

# LIDERAZGO DISTRIBUIDO

¡Motiva a tu talento, compromete a tu equipo y crea una cultura de liderazgo distribuido!

Cooplexity significa **Cooperación en Complejidad**. El marco proporciona un método de seis pasos para dirigir equipos en condiciones de **incertidumbre y cambio**.

Generalmente, las personas buscan orden, estabilidad y certidumbre. En entornos acelerados, nos sentimos abrumados y nos volvemos interdependientes para lograr nuestros objetivos. Entender cómo nos comportamos en estas situaciones y ser proactivos y tolerantes al error nos permitirá aprender y adaptarnos.

Los directivos a menudo no están acostumbrados a enfrentar **situaciones impredecibles**. La ansiedad y el desconcierto que las acompañan confunden e inhiben.

Aprender **cómo motivar a los equipos** permitirá abrazar una cultura de liderazgo distribuido.

Al mismo tiempo, capacitar a los colaboradores para que tomen decisiones, les exigirá a los líderes que deleguen, creando un contexto descentralizado adecuado para facilitar las contribuciones y la auto-coordinación.

## UNA SIMULACIÓN DE NEGOCIOS PROPORCIONA UNA EXPERIENCIA ÚNICA Y LIBRE DE RIESGOS.

### EL PROGRAMA



#### SIMULACIÓN DE NEGOCIOS

*Enfoque emocional*

Aprende a controlar tu comportamiento y sé consciente de cómo afecta a los demás. Descubre cómo motivar a los miembros del equipo a dar lo mejor de sí mismos. Se hábil dando feedback y gestionando interacciones. Construye equipos de éxito. Desarrolla cohesión, compromiso y conciencia de equipo.



#### MODELO CONCEPTUAL

*Enfoque cognitivo*

La tarea de los líderes consiste en manejar las emociones de los demás y orientarse al rendimiento y los resultados. La diversidad y la complementariedad son fundamentales para resolver problemas y aprovechar oportunidades. Los líderes deben inspirar, motivar y dar a los colaboradores el espacio para hacerlo.



#### FEEDBACK INDIVIDUAL

*Enfoque personal*

Evalúa el perfil completo de trabajo en equipo como competencia multidimensional. Prioriza la perspectiva de colaboración. Mide cómo contribuyen positivamente, cómo obtienen resultados, sin comprometer la cohesión del equipo y cómo comparten el liderazgo.

### CASOS DE CLIENTES

abertis

Identificación y desarrollo de High Potentials y un extenso programa World Café para afrontar la movilidad como futuro entorno de servicios.

Santander

Gestión del talento para el Programa STEP (Ejecutivos de Alto Potencial), gestión de la incertidumbre y trabajo en equipo.

LAFARGE

Lafarge, líder mundial en soluciones para la construcción, implementó una estrategia de adaptación a los cambios esperados del mercado antes de la crisis financiera.

DANONE

Más de 350 directivos y mandos medios bajo el mismo programa corporativo, con el objetivo de impulsar la transversalidad.

### TALENT TEAMS & CULTURE

MÁS DE 10 AÑOS DE INVESTIGACIÓN Y 5 DE RECOPIACIÓN DE DATOS CON EQUIPOS EJECUTIVOS, Y 22 AÑOS DE EXPERIENCIA EN CAPACITACIÓN CON CIENTOS DE PARTICIPANTES DE GRANDES CORPORACIONES.

### EL PROCESO DE DESARROLLO DEL EQUIPO

#### TOLERANCIA AL ERROR

Se proactivo y supera los límites gestionando los riesgos. Si no hay referencias posibles, este proceso se lleva a cabo mediante la experimentación de prueba y error.

1

#### ESCUCHA ACTIVA

Intenta comprender las posiciones de cada uno escuchándoles. Conéctate emocionalmente siendo empático y muestra respeto siendo asertivo.

2

#### PROYECTO COMÚN

Identifica un catalizador (atractor) que una ideas y genere entusiasmo. Crea un compromiso a largo plazo con la interacción de individuos y grupos.

3

#### VALORES Y PRINCIPIOS

Sigue tus valores en lugar de referirte a intereses aunque sean comunes, para crear el marco adecuado para generar confianza.

4

#### ACEPTACIÓN DE LA DISPARIDAD

Se tolerante a la diferencia y acepta la legitimidad de la disparidad.

5

#### DELEGACIÓN

Capacita a otros para tomar decisiones a través de la definición de criterios, recursos disponibles y medidas de desempeño.

6

© Ricardo Zamora, 2018