

00

Kick Off

Los **objetivos** de esta sesión de lanzamiento son:

1. Introducción de los participantes a los resultados y hallazgos de la mayor investigación de liderazgo realizada hasta la fecha.
2. Explicar los elementos del programa en el que vas a participar

Contenidos:

1. Quienes somos: Grupo P&A y su alianza con Zenger&Folkman.
2. Investigación y hallazgos del modelo. Datos globales y de España.
3. Modelo Extraordinary Leader.
 - El feedback 360°
 - Beneficios del programa: resultados medibles.
 - Aplicación y lanzamiento del Feedback 360°: Aspectos prácticos, planificación e instrucciones.



Se desarrollará en formato virtual y tendrá una duración aproximada de 90 minutos

Feedback 360°

Cada participante se autoevalúa y es evaluado on-line como líder, por las personas que haya seleccionado en los siguientes roles:

- Superior directo
 - Colegas/compañeros
 - Colaboradores/subordinados
 - Otros (Superior funcional, clientes, proveedores, etc.)
-
- Está **normalizado** y compara contra los mejores (percentil 90 empresa, España e Internacional).
 - Incluye **índice de compromiso** de los colaboradores (con norma internacional y nacional y posibilidad de sector y empresa)
 - Incluye **medición y ranking de la importancia situacional** de cada competencia para el líder en función de su situación, objetivos y posición actual

Es importante hacer la distinción entre desempeño promedio (o bueno) y **desempeño extraordinario**.

Medir contra un punto de referencia alto da a los líderes una imagen clara de sus fortalezas y debilidades.

Taller “Extraordinary Leader”

Taller eminentemente práctico que consta de los siguientes elementos:

- Análisis y revisión individual y guiada del “Informe de Feedback 360°”
- Diseño de un Plan de desarrollo individual basado en fortalezas

Al finalizar el Taller, el participante:

- Habrá pasado del enfoque tradicional basado en el desarrollo de debilidades o gaps, que ha demostrado producir solo resultados promedio, a un nuevo enfoque de desarrollo de fortalezas que le permita pasar de ser un buen líder a ser un líder extraordinario.
- Habrá identificado fortalezas clave y posibles debilidades a través de su informe de feedback 360°
- Habrá identificado las **competencias que debe impulsar un liderazgo desarrollador**
- Identificará las diferentes percepciones entre los diferentes grupos de evaluadores y su autopercepción.
- Creará un plan de acción para alcanzar un rendimiento extraordinario mediante la identificación y desarrollo de sus fortalezas y la eliminación de posibles debilidades
- **Aprenderá como adoptar un enfoque “no lineal” para su desarrollo, incrementando con ello su eficacia e impacto en su actividad y entorno.**
- Aprenderá a realizar sesiones de Peer Coaching

Sesiones coordinadas por facilitadores certificados por Zenger Folkman

Presencial - 8 horas



Bueno no es lo mismo que extraordinario



No tienes que ser perfecto: céntrate en tus fortalezas



Las percepciones son la realidad.



Conoce dónde estás



Pon en juego tus pasiones



Construye alrededor de tus fortalezas



Implica a otros en tu desarrollo

Acciones de seguimiento

03

Sesiones de coaching

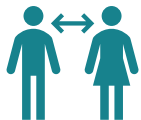


El objetivo de estas sesiones es ayudarles a mantener el foco en su desarrollo. El punto de partida será el **PDI** elaborado en el taller de “Líder Extraordinario”.

Proponemos **tres sesiones de coaching individual** que te ayude a poner en marcha y avanzar en tu PDI. La primera sesión forma parte indivisible del programa, las 2 siguientes son muy recomendables, pero serán opcionales.

04

Sesiones de peer coaching



Dos sesiones de “peer coaching”: Parejas de aprendizaje. Durante el taller EL se os enseñará a llevar a cabo esta práctica. Dispondrás de una guía de ayuda para la preparación y desarrollo de las sesiones.

Proponemos **2 encuentros durante la duración del programa.**

Reevaluación y taller de cierre

El programa de desarrollo se completa con una nueva medición.

El nuevo informe se te entregará en un taller en el que te ayudaremos a:

- Comprobar la evolución de tus competencias tras la implementación de tu **Plan Individual de Desarrollo**.
- Elaborar un nuevo Plan Individual de Desarrollo (o ajustar el Plan de Desarrollo en marcha) en base a tus fortalezas y potenciales debilidades.

