

INFOVA y DUNLOP & BROWN ofrecen una metodología eficaz para ayudar a los equipos de alta dirección

El *Instituto de Formación Avanzada (INFOVA)* –compañía dedicada a la formación y desarrollo de directivos y equipos comerciales - y la firma británica *Dunlop & Brown* - especializada en el diseño y facilitación de reuniones y proyectos para equipos de Alta Dirección- acaban de formar una joint-venture que ofrece sus servicios al mercado empresarial español.

Las soluciones que aportan *INFOVA* y *Dunlop & Brown* se basan en una propuesta innovadora y de alto impacto, que integra el aprendizaje de conocimientos técnicos y de habilidades directivas aplicadas directamente al proyecto real que los directivos están trabajando en este momento.

A caballo entre el Desarrollo de Negocio y la Formación de Alto Impacto, la metodología que aplican ambas compañías se basa en diseñar unas reuniones de trabajo muy a la medida de cada equipo y cada proyecto con el fin de conseguir unos resultados muy prácticos y medibles.

¿Por qué este tipo de *formación y facilitación* para los equipos de Alta Dirección?

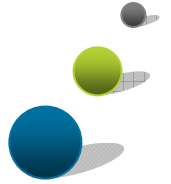
- La Alta Dirección ya han hecho mucha formación.
- En cualquier caso no sienten que necesiten hacer más formación.
- Siempre andan mal de tiempo.
- Tienen proyectos urgentes y difíciles que resolver.
- Dirigen equipos de personas *seniors* con personalidad formada y no necesariamente fáciles.
- Necesitan ampliar visión y tener nuevos puntos de vista sobre su negocio y sobre la organización.
- Un apoyo neutral puede plantear algunos temas calientes.
- Es frecuente que necesite cohesionar su propio equipo de dirección.

Innovador e integrado, el modelo Dunlop & Brown - INFOVA también está orientado a optimizar las relaciones en el canal de distribución, y en las relaciones con clientes y proveedores.

Para llevar a cabo esta metodología de trabajo, en primer lugar es imprescindible identificar la necesidad, es decir, por qué debemos aplicar dicha técnica: ¿para afrontar un proyecto clave?, ¿poner en funcionamiento un nuevo equipo?, ¿mejorar la comunicación interna de un equipo ya formado?, ¿mejorar la relación con socios de canal o trabajar mejor en proyectos con clientes corporativos?

Una vez identificada la necesidad, el siguiente paso fundamental es determinar los objetivos específicos del proyecto. Para ello, como explica Robert Griffiths - *Managing Partner* para España en esta *joint-venture*, hay dos elementos clave: por una parte, qué "conocimiento" es necesario y, por otro lado, cuáles son las "habilidades" que van a ayudar a cumplir los objetivos del proyecto.

Para descubrir dichos conocimientos y habilidades se trabaja con el equipo mediante entrevistas y cuestionarios y así ser más preciso en la definición de los objetivos, en la identificación de los expertos y formadores invitados, y en el diseño de la reunión.



“La metodología consiste en combinar una mezcla de elementos en su justa medida para poder trabajar, y ejecutar, comunicar y disfrutar.” Algunos de los factores críticos para el éxito son

- La incorporación al equipo de unos expertos técnicos y formadores de habilidades específicas, ambos relevantes a la realización del proyecto en curso. Estos expertos se llaman “Inspired Guests” y trabajarán con el equipo durante la reunión.
- La creación de un entorno distinto e inusual para tener la intimidad necesaria para provocar una comunicación distinta, generar nuevas ideas y acelerar el aprendizaje, la productividad y la cohesión del equipo. Durante un mínimo de 2 días. En este sentido, explica Robert Griffiths - *«se escogen lugares como una casa solariega del siglo XIX, una finca en el campo, un autobús de gira de los Rolling Stones, o un velero de quince metros»*.
- Introducir entre las sesiones de trabajo, unas actividades de “consolidación”. Son actividades de equipo basadas en el compromiso, la motivación y la diversión, por ejemplo: la preparación de una comida, la navegación en un barco de vela, la grabación de una canción, la producción de un cortometraje relacionado con el proyecto, etc. Como indica Griffiths, *«estas actividades ayudan a los participantes a debatir y a afrontar informalmente los temas. Además, fomentan la participación, la confianza y la generación de nuevas ideas o formas de comunicación»*.

Finalmente, el equipo y su líder pueden realizar actividades que permitan obtener un *feedback* o retroalimentación sobre los resultados del encuentro y evaluar si se han cumplido los objetivos o no. En definitiva, se trata de un modelo altamente efectivo porque combina expertos, facilitadores y herramientas formativas aplicándolas directamente al proyecto en el que se trabaja.