

Perdiendo tu Mente Encontrando tu Corazón

Jack Keogh

www.JackKeogh.com

Nuestra Agenda

- Una perspectiva global requiere que utilicemos otras inteligencias mas allá de la inteligencia cognitiva
- Vamos a explorar brevemente los enfoques de RH en diferentes regiones, retos y amenazas
- Como resultado, veremos que hace falta un enfoque innovador para mejorar nuestro “coeficiente de negocios” al combinar nuestra inteligencia cultural con la inteligencia emocional

Globalización: Espada de dos filos

- Cualquier compañía, sin tener en cuenta su tamaño ni su sector, puede competir en cualquier parte del mundo
- A la vez esto quiere decir que ningún lugar está seguro – no importa donde hagamos negocio, allí estará la competencia, ofreciendo alternativas más baratas o productos más sofisticados

RH: 7 Habilidades Básicas

1. Entender las demográficas y las habilidades de la fuerza laboral
2. Analizar la demanda – oferta para el capital humano en el futuro
3. Utilizar las redes sociales para incrementar la visibilidad y la aplicación de los conocimientos en todas las áreas de la organización
4. Capacitar a los individuos para poder hacer su trabajo sin que influya la localización
5. Facilitar la colaboración, superando las barreras entre las divisiones tradicionales en la organización
6. Fomentar el desarrollo rápido de habilidades y capacidades para enfrentarse a las condiciones cambiantes del negocio
7. Evaluar el rendimiento de los empleados, proporcionando retroalimentación apropiada

Retos para RH Mundial

1. Eficacia Organizacional
 2. Desarrollo de Líderes
 3. Manejo del Cambio
- Ser socios estratégicos en los negocios
 - Saber medir la eficacia de RH

Enfoques de RH

Cambia el Enfoque según las
Necesidades de la Región

Asia - Pacífico

- Enfoque fuerte hacia el desarrollo de líderes
- Se utiliza la compensación como herramienta para reclutar talento
- Para lograr y mejorar la retención se utiliza el desarrollo individual y de la carrera de los empleados

Japón

- Buscan la manera de encontrar una fuerza laboral más flexible
- Los valores personales desempeñan un rol importante en el reclutamiento y retención de las personas claves
- Los profesionistas de RH tienen menos experiencia en utilizar sistemas de medida (métricas) y técnicas de análisis

Europa

- RH sirve más como una función consultora en la transformación de la fuerza laboral; adopta una posición menos proactiva
- Hay poco enfoque sobre la utilización de sistemas analíticos para hacer decisiones

América del Norte

- Enfoque fuerte hacia la utilización de la tecnología en los procesos y actividades de RH
- La empresas se dan cuenta de la necesidad de saber transferir los conocimientos ocasionados por los cambios demográficos en la fuerza laboral
- En la medida que hay más gerentes y directores que tienen mayor experiencia en el manejo del cambio y están preparados para tomar el liderazgo, RH ya no asume el rol de líder

América Latina

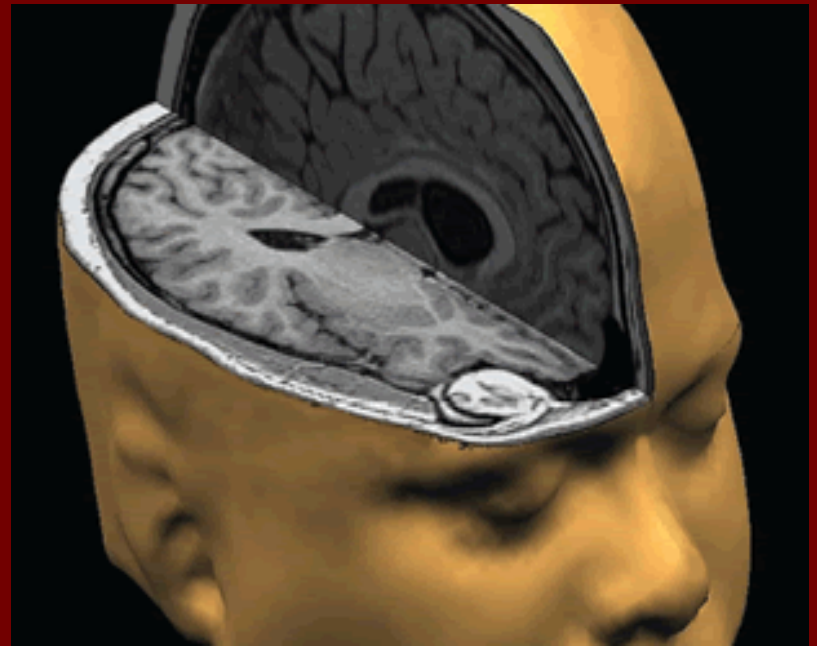
- La mayor rotación de la fuerza laboral esta empujando hacia un enfoque considerable en el desarrollo de habilidades y capacitación de personal
- La reputación positiva de una empresa sigue siendo muy importante para atraer y retener al capital humano
- Aunque los profesionistas de RH tienden a percibir que sus organizaciones son eficaces, se están enfrentando a nuevos retos en la medida que sus organizaciones y las economías se hacen mas grandes

La Guerra del Talento

“Muchos ejecutivos no se dan cuenta de los problemas serios que podrán enfrentar, debido a la falta de conocimiento y de productividad, si no se preparan hoy para la escasez laboral dentro de cinco o diez años. Deben analizar los riesgos de capacidad y productividad para cada localidad, unidad y puesto y de allí desarrollar una serie de medidas para remediar las carencias que anticipen”

- *Global Survey of 4,741 Executives in 83 Countries and Markets-Conducted by The Boston Consulting Group, World Federation of Personnel Management Associations, and Society for Human Resource Management-Identifies HR Priorities of Today and the Future*

La Guerra Por el Talento



Inteligencia Cognitiva: IQ

- Coeficiente Intelectual (CI) es un indicador numérico que estima, en qué grado un individuo se encuentra por encima o por debajo de las habilidades intelectuales de una persona promedio.
- Este indicador intelectual es de suma importancia en muchas sociedades
- Hay gran cantidad de ejemplos en donde el CI determina las posibilidades de acceder a puestos laborales de relevancia, de obtener sueldos más significativos o la aceptación en una universidad.

Múltiples Inteligencias: H. Gardner

- La teoría define la inteligencia como "la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas"
- Existirían inteligencias múltiples llegando a identificar ocho tipos de ellas: lingüística, lógica matemática, espacial, musical, corporal-kinestésica, intrapersonal, interpersonal y naturalista.
- Todos tendríamos las ocho inteligencias en mayor o menor medida, ya que si existieran de manera pura les resultaría imposible funcionar

Mas allá del CI

- Aunque la cognición ha aportado una gran plasticidad adaptativa al ser humano, lo que le ha permitido sobrevivir prácticamente en cualquier ambiente sobre la tierra, sigue siendo la vida emocional
- La emotividad es fundamental, incluso en procesos en los cuales se le ha creído tradicionalmente perjudicial, como es la toma adecuada de decisiones.

Inteligencia Cultural

“La habilidad de encontrar sentido en contextos no familiares y poseer la capacidad para luego ajustarse al nuevo ambiente”

- ✓ Entender el impacto que tiene la cultura del individuo sobre su conducta, es clave para ser eficaz en los negocios
- ✓ Se puede medir la habilidad del individuo para interactuar con éxito en cualquier ambiente o situación social

Inteligencia Cultural

“La habilidad para distinguir entre la conducta derivada de la cultura y la conducta universal o individual” (Earley & Mosakowski)

- **Cognitivo**: habilidad para aprender y analizar los elementos culturales y usarlos en la conducta personal
- **Físico**: reflejar los hábitos, manierismos, posturas, tonos vocales etc. de la otra cultura
- **Emocional/motivacional**: sentido de la eficacia personal para superar las diferencias culturales
 - Lo que tiene en común con la **Inteligencia Emocional**: la disposición de suspender el juicio – el pensar antes de actuar

Cultural - Emocional

Cabeza
Cognitiva



Aprendizaje

Cuerpo
Físico



Acciones
Comportamiento

Corazón
Emoción
Motivación



E.I.
Confianza en si
mismo

Inteligencia Emocional: Mitos

- Irracional
- Negativa
- Imposible de controlar
- Se puede ignorar, sin consecuencias
- Nada tiene que ver con el proceso de hacer decisiones en el negocio
- No relacionada con el trabajo
- Es para mujeres, niños y personas débiles

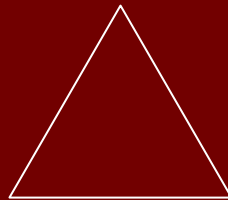
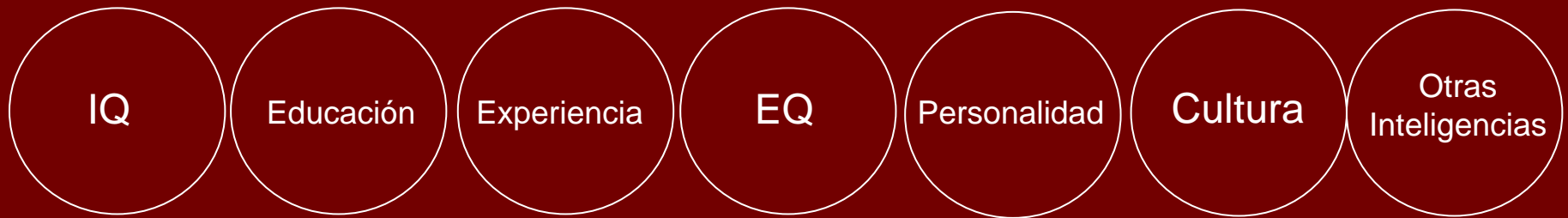
Liderazgo = > E.I.

- Los trabajadores de hoy, nuestros colegas, ya no responden al estilo de gestión basado en la dominación
- Hoy, se exige inspiración
- Para ser eficaz como líder, en el mundo laboral global de hoy, se requiere un alto nivel de inteligencia emocional

Inteligencia Emocional

- Nos permite alcanzar nuestros objetivos
- Mejora nuestras habilidades persuasivas
- Nos ayuda a controlar el enojo
- Nos da sabiduría política
- Contribuye a la buena salud

Los componentes del éxito



Modelo E.I.

Dominio
Propio

Conciencia
Propia

Manejo
Propio

Dominio
Social

Conciencia
Social

Manejo
Relaciones

Conocimiento + Actitud + Conducta

Nivel
Personal

Nivel
Social



Habilidades Claves

- ✓ Tener Influencia
- ✓ Tener Empuje
- ✓ Saber Analizar

Razones de despido:

1. Falta de habilidad
2. No llevarse bien con los demás
3. Falta de honestidad
4. Actitud negativa
5. Falta de motivación

Otras Habilidades de E.I.

- Transparencia
- Adaptabilidad
- Empuje
- Iniciativa
- Optimismo
- Conciencia organizacional
- Servicio
- Desarrollo de los demás
- Catalizador del cambio
- Manejo del conflicto
- Team-Building
- Persuadir
- Aceptar la crítica

Como Mejorar la E.I.

- Manejar percepciones – relaciones publicas, promulgar tu equipo
- Desarrollar tu credibilidad personal, basada en la confianza, tu palabra
- Seguir “guiones” positivos
- Aceptar tus errores y equivocaciones
- Estar dispuesto a pedir perdón
- Visualizar el éxito
- Desarrollar la empatía “fundacional”
- Buscar puntos de acuerdo mutuo
- Escuchar activamente
- Saber ser flexible
- Pedir retroalimentación

Equipos Disfuncionales

- Falta la confianza mutua
- Hay miedo al conflicto
- Falta compromiso
- Se evita aceptar la responsabilidad (Accountability)
- Falta el enfoque hacia los resultados

Cuando utilizar la E.I.?

- Cada vez que puedes!
- Cuando las consecuencias son importantes:
 - Retención de clientes
 - Tu seguridad en el trabajo
 - Con las relaciones importantes
 - Cuando no sabes exactamente que es lo que esta pasando

Para la Vida

- Dónde se originan nuestras decisiones?
- Si utilizamos solamente la perspectiva lógica no vemos la totalidad ni usamos todas nuestras habilidades
- Necesitamos aprender a preguntar a nuestro corazón, identificar qué decisiones nos inspiran y nos llevan a una vida llena de pasión

www.JackKeogh.com

jack@jackkeogh.com

Teambuilding
Cross-cultural training
Leadership Development
Executive Coaching
Keynote Presentations

Locations: USA, Mexico, Japan

www.JackKeogh.com

jack@jackkeogh.com