

LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS EN MÉXICO

ESTUDIO REALIZADO POR LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE COACHING



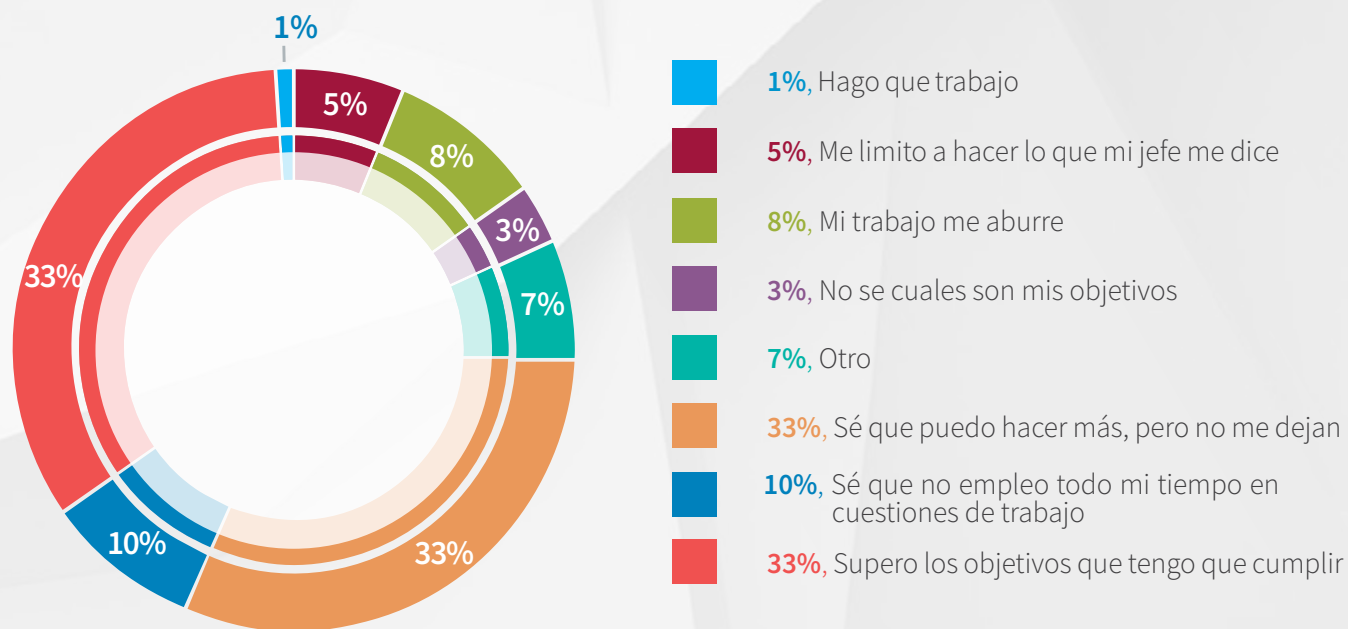
por **Rodrigo Espinosa Christlieb**

Con la finalidad de mantener información y datos actualizados, la **Asociación Mexicana de Coaching** llevó a cabo un estudio, en el cual, un grupo de personas fueron encuestadas con 10 preguntas referentes al desempeño laboral de los empleados en México.

Les presentamos la segunda parte de este estudio.

Respecto al **nivel de productividad** de las personas encuestadas, se encontraron los siguientes datos:

4 ¿Cómo te describirías en el trabajo?



Un **7%** (Otro), por diversos factores, se encuentra fuera de cualquier índice de productividad dentro de sus organizaciones.

Un **33%** se siente estancado, ya que no se les permite tener mayor rango de acción. De acuerdo con especialistas de la AMCO, uno de los puntos más comunes entre los jefes es que no saben delegar eficientemente o son controladores. Una excelente herramienta que puede

utilizarse es el Coaching, ya que se han obtenido excelentes resultados al desarrollar las capacidades y lograr, así, una transformación del estilo de liderazgo en la organización.

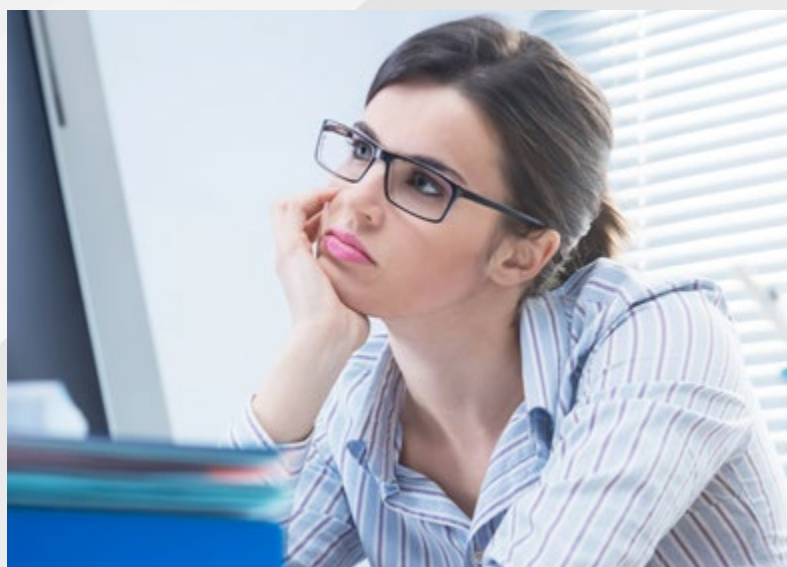
Uno de los principales problemas que vivimos en México es que la mayoría de las empresas no dan ningún tipo de apoyo a su personal para desarrollar nuevas habilidades como lo menciona la revista Expansión, 2005, "Las em-

*presas mexicanas, en general, invierten poco en investigación, así como capacitación profesional. Solo **1%** de los profesionistas con nivel superior están en programas para mejorar competencias técnicas, cifra que contrasta con el **25%** en los países de la OCDE.”*

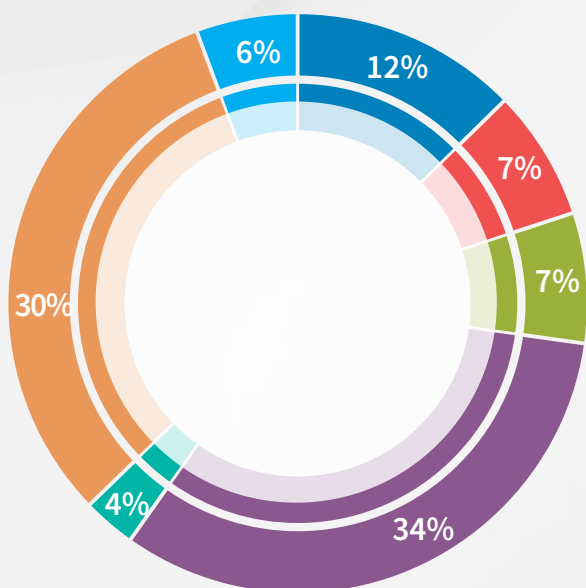
Un **10%** acepta que no emplea su tiempo productivo en el trabajo. Este dato deja clara la falta de motivación que muchos colaboradores padecen; mientras no se lleve a cabo un proceso de reflexión e introspección y se generen compromisos personales que estén alineados a aquellos de los de la organización, esta situación seguirá pasando y afectando tanto a la persona como a la organización.

Solo **un tercio** de los encuestados declara superar sus objetivos. Esta cifra se podría analizar

tomando como base la Ley de Pareto del 80/20, en la cual, solo un pequeño porcentaje de la totalidad de los colaboradores genera la productividad y, por ende, la riqueza de la organización.



5 ¿Qué capacitación te ha funcionado mejor?



- **12%**, Cursos en línea
- **7%**, Libros o videos
- **7%**, La que me proporciona mi jefe inmediato
- **34%**, Pláticas presenciales
- **4%**, Ninguna
- **30%**, Dinámicas enfocadas en aprender un tema
- **6%**, Otro

Los cursos en línea son una tendencia que va creciendo. La revista **PAE News** menciona que dentro de los próximos años se incrementarán los microaprendizajes y la gamificación (mecánicas de juego en entornos y aplicaciones no lúdicas con el fin de potenciar la motivación, la concentración, el esfuerzo, la fidelización y otros valores positivos).

Paulatinamente, estas herramientas son impulsadas por el ingreso y el desarrollo de los Millennials al mercado laboral, cuyo rasgo característico es el uso cotidiano del vasto mundo digital. Por ejemplo, la búsqueda de tutoriales en YouTube (How to) tiene un crecimiento del **70%** cada año, según Kit Smith, autor de Brandwathc.

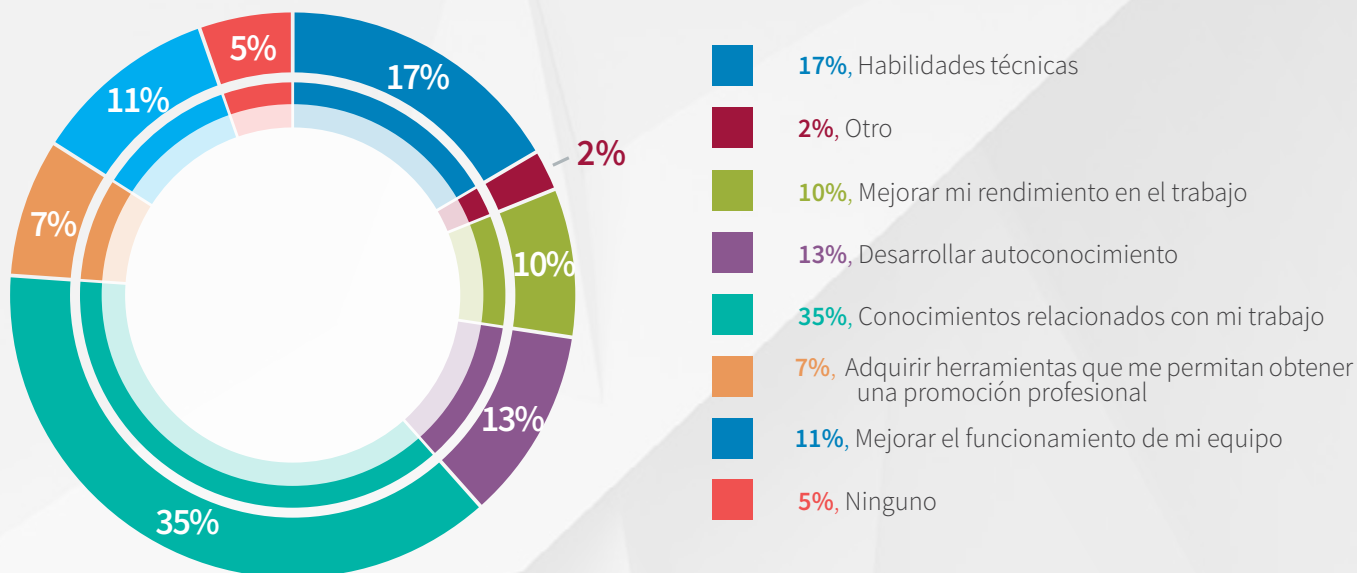
Las dinámicas (también llamadas prácticas experienciales), la capacitación con instrucción



presencial y aquella que proporcionan los jefes inmediatos, constituyen más de dos terceras partes de las herramientas que se utilizan en la actualidad. Esta preferencia tiene varias razones poderosas; la más importante es el inigualable contacto humano, que genera convivencia, sinergia y pertenencia, necesidades emocionales básicas, tanto en un individuo como en un grupo.

La socialización sigue ligada profundamente con el proceso de aprendizaje de la mayoría de los ejecutivos actuales. Por esta razón, la capacitación –ya sea uno a uno, o en grupo– tiene un gran poder generativo y transformador.

5 ¿El último entrenamiento que tomé, se enfocaba en?:



Lo más común entre la población es que adquieran conocimientos y habilidades técnicas; esto favorece al desempeño en su trabajo. La revista RH **PAE News**, en su artículo “*Tendencias sobre capacitación para los próximos 5 años*”, refiere que comienzan a incrementar las capacitaciones en el entorno social, las cuales apoyan el intercambio de ideas entre las personas, debido a que actualmente surgen más incógnitas, y la cooperación es una forma de solucionarlas.

Hasta hace pocos años, dentro de las organizaciones se había privilegiado el conocimiento técnico por encima del aspecto humano. Actualmente, muchas empresas norteamericanas y europeas dan mayor importancia a la Inteligencia Emocional (base del aprendizaje y desarrollo social) más que al Coeficiente Intelectual.

Última parte disponible a partir del 4 de septiembre...

