

Empresas “radicalmente colaborativas”. *El impacto de los programas de seguimiento y casos de éxito en Europa*

Recientemente se realizó en Europa—donde hay más de trescientos instructores certificados de *Radical Collaboration*—un estudio de seguimiento con algunas empresas que utilizaron tanto la *TLT Collaborative Skills Climate Survey*TM así como nuestros programas de entrenamiento. HK Scan AB, es una de las empresas de la industria alimenticia más grandes de Europa, específicamente en el negocio de la carne y carne procesada. Después de inscribir a más de cien gerentes al programa *Radical Collaboration*[®], la empresa reportó que el 80% de los participantes experimentaron cambios positivos en su capacidad colaborativa y el 80% también reportó cambios positivos en el comportamiento de sus compañeros—que también participaron en el taller. Reportaron, además, que un número importante de empleados expresó abiertamente su intención de colaborar, se mostraron más abiertos a compartir sus ideas e intenciones y su deseo de comunicarse mejor, sin agendas ocultas. Los participantes se esforzaron por comprender los intereses de todas las partes en cualquier conflicto que se presentaba, e hicieron mayores esfuerzos por escuchar y entender los puntos de vista de los demás.

Otras dos empresas internacionales, el SEB y Martin & Servera, han utilizado el taller de *Radical Collaboration*[®] como base para sus programas de formación en materia de colaboración y liderazgo. Con sede en Estocolmo y con operaciones a nivel global, el SEB es una de las cuatro mayores empresas de servicios financieros del norte de Europa. En el SEB, el taller *Radical Collaboration*[®] se impartió como un entrenamiento clave para desarrollar la cultura colaborativa de toda la empresa. Martin & Servera es el principal mayorista de restaurantes y catering de Suecia. El taller de *Radical Collaboration* se impartió a prácticamente todos sus empleados. Después de los entrenamientos, ambas empresas realizaron encuestas de seguimiento utilizando las mismas preguntas. Los resultados fueron bastante drásticos y documentan el incremento de sus capacidades en varias áreas.

El SEB, reportó los siguientes incrementos:

1. Manejar diferencias con las personas con las que trabajo	29.8%
2. Permanecer en la Zona Verde (actitud no defensiva)	36.6%
3. Ayudar a otros a mantenerse en la Zona Verde	32.3%
4. Lograr que mis intereses se cumplan durante un conflicto	22.7%

La mejora en la eficacia del SEB fue impresionante, pero en Martin & Servera, lo fue aún más. Martin & Servera, reportó los siguientes incrementos:

1. Manejar diferencias con las personas con las que trabajo	39.6%
2. Permanecer en la Zona Verde (actitud no defensiva)	51.0%
3. Ayudar a otros a mantenerse en la Zona Verde	43.3%
4. Lograr que mis intereses se cumplan durante un conflicto	31.7%

Jim Tamm y Ron Luyet (creadores del modelo) consideran que la diferencia en cuanto a las mejoras de ambas empresas se debió principalmente a dos factores. En Martin & Servera, la compañía llevó a cabo un programa intensivo de seguimiento para reforzar lo aprendido en el taller. La impactante mejora en las habilidades de los participantes como resultado de los esfuerzos de seguimiento, es muy consistente con la experiencia inicial en California (proyecto piloto que sirvió como base del actual programa *Radical Collaboration*[®]). En aquel caso, no se capacitó a nadie, a menos que aceptara participar en el programa de seguimiento de un año. Jim Tamm estuvo a cargo de prácticamente todo el seguimiento los primeros tres años y medio del proyecto. El seguimiento consistía en sesiones de tres o cuatro días repartidos a lo largo del año, donde cada participante podía utilizar el tiempo de las sesiones de cualquier manera que les fuese útil. Esto, en ocasiones incluía entrenamiento intensivo adicional. En otros casos, se utilizó para capacitar a más personas de la organización y lograr una masa crítica de empleados con las habilidades y dominio de las nuevas herramientas. A veces, se utilizaban las sesiones de seguimiento para mediar disputas, facilitar reuniones o sesiones de planeación. La clave radicó, principalmente, en que los empleados se percataron que la organización se tomó muy en serio la idea de mejorar, incrementar la productividad y apoyar el esfuerzo de los empleados que decidían sumarse a esta iniciativa.

Un factor adicional en Martin & Servera fue que se capacitó a un porcentaje mucho mayor de la plantilla laboral. Por lo que, a nivel organizacional, hubo más oportunidades, apoyo y estímulo para el desarrollo de las nuevas habilidades.

Los resultados de HK Scan, el SEB y Martin & Servera, confirman que el efecto positivo de las cinco habilidades de *Radical Collaboration*[®] no son algo pasajero o temporal en las organizaciones, sino mejoras profundas y sostenibles en el largo plazo.

Cualquier duda o comentario respecto de la *TLT Collaborative Skills Climate Survey*[™] y los programas de entrenamiento *Radical Collaboration*[®] para empresas, no dude en contactarnos. Nos dará un gusto enorme colaborar con usted.

Colaboración Radical

División del Norte 519, Colonia del Valle, Ciudad de México, CP. 03103

Tel/WhatsApp: +52 55 2153-0821

contacto@colaboracionradical.mx

www.colaboracionradical.mx