



Interdependencia y Sinergia



Contenidos del documento

1. Concepto y valor de sinergia	3
2. Palancas que la condicionan	4
3. Lugar en el que se hace realidad	5
4. Áreas de intervención	6
5. Componentes del modelo	7
6. Descripción del modelo	8



Concepto y valor de la sinergia

Trabajamos para aprovechar la experiencia y conocimiento profesional como base para construir un modelo de sinergia compartido que se integre en el ADN de la forma de hacer en la empresa.

Entendemos la sinergia como el nivel de eficiencia y eficacia organizativa a corto, medio y largo plazo que permite preservar y potenciar los principios y valores de la empresa como fuente de excelencia organizativa.

Nuestro empeño es ayudar a promover la óptima colaboración y participación de los integrantes de todas las unidades funcionales de la empresa en una única cadena de valor compartida.



Palancas que la condicionan

Sobre cinco palancas se asienta el comportamiento sinérgico interdepartamental en una organización excelente.

Pertenencia

Medida en la que los profesionales se sienten integrados en la organización y la convierten en su referencia para actuar

Conocimiento

Adquirir y compartir la información necesaria para garantizar la interpretación adecuada de la posición en la cadena de valor organizativa

Intervención

Contribución que los profesionales demuestran aportar a la organización en ratios de eficiencia y eficacia a corto, medio y largo plazo

Recursos

Diversidad, diferenciación, accesibilidad y uso de los medios disponibles para preservar y potenciar la cadena de valor organizativa

Confianza

Nivel de seguridad que se tiene en la organización y en los profesionales que integran su cadena de valor

Definir la sinergia a través de estas palancas, permite atrapar una realidad y adquirir la capacidad de interpretar su nivel de presencia organizativa.



Lugar en el que se hace realidad

La sinergia se preserva y promueve a través de la suma del valor de las intervenciones diarias de los profesionales.

Precisamente, es en cada una de las interacciones profesionales que se producen diariamente en la empresa, donde se añade o reduce el valor de la cadena de sinergia organizativa.

Definir un modelo es imprescindible pero no suficiente. Es necesario integrarlo en todas las interacciones interdepartamentales que se producen.



Áreas de intervención

Integrar un modelo de sinergia interdepartamental en la organización, exige alinear el perfil de todo profesional.

Compartir criterio

Establecer una referencia única y homogénea que sea compartida por parte de todos los profesionales de la empresa

Implicar/Responsabilizar

Incorporar la sinergia en el ámbito de responsabilidad de todas las posiciones profesionales de la organización según la aportación que deben dar a la cadena de valor

Formar/Capacitar

Dotar a los profesionales de la empresa de la visión, criterio, conocimientos y habilidades que les capaciten para movilizar la sinergia a través de su actividad diaria

Recursos para transferir

Definir, crear e implantar procedimientos de implantación, seguimiento y tutela que transformen el modelo de sinergia en una forma de hacer organizativa

Áreas a través de las que cada departamento es protagonista de su responsabilidad de preservar y promover la sinergia interdepartamental.



Componentes del modelo

Construir un modelo supone completar el recorrido que va desde compartir criterio hasta condicionar resultados.

- **Visión compartida** *“¿Cómo debo entender la sinergia en la empresa?”*
- **Exigencias profesionales** *“¿Por qué forma parte de mi responsabilidad?”*
- **Variables que la condicionan** *“¿Qué necesito saber en una interacción?”*
- **Interpretar una interacción** *“¿Cómo puedo detectar oportunidades y riesgos?”*
- **Actuar para dar valor** *“¿De qué manera debiera actuar en una situación?”*

Construir un modelo viable supone dotarlo de transversalidad, operatividad, sencillez y trazabilidad.



Descripción del modelo

Descripción del modelo de sinergia.



- **Visión compartida**
- **Exigencias profesionales**
- **VARIABLES que la condicionan**
- **Interpretar una interacción**
- **Actuar para dar valor**

- “¿Cómo debo entender la sinergia en mi empresa?”
- “¿Por qué forma parte de mi responsabilidad?”
- “¿Qué necesito saber en una interacción?”
- “¿Cómo puedo detectar oportunidades y riesgos?”
- “¿De qué manera debiera actuar en una situación?”

Concepto y valor de la sinergia

Trabajamos para aprovechar la experiencia y conocimiento profesional como base para construir un modelo de sinergia compartido que se integre en el ADN de la forma de hacer en la empresa.

Entendemos la sinergia como el nivel de eficiencia y eficacia organizativa a corto, medio y largo plazo que permite preservar y potenciar los principios y valores de la empresa como fuente de excelencia organizativa.

Nuestro empeño es ayudar a promover la óptima colaboración y participación de los integrantes de todas las unidades funcionales de la empresa en una única cadena de valor compartida.

Palancas que la condicionan

Sobre cinco palancas se asienta el comportamiento sinérgico interdepartamental en una organización excelente.

Pertenencia	Conocimiento	Intervención	Recursos	Confianza
Medida en la que los profesionales se sienten integrados en la organización y la convierten en su referencia para actuar	Adquirir y compartir la información necesaria para garantizar la interacción adecuada de la posición en la cadena de valor organizativa	Contribución que los profesionales demuestran aportar a la organización en ratios de eficiencia y eficacia a corto, medio y largo plazo	Diversidad, diferenciación, accesibilidad y uso de los medios disponibles para generar y gestionar la cadena de valor organizativa	Nivel de seguridad que se tiene en la organización y en los profesionales que integran su cadena de valor

Definir la sinergia a través de estas palancas, permite atrapar una realidad y adquirir la capacidad de interpretar su nivel de presencia organizativa.

Visión única y compartida del concepto de sinergia en la empresa y de sus exigencias profesionales a corto, medio y largo plazo en relación con:

- **Promover pertenencia organizativa**
- **Adquirir y compartir conocimiento**
- **Garantizar la eficiencia y eficacia**
- **Optimizar recursos y hacer un uso rentable**
- **Construir relaciones de confianza**

El modelo toma como referencia esta visión y responsabilidad, compartiéndola con todos los profesionales de la organización



- Visión compartida *“¿Cómo debo entender la sinergia en mi empresa?”*
- Exigencias profesionales *“¿Por qué forma parte de mi responsabilidad?”*
- Variables que la condicionan *“¿Qué necesito saber en una interacción?”*
- Interpretar una interacción *“¿Cómo puedo detectar oportunidades y riesgos?”*
- Actuar para dar valor *“¿De qué manera debiera actuar en una situación?”*

Si 8 variables condicionan que el comportamiento profesional ante una situación sea más o menos sinérgico...

1	¿Es importante esta situación a nivel organizativo o departamental?	↑
2	¿Son complejos/difíciles los retos que pretendo alcanzar?	↓
3	¿Dispongo de recursos adecuados y suficientes para actuar?	↑
4	¿Qué riesgos puedo tener si no consigo alcanzar un acuerdo?	↑ ↓
5	¿Qué riesgos puede tener él si no alcanzamos un acuerdo?	↑ ↓
6	¿En qué medida, obtiene beneficios si alcanzamos un acuerdo?	↑
7	¿En qué medida, me va a plantear barreras ?	↓
8	¿Dispongo de alternativas para pactar un acuerdo?	↑

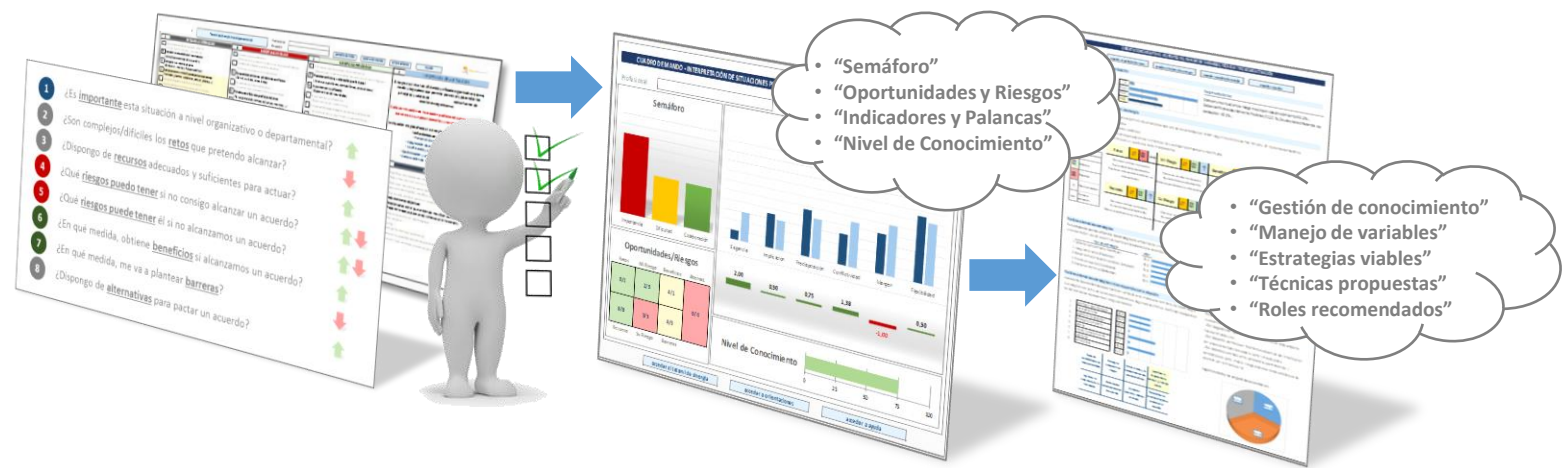


...el modelo deberá ayudar a “conocer” la situación, es decir, a saber responder a estas preguntas y a saber explicar el porqué de las respuestas.



- Visión compartida *“¿Cómo debo entender la sinergia en mi empresa?”*
- Exigencias profesionales *“¿Por qué forma parte de mi responsabilidad?”*
- Variables que la condicionan *“¿Qué necesito saber en una interacción?”*
- Interpretar una interacción *“¿Cómo puedo detectar oportunidades y riesgos?”*
- Actuar para dar valor *“¿De qué manera debiera actuar en una situación?”*

El modelo debe ayudar a interpretar el tipo de situación de interacción y proponer estrategias y técnicas...



...para garantizar una valoración rápida y eficaz...
 ... y que el profesional cuente con un “asesor” que le orienta sobre cómo actuar