



AL
GRUPO
HUMANO

Organizaciones más Humanas,
Negocios más Rentables



¿ Vivimos una transformación hacia Organizaciones
más Humanas? Investigando el sentir de las personas.

Investigación en Cultura organizacional. México. Abril 2015

► INTRODUCCION

Este informe nos acerca las principales reflexiones que obtuvimos de una investigación cuyo propósito es el de analizar si vivimos una transformación hacia Organizaciones más Humanas. Para lograrlo, estudiamos las características que los empleados perciben de la gestión organizacional en la cual se desempeñan.

Los datos que aquí se presentan fueron obtenidos a partir de una encuesta anónima realizada por Al Grupo Humano y liderada por una de sus co-fundadoras, Andrea Linardi.

► FICHA TÉCNICA

Se desarrolló una **encuesta online anónima** conformada por preguntas cerradas. La población representada en la muestra está conformada por **370 casos**, personas mayores de 18 años que **trabajan en relación de dependencia en México**.

La encuesta estuvo disponible para ser completada durante los meses de **Febrero y Marzo de 2015**. La base de datos generada automáticamente facilitó el análisis estadístico, el diseño de gráficos que permiten mostrar con mayor claridad los datos obtenidos, y la generación de conclusiones.

► PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

DIVERSIDAD GENERACIONAL

5% GENERACION Y

53% GENERACION X

42% BABY BOOMERS

Son considerados Baby Boomers los nacidos hasta 1964, Generación X quienes los han hecho entre 1965 y 1980, Generación Y los nacidos a partir de 1981.

LA DOTACIÓN DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJO ES:

28% HASTA 100 EMPLEADOS

16% DE 100 A 300 EMPLEADOS

18% DE 300 A 1000 EMPLEADOS

17% DE 1000 HASTA 5000 EMPLEADOS

21% MAS DE 5000 EMPLEADOS

SEXO

78% VARON

22% MUJER



NIVEL DE RESPONSABILIDAD

85% CON PERSONAL A CARGO

15% SIN PERSONAL A CARGO



LA EMPRESA EN LA CUAL TRABAJO ES:

13% ESTATAL

26% PRIVADA GRANDE DE CAPITALES EXTRANJEROS

34% PRIVADA GRANDE DE CAPITALES NACIONALES

27% PYME



► PRINCIPALES HALLAZGOS:

Los jóvenes de la generación Y son más críticos y evalúan más negativamente el nivel de humanización de las culturas organizacionales donde trabajan.



Hemos contemplado cinco premisas que nos ayudan a dimensionar el nivel de humanización de una cultura organizacional. En todas ellas las calificaciones de la Generación Y fueron menores con relación al total de la muestra, no encontrándose dentro del segmento diferencias entre sexo ni tamaño de la organización en la cual trabajan.

	Generación Y	Generación X	Baby Boomers
Me siento respetado	7,2	8,0	8,5
Sé lo que piensa mi jefe directo	6,8	7,4	8,1
Mi jefe directo sabe lo que yo pienso	6,0	7,4	7,9
Confío en la palabra de otros integrantes de la organización	5,9	7,0	7,8
Si un amigo dudara en postularse para trabajar en la empresa, lo entusiasmaría.	6,9	7,5	8,2

1

Las pymes y las empresas de menos de 100 empleados son las que más promueven innovación y la toma de riesgos, aristas de la flexibilidad tan valorada en el mundo de los negocios



El management de la empresa y la cantidad de empleados influyen en su cultura organizacional. Podemos inferir, entonces, que una empresa de menor dotación y con mayor cercanía con el centro de las decisiones promueve en mayor medida la innovación y la toma de riesgos.

	Estatal	Privada grande de capitales extranjeros	Privada grande de capitales nacionales	PYME
La compañía en la que trabajo avala la toma de riesgo	6,9	7,3	7,3	7,4
La compañía en la que trabajo alienta la innovación	6,5	7,7	7,6	7,9

CANTIDAD DE EMPLEADOS EN LA ORGANIZACIÓN

	- de 100	+100 y hasta 300	+300 y hasta 1000	+1.000 y hasta 5000	+5000
La compañía en la que trabajo avala la toma de riesgo	7,47	7,19	7,37	7,05	7,19
La compañía en la que trabajo alienta la innovación	7,77	7,12	7,55	7,41	7,56

Las personas que cuando evalúan a la organización en la que trabajan piensan esencialmente en su jefe o en el gerente general, son quienes califican más negativamente el nivel de Humanidad que viven en su empresa



Este dato es preocupante más cuando recordamos que la cultura organizacional está por lo general diseñada e inspirada desde la máxima autoridad o desde el superior inmediato.

CUANDO EVALÚO A LA ORGANIZACIÓN, PIENSO ANTE TODO EN:

	El equipo que me reporta	El Gerente General	Las personas en general dentro de la empresa	Mi jefe directo	Mis pares
Me siento respetado	8,2	7,5	8,3	7,7	8,1
Sé lo que piensa mi jefe directo	7,4	7,3	7,9	7,2	7,5
Mi jefe directo sabe lo que yo pienso	7,5	7,2	7,8	6,9	7,7
Confío en la palabra de otros integrantes de la organización	7,5	6,4	7,5	6,9	6,8
Si un amigo dudara en postularse para trabajar en la empresa, lo entusiasmaría.	7,9	6,9	8,0	7,4	7,7

Las mujeres más jóvenes conforman el segmento de colaboradores que menos respetado se siente en las organizaciones.



También ocurre que, con independencia del género, a menor edad menos respetadas se sienten las personas en las organizaciones.

ME SIENTO RESPETADO	Mujer	Varón
Generación Y	5,9	7,9
Generación X	7,9	8,0
Baby Boomers	8,4	8,5

4

Cuando los empleados no se sienten respetados en sus organizaciones, los resultados del negocios se ven impactados.



Hay una correlación entre el resultado del negocio y el sentirse respetado de los empleados: El grupo que se siente más respetado declara que los resultados fueron mejores que el año pasado, mientras que aquellos que dice sentirse menos respetado declara que han sido peores.

La organización alcanzó mejores resultados del negocio	Me siento respetado
NO	7,3
SI	8,5

5

Las personas que trabajan en empresas estatales son quienes recomiendan en menor medida a sus amigos que trabajen en dichas organizaciones.

Si un amigo dudara en postularse para trabajar en la empresa, lo entusiasmaría para que lo haga

Estatal	6,8
Privada grande de capitales extranjeros	7,8
Privada grande de capitales nacionales	8,1
PYME	7,7

6

El conocer en menor medida lo que piensa el jefe directo impacta en los resultados del negocio



Califican en menor medida “Sé lo que piensa mi jefe directo” aquellos colaboradores de empresas que obtuvieron peores resultados que el año anterior. Esta tendencia se ve acentuada a medida que los colaboradores son más jóvenes, alcanzando el puntaje más bajo en la Generación Y.

Sé lo que piensa mi jefe directo

Generación Y - Con Peores Resultados del negocio que el año pasado	6,6
Generación Y - Con Mejores Resultados del negocio que el año pasado	7,4
Generación X - Con Peores Resultados del negocio que el año pasado	7,0
Generación X - Con Mejores Resultados del negocio que el año pasado	7,6
Baby Boomers - Con Peores Resultados del negocio que el año pasado	7,5
Baby Boomers - Con Mejores Resultados del negocio que el año pasado	8,4

7

► NUESTRA MIRADA



El sentirse respetado, la comunicación con el jefe y la confianza que nos inspira la palabra de nuestros colegas, son indicadores de una cultura organizacional más humanizada. En pocas palabras **la calidad de nuestras comunicaciones interpersonales conforman el ambiente que respiramos en las organizaciones** y como consecuencia promueven o restringen las acciones que realizamos y los resultados que alcanzamos.

Cuando analizamos la mirada de los colaboradores sobre sus culturas, observamos que **los jóvenes son los que tienen una mirada más crítica del nivel de humanidad en el cual trabajan**. Esto lo distinguimos como preocupante ya que entendemos que su mirada crítica tiene directa implicancia con el nivel de engagement que sentirán, y como consecuencia de los aportes y labores que realicen en sus ámbitos de trabajo.

Las palabras de Peter Senge ilustran este sentimiento “La gente no sobresale ni aprende porque se lo ordenan sino porque lo desea”. **Somos seres emocionales y el engagement que podamos propiciar en nuestros colaboradores condicionará su desempeño.**

Si no logramos que las personas experimenten el sentirse respetados e involucrados, claramente no podemos esperar que luego ellos se comprometan con nuestros negocios. Como consecuencia vemos congruente que los **resultados del negocio se vean impactados por las culturas organizacionales que promovemos.**



+54 11 5353 4877

info@algrupohumano.com | www.algrupohumano.com

Alicia M. de Justo 1150, piso 3, Of. A306 (C1107AAX)
Dock 8 - Puerto Madero - Buenos Aires. Argentina



Andrea Linardi

Co-Fundadora



Miguel Cortina

Co-Fundador



Dra. Delia Garrido

Colaboradora en Estadística



Erika Uehara

Colaboradora en Comunicaciones



María Eugenia del Río

Consultora Asociada



Paula Rinaldi

Colaboradora en Investigaciones



Graciela D'Ercole

Consultora Asociada



Representantes en Argentina y México de la Escuela Matriz de Santiago, cofundada por el PhD Humberto Maturana & X.Dávila.