



ONEVISION

PROTAGONISTAS
DE LA TRANSFORMACIÓN

CLA
CONSULTING

“EN ACCIÓN”

TALLER 1

**“LIDERAZGO PARA LA
TRANSFORMACIÓN”**

Desafío de Área/Equipo

Propósito:

- Generar conciencia del desafío que tienen como área/equipo para la Transformación de Walmart.
- Transferir el aprendizaje del taller a la realidad organizacional.

Tarea:

1.- Hacer una sesión de trabajo con el equipo de pares de tu área quienes participan del programa ONE VISION (45 minutos)

2.- Revisar los resultados de la encuesta ONE VISION que te llegará a tu correo.

3.- Revisar los resultados de tu área/equipo.

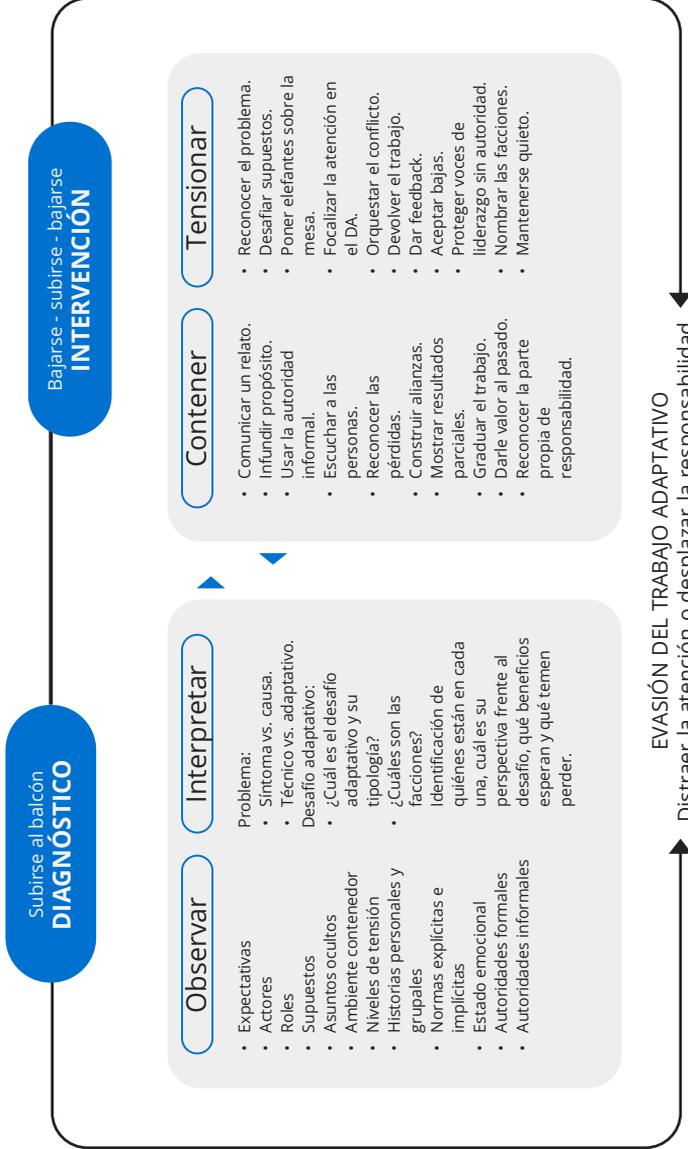
4.- Identificar cuál es el desafío más importante a trabajar como área/equipo.

5.- Hacer análisis del desafío usando la pauta "EN ACCIÓN".

6.- Como equipo de pares, presentar a la/s jefatura/s del área el análisis realizado y alinear la mirada de todos, respecto del desafío analizado.

Traer este análisis para el taller N° 2 "Movilizando el cambio"

Proceso de Liderazgo



Subirse al balcón
DIAGNÓSTICO

Observar

- Expectativas
- Actores
- Roles
- Supuestos
- Asuntos ocultos
- Ambiente contenedor
- Niveles de tensión
- Historias personales y grupales
- Normas explícitas e implícitas
- Estado emocional
- Autoridades formales
- Autoridades informales

Interpretar

Problema:

- Síntoma vs. causa.
- Técnico vs. adaptativo.

Desafío adaptativo:

- ¿Cuáles es el desafío adaptativo y su tipología?
- ¿Cuáles son las facciones?

Identificación de quiénes están en cada una, cuáles su perspectiva frente al desafío, qué beneficios esperan y qué temen perder.

Bajarse - subirse - bajarse
INTERVENCIÓN

Contener

- Comunicar un relato.
- Intundir propósito.
- Usar la autoridad informal.
- Escuchar a las personas.
- Reconocer las pérdidas.
- Construir alianzas.
- Mostrar resultados parciales.
- Graduar el trabajo.
- Darle valor al pasado.
- Reconocer la parte propia de responsabilidad.

Tensionar

- Reconocer el problema.
- Desafiar supuestos.
- Poner elefantes sobre la mesa.
- Focalizar la atención en el DA.
- Orquestar el conflicto.
- Devolver el trabajo.
- Dar feedback.
- Aceptar bajas.
- Proteger voces de liderazgo sin autoridad.
- Nombrar las facciones.
- Mantenerse quieto.

EVASIÓN DEL TRABAJO ADAPTATIVO
Distraer la atención o desplazar la responsabilidad

Pauta de desafío

PROBLEMA	
¿Cuál es el problema?	
OBSERVACIÓN	
Actores relevantes	
Expectativas	
Supuestos existentes	
INTERPRETACIÓN	
Problema: Distinguir elementos técnicos vs. adaptativos.	TÉCNICO:
	ADAPTATIVO:
¿Cuál es el desafío adaptativo?	
¿Cuáles son las facciones frente al desafío? y ¿cuáles son sus pérdidas?	USAR MAPA DE FACCIÓNES

Facciones frente al desafío adaptativo

