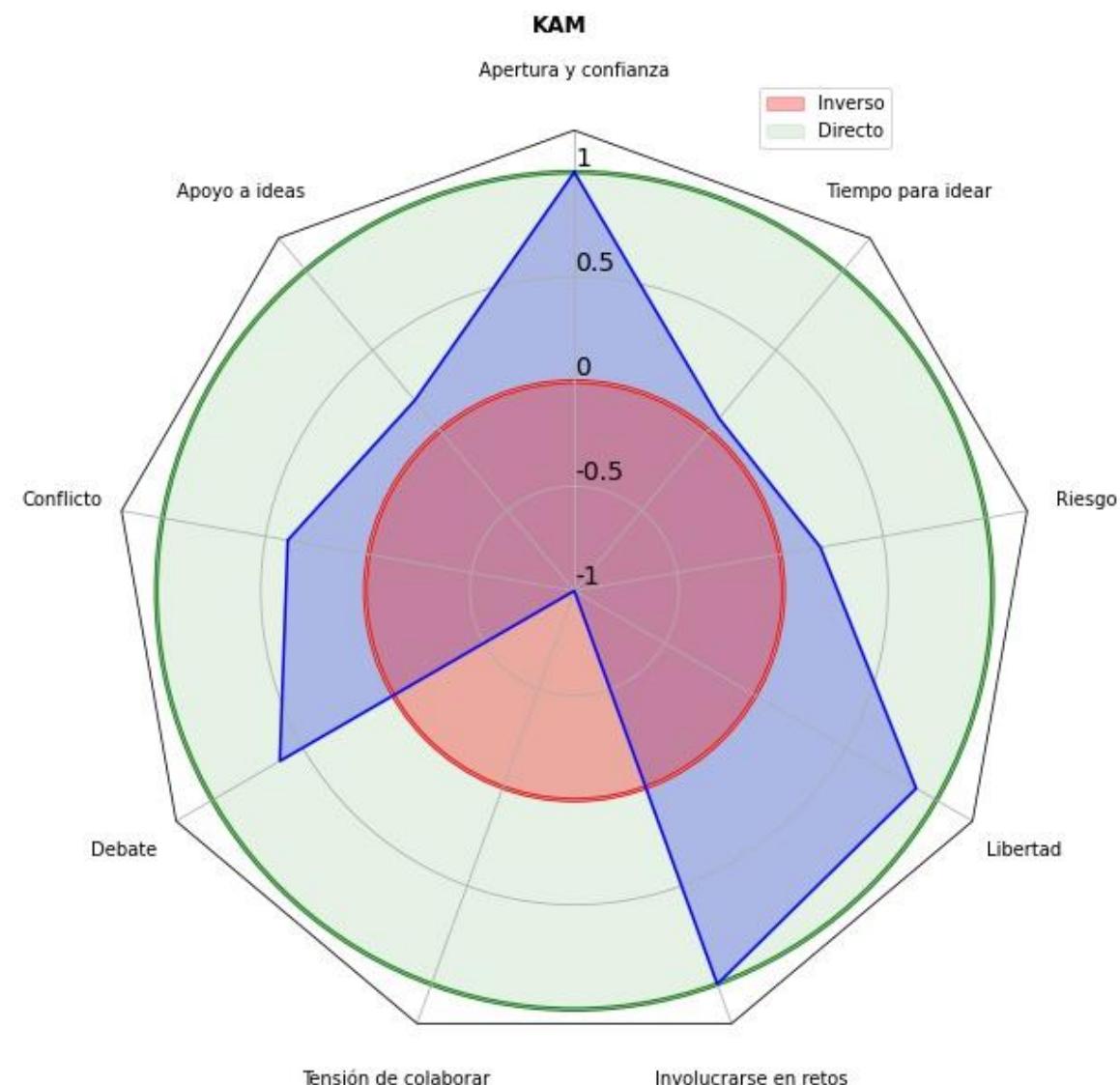
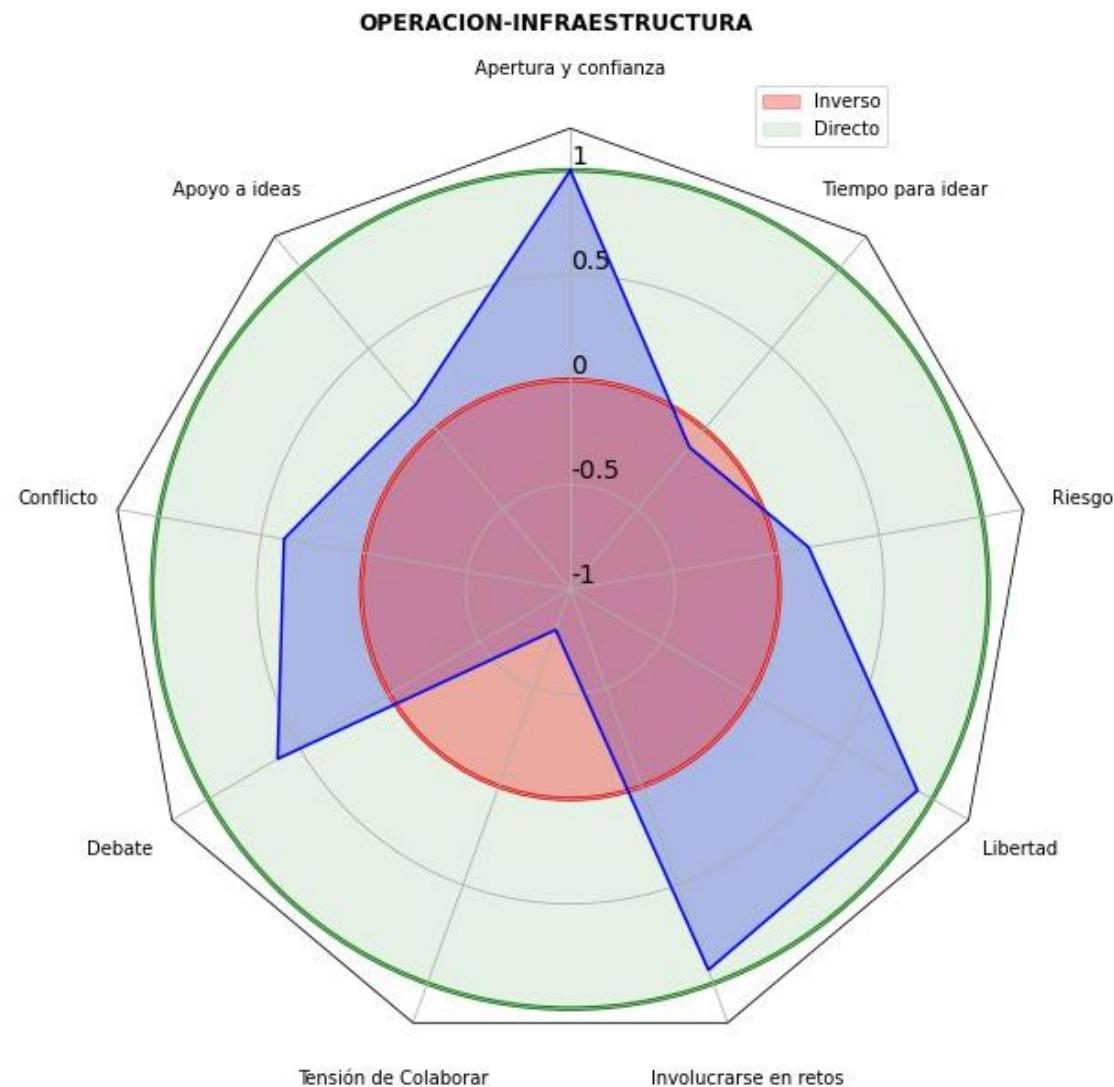
Comparando cada área con resultados totales de la empresa:



# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:

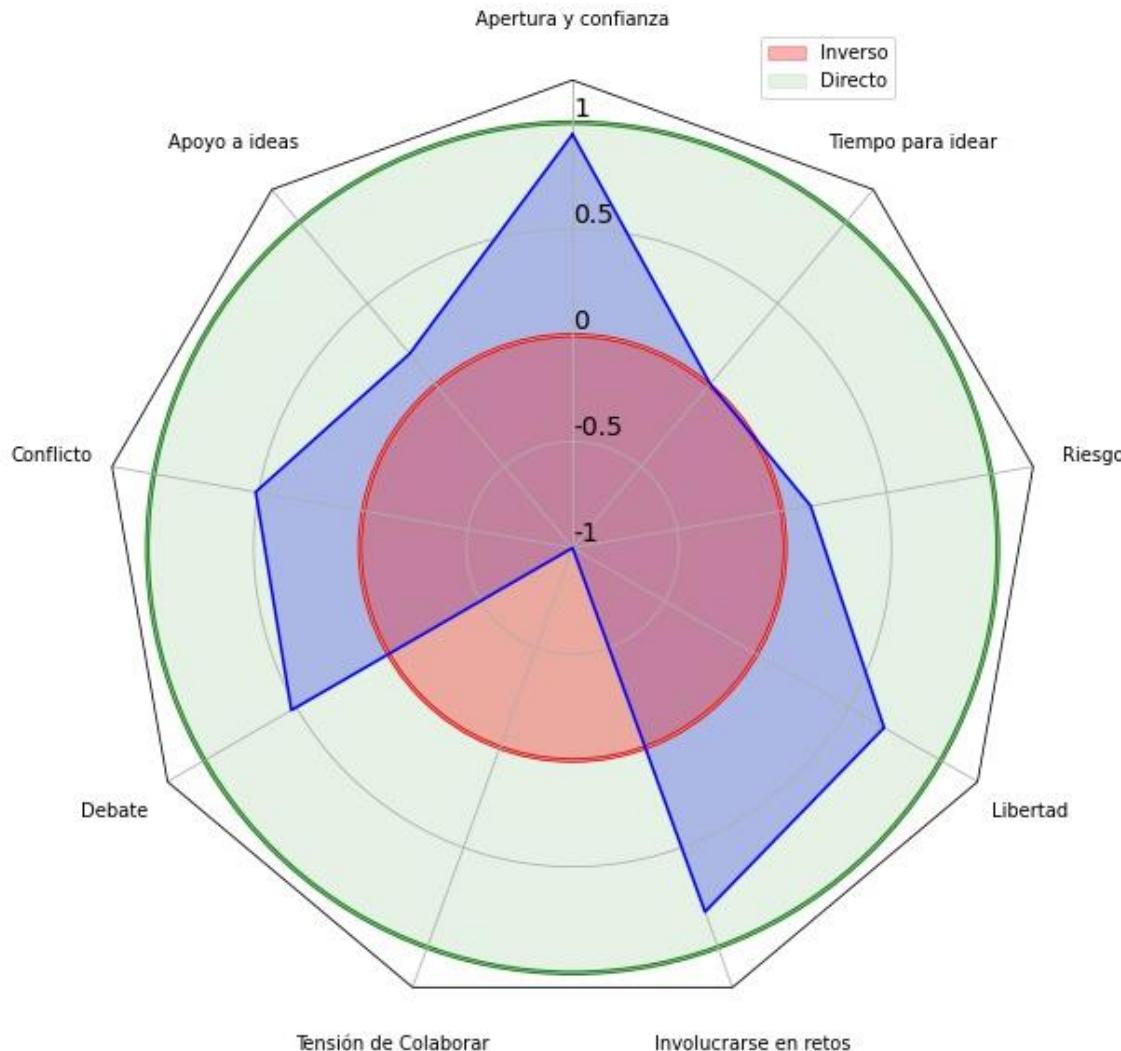


# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:

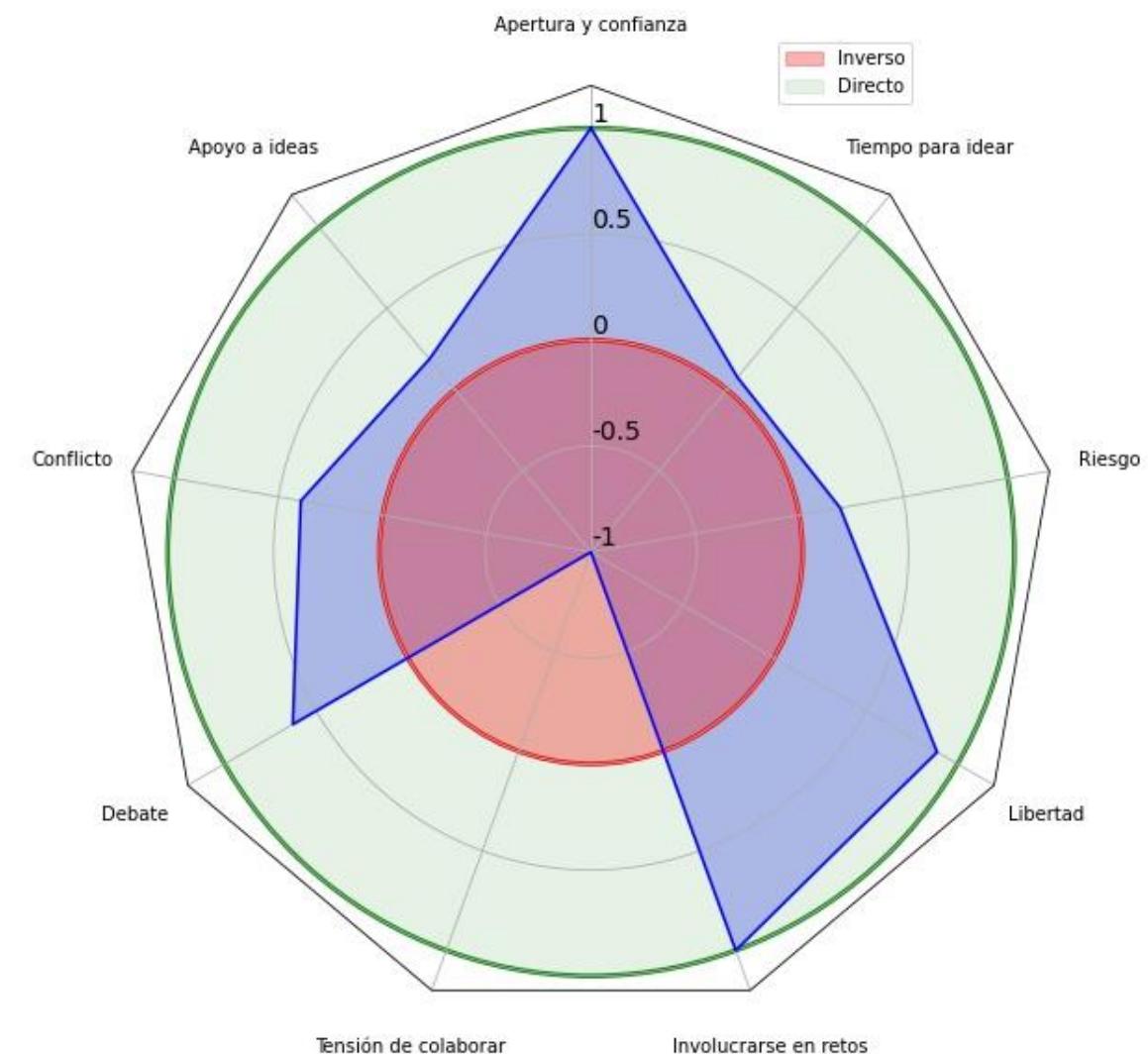


# Comparando cada área con resultados totales de la empresa:

**OPERACION-PRODUCTOS FINANCIEROS**

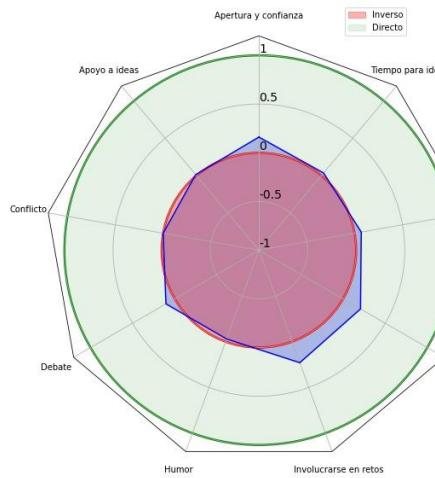
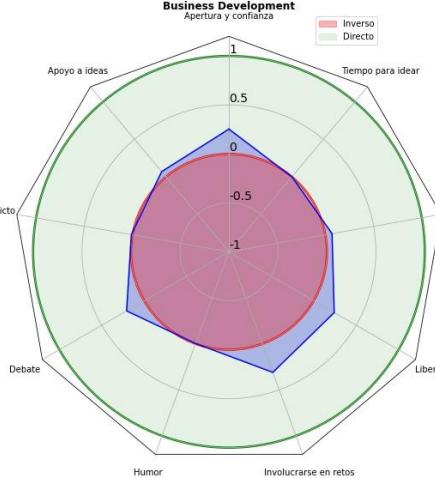
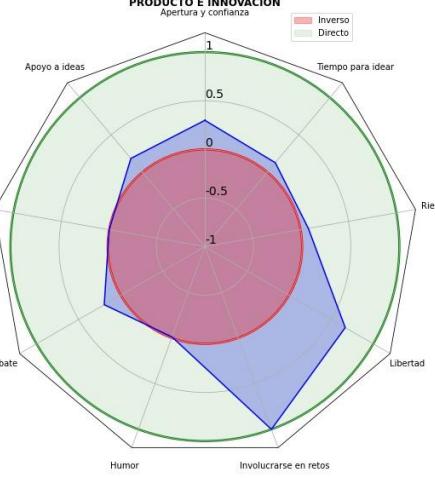
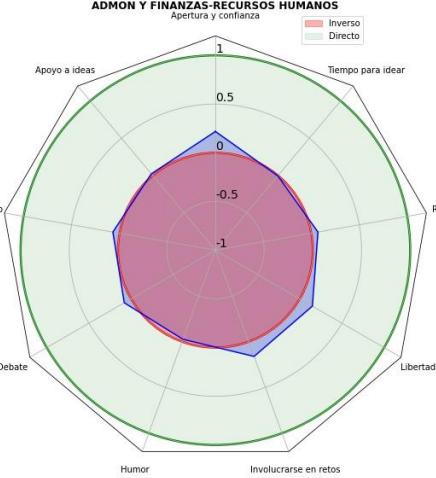
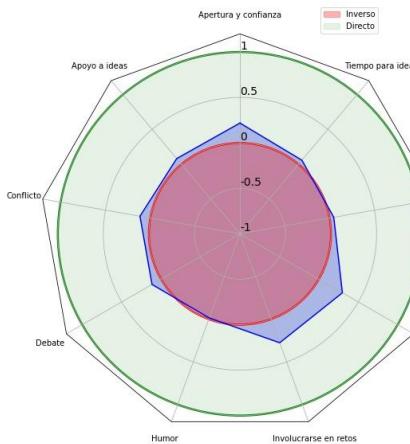
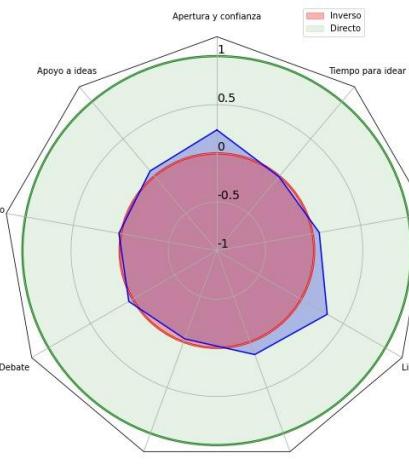
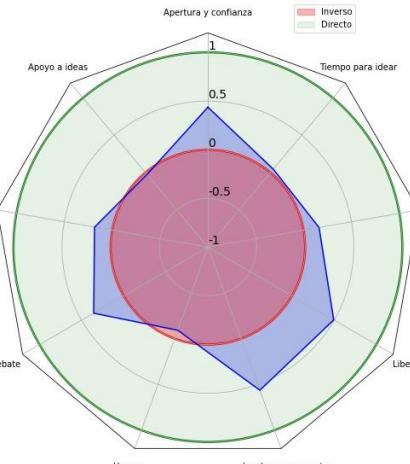
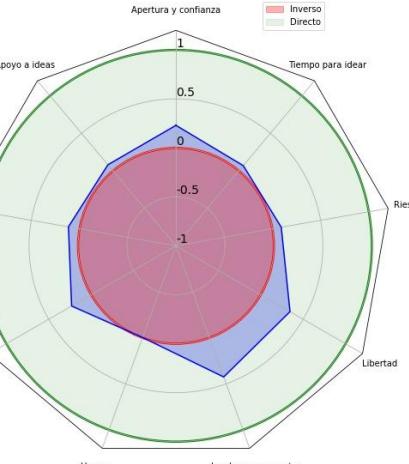
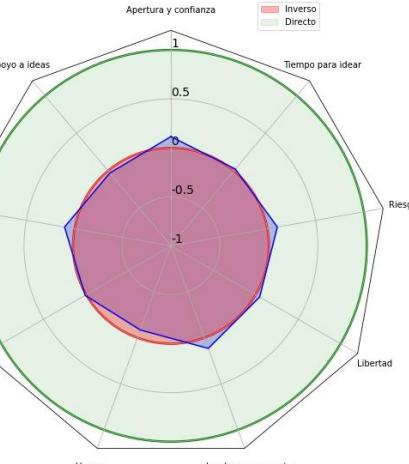


**KAM**



# Comparativo de directores

CULTURA

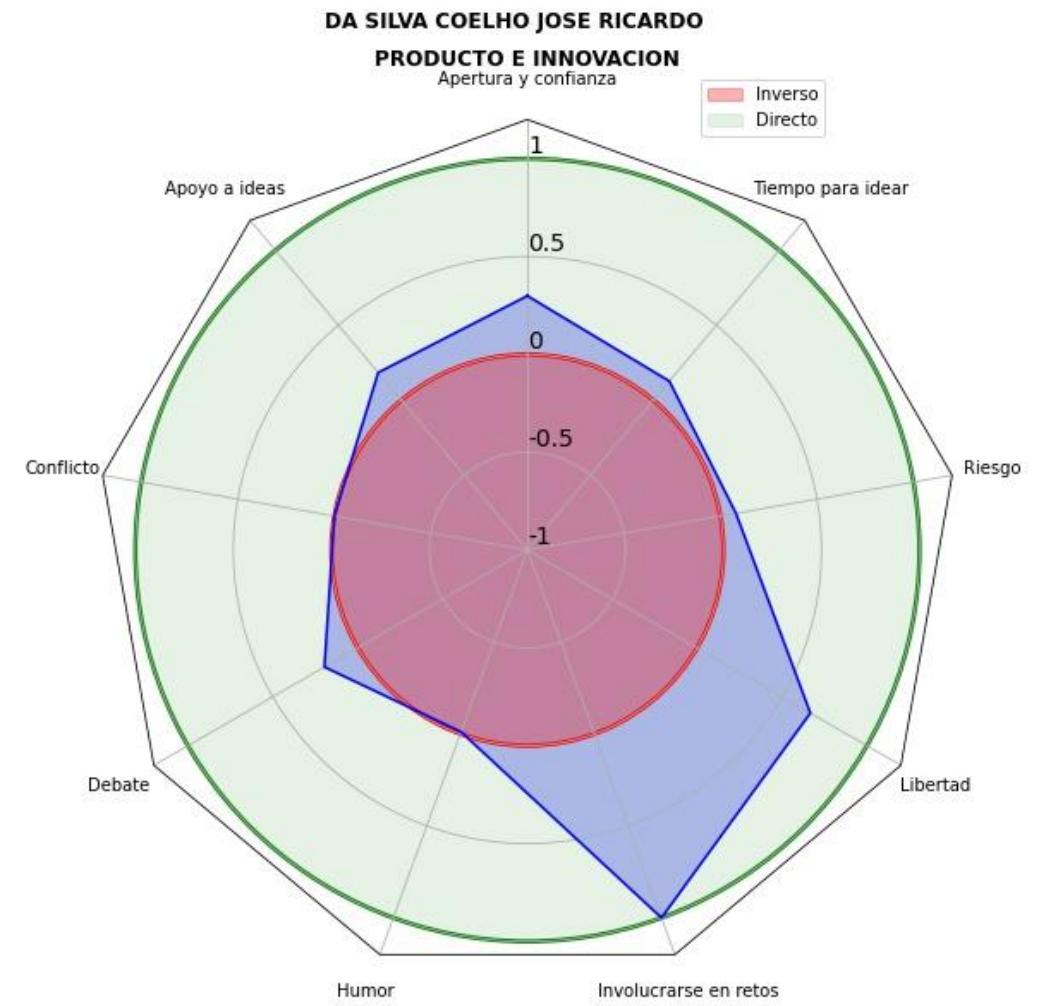
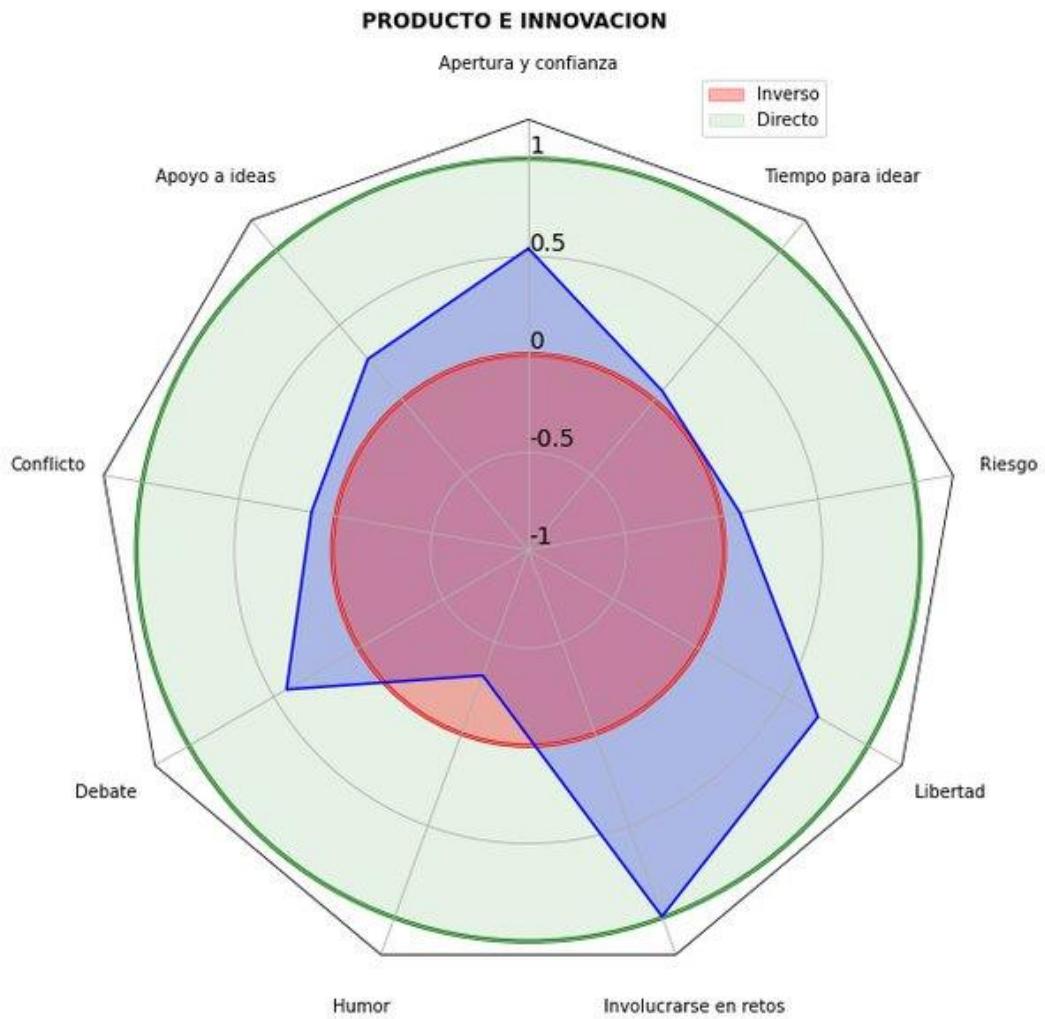
**CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO****CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO****DA SILVA COELHO JOSE RICARDO****LAISECA HERNANDEZ RICARDO****BADILLO ZAMORA OLGA LYAN****SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER****DOMINGUEZ HERRERA RAYMUNDO****NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS****MORENO ZAVALA ROBERTO**

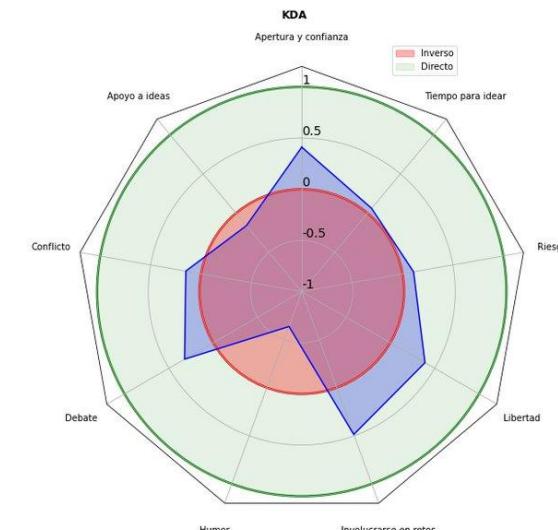
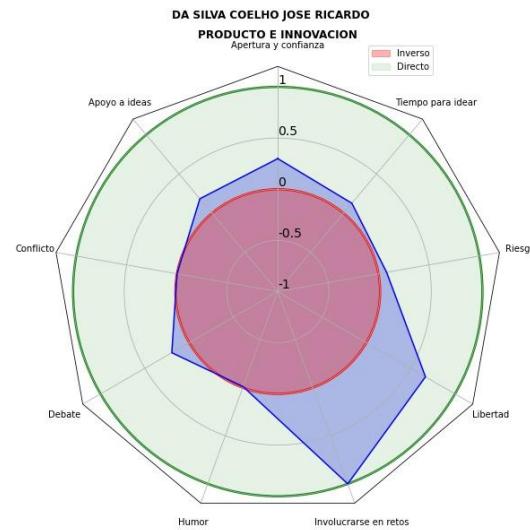
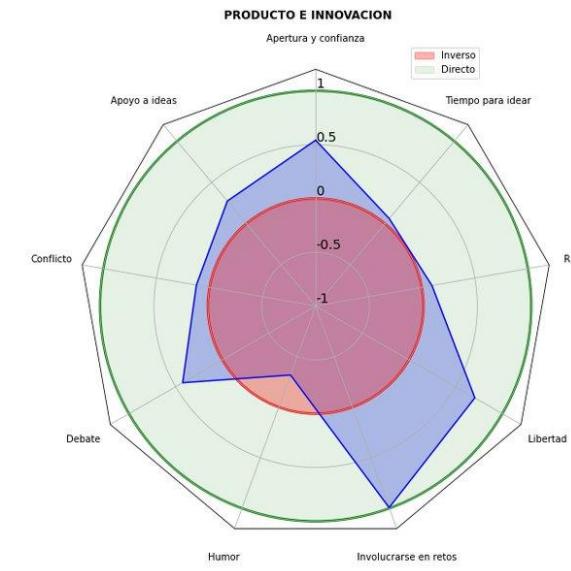
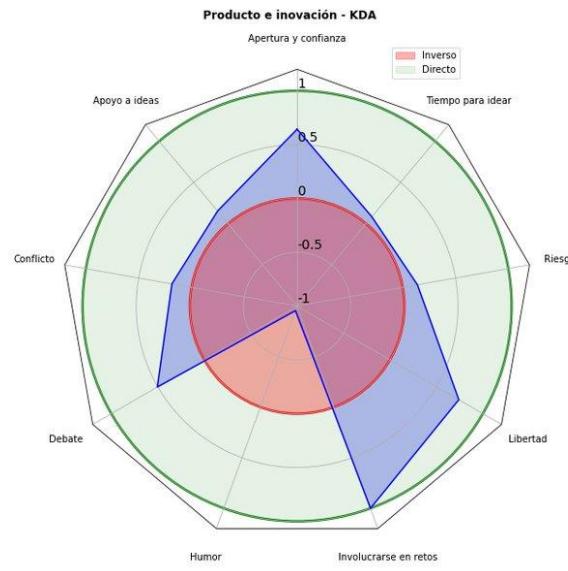
# Los directores

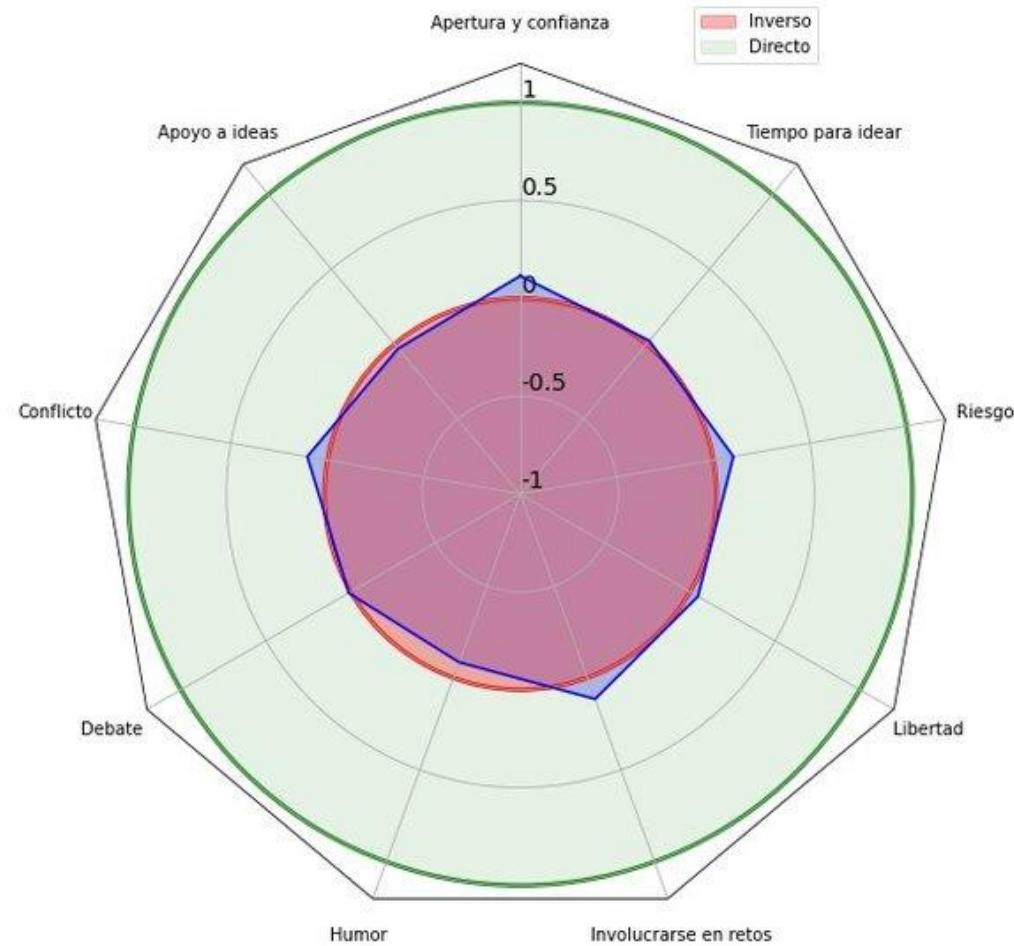
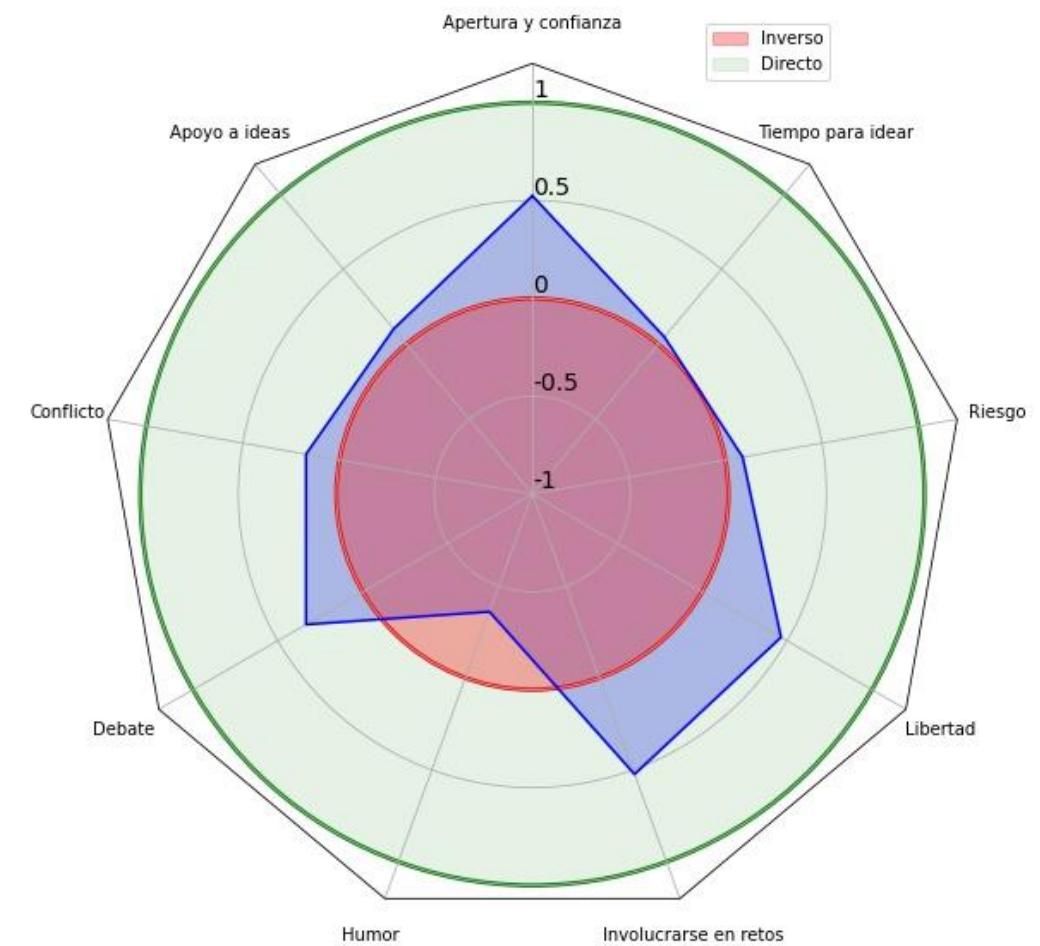


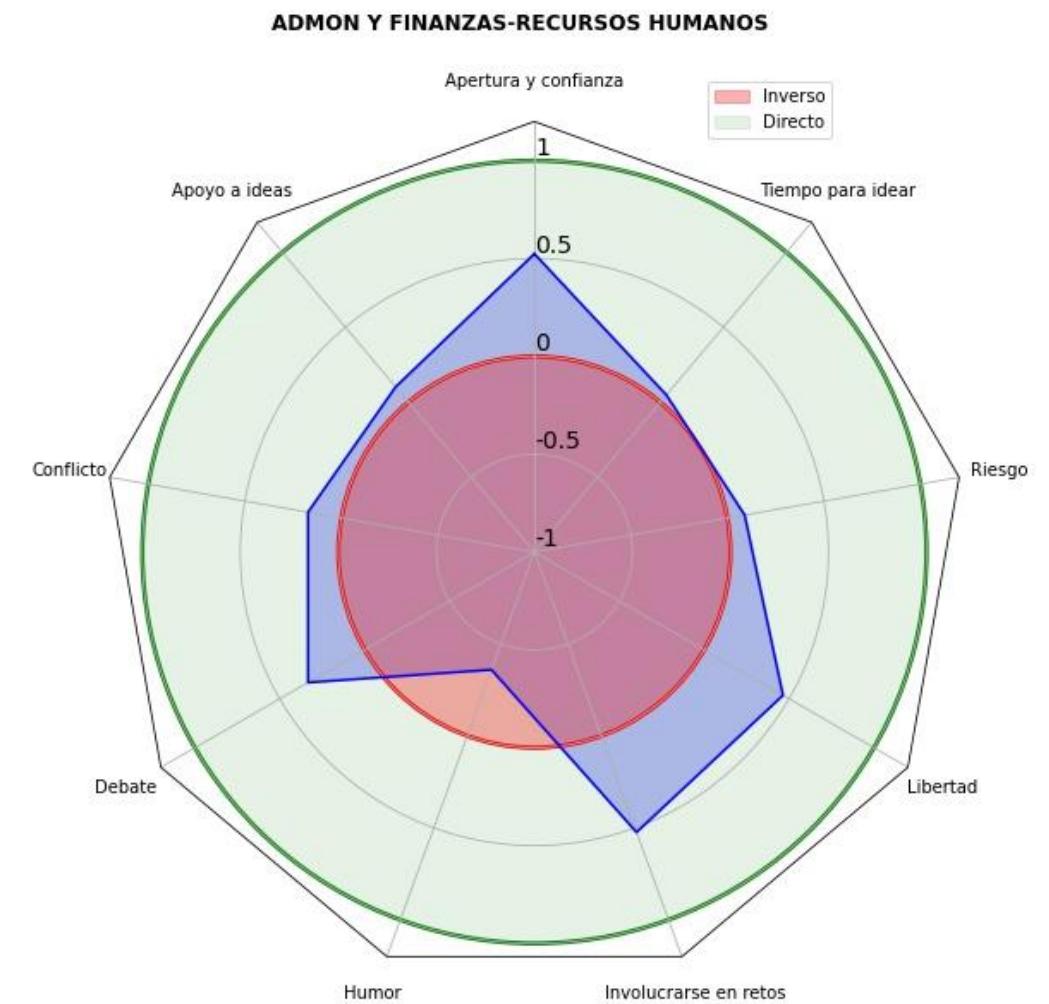
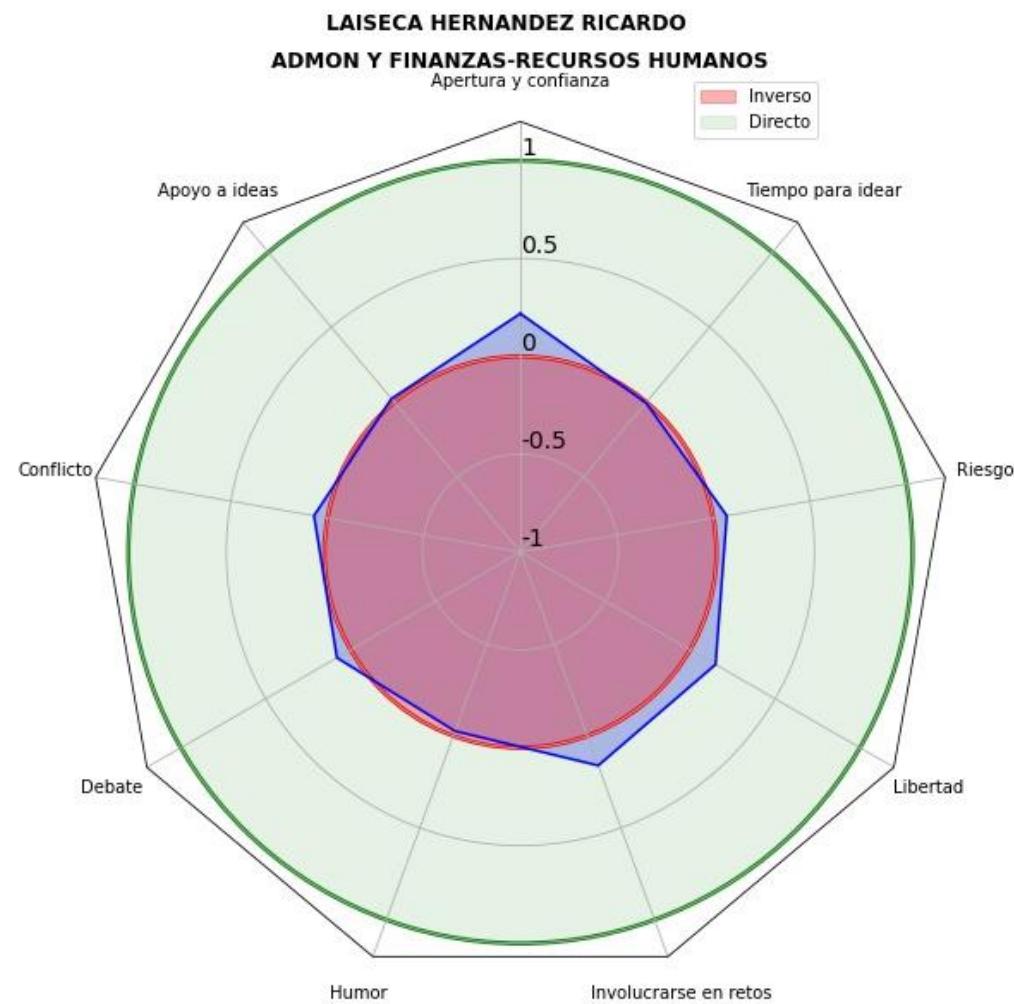
Cada dirección

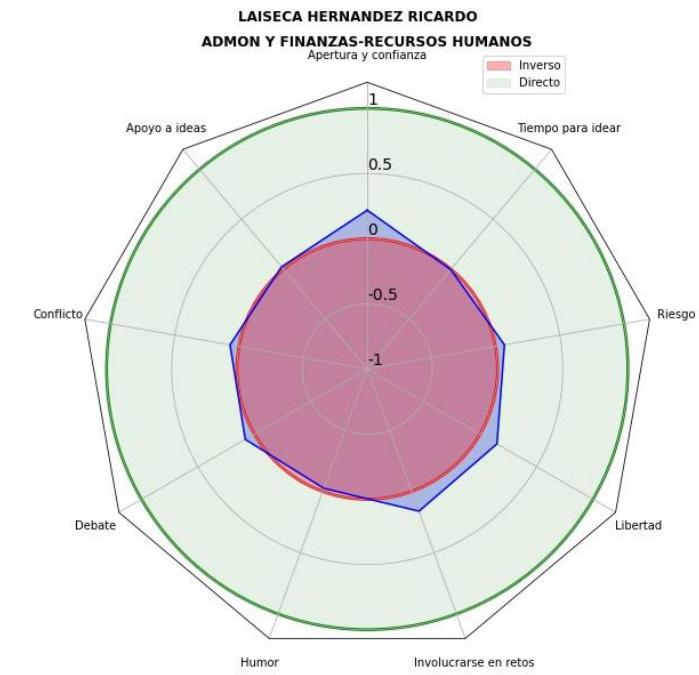
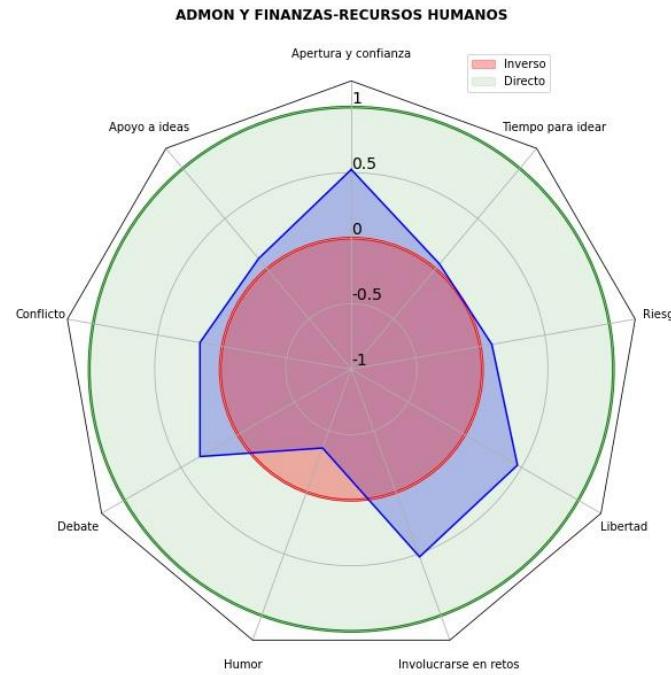
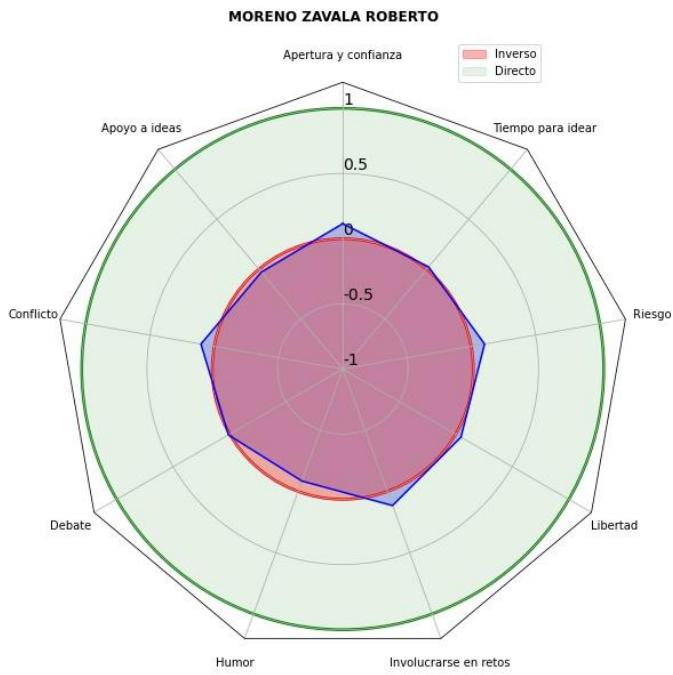
CULTURA

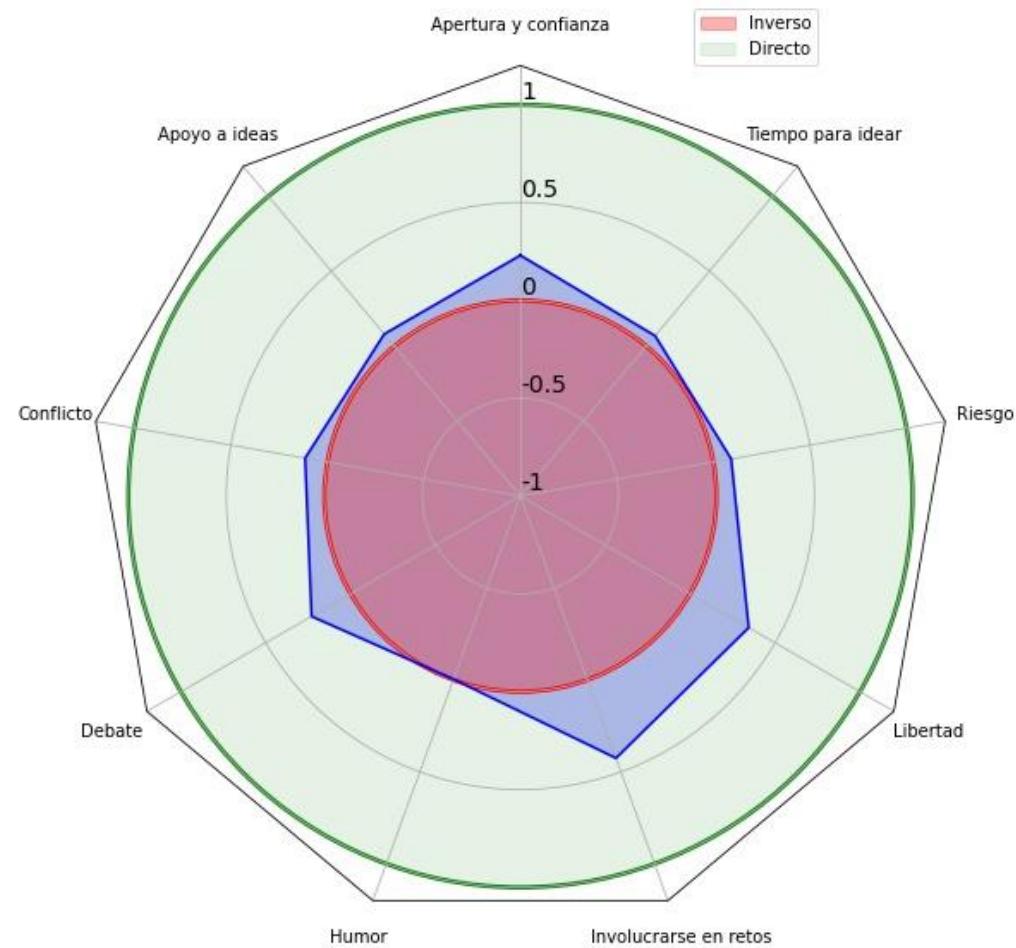
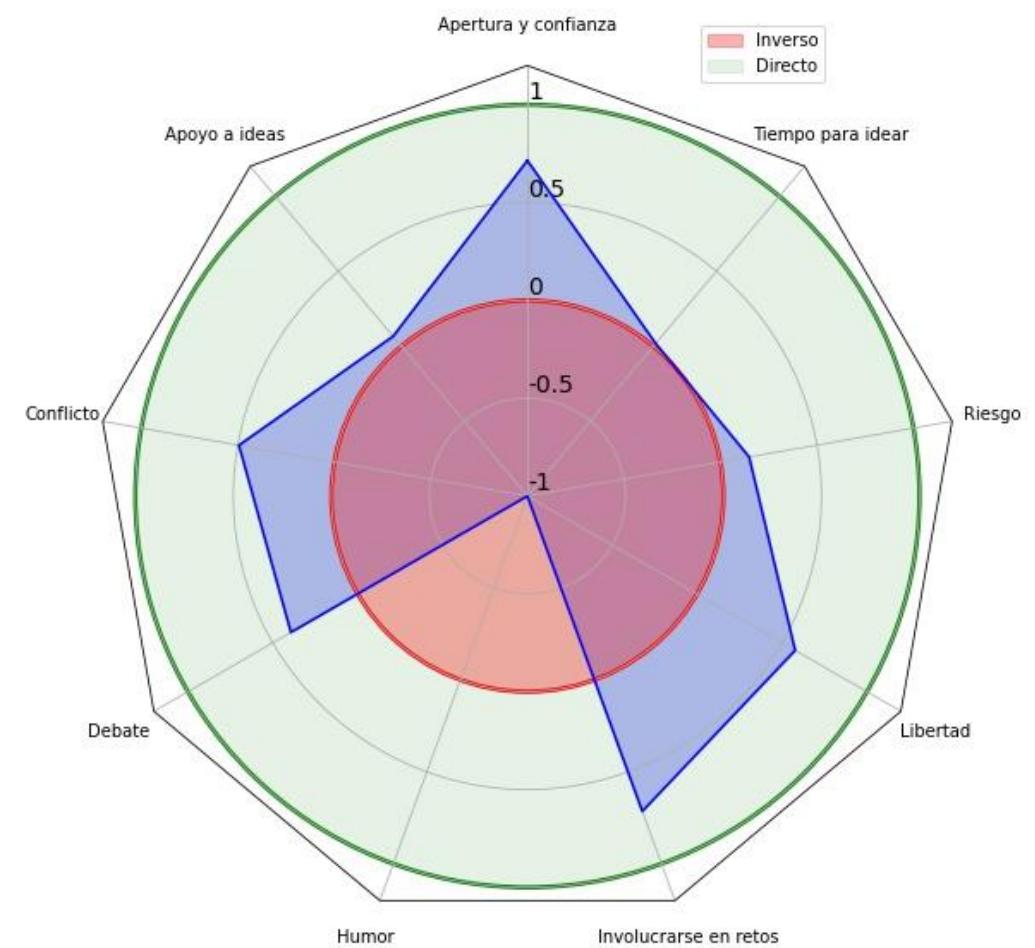


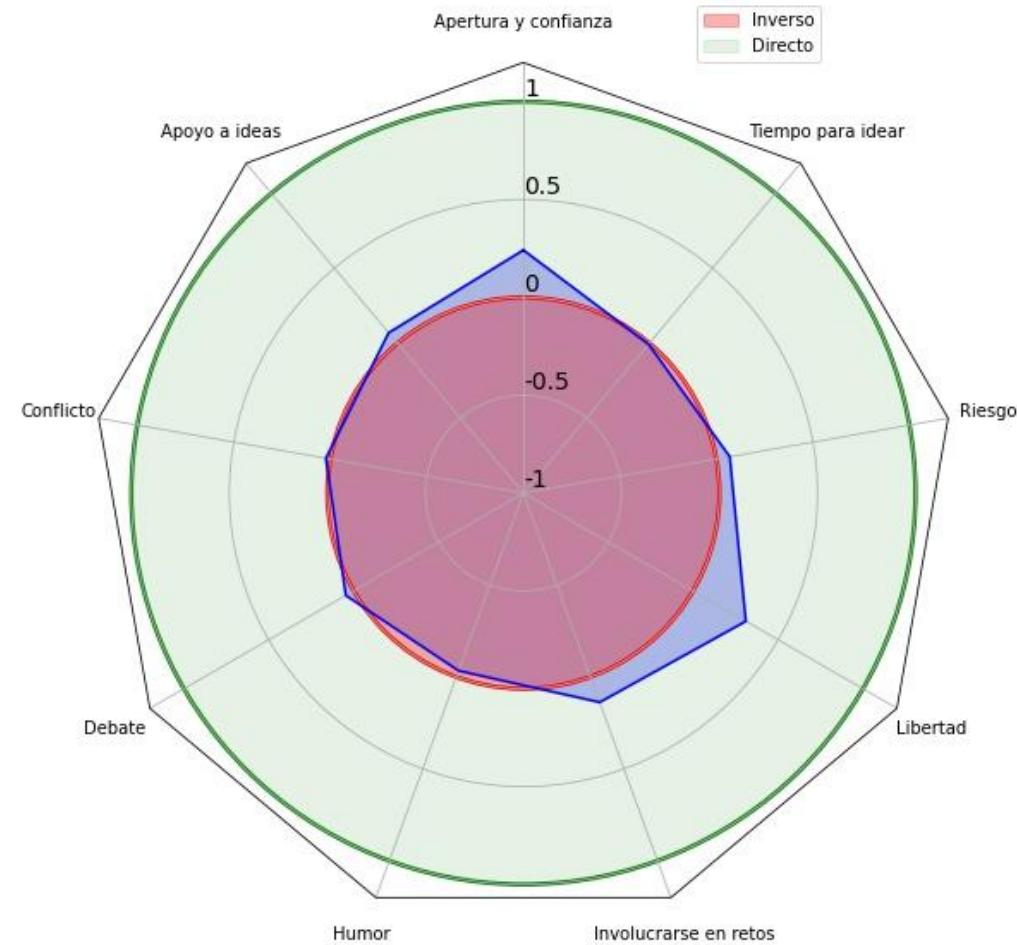
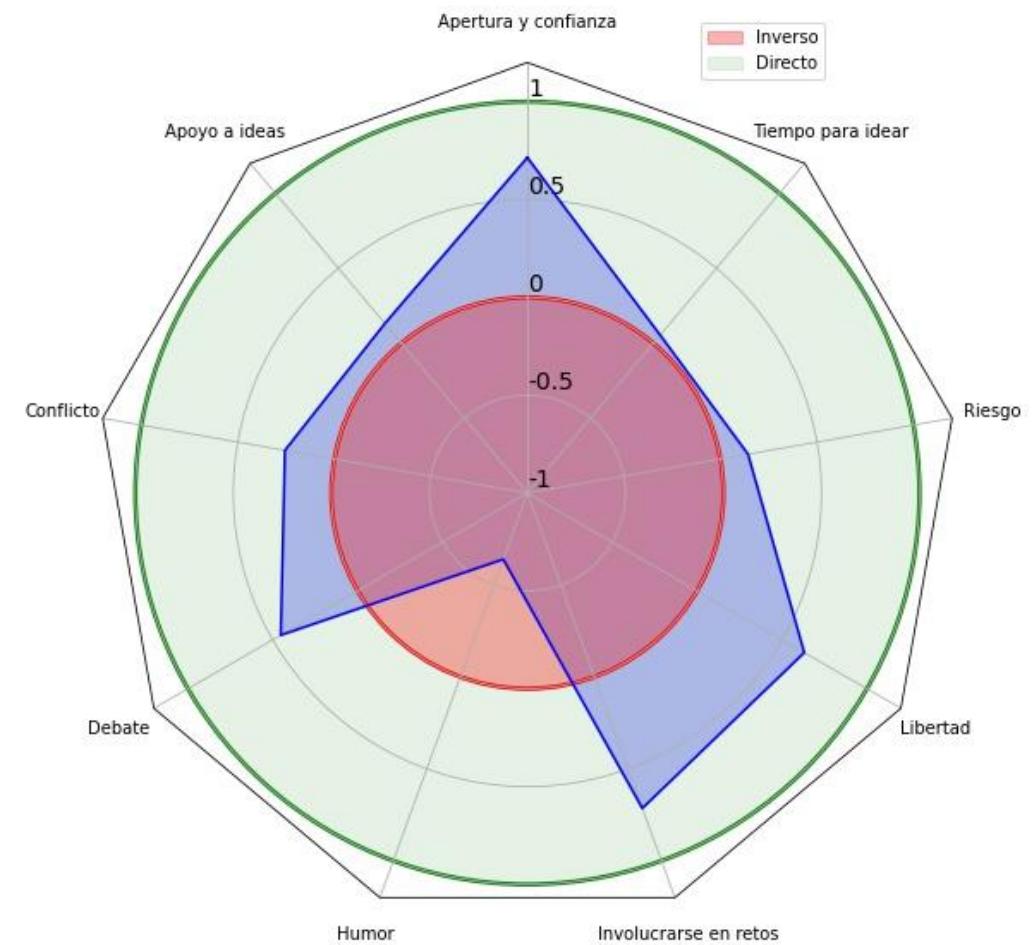


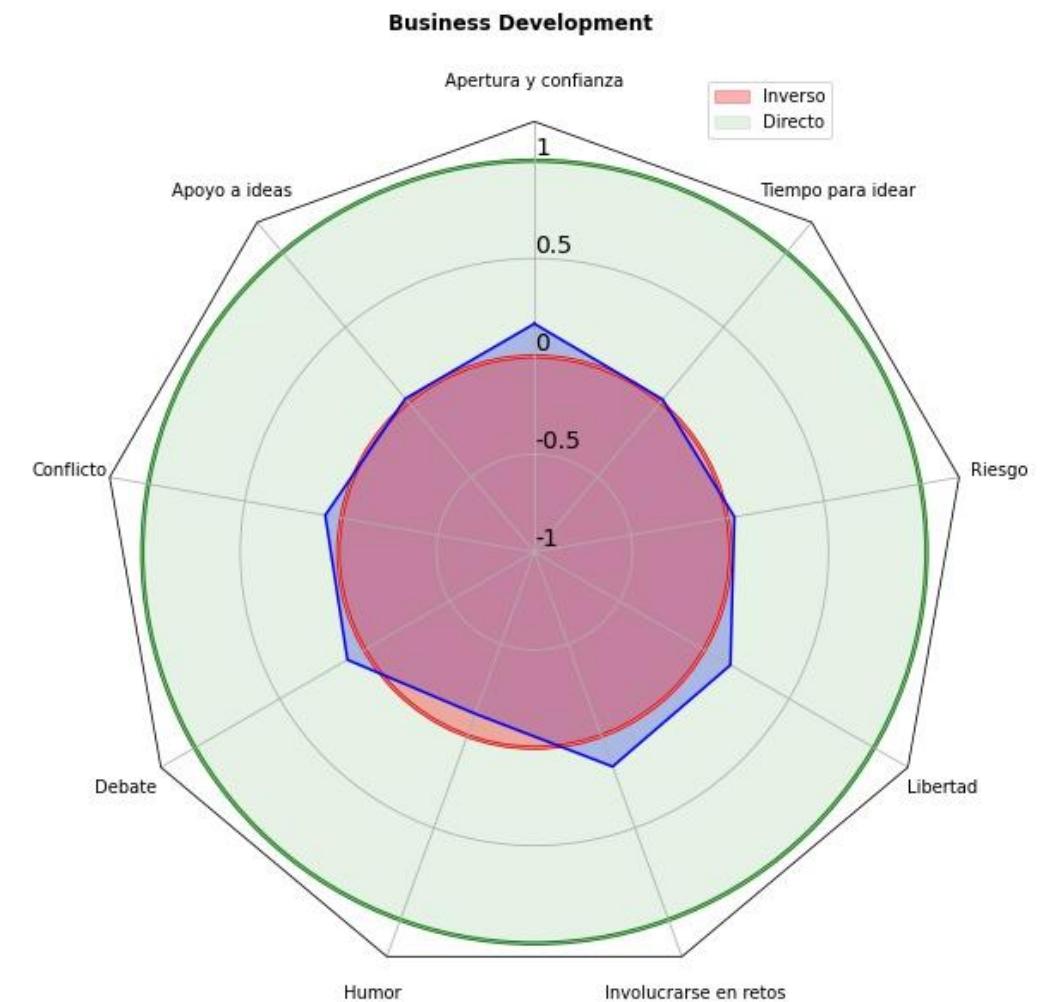
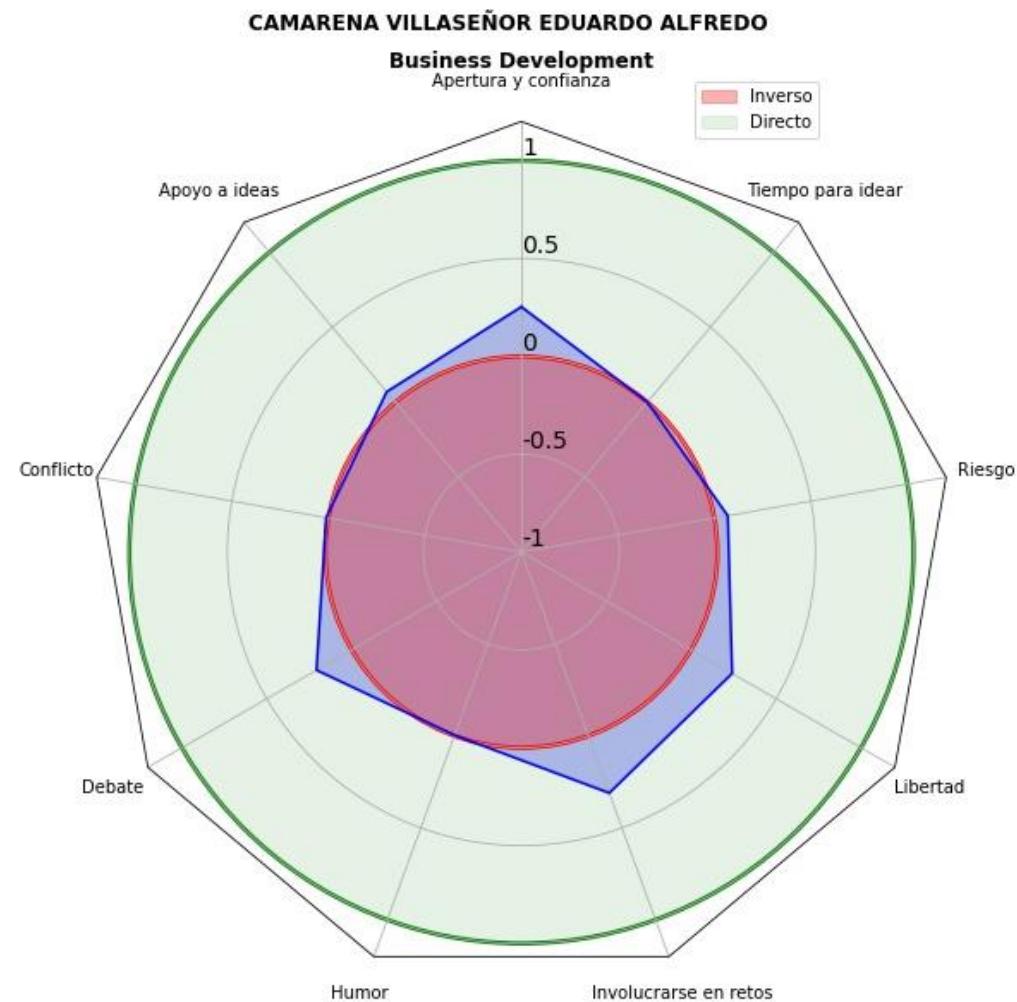
**MORENO ZAVALA ROBERTO****ADMON Y FINANZAS-RECURSOS HUMANOS**

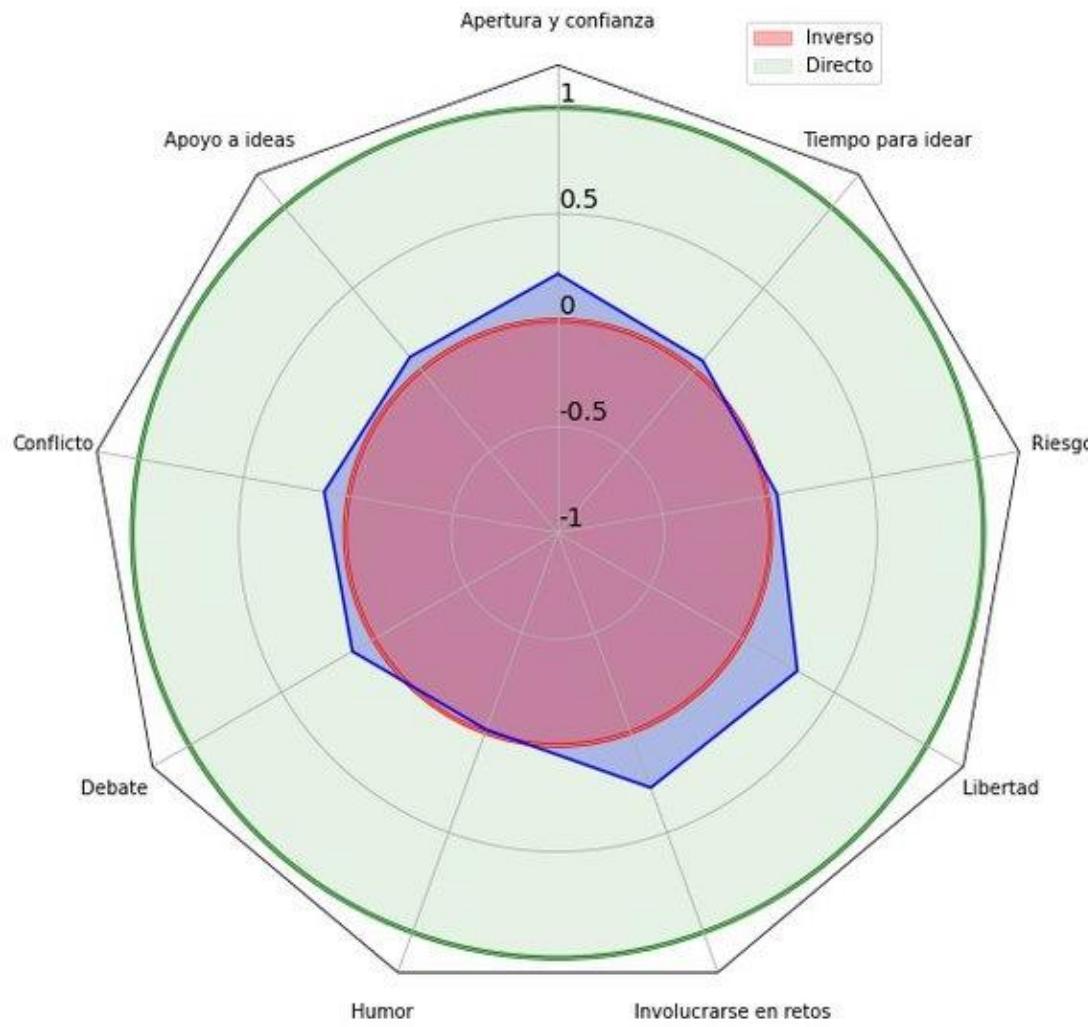
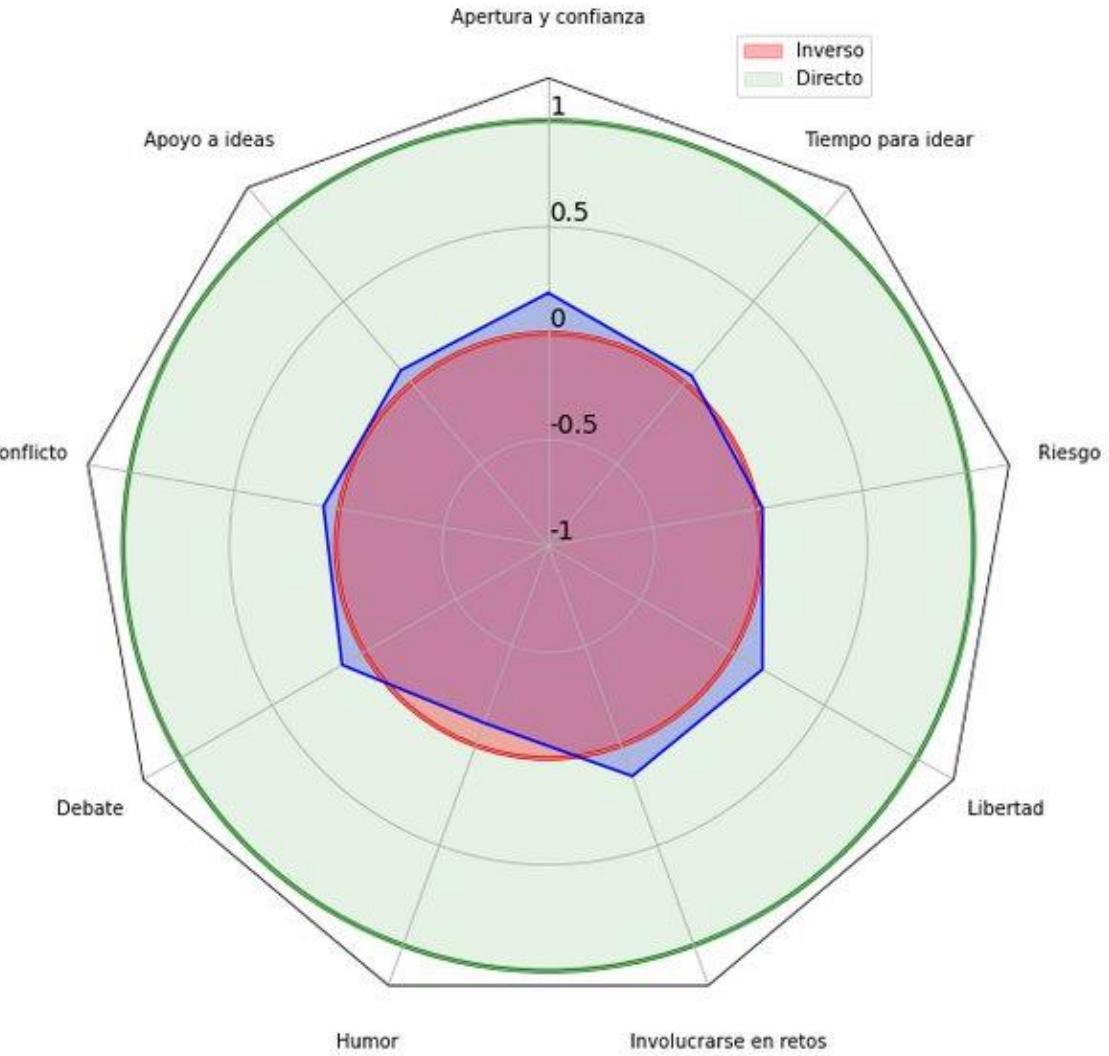


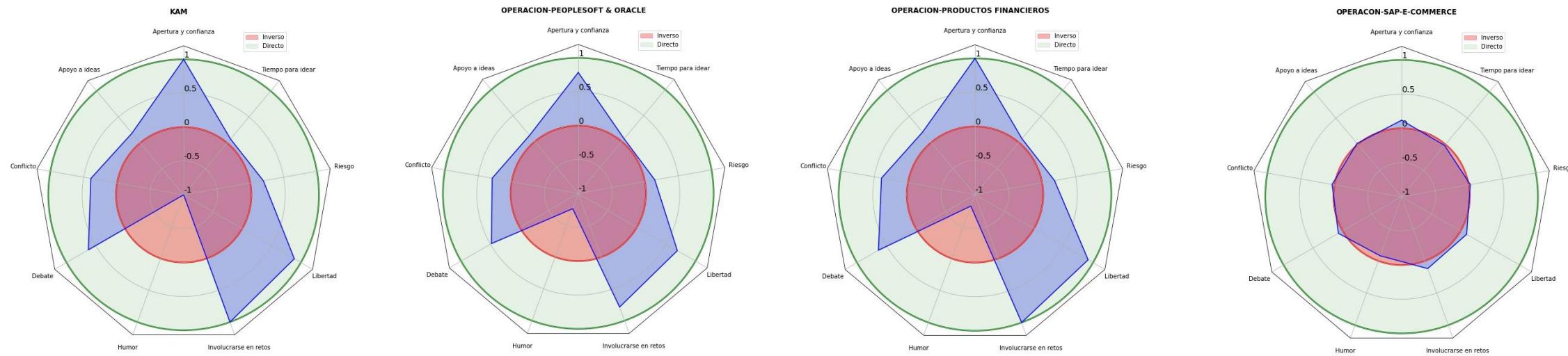
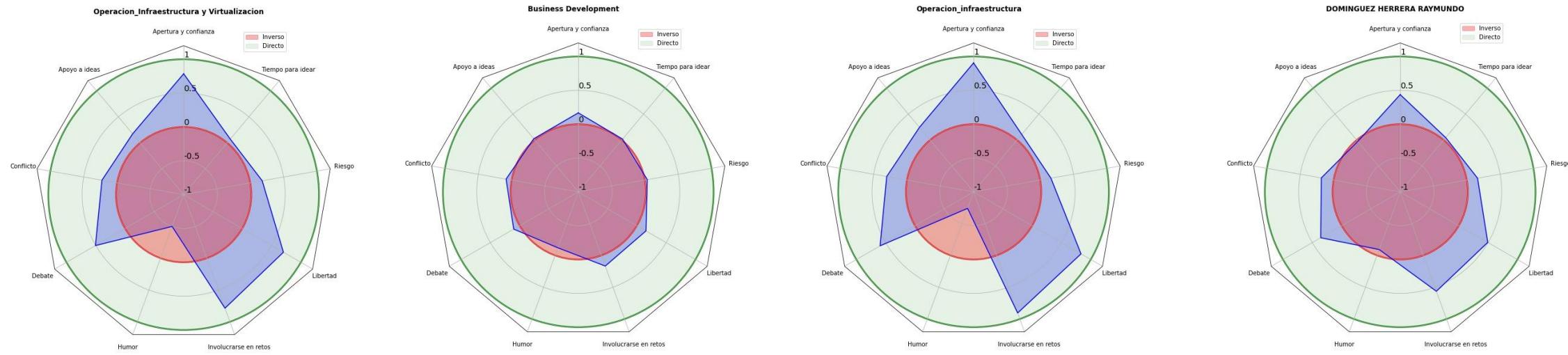


**NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS****SERVICIO AL CLIENTE**

**SUAREZ PICARDO MAGHANDI RANIER****Comercial**



**BADILLO ZAMORA OLGA LYAN****Business process officer**



# 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



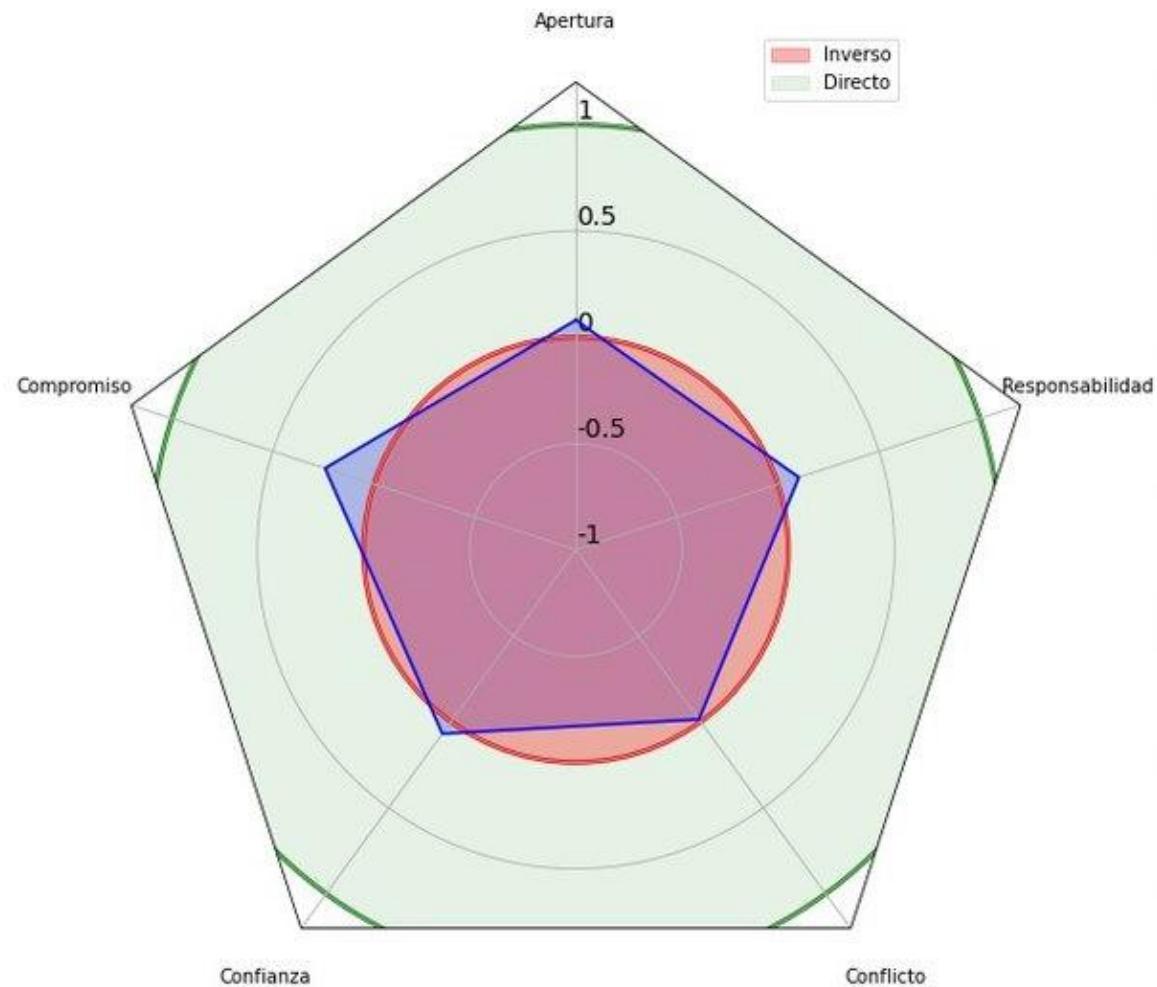
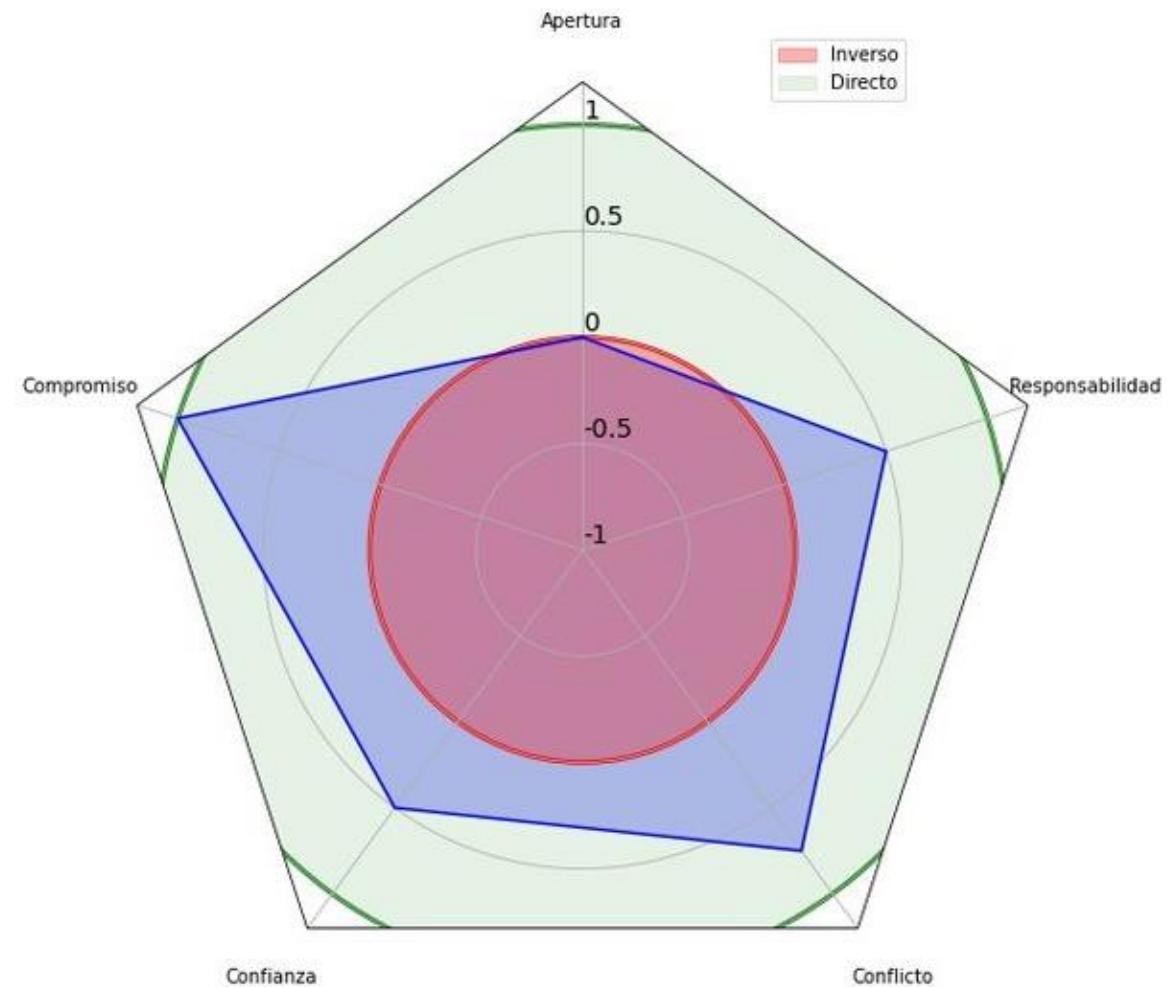
PEER  
—  
COLABORACIÓN



## PARA SER EQUIPOS QUE COLABOREN EFECTIVAMENTE:

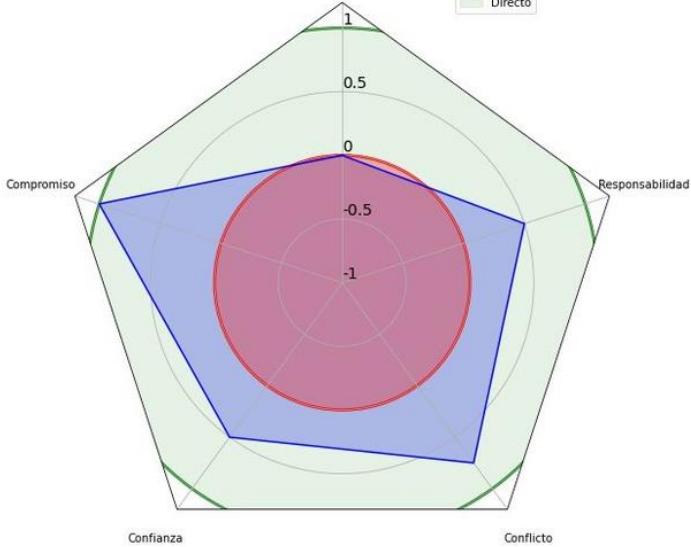
Tenemos que tener la confianza entre los integrantes de cada equipo. Teniendo la confianza podremos tener la apertura para establecer conversaciones de todo tipo, inclusive aquellas que nos lleven a un conflicto sano. Cuando manejamos el conflicto de forma sana podremos exigir la responsabilidad de uno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



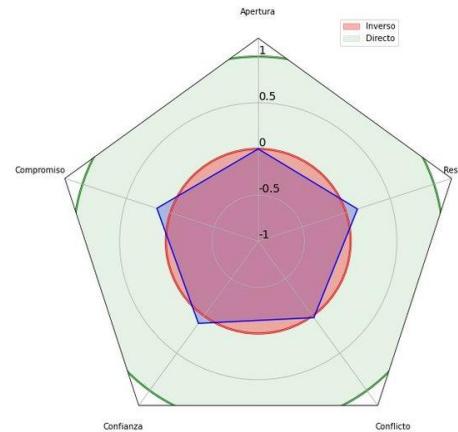
**CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO****Total**

**Total**

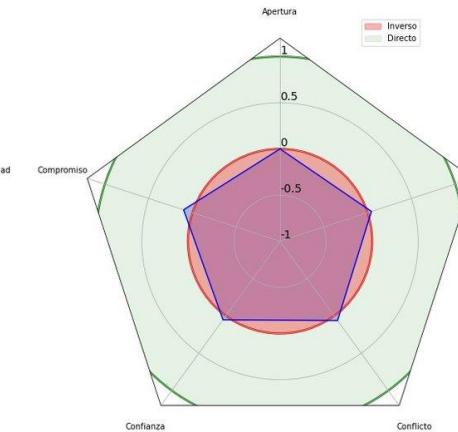
Apertura

**RECURSOS HUMANOS**

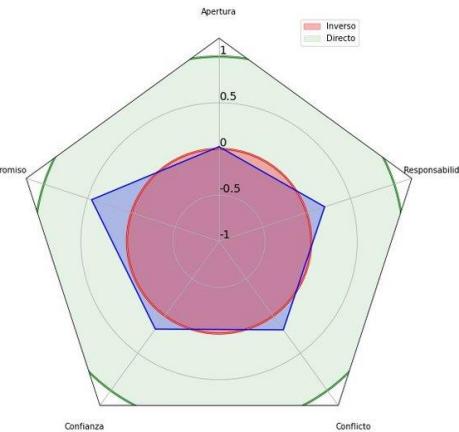
Apertura

**ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

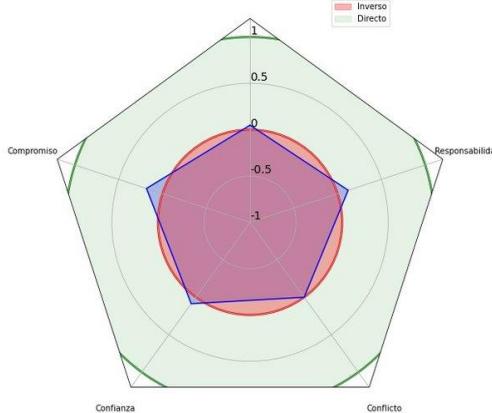
Apertura

**COMERCIAL**

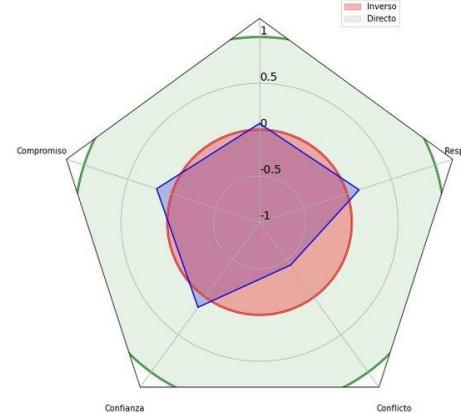
Apertura

**BUSINESS DEVELOPMENT**

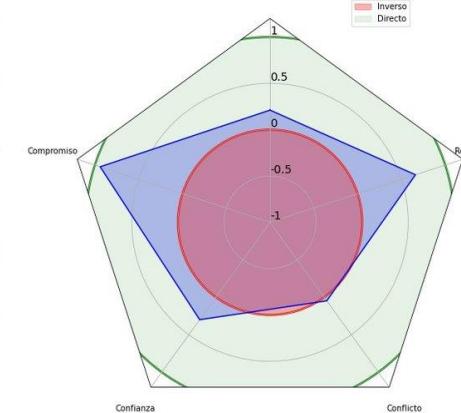
Apertura

**Business process officer**

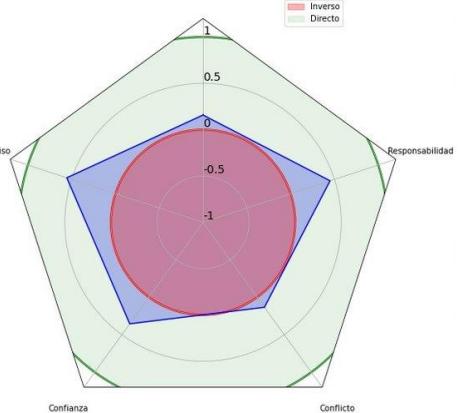
Apertura

**PRODUCTO E INNOVACION**

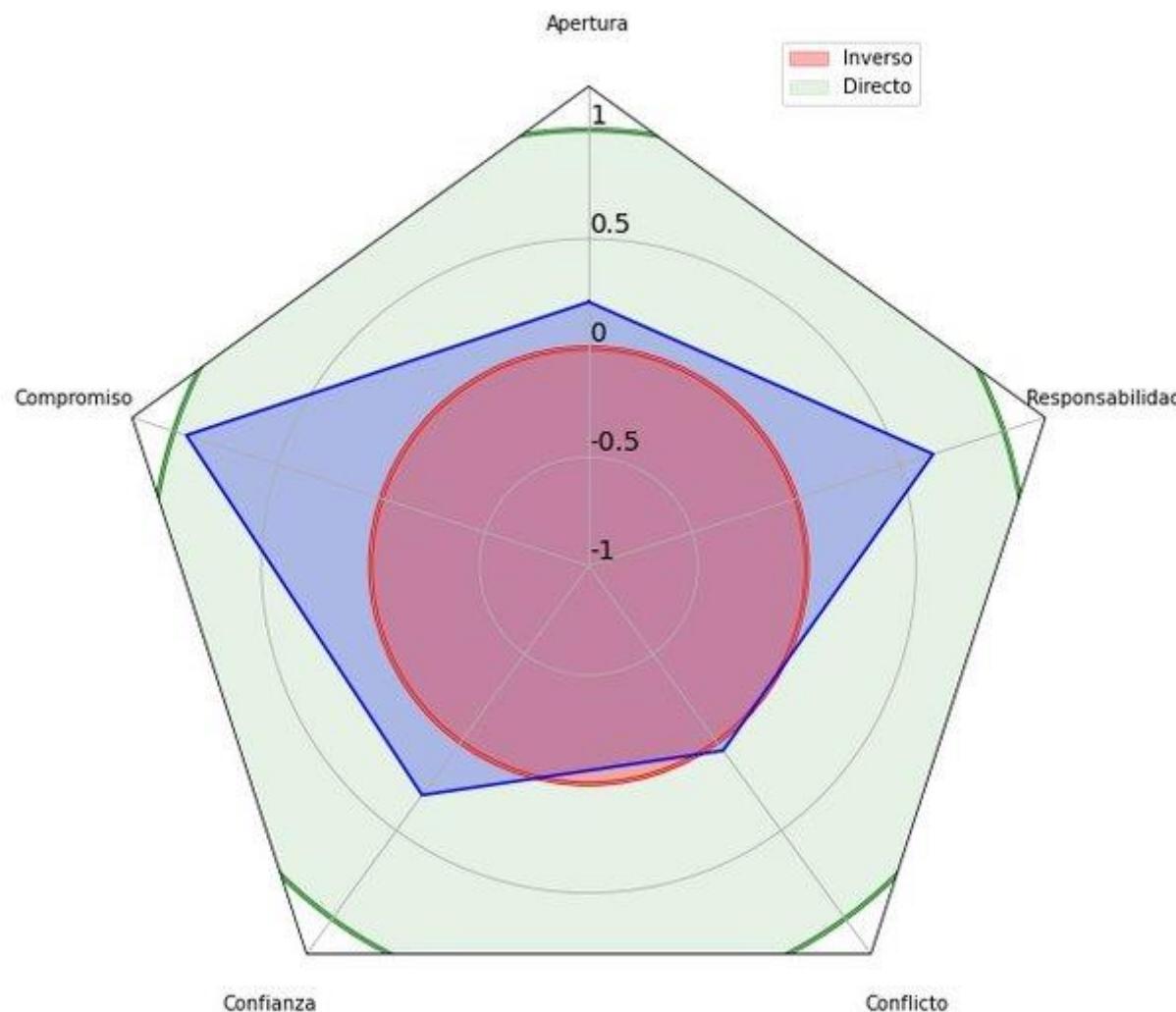
Apertura

**SERVICIO AL CLIENTE**

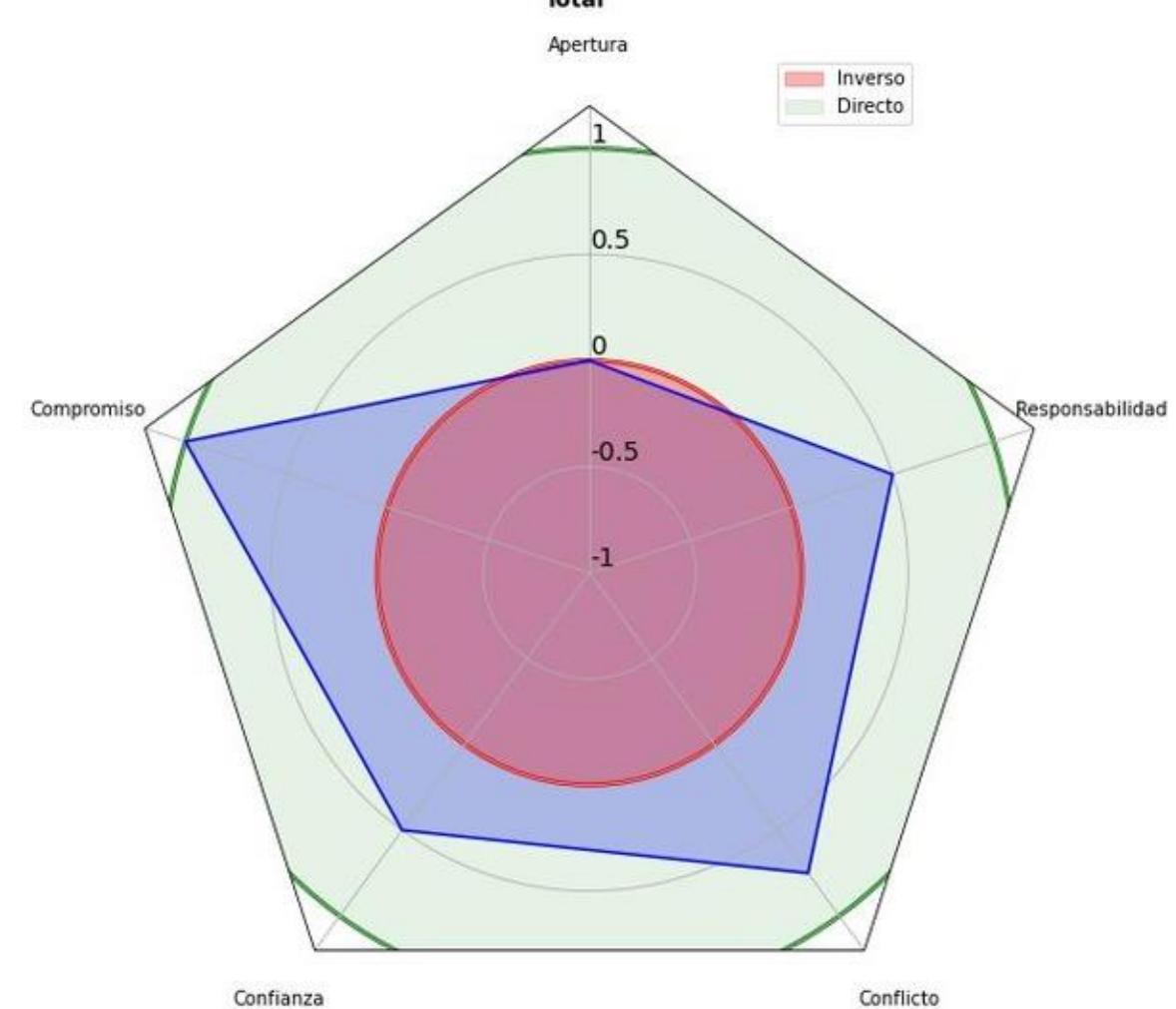
Apertura



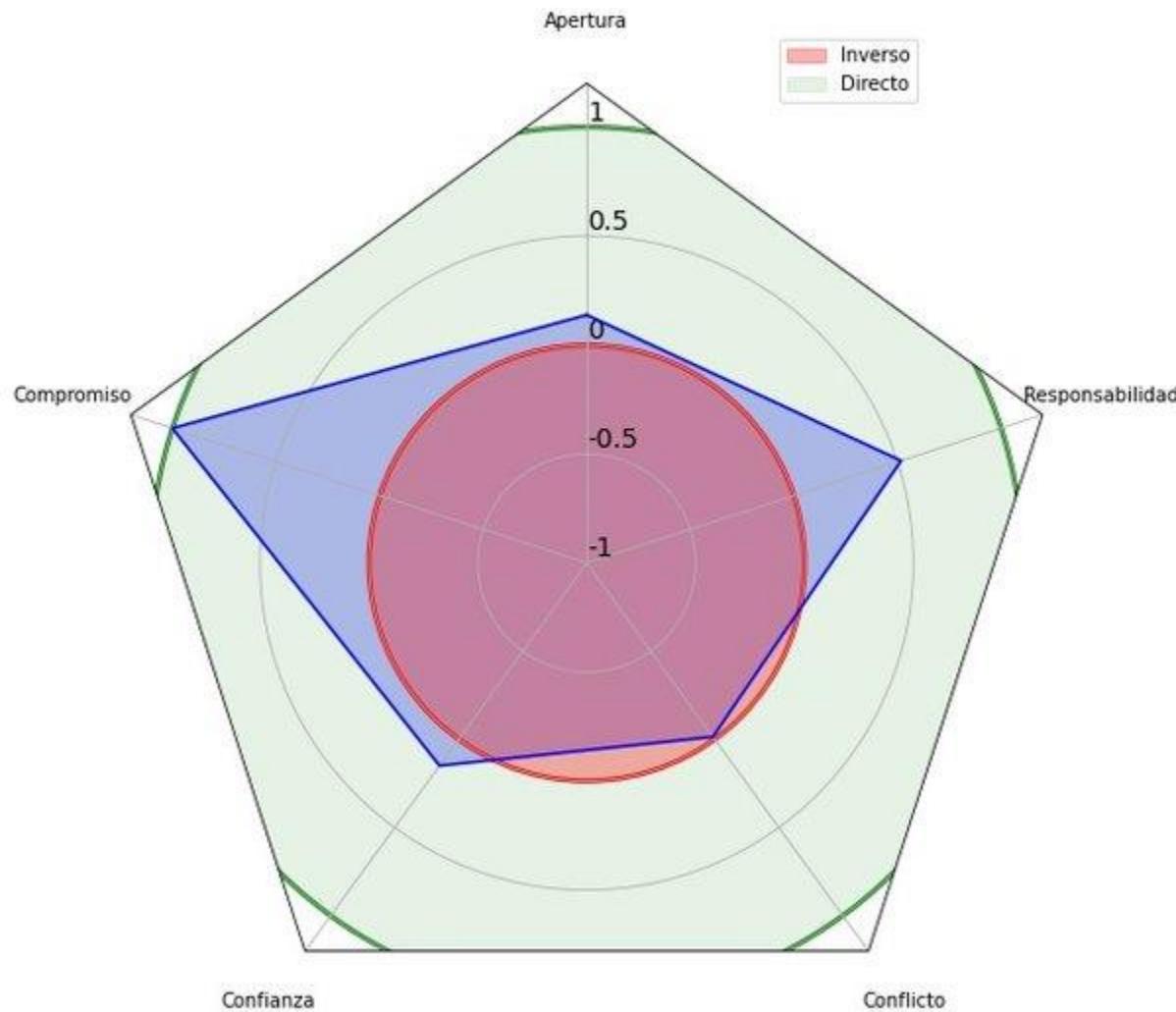
### PRODUCTO E INNOVACION



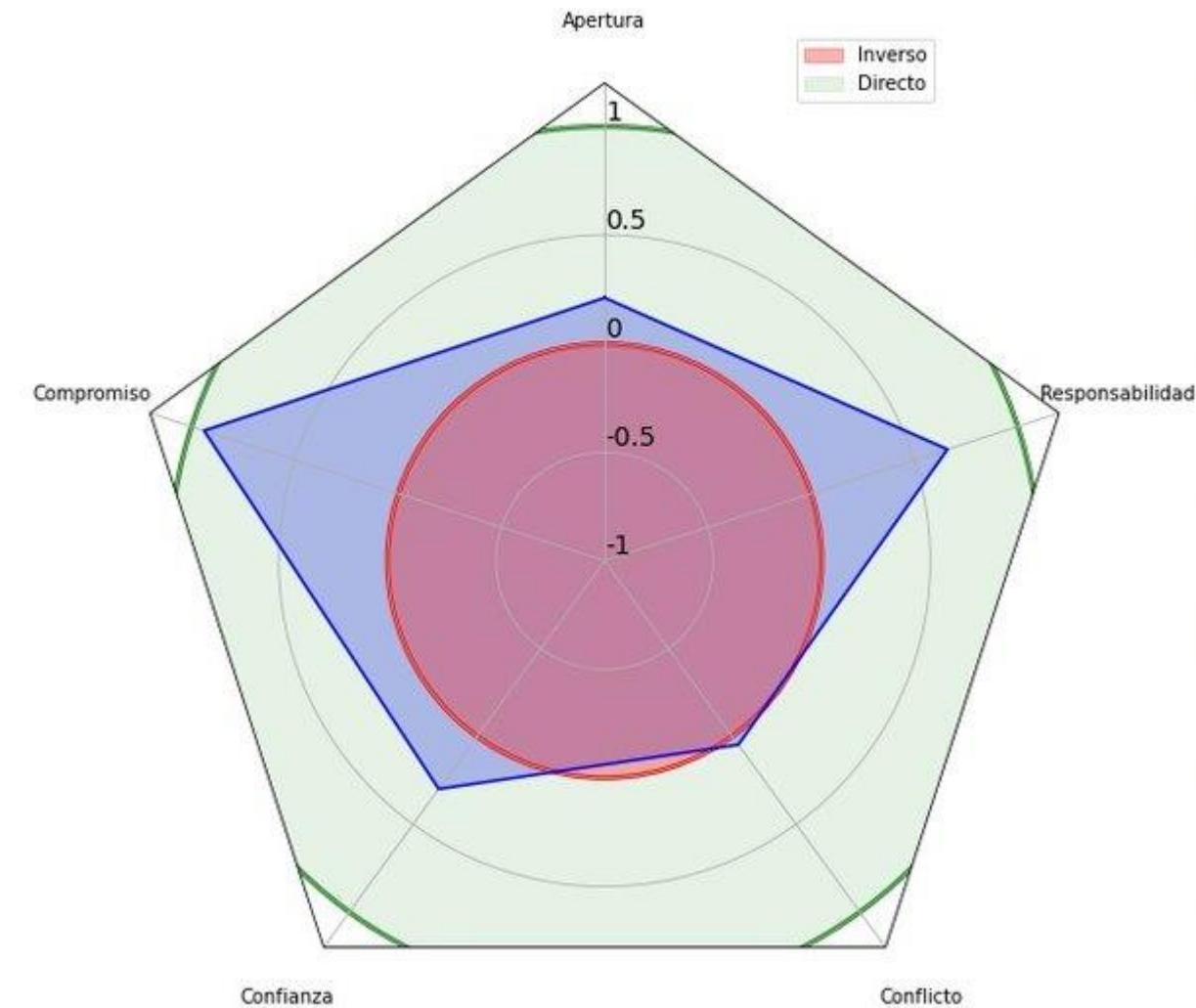
### Total

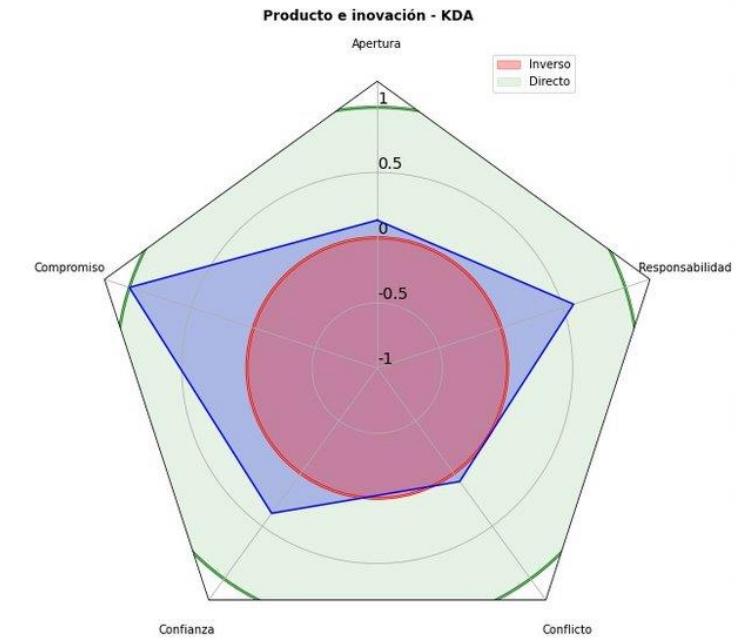
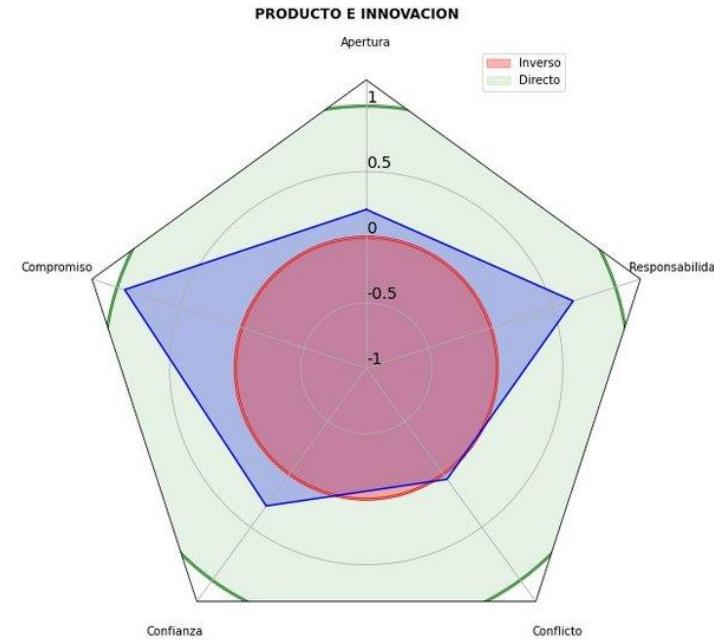
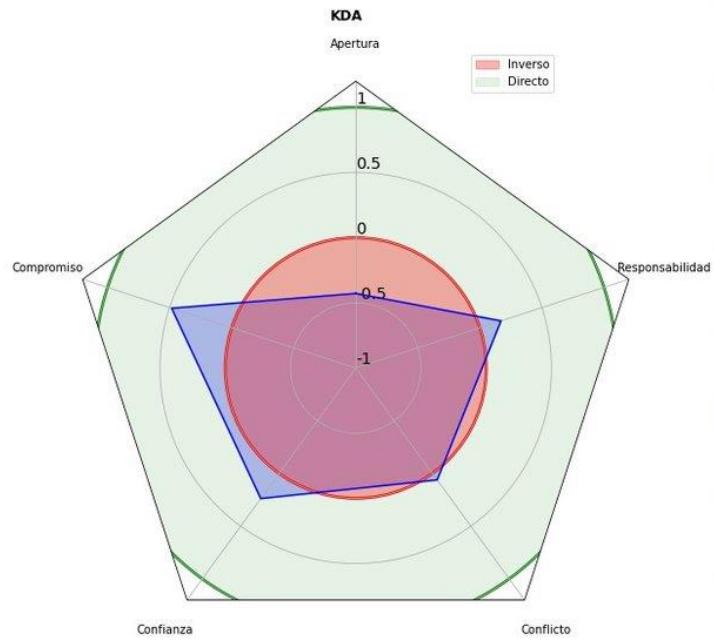


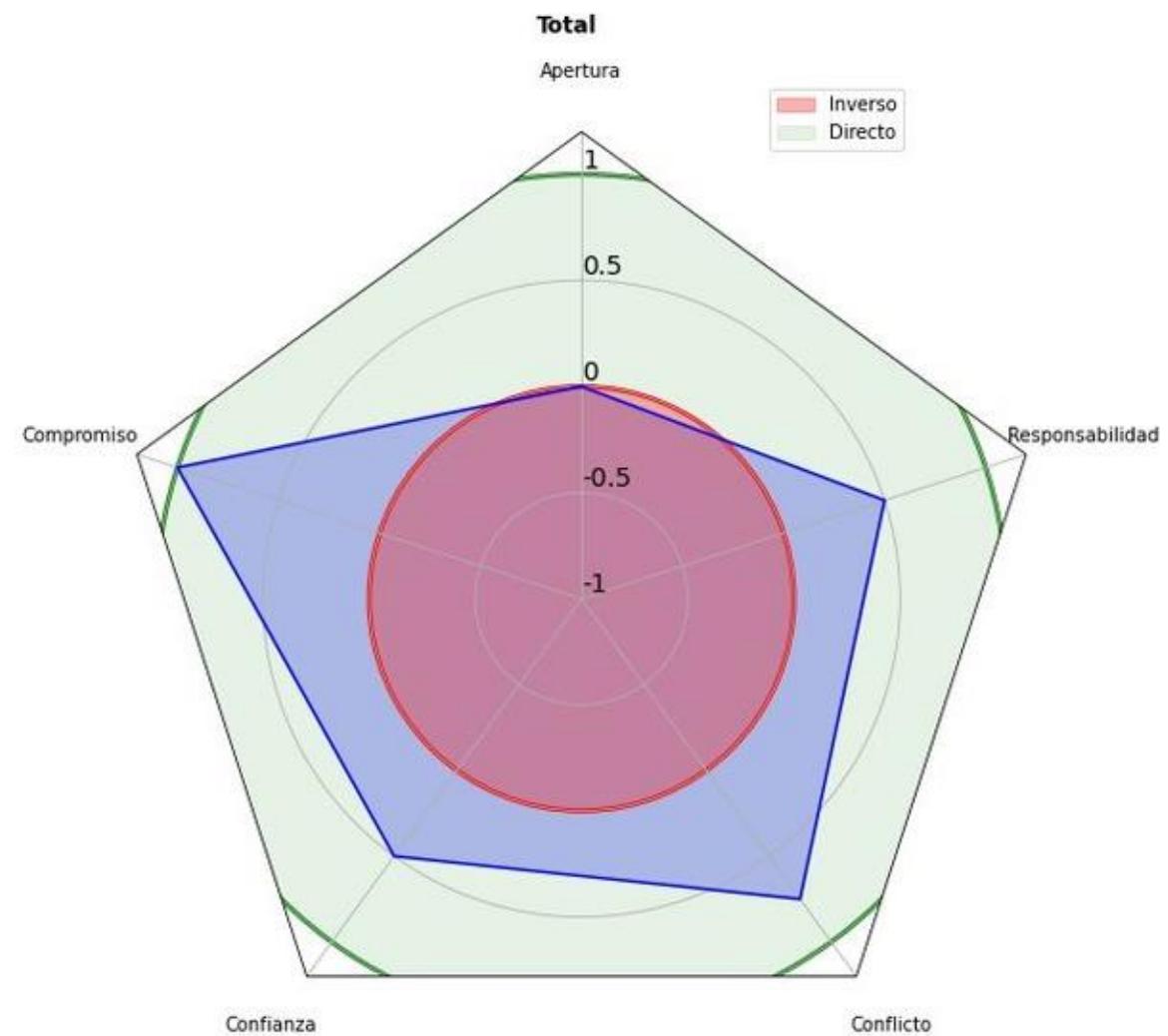
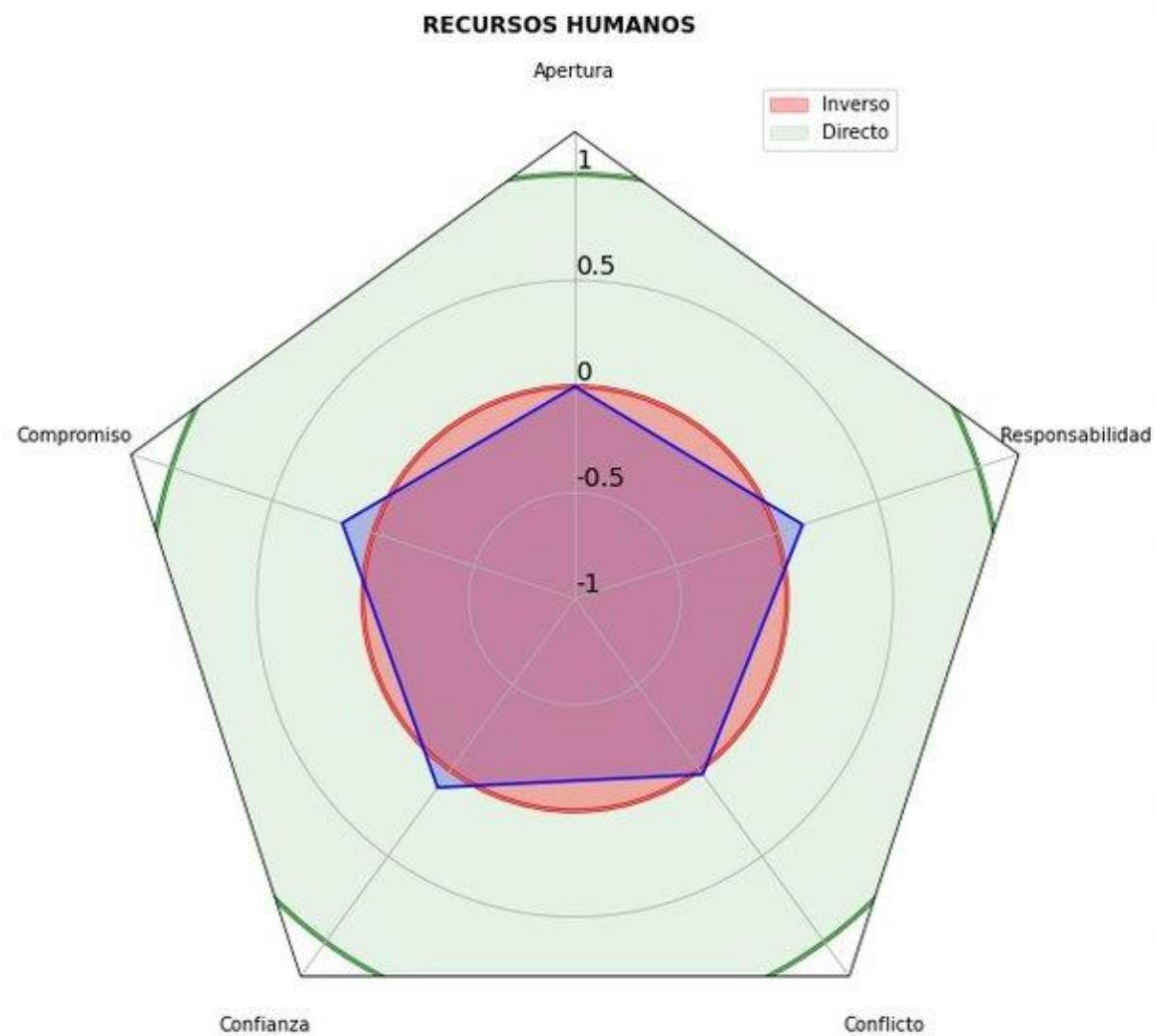
**DA SILVA COELHO JOSE RICARDO**

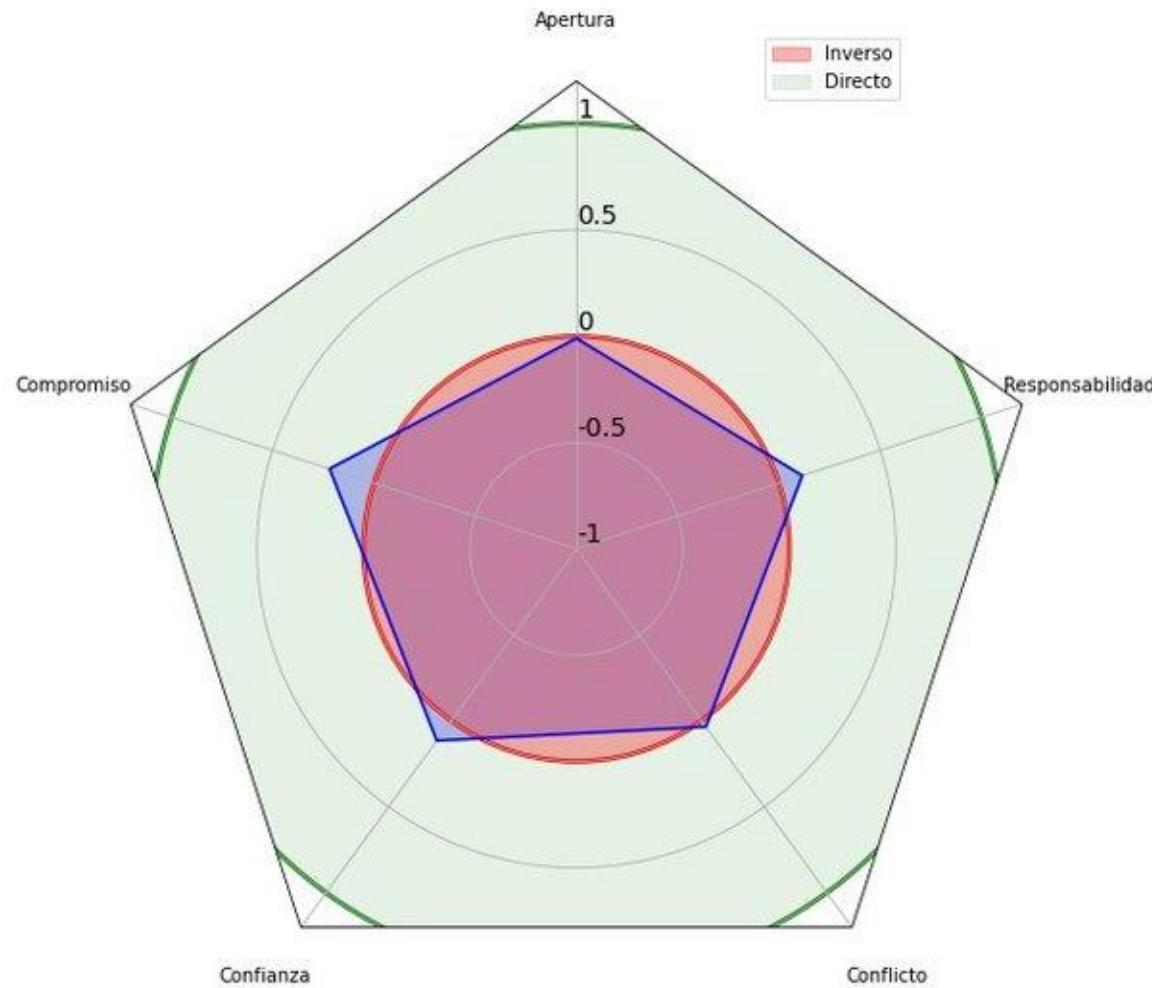
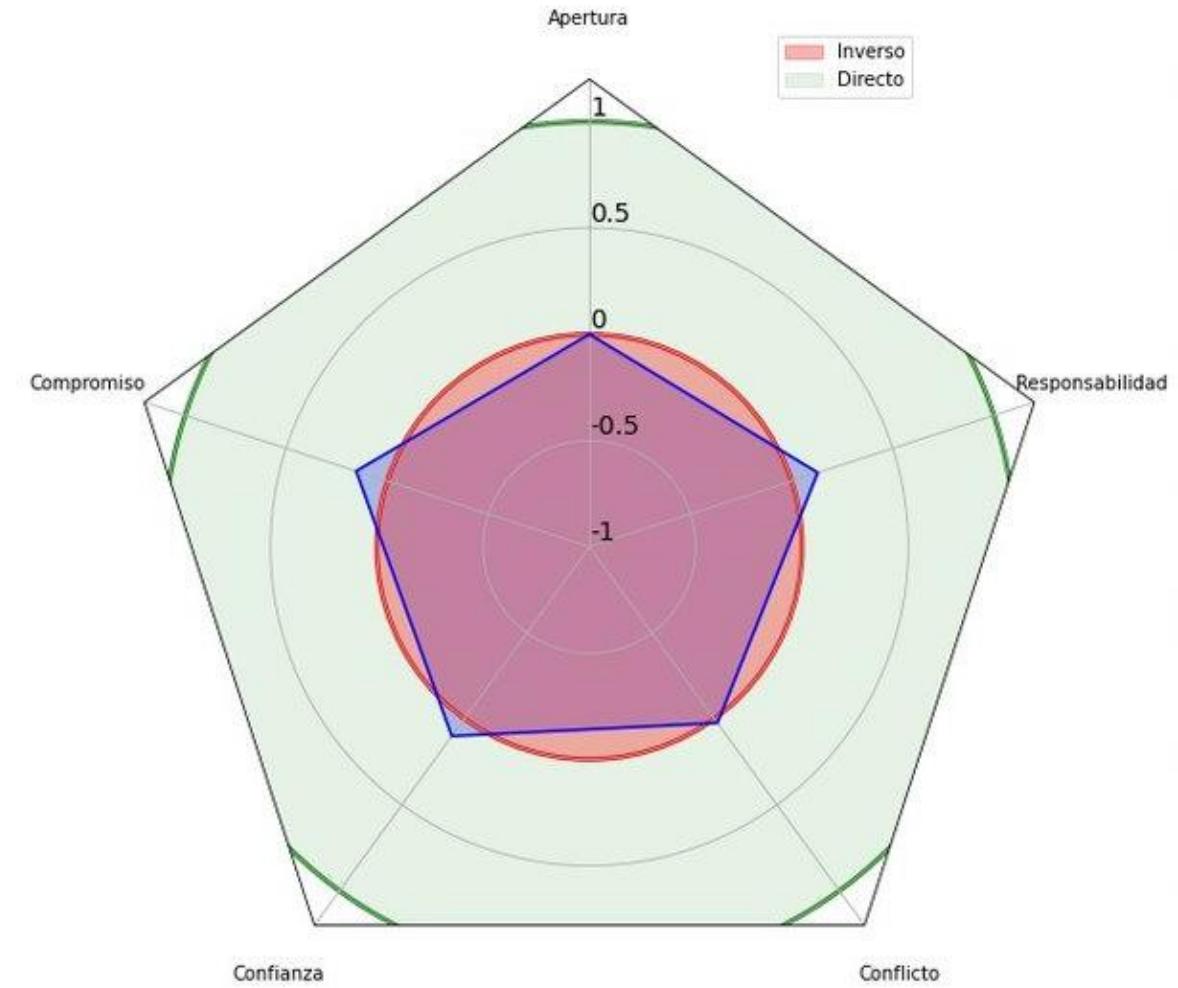


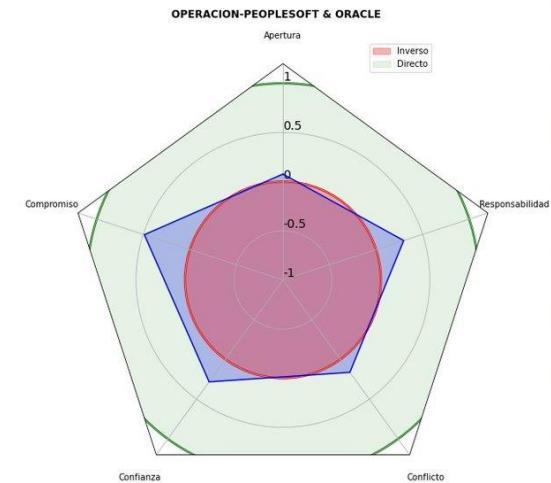
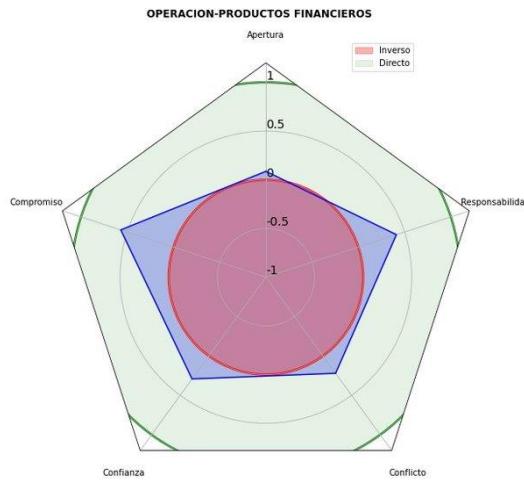
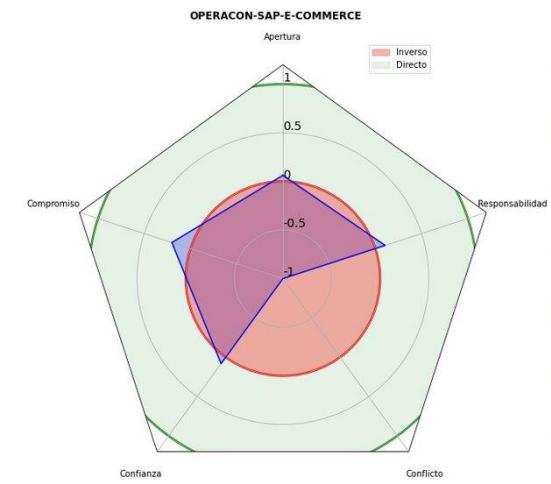
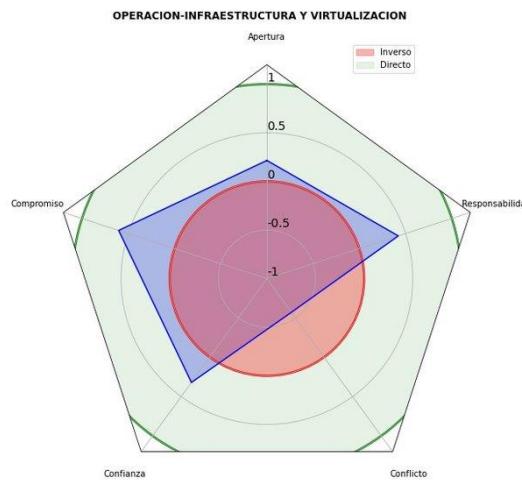
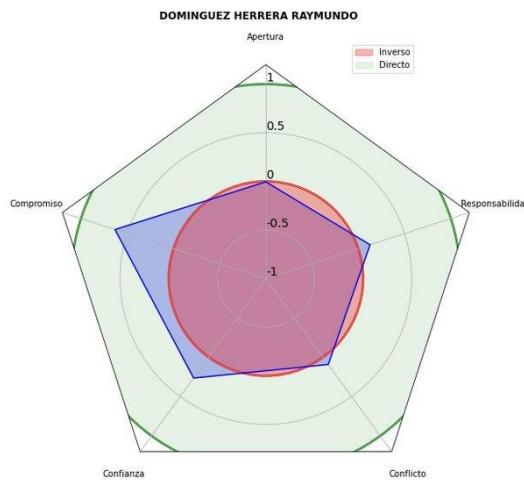
**PRODUCTO E INNOVACION**

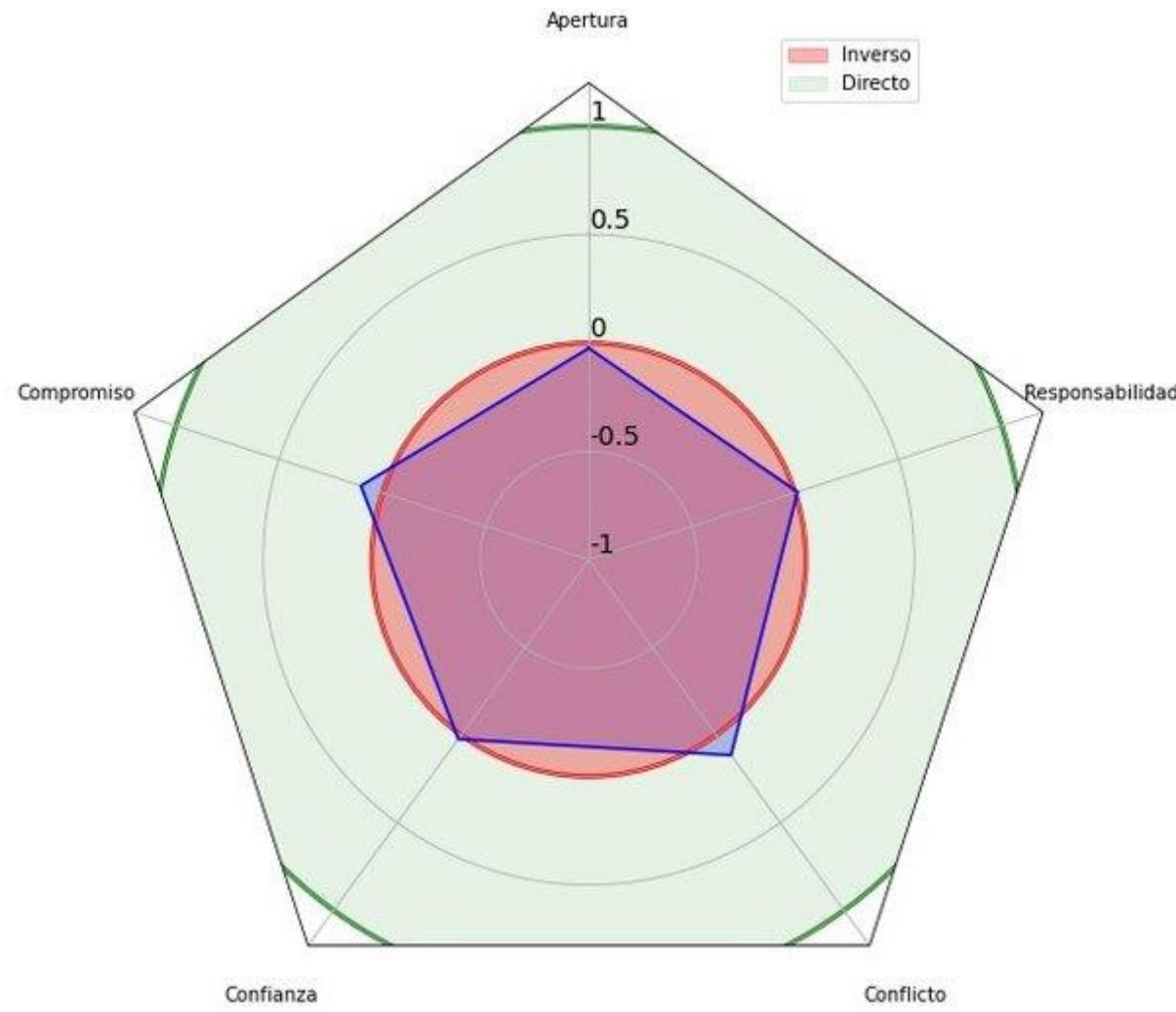
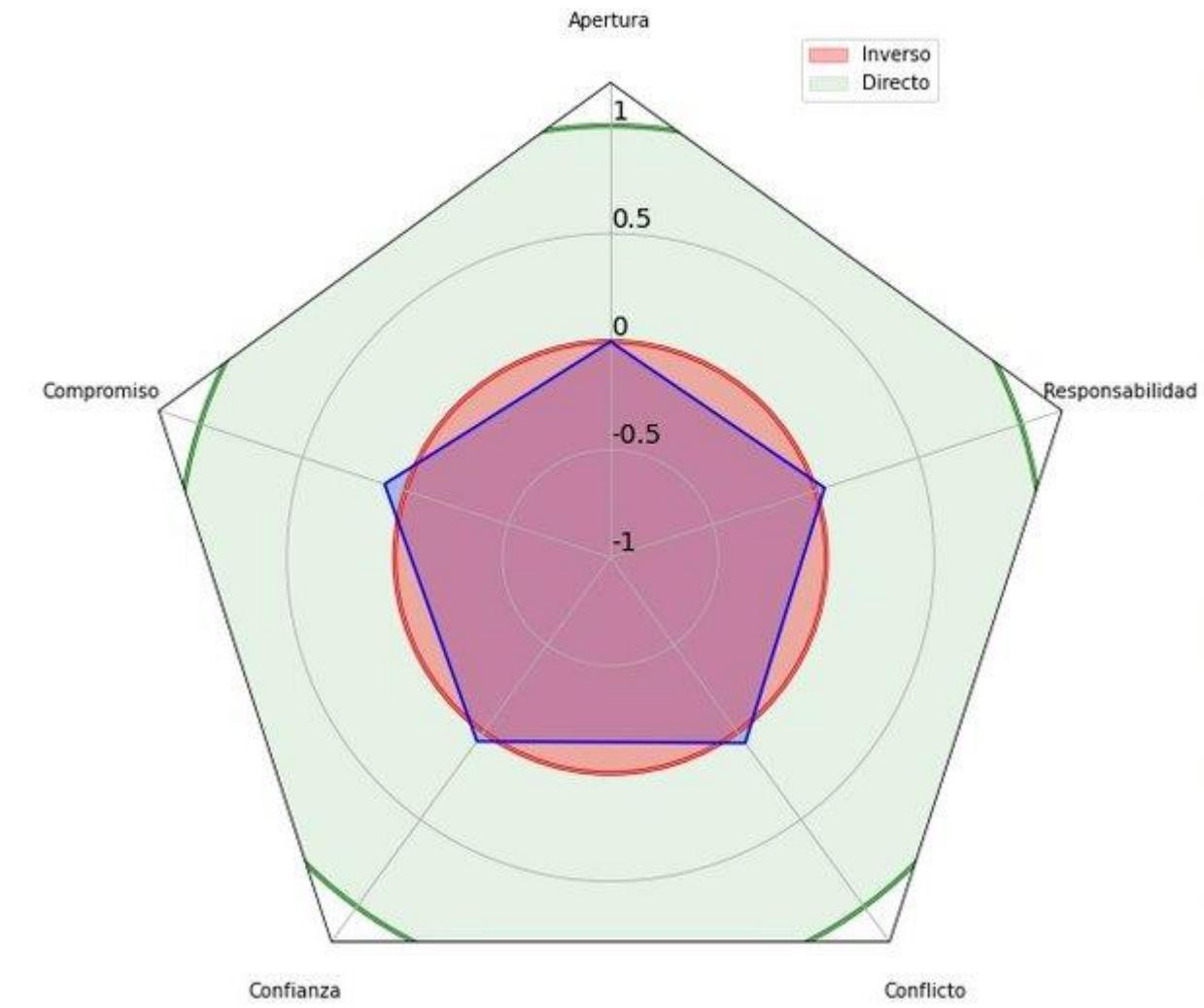


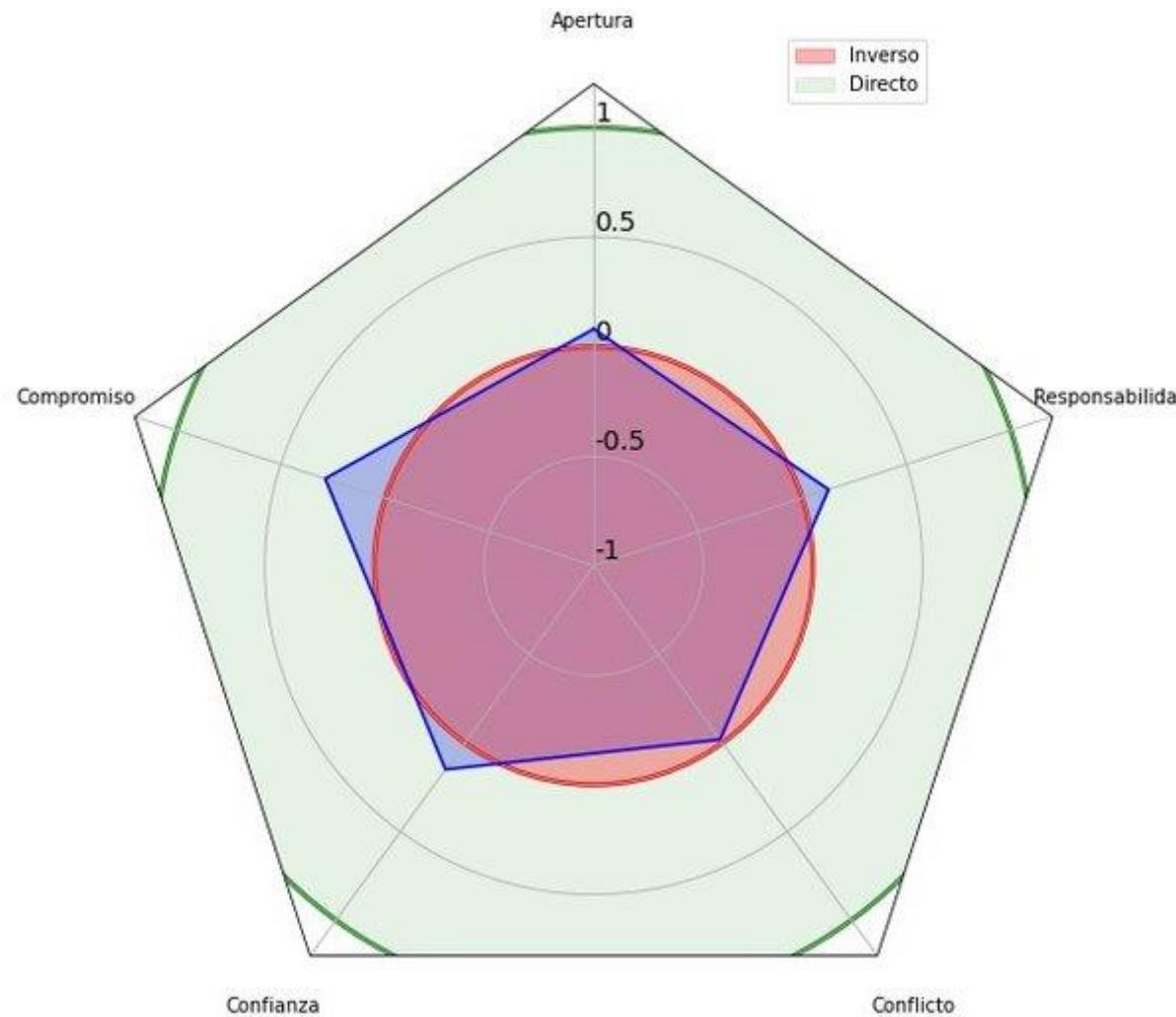
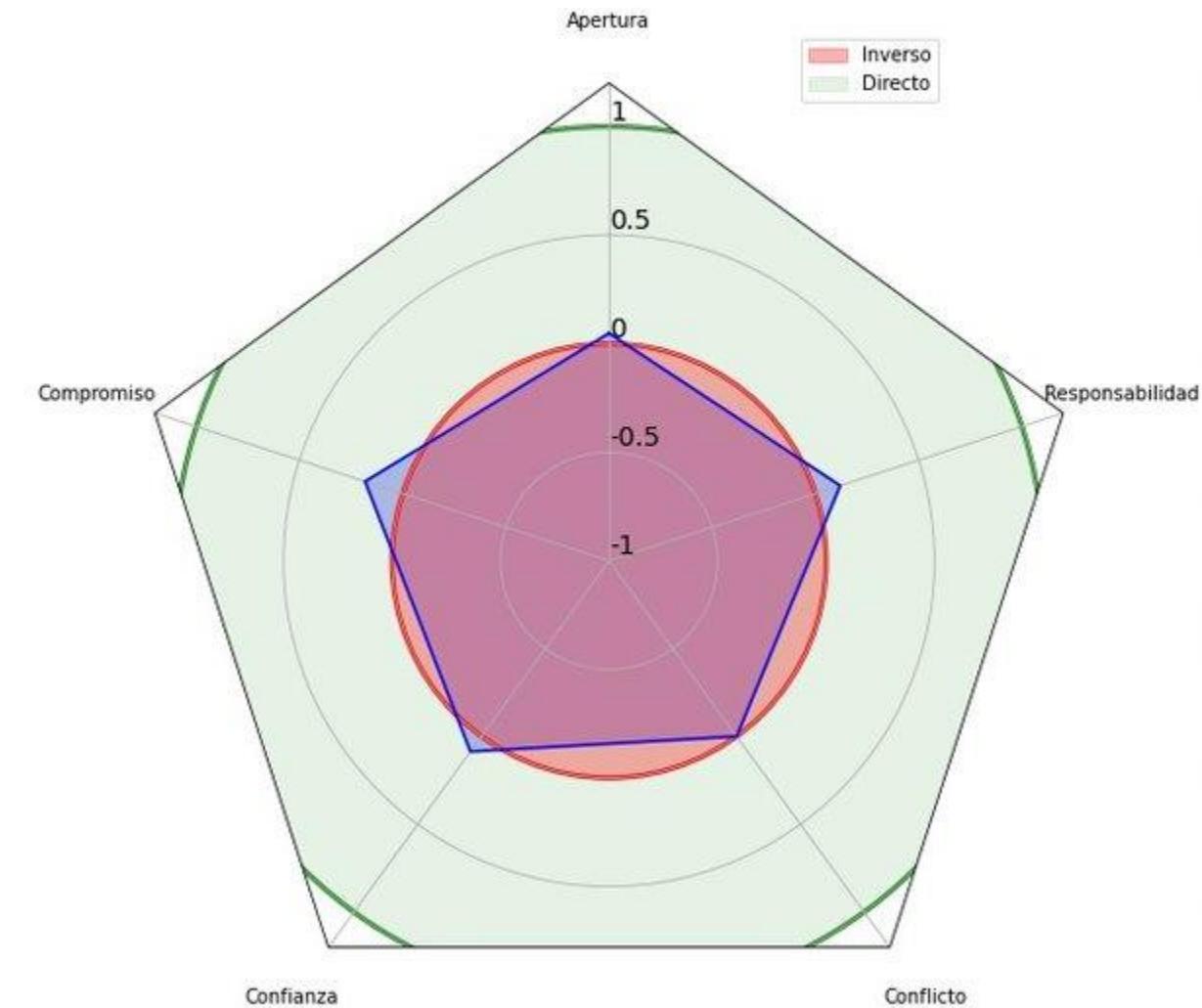


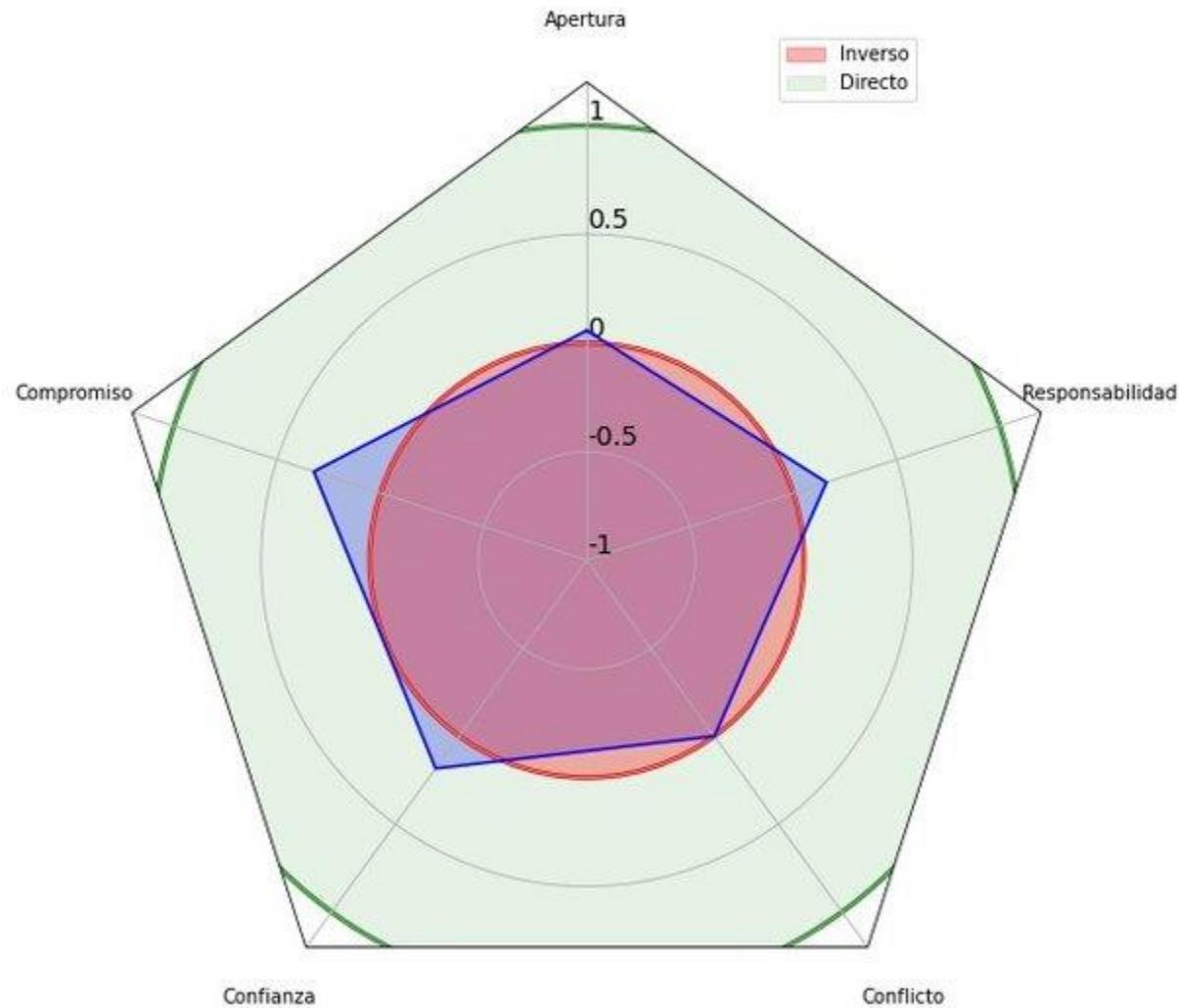
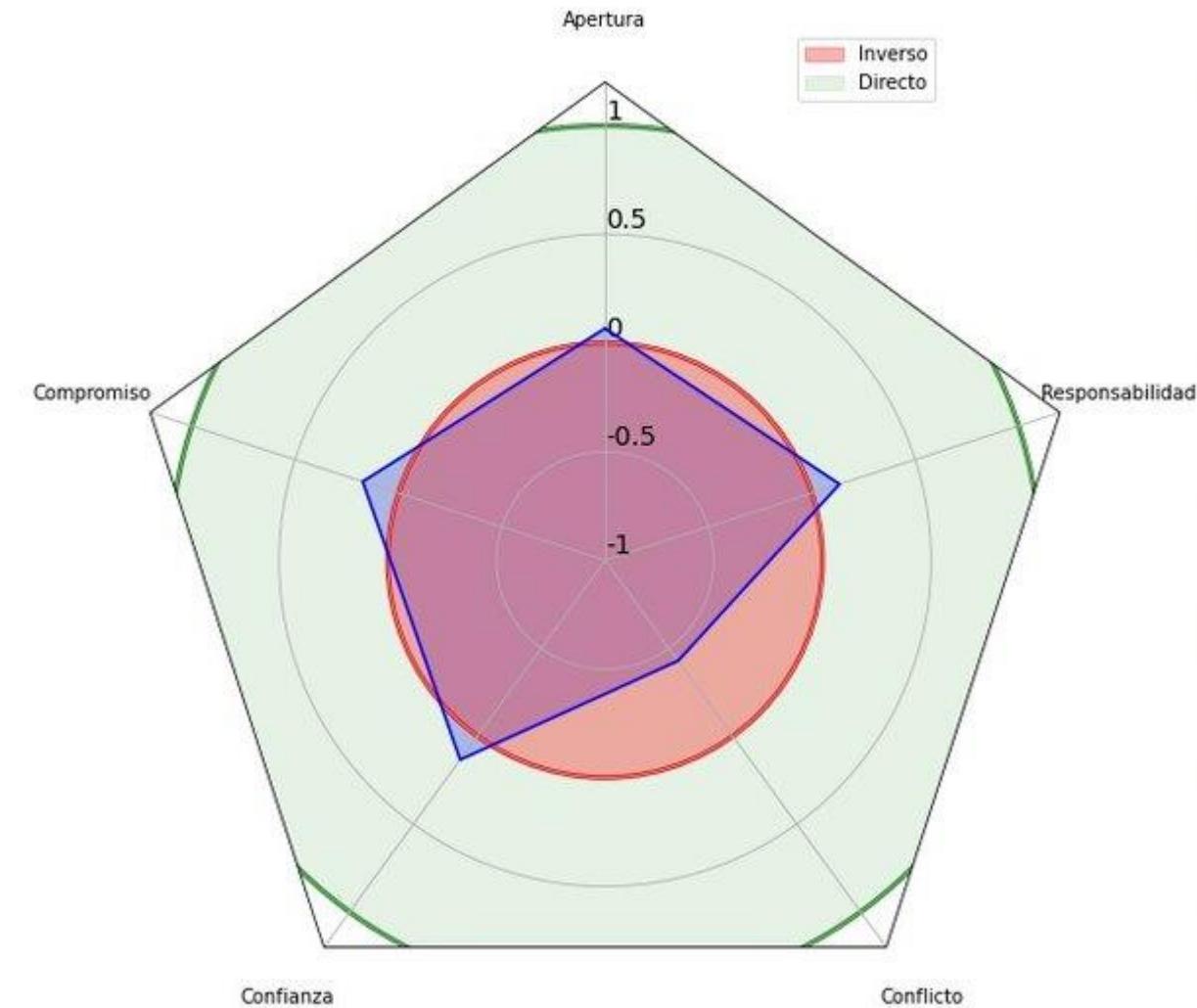


**LAISECA HERNANDEZ RICARDO****RECURSOS HUMANOS**

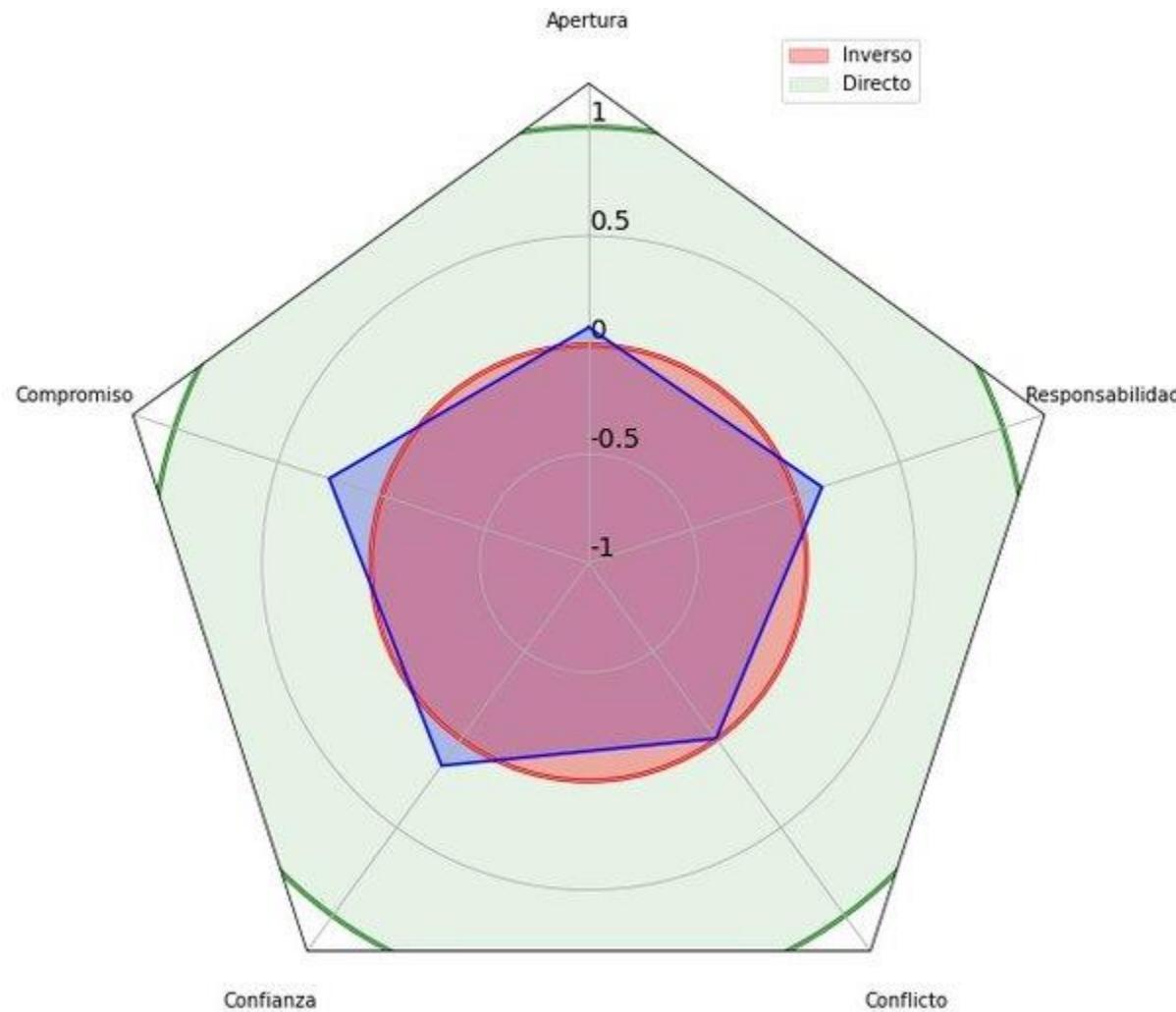


**MORENO ZAVALA ROBERTO****ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

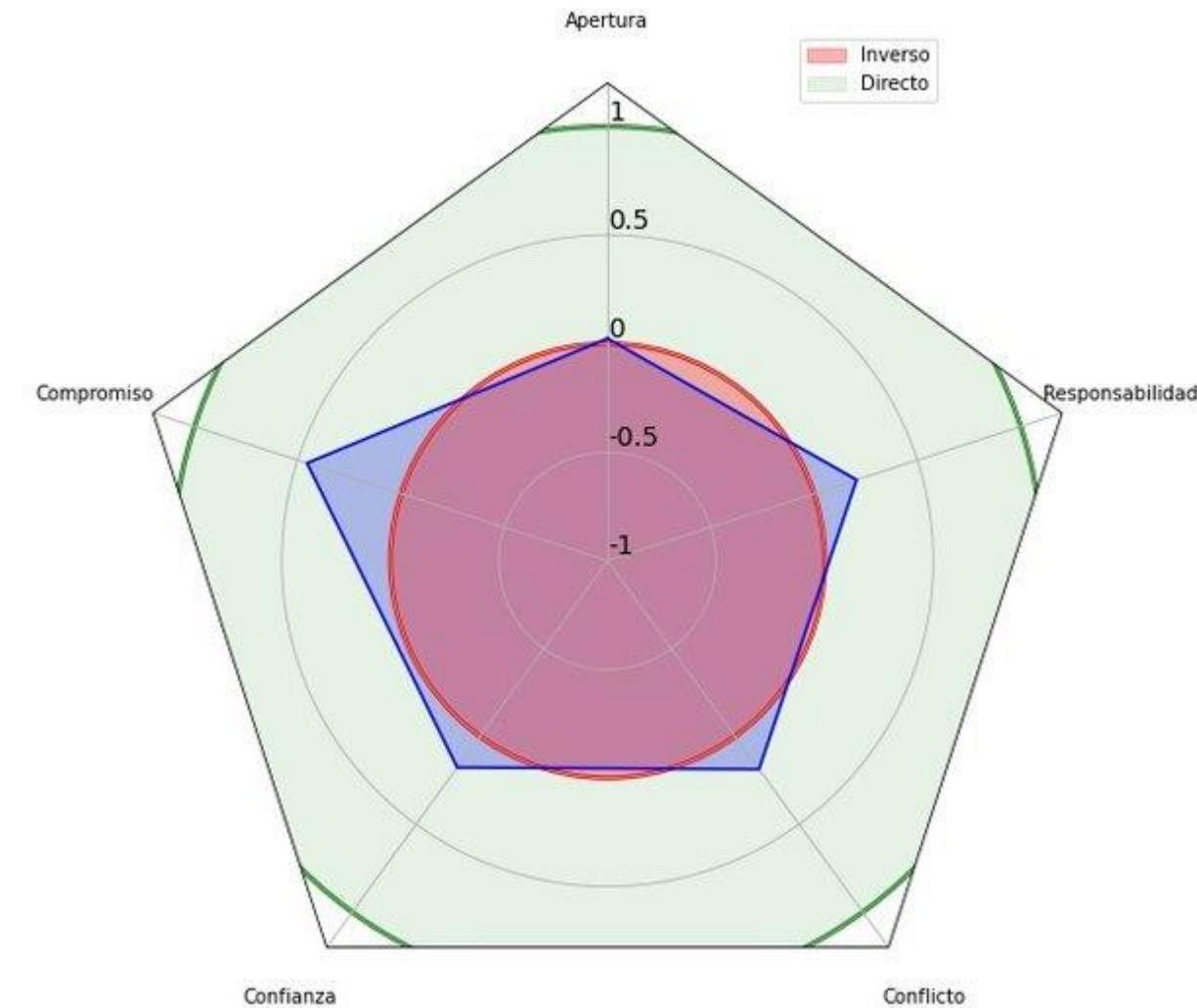
**CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO****BUSINESS DEVELOPMENT**

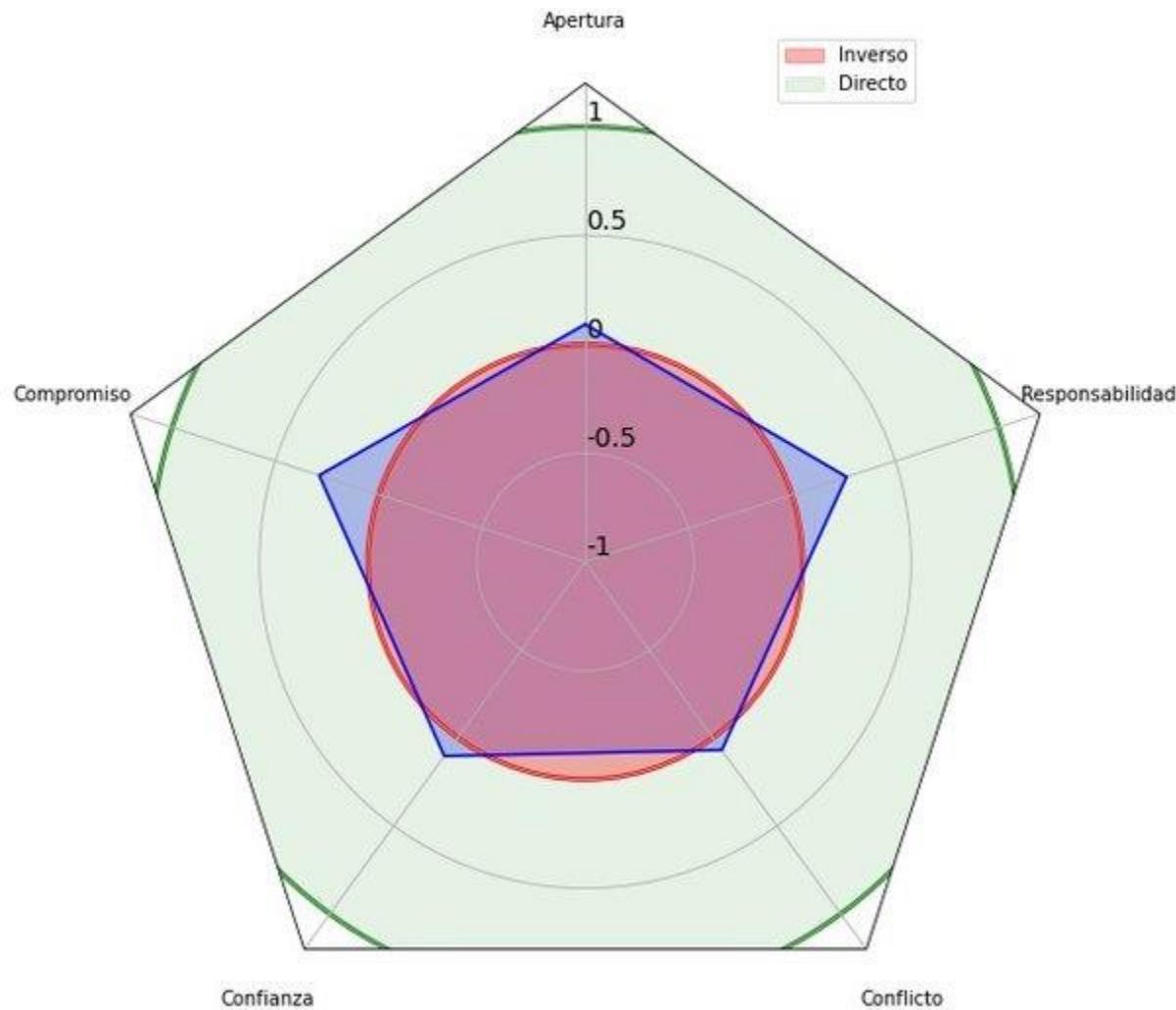
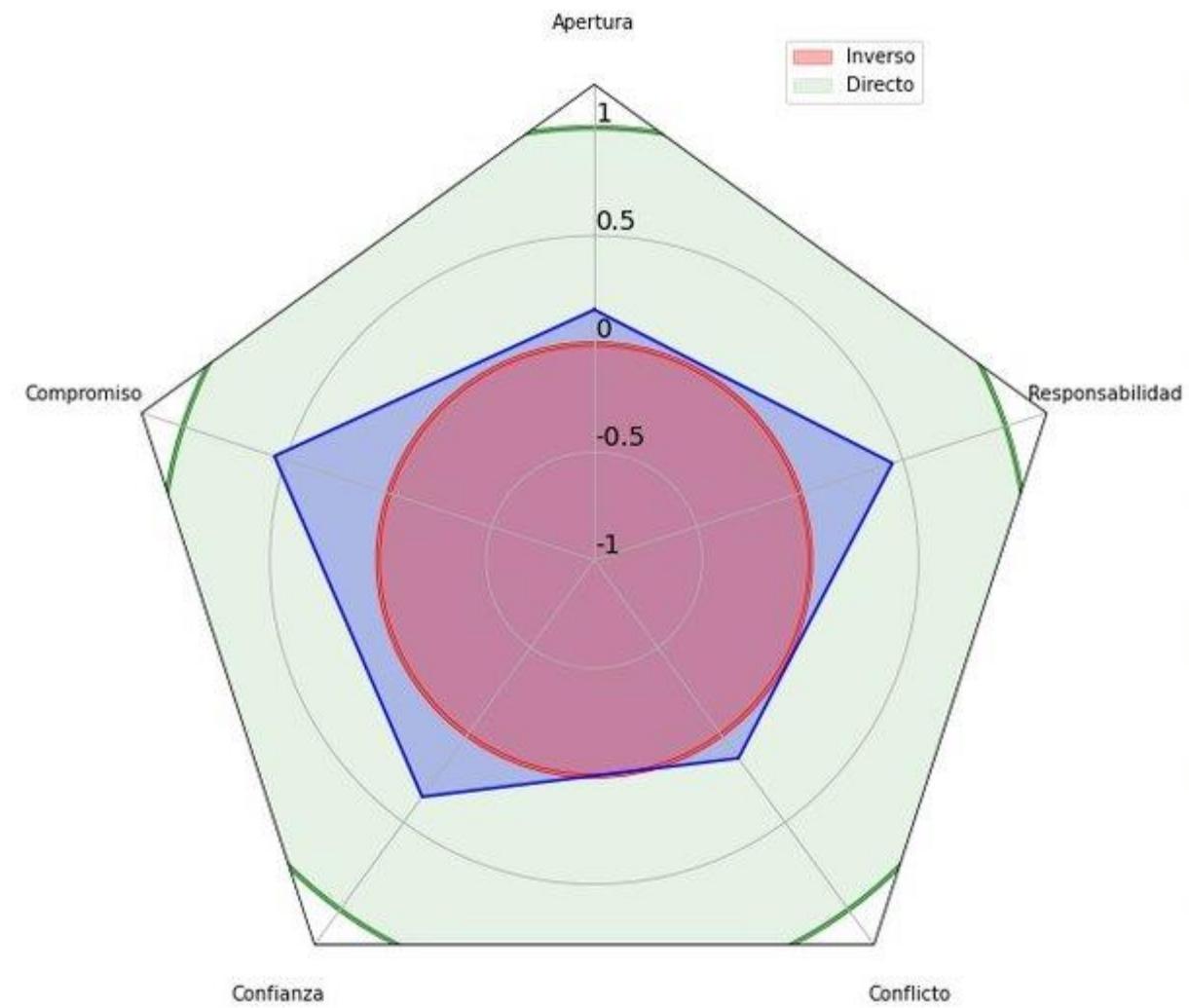
**BADILLO ZAMORA OLGA LYAN****Business process officer**

**SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER**

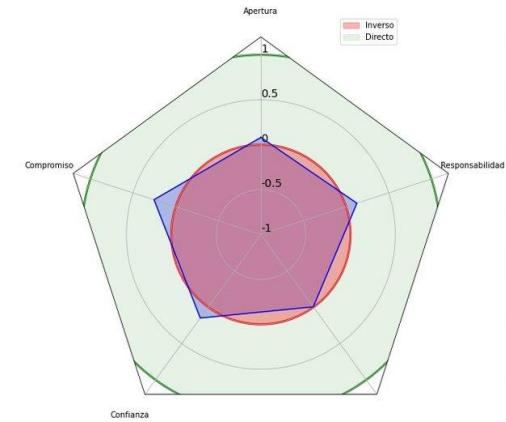


**COMERCIAL**

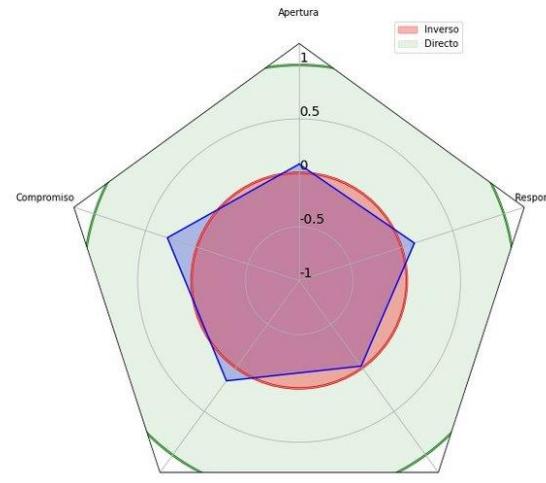


**NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS****SERVICIO AL CLIENTE**

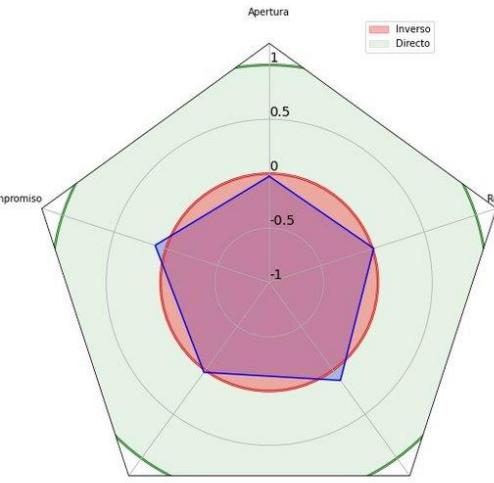
SUAREZ PICHARDO MAGHANDI RANIER



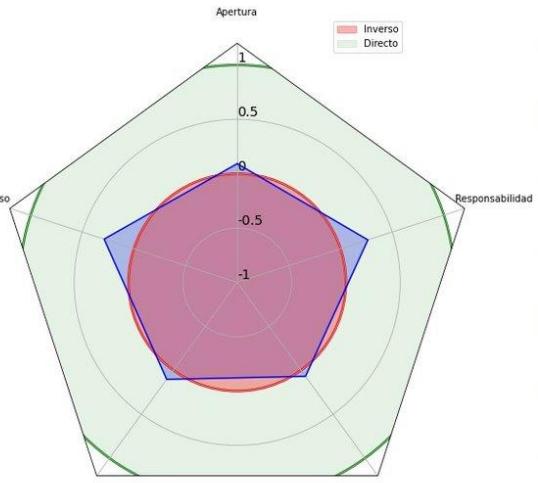
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO



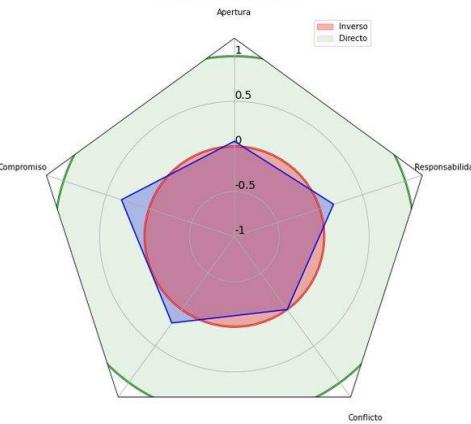
MORENO ZAVALA ROBERTO



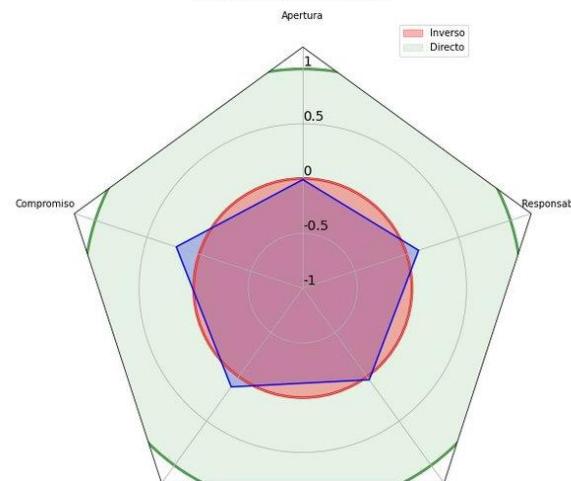
NORIEGA LOPEZ JOSE LUIS



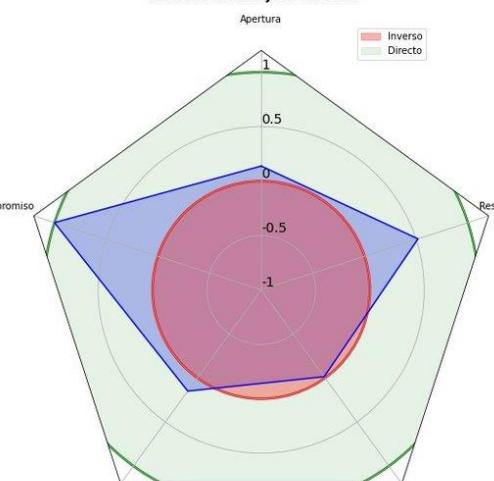
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN



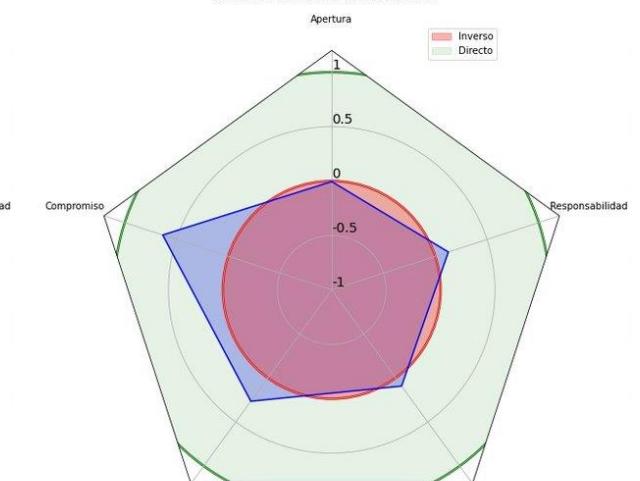
LAISECA HERNANDEZ RICARDO



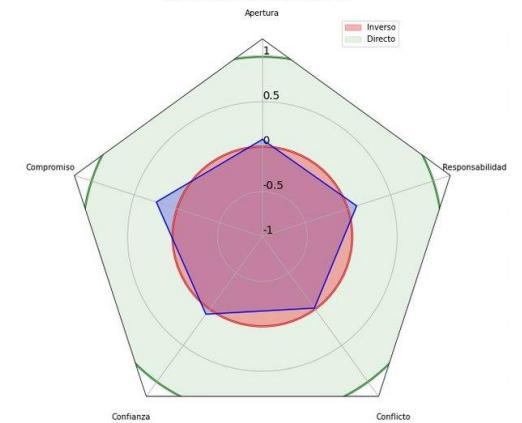
DA SILVA COELHO JOSE RICARDO



DOMINGUEZ HERRERA RAYMUNDO



CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO



# Top 30 PEER “Eligibilidad Total”



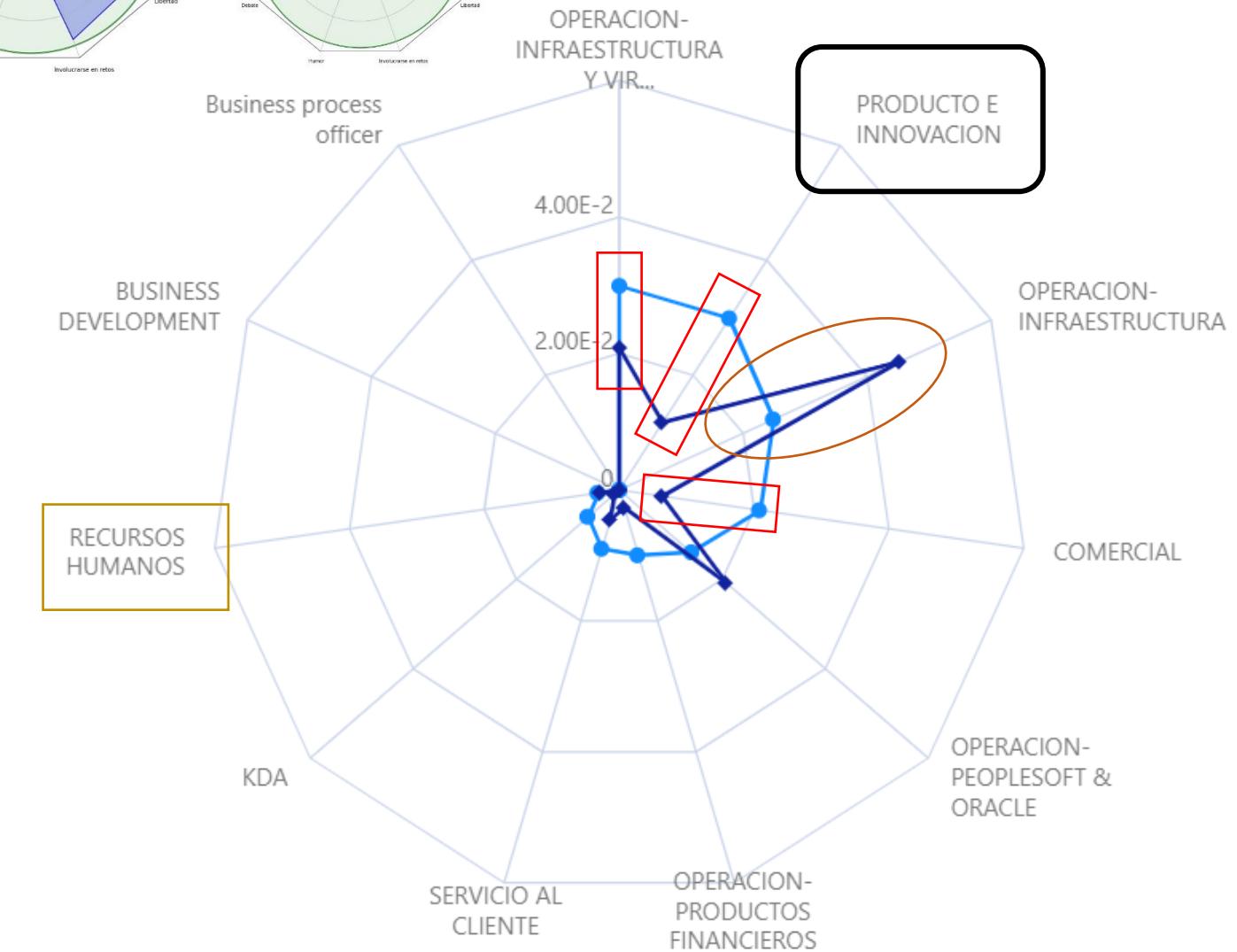
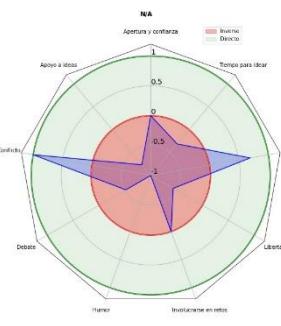
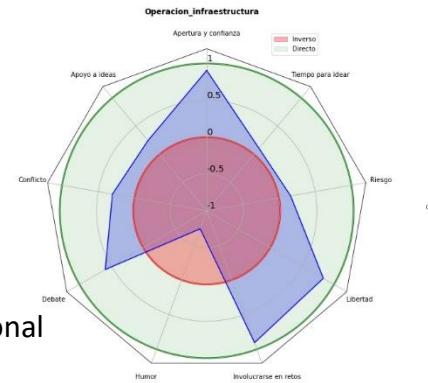
ABI-RACHED MEZA AMIN  
ACOSTA MURILLO GUADALUPE EDITH  
AGUILERA MAYCOTTE JORGE.  
AGUIRRE ORTIZ JAIME  
ALMAZAN ALVARADO MIGUEL  
ANDRADE JIMENEZ GUILLERMO ALBERTO  
BADILLO ZAMORA OLGA LYAN  
CALVA GARCIA MARIO  
CAMARENA VILLASEÑOR EDUARDO ALFREDO  
CAMARENA VILLASEÑOR OCTAVIO  
CASTANEDA FUENTES 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

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 Organizacional**, 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 Organizacional, 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.

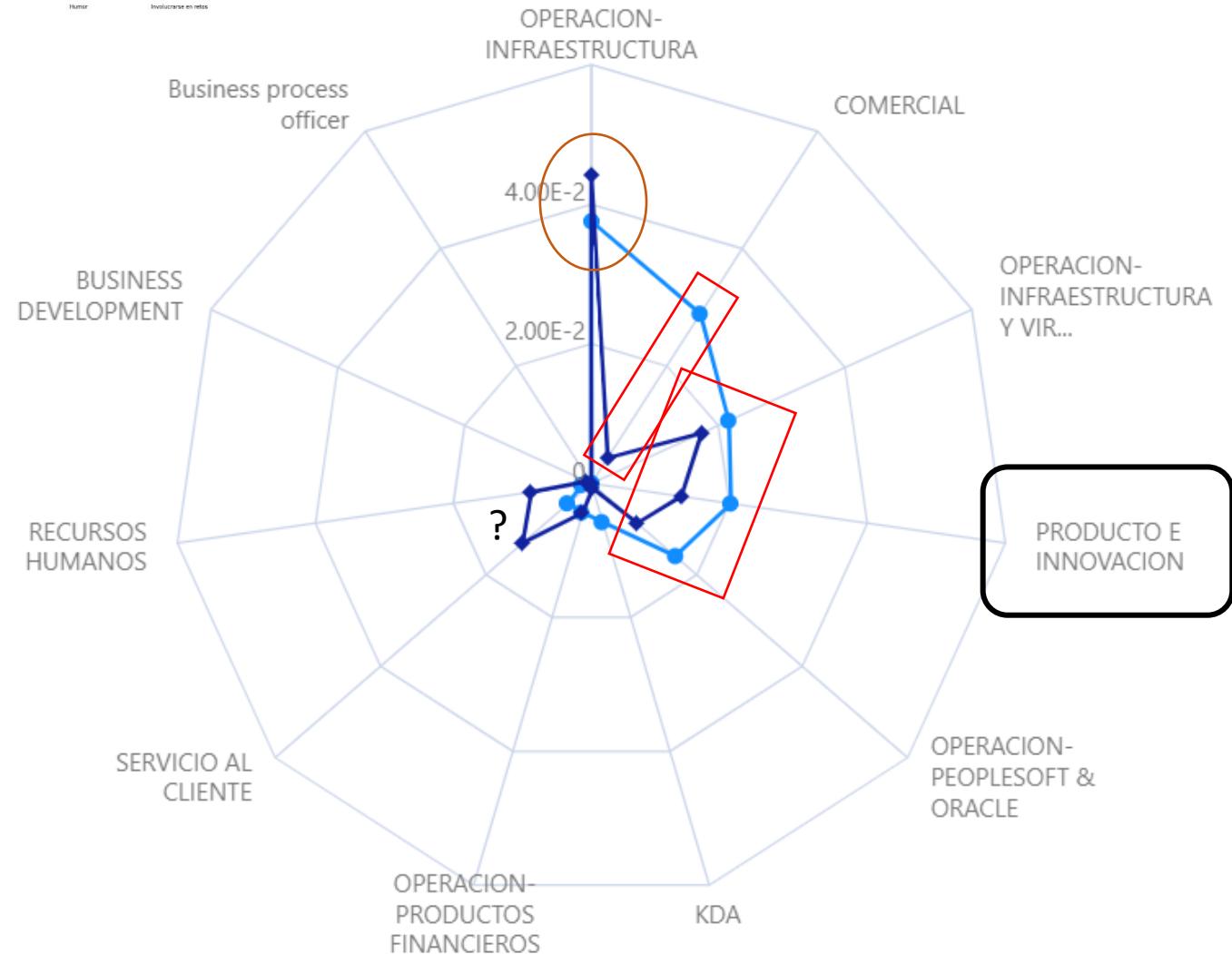
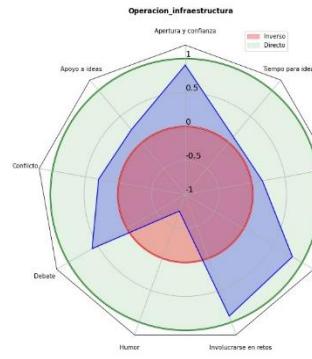


# INJUSTICIA

## 1. OPERACIÓN INFRAESTRUCTURA

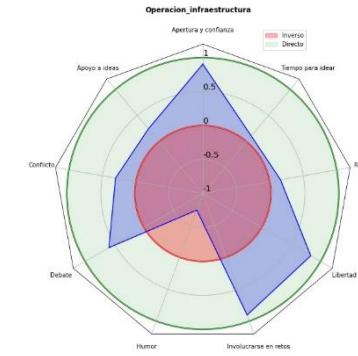
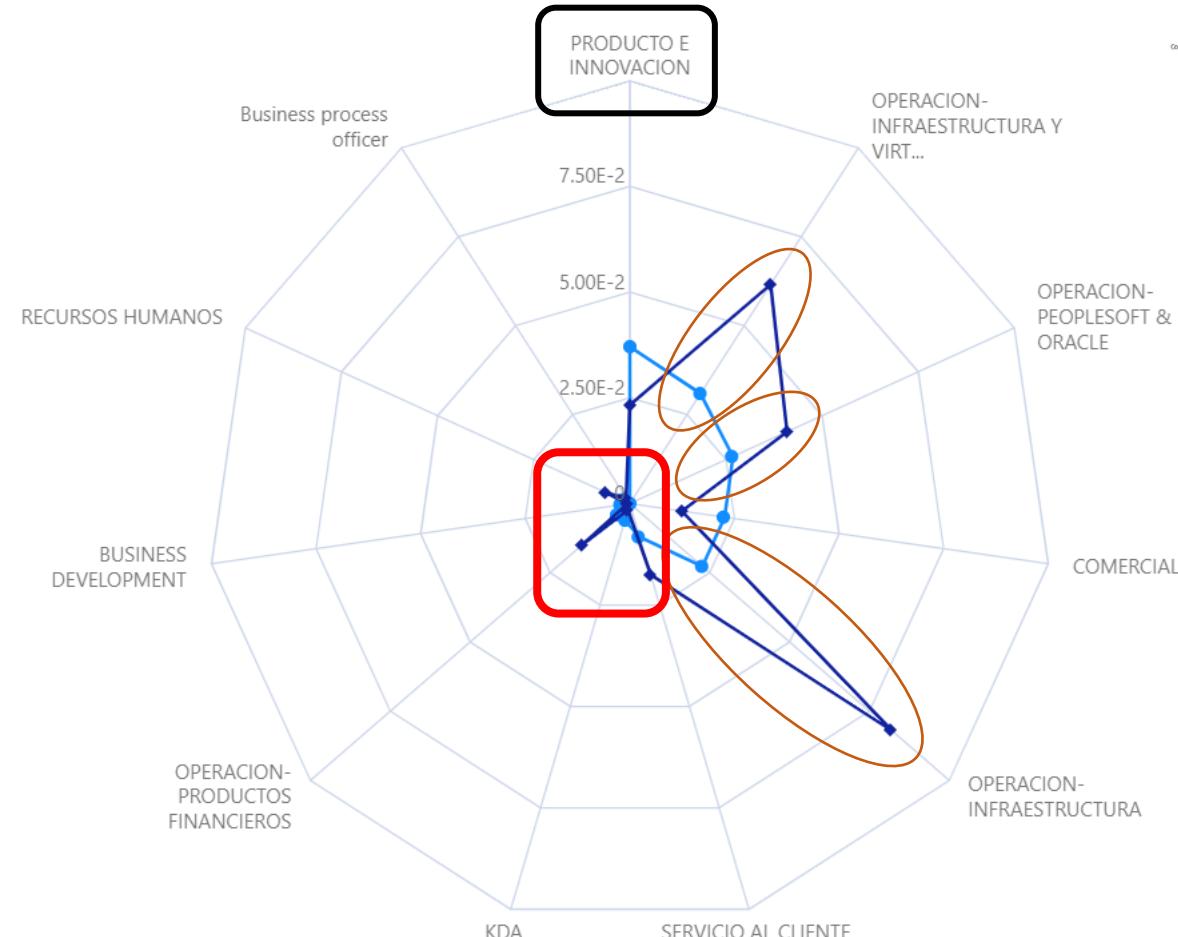
- Se presenta una **tendencia de nominación (TN)** muy elevada en relación con un adecuado manejo del **Desgaste Emocional**: es decir, hay personas que favorecen en alto grado este manejo.
- En **Justicia Organizacional**, se observa que aparecen una tendencia alta de personas que son promotoras de 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 **Civildad**, la TN señala que hay colaboradores que promueven un clima laboral muy favorable bajo el marco de la Civildad; al respecto de su contraparte, la Incivildad, 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 Civildad; 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.



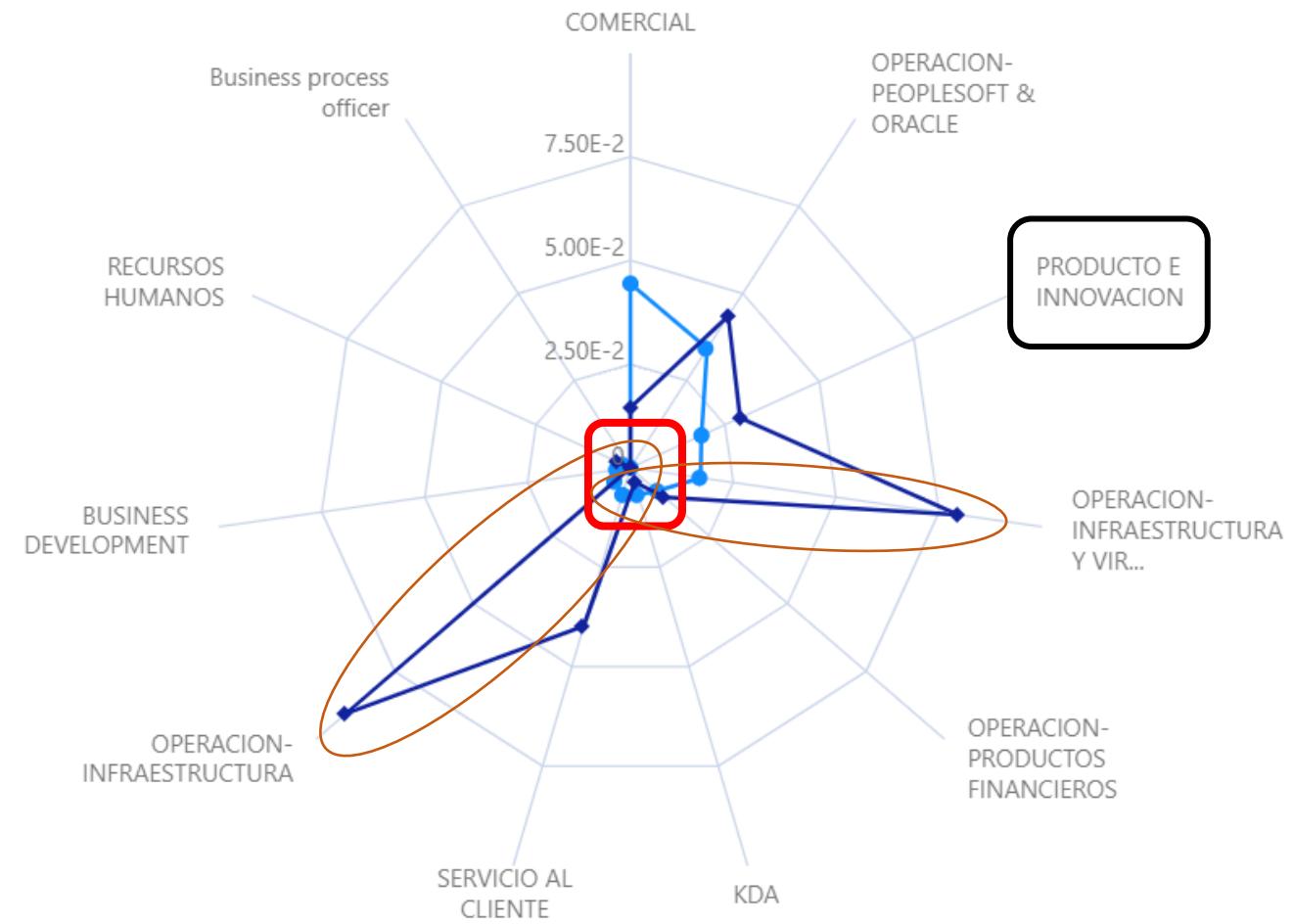
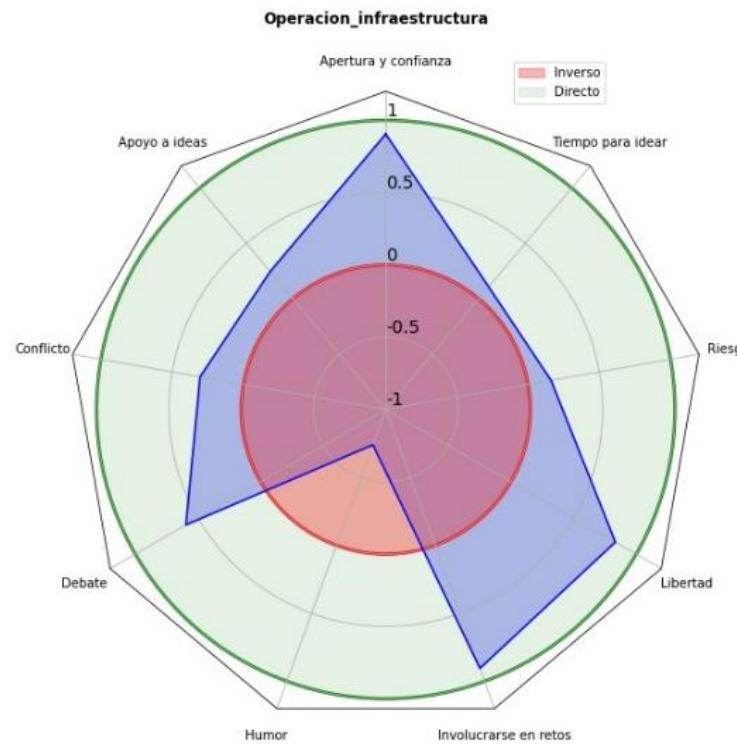
## 1. PRODUCTO E INNOVACIÓN

- 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 Incivilidad 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 Incivilidad, no siendo muy altas las tendencias de nominación para estas tres dimensiones.



## **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.



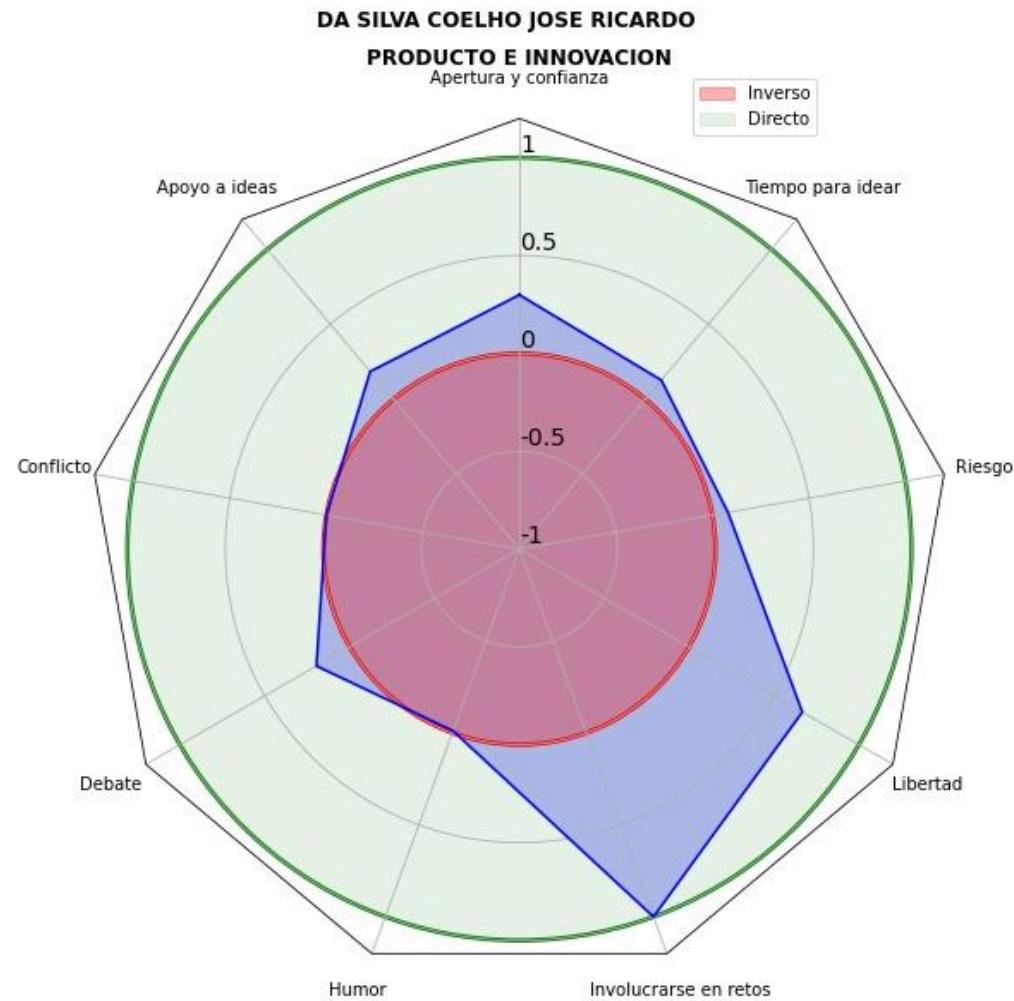
## 1. OPERACIÓN DE PRODUCTOS

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.

## 1. OPERACIONES PEOPLE & ORACLE

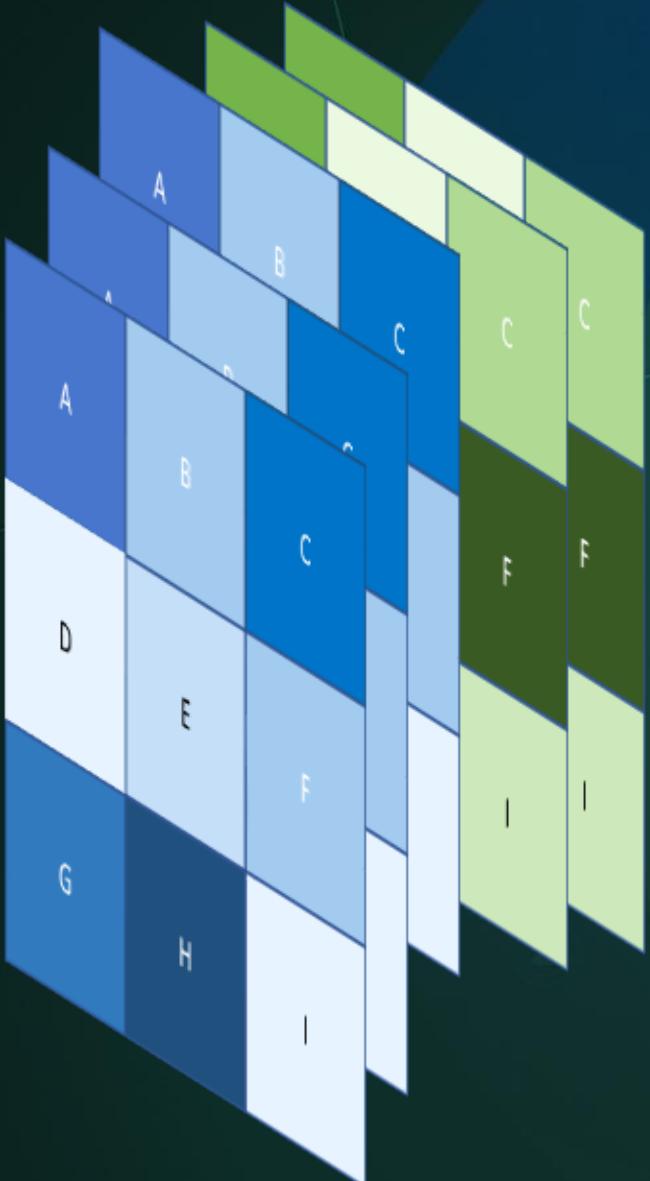
- Conforme a la **tendencia de nominación (TN)**, en este departamento hay una tendencia hacia un inadecuado manejo del Desgaste Emocional, aunque las nominaciones no fueron muy altas.
- Según la TN, este departamento presenta Injusticia Organizacional.
- En cuanto a la Distancia Jerárquica, aparece 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.

**SOQ****PEER**

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



respaldo



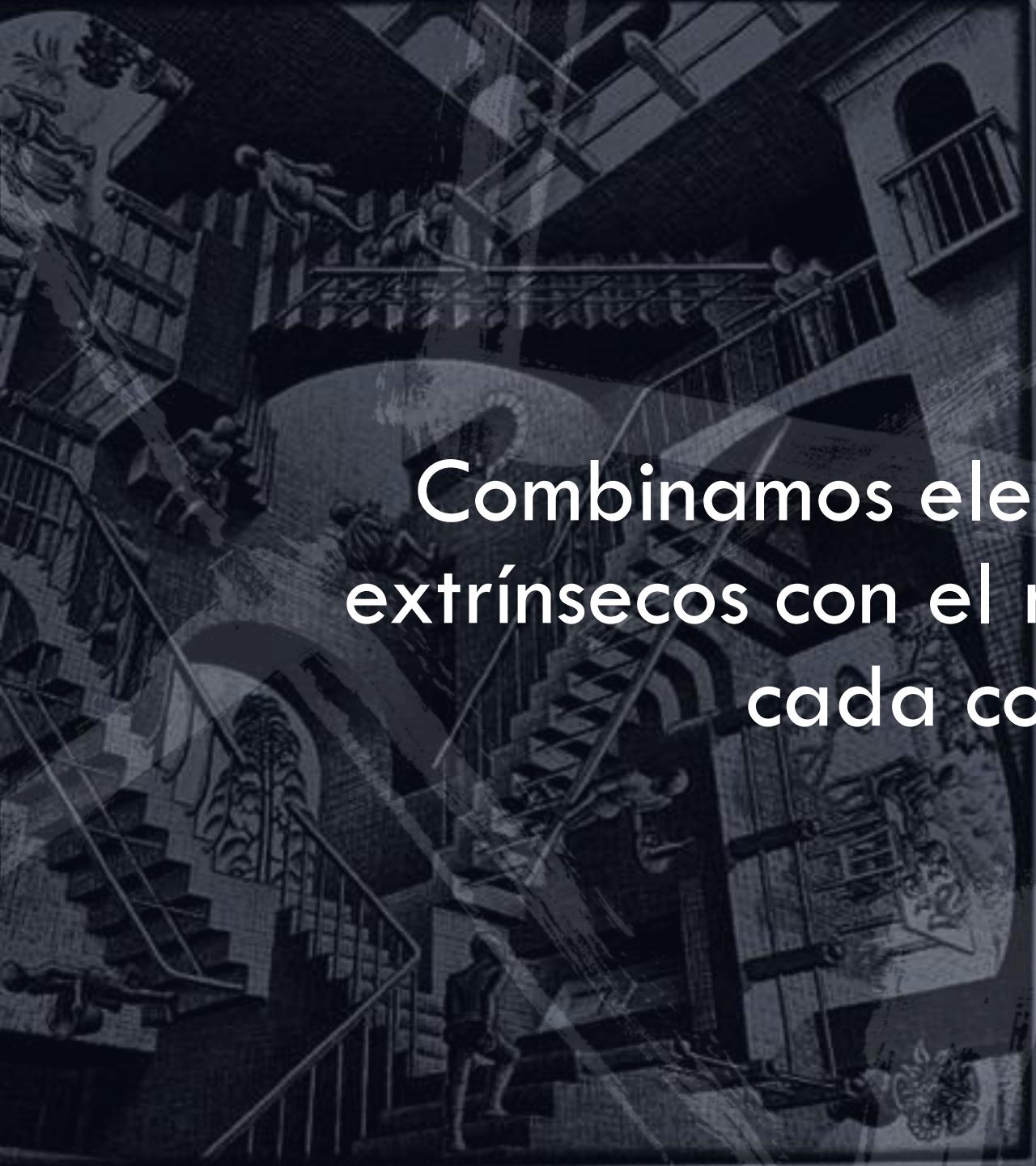
La base de  
MatterTalent es  
tener las variables  
clave de cada uno  
de los indicadores



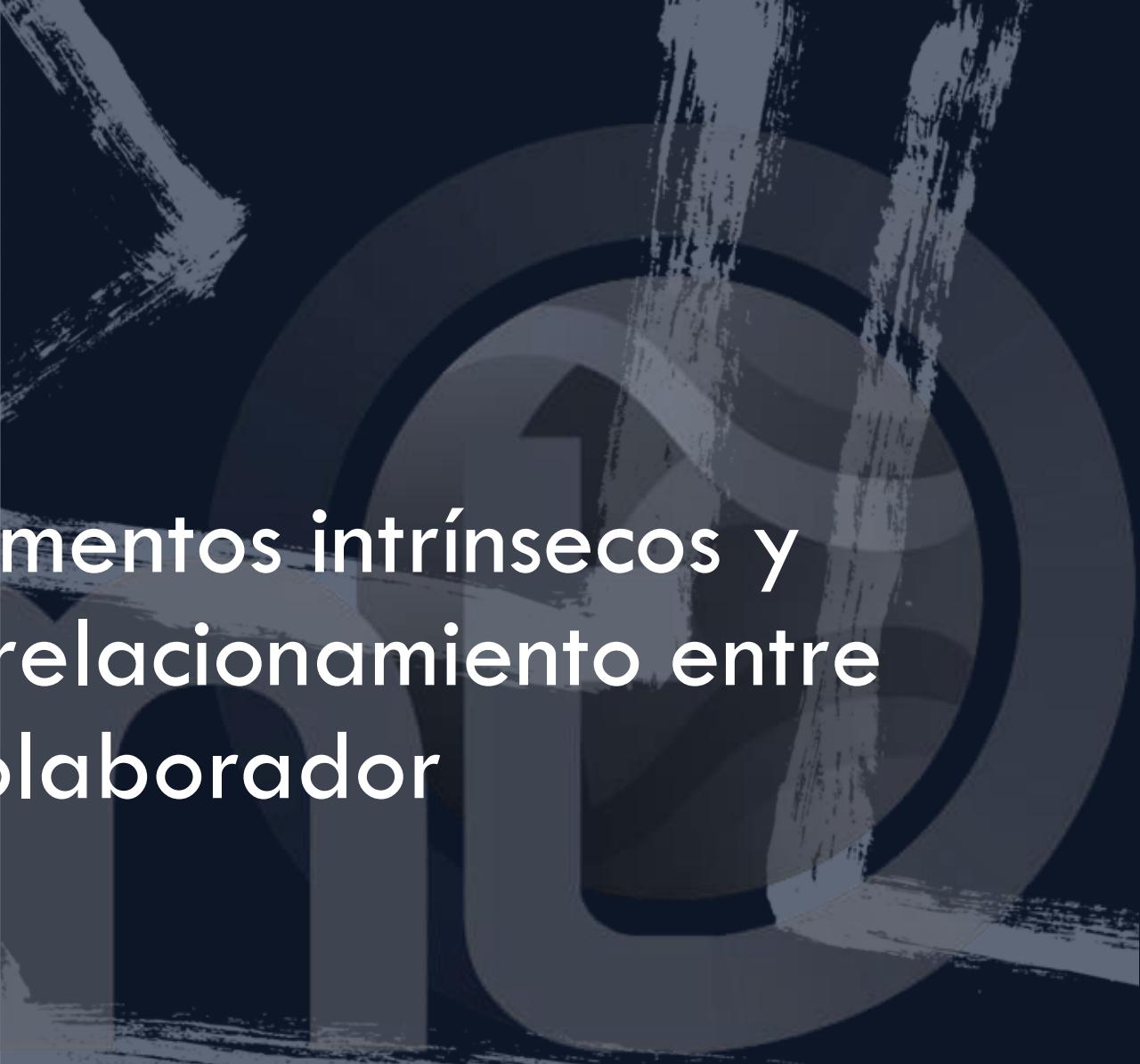
**matter**  
NUCLEUS

# La base de MatterTalent son 2 instrumentos de indagación





Combinamos elementos intrínsecos y extrínsecos con el relacionamiento entre cada colaborador



TERIALENT

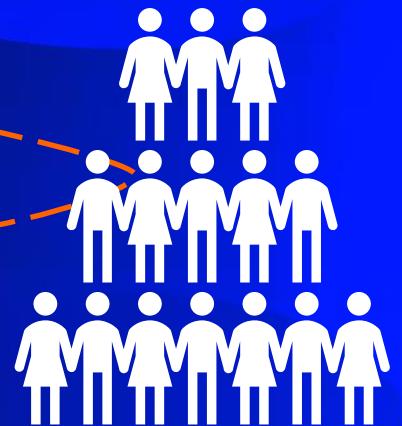
The background features a dark, abstract design. On the left, there are large, overlapping circles in shades of red, orange, and yellow. On the right, a complex network of white circles connected by lines forms a grid-like structure. The overall aesthetic is modern and technological.

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:

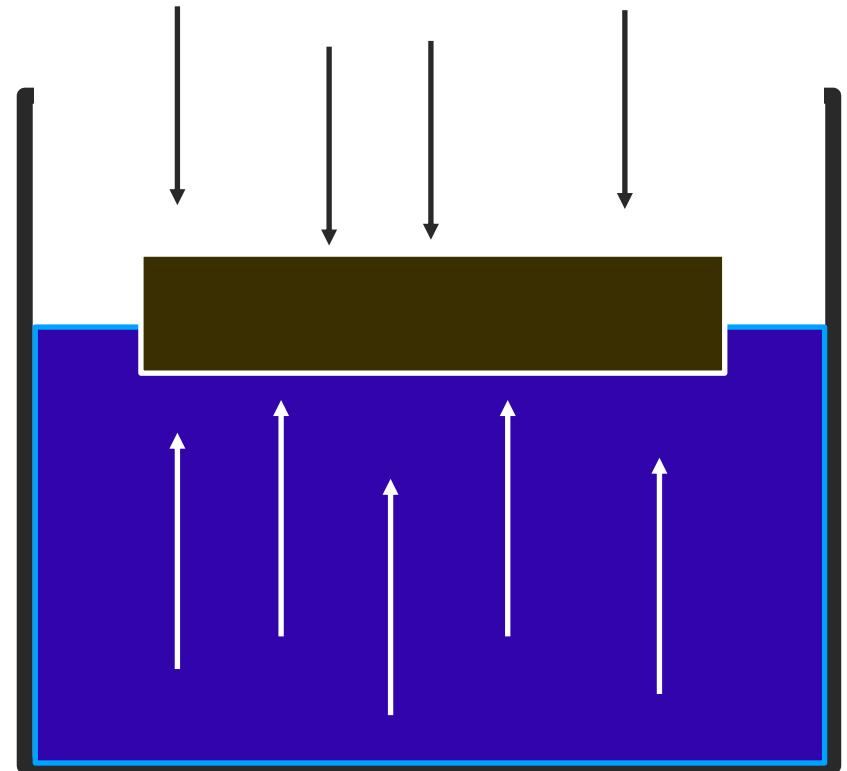
En base a lo que tenemos hoy, el factor laboral (estrés económico y futuro) y las metas de vida son las variables que están hundiendo la table y no hay suficiente de nada más ayudando a llevarlo a flote.

Riesgo

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

Population Y intercept  
Psicosocial  
LC y MCH  
Pericia

The diagram illustrates the components of a regression equation. On the left, the word 'Riesgo' is written vertically above a regression line. The equation  $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$  is shown. A bracket under the first two terms is labeled 'Linear component'. Four arrows point from the words 'Population Y intercept', 'Psicosocial', 'LC y MCH', and 'Pericia' to the  $\beta_0$ ,  $\beta_1 X_i$ , and  $\varepsilon_i$  terms respectively. A bracket under the  $\varepsilon_i$  term is labeled 'Random Error component'.

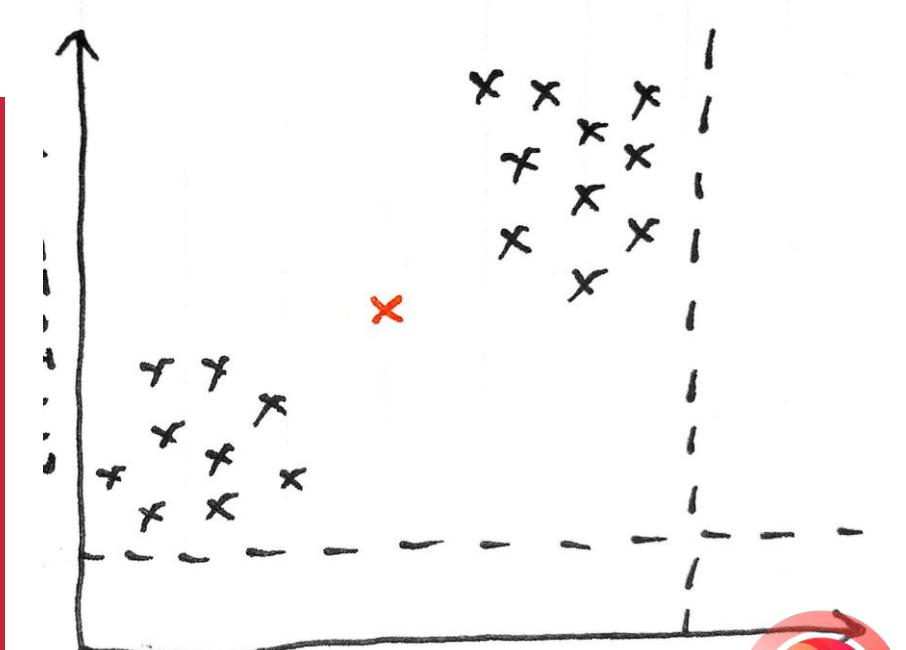


# Anomalías: en vez de buscar patrones, el foco está en las diferencias.

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.

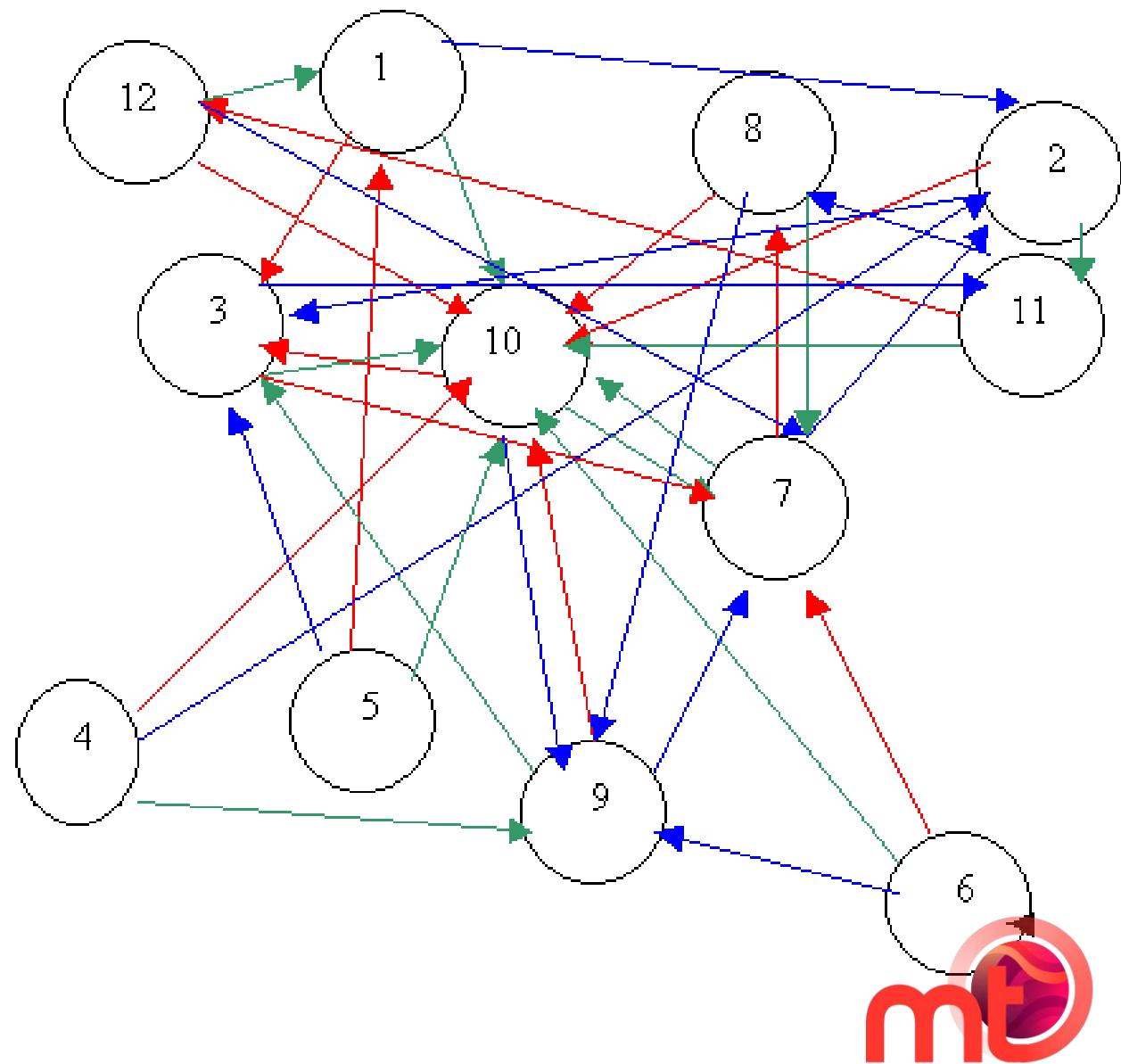
TalentBrain funciona muy similar a las inversiones. Al evaluar las correlaciones entre las variables de tantas formas, lo que buscamos es armar un portafolio de todas las variables significativas. De esta forma ofrecemos estrategias que se relacionan entre sí, de la misma manera que los algoritmos se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



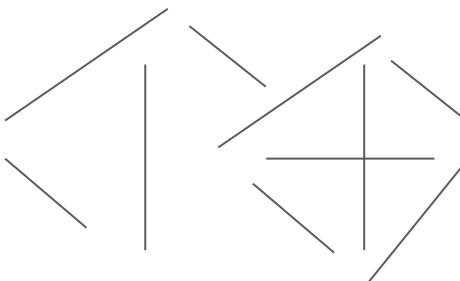
# Para determinar células:

## Una red consiste de

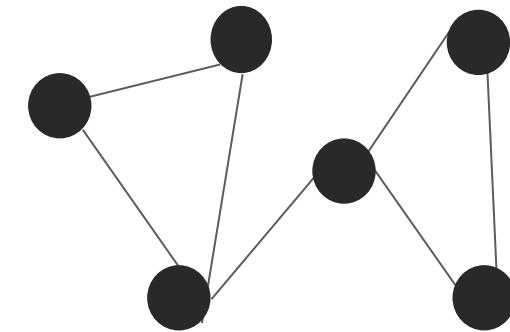
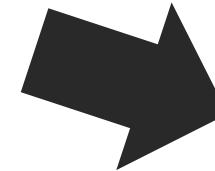


Una serie de actores  
(nodos)

Relaciones



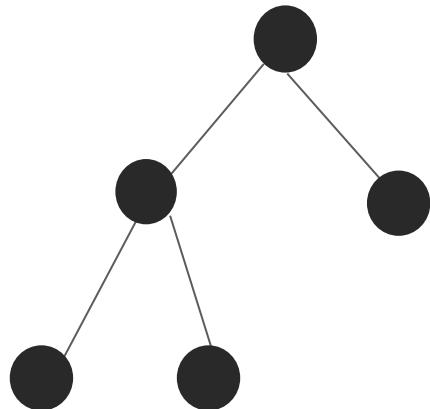
Las relaciones entre los nodos pueden ser entre personas del tipo: consejo, poder, supervisión, amistad, lazos. A nivel áreas pueden ser flujos de trabajo, de información o de conocimiento



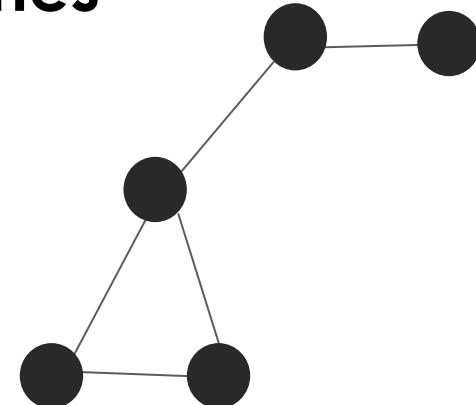
Red

# Tipos de relaciones

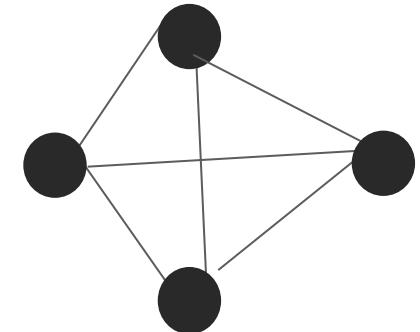
Diferentes tipos de redes de relaciones



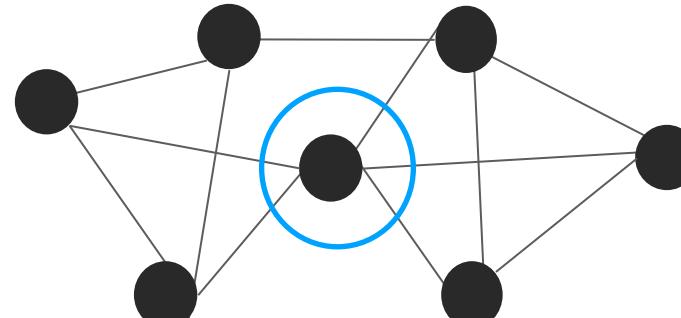
Relación de reporte



Amigos



Aliados políticos



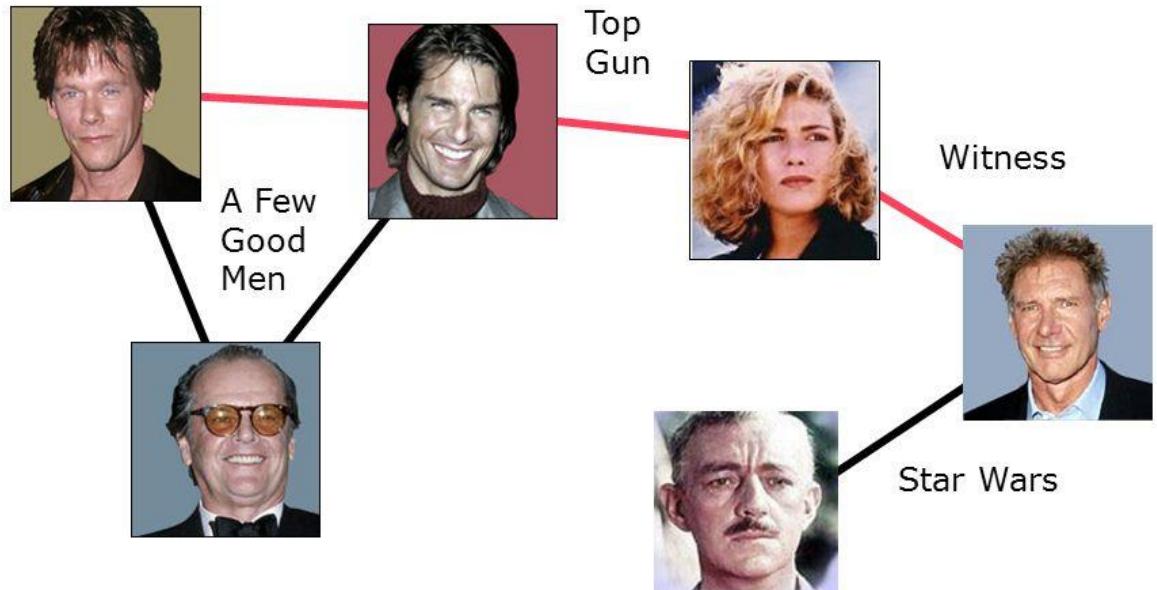
Multiredes

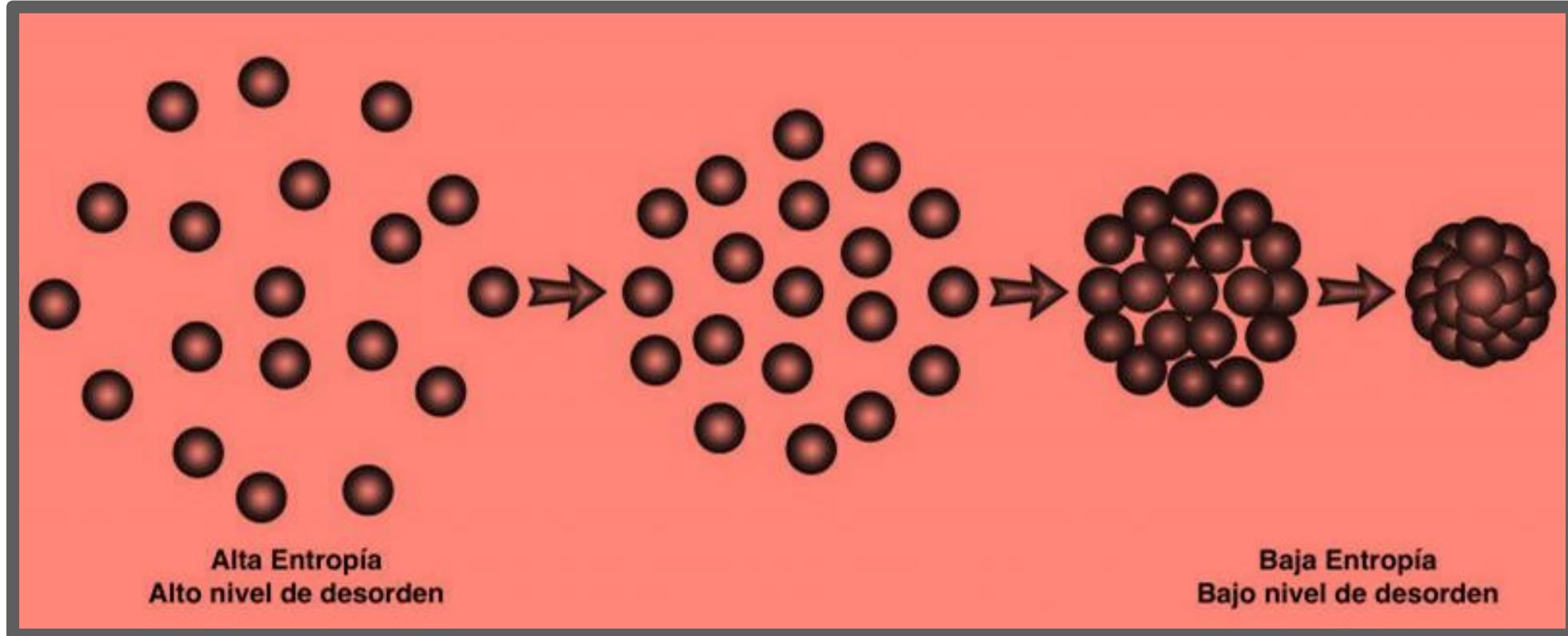
# Elegibilidad: o Influencia

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.

