



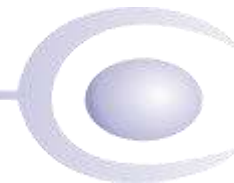
Sistema de Productividad Hi-Tech / Hi-Touch

Alcanza Metas de Desempeño tanto Financieras como Sociales



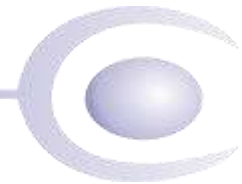
ACCION

Presentation to Accion. Guatemala City
Joe Cox, Diaplan Founder May 17, 2018



¿Quiénes Somos?

- Diaplan es una empresa consultora de investigación y desarrollo con fines lucrativos.
- Ayudamos a organizaciones a desempeñarse con mayor éxito y rentabilidad.
- Estrategia básica: Mejorar el bienestar del personal, lo que aumenta la productividad y rentabilidad.
- El proceso inicia con los gerentes, de quienes dependen los colaboradores para satisfacer sus necesidades laborales.

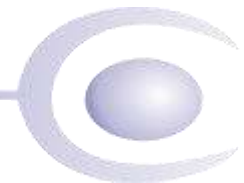






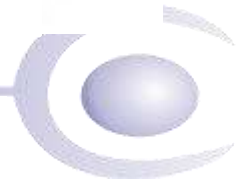
El Problema que solucionamos

- El comportamiento gerencial comunmente provoca reciprocidad negativa (*falta de compromiso*) del personal.
- En los U.S. “*la falta de compromiso*” describe al +-70% de empleados (Gallup, otros reportes).
- En algunos paises, la cifra esta por arriba de 90%. Efectos (tales como productividad y rentabilidad) son controlados por causas de control.



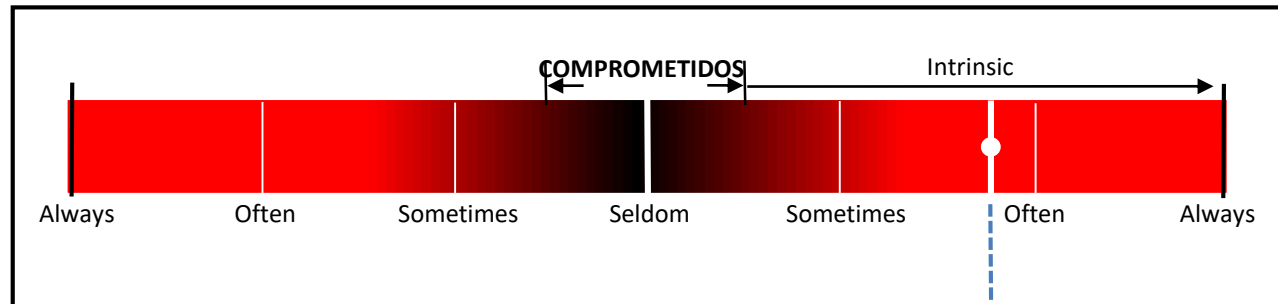
¿Cómo lo Resolvemos?

- Medimos *intensidad y frecuencia* de insatisfacción en 16 motivadores de trabajo, derivados de 100 años de investigación.
- Los sentimientos frecuentes e intensos sobre las necesidades insatisfechas, generan una fuerte reciprocidad negativa (*falta de compromiso*).
- Cuanto mayor sea la intensidad/frecuencia de las necesidades no satisfechas, menor será la productividad y el beneficio.
- Índice de Productividad (IP). Fórmula: **IP = \$Nómina ÷ \$Ingresos.**
- La satisfacción de necesidades mejora. La relación del costo de nómina a ingresos comienza a declinar.



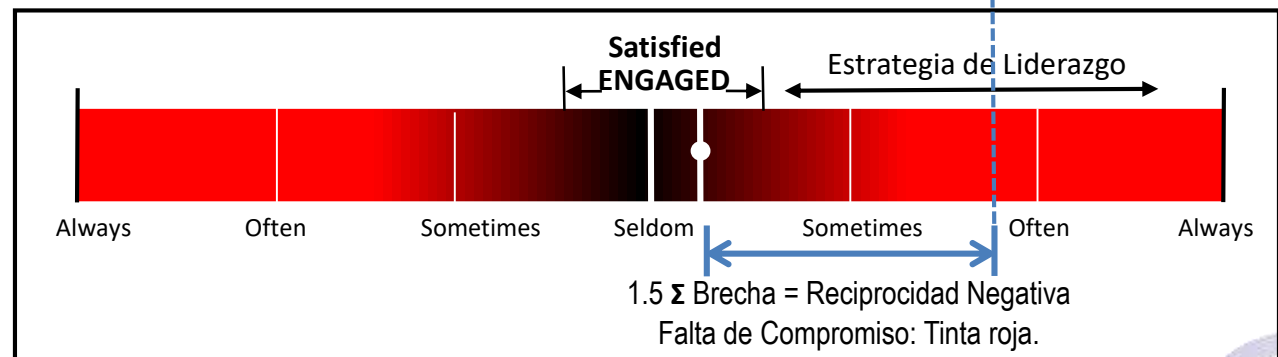
Frecuencia de Sentimientos: Cerrando Brechas entre Oferta-Demanda

6a. No estoy seguro de cuales sean los planes a futuro de la compañía. La gerencia no comparte nada estratégico por lo que la seguridad de mi trabajo a largo plazo me preocupa.



Frecuencia de los sentimientos del personal a necesidades insatisfechas

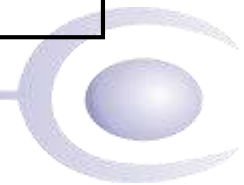
6b. Mi gerente sabe que mi futuro es importante para mí por lo que el/ella comparte conmigo información positiva acerca de la dirección y futuro de la compañía para alentarme.



Frecuencia de la respuesta del gerente a las necesidades del personal

Estrategias para Mejorar la Satisfacción

Aumentar la frecuencia de la estrategia en 6b a "Frecuente". Esto moverá la aguja de 6a hacia el centro de la zona oscura o de alta productividad.

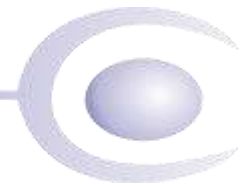


Cambiando Comportamientos Cambiando los Números

- Los ahorros en nómina van al resultado final como ganancia adicional. Cada 1% de los ahorros de nómina agrega 1% de los ingresos a las ganancias.
- Los gerentes son responsables de los Índices de Productividad de sus departamentos. La misma fórmula se aplica.
- Los sistemas de recompensa afianzan la responsabilidad y mejoran las métricas. La paga adicional del gerente es para mantener alta la productividad del personal.
- Estímulo positivo, reforzada vía la cadena de mando, prolifera.
- La Universidad Diaplan Virtual/Aula desarrolla competencias que cierran las brechas de la oferta-demanda.
- Recompensa por obtención de métricas positivas debe estar integrado en el sistema de incentivos de la organización.



**3^{era} Cubeta de
las Ganancias**



Estrategia de Negocios/ Estrategia Financiera

Finanzas es el dueño de Diaplan – RH los Administra

- Diaplan es un iniciativa Financiero que se beneficia del comportamiento/compromiso
- Cada departamento podrá decir cuantos \$\$ contribuye a las ganancias
- Son impulsados por métricas financieras Y conductuales

Diaplan esta construido sobre

MÉTRICAS FINANCIERAS:

- \$ Nómina
- \$ Ingresos
- \$ Índice de Productividad
- \$ Ganancias/pérdidas
- \$ Proyecciones financieras

MÉTRICAS CONDUCTUALES:

- Frecuencia conductual
- Intensidad conductual
- Normas conductuales/varianza
- Niveles satisfacción de necesidades
- Métricas del aprendizaje

Si queremos mejores MÉTRICAS FINANCIERAS Obtengamos mejores MÉTRICAS CONDUCTUALES



¿Podrán los Valores Corporativos aumentar las ganancias?

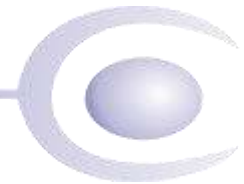
¿Usted cree que la Productividad se correlaciona con las ganancias?

¿Usted cree que El Compromiso tiene correlación con la Productividad?

¿Cree usted que La Satisfacción de Necesidades tiene correlación con el compromiso?

¿Cree que El Apoyo del Gerente a su Personal tiene correlacion con Satisfaccion de Necesidades?

¿Cree que los Valores Corporativos/Cultura se correlacionan con el Apoyo del Gerente hacia su personal?



Los Clientes adecuados para Diaplan

Los Acuerdos de Licenciamiento son ofrecidos a organizaciones que responden afirmativamente a tres preguntas:

- ¿Podrá tratar la organización las necesidades del personal al igual que las necesidades de la empresa?
- ¿Podrá la organización aplicar el Sistema según lo previsto y comunicado por Diaplan?
- ¿Proporcionará la organización a Diaplan (o sus consultores) acceso a la analítica para validar el impacto en rentabilidad?



Todos los clientes de Diaplan son laboratorios para reforzar la validez del Sistema.

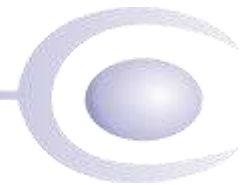


Caminamos con Usted a Medida que Optimiza los Resultados

- Para obtener mejores métricas, nuestros consultores le acompañan muchas veces in situ.
- Con el tiempo, el personal del CLIENTE puede asumir el papel del consultor.
- El análisis debe validar el impacto en el beneficio; los recursos internos deben ser competentes para reemplazar al consultor.
- Cuando logra ENTENDER a su personal, ellos lo hacen EXTENSIVO a prospectos y clientes.
- Personal satisfecho piensa a largo plazo. Realizan esfuerzo por mantener la seguridad del trabajo.
- Apoyan objetivos de desempeño financiero/social.



Reciprocidad Positiva– Proceso y Herramientas





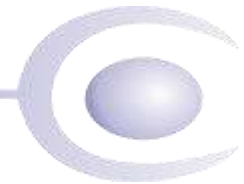
Fundacion Genesis Empresarial

Progreso al dia de Hoy

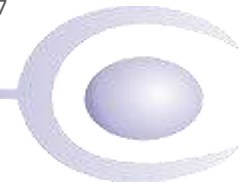
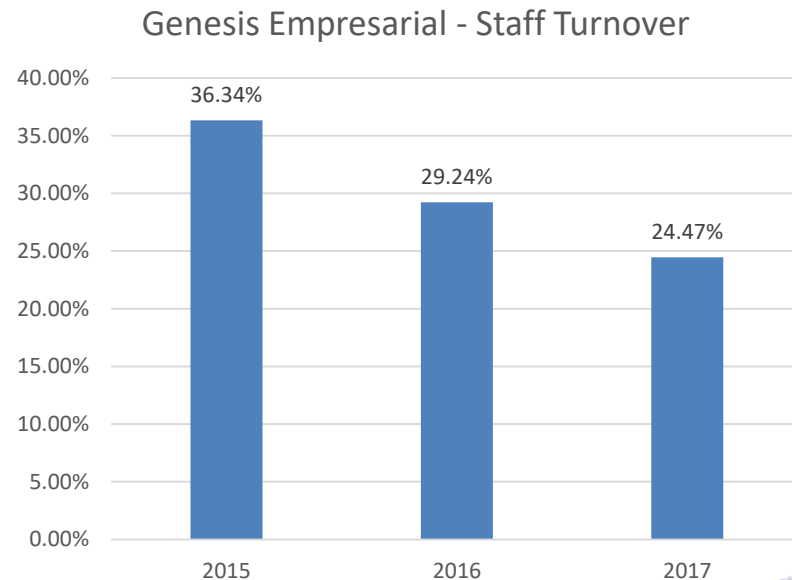
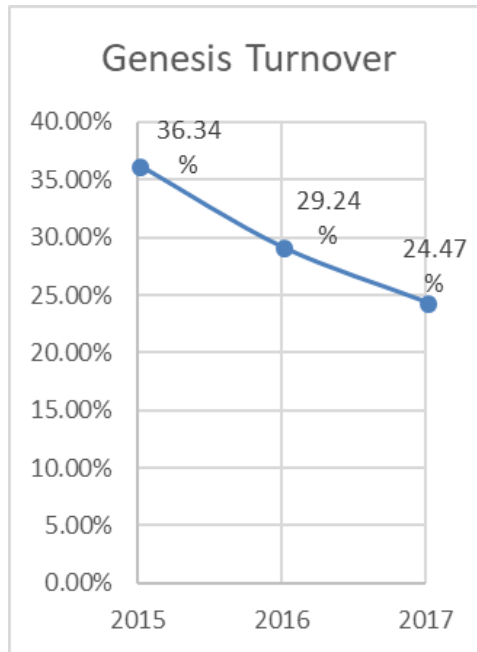


ACCION

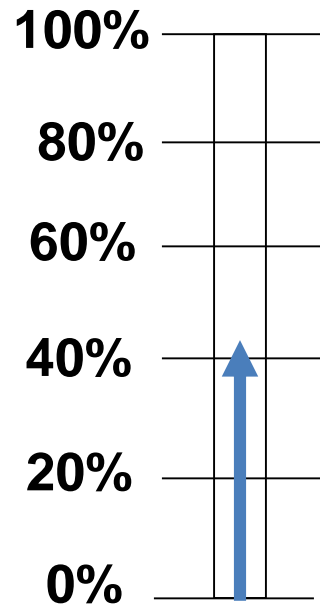
Presentation to Accion. Guatemala City
Joe Cox, Diaplan Founder May 17, 2018



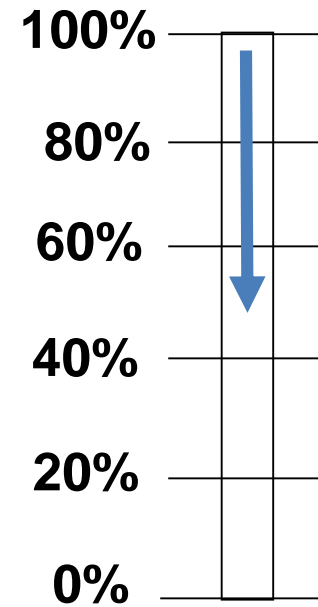
- Empiezan las conversaciones con Edgardo Pérez en Agosto 2015
- Se instala Diaplan en Enero 2016. Rotación era de 36.34%
- La rotación disminuye en 1/3 en dos años
- Aproximadamente 120 empleados deciden quedarse durante este período



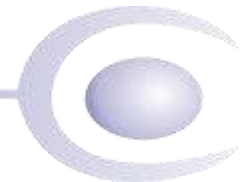
ROTACIÓN vs PROMEDIO DE NIVELES DE HABILIDADES



Rotación



Prom. Niveles
Habilidades



Reciprocidad Positiva en el Trabajo

7-A Podría hacer mucho más en mi trabajo, pero mi Jefe Inmediato no me delega trabajo de mayor responsabilidad

7-A Podría hacer mucho más en mi trabajo, pero mi Jefe Inmediato no me delega trabajo de mayor responsabilidad

7-A Podría hacer mucho más en mi trabajo, pero mi Jefe Inmediato no me delega trabajo de mayor responsabilidad



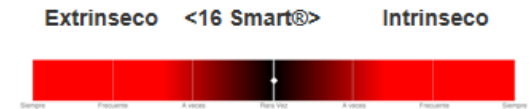
La aguja está en el borde de la zona negra (rara vez un problema). No es perfecto, pero productivo. Gerente a menudo aplica la estrategia en 7B, una habilidad de liderazgo que satisface esta necesidad intrínseca.

7-B mi Jefe Inmediato pide más de mi con proyectos hechos a la medida de mis habilidades y me da problemas más grandes para resolver.



Aguja en el centro de la zona negra (raramente). Puntuación perfecta, muy productivo. El gerente aplica frecuentemente la estrategia en 7B, una habilidad de liderazgo que satisface esta necesidad intrínseca. Aumento de frecuencia.

7-B Mi Jefe Inmediato pide más de mi con proyectos hechos a la medida de mis habilidades y me da problemas más grandes para resolver.



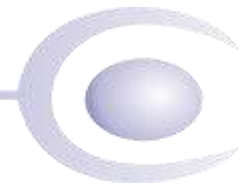
Aguja en el centro de la zona negra (raramente). Puntuación perfecta, muy productivo. El gerente casi siempre aplica la estrategia en 7B, una estrategia de liderazgo que satisface plenamente esta necesidad intrínseca. Aumento de frecuencia.

7-B Mi Jefe Inmediato pide más de mi con proyectos hechos a la medida de mis habilidades y me da problemas más grandes para resolver.



Reciprocidad positiva en el Trabajo

- Barras azules: Promedio de resultados de satisfacción de necesidades de las regiones con alto desempeño/regiones con bajo desempeño
- Línea roja: Rotación – regiones con alto desempeño/regions con bajo desempeño



Estudio de Validación de varios años

(Estados financieros auditados)

AÑO	P.I REFERENCIA	\$NÓMINA PROYECTADA	P.I ACTUAL	\$NÓMINA ACTUAL	\$AHORROS ACTUALES
2012	.26	\$7,510,385	.24	\$6,998,561	\$577,722
2013	.26	\$8,740,849	.22	\$7,322,478	\$1,344,746
2014	.26	\$9,269,227	.21	\$7,652,209	\$1,782,544
TOTALES		\$25,520,461		\$21,973,248	\$3,547,213

ANALÍTICOS CLAVE:

(PI) Nómina ÷
Ingresos =
Índice de
Productividad

	2011	2012	2013	2014
Costos Nómina	8,140,415	6,998,561	7,322,478	7,652,209
Ingresos Netos	31,184,650	28,886,098	33,618,650	35,650,876
Índice de Productividad	0.26	0.24	0.22	0.21





Gracias Acción!





The SMART 16™

Are there negative results for not managing care of these?

Are there positive results from managing care of these?

Managed care and unmanaged care both elicit normal human responses.

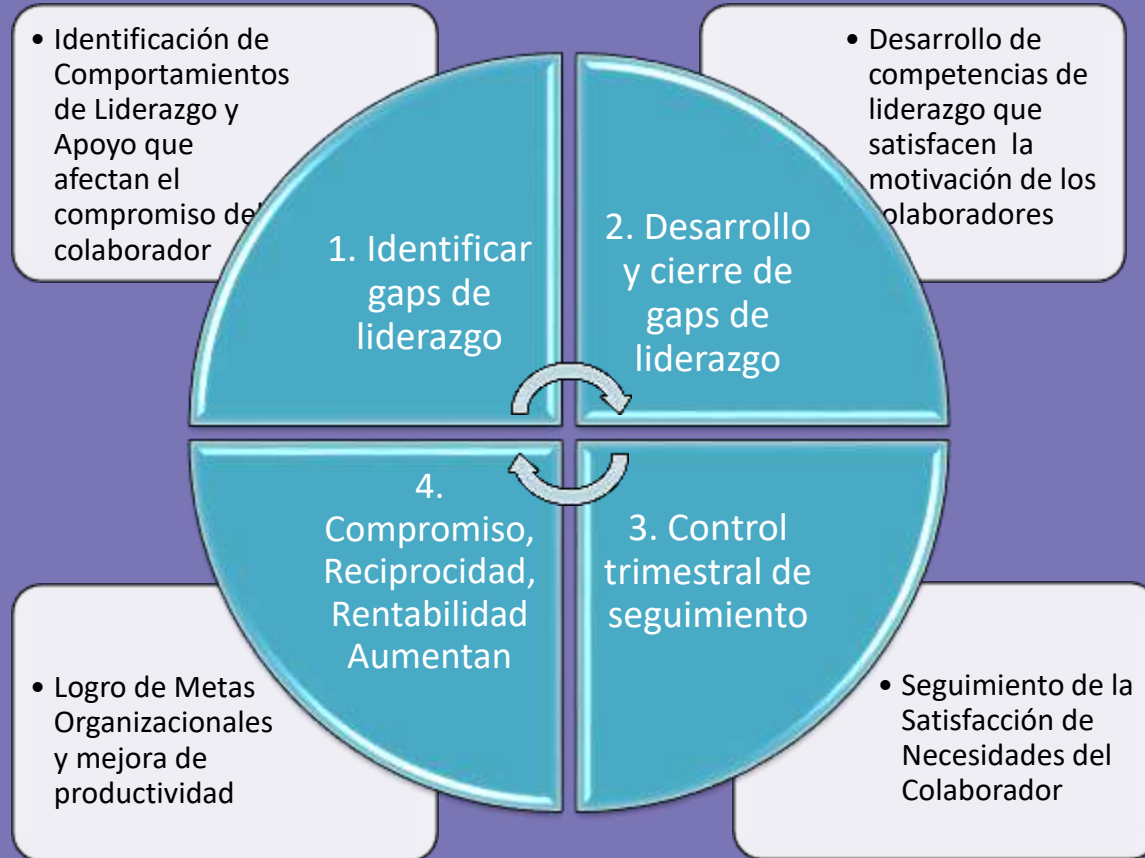
EXTRINSIC MOTIVATORS

1. Be treated fairly and equally with others
2. Have my group's acceptance
3. Have the necessary tools, resources, information and instructions for my job
4. Be trusted to do good work
5. Always know what my boss expects from me
6. A supportive boss who helps solve problems that affect me
7. For my work unit/department to be well organized
8. Good pay and benefits and fair evaluations of my performance

INTRINSIC MOTIVATORS

9. Work that interests me and challenges me and makes the best use of my skills
10. Grow my competencies, knowledge, skills and experience through my job
11. Have the autonomy and authority to perform my job as I think best
12. Know that my work is contributing to the organization's goals
13. Receive recognition and rewards for my performance
14. Relate well with my colleagues and have their respect
15. Participate in decisions and have my suggestions valued
16. Have opportunity to advance and to achieve my life's purpose

Solución



Investigación

Identificación de *Motivadores Extrínsecos e Intrínsecos* identificados como clave en el desempeño de todo líder empresarial, basados en el estudio de empresas durante 35 años

Factores SMART 16

Motivación Intrínseca - Liderazgo
Motivación Extrínseca – Apoyo

Medición Trimestral y Capacitación

Monitorear y Desarrollar la Frecuencia e Intensidad de Competencias de Liderazgo clave

El Principio de la Reciprocidad

Satisfacción de Necesidades del colaborador → Incremento de Compromiso hacia la empresa

**Impacto en
índice de
Productividad
Empresarial**