



Ahorro de energía humana y sostenibilidad como estrategias para ser una organización inteligente



ANAJUM

Julio 2024



Advancing Technology
for Humanity

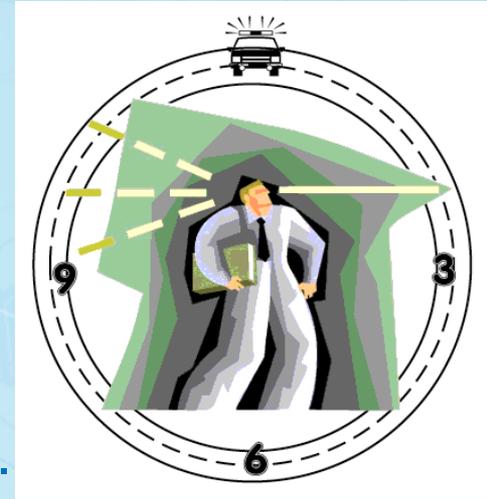
Planteamiento del problema.

Se tienen altos costos en algunas organizaciones por:

- Inadecuada selección de personal de nuevo ingreso y para puestos en ascenso.
- Falta de compromiso de colaboradores y directivos.
- Falta de lideres en la organización.



- Clima organizacional no adecuado.
- Rotación de personal.
- Incapacidades médicas.
- Sistemas de gestión no actualizados.
- Errores operacionales frecuentes.
- Falta de mejora e innovación de procesos.
- No se tiene tiempo para dedicarlo a lo importante.



Modelo propuesto para dar solución al problema

Ahorro de Energía Humana y Sostenibilidad como estrategias para ser una Organización Inteligente

- El Ahorro de energía humana se logra al tener a las personas correctas laborando en los procesos más adecuados para ellas, donde apliquen sus talentos naturales fortalecidos por sus estudios especializados, la capacitación y el adiestramiento.



Ahorro de Energía Humana y Sostenibilidad como estrategias para ser una Organización Inteligente

- La sostenibilidad radica en mantener el equilibrio entre el desarrollo integral de los colaboradores, un buen ambiente laboral y la mejora e innovación de los procesos, mediante estrategias a largo plazo y perdurables.
- Una organización inteligente es aquella que desarrolla la capacidad de aprender, adaptarse y mejorar continuamente, manteniendo siempre su ventaja competitiva, mediante los colaboradores, las herramientas y su cultura.



¿QUÉ SON TALENTOS, FORTALEZAS Y COMPETENCIAS?

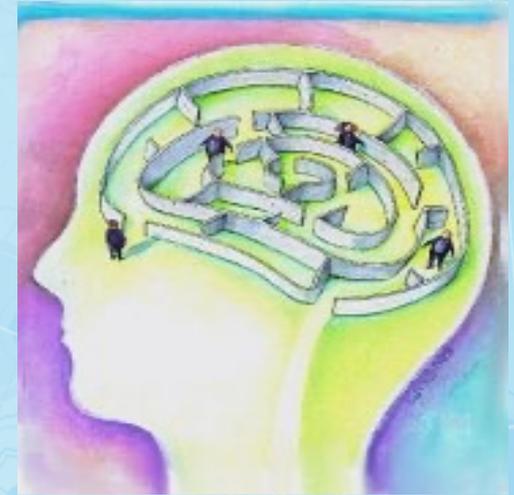
Los **Talentos** son patrones de **Pensamiento, Sentimiento y Comportamiento** que repetimos de **manera natural** y con el mínimo esfuerzo (consumo de energía).

Las **Fortalezas** son las actividades que realizamos con un desempeño consistentemente casi perfecto y con el mínimo consumo de energía, como resultado del uso de nuestros talentos naturales consolidados mediante la capacitación (conocimientos) y el adiestramiento (destrezas).

Las **Competencias** son las habilidades que hemos desarrollado durante nuestra vida mediante la capacitación y el adiestramiento, tengamos o no los talentos necesarios para hacerlas.

AHORRO DE ENERGÍA HUMANA

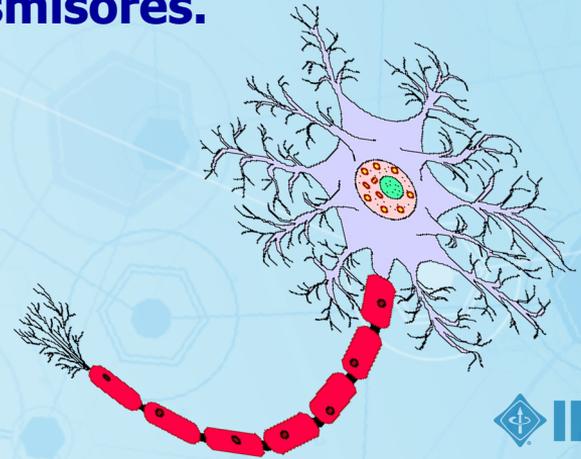
- ❖ Perfil psicométrico requerido en el puesto.
- ❖ Perfil psicométrico de la persona.
- ❖ Método estadístico Gallup.
- ❖ Dominancia cerebral Benziger.
- ❖ Desvio de tipo.
- ❖ Herramientas psicométricas complementarias.



El cerebro

El cerebro es una red intrincada de células llamadas neuronas, las cuales reciben y transmiten señales químicas y eléctricas.

El pensamiento es el flujo de electricidad, a través del cerebro, de una neurona a otra, en una corriente de neurotransmisores.



Gallup basada en un estudio realizado a más de dos millones de personas, encontró 34 patrones de pensamiento, sentimiento y comportamiento que ayudan a explicar el desempeño de las personas.

La evaluación Gallup determina **los 5 talentos dominantes** de la persona, sean **naturales o aprendidos**.

El modelo **BENZIGER** es una herramienta basada en **estudios neurofisiológicos** en donde se diagnostica la **dominancia cerebral**.

BENZIGER identifica el **cuadrante cerebral natural (dominante)** de la persona y esto, en términos de productividad personal y organizacional es fundamental

Modelo Benziger

FRONTAL IZQUIERDO

LOGICO

ORIENTADO A UNA META

TOMA DECISIONES

NEGOCIACION Y DEBATE

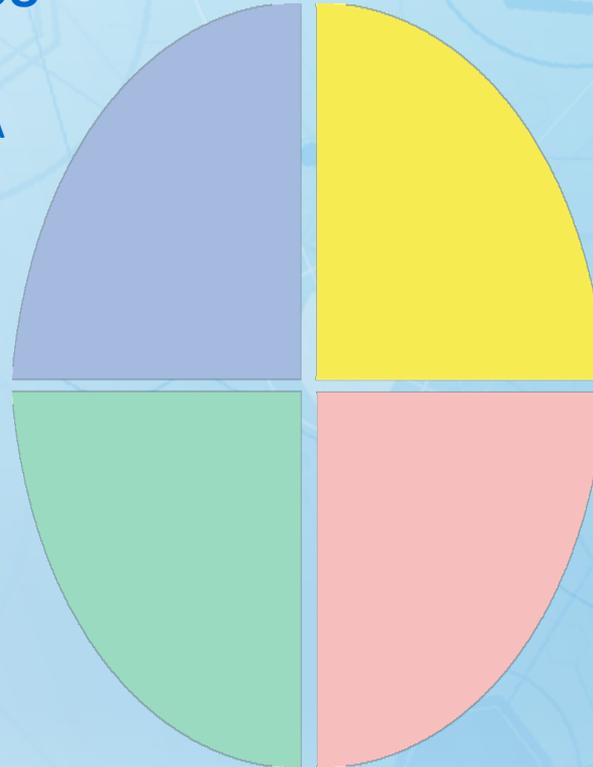
BASAL IZQUIERDO

GUSTA PROCEDIMIENTOS

ORGANIZADO

DETALLISTA Y PRUDENTE

ANAJUM



FRONTAL DERECHO

TOMA RIESGOS

CREATIVO

VISIONARIO

INNOVADOR

BASAL DERECHO

SENTIDO DE PERTENENCIA

SENSITIVO

EMPATICO

ARMONIZADOR

Relación de los 34 Talentos de Gallup con el modelo de dominancia cerebral

Frontal Izquierdo

Analítico	Autoconfianza
Competitivo	Emprendedor
Enfoque	Responsabilidad
Excelencia	Iniciador
Mando	Organizador
Restaurador	Significación

Basal Izquierdo

Contexto	Creencia
Disciplina	Equidad
Inquisitivo	Prudente

ANAJUM

Frontal Derecho

Carisma	Comunicación
Conexión	Desarrollador
Estratégico	Estudioso
Flexibilidad	Futurista
Idear	Individualizar
Intelectual	Positivo

Basal Derecho

Armonía	Empatía
Inclusión	Relación

UN MODO DE PENSAMIENTO DOMINANTE

Frontal
Izquierdo

Frontal
Derecho

Basal
Izquierdo

Basal
Derecho

Dos modos
de pensamiento
AUXILIARES

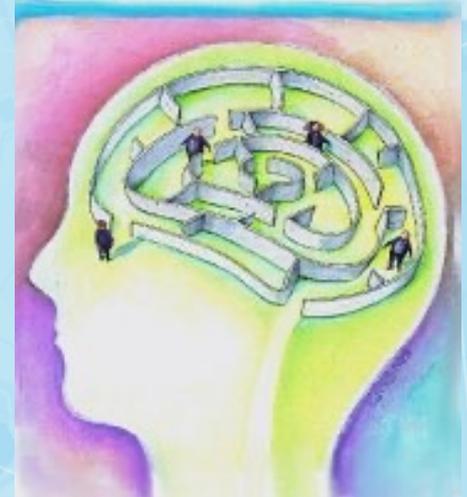
Un modo de
pensamiento DÉBIL

Desvio de tipo

Nivel de introversión / extraversión

HERRAMIENTAS PSICOMÉTRICAS COMPLEMENTARIAS

- ❖ Test de inteligencia Terman.
- ❖ Test de 16 factores de personalidad.
- ❖ Test de habilidades gerenciales de Moss.
- ❖ Test comportamiento y liderazgo de Cleaver.
- ❖ Evaluación de inteligencia Emocional.



PERFIL PSICOMÉTRICO REQUERIDO OPERADOR DE SEP								
	PESO	DEFICIENTE	BAJO	TÉRMINO MEDIO	SUPERIOR TÉRMINO MEDIO	ALTO	CAL	
PERFIL DE TALENTOS Y DOMINANCIA CEREBRAL								
1.- Dominancia cerebral	8					x	8	
2.- Nivel de introversión/extraversión	5					x	5	
3.- Nivel de estrés	4					x	4	
4.- Competencias requeridas	5					x	5	
	VALORES							
1. HONRADEZ	3					x	3	
2. LEALTAD	3					x	3	
3.- VOCACIÓN DE SERVICIO	2					x	2	
H.P. HABILIDADES DE PENSAMIENTO.								
1. Inteligencia General	5					x	5	
2.-Capacidad de Aprendizaje	3					x	3	
3.-Nivel de Información y Actualización	3					x	3	
4.-Capacidad de Análisis-Síntesis	3					x	3	
5.- Planeación-Organización	2					x	2	
6.- Vocabulario y Facilidad de Expresión	3					x	3	
7.- Abstracción	3					x	3	
8.- Habilidad Lógica	3					x	3	

Sostenibilidad consiste en mantener el equilibrio entre el desarrollo integral de los colaboradores, el ambiente laboral y la mejora e innovación de los procesos.

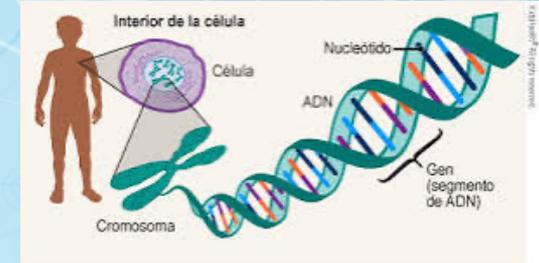
- **Personal**

Genética vs Epigenética.

La Genética explica cómo se transmite la herencia biológica de generación en generación mediante el ADN.

La Epigenética explica cómo se activan o desactivan los genes heredados.

La genética podría determinar hasta el 30 % de nuestra salud, pero el 70 % restante está en nuestras manos a través de la epigenética. (hábitos saludables).



Hábitos saludables son las conductas o actividades que incorporamos a nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental, espiritual y social.

Cuidar lo que entra a nuestro cuerpo y nuestra mente (alimentación, qué vemos, qué escuchamos, respiramos, qué pensamos) todo afecta la microbiota, el sistema nervioso.

Ejercicio físico (aeróbicos, resistencia, equilibrio y flexibilidad).

Cuidar nuestros pensamientos (meditación, afirmaciones positivas).

Adecuado manejo del estrés (es detonante de enfermedades).

Análisis clínicos y médicos periódicos (mantenimiento preventivo).

Prácticas simples, pero poderosas (técnicas de respiración, contacto con la naturaleza).



Hay cosas que no vemos pero que nos afectan de manera muy importante, una de ellas es **la energía de la persona**.

Algunos tipos de energía personal; Energía Física, Mental, Espiritual, **Emocional**.

El corazón es un emisor y receptor de energía y de información. Cuando una persona se comunica desde el corazón, lo hace con pasión, muy diferente a solo comunicar conocimientos desde su mente.

El ambiente laboral o clima organizacional es resultados del flujo de energías que hay en el lugar de trabajo, generado por los lideres y colaboradores.

Una persona que hace su trabajo con agrado, satisfacción y motivado, no se estresa y fluye, se siente parte importante de la organización y genera ambiente positivo.

○ Organizacional

Fortalecer la comunicación y la confianza.

Mejorar la colaboración y el trabajo en equipo.

Reforzar la cultura centrada en las personas.

Desarrollar un sentido fuerte de identidad, pertenencia y de contribución en la organización.

Contribuir al fortalecimiento de la organización para lograr la consecución de los objetivos estratégicos.



- Una organización inteligente es aquella que desarrolla la capacidad de aprender, adaptarse y mejorar continuamente, manteniendo siempre su ventaja competitiva, mediante los colaboradores, las herramientas y su cultura.

Los factores que dan vida a una organización inteligente son:

- Las personas, quienes son las generadoras del conocimiento y en quienes se debe centrar la atención para facilitar una nueva adquisición de conocimientos.
- Las herramientas informáticas, como dispositivos de apoyo para facilitar la generación y transmisión de conocimientos.
- La Cultura Organizacional, donde se determina la manera de aplicar los conocimientos y cómo se colabora e interactúa.

En una organización inteligente se observa lo siguiente:

- Identifican los cambios en el entorno y se adaptan rápidamente.
- Todas saben perfectamente el objetivo de la organización, se sienten motivados para lograrlo y orgullosos por el trabajo que realizan.
- Sus principios y valores forman parte del trabajo diario.
- Cada integrante sabe lo que tiene que hacer, cómo hacerlo y para qué hacerlo, pues ha sido preparado(a) para ello.

- La coordinación de las acciones es tal, que las cosas se hacen bien desde la primera vez, sin necesidad de supervisión, pues cada integrante es su propio supervisor.
- La capacidad de la organización es mayor que la suma de las capacidades individuales de los elementos que la componen, porque propicia la acción en equipo.
- El personal es una fuente de ideas, de mejoras y de innovación y no simplemente un par de manos o aplicador(a) de procedimientos y rutinas.

Sección de preguntas y respuestas

german.hernandez.gonzalez@gmail.com