

Role Model Leadership

Liderazgo que asegura resultados

VISIONARIOS

MENTORES



LÍDERES - COACHES

TRANSFORMADORES

GESTORES

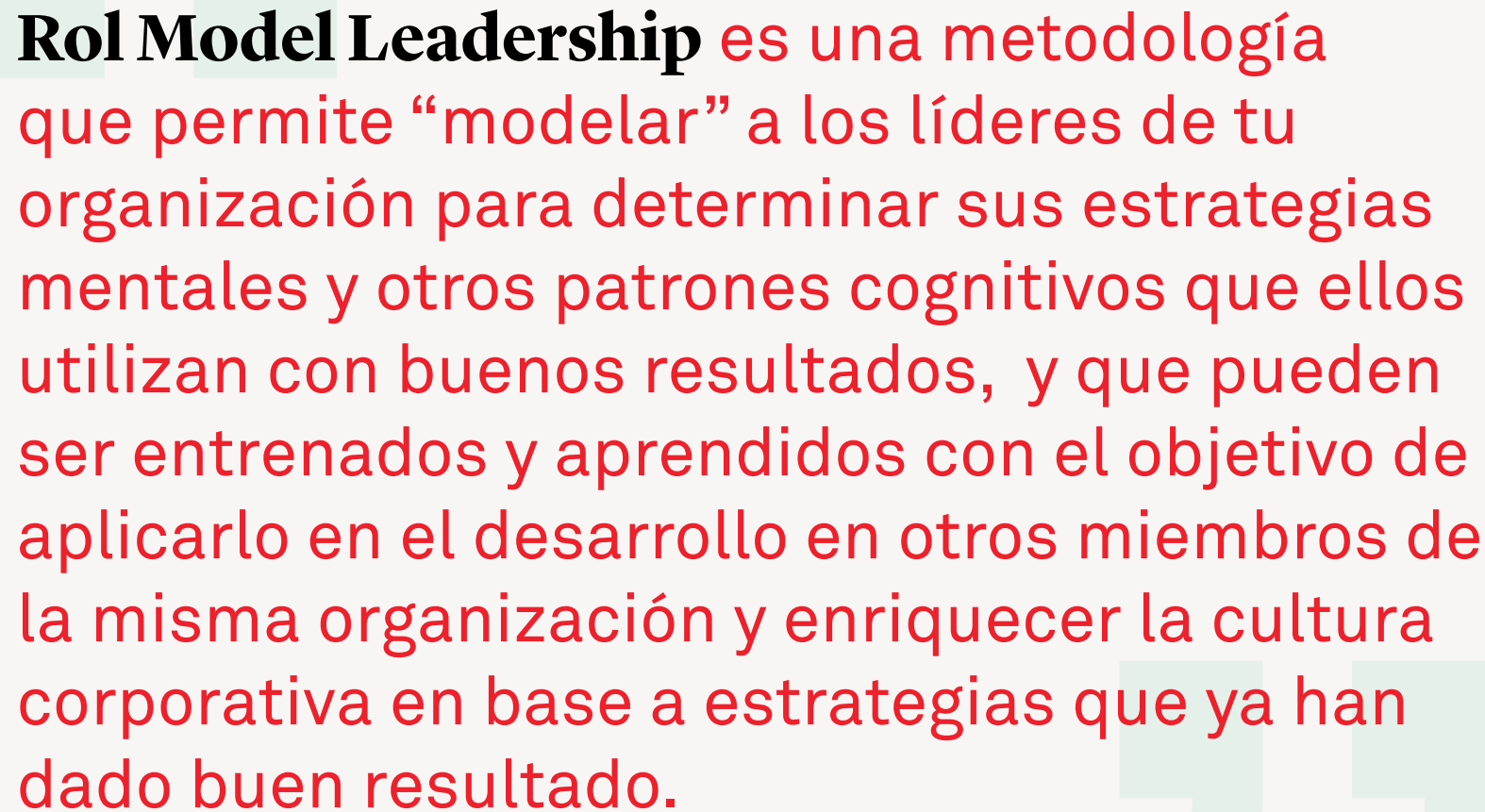
INNOVADORES

EJECUTORES

- 
- 
- 1. ¿Qué hacen lo buenos líderes?**
 - 2. ¿Cómo lo hacen?**
 - 3. ¿Qué los hace diferentes?**
 - 4. ¿Su estilo, forma y conocimiento se puede aprender y replicar?**
 - 5. ¿Cómo se puede “traspasar” las habilidades a otras personas?**

**Del conocimiento tácito
y el “saber hacer”**

**al Conocimiento
Explícito Replicable**



Role Model Leadership es una metodología que permite “modelar” a los líderes de tu organización para determinar sus estrategias mentales y otros patrones cognitivos que ellos utilizan con buenos resultados, y que pueden ser entrenados y aprendidos con el objetivo de aplicarlo en el desarrollo en otros miembros de la misma organización y enriquecer la cultura corporativa en base a estrategias que ya han dado buen resultado.

Incluso si una persona posee habilidades innatas y creativas, no necesariamente pueden llegar a manifestarlo sin una estrategia mental efectiva.

El propósito del “**Rol Model Leadership**” es lograr que personas que, de modo natural, no expresan determinadas habilidades, puedan desarrollarlas aprendiendo el “qué y el cómo” de personas excelentes que logran resultados extraordinarios.

Rol Model: Método para adquirir las habilidades que definen a las personas de éxito.

Se trata de “enseñar” los conocimientos y habilidades de los líderes a sus sucesores o a otros miembros que están en el desarrollo de su carrera.



¿Qué es el modelado?

El modelado es definido como “el proceso de aprendizaje observacional donde la conducta, (pensamientos, actitudes y comportamientos) de un individuo o grupo, actúan como estímulo para la de otro individuo o grupo que observa la ejecución de dicho modelo”.

Cormier y Cormier (1994)



Los resultados de este análisis son estructurados “paso a paso” en estrategias o programas que deben ser usadas para transferir esas habilidades a otras personas o áreas.

1



Identifica las claves de la excelencia en una persona, grupo o sector.

2



Caracteriza las estrategias de comportamiento y las describe.

3



Permite al resto entender las características clave del proceso.

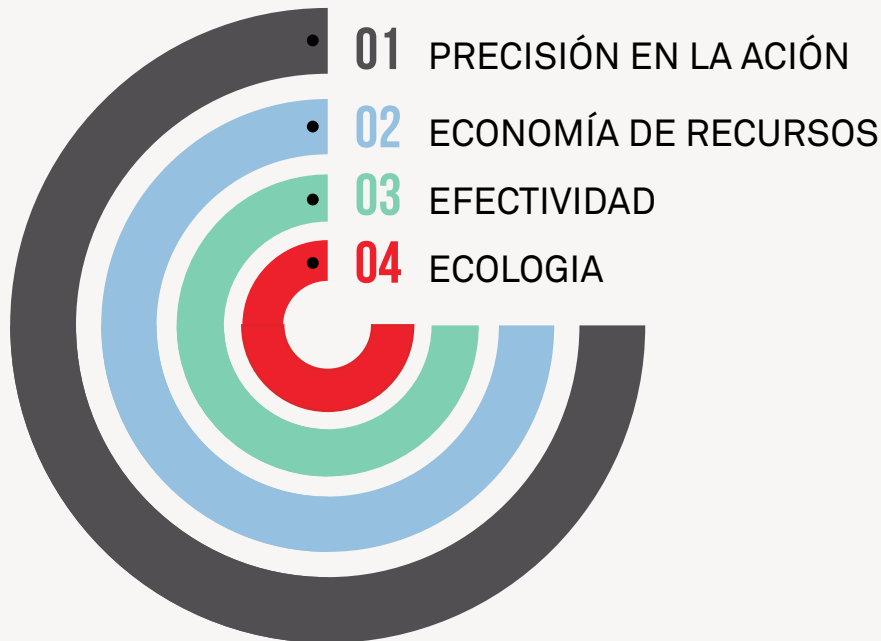
4



Hace posible un proceso de aprendizaje eficaz y eficiente.

Crear un efectivo modelado de un comportamiento en particular, significa conseguir una información mucho más útil que la “imitación”. Dependiendo del propósito del modelado, hay diferentes niveles de información requeridas en order de conseguir el desempeño deseado o aplicación.

¿Qué se modela?



- 1.** Hacer lo que hay que hacer, el momento que corresponde, en el lugar adecuado, con y para las personas precisas.
Consciente de lo que se está realizado “aquí y ahora”, evitando el automatismo.
- 2.** Máximo rendimiento u óptimo resultado con el mínimo esfuerzo.
- 3.** Economía de recursos + eficiencia.
- 4.** Tanto para uno mismo como para las demás personas con las que se enteractúan.

Role Model

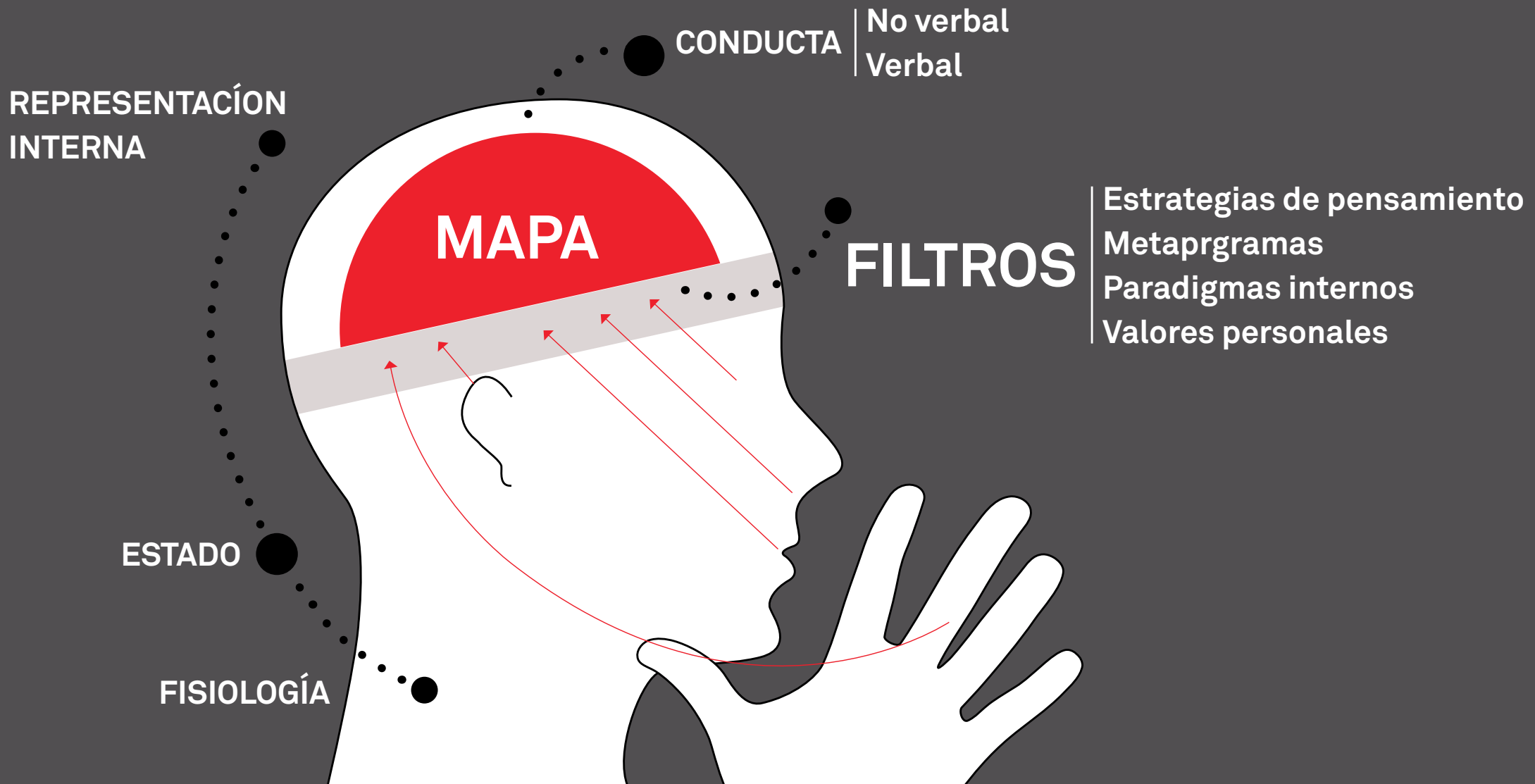
NO es...

... un diagnóstico

... un perfil de personalidad



¿Qué se modela?



Propósito



Desarrollar una **metodología** que permite convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito.



Tener identificado el **mapa de talento del experto**, compuesto por: competencias, estilo de liderazgo, comunicación y pensamiento para poder transmitir el conocimiento a otros profesionales.



Identificar los comportamientos clave para la **mejora de los resultados**.



Poder **identificar**, con mayor facilidad, a otros profesionales con gran potencial.

Propósito



Desarrollar en otros profesionales las mismas competencias y estilos predominantes que componen el mapa de talento del experto.



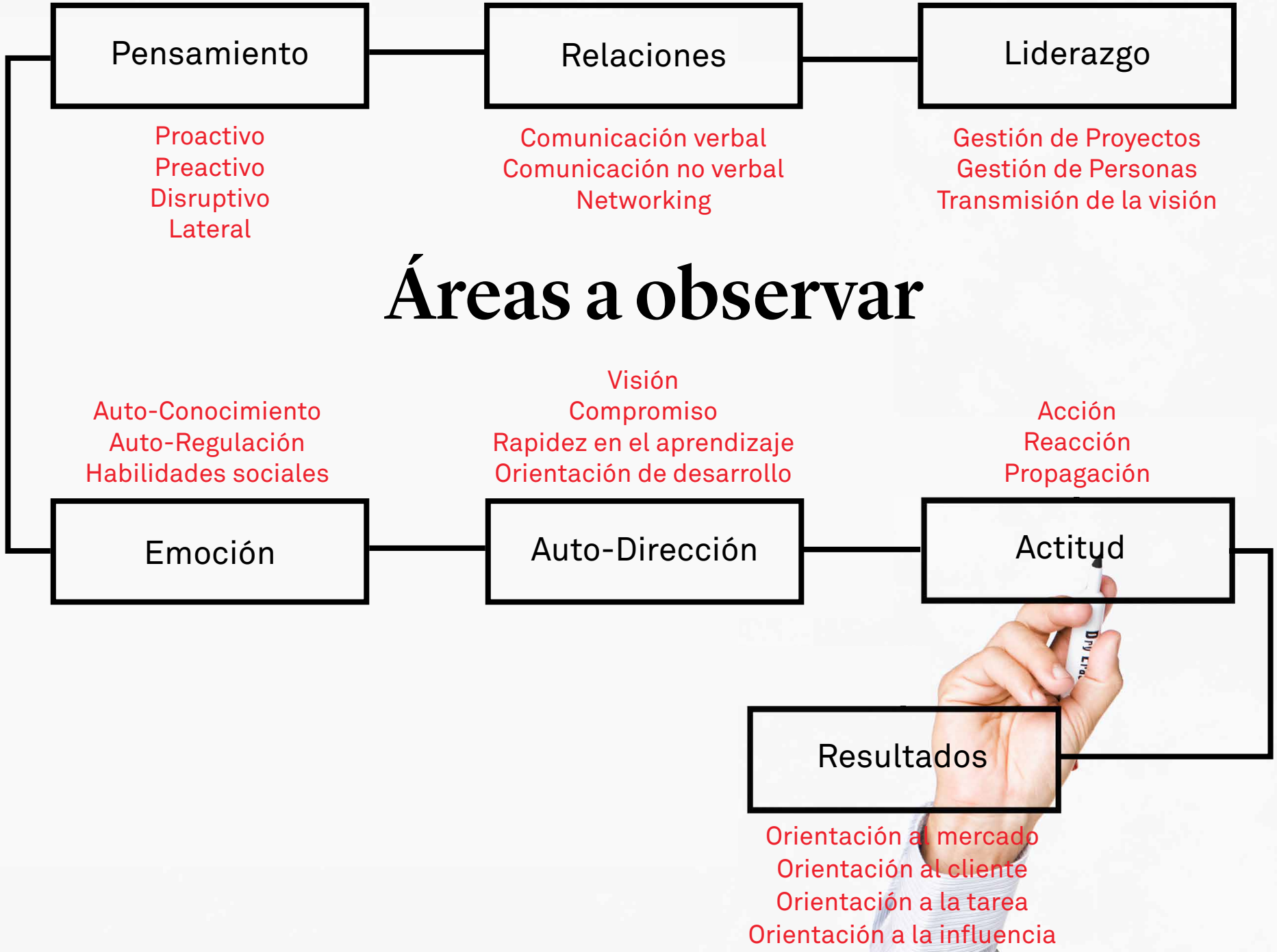
Identificación de las mejores prácticas en gestión de los Directores para compartirlas con el resto de la organización



Generar los contenidos personalizados que pueden ser desarrollados en formación posterior al resto de la organización para generar un estilo que ya funciona en el sector.



Desarrollar en otros profesionales las mismas competencias y estilos predominantes que ayudan al liderazgo y la diversidad.



Fases del proyecto

Selección de los directivos o áreas y los indicadores de negocio

1.



Role model en liderazgo:
Trabajo de campo

2.

3.

Informe de Liderazgo Role Model
y propuesta de contenidos en:

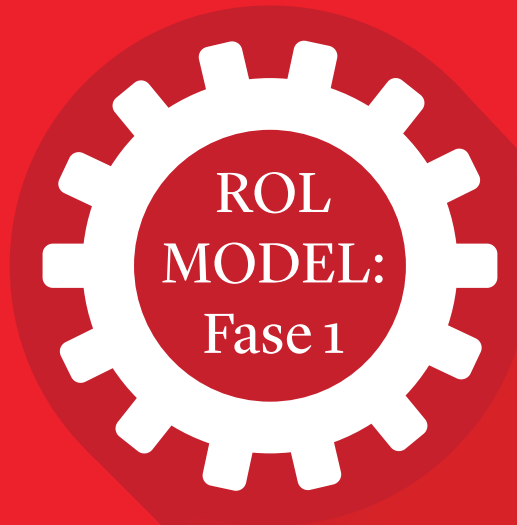
FORMACIÓN

PROGRAMAS DE MENTORING

PROGRAMAS DE COACHING

Selección de los indicadores de negocio y del directivo

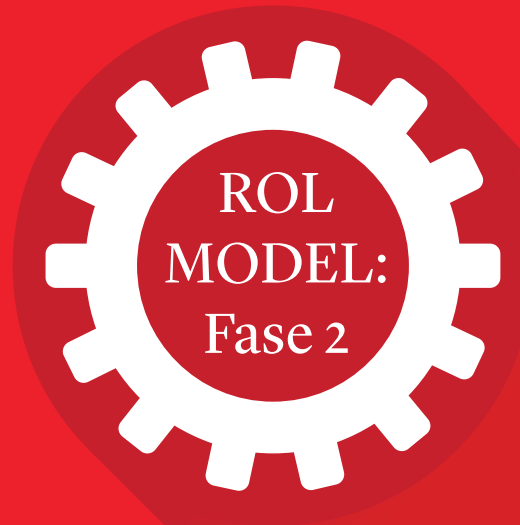
El proceso se desarrolla de acuerdo a una metodología diseñada y contrastada que recoge herramientas y sistemas de medición propios.



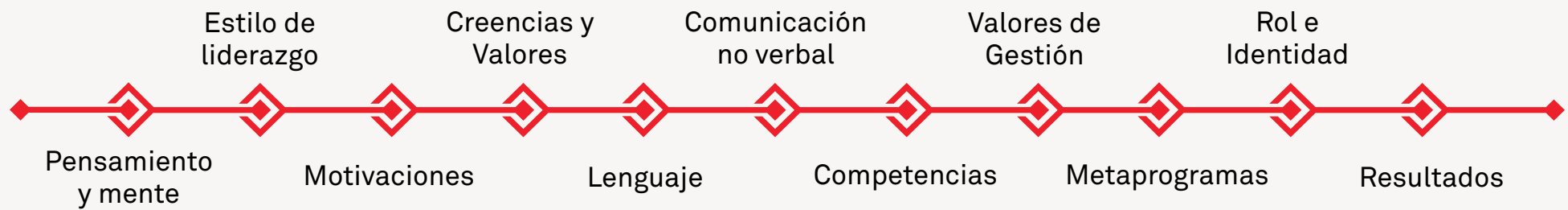


Trabajo de Campo

El proceso se desarrolla de acuerdo a una metodología diseñada y contrastada que recoge herramientas y sistemas de medición propios.



Estudios de caso propios para el análisis de los procesos mentales que llevan a los resultados:



Los resultados de este análisis son estructurados “paso a paso” en estrategias o programas que deben ser usadas para transferir esas habilidades a otras personas o áreas.

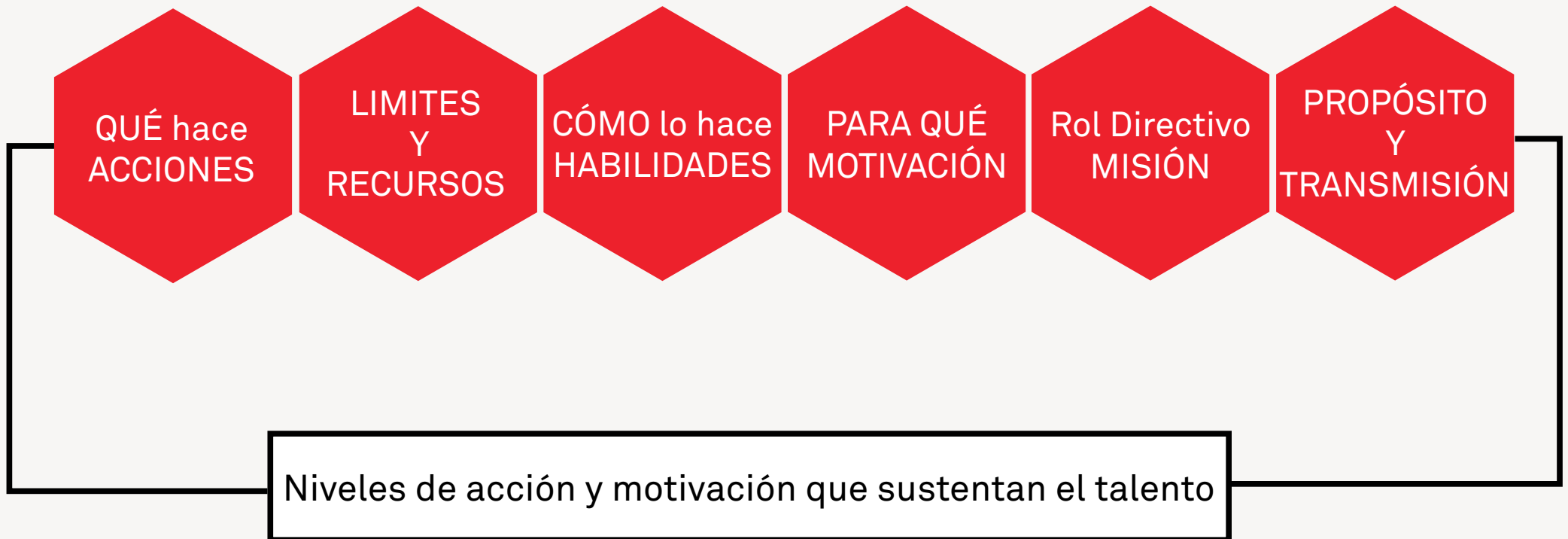
Rol model en Liderazgo

NEURO-MANAGEMENT	PENSAMIENTO
ACCIONES	DISRUPTIVO <input type="checkbox"/>
LIMITACIONES	PROACTIVO <input type="checkbox"/>
RECURSOS	PREACTIVO <input type="checkbox"/>
HABILIDADES	ACTIVO <input type="checkbox"/>
MOTIVACIÓN	LATERAL <input type="checkbox"/>
MISIÓN	HORIZONTAL <input type="checkbox"/>
TRANSMISIÓN	VERTICAL <input type="checkbox"/>

RESULTADOS	LIDERAZGO
FOCO: <input type="text"/>	EJECUTOR • CUÁNDO: • CÓMO:
TAREA: <input type="text"/>	INNOVADOR • CUÁNDO: • CÓMO:
PERSONAS <input type="text"/>	GESTOR • CUÁNDO: • CÓMO:
INFLUENCIA-VISIÓN <input type="text"/>	MOVILIZADOR • CUÁNDO: • CÓMO:

Trabajo de Campo

Los niveles que se observan durante el model leadership son:





1. - (60 min.): Análisis de la estructura de pensamiento y mente

2. - (90 min.): Análisis de habilidades y competencias. Cómo resuelve conflictos, busca recursos, se enfrenta a la incertidumbre y ejerce liderazgo vertical y horizontal.

3. - (40 min.). Análisis de comportamientos en las competencias de la organización.

4. - (60 min.): Análisis de metaprogramas, paradigmas y valores.

5. - (60 min.). Análisis en la toma de decisiones y agilidad en el aprendizaje.

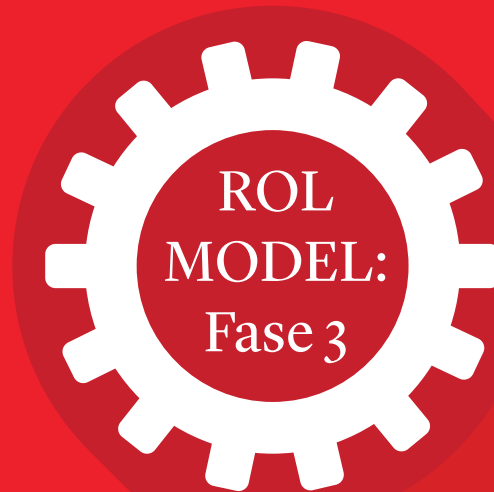
6. - (40 min.). Rol e Identidad.

7. - (40 min.). Análisis de comportamientos en las Competencias.

Informe sobre liderazgo Role Model

Una vez identificadas las claves del “role model leadership”, se realiza un informe detallado sobre los hábitos y las formas que son necesarios para poner en marcha y que servirán para el impulso del liderazgo en el resto de la organización.

Dicho informe son las bases para el desarrollo del programa de formación para directivos.





Muchas Gracias!

617 667 635

hello@saraferreras.com

saraferreras.com



Sara Ferreras
Consultoría estratégica