

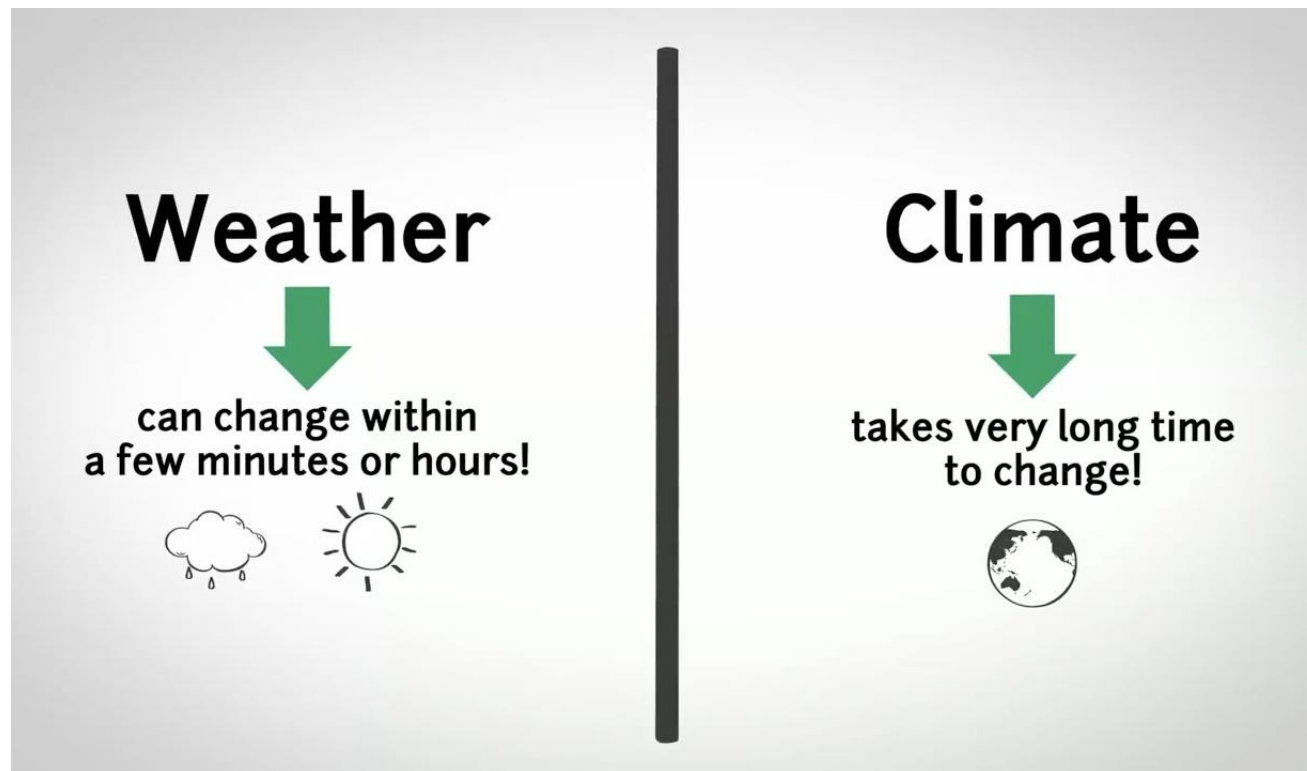
Reporte topografía para la innovación y colaboración

másnegocio
IT Services On-Demand

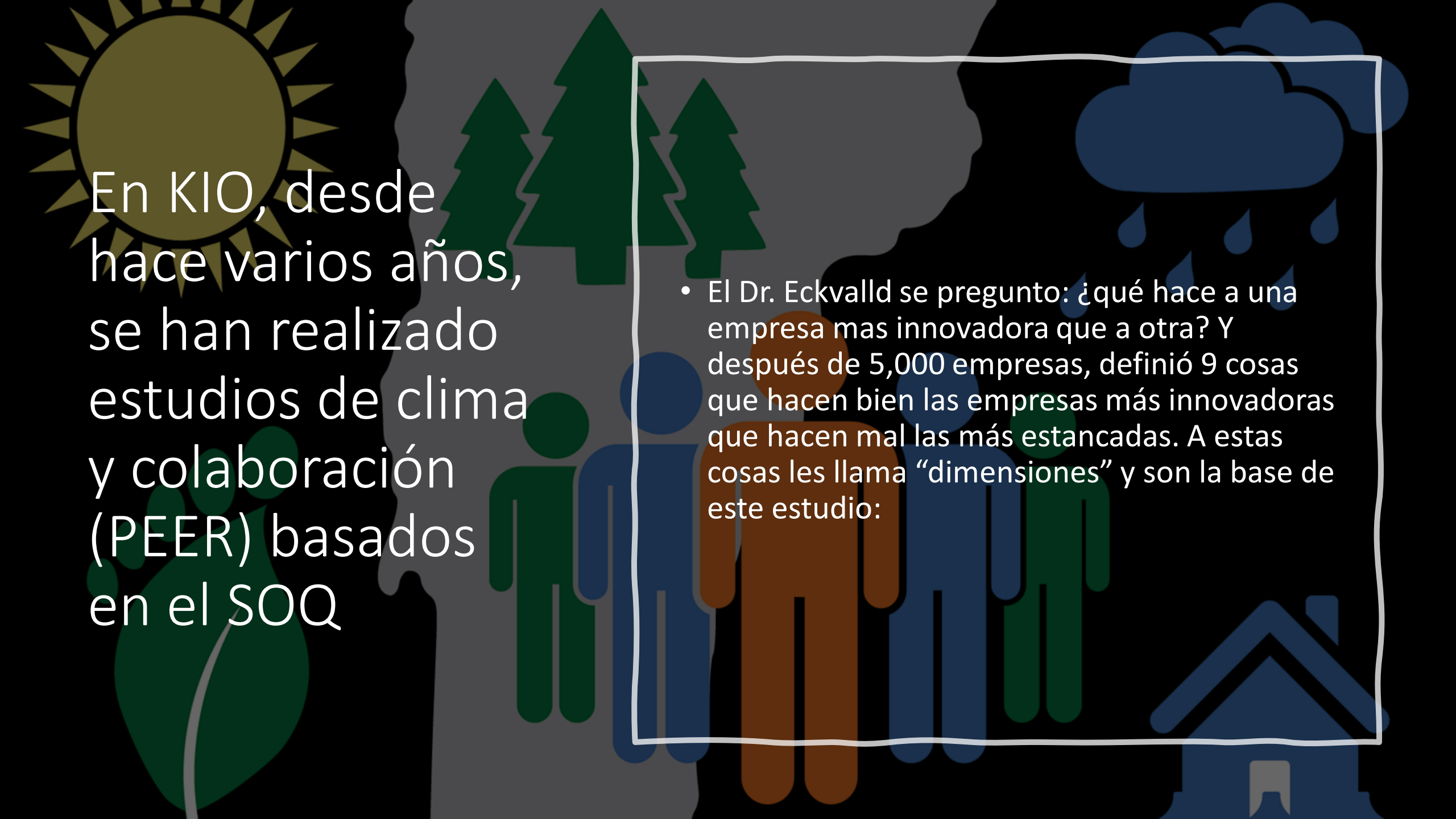
¿Cuál es el
clima para la
creatividad y
la innovación
en KAM?



Estado del tiempo en KAM vs. clima



- El clima tiene temporalidad y por lo tanto es predecible y más difícil de cambiar.
- El estado del tiempo aún que tiene influencia estacionaria, cambia constantemente.



En KIO, desde hace varios años, se han realizado estudios de clima y colaboración (PEER) basados en el SOQ

- El Dr. Eckvalld se preguntó: ¿qué hace a una empresa más innovadora que a otra? Y después de 5,000 empresas, definió 9 cosas que hacen bien las empresas más innovadoras que hacen mal las más estancadas. A estas cosas les llama “dimensiones” y son la base de este estudio:

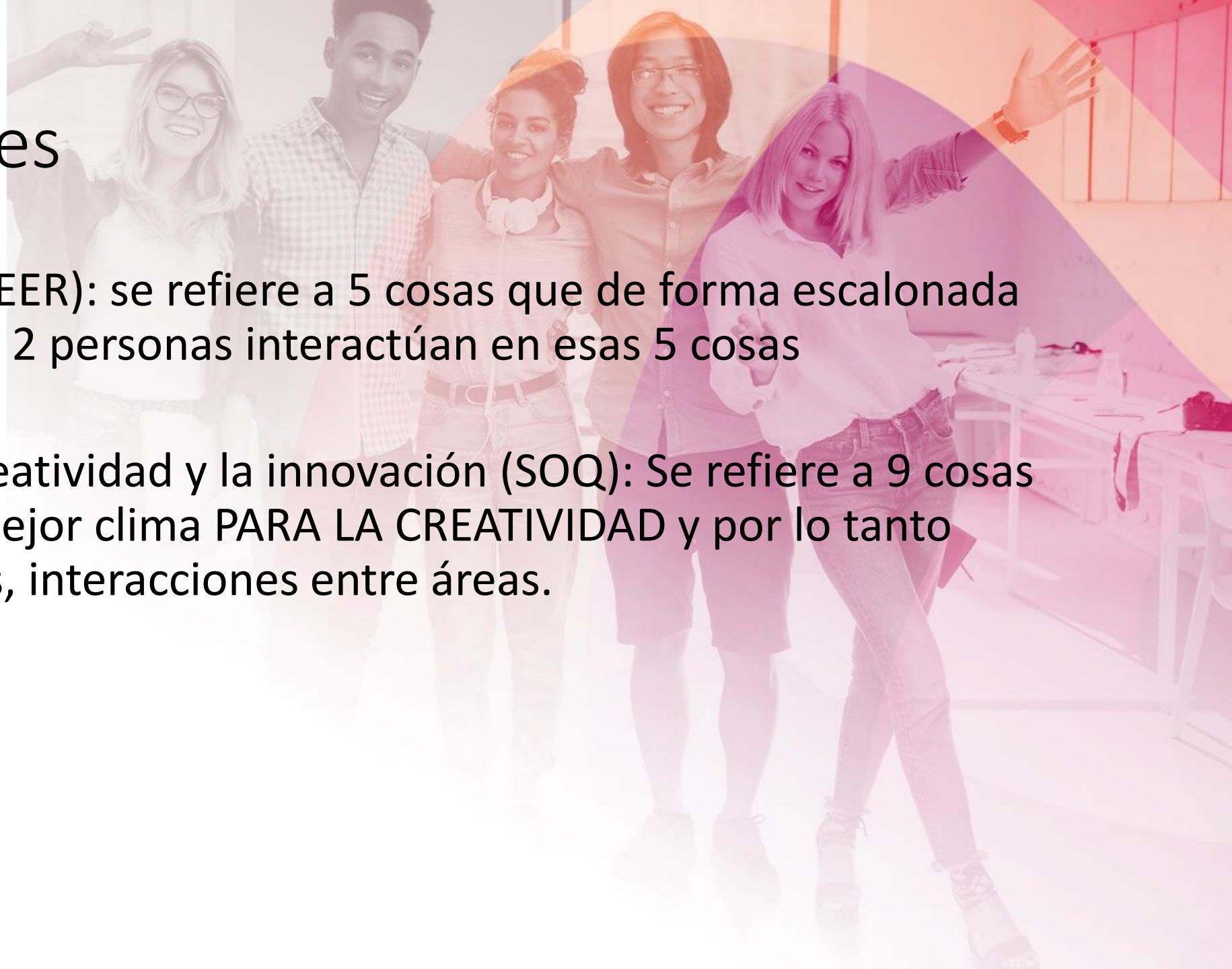
9 dimensiones, que son la base de muchos estudios en KIO:

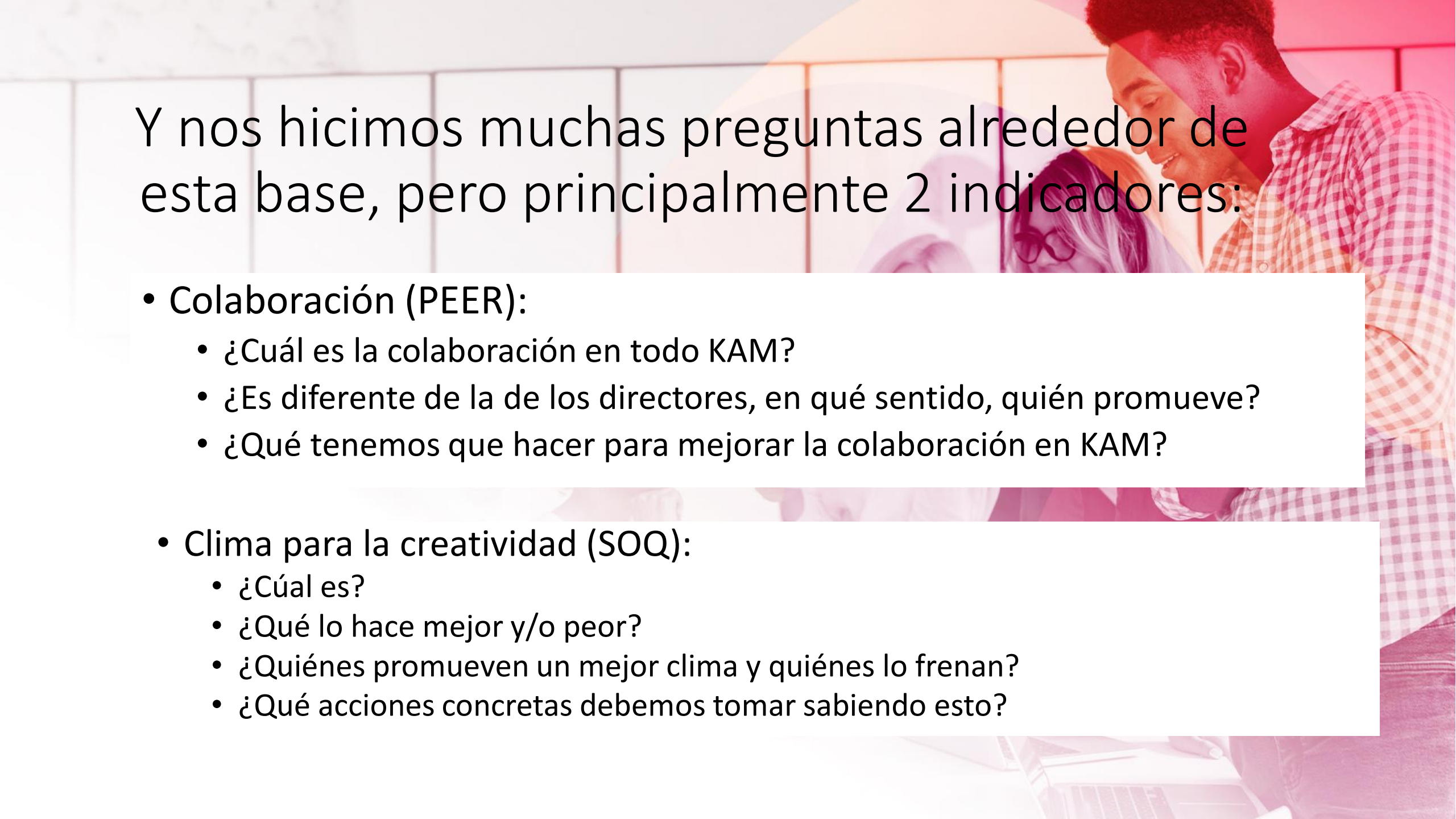
1. Tiempo para idear
2. Apoyo a las ideas
3. Apertura y confianza
4. Riesgo
5. Libertad
6. Involucrarse en retos
7. Tener conflicto
8. Debate
9. Tensión para colaborar



2 indicadores

- Colaboración (PEER): se refiere a 5 cosas que de forma escalonada hablan de como 2 personas interactúan en esas 5 cosas (dimensiones).
- Clima para la creatividad y la innovación (SOQ): Se refiere a 9 cosas que hacen un mejor clima PARA LA CREATIVIDAD y por lo tanto proyectos, ideas, interacciones entre áreas.





Y nos hicimos muchas preguntas alrededor de esta base, pero principalmente 2 indicadores:

- Colaboración (PEER):

- ¿Cuál es la colaboración en todo KAM?
- ¿Es diferente de la de los directores, en qué sentido, quién promueve?
- ¿Qué tenemos que hacer para mejorar la colaboración en KAM?

- Clima para la creatividad (SOQ):

- ¿Cuál es?
- ¿Qué lo hace mejor y/o peor?
- ¿Quiénes promueven un mejor clima y quiénes lo frenan?
- ¿Qué acciones concretas debemos tomar sabiendo esto?

Principios del estudio:

Como un corredor, entrena para bajar su propio tiempo.

- Estamos hablando de cualidades, y comportamientos. Por lo tanto no existe la perfección. O sea: NO BUSQUES EL NÚMERO MÁS ALTO, NO SE TRATA DE ESO. Se trata de mejorar cada vez.
- Siempre hay cosas que suben resultados y cosas que lo bajan. Nosotros literal lo evaluamos por separado: preguntas positivas y preguntas negativas. Que no es lo mismo que sacar mas o menos calificación en la misma pregunta. Son preguntas separadas, algunas están planteadas en positivo otras en negativo.





y.... En todos los estudios
este no es la excepción:

- De una misma encuesta, las “dimensiones”, son compuestas de más de una pregunta.
- Nosotros nos pusimos curiosos y juntamos preguntas de diferente forma, para ayudar a explicar e inferir algunas causas y mejorar la calidad de las acciones que les recomendamos.

Colaboración

PEER

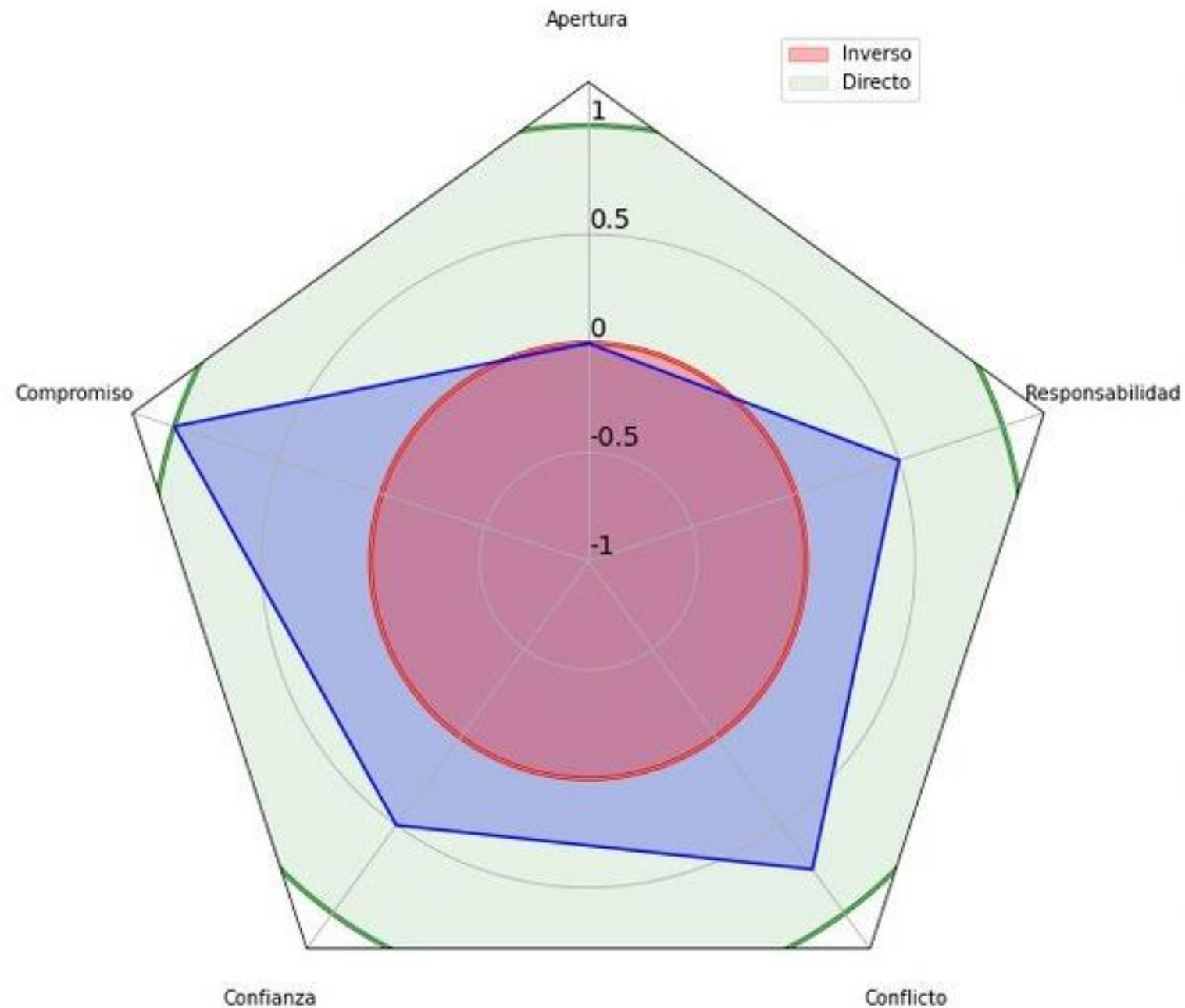


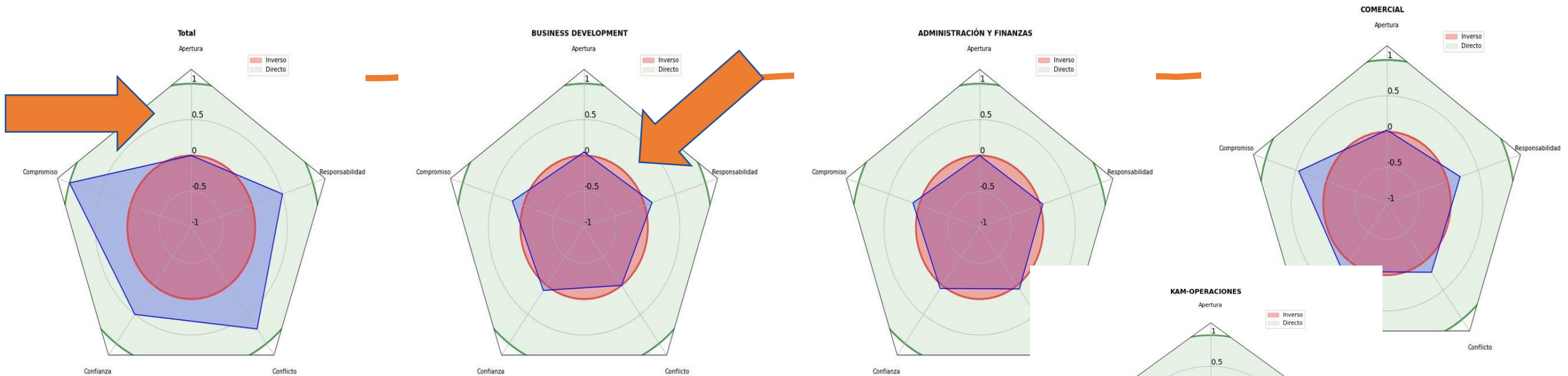
PARA SER EQUIPOS QUE **COLABOREN** **EFFECTIVAMENTE:**

Tenemos que tener la confianza entre los integrantes de cada equipo. Teniendo la confianza podremos tener la apertura para establecer conversaciones de todo tipo, inclusive aquellas que nos lleven a un conflicto sano. Cuando manejamos el conflicto de forma sana podremos exigir la responsabilidad de uno al otro que nos lleve al compromiso y resultado

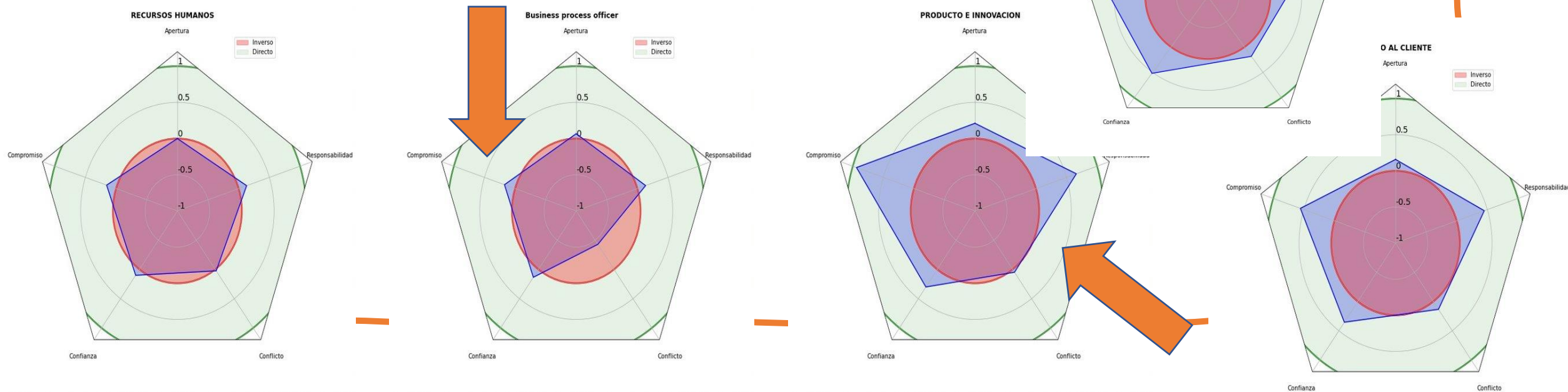


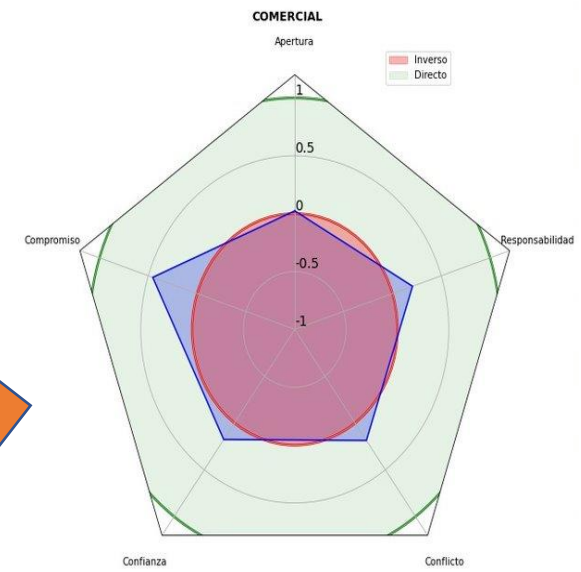
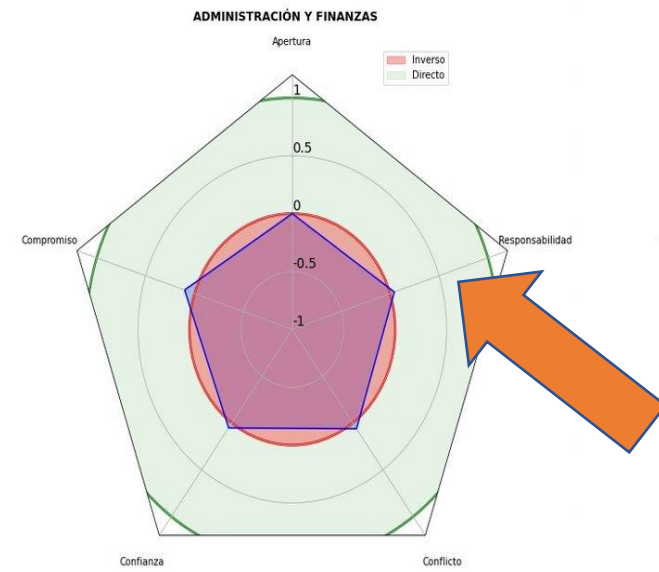
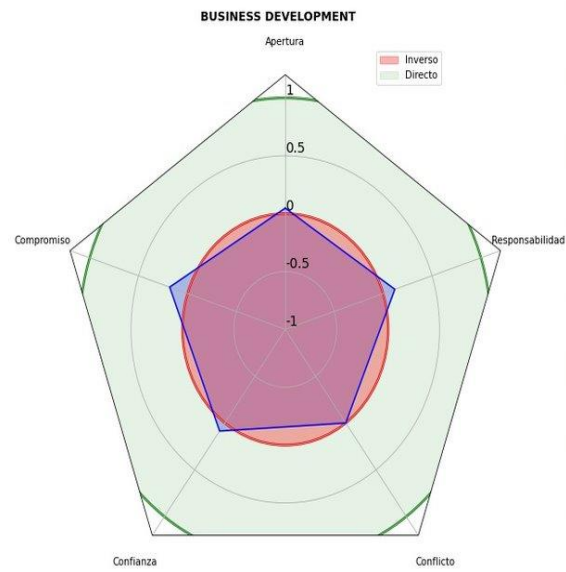
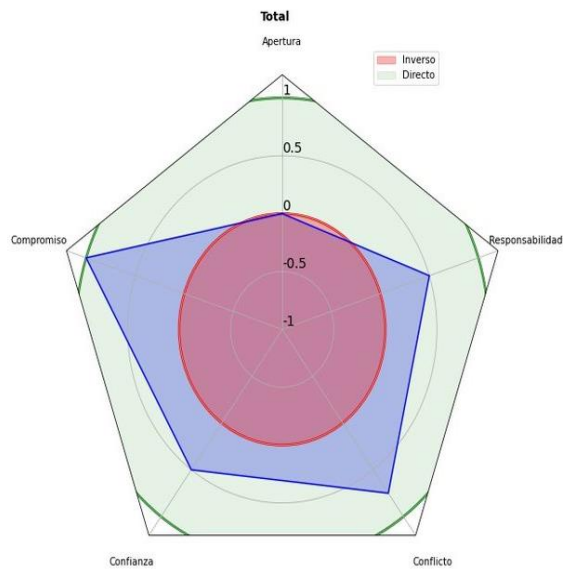
Resultados
generales
colaboración
(PEER).
Fortaleza:
Compromiso y
conflict.
Debilidad:
Apertura.



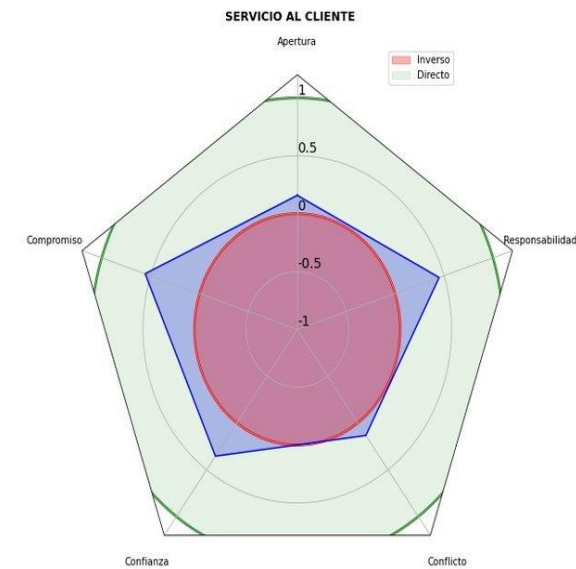
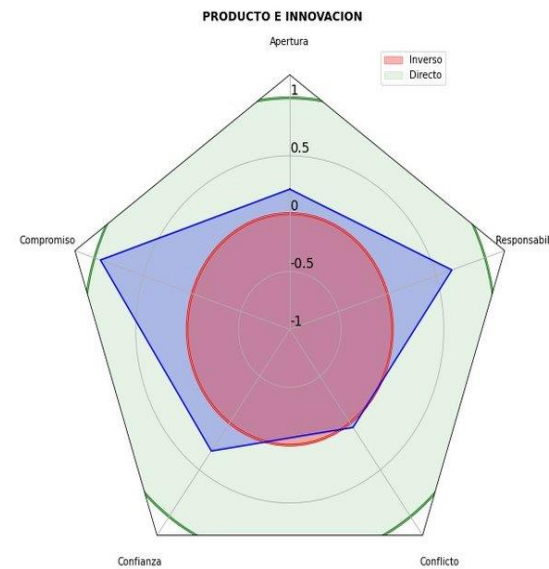
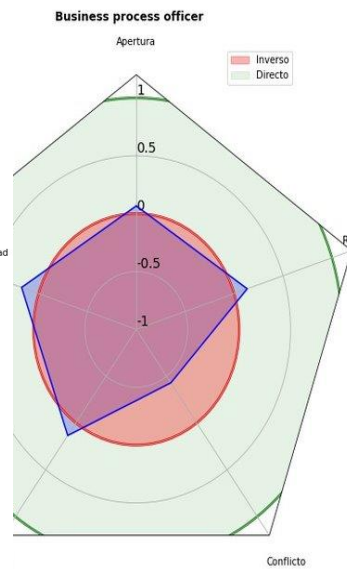
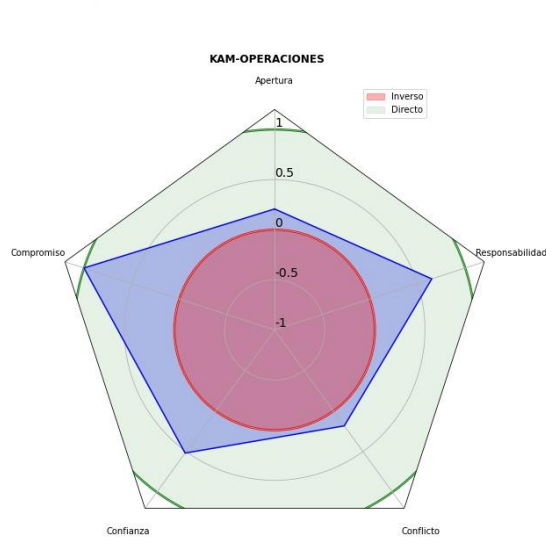
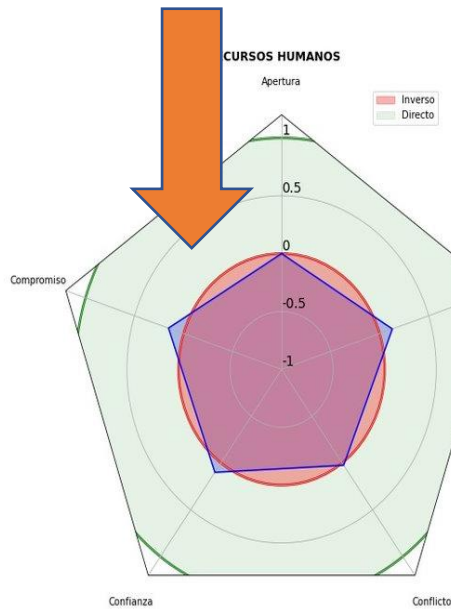


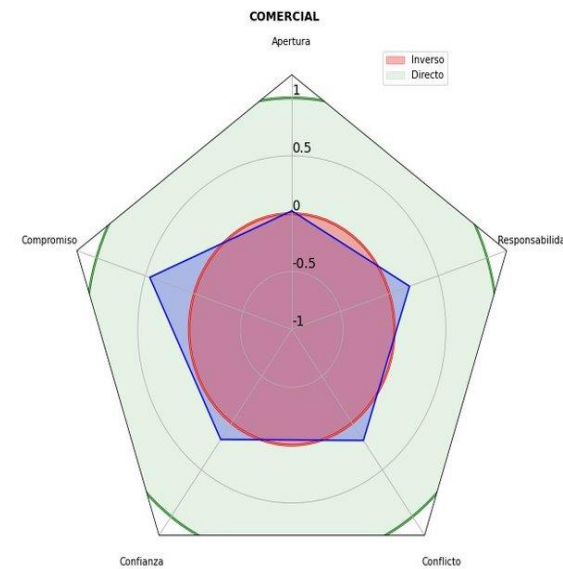
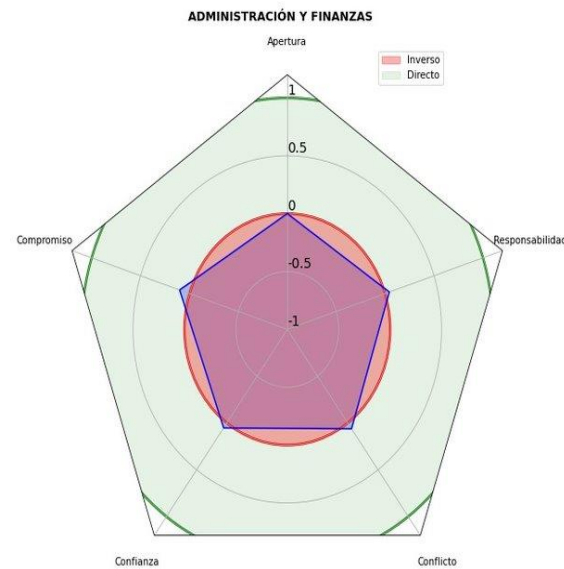
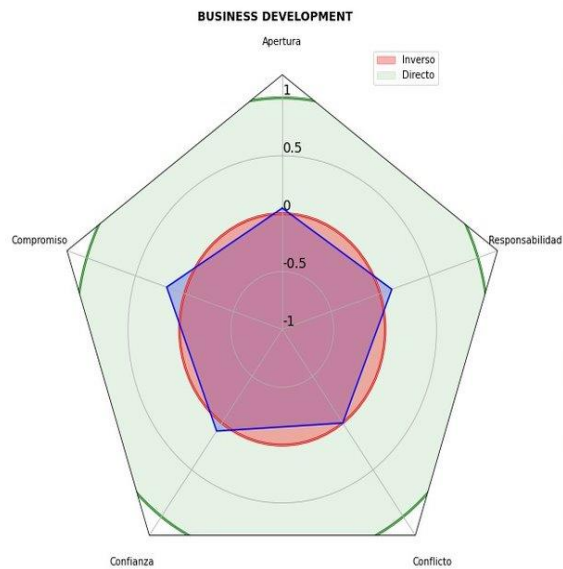
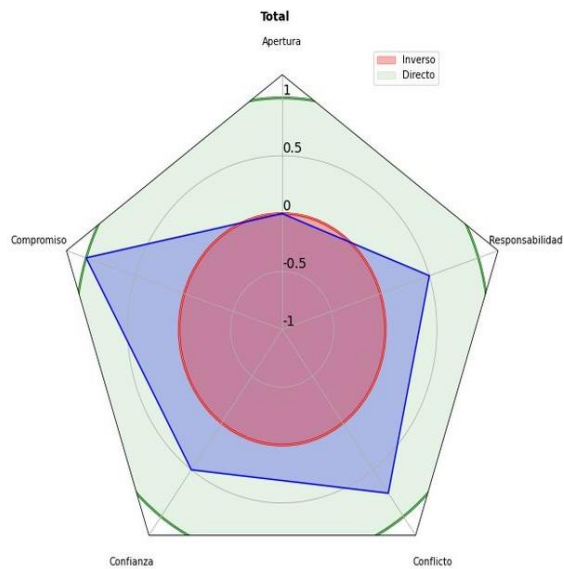
Parecen haber diferentes “culturas de colaboración” en la empresa



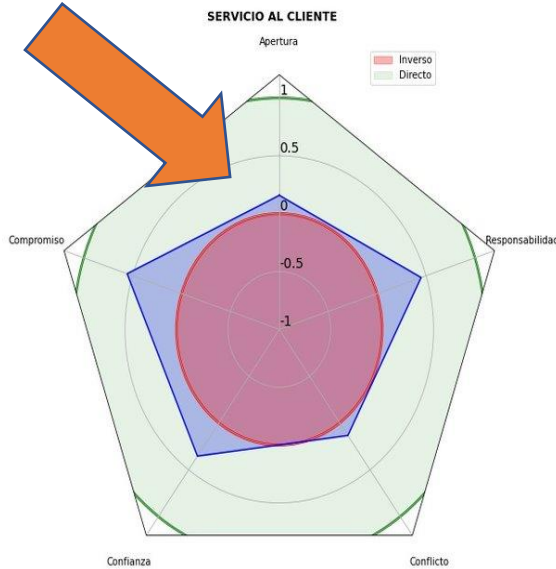
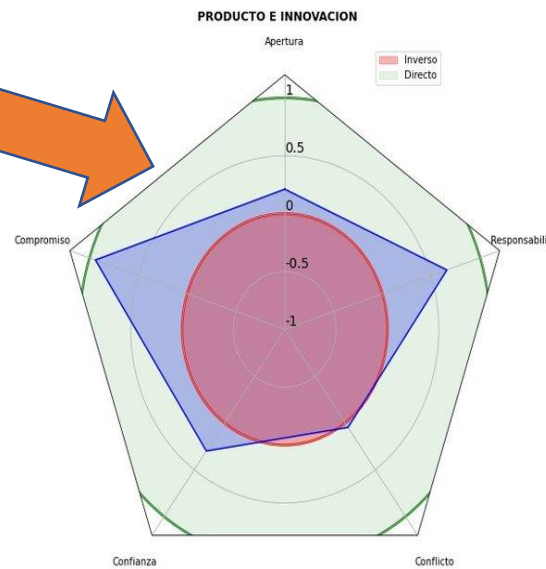
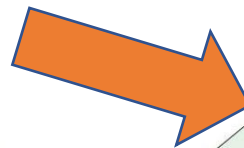
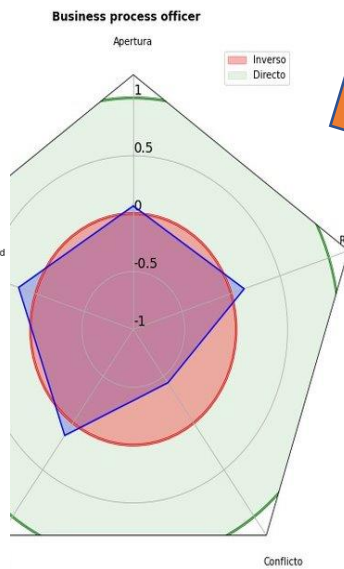
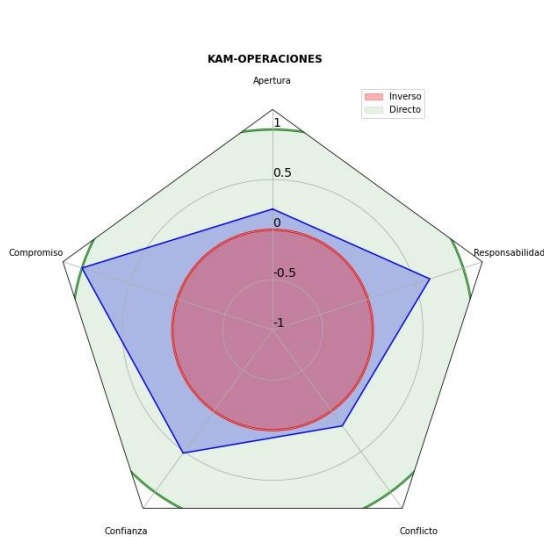
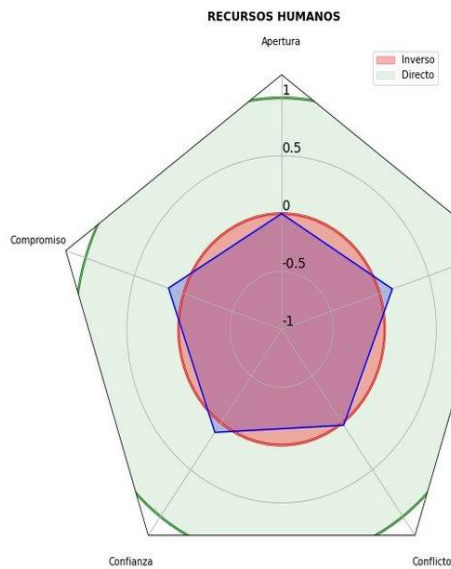


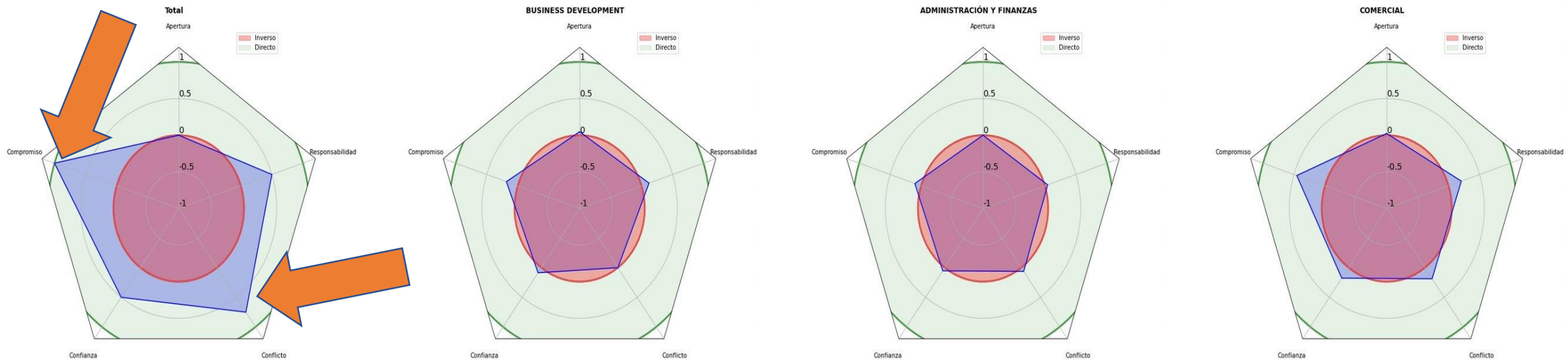
Administración y Finanzas es el área mas simétrica, es decir más “balanceada” en su colaboración





Innovación y servicio al cliente son los más altos en apertura y confianza, que es la debilidad mas sobresaliente de la empresa:

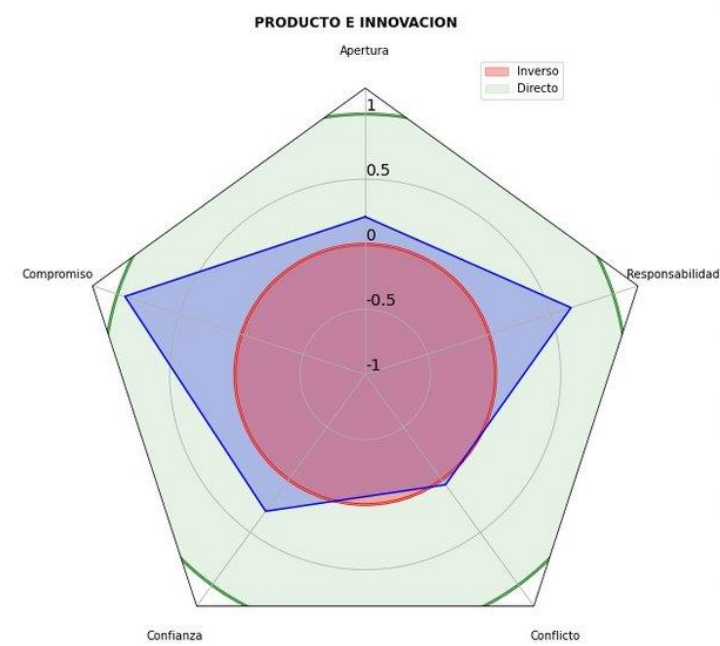
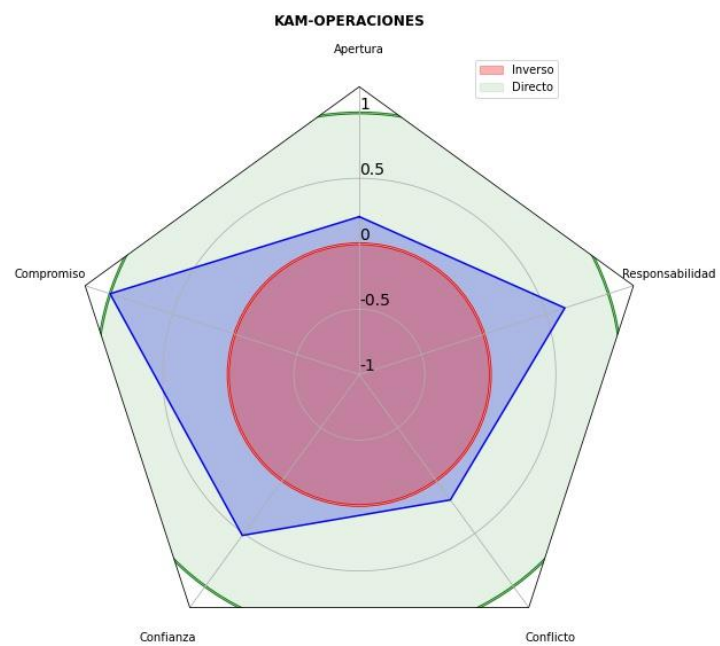
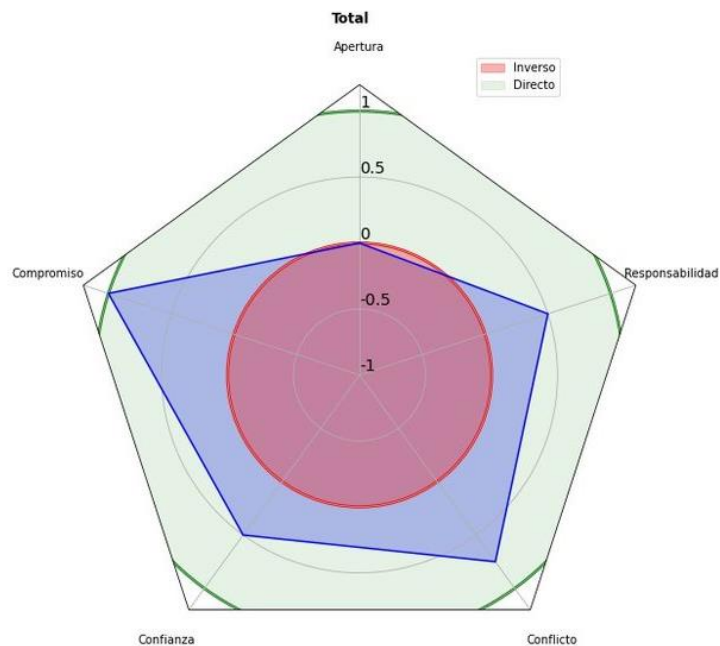




Hay que ver los resultados individuales para identificar las personas que están manejando mejor el conflicto y el compromiso y usarlos como “desviación positiva” en toda la empresa. Nosotros les daremos la lista.



Pero principalmente Operaciones e Innovación están dándole la forma a la cultura de colaboración de toda la empresa.



Recuerda que
hay un
reporte
individual
descargable:



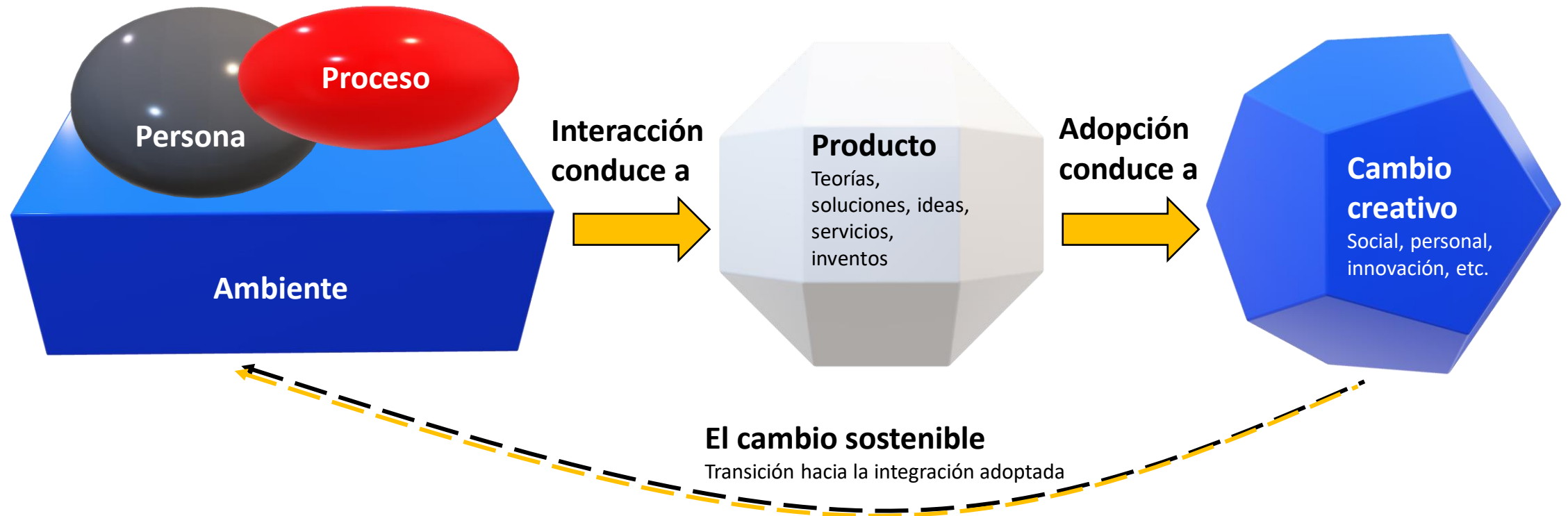


SOQ

CLIMA



Un acercamiento comprensivo que conduce al cambio



Es importante el clima para la creatividad, no solo porque es la base de muchos estudios en KIO, también porque es una forma de promover un mejor ambiente, la generación de proyectos y la gestión del cambio

Resultado de Clima para la creatividad 2020 (toda la empresa)

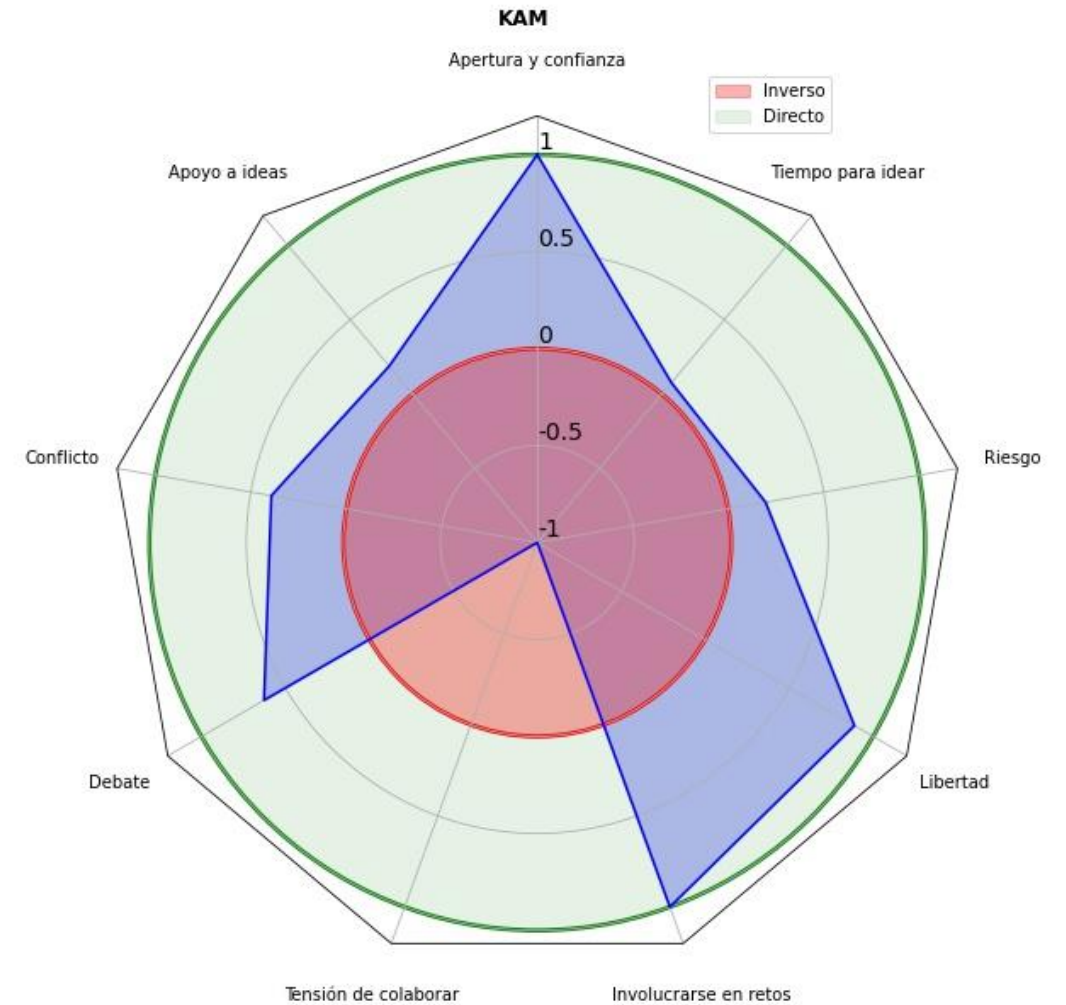
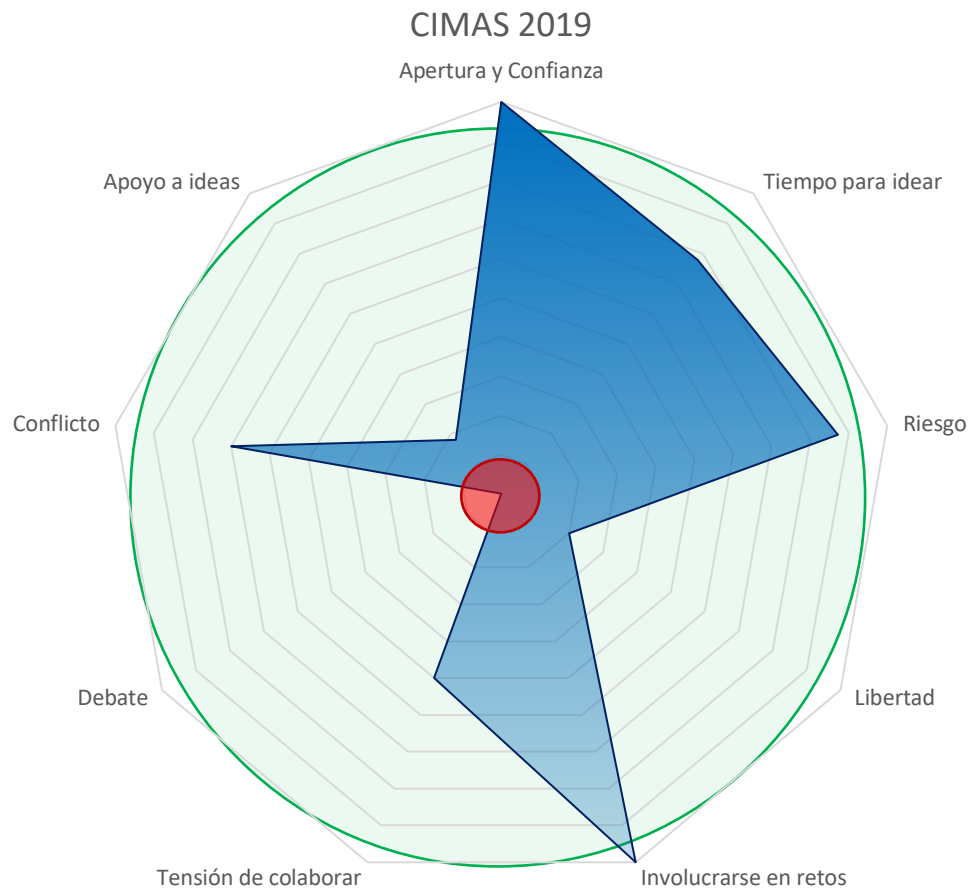
- Fortalezas: Apertura y confianza, Involucrarse en retos y libertad.
- Debilidades: Tensión de colaborar, tiempo para idear y apoyo a ideas

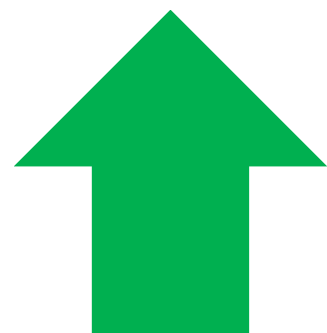


Y como siempre,
queremos ser
mejores,
entonces
¿hemos
mejorado?



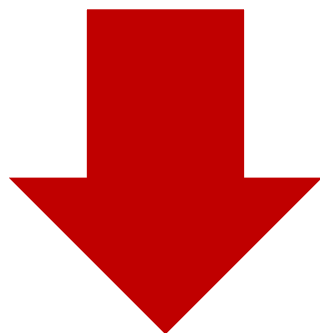
Comparación CIMAS 2019 vs. SOQ 2020 (recordar método es distinto)





Libertad

Debate



Tiempo para idear

Riesgo

Tensión para
colaborar



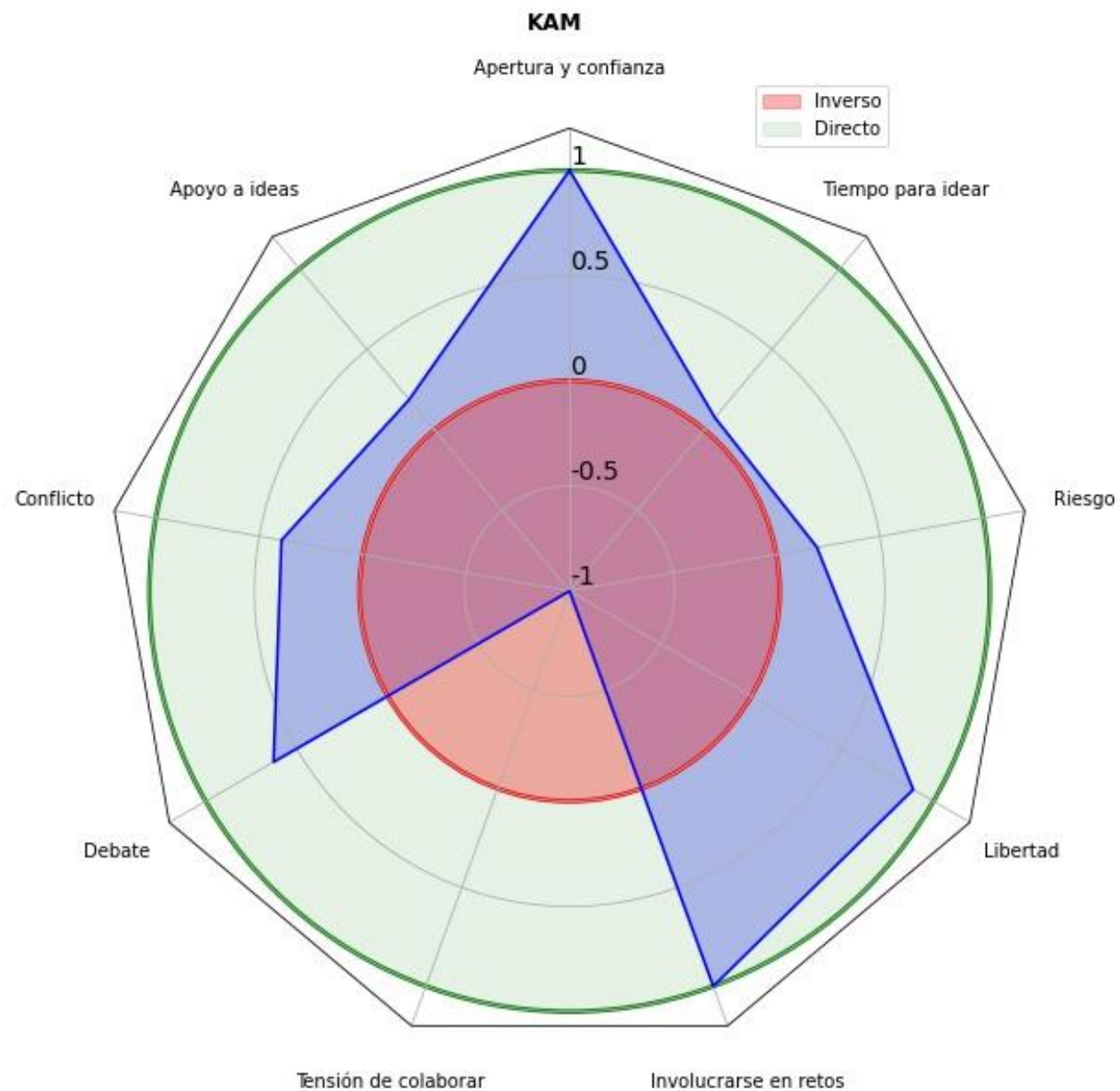
Involucrarse en retos

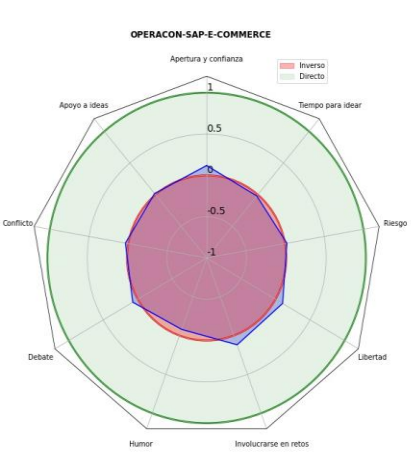
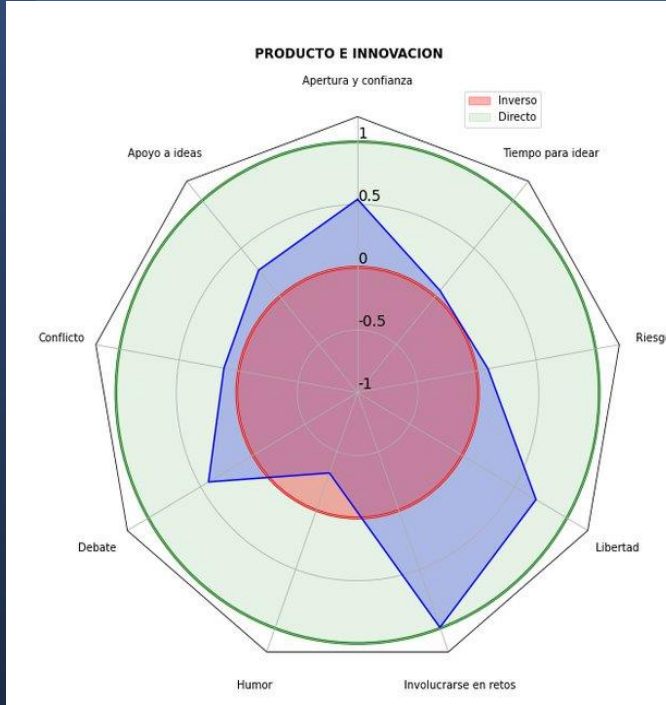
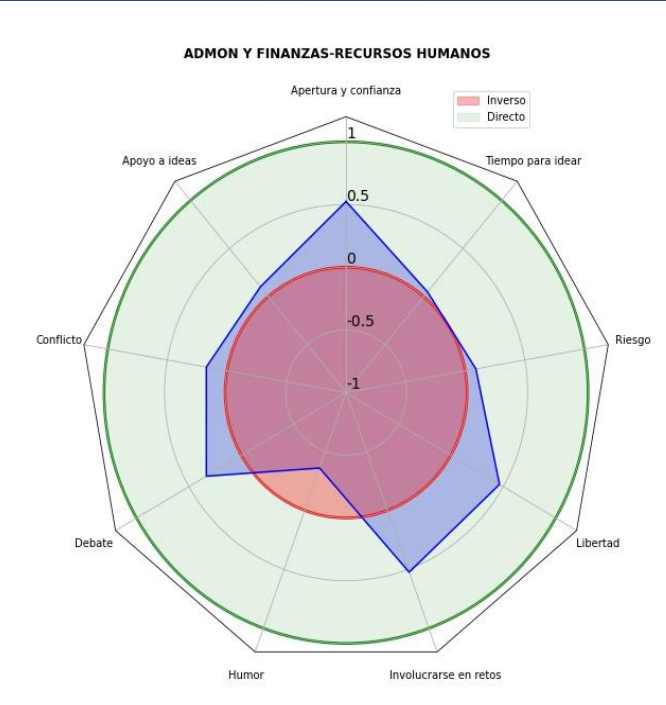
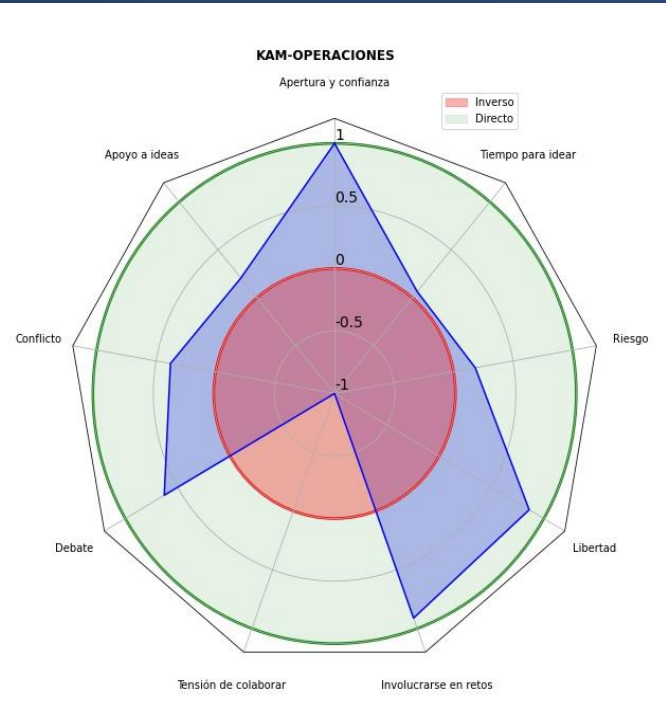
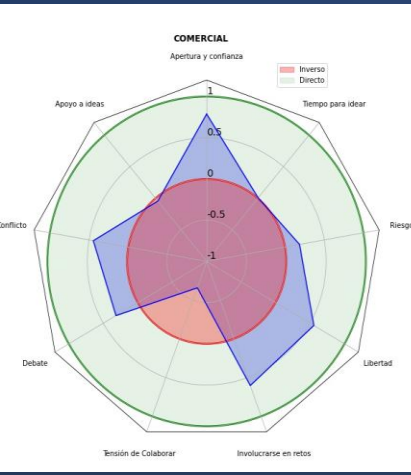
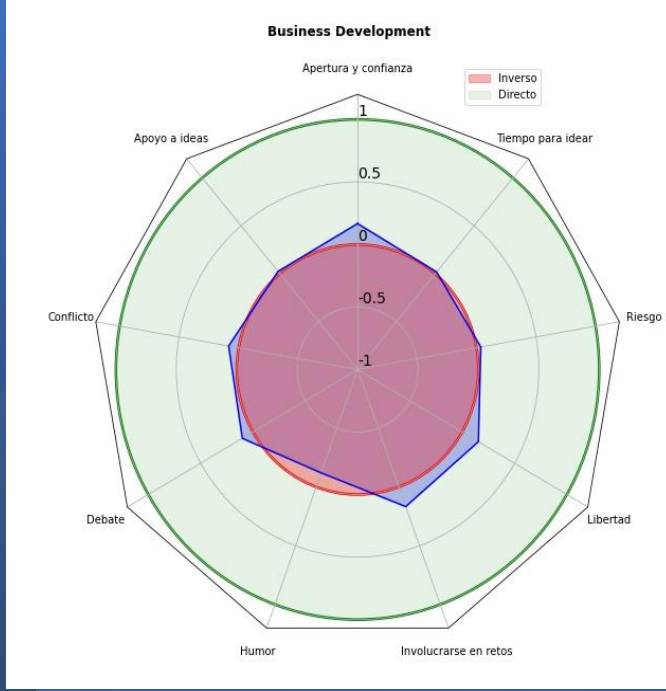
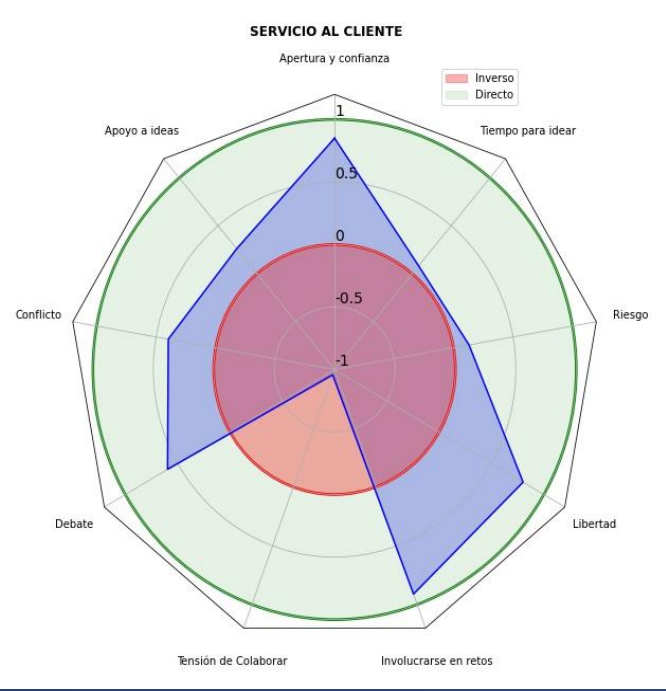
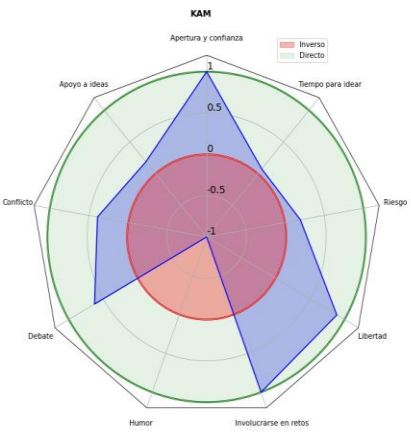
Debate



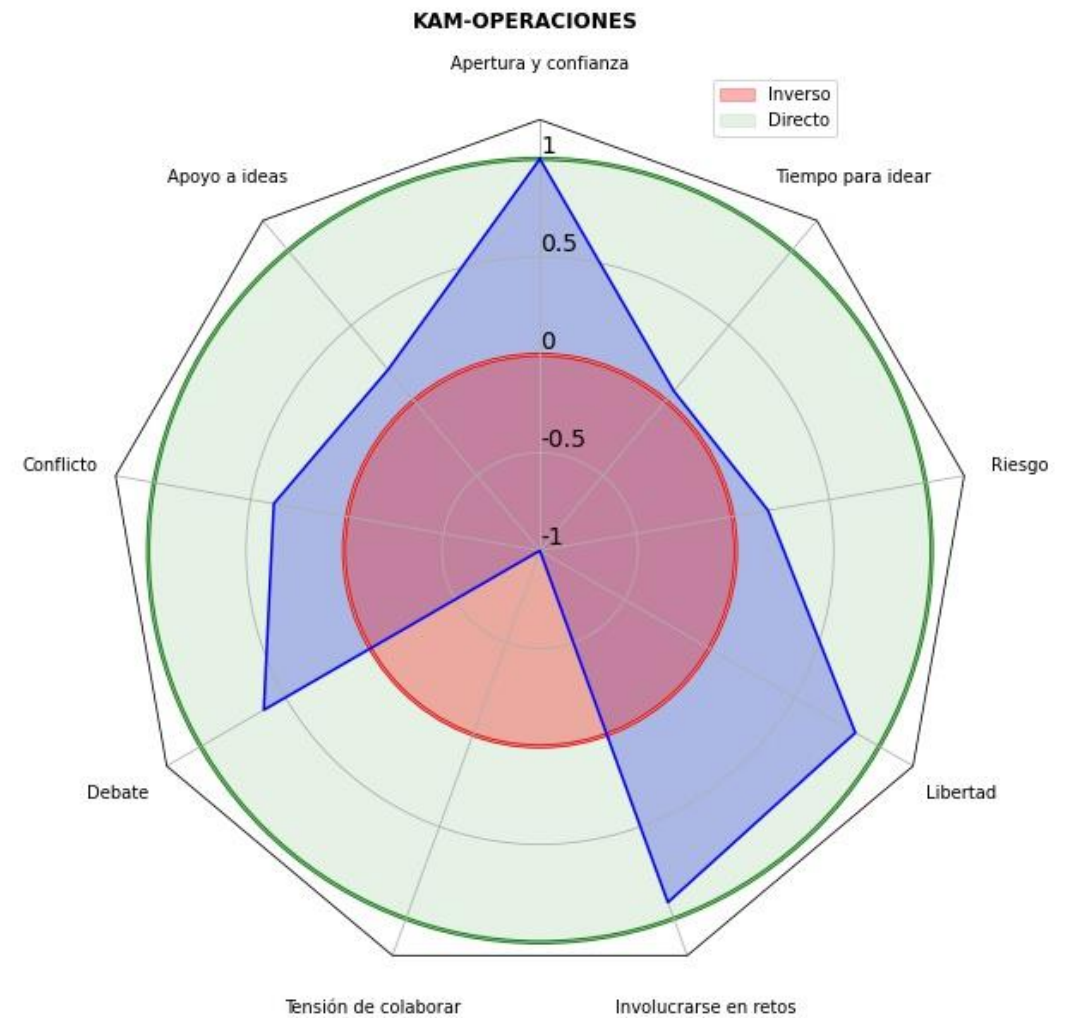
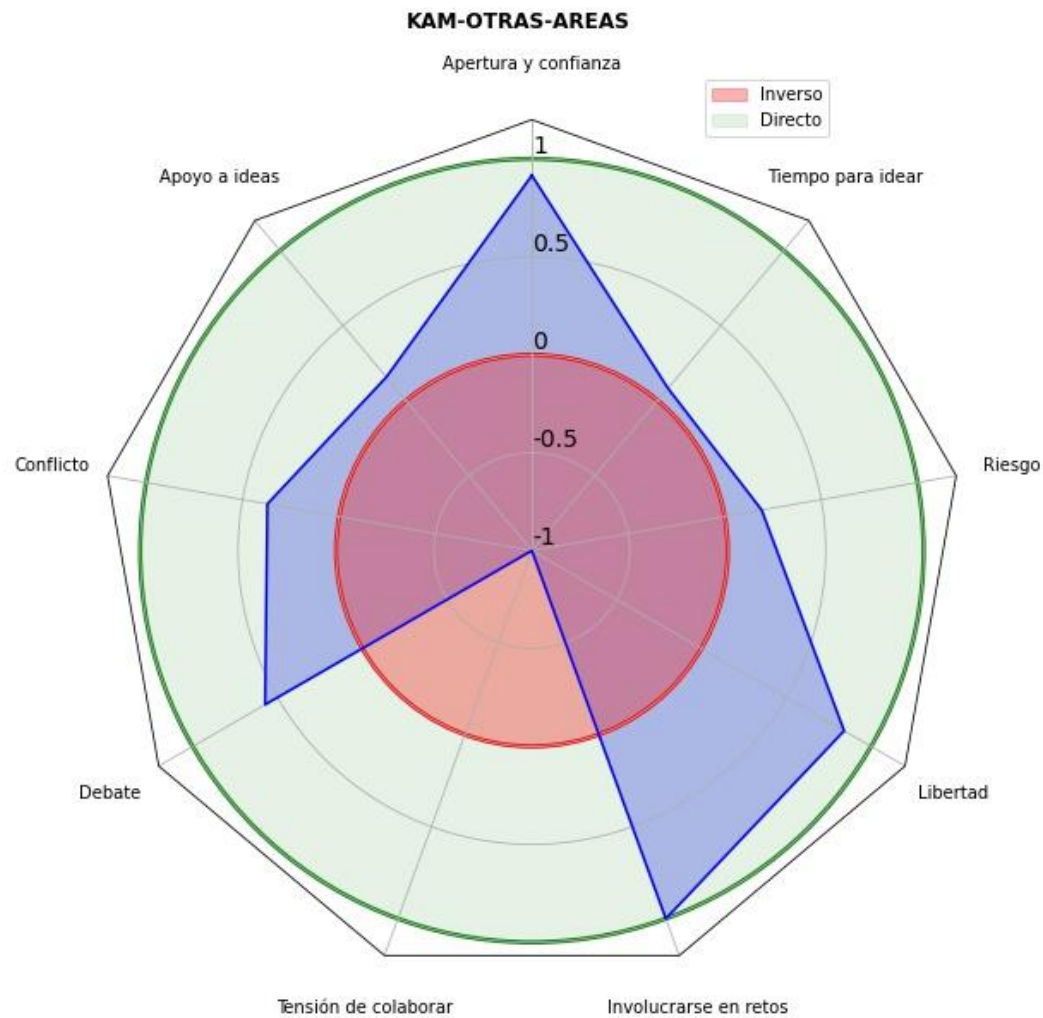
Conflicto

Apoyo a ideas

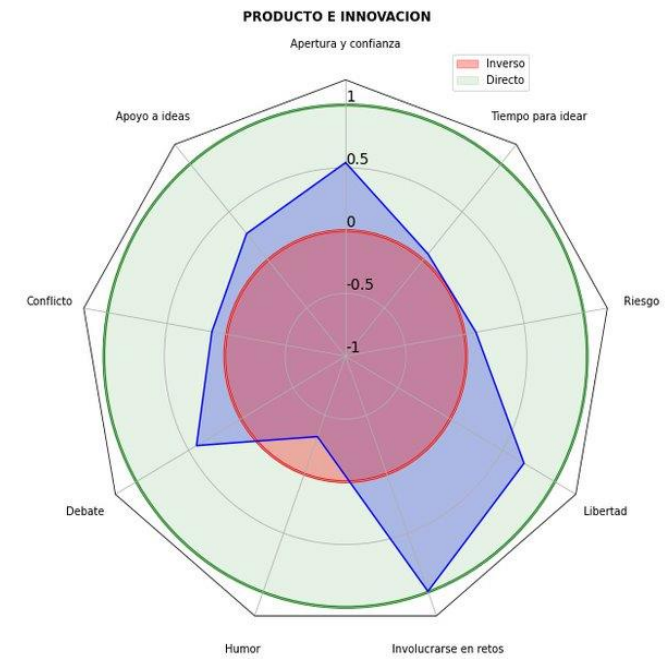
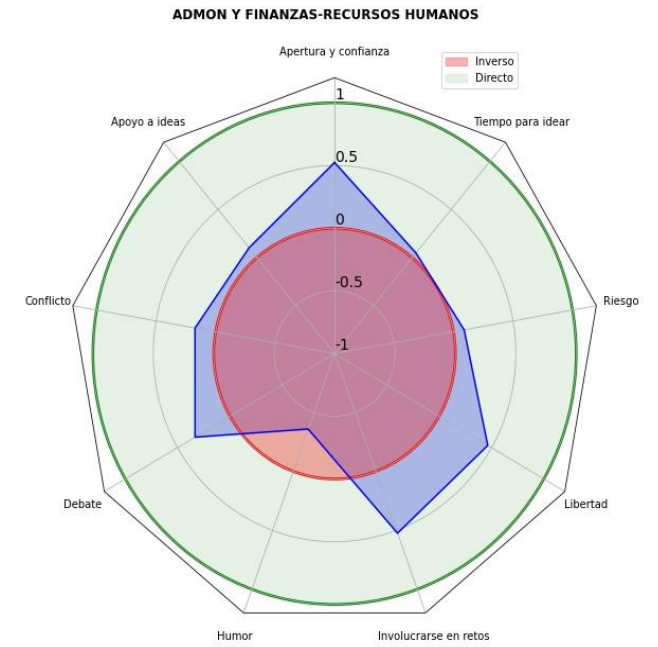
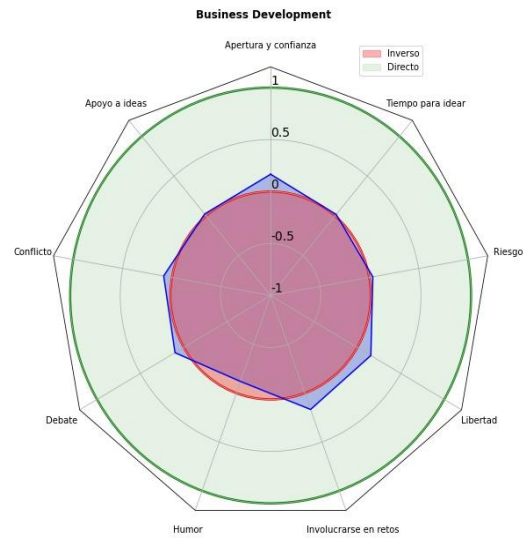
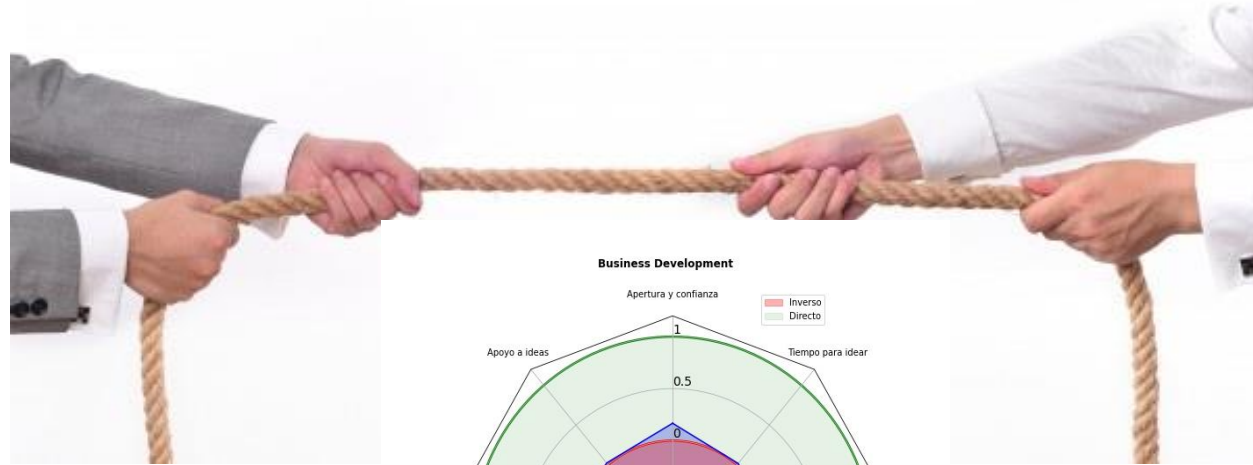
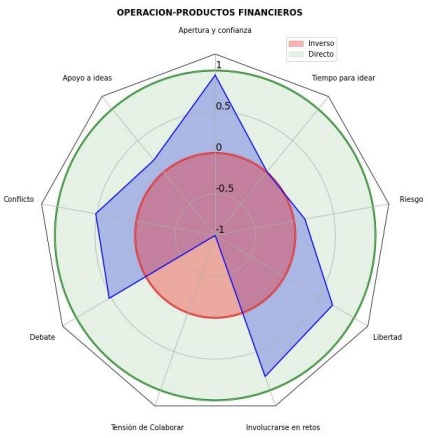
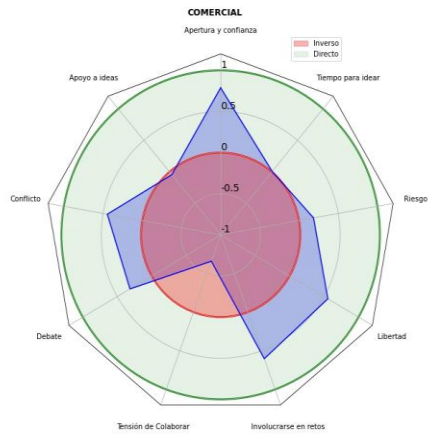
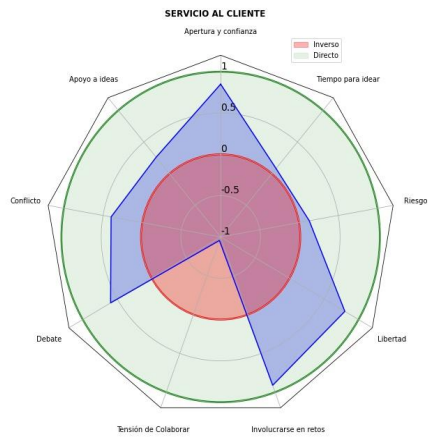




Al comparar a operaciones del resto de la la empresa, las formas son muy similares



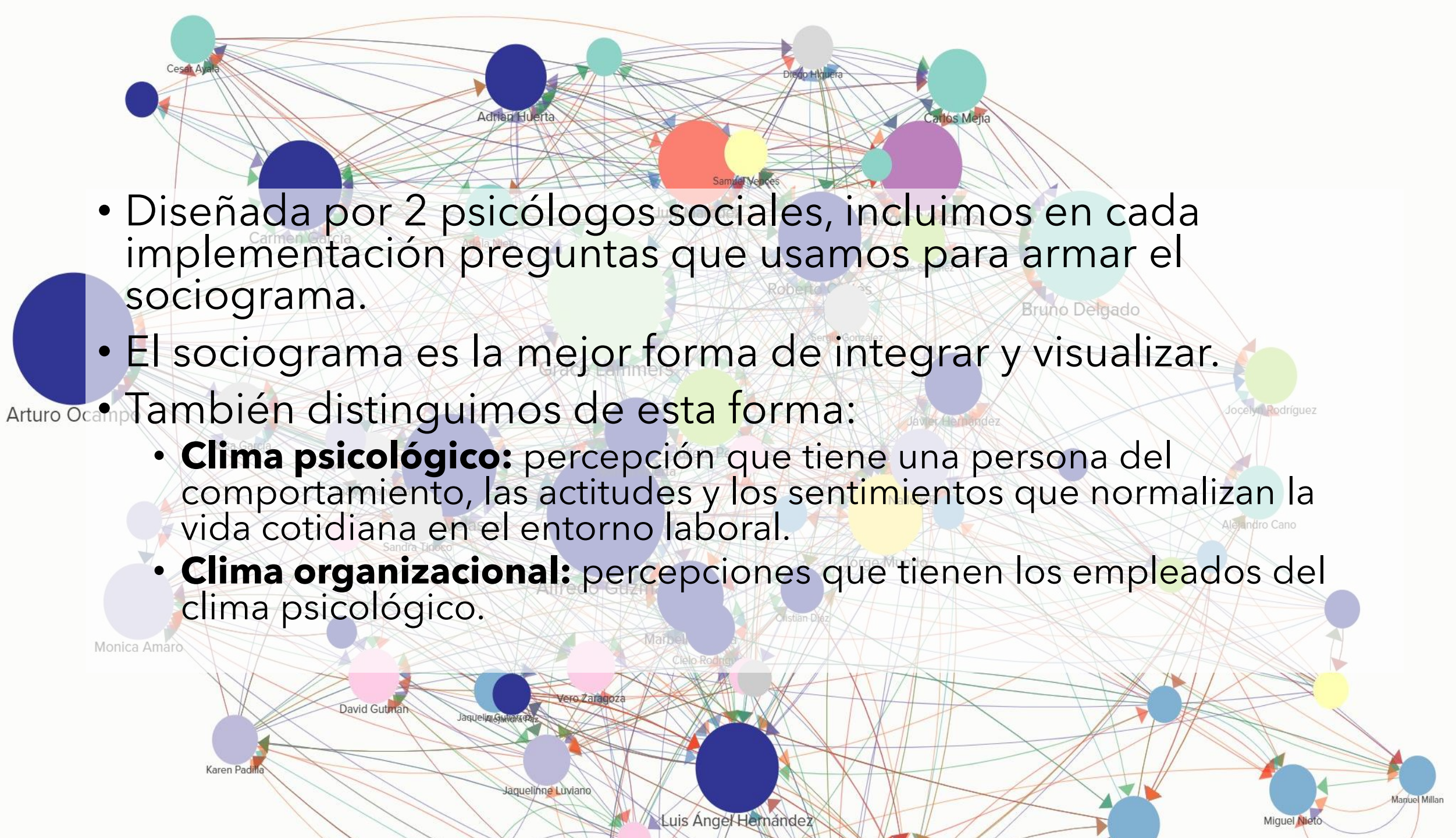
Recordemos que el peso se da por número de nominaciones. Por lo tanto contar con el mayor % de colaboradores influye, pero también influyen las pocas personas que recibieron muchas nominaciones de otras áreas. Como ejemplo Innovación o servicio al cliente.



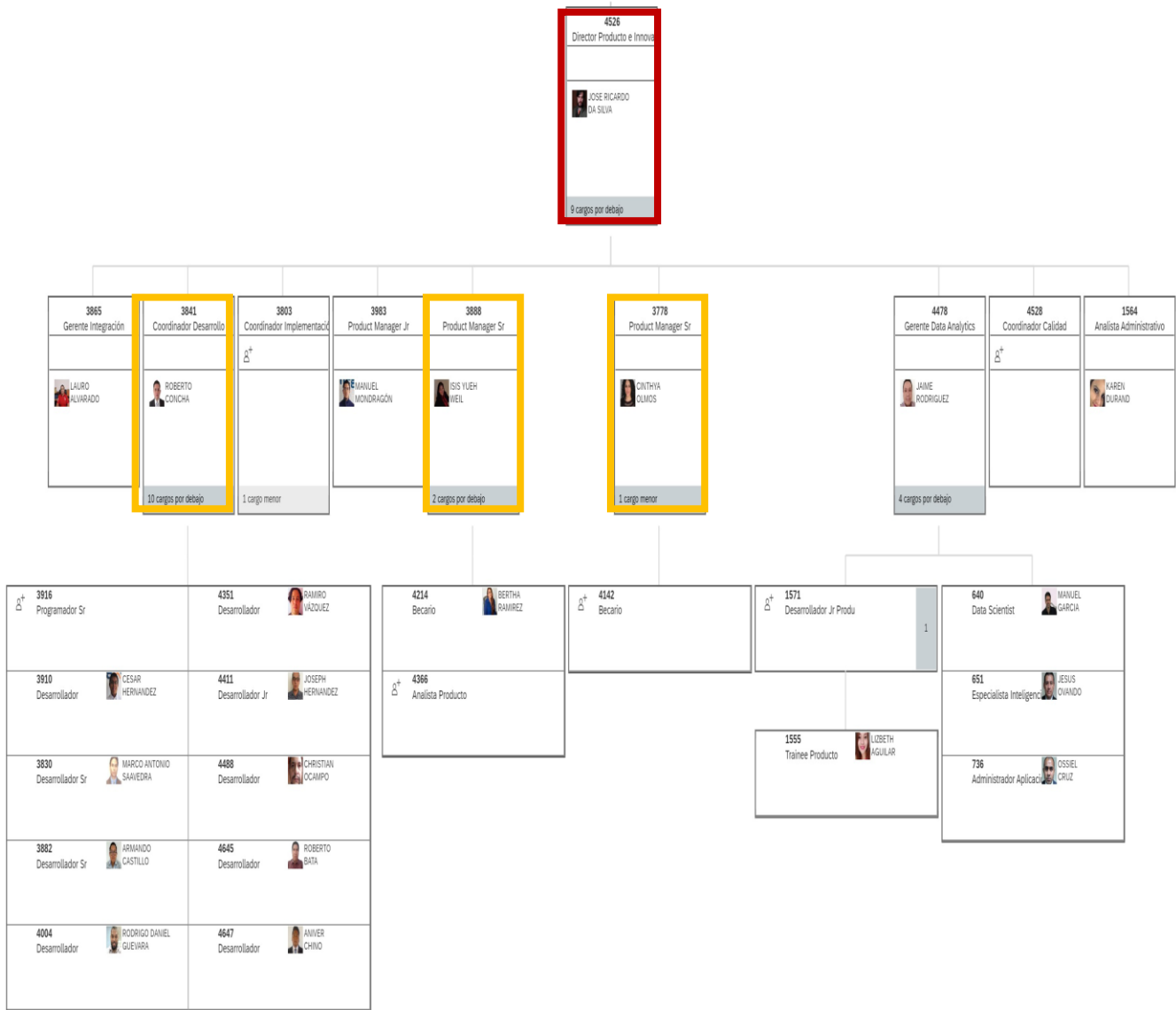
con un "twist" para nuestro análisis: ayudarnos a crear acciones concretas

- La diferencia es que todas las preguntas se respondieron nominando la persona de la empresa que según el participante mejor haga "una pregunta".

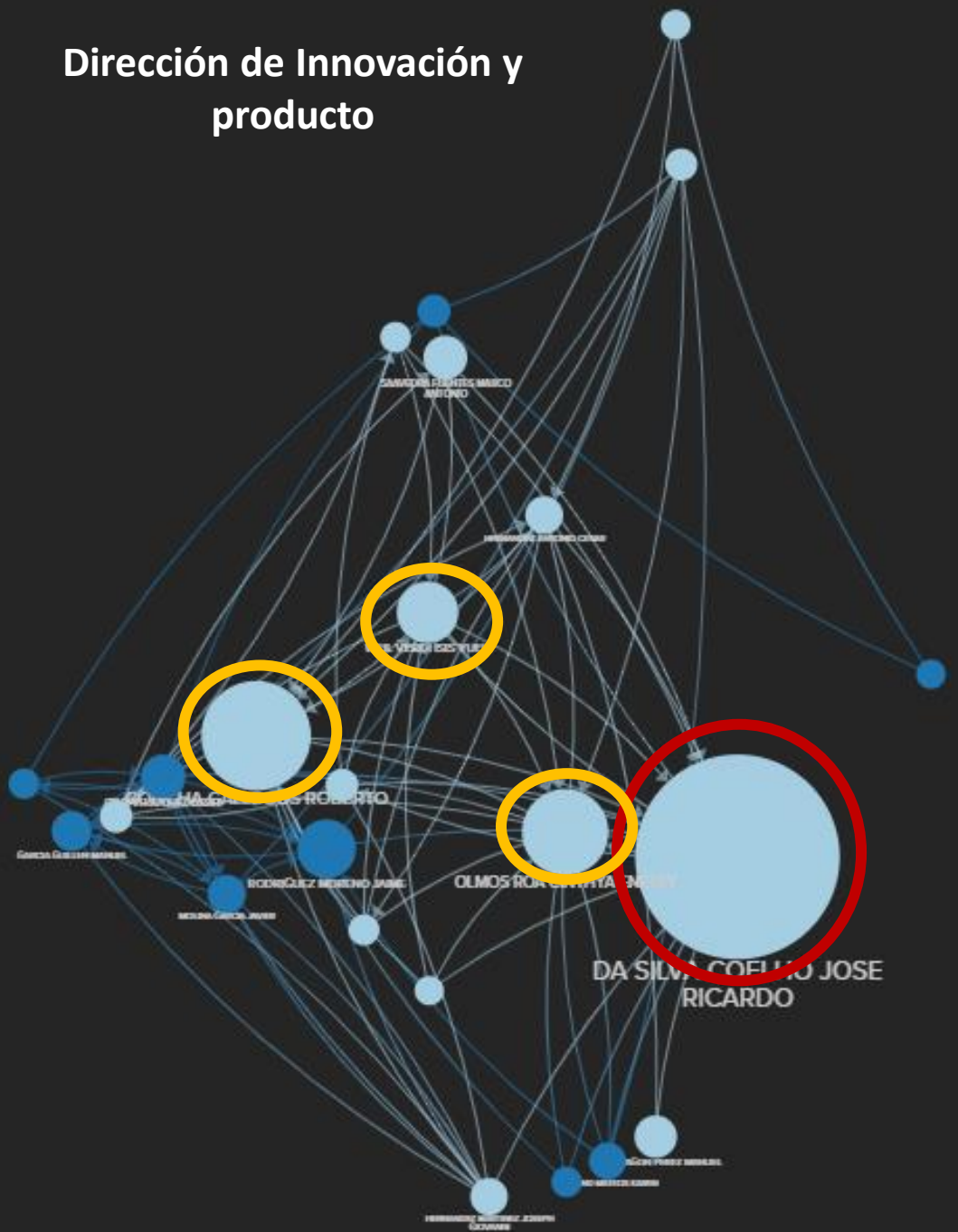




- Diseñada por 2 psicólogos sociales, incluimos en cada implementación preguntas que usamos para armar el sociograma.
- El sociograma es la mejor forma de integrar y visualizar.
- También distinguimos de esta forma:
 - **Clima psicológico:** percepción que tiene una persona del comportamiento, las actitudes y los sentimientos que normalizan la vida cotidiana en el entorno laboral.
 - **Clima organizacional:** percepciones que tienen los empleados del clima psicológico.



Dirección de Innovación y producto



Insights:

Hay ineficiencias de proceso que se pueden mejorar. Esto, tiene implicaciones particulares en proyectos inter-áreas y en el desarrollo de la capa gerencial de la empresa.

Se puede notar presencia de silos muy fuertes en algunas áreas, inclusive al realizar una revisión de las interacciones por procesos que debería de haber entre áreas, vs. las interacciones reales.

Basado en la metodología e implementación por medio de “nominaciones” que entre personas en vez de percepciones.

KAM-KIO, muestra la **existencia de personas específicas que impulsan notoriamente: Apertura, Confianza, Libertad, e Involucramiento en Retos;**

Estas tendencias y contratendencias específicas, se cristalizan, a su vez, en **redes de relaciones socio-laborales específicas** que permiten **determinar el recorrido de ciertos influjos sociales;**

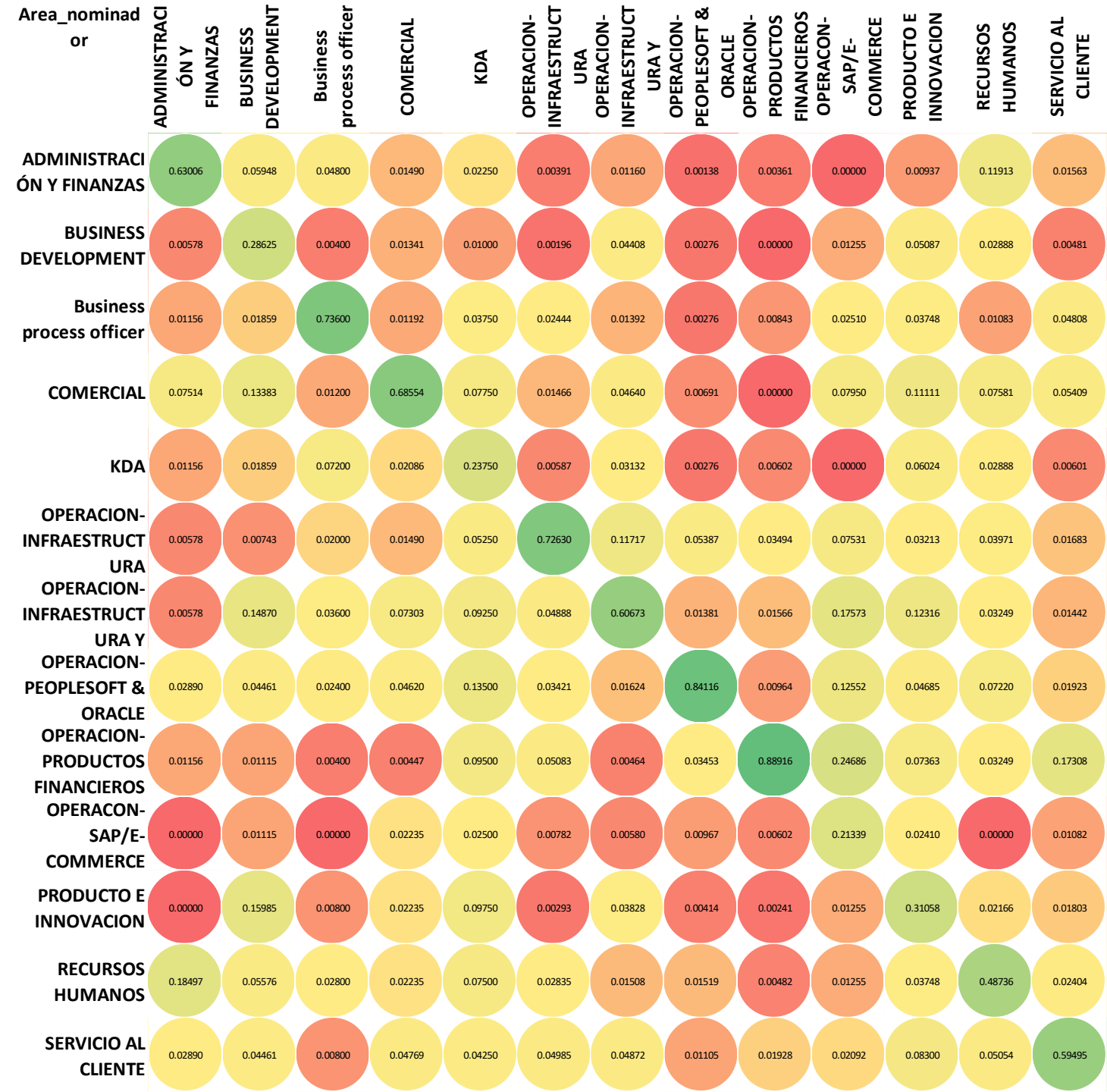
es decir, hasta cierta medida se puede plantear la trazabilidad del influjo social detectado.

Se detectan, por lo tanto: **Personas específicas** que impulsan las tendencias hacia el **logro de la creatividad y la colaboración,** y

Personas específicas que frenan el logro de la creatividad y la colaboración.

Interacciones interáreas:

- La probabilidad de que un área distinta a la mía nomine a alguien de mi área.
- Es decir la fortaleza que hay en el número de relaciones que existen entre personas de un área con otra.



SCORE CARD: CREATIVIDAD Y COLABORACIÓN

	Incumplimiento	Cumplimiento	Superar expectativas
El índice global de la empresa del clima para la creatividad	Se queda igual al final de 2021: 3.4 / 9	Pasa de 3.4 a 5 + / 9.	Pasa de 3.4 a 7 + / 9.
El índice PEER global de la empresa	Se queda igual al final de 2021: 3.2 / 5	pase de 3.2 a 3.8 + / 5.	Pasa de 3.2 a 4.2 + / 5.
Dimensiones clave: Riesgo, Involucramiento en retos, Conflicto, Confianza.	Se quedan igual que 2020	Riesgo 0.5+, Involucramiento en retos 0.5+, Conflicto 0.07 - y Confianza 0.4+.	Riesgo 0.7+, Involucramiento en retos 0.7+, Conflicto 0.05 - y Confianza 0.6+.
Los coaches	Únicamente realizan actividades instruidas a ellos, sin ninguna iniciativa auto generada.	generan al menos 2 actividades propias	Generan al menos 5 actividades propias.
Embajadores	No cambia el índice de elegibilidad de los embajadores asignados.	Sube el Conduit index de 9% a 12%.	Sube el Conduit index de 9% a 20%.
Células de M3.0	Siguen siendo 3 y sólo implementan 1 proyecto cada célula.	6 células y cada una implementa al menos 3 proyectos	Cada área de la empresa tiene una célula de M3.0 y cada una implementa al menos 3 proyectos.
Resultados de ejecución de proyectos estratégicos	Sólo se hace una presentación de resultados de proyectos interáreas, más no hay ninguna energía sobresaliente en su implementación exitosa.	El área de comunicación interna recibe frecuentemente preguntas referente de los proyectos interáreas	Se presenta en corportativo el reporte de éxito de ejecución de todos los proyectos estratégicos.

Entregables



- Listas:
 - Coaches
 - Embajadores
 - Potencial
 - Frenos
 - Gestión del cambio
- Índice de creatividad y de colaboración
- Descargables: reportes individuales, por área y empresa.
- Acceso a RH a sociometrías y dashboard de consulta.

Acciones concretas:

A man with dark skin and short hair, wearing a red and white plaid shirt, is looking down at a laptop screen. The background is a blurred office setting with a window showing a cityscape. The image has a soft, warm color palette with a pinkish-red tint.

- Sesión de coaching con cada director, revisar su reporte individual y su estilo de liderazgo.
- Entregar reporte individual a cada colaborador de la empresa.
- Hacer video de interpretación del reporte individual.
- Pedir a cada colaborador entregue a su supervisor directo 5 cosas que van a hacer en relación a su reporte individual.
- Desviación positiva: mejores prácticas de la lista de “embajadores” y comunicarlas a toda la organización.
- Desarrollo de competencias de facilitación para Innovación y RH.
- Programa “FlipSkills” para los de menor elegibilidad en SOQ y PEER (+).
- “Onboarding” (por definir), con la lista de personas que están frenando (negativos). No se les dice porque están participando.