



Modelo de Liderazgo

Claves

- ▶ 26 competencias esenciales que demuestran los líderes eficaces
- ▶ basado en la mejor investigación conocida y tropicalizado por Apprecia.
- ▶ fácilmente aplicable a empresas y organizaciones de nuestra cultura.

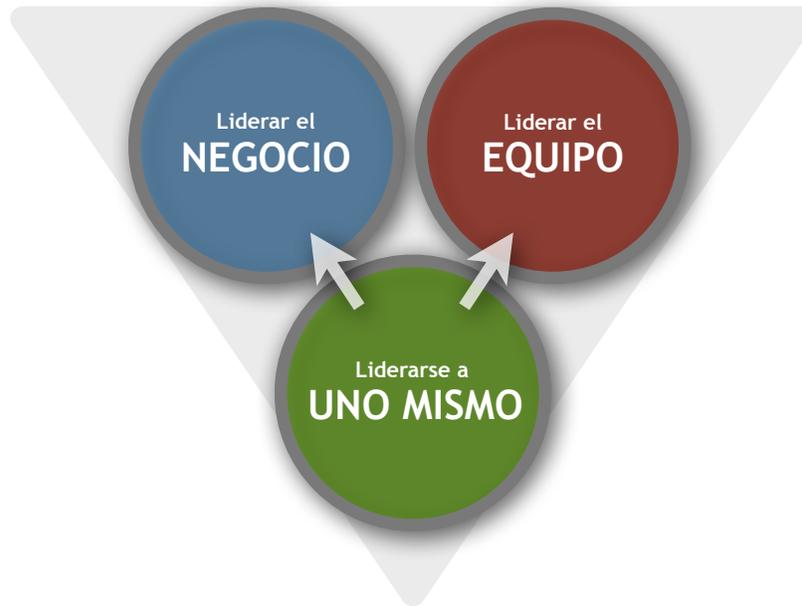
¿Qué hace eficaz a un líder? Existen muchas respuestas a esta pregunta fundamental, pero las más serias, prácticas y efectivas coinciden en describir un conjunto esencial de comportamientos. Más allá de las diferencias en su denominación y articulación, estos comportamientos representan el núcleo de los modelos de liderazgo que usan empresas emblemáticas como General Electric, IBM y otras.

Estos modelos son el resultado de más de tres décadas de investigación y experimentación sobre cómo y por qué algunos ejecutivos consiguen resultados extraordinarios y otros fracasan y descarrilan sus carreras.

La suite de desarrollo ejecutivo de Apprecia tiene en su centro un modelo de liderazgo formado por 26 comportamientos esenciales, agrupados en 3 clases, a saber:

- ▶ *comportamientos que impulsan el liderazgo efectivo del negocio o la operación*
- ▶ *comportamientos requeridos para liderar el equipo*
- ▶ *comportamientos que determinan el liderazgo de uno mismo.*

Resultante de la compilación y adaptación a las condiciones de la práctica en Iberoamérica de inventarios de competencias usados por las mejores compañías en desarrollo de liderazgo, el modelo de liderazgo de Apprecia constituye una aproximación rigurosa, práctica y "tropicalizada" al núcleo de aquellos modelos, lo que lo hace aplicable a la mayoría de las empresas y organizaciones de nuestra cultura.



Modelo de liderazgo

I. Liderar el NEGOCIO

El líder eficaz fija el rumbo de la organización y crea capacidades organizacionales para ejecutar la estrategia. Para hacerlo, despliega los siguientes:

Comportamientos

Fijar el rumbo

- 1 Analiza los eventos externos y determina el impacto de éstos en el negocio.
- 2 Conoce y comprende al cliente: qué, cómo y por qué hace negocios con nosotros, cuáles son sus necesidades no satisfechas.
- 3 Piensa en el futuro del negocio e invierte buena parte de su tiempo en construirlo. Crea una visión y misión para la compañía y consigue la adhesión de sus partes interesadas.
- 4 Crea estrategias y planes de negocios competitivos
- 5 Busca en el entorno formas innovadoras para mejorar el desempeño del negocio. Reinventa el negocio.

Crear capacidades

- 6 Provee los recursos y capacidades necesarias para la ejecución exitosa de la estrategia y el mejoramiento continuo de la efectividad de la organización.
- 7 Institucionaliza procesos libre de errores y basados en los requerimientos del cliente.
- 8 Se asegura que cada decisión considere la perspectiva del cliente y que toda acción esté orientada a satisfacer las expectativas del mercado.
- 9 Construye y mantiene una cultura o mentalidad compartida alineada con la estrategia de la organización.
- 10 Crea capacidades para cuestionar el status quo, aprender y aplicar las lecciones del mejor pasado, manejar la transición hacia un nuevo futuro y sostener el cambio y la novedad.

II. Liderar el EQUIPO

El líder eficaz logra los resultados deseados a través de otros. Construye el equipo y genera el compromiso de cada persona que se requiere para alcanzar desempeños extraordinarios. Para hacerlo, demuestra los siguientes:

Comportamientos

Movilizar a las personas para ejecutar

- 11 Recluta talento. Selecciona a los mejores.
- 12 Establece metas desafiantes, claras y específicas. Traduce las estrategias en prioridades, planes de acción y entregables.
- 13 Construye consenso en torno a los valores de la organización.
- 14 Desafía constantemente a la gente de su equipo a alcanzar estándares más altos y probar formas más efectivas, rápidas y eficientes de hacer el trabajo.
- 15 Escucha activamente puntos de vista diversos. Busca primero entender y luego ser entendido. Trata a las personas del equipo con respeto y dignidad.
- 16 Otorga poder y autoridad para lograr los resultados. Confía en las capacidades de las personas del equipo para hacer el trabajo.
- 17 Construye relaciones de cooperación. Busca metas y acuerdos beneficiosos para todas las partes. Apoya las decisiones tomadas por otros. Anima y apoya, más que juzga y crítica, a cada miembro del equipo.
- 18 Desarrolla y expande las capacidades de los miembros del equipo mediante la identificación de sus fortalezas, la implementación de acciones de desarrollo y el aporte de feedback oportuno sobre el desempeño.
- 19 Reconoce y recompensa el logro de los resultados y la práctica de los valores compartidos. Se asegura que los mejores reciban las mayores recompensas. Muestra a cada persona de qué forma el logro de los resultados le permitirá satisfacer sus intereses.

III. Liderarse a UNO MISMO

El líder eficaz se lidera a sí mismo. Cultiva el autoconocimiento y las habilidades sociales que le permiten generar la confianza y la credibilidad requerida para influir sobre sus seguidores. Para hacerlo, demuestra los siguientes:

Comportamientos

Inspirar credibilidad y confianza

- 20 Vive genuinamente los valores de la organización. Da el ejemplo practicando lo que predica.
- 21 Manifiesta sus valores personales y sentimientos.
- 22 Dice la verdad. Cumple sus promesas y compromisos.
- 23 Demuestra competencia técnica, juicio profundo y decide y actúa con celeridad.
- 24 Enfrenta la realidad con valentía. Toma decisiones difíciles sobre el negocio y la gente. Actúa con justicia.
- 25 Demuestra pasión por el negocio, confía en sí mismo, y contagia entusiasmo y optimismo sobre el futuro de la organización.
- 26 Aprende continuamente, de su propia experiencia y de la de otros, e impulsa a otros a hacer lo mismo. Busca nuevos desafíos para poner a prueba sus habilidades.

suite de desarrollo de liderazgo (LDS)

Aproximadamente 80-90% del desarrollo de un ejecutivo se debe a sus experiencias en el trabajo (su propia práctica) y la reflexión sobre la práctica. La capacitación formal sólo determina el 10-20% restante.

Para crear la capacidad de liderazgo que requiere el crecimiento sostenible, Apprecia colabora con sus clientes para crear programas de liderazgo a partir de la combinación de las soluciones presenciales y en-línea de su suite de soluciones de desarrollo de liderazgo y de otros vendedores.

Mediante ésta, ayudamos a que los jefes en la cima y en el medio desarrollen un conjunto de 26 comportamientos esenciales que demuestran los jefes eficaces (Modelo de Liderazgo).

Los programas habilitan la aplicación de la fórmula 70-20-10, por eso se implementan a partir de la práctica y experiencia de los líderes potenciales participantes y mediante la transferencia del saber-hacer de practicantes experimentados.



La suite de soluciones de desarrollo de liderazgo de Apprecia supone que el desarrollo de liderazgo ocurre verdaderamente cuando personas reales, en posiciones de liderazgo reales, se enfrentan a desafíos de negocios reales -no casos de estudio- que les exigen expandir sus competencias de liderazgo actuales, y servirse del saber-hacer de líderes más experimentados que actúan como modelos de rol y/o coaches.

> CONTACTO

© Copyright **Apprecia** 2016-2023

Acerca de **Apprecia**

Apprecia es una firma multilatinas enfocada en ayudar a las organizaciones a asegurar el flujo de líderes y crear la capacidad para innovar y cambiar que permite convertir la estrategia en valor compartido.

Nuestros clientes son empresas nacionales, multilatinas y operaciones locales de multinacionales, organizaciones públicas y del tercer sector con desafíos de crecimiento e internacionalización sostenible.

Con operaciones en Latinoamérica Norte, Sur y España, nos dedicamos a diseñar y co-crear con los clientes, soluciones de desarrollo de liderazgo y aceleración del cambio que les permiten transformarse en la imagen compartida de su potencial más positivo.

Queremos ser reconocidos por nuestros clientes y aliados como el socio preferido para el cultivo de líderes de redes de colaboración que requiere su transformación en agentes de progreso económico, social y ambiental.

Por información adicional, converse con nosotros:

En Chicago:
Leandro Martínez Faust
T: +1 (312) 647-8322
leandro.martinez@apprecia.co

En México, Centroamérica y Región Andina:
BLAKCS - Eugenio Millot
T: + 506 8707 4779
eugenio@blakcs.com

En Montevideo:
Gustavo Rodríguez Baltar
T: +598 96 686 316
gustavo.rodriguezbaltar@companionsforleadership.com