DATHUM

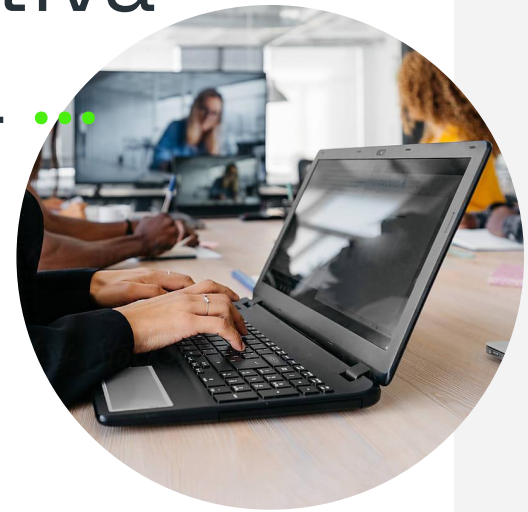
Behavioral Data Company

¿Cuánto talento
estás desperdiciando?

¿CUÁNTAS
DIMENSIONES DE
TU EQUIPO
CONOCES?
CON DATHUM,
TODAS

Dathum es la primera herramienta de analítica predictiva capaz de cuantificar el impacto del comportamiento humano en las organizaciones.

Dathum, una nueva perspectiva analítica ...



La **Capacidad de Transformación** de una organización, basada en los perfiles, preferencias y emociones de las personas que la componen.

Análisis de las **Percepciones y Expectativas**, y las emociones generadas en relación al contenido de la actividad en la organización: flow y aprendizaje vs. confort, apatía o ansiedad.

El **Gap Cultural** entre las preferencias personales y las expectativas de la organización.

Tipo de **Liderazgo** y su impacto, basado en las preferencias y estilos de cada equipo.

En base a esto, el algoritmo permite diferentes visiones sobre cada aspecto, profundizando con datos sobre las causas. La herramienta en conjunto, determina las preferencias profesionales de las personas, comparándolas con su realidad. Toda la información se puede filtrar por diferentes vistas (departamento, geografía, edad...)

Ponemos el foco en las personas...

Realidad vs. Expectativas

Existe una gran distancia entre lo que las personas tienen en su organización y lo que necesitan.

4 de cada 5 personas

reconocen no estar comprometidas con su trabajo

Y no saben la razón

Este es el verdadero problema, qué factores afectan a esa situación y, sobre todo, cómo cambiarla.

...y en las **organizaciones** donde trabajan

Gestión de personas

por estilos personales y en un segundo plano, sin ciencia alguna.

Gestión por intuiciones

Sin herramientas e inteligencia de datos

Para predecir situaciones futuras y generar planes de acción prescriptivos que les den respuesta

Qué hace Dathum diferente?

Evita todo tipo de **sesgos** sobre soluciones tradicionales donde el empleado declara en función de preferencias instantáneas.

Elimina sesgos

Permite medir el impacto (**cuantificar**) de cada una de las acciones acometidas.

Impacto numérico

Permite trabajar de manera adaptada, en función de los puntos de mejora detectados.

Fácil de aplicar

Evita sistemas de vigilancia manteniendo la **ética** de la información y tratamiento de los datos, a diferencia de muchas tendencias actuales.

Éticamente solvente

Evita la gestión por anécdotas y/o sensaciones abarcando toda la Organización.

Objetividad del dato

Solución poco invasiva con el empleado, con una inversión de tiempo máxima de 5 minutos y que ofrece al usuario un **feedback inmediato personalizado al terminar**.

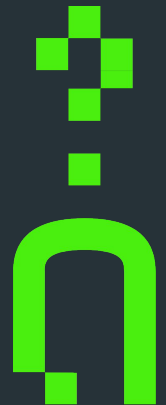
Ahorra tiempo

El proyecto no supone un coste de tiempo y esfuerzo para la organización.

Plug & Play

1.
La investigación

Foro de RRHH

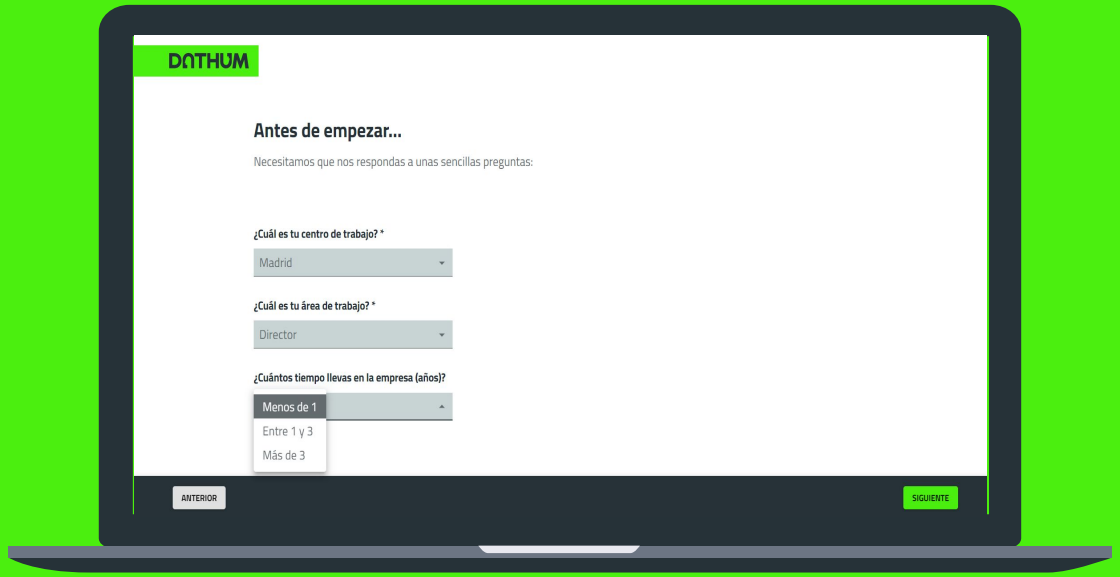


Objetivos del Forum de RRHH:

- Análisis de la “predisposición cultural” en el conjunto de entornos laborales del sector público y culturas dominantes.
- Análisis de las “percepciones y expectativas” que tienen los y las profesionales del sector público sobre su propio trabajo.
- Estudio de la “capacidad de transformación” que tienen hoy los y las profesionales del sector público
- Impacto de la “perspectiva de género” con objeto de aplicar a los ítems anteriores el análisis de la perspectiva de género.

Instrucciones

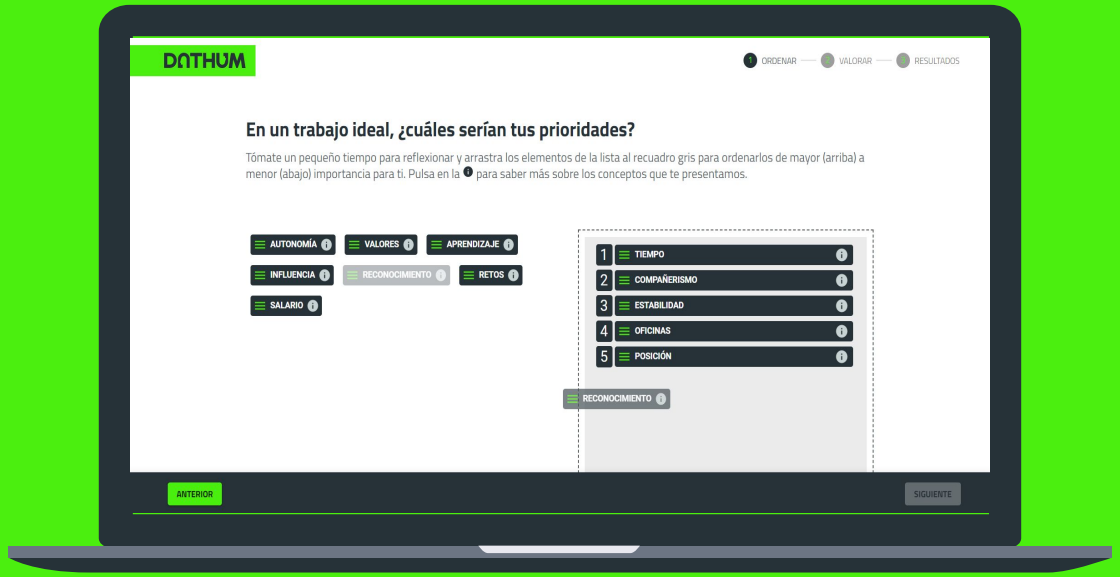
5 “tips” para la correcta interpretación



1.

Demográficos

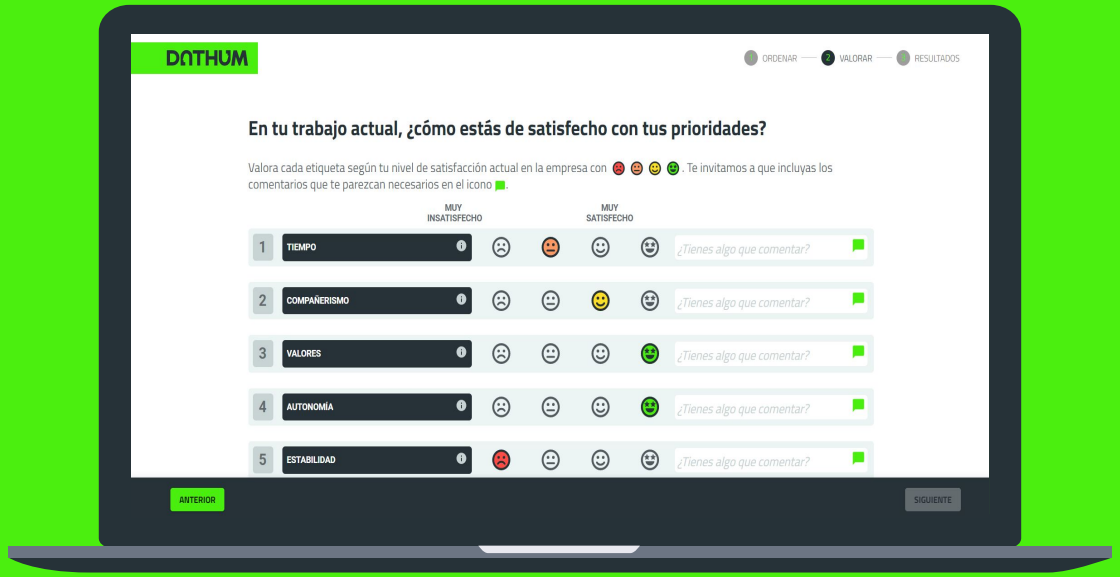
...en un solo “click”...



2.

Prioridades

Ordena tus 12 motivadores



3.

Valora

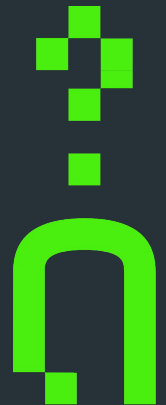
¿Como de satisfecho/a estás?

Feedback inmediato

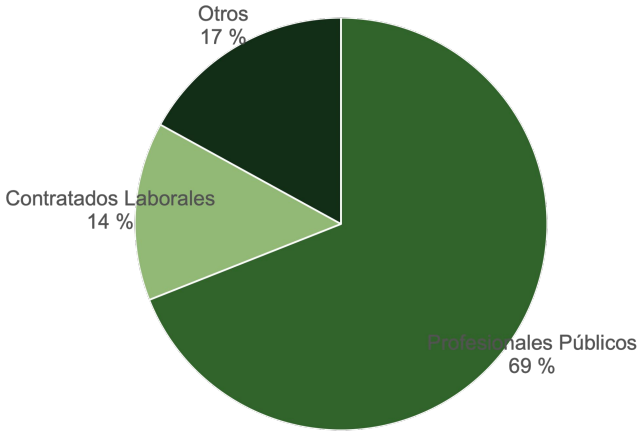
Privacidad y personalización

2.
La muestra

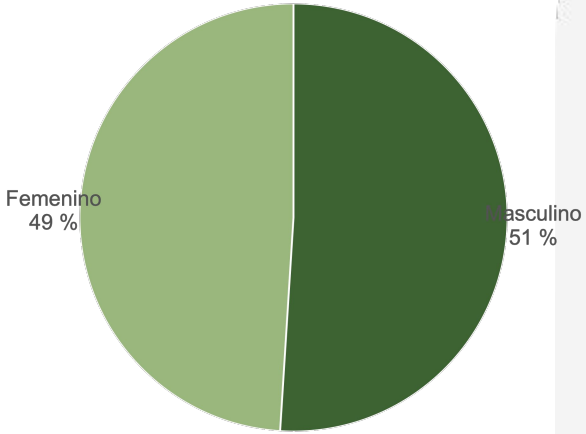
Composición y validez de resultados



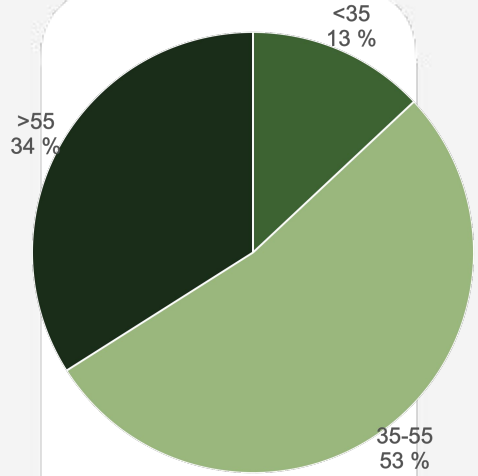
Composición de la muestra



Tipo de Profesional



Género



Edad

Validación de resultados

“Más del 80% de la muestra declara sentirse identificado/a o muy identificado/a con sus resultados individuales”

2. Resultados

Tipo de Profesional y Género

Los 4 motores del compromiso

El **Equipo**

El encaje de la Organización y las personas que la conforman (conexión cultural, afinidad con sus compañeros y el reconocimiento del resto de miembros de la organización.

.

El **Liderazgo**

Ser dueño de tu trabajo y sensación de avance en el mismo. El tipo de liderazgo que se ejerza sobre las personas tiene un gran nivel de influencia sobre este elemento

El **Trabajo:**

La emoción que genera el tipo de trabajo que desempeñas.

Estas emociones se mueven en un arco de emotividad que va desde el estrés al aburrimiento.

MOTIVACIÓN

Los **Extrínsecos**

Son aquellos motivadores que están vinculados a la satisfacción, y por lo tanto no tocan palancas motivacionales intrínsecas: factores relacionados con aspectos monetarios o con implicación económica.

SATISFACCIÓN

Elementos comunes en toda la muestra

La importancia del Propósito

Dentro de los tres motores de la motivación: Trabajo, Equipo y Management; el **Equipo** es el que más mueve internamente a la personas en la Organización.

El propósito se descompone en tres elementos de vital importancia:

- ➔ Seguridad psicológica
- ➔ Sentido de Pertenencia
- ➔ Autoestima Profesional

Predisposición cultural por el Orden y la Seguridad

Otro elemento común observado en toda la muestra, es la **predisposición** por entornos **estables** donde se **trabaje en equipo**. Este tipo de culturas se caracterizan por entornos muy **confiables**, **cooperativos** con una orientación clara al **cumplimiento de las reglas**. Son también ecosistemas **cuidadosos**, orientados al **trabajo bien hecho**, la **calidad** y el **cuidado**.

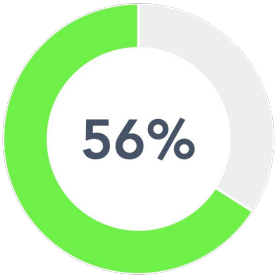
Tipo de Profesional:

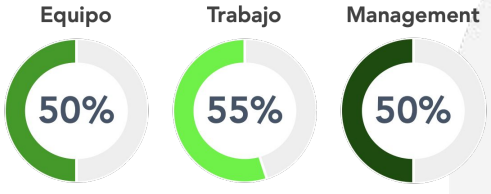
Compromiso

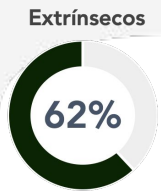
Motivación

Satisfacción

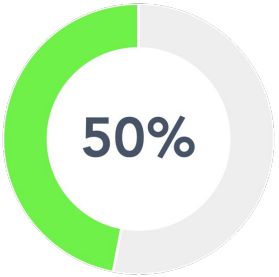
Profesionales del Sector Público

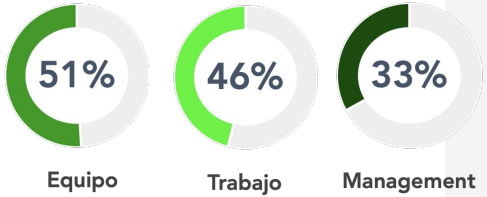


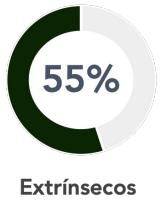




Contratados Laborales







Equipo

Sentido de pertenencia*

Mide la predisposición cultural satisfecha.

- ➔ Solo el **40% de los Profesionales del Sector Público** muestran sentido de pertenencia
- ➔ Más del 80% de los Contratados Laborales buscan entornos laborales estables.

Autoestima Profesional*

El nivel de reconocimiento percibido por la muestra por el desempeño de su trabajo es bajo:

- ➔ Sólo el **18% de los Contratados Laborales** se sienten reconocidos por su entorno.
- ➔ Este dato empeora claramente en la franja de edad de 35 a 55 años.

Trabajo

Estado Emocional*

A más del 30% de la muestra el contenido de su trabajo le genera estados de Apatía y Aburrimiento.

- ➔ Al **27% de los Contratados Laborales** su trabajo les genera Preocupación (ojo con la carga de trabajo)

Liderazgo

Seguridad Psicológica

Más de un 60% de la muestra agregada presenta capacidad para ser ellas mismas en el trabajo.

Impacto del Liderazgo*

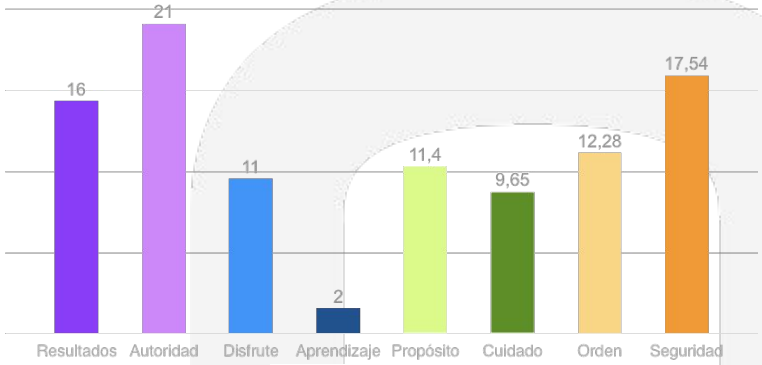
Solamente **un tercio** de la muestra cuenta con el tipo de liderazgo que desea:

- ➔ Los Contratados Laborales muestran niveles especialmente bajos de Autonomía/Influencia.
- ➔ El grado de satisfacción con el tipo de liderazgo percibido aumenta claramente con la edad

Equipo

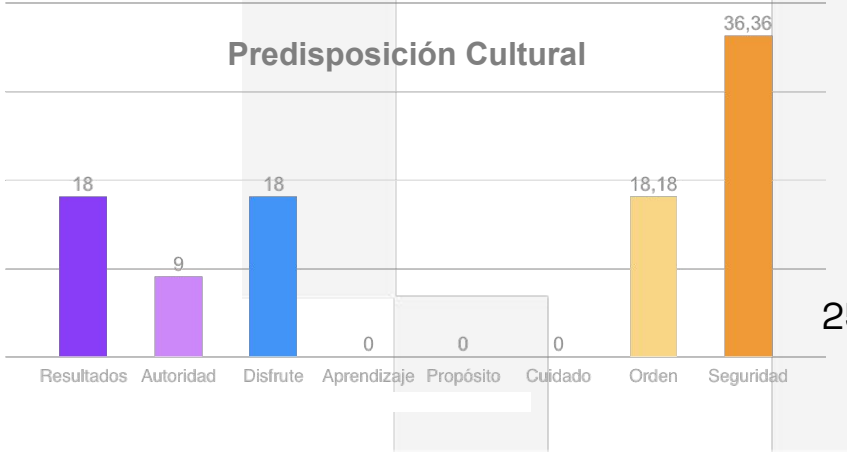
Profesionales del Sector Público

Sentido de Pertenencia
40%

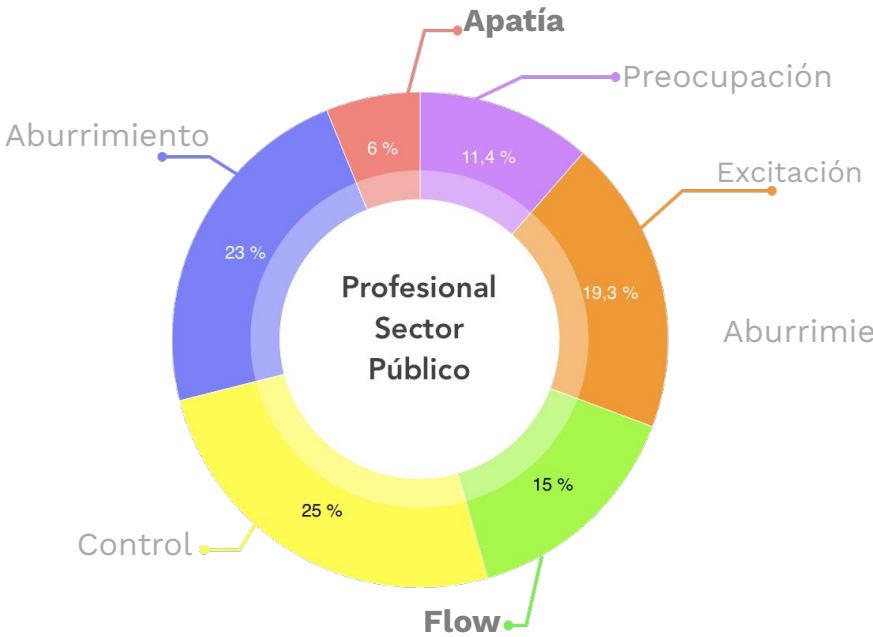


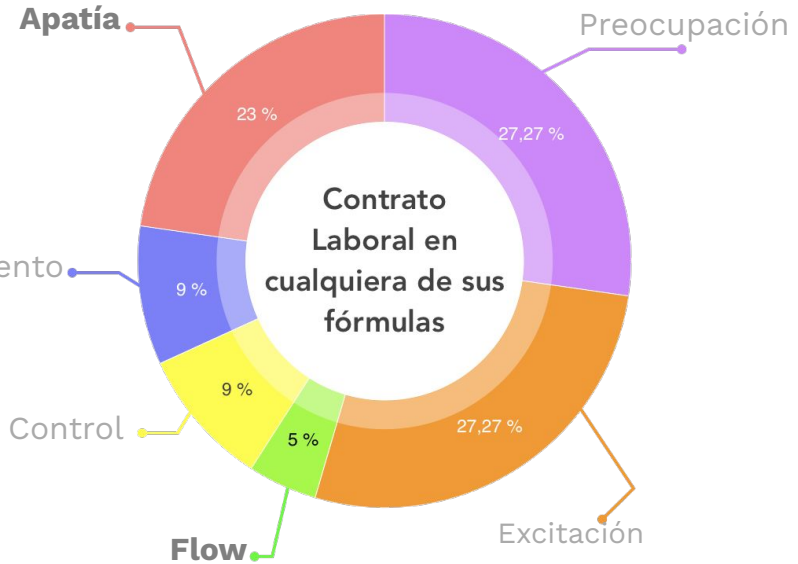
Contratados Laborales

Sentido de Pertenencia
55%

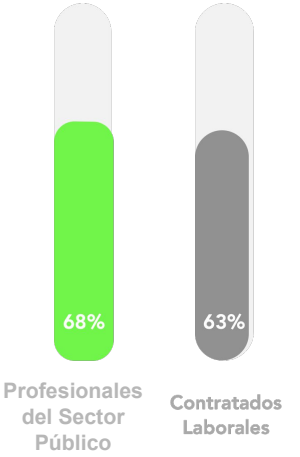


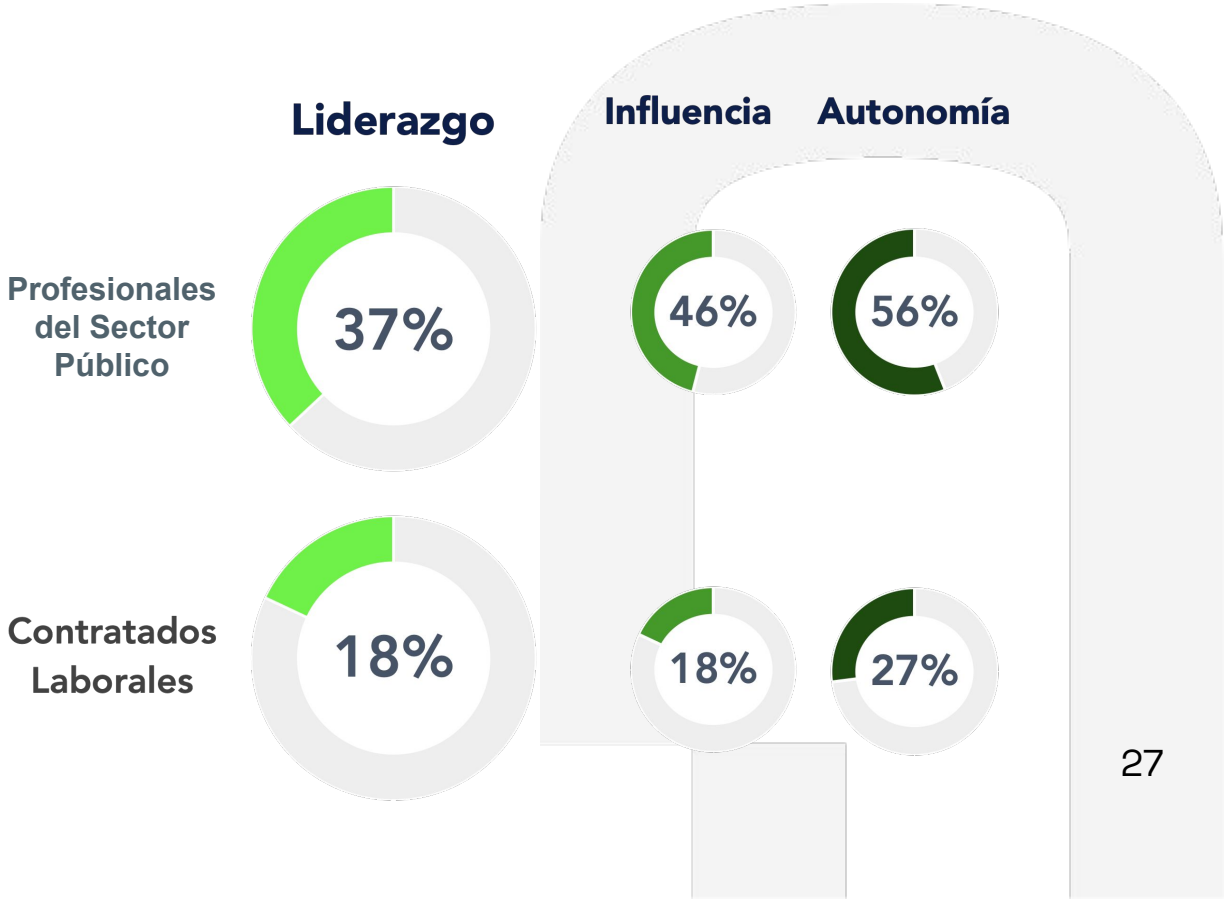
Trabajo


Apatía
Preocupación
Aburrimiento
Excitación
6 %
11,4 %
23 %
19,3 %
Profesional Sector Público
15 %
25 %
Control
Flow

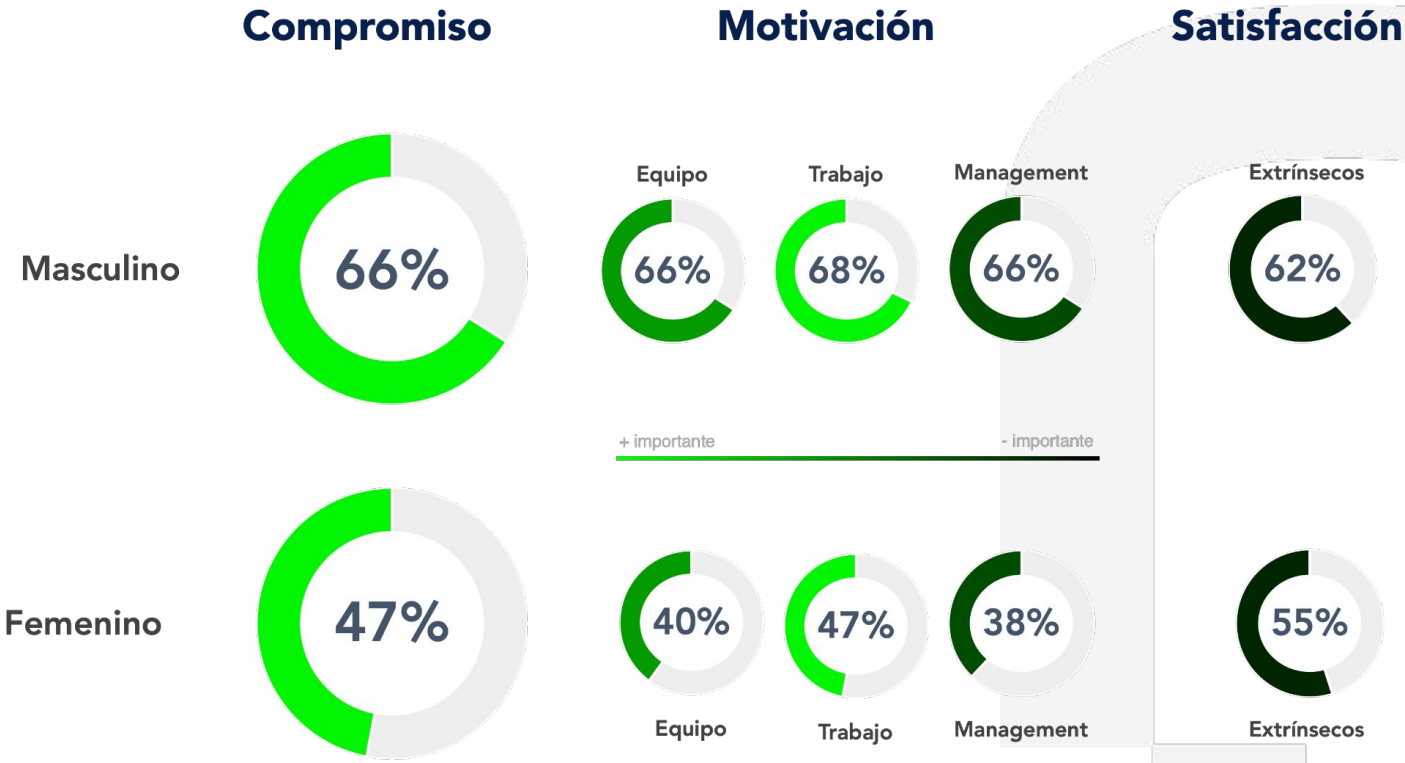

Apatía
Preocupación
23 %
27,27 %
Aburrimiento
Contrato Laboral en cualquiera de sus fórmulas
9 %
9 %
Control
5 %
27,27 %
Flow
Excitación

Liderazgo


Seguridad Psicológica
68%
63%
Profesionales del Sector Público
Contratados Laborales


Liderazgo
Influencia
Autonomía
Profesionales del Sector Público
37%
46%
56%
Contratados Laborales
18%
18%
27%

Perspectiva de género


Compromiso
Motivación
Satisfacción
Masculino
66%
Equipo
66%
Trabajo
68%
Management
66%
Extrínsecos
62%
+ importante
- importante
Femenino
47%
40%
47%
38%
55%
Equipo
Trabajo
Management
Extrínsecos

Equipo

Sentido de pertenencia*

Mide la predisposición cultural satisfecha.

- ➔ El 75% de las mujeres buscan entornos laborales estables.
- ➔ Solo el **32% de las mujeres** muestran sentido de pertenencia (conviven peor con entornos de caos o de indefinición)

Autoestima Profesional*

El nivel de reconocimiento percibido por la muestra por el desempeño de su trabajo es bajo:

- ➔ Sólo el **18% de las mujeres** se sienten reconocidas por su entorno.

Trabajo

Estado Emocional*

Tan solamente el 7% de las mujeres están en la situación ideal de Flow. Esto supone grandes descompensaciones reto-aprendizaje de distintos tipos:

- ➔ ABURRIMIENTO: Al **21% de las mujeres** su trabajo les genera Preocupación (ojo con la carga de trabajo)
- ➔ ESTRÉS: Al **34% de las mujeres** el contenido de su trabajo le genera estados de Apatía y Aburrimiento (sobrecualificación, baja carga de trabajo o trabajos monótonos/repetitivos)

Liderazgo

Seguridad Psicológica*

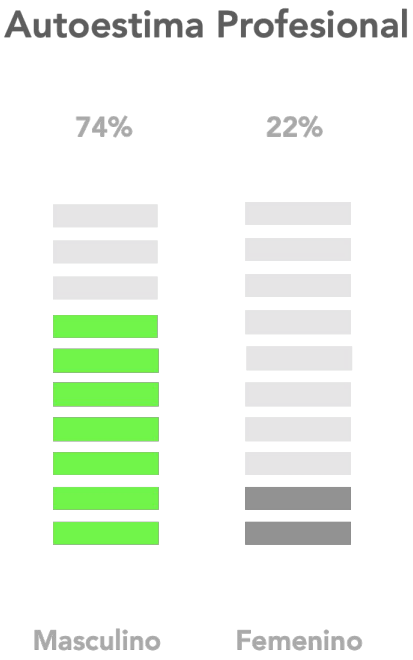
Un **42% de las mujeres** no sienten la libertad de ser ellas mismas en su trabajo.

Impacto del Liderazgo*

Solamente **un 22% de las mujeres** cuenta con el tipo de liderazgo que desea:

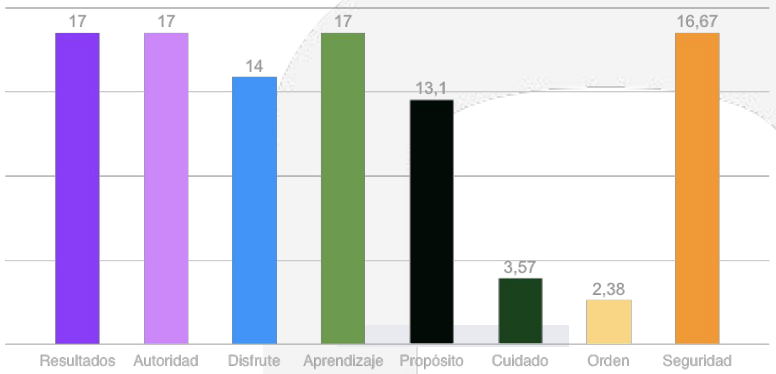
- ➔ Las mujeres muestran niveles muy bajos tanto de Influencia como de Autonomía.

Equipo



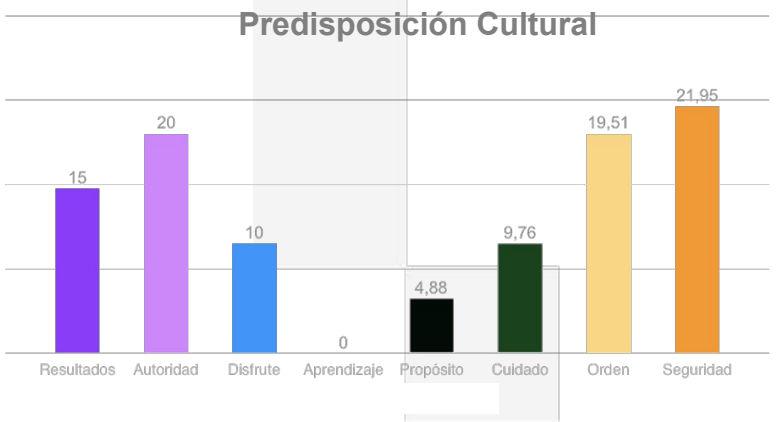
Masculino

Sentido de Pertenencia
67%

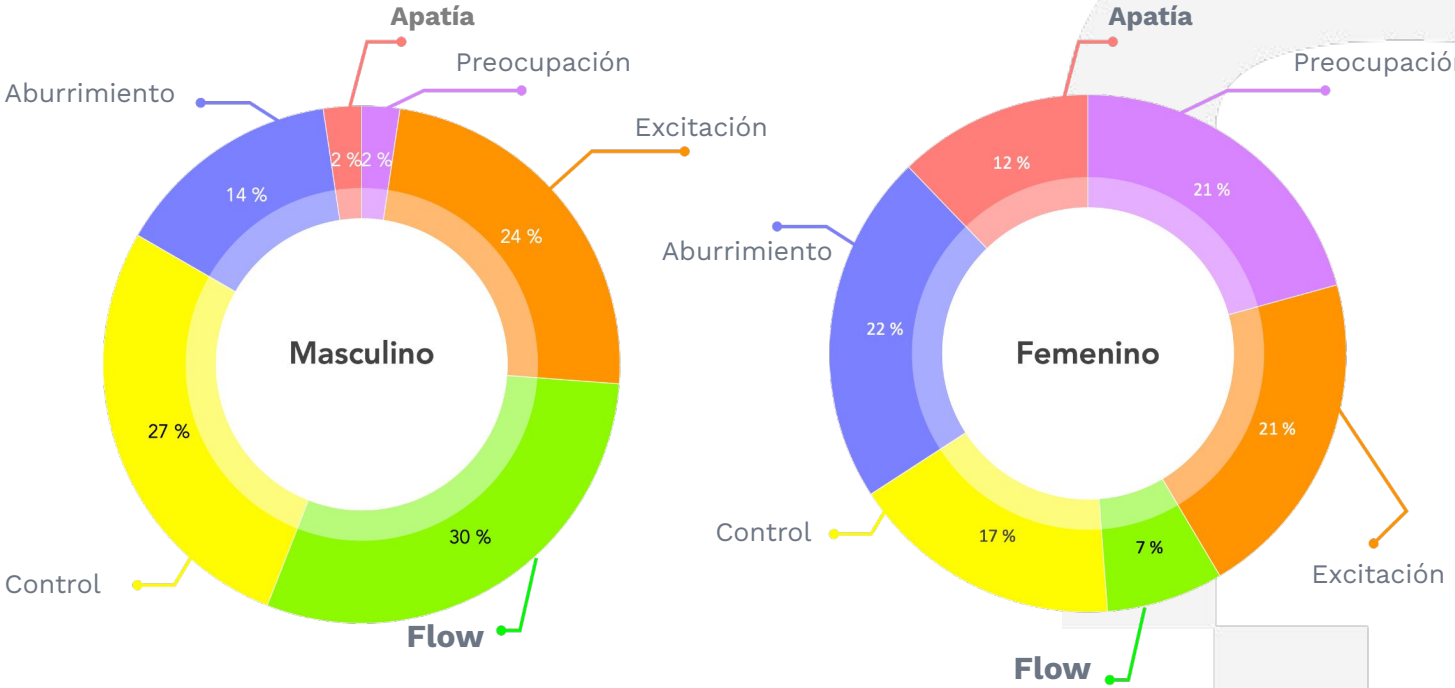


Femenino

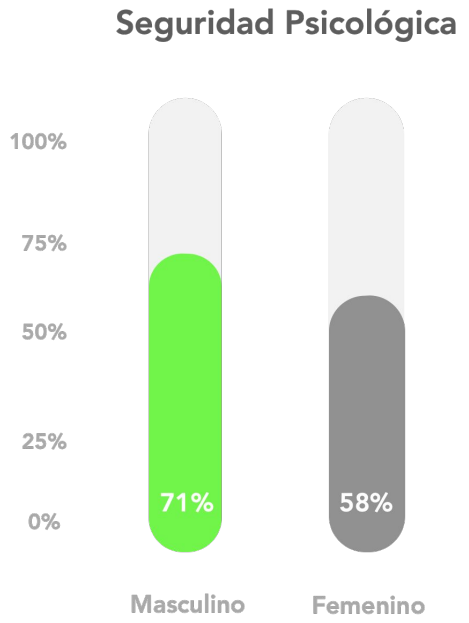
Sentido de Pertenencia
32%

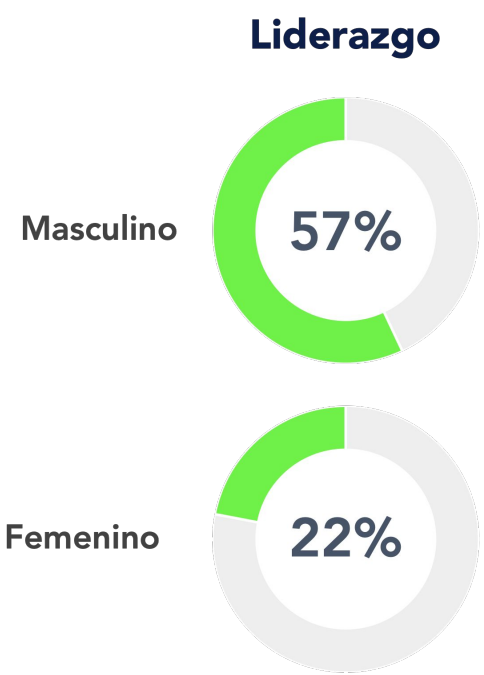


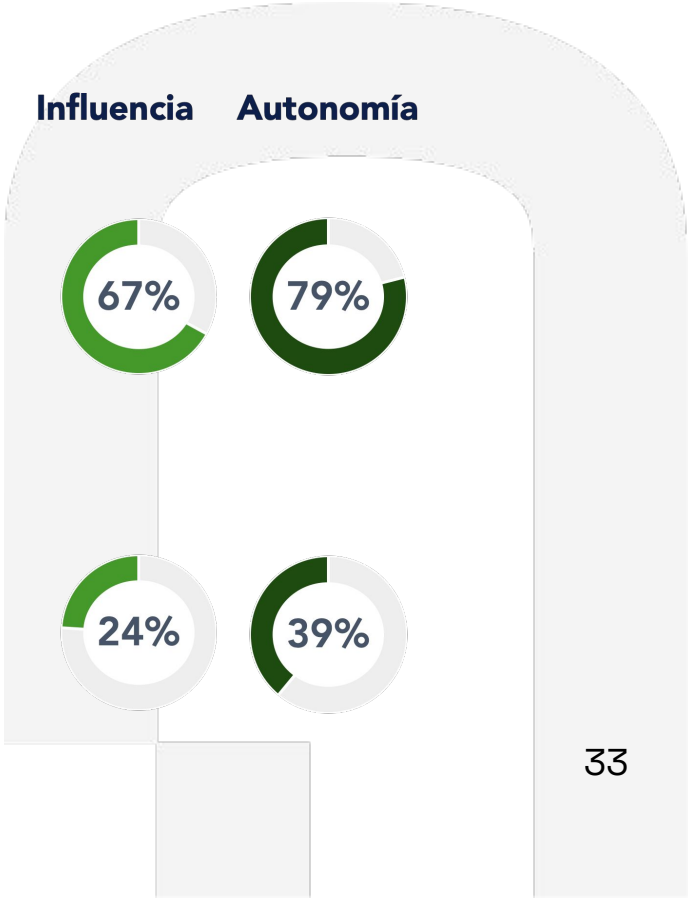
Trabajo


Apatía
Preocupación
Aburrimiento
Excitación
2 %
2 %
14 %
24 %
Masculino
27 %
30 %
Control
Flow
Apatía
Preocupación
12 %
21 %
Aburrimiento
22 %
Femenino
21 %
Control
17 %
7 %
Excitación
Flow

Liderazgo

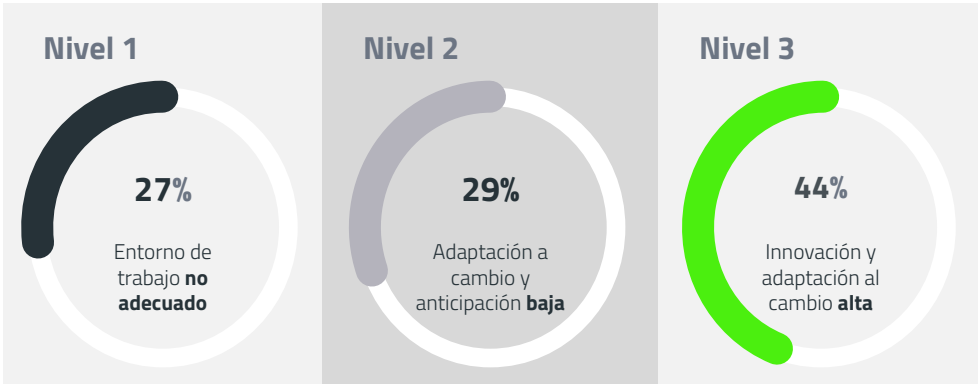

Seguridad Psicológica
100%
75%
50%
25%
0%
71%
58%
Masculino
Femenino


Liderazgo
Masculino
57%
Femenino
22%


Influencia
Autonomía
67%
79%
24%
39%

Capacidad de transformación

Capacidad de transformación



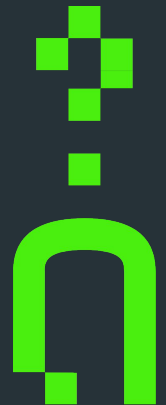
Nivel 1: En estos equipos u organizaciones, no es solo que los trabajadores no expresen con libertad sus preocupaciones, sino que, a menudo, vemos cómo invierten una cantidad excesiva de energía en protegerse a sí mismos en lugar de en su trabajo, y actúan de manera extremadamente cautelosa en sus acercamientos a sus supervisores y colegas, en el temor de que cualquier cosa que digan podría ser usada en su contra en el futuro. En este nivel, la seguridad psicológica funciona como un **factor higiénico** y su carencia hace que un entorno de trabajo no pueda ser calificado de adecuado.

Nivel 2: Los equipos y organizaciones que se encuentran en este escalón, a primera vista parecen tener un entorno de trabajo razonablemente saludable, pero en realidad las personas están menos comprometidas, abiertas y orientadas al aprendizaje de lo que parece. A menudo sus líderes no son conscientes de ello, pero muchas personas se guardan sus ideas y puntos de vista, no buscan la información o ayuda necesarias para hacer bien su trabajo, y que las conversaciones entre distintas áreas de la organización adoptan con frecuencia la forma de debates o negociaciones, con lo que el trabajo en equipo y la colaboración sufren, aunque nada de ello, a simple vista, resulte particularmente problemático o tóxico. En consecuencia, las empresas en este escalón a menudo sufren el espejismo de que su entorno laboral propicia la innovación y la resiliencia cuando, en realidad, la cultura de la organización es más conservadora, autoprotectora y opaca de lo que creen, suficientes si la empresa desarrolla su actividad en un **entorno estable**, donde la necesidad de anticipar y adaptarse a cambios es baja.

Nivel 3: En este escalón se contempla el grado de seguridad psicológica necesario para mover una organización en escenarios de disrupción y transformación, y también el nivel preciso para poder implantar las formas de trabajar ágiles. En este nivel, las personas consiguen colaborar de manera efectiva entre departamentos y disciplinas, se arriesgan a ofrecer críticas, pedir ayuda, compartir ideas innovadoras, entran en conflicto sin temor de represalias, entablan diálogos para explorar juntas temas relevantes y muestran otros comportamientos que promueven la buena toma de decisiones, el aprendizaje, la innovación y de las que, en última instancia, depende el éxito en un **mundo cambiante**.

4.
Medidas de impacto

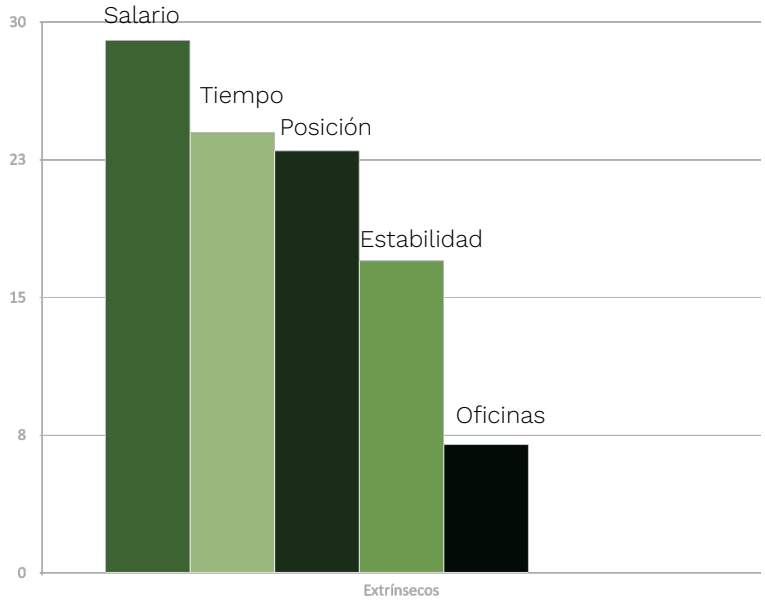
Para

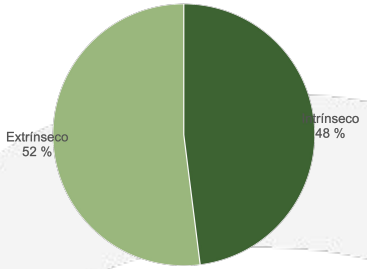


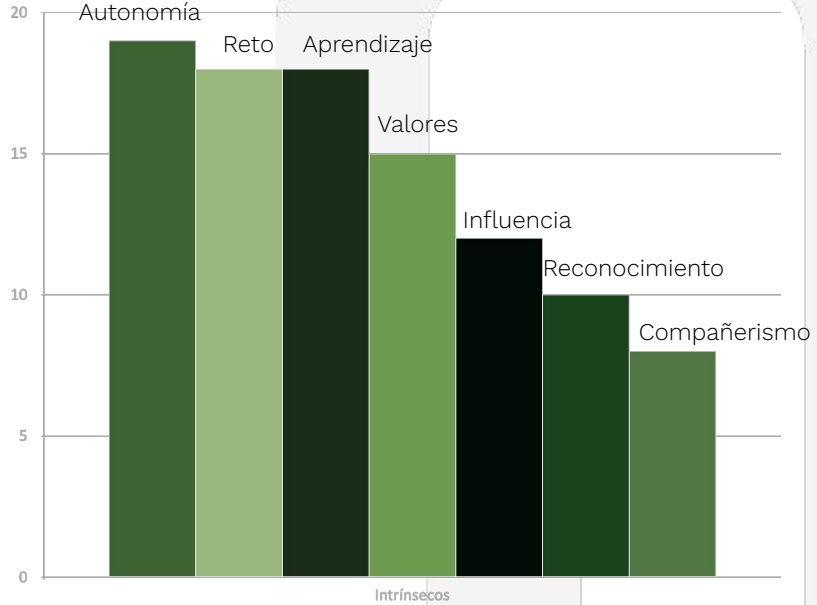
¿Por qué el S. Público necesita Dathum?

- ➔ Para poder establecer **medidas de impacto**
- ➔ Porque el mundo está cambiando y el SP necesita **transformarse** también
- ➔ Porque las **personas** no son las mismas que hace 50 años, y demandan que se les trate de forma diferente
- ➔ Porque los profesionales del SP son una masa **heterogénea**
- ➔ Porque los Profesionales del SP necesitan **herramientas de gestión** de equipos
- ➔ Porque el tamaño, la dispersión y las heterogeneidad de los profesionales del SP hace muy difícil la implantación de determinados sistemas de gestión **homogéneos y ágiles**
- ➔ Porque se necesita transparencia sobre la ***salud profesional*** del equipo que conforma el SP con datos objetivos y libres de sesgos

Margen de mejora 43%







Medidas de impacto para la transformación

- Trabajar los niveles de **Seguridad Psicológica** en especial del colectivo de las mujeres.
  - Con la gente que gestiona personas (entender tipo de perfiles, trabajar el reconocimiento, la contribución de este tipo de colectivos)
  - Generación de espacios seguros

- **Liderazgo** adaptado al perfil y tipo de trabajo:
  - Dar herramientas a estos líderes para saber cómo gestionar a estas personas
  - Análisis de adecuación del reto al perfil (características particulares y tipo de trabajo desempeñado)
  - Equilibrio: Jefe/Función/Tipo de persona

- **Diversidad e inclusión intelectual**

¡Gracias!

Más información?

Contáctanos en:

- ➔ www.dathum.io
- ➔ hello@dathum.io