

Building Winning Partnerships

incrementa la colaboración, acelera la innovación

ACTION
LEARNING
workshop
1.5 días

El imperativo de operar cada vez más en un contexto global en cambio acelerado ha llevado a muchas empresas a crear organizaciones matriciales. La matriz es la solución estructural a la necesidad de agregar el conocimiento necesario para innovar, mejorar la eficiencia y velocidad operacional y -al mismo tiempo- preservar la intimidad con los clientes. Por eso esta forma de organizar el trabajo a escala global se ha extendido sin pausa.

Pero en una matriz resulta difícil reunir a las personas y los grupos correctos para tomar decisiones efectivas y rápidas, y actuar en consecuencia; y por ende muchas organizaciones que han adoptado esa solución estructural todavía exhiben procesos fragmentados en silos, incomunicación, exceso de juegos de poder y culturas jerárquicas.

Sabemos trabajar verticalmente -hacia arriba con nuestros jefes directos, hacia abajo con nuestros reportes directos. Necesitamos además poner en la matriz más líderes colaborativos que modelen y ayuden a convertir en hábito los comportamientos que permiten trabajar con eficacia con múltiples unidades de negocios, funciones y geografías.

En la actualidad, las empresas de alto desempeño son matrices en la que los grupos colaboran a través de todo tipo de fronteras para alcanzar resultados por encima y más allá de lo que esos grupos podrían lograr por sí solos. Vale decir, son culturas que incentivan el cultivo de asociaciones clave (por ejemplo: entre los negocios y TI, entre los negocios y RH) de modo de asegurar el tipo y el nivel de colaboración que se necesita para ganar en los mejores mercados.

A quiénes se dirige

Colaboración no es *trabajo en equipo*. En una organización, la colaboración ocurre cuando grupos de diferentes negocios, funciones y geografías trabajan juntos en pos de una meta que no podrían alcanzar por sí solos, por ejemplo: ganar un contrato. Se trata de una capacidad de la organización y también un competencia de liderazgo.

Building Winning Partnerships (BWP) es una intervención de desarrollo organizacional dirigida a:

- ▶ **Líderes de unidades de negocio, funcionales o geografías**, con la responsabilidad de asegurar el desempeño presente y futuro de la compañía mediante la innovación.
- ▶ **Profesionales de RH (generalistas o especialistas)** con la tarea de desarrollar un liderazgo colaborativo y construir la capacidad de colaboración en la organización.

La intervención está diseñada para **8 grupos de 3 personas en la sala**. Cada grupo se compone de un líder de unidad de negocio, función o geografía y dos miembros de su equipo.

Objetivos

No abundan líderes con el hábito de colaborar incansablemente con otros líderes o grupos y sabemos que adquirir un hábito es difícil.

Hemos creado **BWP** con ese propósito: ayudarlo a convertirse en un líder colaborador y acelerar la formación de una cultura colaborativa.

En particular, este *action learning workshop* permite:

- ▶ **Comprender** la colaboración como capacidad organizacional y competencia de liderazgo y conocer cómo se diseñan y construyen.
- ▶ **Evaluar y fortalecer/construir asociaciones clave** de la organización, por ejemplo: **Business-IT, Business-HR**.
- ▶ **Conocer y ensayar** tácticas de influencia.
- ▶ **Diagnosticar redes de influencia informales** y **diseñar una estrategia de influencia** para acelerar la construcción de las asociaciones clave.

"It is the long history of humankind (and animal kind, too) those who learned to collaborate and improvise most effectively have prevailed."

– Charles Darwin

La experiencia

Diseñado como una experiencia de action learning, **BWP** es un proceso que se describe de manera genérica como sigue (agenda de la versión 1.5 días):

Día 1.**Mañana** APERTURA

9 a 13 hs.

Actividad 1. Positive Feedback: ¿Qué tan buen socio soy?

Cada participante da y recibe feedback de pares sobre en qué medida demuestra los hábitos de un socio efectivo.

Presentación 1. Cross funcional collaboration: De equipos separados a equipos conectados.

Qué es. Por qué importa. Cómo se diseña. Cómo se construye.

Actividad 2. Evaluar nuestras asociaciones clave

El grupo de líderes se reagrupa en 5 key partnerships y -mediante una conversación abierta, franca, informal y conclusiva, evalúan el estado de cada asociación: ¿qué anda bien? ¿qué podría mejorarse?

Tarde

14 a 17 hs.

Actividad 3. Sesión de diseño: Fortalecer nuestras asociaciones clave.

Mediante el uso de una hoja de trabajo, cada partnership se rediseña de modo de asegurar el tipo y el nivel de colaboración que se necesita para que la organización gane en el mercado.

Actividad 4. Self-assessment: ¿Soy un líder colaborativo?

No hay cultura de colaboración, sin líderes que convierten en hábito los comportamientos colaborativos. Es tiempo de comenzar el cambio de hábitos.

Día 2.**Mañana**

8 a 12 hs.

Actividad 5. La psicología de la persuasión (cómo conseguir que gente que no trabaja para usted trabaje para usted)

Para que las asociaciones clave funcionen es necesario que los líderes demuestren maestría en la competencia "Influenciar sin autoridad"

Parte A: Presentación, self-assessment y diagnóstico: Influencia.

Qué es. Por qué importa. Cómo la ejercemos (menú de tácticas). Qué tácticas preferimos. A quiénes necesitamos influir (nuestra red de influencia informal).

Parte B: Role Play y debrief. *A partir de 3 situaciones semejantes a las que los líderes se enfrentan en la realidad, los participantes agrupados en tríos ensayan las tácticas de influencia y reflexionan sobre la práctica.*

Actividad 6. Real play: Fortalecer nuestra asociaciones clave.

Los participantes -agrupados en tríos- primero eligen una conversación de influencia que tendrán que tener para desarrollar su asociación clave, luego la ensayan y por último reciben el feedback de pares.

CIERRE

Liderar redes de colaboración

Ningún bien común significativo como la movilidad ciudadana o la impresora 3D puede diseñarse y producirse sin crear colaboración a gran escala entre diversas empresas e instituciones.

Esta nueva forma de organizar la creación de valor se basa en la acción determinada de un liderazgo capaz de identificar necesidades económicas y sociales insatisfechas -no sólo económicas- y orquestar redes y asociaciones de múltiples partes interesadas, que combinan sus capacidades para innovar y crecer de manera radical.

Esos líderes de sistema -como los denomina Peter Senge- crean densas redes de inclusión en todos los niveles, dentro y fuera de la organización.

En Apprecia ayudamos a las organizaciones a fabricar esa clase de liderazgo.

Vaya a www.apprecia.co y explore nuestras **soluciones de desarrollo de liderazgo colaborativo**:



► **Fabricar Líderes.** Colección de intervenciones de desarrollo de liderazgo (presenciales y digitales), basadas e integrables a la práctica real de los líderes potenciales y actuales. Los bloques de construcción de una fábrica de líderes. Instrumentos para activar la estrategia.

► **Construir Equipos Ganadores.** Los equipos son motores de la innovación, la mejor opción para idear productos y servicios superiores. Una experiencia de aprendizaje sobre construcción de equipos de alto desempeño y un proceso para

convertir un grupo real en un equipo de alto desempeño (sesiones constituyentes + auditoría del equipo).

► **Transformar RH.** La transformación de RH es una condición de éxito para el montaje de una fábrica de líderes. Intervención de desarrollo organizacional dirigida a acelerar la transición de la función de RH de unidad de soporte a socio de negocios.

> CONTACTO

© Copyright **Apprecia** 2016-2017

Acerca de **Apprecia**

Apprecia es una firma multilatinas enfocada en ayudar a las organizaciones a asegurar el flujo de líderes y crear la capacidad para innovar y cambiar que permite convertir la estrategia en valor compartido.

Nuestros clientes son empresas nacionales, multilatinas y operaciones locales de multinacionales, organizaciones públicas y del tercer sector con desafíos de crecimiento e internacionalización sostenible.

Con operaciones en Latinoamérica Norte, Sur y España, nos dedicamos a diseñar y co-crear con los clientes, soluciones de desarrollo de liderazgo y aceleración del cambio que les permiten transformarse en la imagen compartida de su potencial más positivo.

Queremos ser reconocidos por nuestros clientes y aliados como el socio preferido para el cultivo de líderes de redes de colaboración que requiere su transformación en agentes de progreso económico, social y ambiental.

Por información adicional, contacte a un ejecutivo de cuenta:

En Bogotá:
Angela Amaya
T: +57 315 410 7928
angela.amaya@apprecia.co

En Chicago:
Leandro Martínez
T: +1 (312) 647-8322
leandro.martinez@apprecia.co

En Montevideo:
Natalia Giménez
T: +598 95 959 222
natalia.gimenez@apprecia.co