

Reporte topografía para la innovación y colaboración

másnegocio
IT Services On-Demand

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.

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.





Colaboración

PEER



Modelo PEER:

- La primer disfunción es la ausencia de confianza entre las personas que están colaborando. En una verdadera colaboración, cuando las personas no están dispuestas a estar genuinamente abiertas con las demás acerca de sus errores y debilidades hacen imposible crear un ambiente de confianza.
- La falta de confianza entre miembros de un equipo genera una ausencia de apertura la cual crea un ambiente donde es difícil lograr resultados en un equipo. Porque uno de los miembros pone sus interés personales al frente de los del equipo. O inclusive sus intereses de área sobre los colectivos.



Modelo PEER

- La falta de apertura da pie a la 3er disfunción: miedo a gestionar el conflicto. Equipos que no tienen apertura no son capaces de involucrarse en un debate apasionado y sin filtros de sus diferentes puntos de vista. En vez, el recurso que usan son discusiones y se quedan con sus opiniones.
- La falta de un conflicto sano es un problema porque asegura que surja la siguiente disfunción de la colaboración: evitar la corresponsabilidad. Sin haber logrado un acuerdo durante los momentos de conflicto, inclusive las personas más enfocadas dudan de la postura de sus *peers* si esta parece contraproducente al bien del equipo.



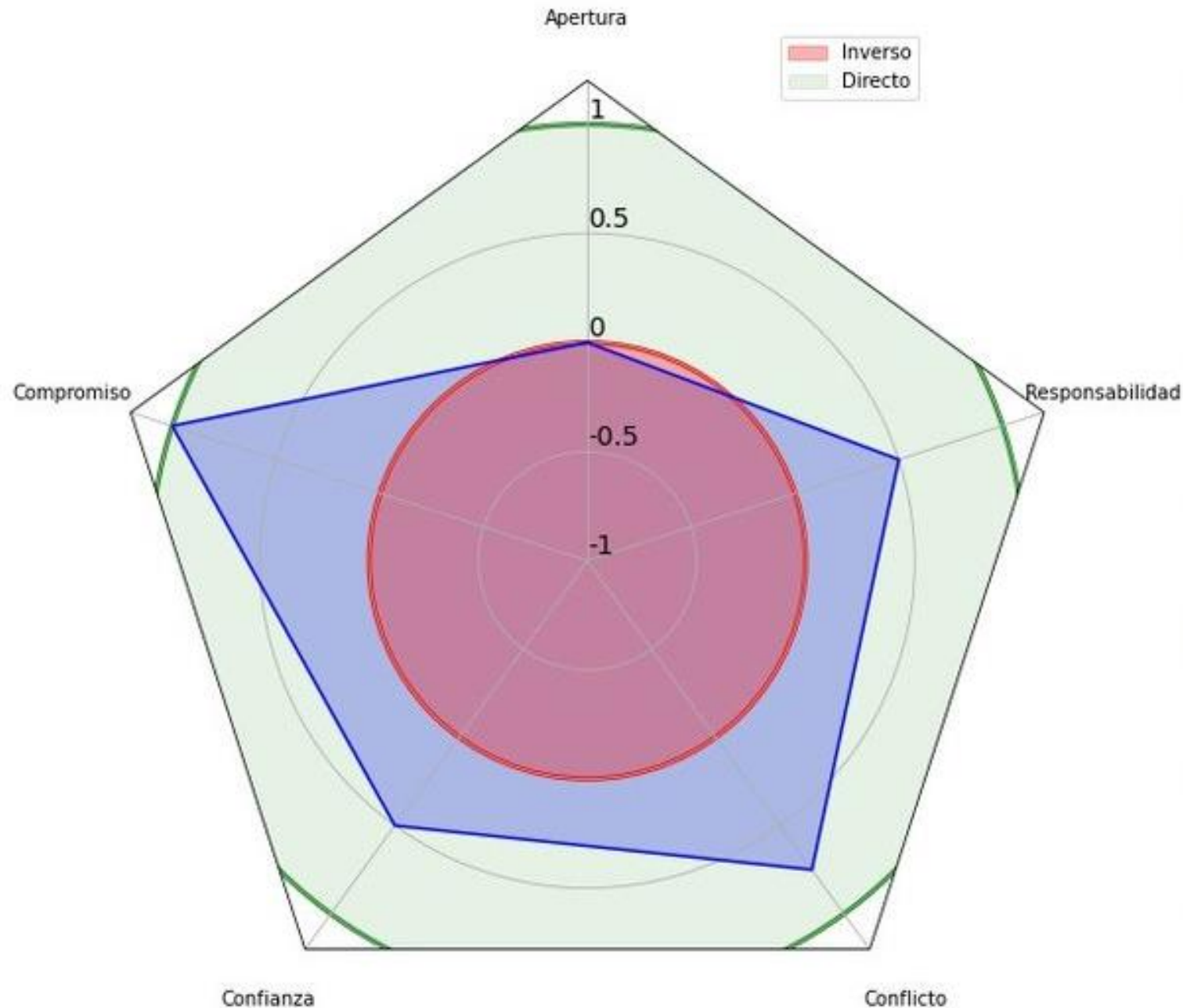
Modelo PEER

- Y por último, cuando las dudas surgen respecto a los comportamientos y posturas de los compañeros, emerge la última disfunción: que es la ausencia de quererse comprometer a las decisiones tomadas durante una colaboración.

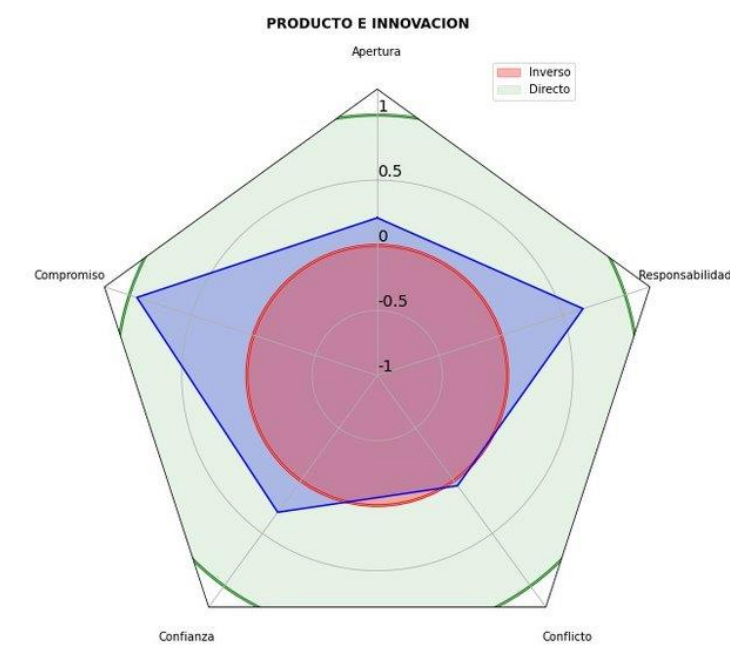
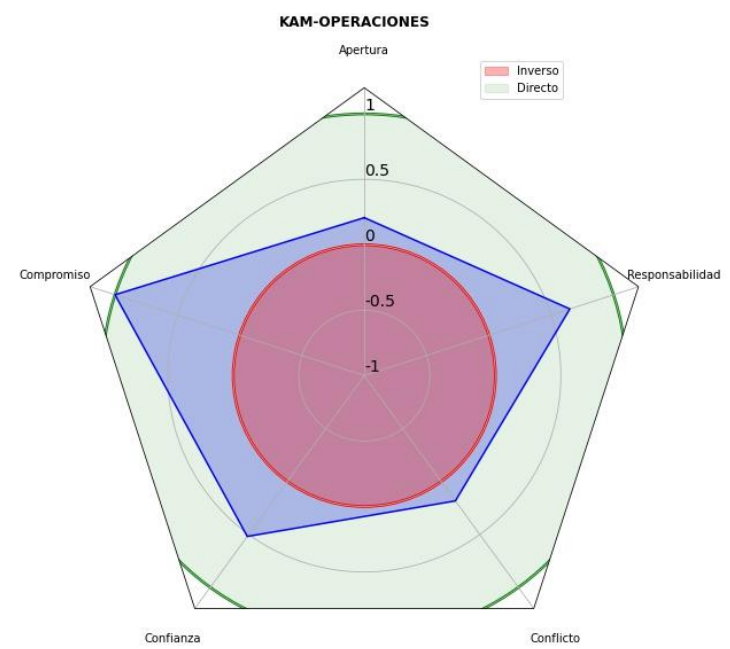
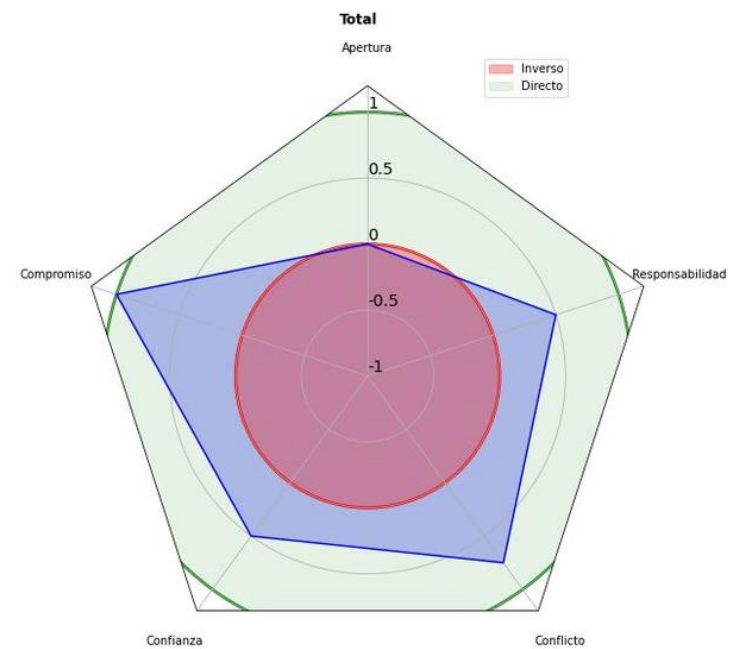




Resultados generales
colaboración (PEER).
Fortaleza:
Compromiso y
conflicto.
Debilidad: Apertura.



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

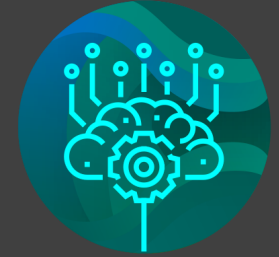
CLIMA



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



Estado del tiempo en KAM vs. clima



Weather



can change within
a few minutes or hours!



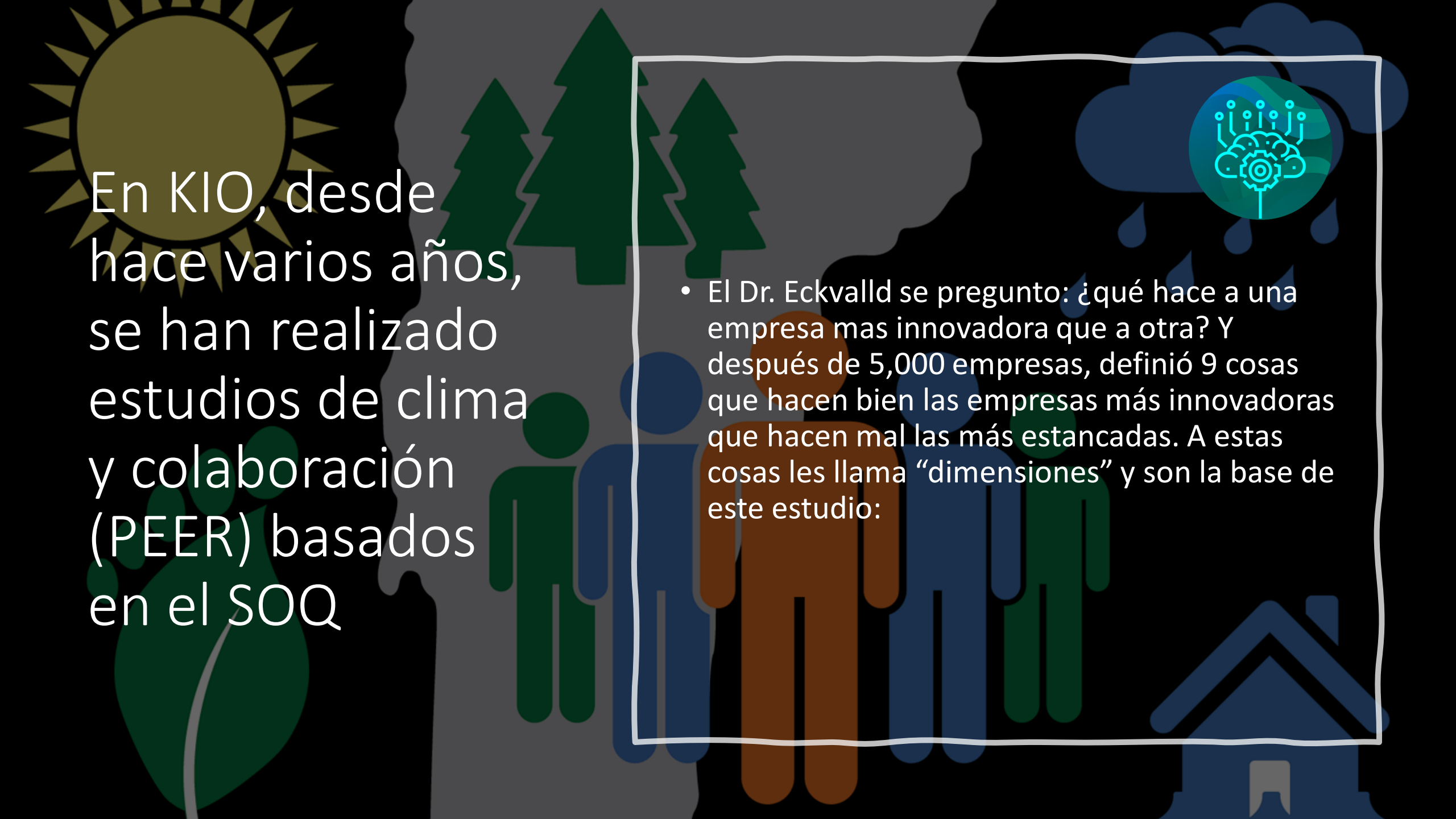
Climate



takes very long time
to change!



- 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



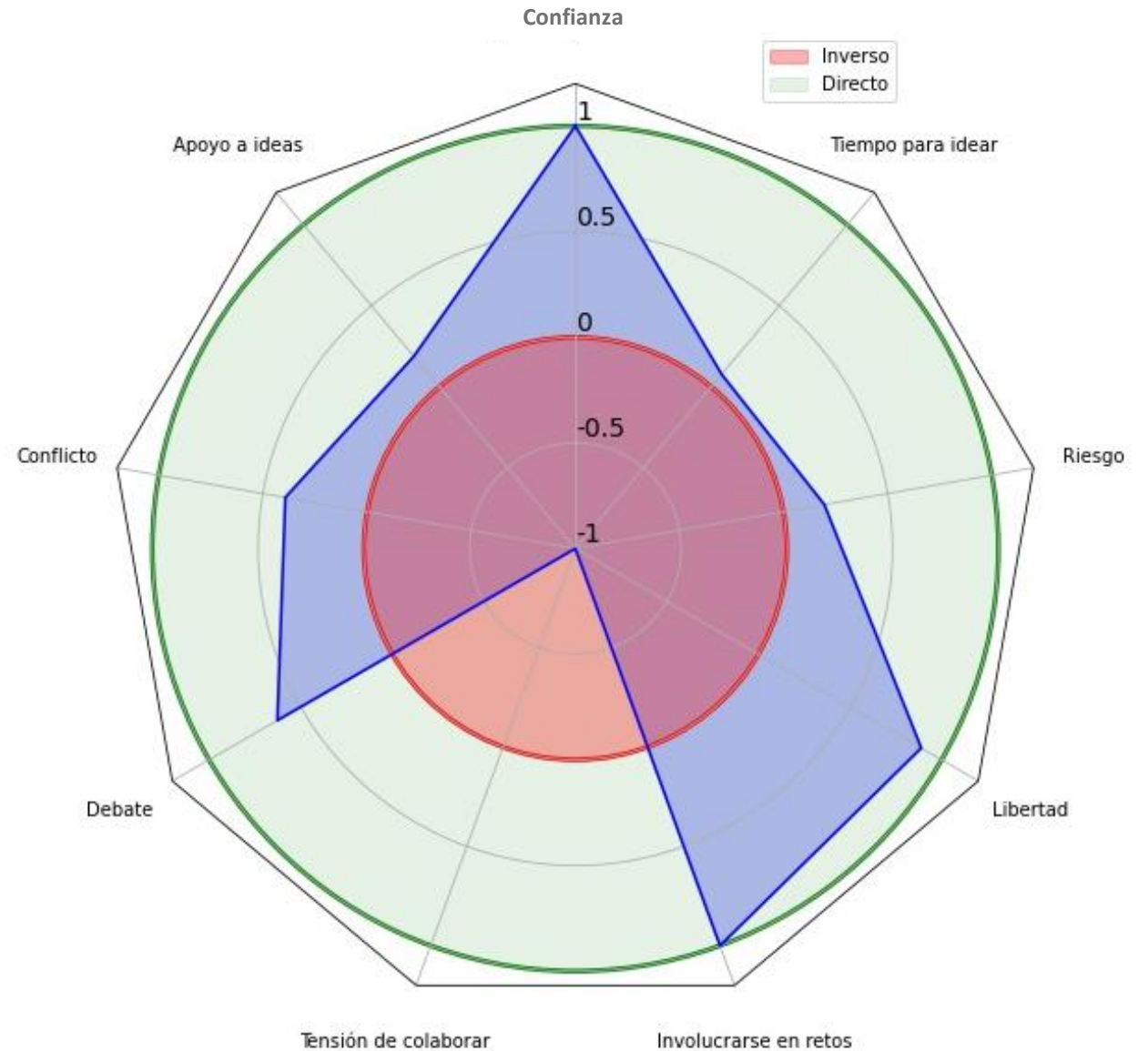
Resultado de Clima para la creatividad 2020 (toda la empresa)



- Fortalezas: Apertura y confianza, Involucrarse en retos y libertad.



- Debilidades: Tensión de colaborar, tiempo para idear y apoyo a ideas

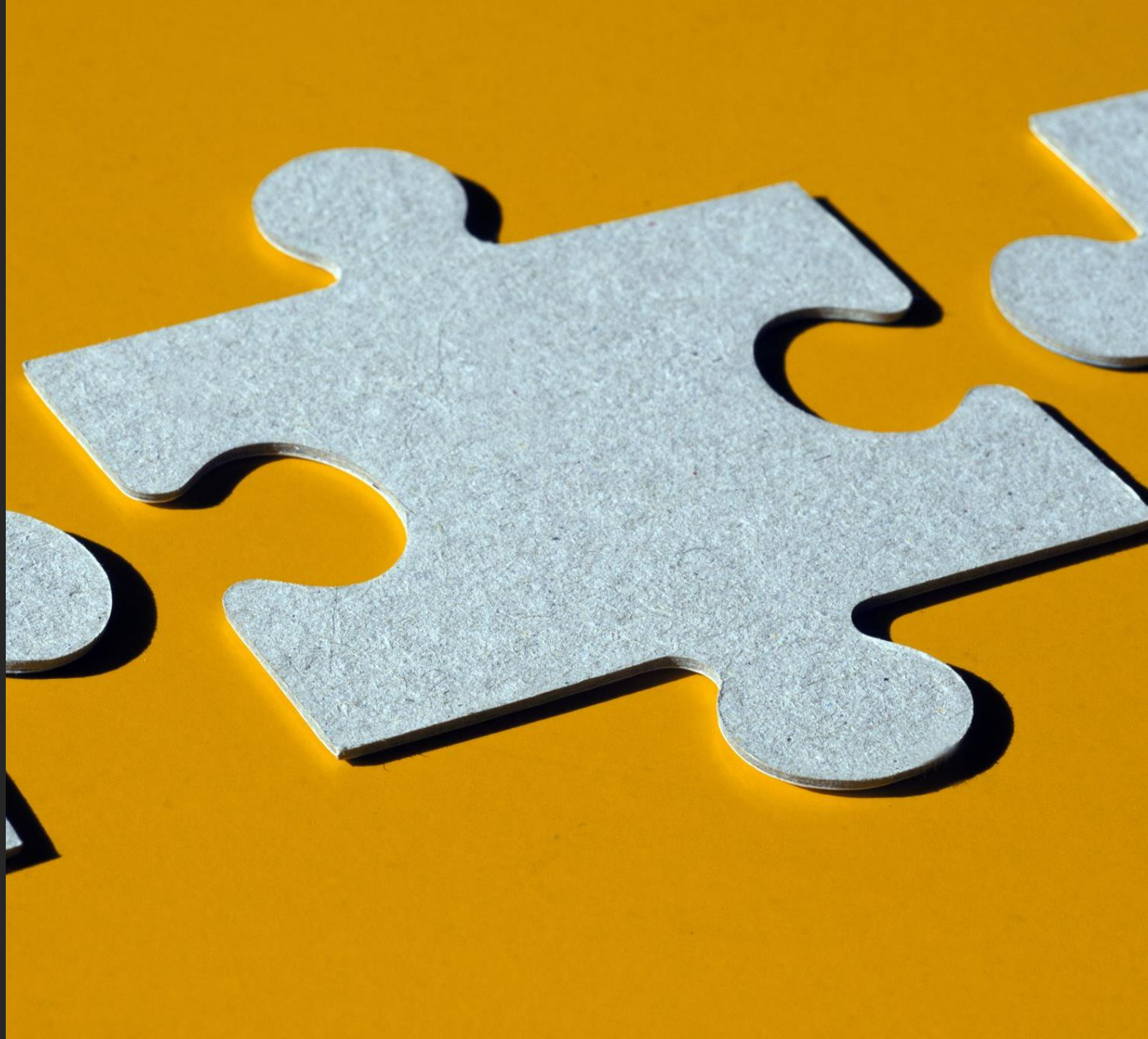




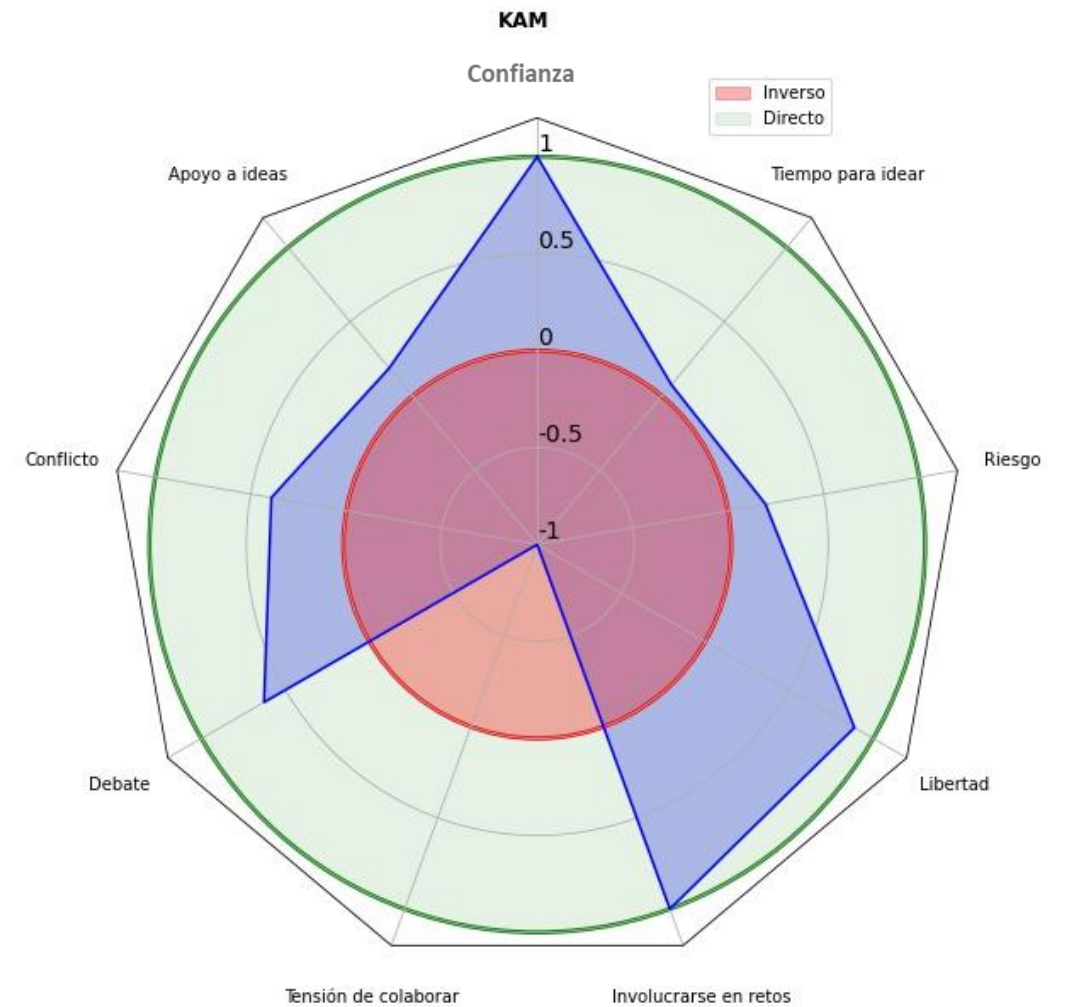
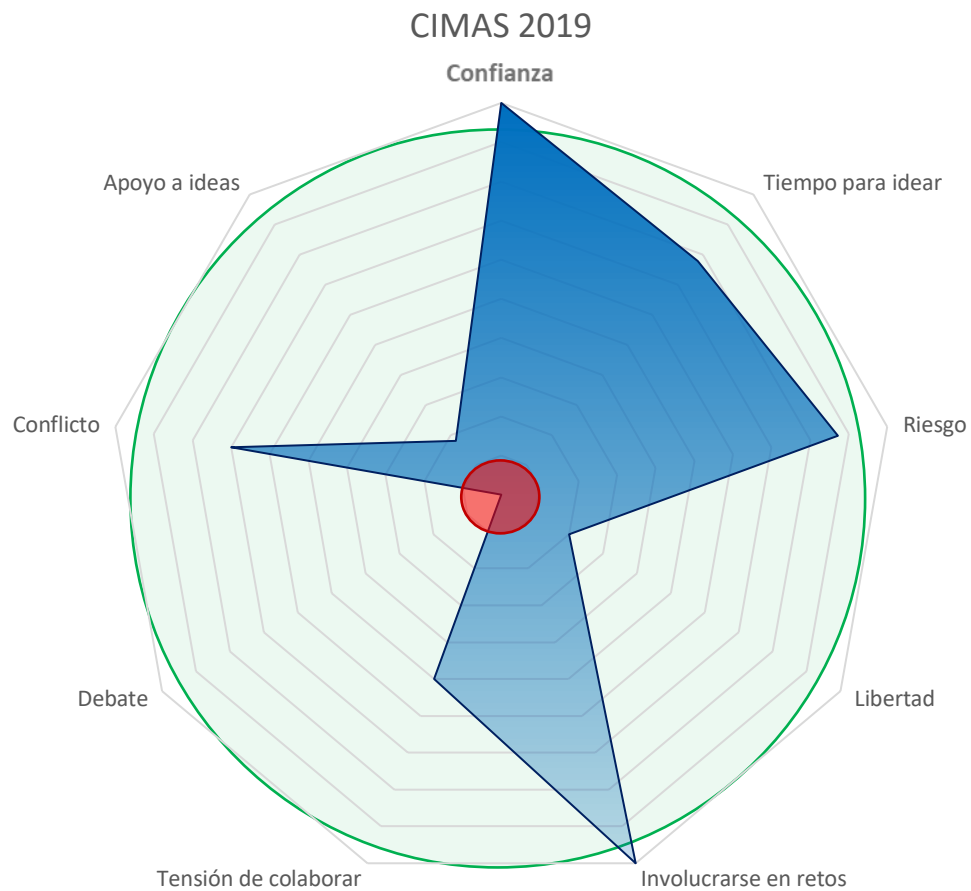
Dimensiones

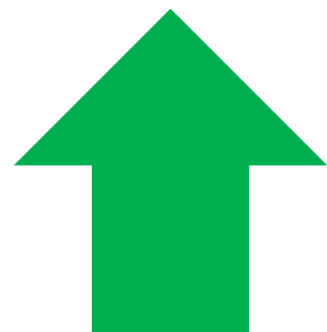
- Apertura y confianza: Nivel de seguridad emocional que tienen las personas en la organización.
- Tiempo para idear: La cantidad de tiempo que las personas tienen y usan para elaborar o desarrollar ideas o posibilidades.
- Riesgo: Tolerancia a la incertidumbre y a la ambigüedad en el ambiente de trabajo.
- Libertad: El nivel o grado de independencia o autonomía que sienten tener las personas de la organización.
- Involucrarse en retos: El grado en el que las personas están involucradas, conectadas y comprometidas en los retos de las operaciones, las metas y la visión de la organización.
- Tensión para colaborar: El grado de inconformidad que sienten las personas para poder colaborar con otros en la organización.
- Debate: La ocurrencia entre puntos de vista e ideas – la tensión de las ideas.
- Conflicto: Presencia de tensiones emocionales y personales – es una dimensión negativa.
- Apoyo a ideas: La extensión que tienen las personas de recibir ideas y posibilidades.

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



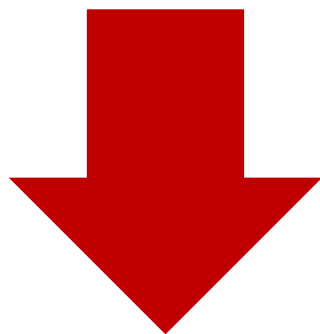
Comparación CIMAS 2019 vs. SOQ 2020 (recordar método es distinto)





Libertad

Debate



Tiempo para idear

Riesgo

Tensión para
colaborar



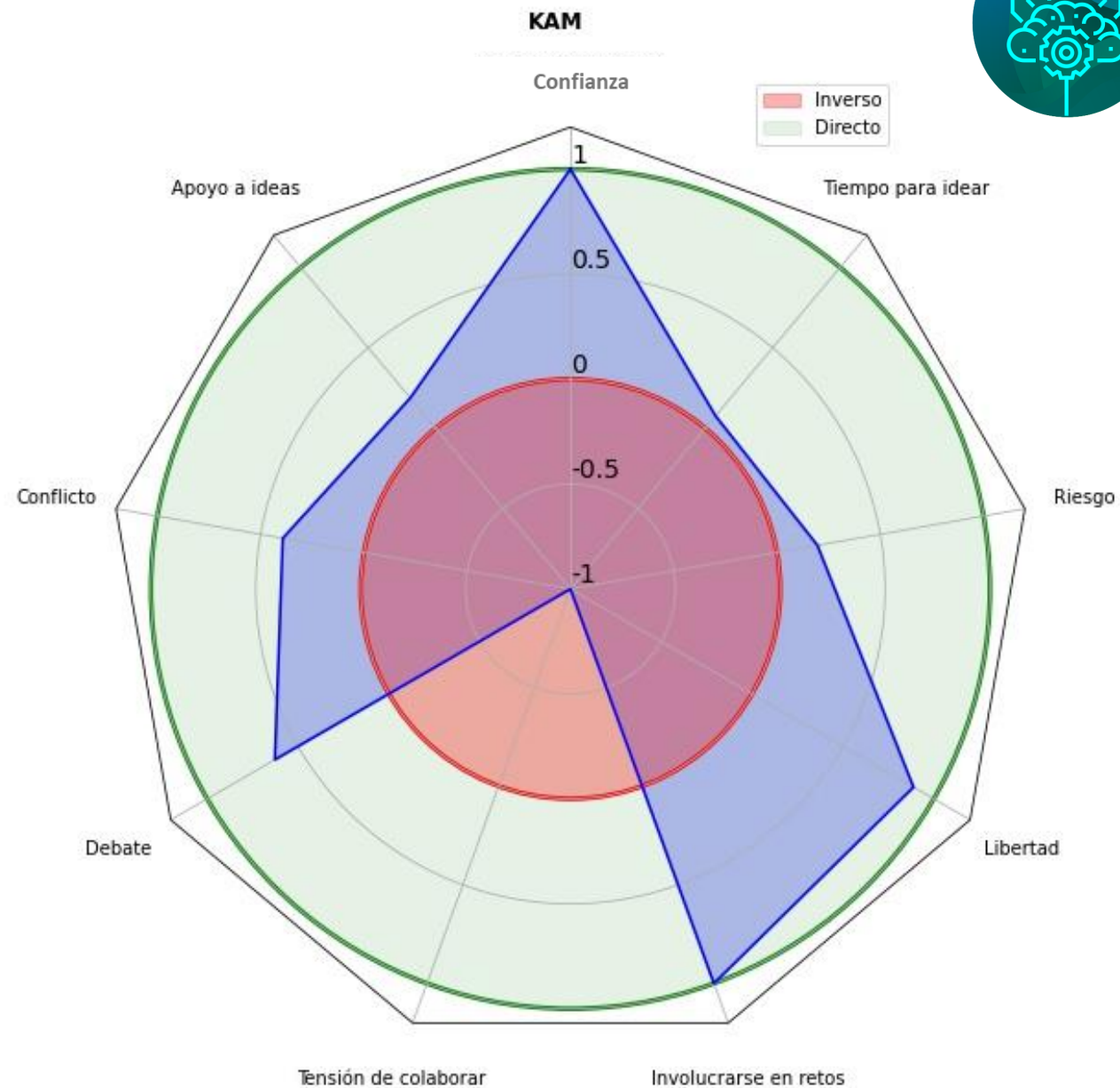
Involucrarse en retos

Debate



Conflicto

Apoyo a ideas

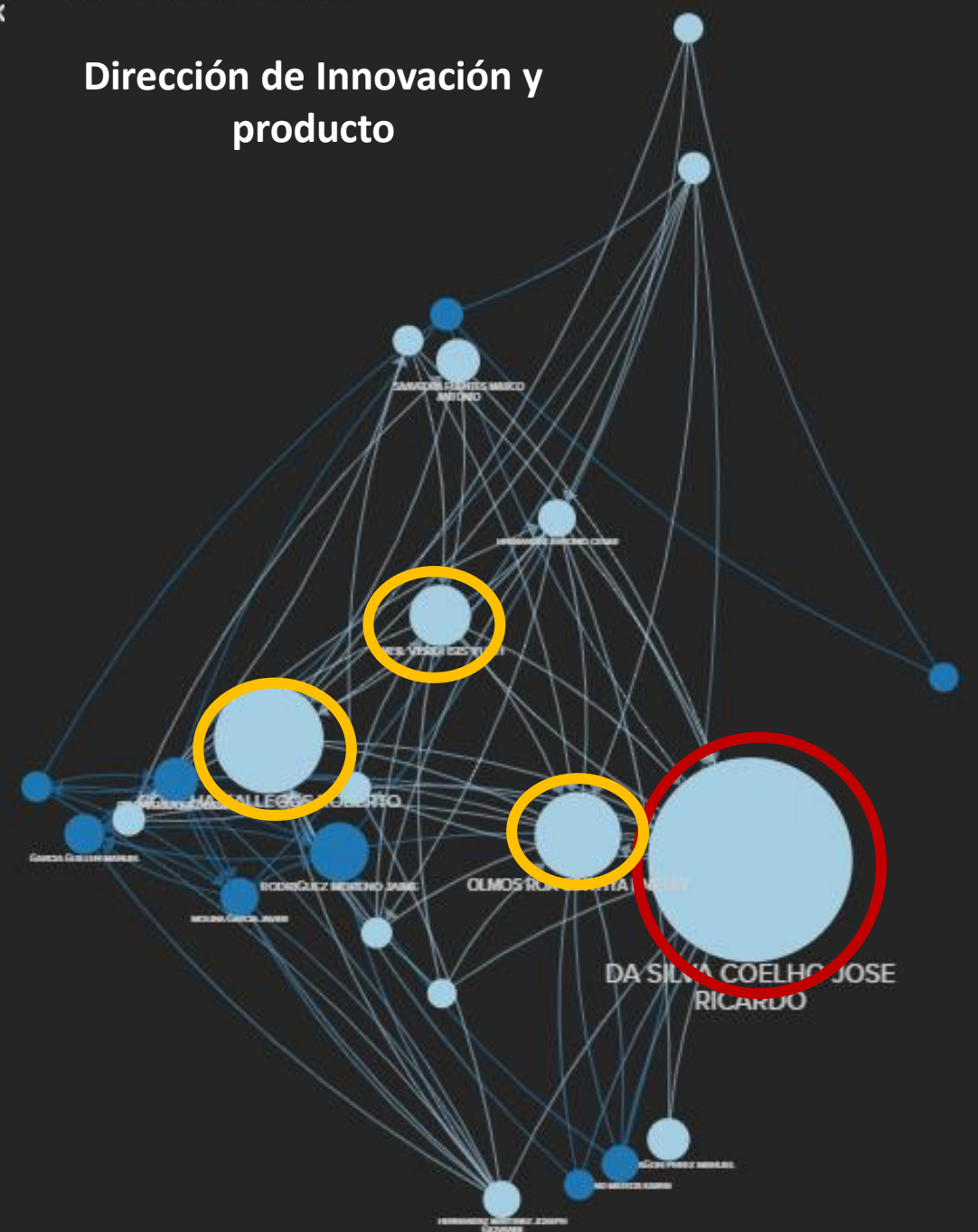
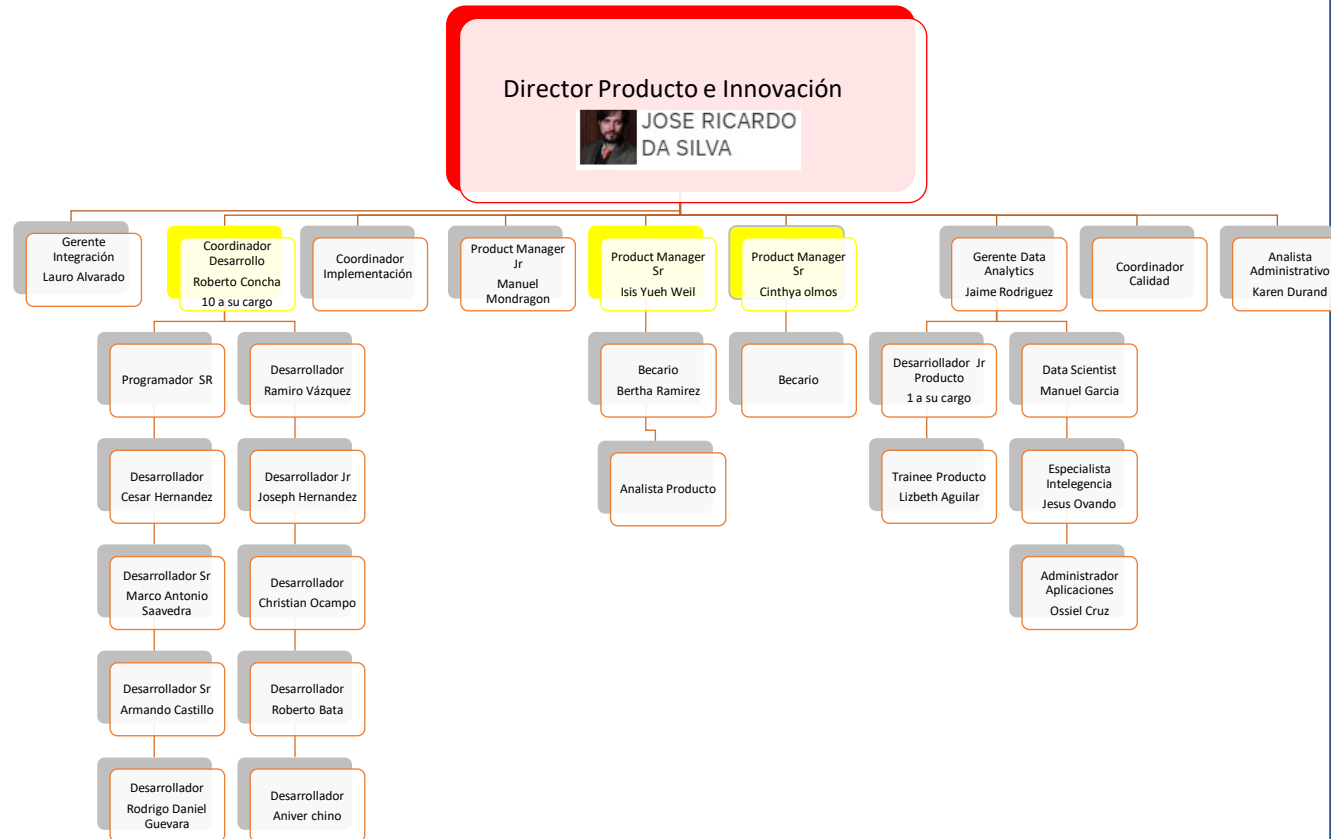


con un "twist" para nuestro análisis: ayudarnos a crear acciones concretas

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

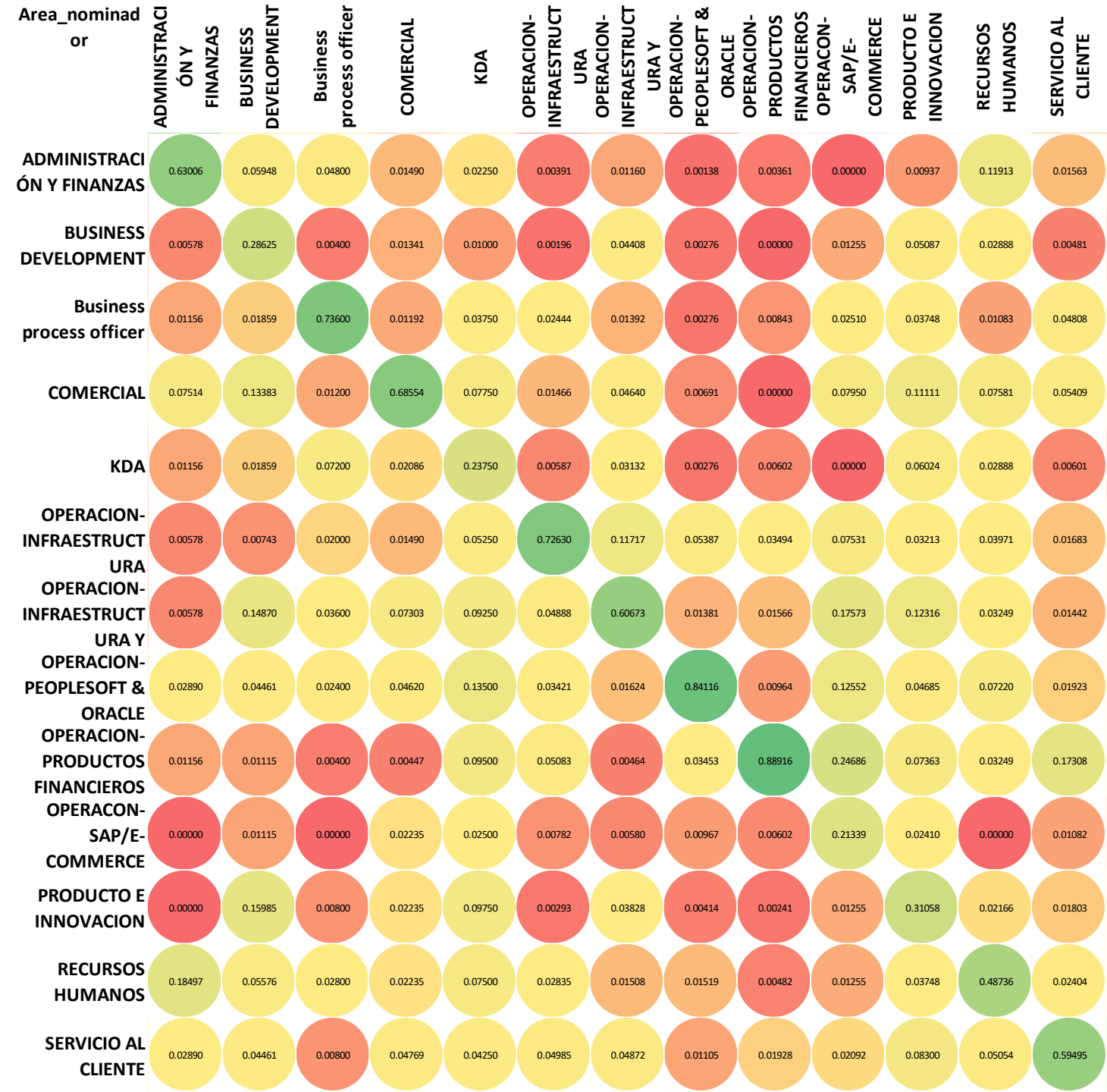


Dirección de Innovación y producto



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.



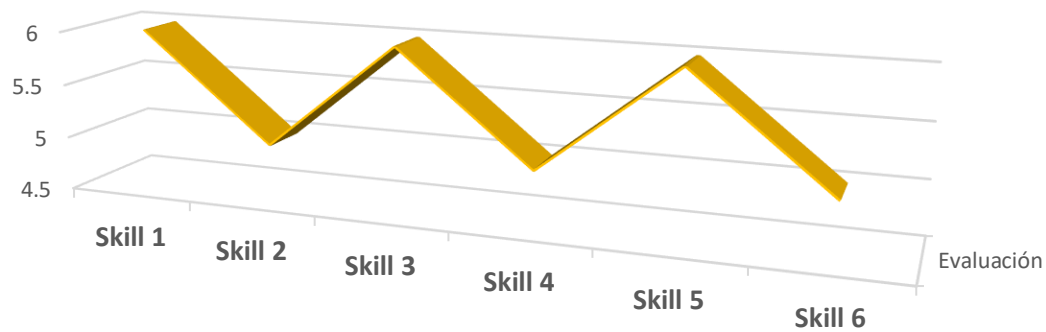
Entregables



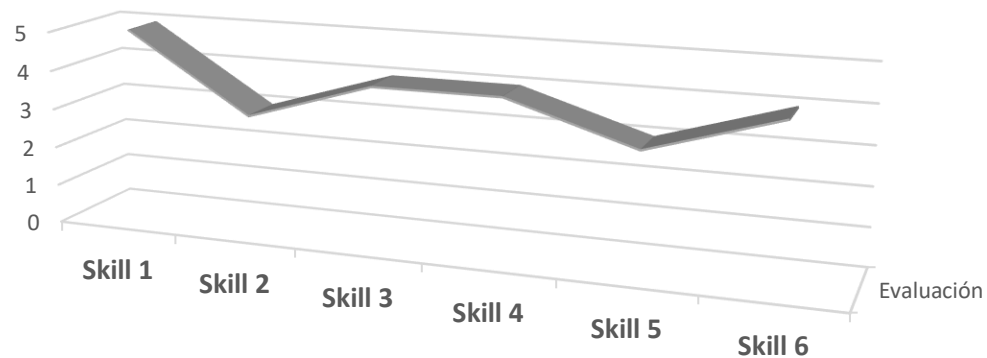
- Listas:
 - **Coaches:** *Influencers globales de creatividad y colaboración.*
 - **Embajadores:** *Son creativos y buenos colaboradores que ponen al cliente al centro y apoyan a otros en sus proyectos e ideas.*
 - **Potencial:** *Son reconocidos por sus insights, se involucran sin importar la jerarquía, tienen apertura a la creatividad y les gusta colaborar.*
 - **Frenos:** *Reconocidos por otros en la empresa como personas mas negativas en estos temas. Como diría Einstein: “para cada solución tienen un problema”*
 - **Gestión del cambio:** *Reconocidos por su apertura, especialmente durante el intercambio de ideas (conflicto o debate), con alto nivel de influencia en otros.*
 - **Lista de puentes:** *Están en medio de las interacciones de las áreas, por ello son relevantes porque difunden el flujo entre la empresa.*
- Descargables: reportes individuales, por área y empresa.
- Acceso a RH a sociometrías y dashboard de consulta.

Ser empleadores de
clase mundial y tener
colaboradores de clase
mundial

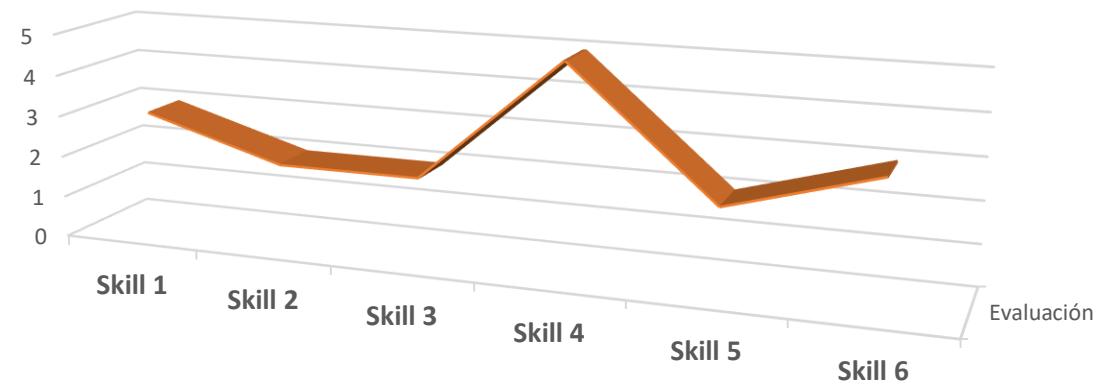
GOLD



SILVER



BRONZE

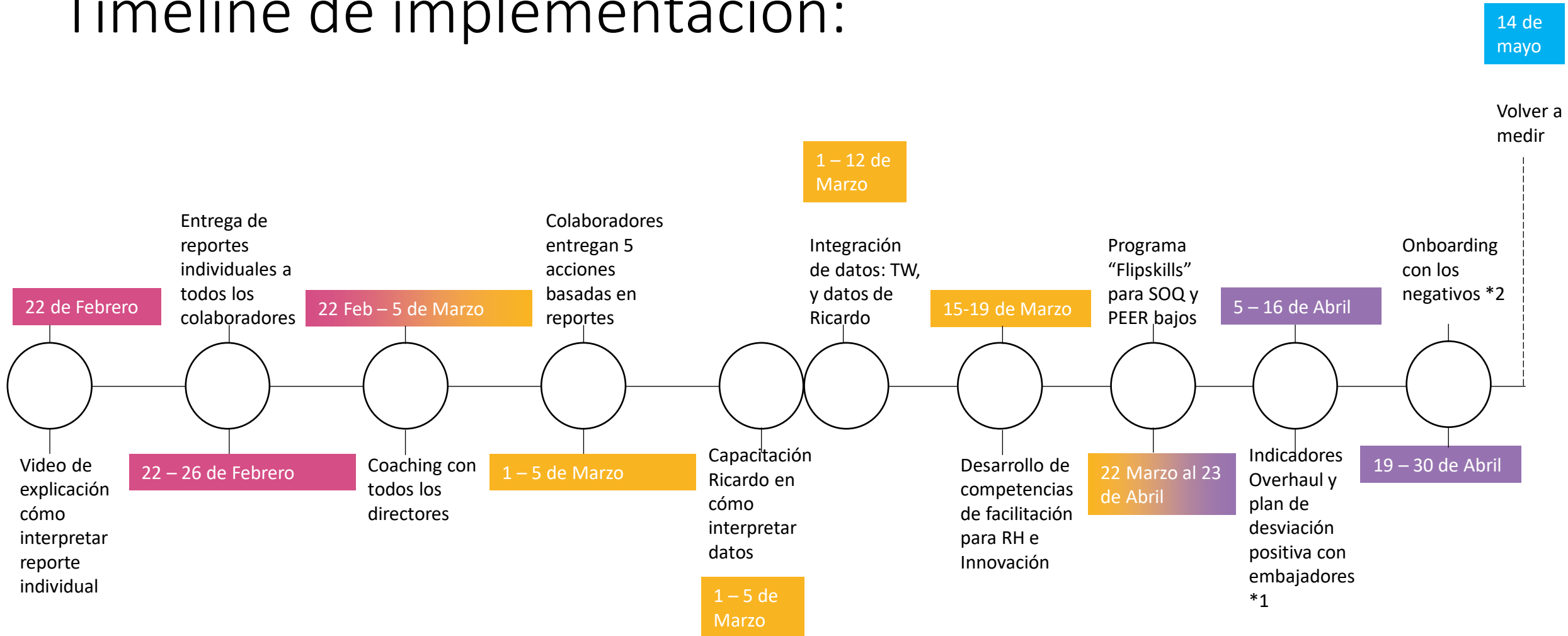


Acciones concretas:

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 / coaches” 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.

Timeline de implementación:



*1: Según los alcances, es posible que necesite ser un proyecto aparte.

*2: Sugerimos onboarding hasta el último porque las actividades previas probablemente generarán cambios importantes en los negativos.

SCORE CARD: CREATIVIDAD Y COLABORACIÓN



Índice global creatividad

3.01!

Objetivo: 5 (-39.8 %)



Índice global Colaboración

2.98!

Objetivo: 3.80 (-21.58 %)



Confianza

0.20!

Objetivo: 0.40
(-50 %)

Conflicto

0.60!

Objetivo: 0.70
(-14.29 %)



Involucramiento en retos

0.30!

Objetivo: 0.50
(-40 %)

Riesgo

0.40!

Objetivo: 0.50
(-20 %)

Coaches

0!

Objetivo: 2
(-100 %)

Conduit Index

9!

Objetivo: 12
(-25 %)



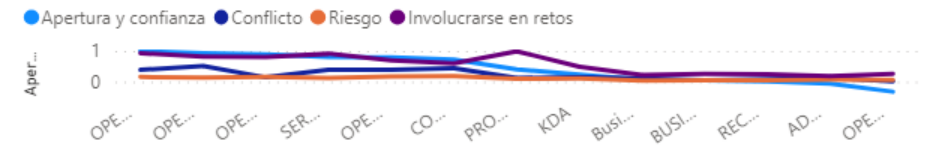
Índice de Creatividad



Índice de Colaboración



Dimensiones Clave



Coaches y embajadores

