

1er Encuentro de experiencias

talento humano
y organización

Análisis de redes organizacionales – Casos de aplicación

epm[®]

¿Qué quiero saber yo de un colaborador?

Demográficos

¿Qué conocimientos y habilidades tiene?

- Habilidades
- Competencias
- Conocimientos

¿Cómo se conecta?

- Conexiones
- Nivel de influencia

¿Quién es?

¿Qué logra?

- Productividad
- Desempeño

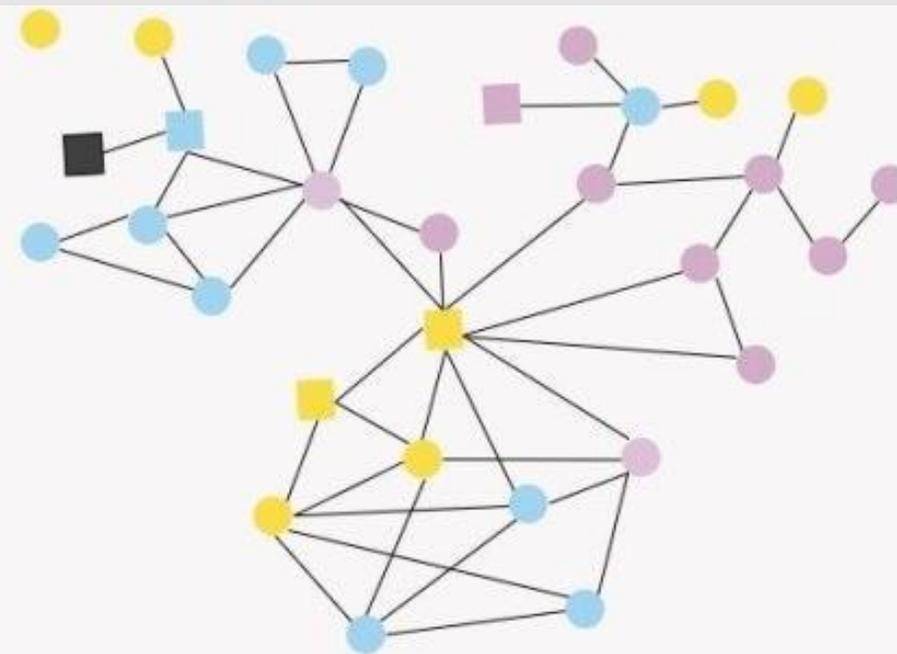
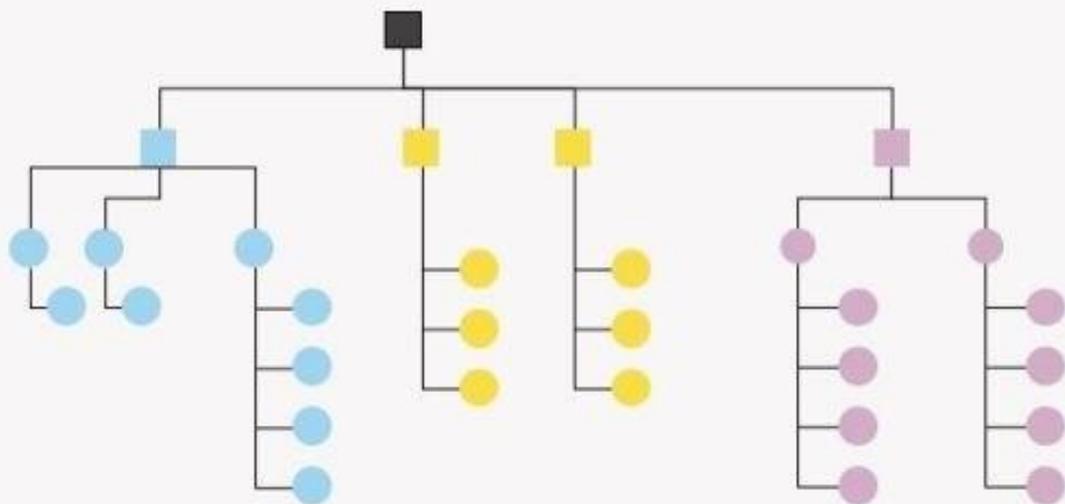
¿Cómo se siente?

- Compromiso
- Satisfacción
- Thriving



¿Cómo medir la colaboración?

LO QUE NORMALMENTE VES



LO QUE TE GUSTARÍA VER

**ANÁLISIS DE REDES ORGANIZACIONALES
(ONA)**



Análisis de redes organizacionales (ONA)



ONA (Organizational Network Analysis) pretende entender las **relaciones informales** que existen en las organizaciones, y **mejorar la forma en que las organizaciones funcionan y alcanzan sus objetivos**.



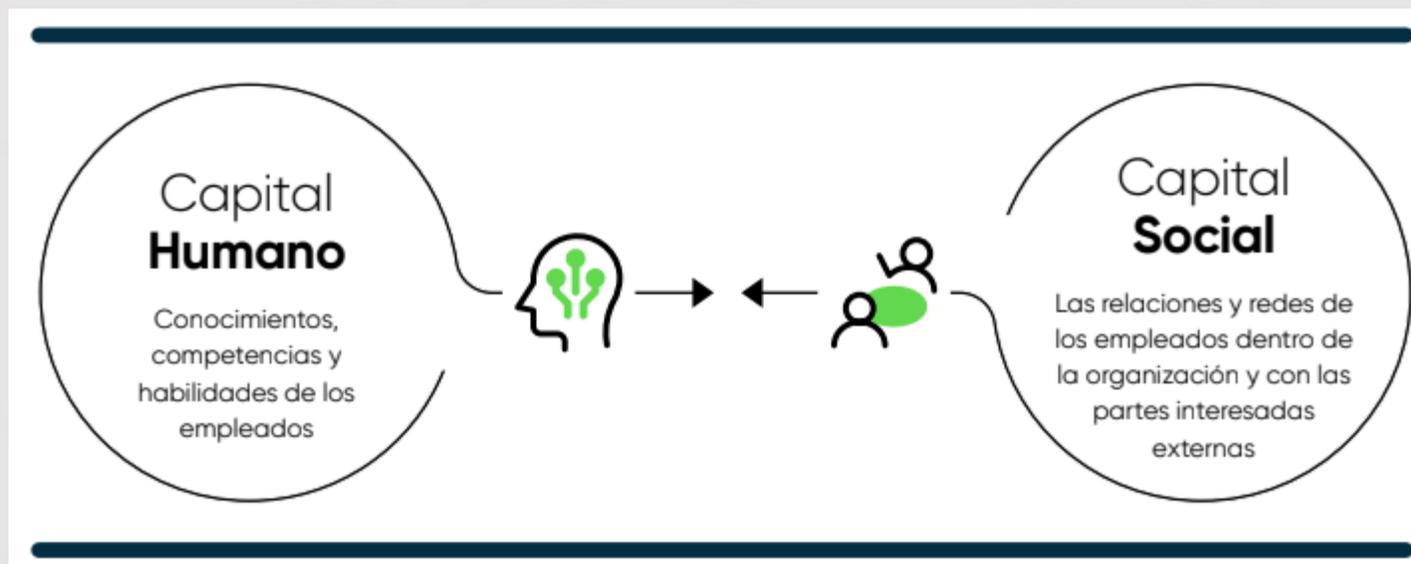
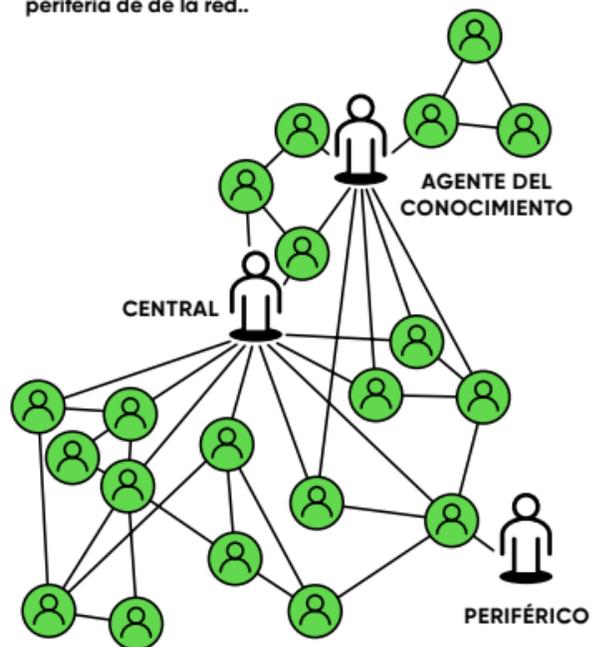
ONA es una **forma estructurada de visualizar cómo las comunicaciones, la información y las decisiones fluyen a través de una organización**. Las redes organizacionales consisten en nodos y vínculos, la base para comprender cómo fluye la información en su organización, puede y debe fluir.



Le ayuda a mirar **más allá del organigrama** para identificar a los **influenciadores clave y expertos ocultos**. Es posible que se sorprenda de cuánta información y conocimiento fluye a través de redes informales y cuán poco a través de estructuras jerárquicas y matriciales oficiales.

Análisis de redes organizacionales (ONA)

ONA desvela valiosas perspectivas, incluyendo roles críticos en redes informales, como los nodos centrales intermediarios del conocimiento en la periferia de de la red..



Hay dos tipos de formas de conseguir la información

Hay dos tipos de ONA



ONA ACTIVA

Información recibida vía encuestas basadas en relaciones



REDES

Independiente de la fuente de los datos, los analizamos como redes



ONA PASIVA

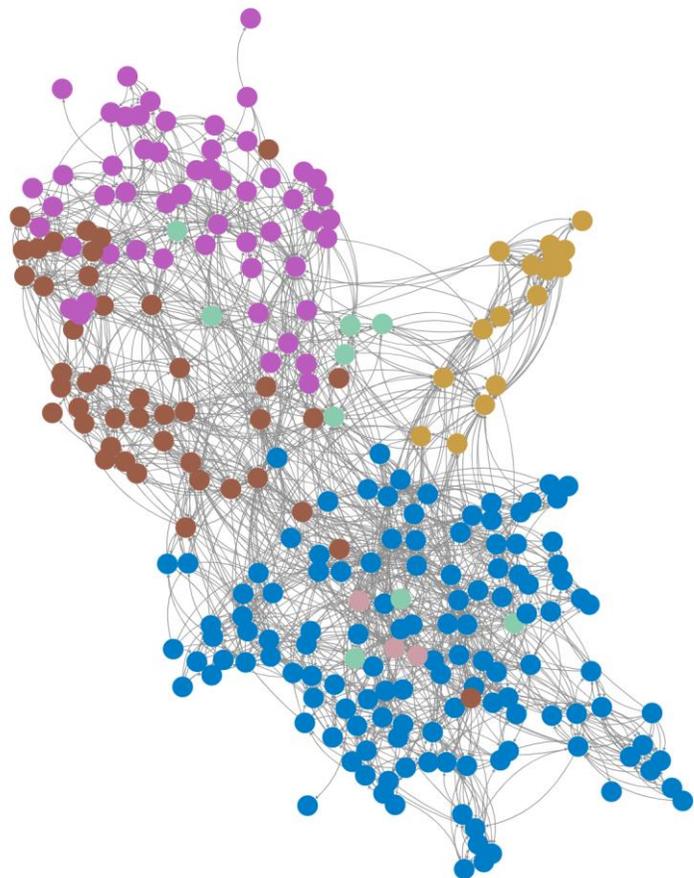
Usa el “Desgaste digital” de las organizaciones



Caso 1: Empresa de construcción

Silos organizacionales

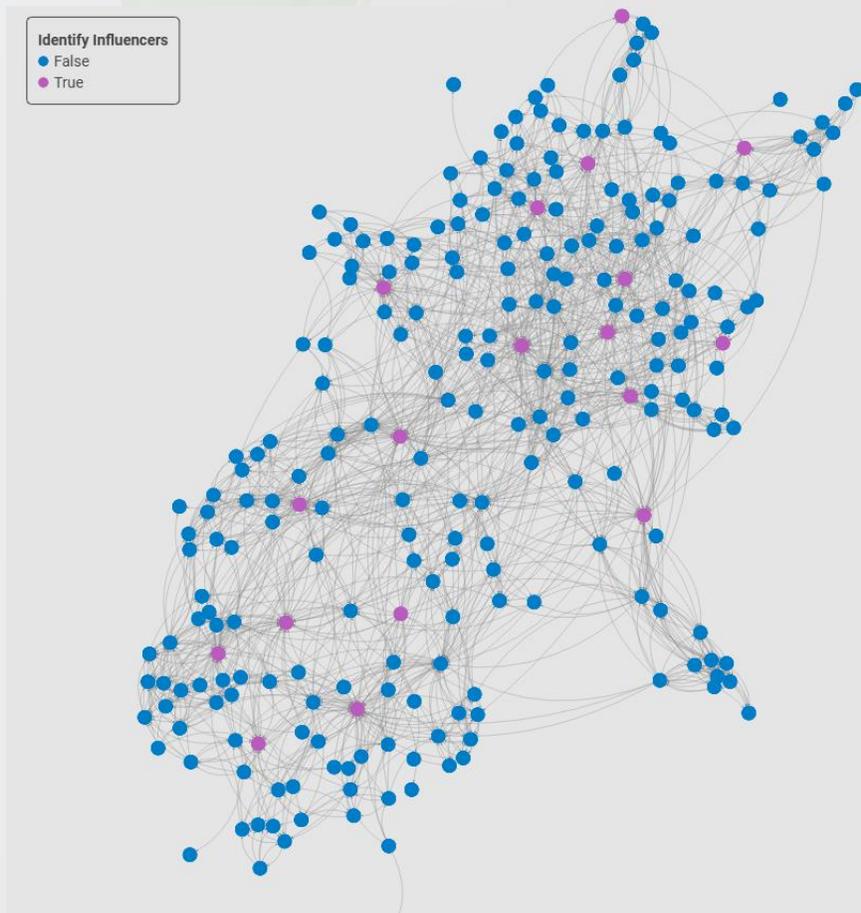
- Gerencia
- GERENCIA COMERCIAL Y DESARROLLO
 - GERENCIA DE COMPRAS
 - GERENCIA DE CONSTRUCCIÓN
 - GERENCIA DE DISEÑO
 - GERENCIA DE PROYECTOS
 - GERENCIA GENERAL



Cada color representa un área.

Se puede ver que los diseñadores (amarillos) están aislados del área comercial y del área de construcción.

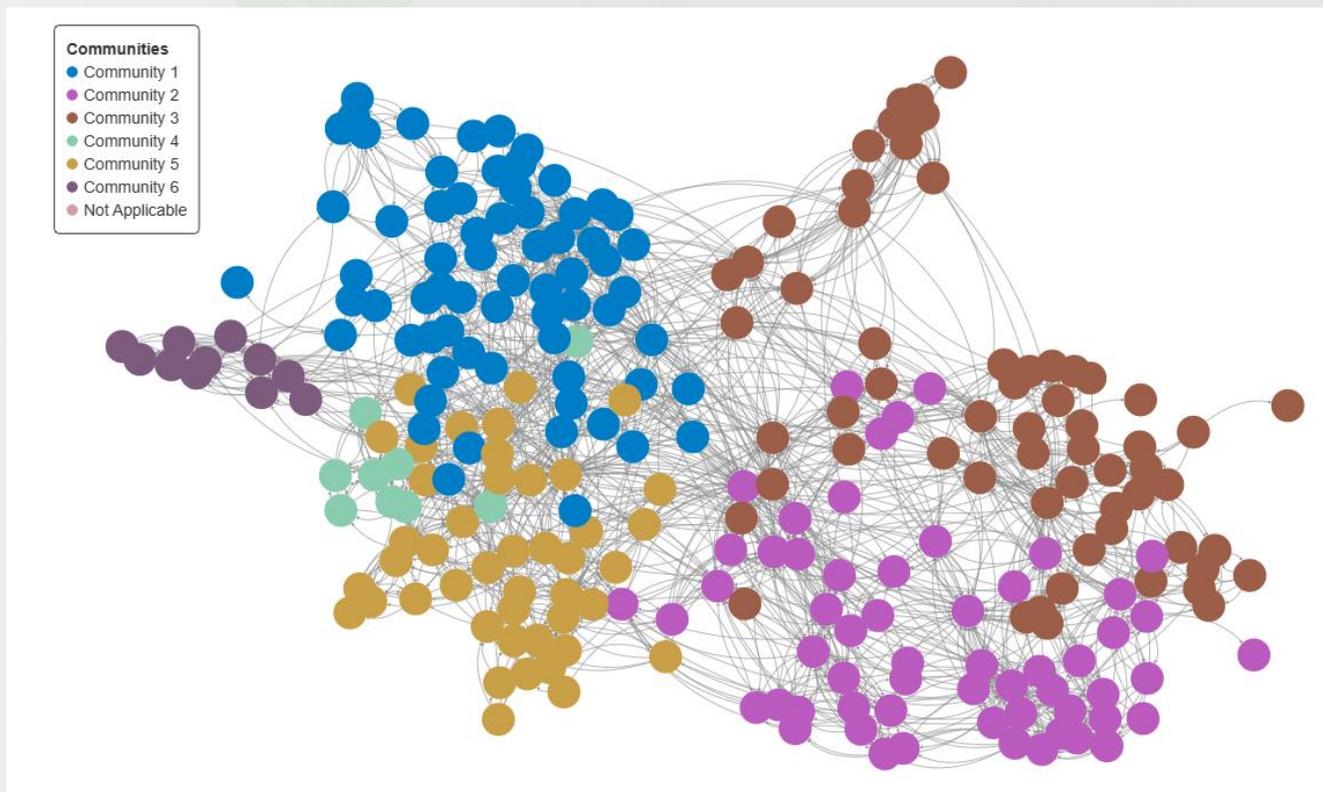
Caso 1: Empresa de construcción Influenciadores



Cada punto representa un influenciador de las conexiones de la organización.

Conociendo y manejando esos influenciadores hay mayor probabilidad de poder gestionar los mensajes y los cambios organizacionales.

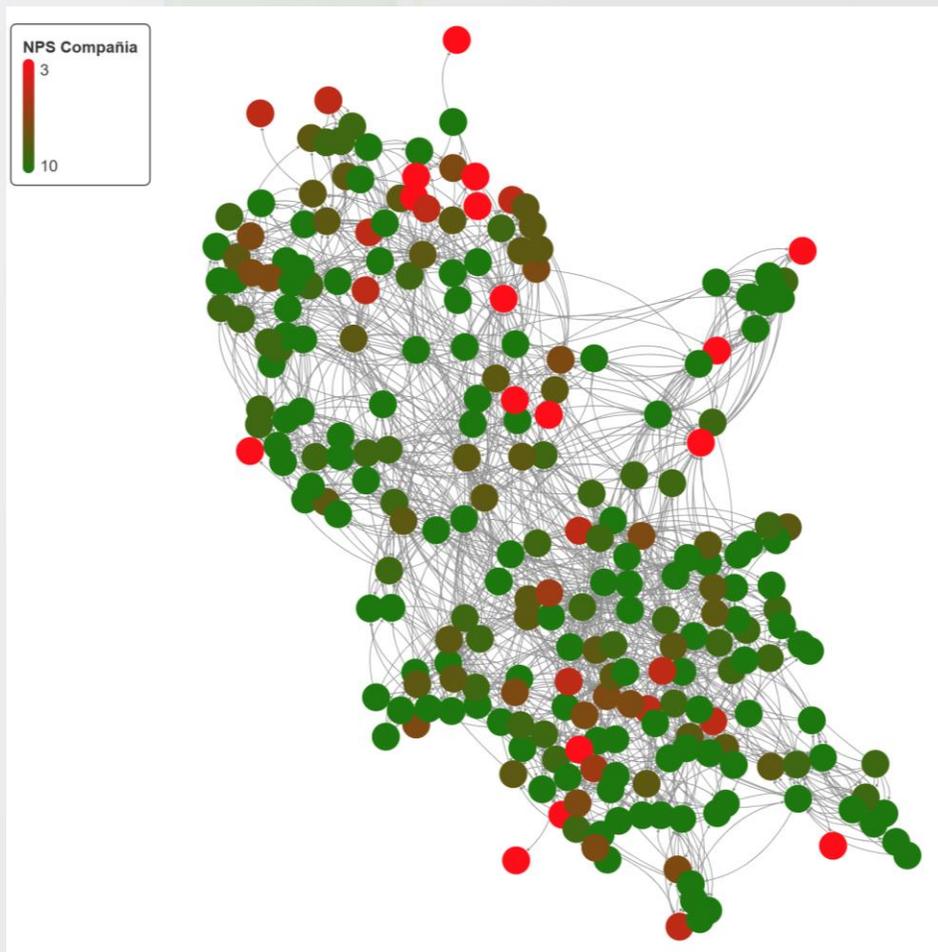
Caso 1: Empresa de construcción Comunidades



Cada color representa una comunidad (grupo de personas que trabajan juntas, independiente del área a la que pertenecen).

No siempre el diseño real de la organización sigue el organigrama.

Caso 1: Empresa de construcción eNPS y recomendación



El color (rojo hasta verde) representa la recomendación (eNPS) de trabajar en esta empresa.

Se pueden ver que las personas de menor eNPS tienden a estar periféricas o en torno a influenciadores.

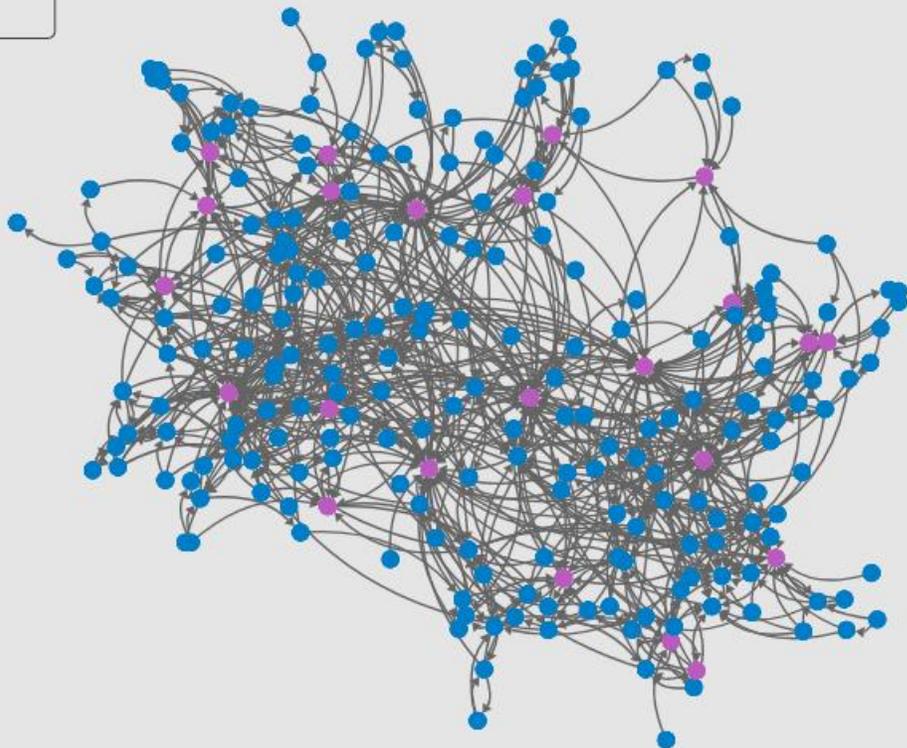
1er Encuentro de experiencias

talento humano
y organización

Caso 1: Empresa de construcción Influenciadores culturales

Identify Influencers

- False
- True

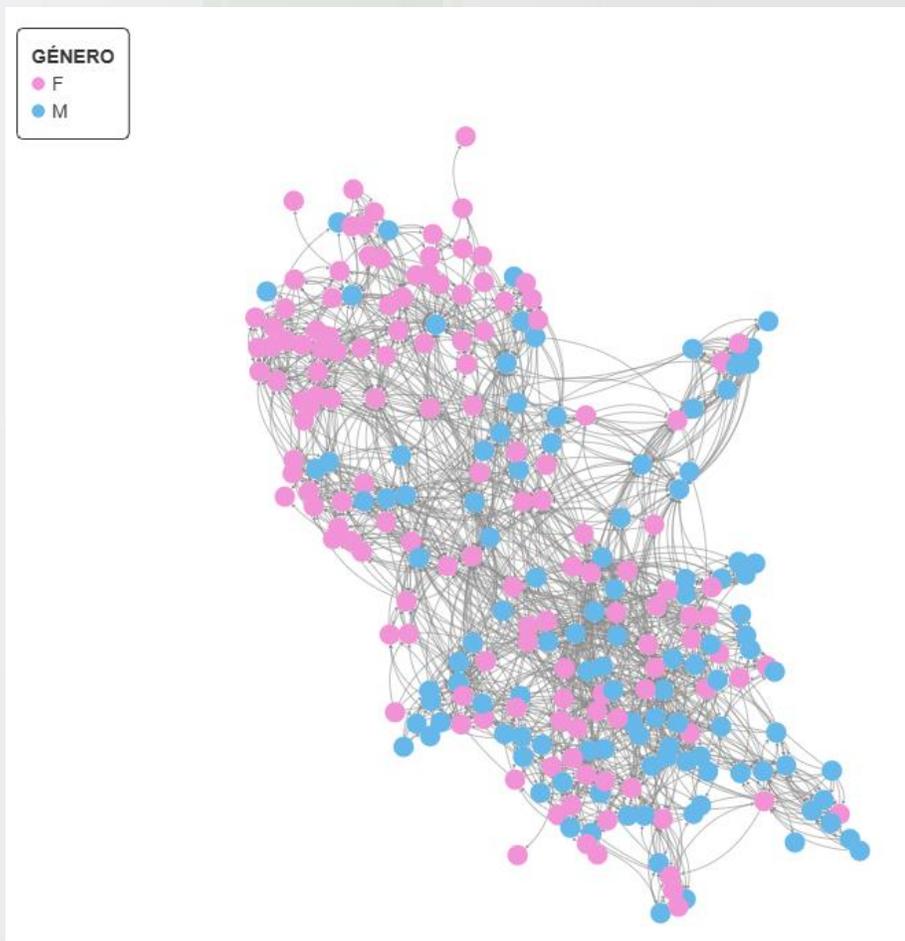


Cada punto representa un influenciador cultural.

Para cambiar la cultura de la empresa, hay que gestionar estas personas. El resto imitará estos comportamientos.



Caso 1: Empresa de construcción Diversidad e Inclusión



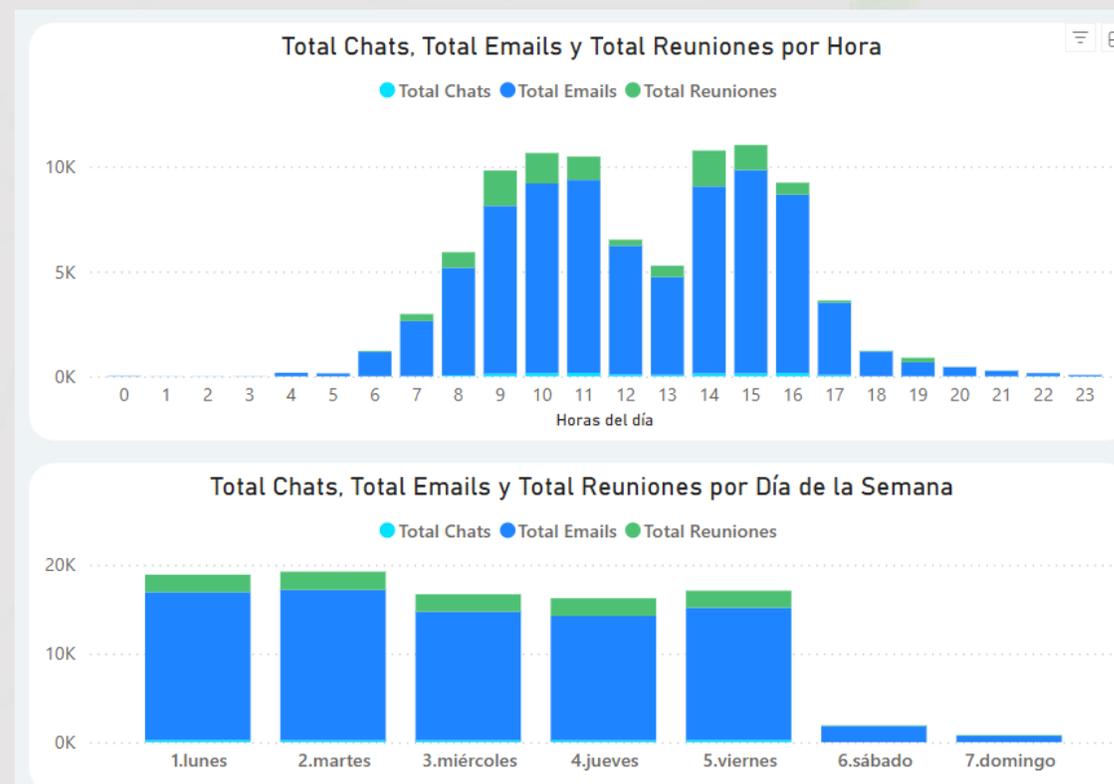
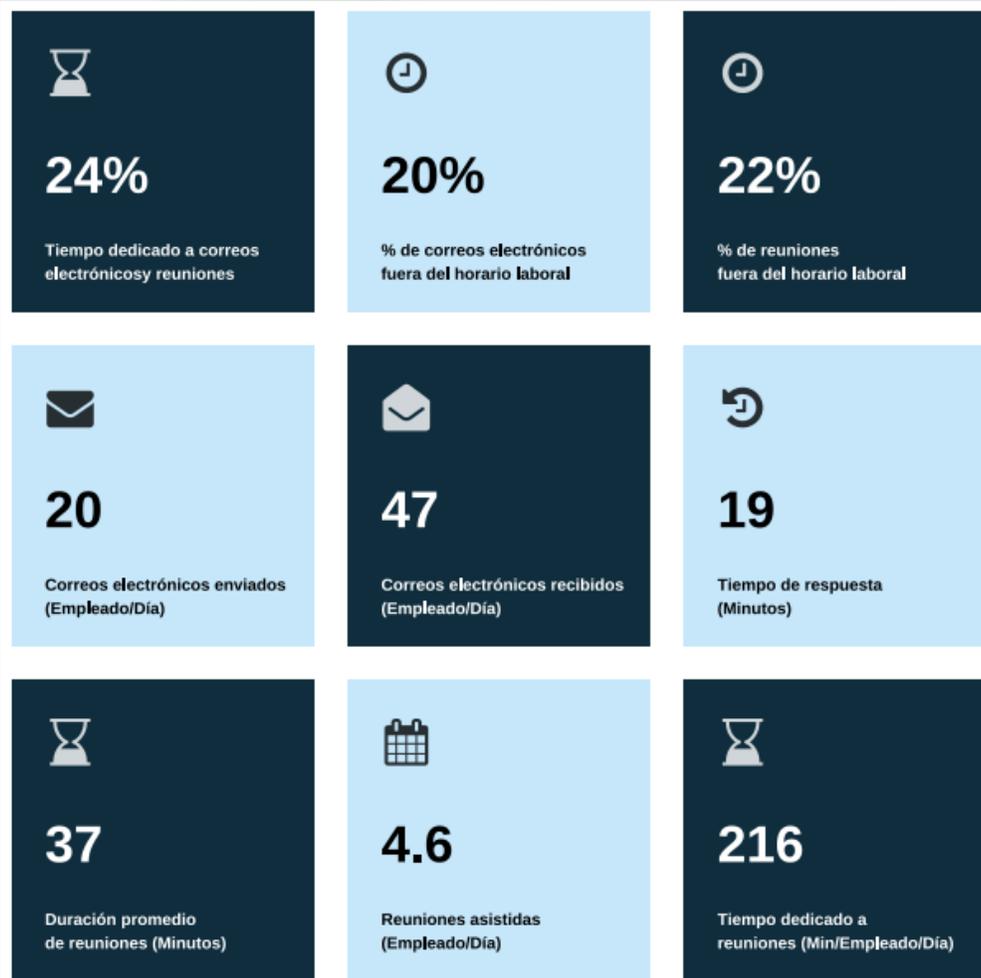
Cada color representa un género.

Esta empresa se caracterizaba por tener muy buena diversidad (50%-50%) pero no tiene inclusión (poca relación entre los géneros)

1er Encuentro de experiencias

talento humano
y organización

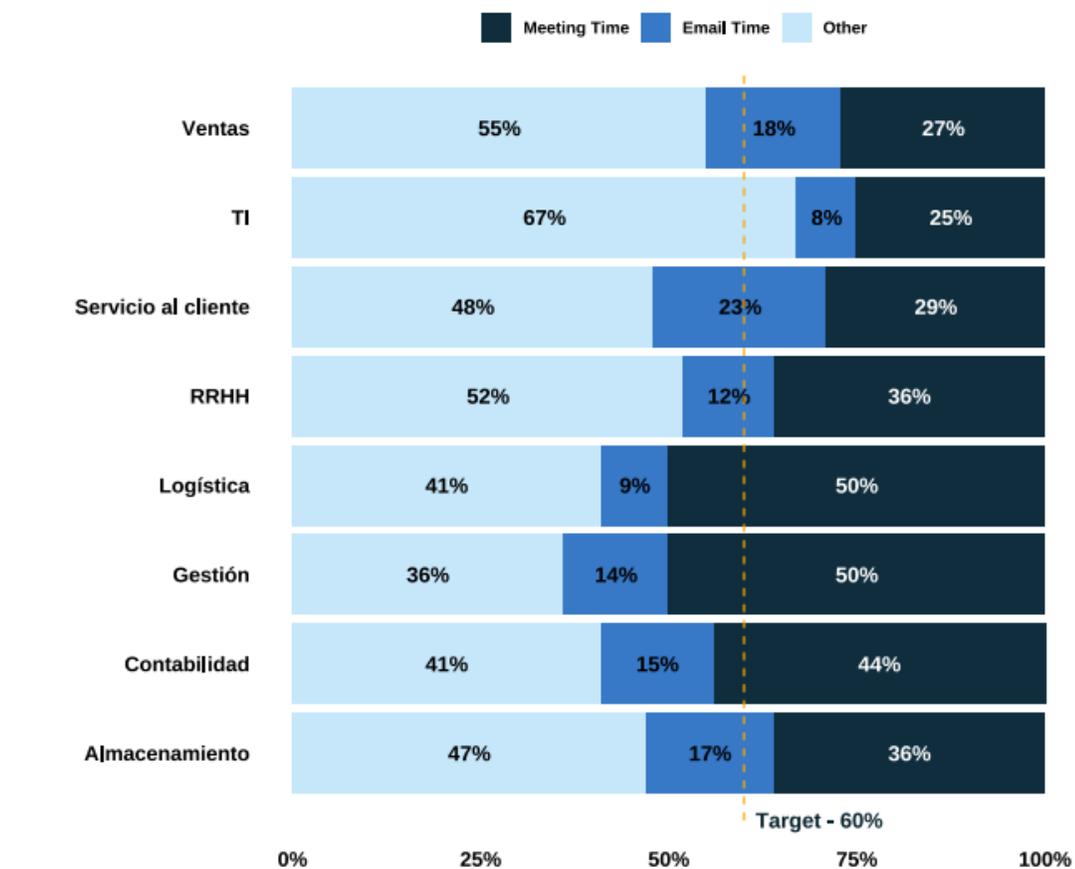
Caso 2: Data pasiva Conexiones



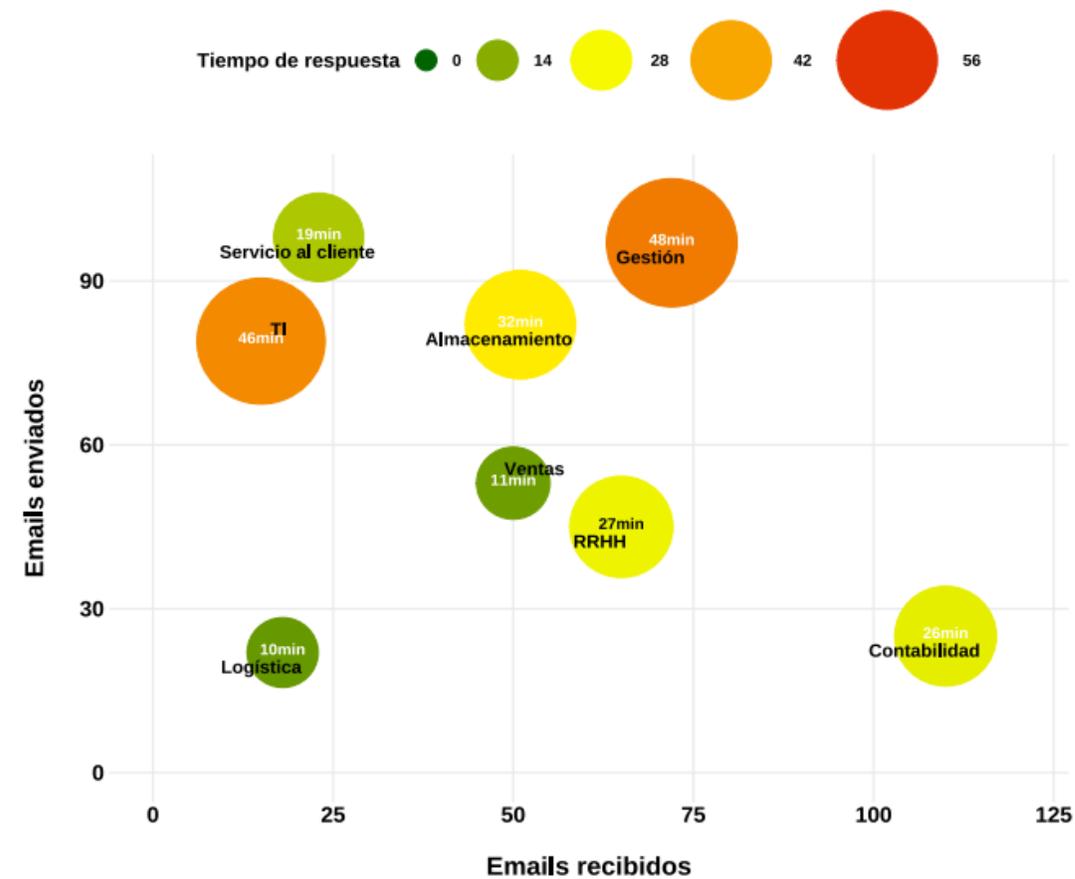
Caso 2: Data pasiva

Reuniones y productividad

Distribución del tiempo por actividad - 2021



Comunicación interna - 2021



Beneficios de ONA

Beneficios de ONA

ONA ofrece resultados tangibles: mejora de la eficacia organizativa y del compromiso de los empleados.



Posible reducción
de bajas no
deseadas



Mejora en el
cambio adopción



Mejora de la
productividad de
los nuevos
empleados



Posible reducción
de los costes de
integración



Cambio en la
pipeline de
liderazgo



1er Encuentro de experiencias

talento humano
y organización

Rafael Uribe

✉ Rafael.uribe@inwork.com.co

☎ 321 647 9229

📷 @inworkhr

🌐 [Rafael-uribe-uribe](#)

🌐 www.inwork.com.co

InWork

