

s|ngular

it can be done.

FELICIDAD EN EL TRABAJO

¿quién soy?

Jose Antonio Gallego Vázquez.
Chief Happiness Officer en Sngular

jagallego@sngular.team

Twitter: @joseantoniogall

Linkedin: <https://es.linkedin.com/in/joseantoniogallego>

“Te ganarás el pan con el sudor de tu frente”
Génesis 3:19



Método “tradicional” de retención del empleado.



Problema: la motivación suele ser escasa: baja productividad.



El trabajador “libre” está más motivado.



Libertad para tomar sus propias decisiones



Retener a los mejores empleados, una obsesión.



El abandono, un problema en las mejores empresas.

Rank	Employer Name	Median Age of Employees	Median Employee Tenure	Median Pay
1	Massachusetts Mutual Life Insurance Company	38	0.8	\$60,000
2 - tie	Amazon.com Inc	32	1.0	\$93,200
2 - tie	American Family Life Assurance Company of Columbus (AFLAC)	38	1.0	\$38,000
4 - tie	Google, Inc.	29	1.1	\$107,000
4 - tie	Mosaic	37	1.1	\$69,900
6 - tie	Chesapeake Energy Corporation	31	1.2	\$60,500
6 - tie	Group 1 Automotive, Inc.	32	1.2	\$33,200
6 - tie	Ross Stores, Inc	29	1.2	\$23,800
6 - tie	Wellcare Health Plans, Inc.	38	1.2	\$49,900
*				
11 - tie	Amerigroup Corporation	39	1.3	\$54,800
11 - tie	Brightpoint North America, Inc.	45	1.3	\$42,100
11 - tie	Devon Energy Corporation	31	1.3	\$63,200
11 - tie	Family Dollar Stores Inc	38	1.3	\$23,400
11 - tie	Freeport-McMoRan Copper & Gold Inc	36	1.3	\$62,900
11 - tie	Paccar Corporation	33	1.3	\$62,200
17	New York Life Insurance Company	33	1.4	\$53,800
18 - tie	Berkshire Hathaway Inc	41	1.5	\$53,600
18 - tie	Sandisk Corp	34	1.5	\$110,000
18 - tie	Tenneco Inc	40	1.5	\$69,900



 Escucha continua

 Misión y valores de la compañía
compatibles con la felicidad

 Transparencia

 No a los símbolos de
estatus innecesarios

 Acciones basadas
en datos

 Tolerancia al error

 Flexibilidad

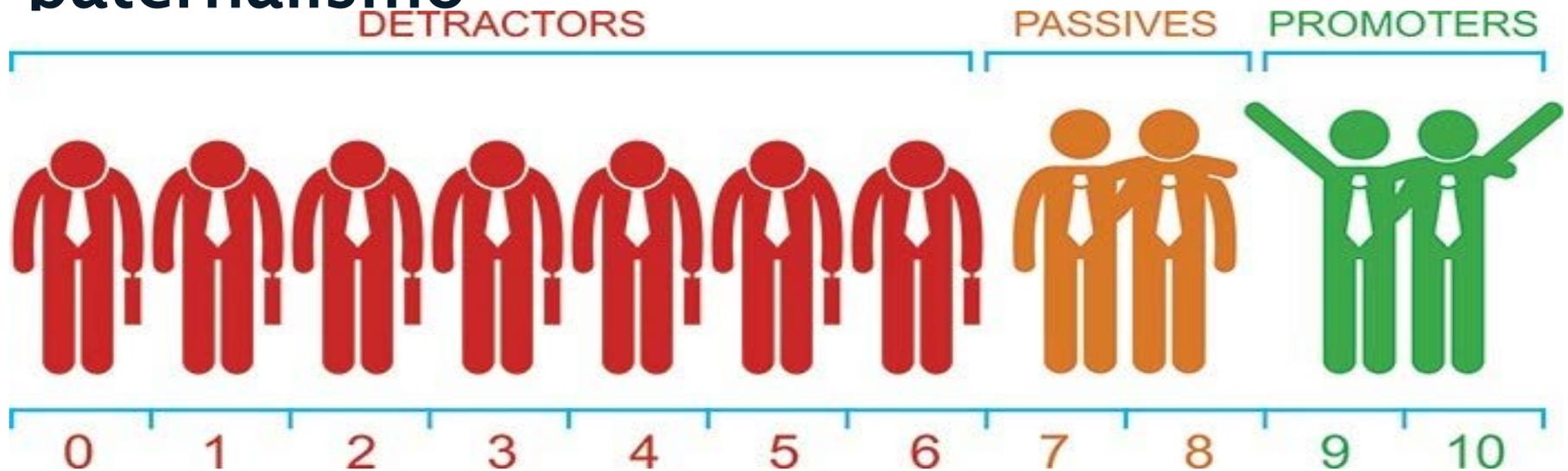
 Respeto por los valores
y creencias personales

 Opinión a la hora de
elegir a su jefe y proyecto

 Mantener un ambiente
de trabajo cordial

LOS 10 MANDAMIENTOS DEL CHIEF HAPPINESS OFFICER

Escucha continua: antídoto contra el paternalismo



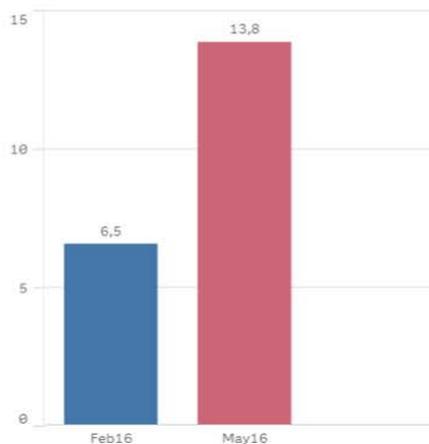
Escucha continúa: eNPS

eNPS

Conclusión 2:

Globalmente ha mejorado el NPS respecto a febrero: se ha multiplicado por 2,12.

Feb16
6,5



May16
13,8

Escucha continúa: eNPS

employee Net Promoter Score

Tecnología

En una escala del 0 al 10, ¿Recomendarías esta empresa para trabajar?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Qué destacarías positivamente de la empresa?

¿Qué destacarías negativamente de la empresa?

Enviar





Análisis entrevistas de salida



Categorización entrevistas salida.



Categorización entrevistas salida.

Caso práctico: Análisis de entrevistas de salida en últimos 12 meses

26%



Menos de 12 meses en la empresa
Comunicación interna

32%



De 12 a 36 meses en la empresa
Comunicación interna
Salario
Oportunidades de crecimiento profesional

42%



Más de 36 meses en la empresa
Motivación y retos profesionales
Falta de referentes
Salario

Factores positivos y negativos



Acciones basadas en datos: People Analytics

People Analytics es el conjunto de prácticas de análisis de datos de los empleados y colaboradores de una organización, con el objetivo de extraer conclusiones que permitan optimizar su gestión.

No es un fin en si mismo, sino una herramienta que nos ayuda en el día a día

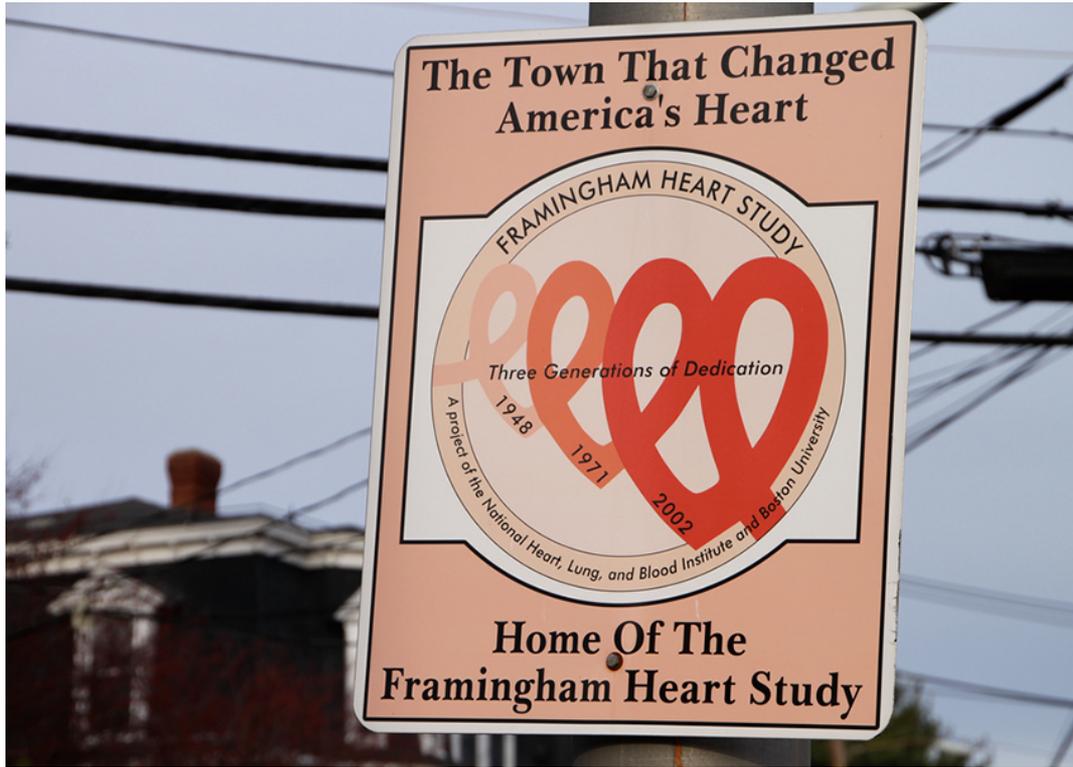
Ejemplo de decisiones no basadas en datos.



Datos... ¿de dónde los saco?

- Datos que actualmente posees pero que no estás usando.
- Datos que preguntas directamente al usuario: encuestas de felicidad
- Datos públicos: comentarios en redes sociales, mails,

FRAMINGHAM HEART STUDY: revolucionando el estudio enfermedades coronarias.



gDNA: Estudio de 100 años de duración a empleados Google



¿Por qué datos?

Para hacernos entender fuera de entornos de RRHH. El lenguaje del dato es universal.



¿Por qué datos?

Porque otros departamentos de la empresa lo hacen desde hace años.



¿Por qué datos?

Nuestro cerebro es malo tomando cierto tipo de decisiones.

Un caramelo y un refresco cuestan \$1.10

El refresco cuesta un euro más que el caramelo

¿Cuánto vale el caramelo?

¿Por qué datos?

- Sesgo Social (género, raza, económico)
- Confirmation bias
- Effective heuristic bias
- Expectation anchor bias
- INTUICIÓN!!!!!!



El coste de los empleados tóxicos

Detección de empleados tóxicos: Riot Games



- <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/el-coste-economico-de-los-empleados-toxicos>

Crecimiento 10% productividad haciendo más grandes mesas cafetería



<https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/67762/766797397-MIT.pdf?sequence=2>

Tolerancia al error.

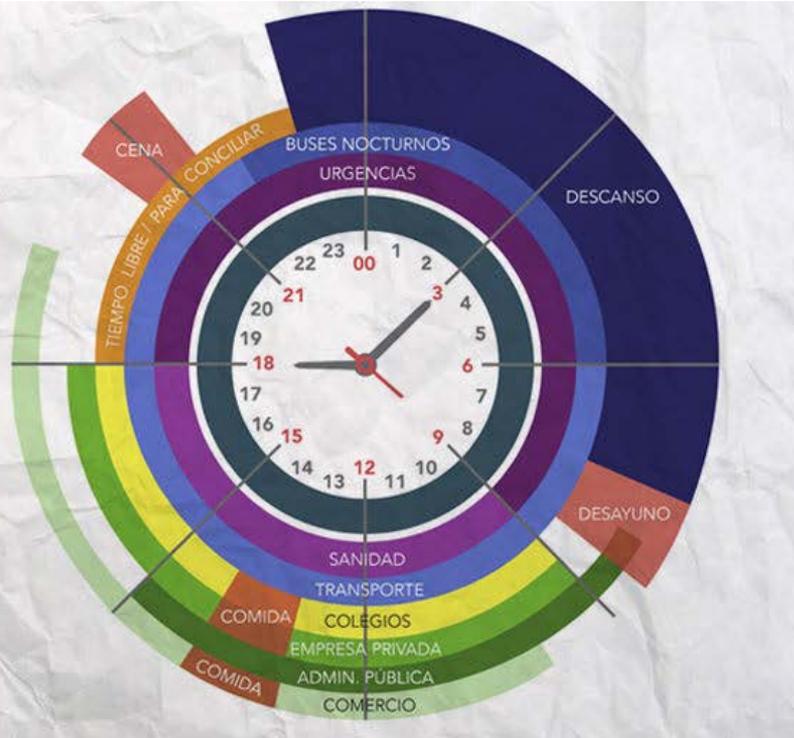


Innovación y error son inseparables.

<http://www.telegraph.co.uk/technology/2015/12/15/18-of-googles-biggest-failures-in-pictures/>

Flexibilidad:

PROPUESTA DE CONCILIACIÓN DE LOS HORARIOS EN **ESPAÑA**



FUENTE
Elaboración propia: José María Fernández-Crehuet Santos
Infografía: Mariano Ángel Zamora Santa Brígida

La guerra por el talento: el nuevo trabajador tecnológico:



<https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/los-nuevos-trabajadores-luces-y-sombras>

Símbolos de estatus



Tolerancia: diversidad



<https://www.elblogsalmon.com/entorno/silicon-valley-no-es-lugar-para-viejos>

Ejercicio práctico: Reflexión.

Responde a estas preguntas:

-¿Cuán importante son las personas para el éxito de tu compañía?

-¿Cuántas personas trabajan en vuestra compañía?

-¿Cuántas se van cada año?

-¿Cuál es el principal desafío con las personas?

- Ej:
- Encontrar el talento apropiado
 - Retenerles en la compañía
 - Deshacerse de exceso de personas
 - Escasa productividad.
 - Problema cultural
 - Falta de recursos

ÁREAS MEJOR VALORADAS

REWARD	Benefits	2
	Holidays	
OPPORTUNITY	Growth & development	
	Training	
WORK	Feedback & advice	
	Collaboration & cooperation	
	Work environment	
	Adaptability	
	Autonomy	
	Resource	
	Equipment	
	Process	
	Technology	
	Premises	4
POLICE & PRACTICES	Communication	
	Ethics	
	Technology	
	Premises	
	Communication	
	Ethics	
	Corporate culture	
	Innovation	
	Continuous improvement	
	Employee motivation	
MANAGEMENT	Work/life balance	
	Company Commitment	3
	Staff management	
	Decision making	1
	Business focus	6
PEOPLE	Employee engagement	
	Employee satisfaction	
	Loyalty	
	Expertise	
	Supervisor	
	Co-worker	2
	Teamwork	1
	Information technology	
Department		

ÁREAS DE MEJORA

REWARD	Benefits	
	Holidays	
OPPORTUNITY	Growth & development	
	Training	
WORK	Feedback & advice	
	Collaboration & cooperation	5
	Work environment	
	Adaptability	
	Autonomy	
	Resource	
	Equipment	
	Process	
	Technology	
	Premises	
POLICE & PRACTICES	Communication	
	Ethics	
	Corporate culture	6
	Innovation	4
	Continuous improvement	
	Employee motivation	
	Work/life balance	4
	Company Commitment	
	Staff management	
	Decision making	
MANAGEMENT	Business focus	
	Employee engagement	
	Employee satisfaction	
	Loyalty	
	Expertise	
PEOPLE	Supervisor	
	Co-worker	
	Teamwork	
	Information technology	
Department		

Puntuación



1

6

Puntuación



1

6

Evalúa de 1 a 5 tu compañía en estas áreas

