

Impulsando el desempeño del equipo

Junio 2017



Agenda

- 1 Sobre Axialent
- 2 Nuestro enfoque
- 3 Proceso Propuesto
- 4 Preguntas y Respuestas

Sobre Axialent

1

Contribuimos a que las organizaciones alcancen los **resultados
deseados** a través del desarrollo de líderes conscientes, de
equipos alineados y de una cultura de excelencia.

Ayudamos a nuestros clientes a **alinear los valores y
comportamientos** de su gente con su estrategia de negocios.

Alcance internacional

Hemos trabajado con más de **250 organizaciones** provenientes de distintas industrias e influenciado la vida de más de **50.000 líderes** en **40 países**, mediante nuestro equipo de **170 consultores**



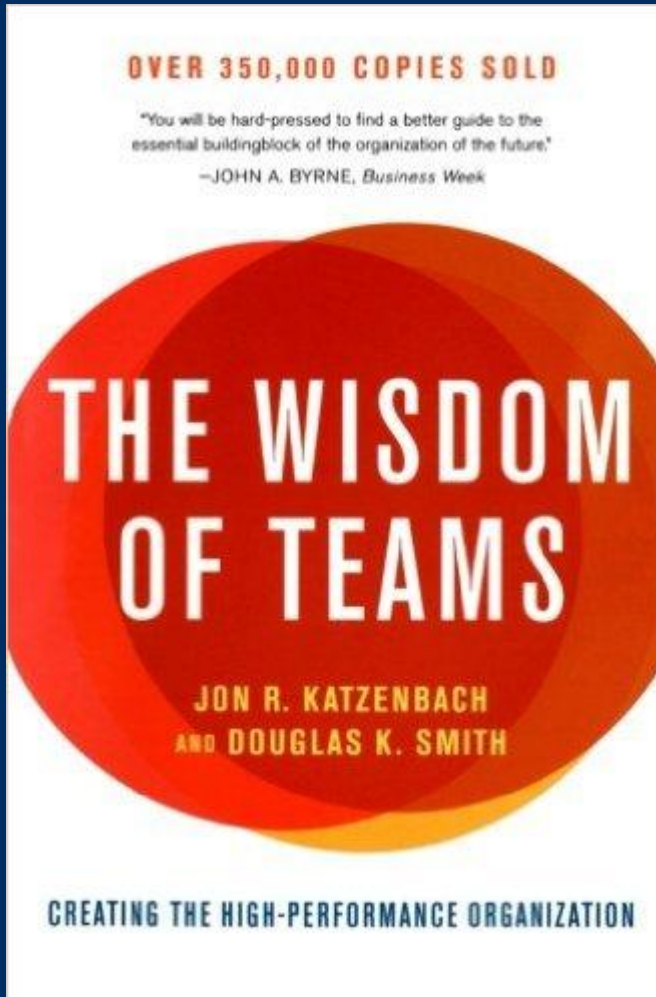
Algunos de nuestros clientes globales

		 <small>an NTT DATA Company</small>			
					
					
					
					
					

Nuestro enfoque sobre el desarrollo de Equipos Efectivos

A decorative graphic on the right side of the slide consisting of several concentric circles. The outermost circle is a thin white line. Inside it is a thicker blue arc. Further in is a dashed yellow circle. The innermost circle is a solid yellow circle containing the number 2.

2



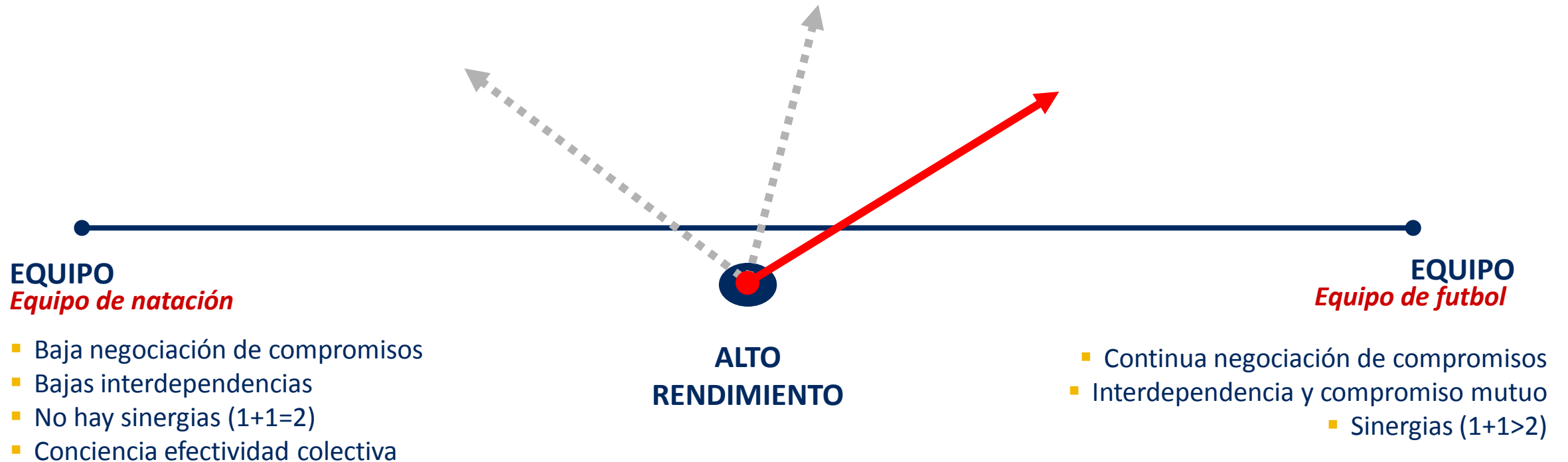
Los equipos acometen un trabajo intenso y colaborativo para lograr una tarea o meta específica que no puede ser lograda igual de bien por un individuo o un grupo de trabajo.

Un **equipo efectivo** incrementa la productividad, la satisfacción y el crecimiento de cada uno de sus miembros, del equipo mismo y del resto de la organización.

Jon Katzenbach & Douglas Smith
The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization.

Equipos de alto rendimiento: consciencia

En un equipo de alto rendimiento , dependiendo de la situación desafiante que enfrentan, sus miembros pueden jugar en el campo como una unidad integrada o como individuos...



Lo principal es la claridad sobre el propósito y los objetivos: la magnitud de la tarea derivará naturalmente de ellas.
Los equipos de alto desempeño poseen la consciencia y competencia para evaluar cada tarea, y la flexibilidad para adaptar su configuración frente a la misma

Las 3 Dimensiones de la Efectividad

RESULTADOS DEL NEGOCIO

- Trabajar en colaboración y de forma ágil y flexible
- Fortalecer la confianza
- Profundizar la delegación
- Promover la comunicación auténtica y respetuosa
- Promover el talento y el espíritu emprendedor



- Trabajar con mayor eficiencia.
- Mejorar procesos con criterio innovador

- “Apropiarse” de los problemas (actitud de responsabilidad)
- Tomar el error como fuente de aprendizaje
- Aceptar el cambio y promoverlo con el ejemplo

EQUIPO

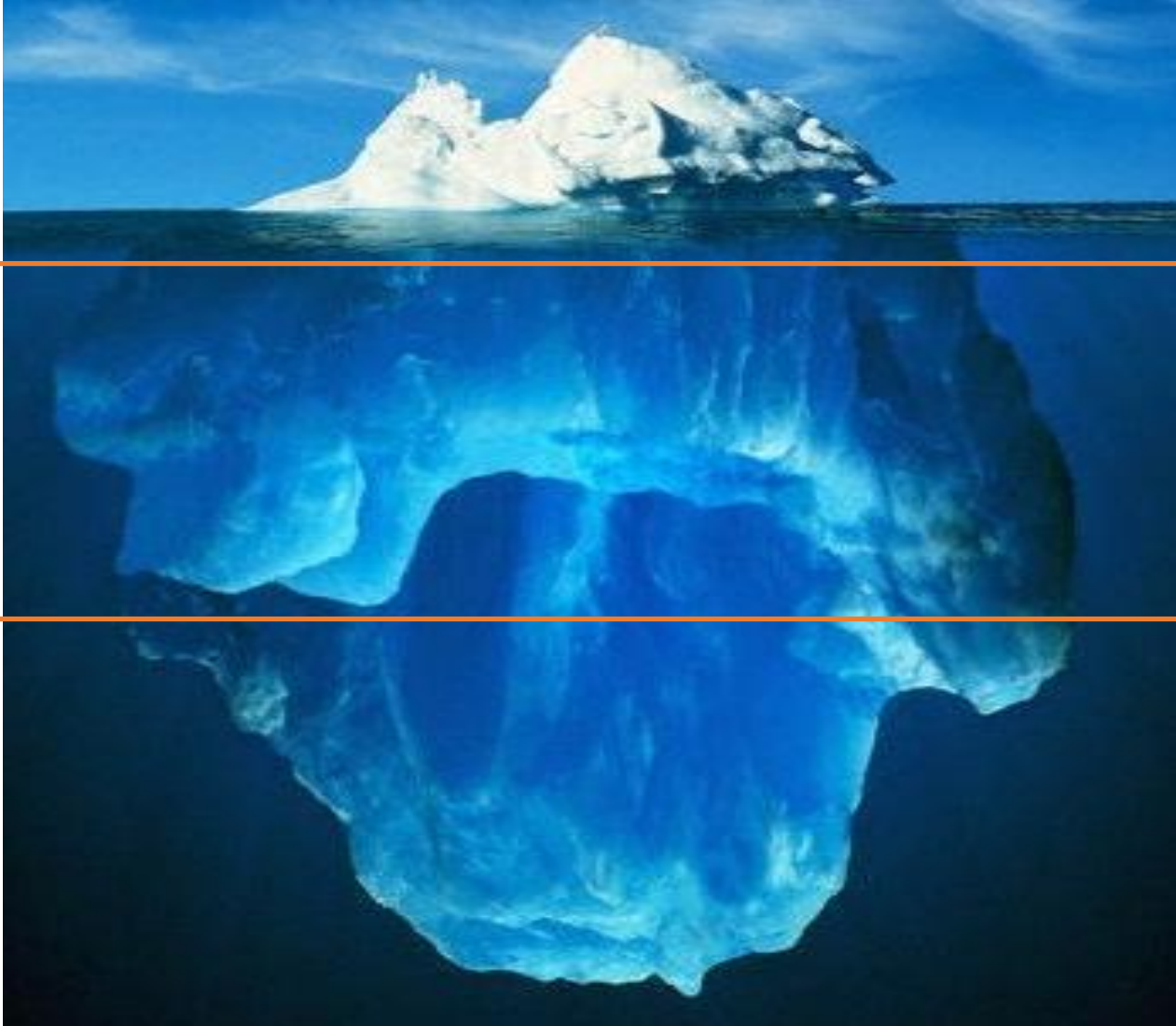
AUTO-REALIZACIÓN

Los 3 Niveles de la Efectividad

visibilidad



apalancamiento



TENER
Resultados



HACER

[COMPORTAMIENTOS]

- Comunicación auténtica
- Manejo de Desacuerdos
- Coordinación impecable

SER

[MODELO MENTALES]

Creencias, valores, actitudes:

- Respons - habilidad [Protagonismo]
- Actitud de aprendiz
- Integridad

Proceso Propuesto
para ayudarlos a
resolver sus desafíos
como equipo

A decorative graphic on the right side of the slide consisting of several concentric circles. The outermost circle is a thin white line. Inside it is a thicker blue arc. Further in is a dashed yellow circle. The innermost circle is a solid yellow circle containing the number 3.

3

Objetivo de nuestra intervención

Ayudar al Management Team de WU Argentina
a fortalecerse como equipo,
para enfrentar con mayor efectividad los
desafíos del negocio.

Proceso propuesto



- *Reunión de Lanzamiento del proyecto de hasta 2 hs. de duración con el MT.*
- *Determinación de la Cultura deseada a través de la herramienta OCI*
- *Diagnóstico individual de liderazgo a través de la herramienta LSI*
- *Recolección y análisis de información sobre estrategia y cultura.*
- *5 Entrevistas individuales.*

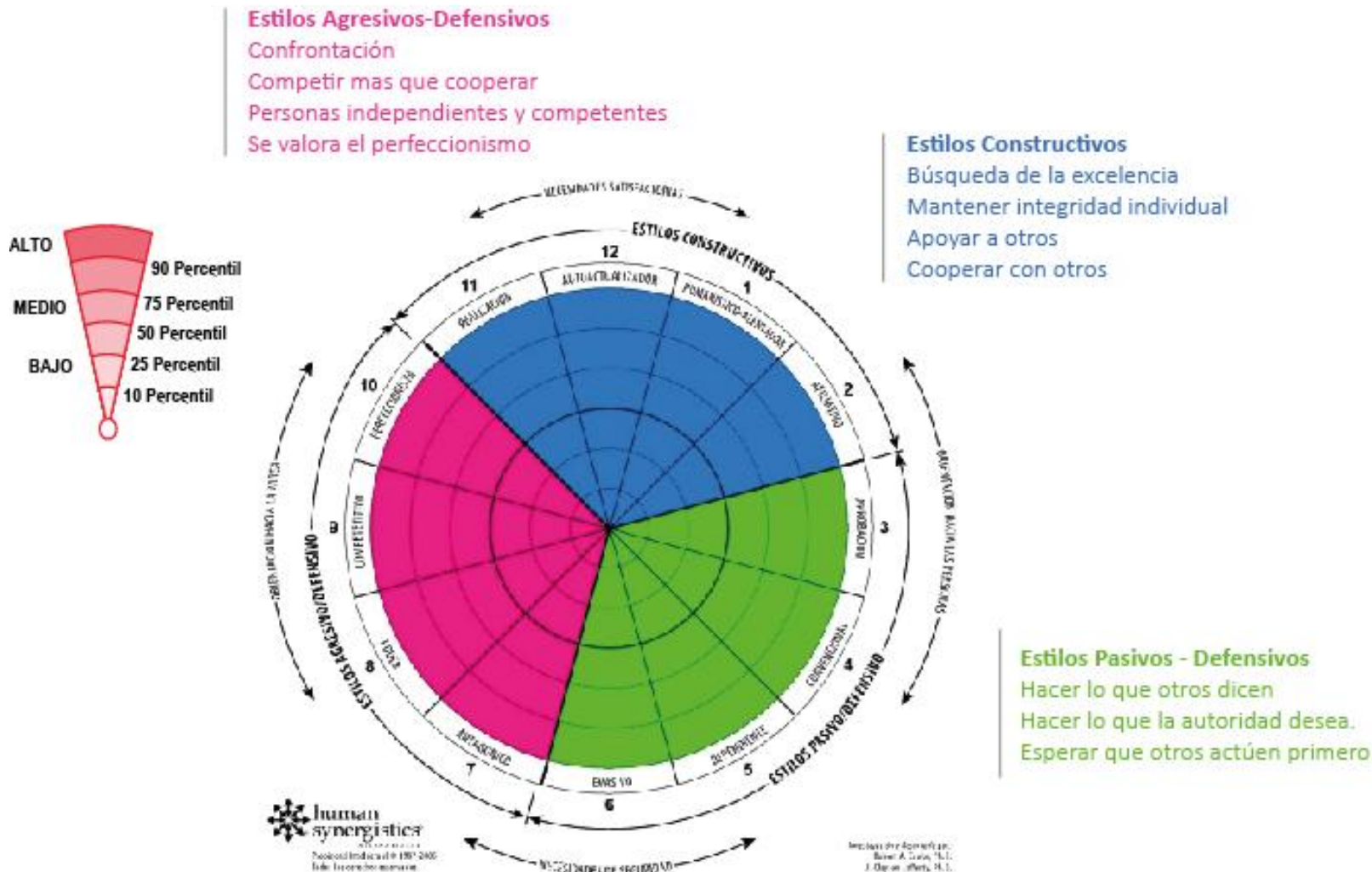
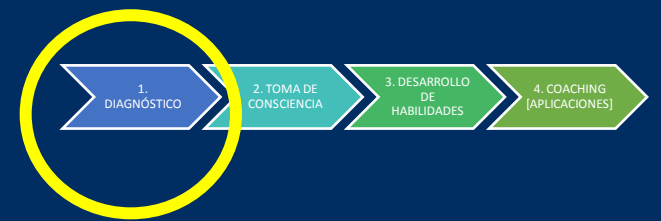
- *Devolución de los resultados del diagnóstico de estilos de liderazgo LSI.*
- *Cada miembro del equipo podría identificar las brechas u oportunidades de aprendizaje que surgen para él/ella a fin de construir la Cultura Deseada.*

- *1 Taller de 1 ½ día en formato presencial.*
- *Se presentarán y ejercitarán herramientas para el refuerzo / desarrollo de habilidades coherentes con la Cultura Deseada .*

- *3 reuniones de equipo facilitadas.*
- *6 sesiones de Acompañamiento individual, de 1 hr de duración c/u, para Maximiliano Babino.*

1. Diagnóstico: Los 12 estilos del OCI / LSI®

Cultura del equipo vs. estilos individuales de sus integrantes



OCI – “INVENTARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL”:

nos ayuda a expresar y parametrizar el cambio deseado en la cultura de este equipo, integrando las perspectivas de sus miembros.

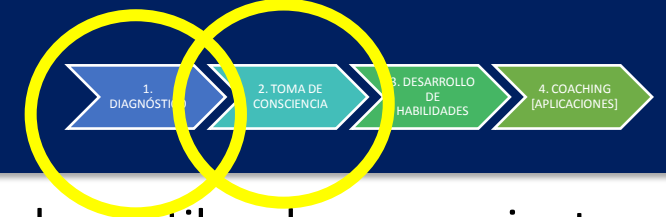
LSI – “INVENTARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL”:

nos ayuda a expresar y parametrizar el cambio deseado en la cultura de este equipo, integrando las perspectivas de sus miembros.

OBJETIVO Nos permite dimensionar la brecha entre la Cultura Deseada para el equipo (OCI) y los estilos de comportamiento individuales de sus miembros (LSI), y así identificar las palancas para el cambio.

1. Diagnóstico (individual)

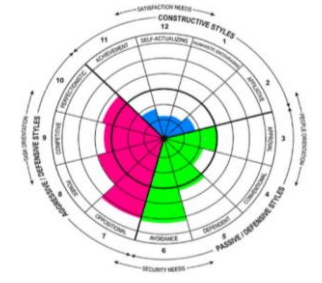
2. Toma de Consciencia



1. Usaremos el instrumento **LSI**, (*Lifestyles Inventory*) una herramienta en 360° sobre estilos de pensamiento y comportamiento.

- Instrumento normalizado.
- Acceso personalizado con clave individual vía web.
- Tratamiento confidencial de la información.

LSI



2. Recibirán la invitación a designar referidos a través de diagnostics@axialent.com.

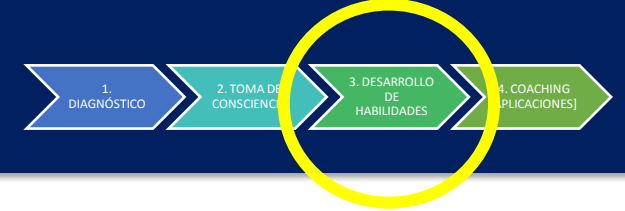
- Completar formulario, siguiendo la fecha establecida en el mail que recibirán, con los datos de referidos a contactar.
- Informar a sus referidos respecto del proceso (hay nota tipo).

3. Usted y sus referidos recibirán el link para completar la encuesta desde la dirección human_synergistics_survey@hscar.com

- Acceder a encuesta con usuario y clave personales y completarla.
- En el mensaje se establecerá un plazo máximo para responder .
- Se elaborarán los informes individuales a partir de un mínimo de 3 respuestas de referidos, para ello les pediremos hacer seguimiento con ellos de ser necesario.

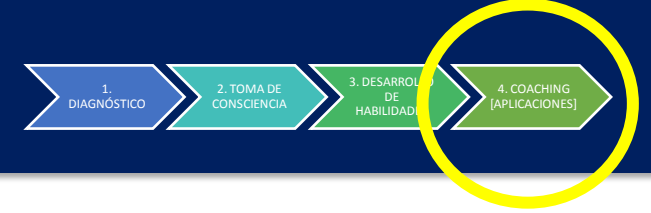
4. Se programará un encuentro grupal para la devolución de los resultados del LSI (a ocurrir entre fines de julio y ppios. de agosto), e identificar las principales oportunidades de aprendizaje para c/u de uds.

3. Desarrollo de Habilidades (Taller)



1. Actividad de 1,5 días de duración para todo el equipo.
2. Presentaremos la configuración de la “cultura deseada” (resultante de sus respuestas a la encuesta OCI que completaremos hoy) y su contraste con la cultura actual.
3. Trabajaremos con contenidos y herramientas seleccionados para reforzar las habilidades que el equipo más necesite para avanzar hacia su cultura deseada.
4. Ejercitaremos sobre casos reales y concretos de negocio, desafíos que uds. enfrentan en el día a día.
5. Facilitaremos la formulación de acuerdos operativos que ayuden a la efectividad del equipo.

4. Coaching (Aplicaciones)



1. Coaching grupal / facilitación de 3 reuniones del equipo

El coaching...

- ...es una intervención que se enfoca sobre los desafíos de las personas y los equipos, cuando no logran alcanzar los resultados esperados.
- ...permite a las personas y los equipos desarrollar nuevas perspectivas sobre un problema o desafío, y a partir de ellas descubrir opciones de solución que antes no estaban disponibles.
- ...permite descubrir formas de comunicación más efectivas para lograr resultados colectivamente (expresión/indagación; manejo de conflictos, coordinación de acciones).

En el contexto de esta propuesta, el coaching grupal podrá funcionar como:

- Espacio de práctica de habilidades aplicadas a casos concretos de los participantes;
- Espacio para desarrollar reuniones del negocio con facilitación externa, que apalanque la aplicación de los aprendizajes del equipo a las interacciones reales entre sus miembros.

Están previstos 3 encuentros de facilitación / coaching grupal, de hasta 2,5 hs. de duración c/u.

2. Coaching individual para el líder del equipo

- Sesiones individuales de 1 hora de duración .

Cronograma

semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	14	15	18	19		23		27		31
DIAGNÓSTICO DE EQUIPO																					
Revisión de documentación																					
Entrevistas (Ignacio y Maximiliano)																					
Encuentro de Lanzamiento																					
OCI Ideal (x 14 miembros) a ser completado en el Encuentro de Lanzamiento																					
Entrevistas individuales (x3)																					
PROCESO DE DESARROLLO DE EQUIPO																					
Evaluación 360 & debrief																					
3 reuniones de equipo facilitadas																					
6 coachings individuales para M Babino																					
Taller 1 (1 ½ día)																					

Preguntas y Respuestas

A decorative graphic on the right side of the slide, consisting of several concentric circles. The outermost circle is white, followed by a dashed yellow circle, and then a solid yellow circle. The number 4 is centered within the solid yellow circle.

4

¡Gracias!

