



**Módulo IV:** Aplicando Ciencia al Arte de Liderar -  
Modelo de Liderazgo Extraordinario



## **Módulo IV:**

# **Aplicando Ciencia al Arte de Liderar - Modelo de Liderazgo Extraordinario**

### **Objetivos de Aprendizaje**

- ✓ Apropiarse de herramientas del modelo de Liderazgo Extraordinario para la propia gestión del liderazgo.
- ✓ Identificar buenas prácticas desde la investigación para el quehacer diario.

### **Criterios de Aprendizaje**

- ✓ Aplicar el modelo en el diseño de un primer esbozo de plan de desarrollo de liderazgo.
- ✓ Autoevaluarse en las competencias identificadas como críticas en el modelo de Liderazgo Extraordinario.

### **Método de Aprendizaje**

- ✓ Lectura en plataforma.
- ✓ Actividades prácticas del módulo.
- ✓ Videos



**Recuerda descargar este Módulo en la sección de materiales del curso, para que te puedas apoyar en las actividades y reflexiones.**

# TEMA 1: Comencemos

A continuación conocerás un modelo que te permitirá tomar decisiones respecto a la gestión de tu propio liderazgo de manera estratégica, siguiendo un camino respaldado científicamente.



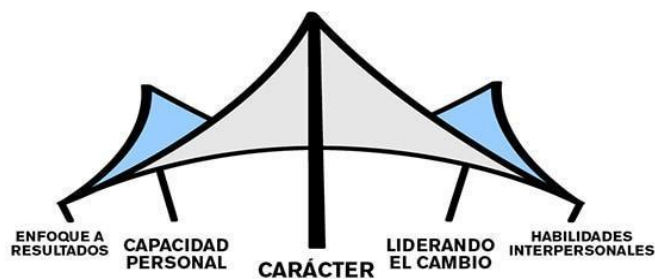
## Video 1: Ciencia y Liderazgo (Transcripción Video)

Cuando hablamos de liderazgo, existen muchas ideas y formas de comprenderlo. Probablemente hayas leído o escuchado a distintos autores y autoras que teorizan sobre liderazgo, y aunque, es un tema complejo, ha sido poco investigado científicamente. Si estás queriendo potenciar tu liderazgo, es lógico que te preguntes ¿Qué de todo lo teorizado es realmente relevante o hace una diferencia significativa en tus resultados como líder?

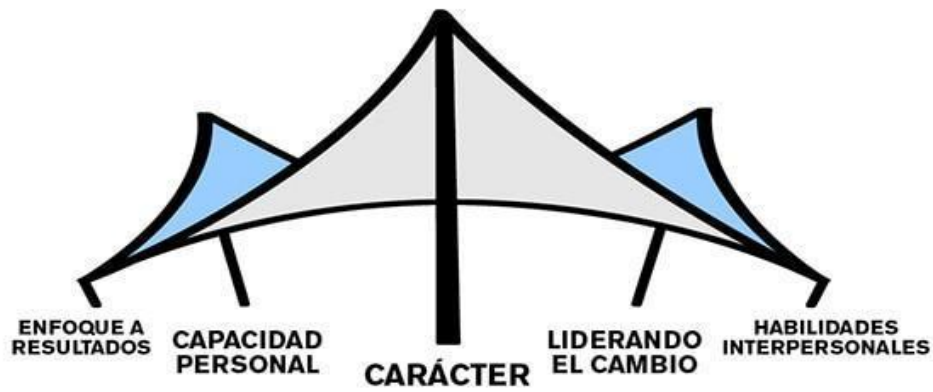
El modelo de Zenger Folkman denominado “El Líder Extraordinario” surge precisamente para brindar un enfoque desde la investigación, identificando las características que tienen los “grandes líderes” y que los distingue del resto de los líderes.

En el año 1998 John Zenger y Joseph Folkman iniciaron una investigación basada en el análisis de las competencias de 20.000 líderes, comparando al 10% de los líderes más efectivos con el 10% de los menos efectivos, correlacionando estos datos con variables organizacionales como rentabilidad, compromiso, retención del talento, satisfacción de clientes, calidad y productividad. Las conclusiones de esta investigación determinaron que los “líderes extraordinarios” (con una efectividad de liderazgo en el percentil 90) presentaron resultados significativamente superiores al resto de los líderes, en cada una de las variables mencionadas anteriormente.

Gráfico (acá se puede empezar a formar la carpa de más abajo): En la primera versión de la investigación, se identificaron 16 competencias diferenciadoras de los líderes con un mayor nivel de efectividad en comparación con los malos líderes. Posteriormente, se sumaron 3 competencias, siendo actualmente 19 competencias. El análisis factorial de la gran cantidad de datos, reveló que las competencias pueden ser agrupadas, lo que Zenger & Folkman grafican como “Carpa del Liderazgo”.



Los resultados de esta investigación se detallan con mayor profundidad en el libro “El Líder Extraordinario” de John Zenger y Joseph Folkman. Actualmente, la investigación cuenta con una base de datos sobre 1.500.000 cuestionarios de feedback de más de 121.000 líderes, evaluados por sus colaboradores, pares y superiores (evaluación 360°) en un amplio rango de industrias y localizaciones (Norte América, Europa, Medio Oriente, África y Sudamérica).



**Reflexiona:** Según tu experiencia, ¿qué meta suelen fijarse los líderes, ya sea implícita o explícitamente: **ser “suficientemente buenos”** o **ser extraordinarios**? ¿Cuál de esas opciones ha sido tu meta profesional?

Formulario de reflexión con líneas punteadas para escribir.

¿Recuerdas alguna experiencia laboral en la que hayas destacado significativamente por tu competencia o habilidad? ¿Cómo fue esa situación para ti? ¿Cómo impactó en los resultados obtenidos, en tí mismo/a y en tu entorno?

Formulario de reflexión con líneas punteadas para escribir.

## TEMA 2:

### Competencias del modelo

Revisemos los 5 postes de la carpa de liderazgo y las competencias que se encuentran agrupadas en cada uno de ellos. En la medida que vayas avanzando, reflexiona en torno a las preguntas e identifica las competencias que consideras más desarrolladas en ti.

#### I. Carácter

Este poste central se centra en los estándares éticos, integridad y autenticidad del líder. Considera la competencia de:

Mostrar gran integridad y honestidad: Da cuenta de la capacidad de tomar decisiones considerando a la organización más que la agenda personal. Implica evitar decir una cosa y hacer otra, mantener la palabra en relación a los compromisos asumidos, modelar los valores esenciales y predicar con el ejemplo.

¿Recuerdas algún líder que haya destacado en este ámbito? Al contrario ¿Recuerdas algún líder que no cumplía sus compromisos o era poco coherente entre lo que predicaba y practicaba? Un comportamiento ejemplar, honesto e íntegro te permitirá conseguir el respeto de tu equipo y marcar el camino a seguir.

#### II. Capacidades Personales

Considera un pool de competencias:

1. **Expertiz Técnica y Profesional**: La experiencia profesional, el conocimiento y control de las funciones y objetivos del equipo, permite orientar y asesorar a los colaboradores, transmitiendo seguridad y credibilidad ¿Qué impacto crees que tiene un líder con escasa expertiz técnica?
2. **Análisis y Resolución de problemas**: La capacidad para detectar prontamente un problema, identificar soluciones y tomar decisiones, compartiendo información que favorezca que otros puedan también analizar problemas. ¿Cómo enfrentas los problemas? ¿Cuál es tu reacción inicial frente a las dificultades?
3. **Innovación**: Capacidad de abrir camino, fomentando las ideas, iniciativas, nuevos enfoques y cambios que permitan anticiparse y generar mejoras. ¿En qué contextos crees que esta capacidad es más relevante?
4. **Agilidad de aprendizaje**: Disposición para buscar feedback y actuar en función de éste, demostrando inquietud por aprender, desarrollarse, ser ágil y flexible en el abordaje de los problemas, adaptando el enfoque personal en respuesta a las necesidades de la situación. ¿Qué estás haciendo por mantenerte actualizado/a? ¿Cómo asumes las opiniones y el feedback de otros?

#### III. Orientación a Resultados

Describe la habilidad de ser capaz de hacer que las cosas pasen y de producir resultados sostenidos. Contempla las siguientes competencias:

1. **Promover la obtención de resultados**: Asumir responsabilidad personal por los resultados del equipo y hacer todo lo posible por alcanzar las metas y objetivos, estableciendo plazos, haciendo seguimiento, reforzando la importancia de obtener resultados y ser responsables de los compromisos individuales. ¿En qué resultados necesitas poner foco? ¿Cómo puedes involucrar más a los demás en el logro de resultados?
2. **Establecer objetivos y metas realizables y retadoras**: Establecer objetivos desafiantes y altos estándares de desempeño, manteniendo a las personas focalizadas en las metas prioritarias. ¿Estás desafiando a tu equipo a través de las metas definidas?

3. **Tomar la iniciativa:** Abordar proactivamente desafíos inesperados y movilizar para llevar a cabo nuevos programas o proyectos para ser más efectivos. Implica ir más allá de lo que es preciso hacer y perseverar hasta el final en los compromisos. ¿Mantienes el status quo o desafías la inercia?
4. **Tomar decisiones:** De manera oportuna, equilibrando análisis y determinación. Implica evaluar riesgos y beneficios de las alternativas, basando las decisiones en función de lo que es mejor para la empresa. ¿Qué decisiones se te hacen más difíciles de tomar?
5. **Asumir riesgos:** Equilibrar los riesgos y recompensas para maximizar los beneficios, protegiendo al mismo tiempo a la organización. Apoyar a otros a tomar decisiones bien fundadas, recompensando la toma de riesgos meditados. ¿Cómo reaccionas ante los riesgos?

#### IV. Habilidades Interpersonales

Agrupar las habilidades de comunicación y relación social, que generan un impacto en un grupo de personas. Considera:

1. **Comunicación frecuente y convincente:** Transmitir al equipo el “dónde, cuándo y cómo” de las situaciones y eventos, de manera eficiente e interesante, ayudando a los demás a comprender cómo su trabajo contribuye al logro de los objetivos. ¿Con qué personas o áreas requieres potenciar tu comunicación?
2. **Inspirar y motivar a otros hacia el logro de un alto desempeño:** Influir sobre las actitudes y emociones de los demás y estimularlos a superar las expectativas. Brindar al equipo un alto nivel de energía y entusiasmo para alcanzar altos niveles de esfuerzo. ¿Cómo logras motivarte a ti mismo/a para poder inspirar a los demás?
3. **Construye Relaciones:** Demostrar preocupación y consideración por otros, siendo capaces de encontrar un equilibrio entre el logro de los objetivos y sensibilidad por las necesidades de las personas, estando por ello al tanto de cuáles son sus problemas y necesidades, contribuyendo al desarrollo de confianza. ¿Cómo generar ese equilibrio entre el foco en resultados y la preocupación por las personas?
4. **Favorecer el desarrollo de otros:** Actuar como coach o mentor para facilitar el aprendizaje, entregando feedback de manera honesta. Entregar tareas ambiciosas que exijan a sus colaboradores desarrollar nuevas habilidades y/o adquirir nuevos conocimientos. ¿Qué acciones estás implementando para favorecer que otros se desarrollen?
5. **Colaborar y trabajar en equipo:** Capacidad para lograr sinergia entre los grupos y equipos, compartir recursos e información crítica, promoviendo activamente la colaboración, abordando y gestionando activamente los conflictos. ¿Qué factores favorecen que trabajen en equipo y cuáles lo interfieren?
6. **Valora la diversidad:** Estimular el debate abierto de problemas y diferencias de opinión, generando un clima inclusivo para aquellos que piensan diferente, sacando provecho de las distintas visiones y capacidades, incorporándolas activamente. ¿Qué acciones podrías implementar para generar un clima más inclusivo en tu equipo?

#### IV. Liderando el Cambio

La expresión más elevada del liderazgo involucra cambio, tiene que ver con la habilidad de guiar a la organización a través de una nueva dirección estratégica, cambiar la cultura, o el modelo de negocio. Considera las siguientes competencias:

1. **Desarrollar una perspectiva estratégica:** Claridad acerca de dónde va la organización y como la diferenciación es esencial para competir exitosamente. Incluye la capacidad de mantener una perspectiva equilibrada entre la situación global y de más largo plazo con los detalles y tareas de corto plazo, ayudando a los demás a comprender la visión de manera de traducirla en objetivos. ¿Qué sabes de las necesidades estratégicas de tu organización? ¿Cómo podrías alinearte y aportar más activamente?

2. **Impulsar, promover y apoyar el cambio:** Implica reconocer la necesidad de cambio y tener el valor de realizarlos para mejorar la organización. Promover nuevos proyectos e iniciativas, ayudando a los equipos a navegar y a no resistirse a los cambios. ¿Cuál es tu reacción frente a los cambios?
3. **Orientación al cliente y al mundo exterior:** Mantenerse cerca de los clientes, entender sus necesidades presentes y futuras y estar bien informados acerca de tendencias globales son esenciales para ser exitosos en el futuro. ¿Qué acciones concretas estás llevando a cabo para conocer y generar una relación cercana con tus clientes?



Te sugerimos descargar el archivo con la descripción de las 19 competencias, ya que necesitarás volver a ellas más adelante.

[Descargar aquí](#)

## TEMA 3:

# No necesitas ser perfecto para ser extraordinario

Las corrientes de pensamiento tradicionales clasifican a los líderes en dos grandes categorías: mediocres y buenos. Sin embargo, la investigación sobre líderes extraordinarios amplía esta visión. Los líderes pueden ser mediocres, buenos o extraordinarios, un matiz que parece poco importante, pero que puede tener un enorme impacto en el éxito de los individuos y de las organizaciones.

En lo que respecta a los individuos, esta filosofía nos ayuda a entender que lo “bueno” no es “excelente”. Nunca lo ha sido y nunca lo será. Es interesante tener en cuenta que las mejoras leves en términos de liderazgo no generan un incremento significativo en los resultados de desempeño, por lo que el foco está en pasar de bueno a extraordinario.

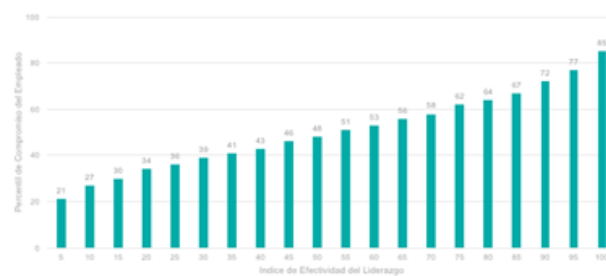
En relación a tu proceso de desarrollo, lo que buscamos con este enfoque no es que seas perfecto/a como líder. No necesitas ser bueno/a en todo para ser altamente efectivo/a. Los datos son concluyentes, los líderes extraordinarios no se caracterizan por la ausencia de debilidades, sino por la presencia de las llamadas **“fortalezas profundas”**.



### Video 2: El Impacto del Liderazgo en las Organizaciones (Transcripción Video)

¿Cuál es el real impacto del liderazgo? Las investigaciones de Zenger Folkman muestran que un liderazgo extraordinario genera un impacto significativo en la satisfacción de los clientes, más ingresos netos en comparación a los líderes catalogados como buenos, mayores ventas y también incrementa el compromiso de los colaboradores.

Efectividad del Liderazgo vs. Compromiso/Satisfacción del Empleado



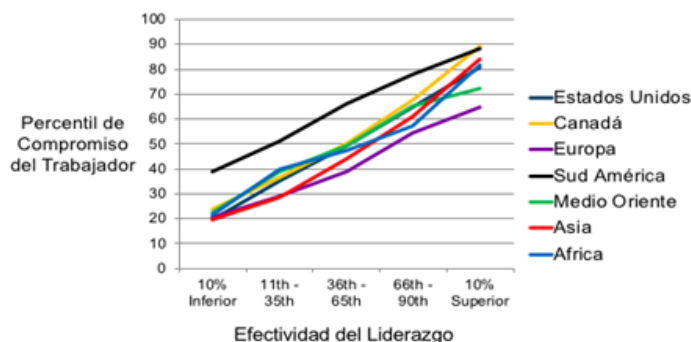
90,252 Líderes alrededor del Mundo

© 2019 Zenger Folkman-45,51-36,0

Independientemente de la geografía o la industria, a mayor efectividad del Liderazgo, mejores resultados.



## Compromiso del Colaborador v/s Efectividad del Liderazgo (Global).



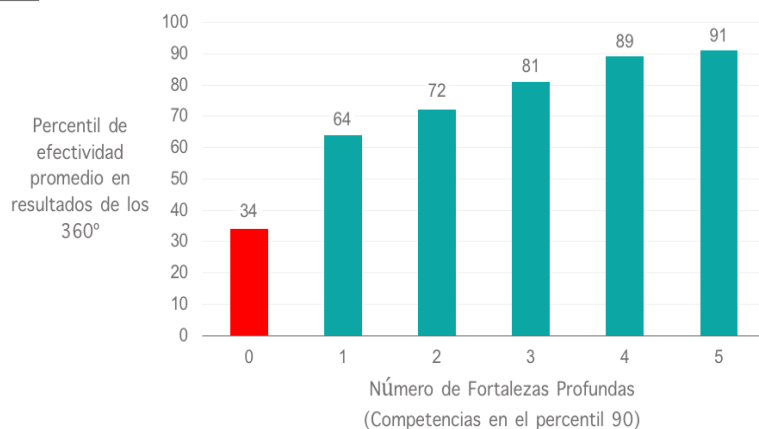
Hablamos de una fortaleza profunda cuando percibimos que alguien despliega cierta competencia de una manera no solamente “buena”, sino que lo hace excepcionalmente bien y rankea en el percentil 90 de todos los líderes.

Quienes no cuentan con fortalezas profundas, no son percibidos por otros como líderes eficaces. Pero si logran desarrollar al menos 1 fortaleza profunda, su efectividad de liderazgo se incrementa significativamente.

¿Cómo se explica ese incremento? Se basa en las percepciones y en la interconexión entre las competencias. Las personas tienden a asumir que, si alguien es fuerte en una competencia, lo será también en otras competencias relacionadas. De esta manera, contar con una fortaleza profunda hace una gran diferencia que es visible para los demás.

Dos estudios, el primero con 2,000 líderes y el segundo con 100,000 mostraron resultados altamente consistentes. Líderes que no mostraban fortalezas significativas eran ranqueados, en términos de su efectividad, en el percentil 34 de todos los líderes de la muestra, mientras que los líderes con una fortaleza significativa se mueven en promedio del percentil 34 al percentil 64. Con tres fortalezas están en promedio en el percentil 81 de la muestra global y con 5 fortalezas en el percentil 91. Para el modelo, una persona es líder Extraordinario cuando posee 5 competencias diferenciadoras en el percentil 90 de desarrollo.

## Tres fortalezas llevan la Efectividad de Liderazgo hasta el Percentil 81



El modelo basado en fortalezas no busca desestimar aquellos ámbitos de debilidad que realmente necesiten mejorar, sino por el contrario, busca resaltar la importancia de hacer hincapié en lo que las personas hacen bien, y en lo provechoso que es enfocarse en eso para desarrollarse personal y profesionalmente.



Peter Drucker (1954), considerado uno de los padres del “management” moderno, afirmó que el autodesarrollo consiste precisamente en mejorar aquello en lo que ya uno es competente. Incluso fue más allá y sugirió que es favorable dejar de preocuparse por aquellas cosas en las que uno puede no ser bueno y preguntarse qué se espera del rol desempeñado.

Drucker estaría contento de que la evidencia le da la razón.

Te invitamos a responder estas preguntas reflexivas, inspiradas en lo planteado por Peter Drucker:

**¿En qué he demostrado que soy bueno/a?**

A large rectangular box with a solid black border. Inside the box, there are three horizontal dashed lines for writing. The box is decorated with two yellow lightning bolt graphics: one in the top-left corner and one in the bottom-right corner. The box is set against a light gray background.

**¿Qué es exactamente lo que mi organización espera del rol que ocupo?**

A large rectangular box with a solid black border. Inside the box, there are three horizontal dashed lines for writing. The box is decorated with two yellow lightning bolt graphics: one in the top-left corner and one in the bottom-right corner. The box is set against a light gray background.

## TEMA 4:

### Debilidades Fatales



Si bien el enfoque del modelo de Líder Extraordinario se enfoca en potenciar las fortalezas, existe una excepción, la presencia de Debilidades Fatales. Hablamos de “debilidad fatal” cuando los líderes tienen problemas de desempeño que podrían llevar, en última instancia, al fracaso profesional o al descarrilamiento de sus carreras.

El análisis de 103,510 evaluados con la evaluación 360º dio cuenta que el 29 por ciento de los líderes tiene una o más “debilidades fatales”. Se define una “debilidad fatal” potencial una competencia en el percentil 10 y que sea crítica para el rol. Las personas que poseen una o más debilidades fatales como grupo son ubicados en el percentil 19 en términos de su efectividad de liderazgo.

Las Debilidades fatales afectan la efectividad en general, dando como resultado: problemas de desempeño, estancamientos profesionales, fracaso profesional y deterioro en las relaciones. Al contrario de lo que ocurre con los puntos débiles normales, las Debilidades Fatales tienden a acarrear problemas a los líderes y a las personas que están a su alrededor, eclipsando fortalezas y talentos. La gente no podrá ver más allá de tus debilidades evidentes para apreciar tus otros talentos.

#### Diez Debilidades fatales que derivan en un fracaso del liderazgo

Según diversos estudios, 10 debilidades significativas aparecen en los líderes de bajo desempeño:

- No ser inspirador, debido a una falta de energía y entusiasmo.
- Aceptar un desempeño mediocre en lugar de resultados excelentes.
- Falta de visión y dirección claras.
- Pérdida de confianza derivada del mal juicio y las malas decisiones.

- No saber trabajar en equipo.
- No ser un buen ejemplo (no predicar con el ejemplo).
- No practicar el desarrollo personal y no aprender de los errores.
- Carecer de habilidades interpersonales.
- Ser reticente a nuevas ideas, es decir, no fomentar el cambio y la innovación.
- Centrarse en sí mismo, en vez de en el desarrollo de los demás.

### Descarga la infografía aquí

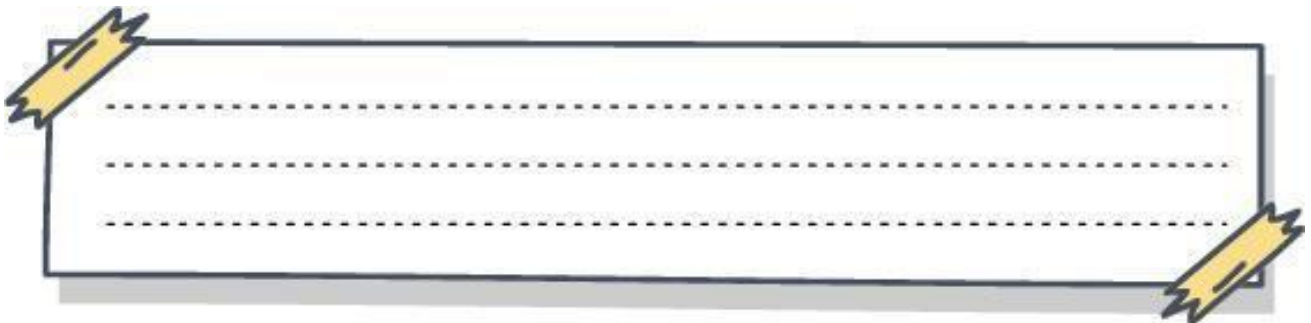
Estos patrones de comportamiento tienen en común al menos tres cosas:

1. Son obvios, es decir que los puede observar cualquiera que se encuentre cerca del líder y tienen una gran influencia en la organización en su conjunto, porque la actuación del líder provoca una reacción en cadena en toda la organización.
2. Estas cinco debilidades suelen ser “pecados de omisión” ya que en la casi totalidad de casos se caracterizan por una incapacidad para hacer algo.
3. Típicamente quienes las poseen son individuos percibidos como tibios e inconsecuentes, lo anterior fundamentalmente porque no son eficaces para hacer que las cosas sucedan.

En casi la totalidad de los casos documentados, un esfuerzo serio para corregir dicha deficiencia dará lugar a cambios positivos importantes.

**Importante:** Cuando realices tu el plan de desarrollo individual, si identificas alguna debilidad fatal, te recomendamos empezar trabajando en eso y luego continuar con tus fortalezas.

¿Te sientes identificado/a con alguna de las **debilidades fatales** mencionadas? ¿Existe algún ámbito en el cual consideres que tu desempeño es deficiente? ¿Qué competencias son difíciles de desplegar para tí? ¿Recibiste alguna retroalimentación respecto a un ámbito necesario de modificar?



## TEMA 5:

### Descubrir en qué se es Genial (Modelo CPO)



#### **Video 1: Modelo CPEO** (Transcripción Video)

Todos tenemos competencias y habilidades que se nos dan más fáciles que otras. Algunas tareas nos atraen y hay otras que preferiríamos no tener que hacer. En una misma organización, pueden existir notables diferencias entre líderes.. Todos parecen tener una combinación única de competencias y también habilidades que desempeñan bien, pero no necesariamente de manera excepcional.

¿Recuerdas algún momento laboral en el que te hayas sentido exitoso o exitosa, en el que hayas sentido pasión por lo que hacías y hayas añadido valor a tu organización con tus competencias y contribuciones?

A esos momentos, les llamamos “Momentos extraordinarios Laborales”

Con el fin de aumentar esos momentos y poder hacer que sean eventos planificados, Kurt Sandholtz y Ron Cutadean propusieron un modelo descriptivo de los principales factores del “Momento Extraordinario Profesional” el cual fue adaptado por Zenger & Folkman denominándolo como **Modelo CPO**: C de Competencias – P de Pasión y O de Necesidades Organizacionales. La zona óptima de liderazgo es la delimitada por la intersección de estos tres componentes.



Las competencias incluyen las habilidades y comportamientos desempeñados extraordinariamente bien, y/o en las que tienes conocimientos y experiencia. Algunas son comportamientos que te salen bien de manera natural, y otras las has ido desarrollando durante años de perfeccionamiento y práctica constante.

La Pasión se vincula con lo que te encanta hacer, lo que te genera una gran satisfacción personal.

Y las Necesidades Organizacionales se refieren a lo que tu organización valora, según el impacto directo que tengan tus competencias y pasiones en el éxito de la empresa.

Cuando coinciden estos tres componentes, es que estás en la zona óptima, o sea trabajando en lo que tienes competencia, por lo que sientes pasión y donde esto es valorado por la organización en la que estás porque se percibe que contribuyes a su éxito.

Cuando las personas están en este punto, muestran diferencias sustanciales tanto en rendimiento como en actitud:

- Aportan más valor que sus colegas.
- Se les califica como profesionales de alto rendimiento.
- Suelen trabajar más horas a la semana.
- No buscan otro empleo.
- Están motivados y comprometidos.
- Aprenden y desarrollan nuevas competencias y habilidades.
- Y se divierten, y también es divertido trabajar con ellos.

Es clave que como líder, conozcas y comprendas cuáles son tus áreas individuales de competencia, aquello que te genera pasión y si esto están o no alineado con lo que tu organización espera de ti. Una de las claves del éxito profesional es encontrar tu propia "Zona Óptima".



### Plan de desarrollo.

Ahora vas a completar tu plan de desarrollo. **Descarga el archivo excel y complétalo.**

En la primera sección, completa los hábitos que decidiste trabajar en el módulo anterior, y luego ingresa tus debilidades críticas o fatales si identificaste alguna.

En la Sección “Matriz CPO” vas a identificar tus competencias, pasiones y las necesidades de tu organización según las 19 competencias del modelo Zenger Folkman.

Para ayudarte en el proceso, utiliza las siguientes preguntas reflexivas:

¿Cuáles son las competencias que te distinguen? ¿Cuándo la gente habla de tus puntos fuertes, qué es lo primero que menciona? ¿En qué has tenido éxito en el pasado? ¿Qué aptitudes parece que tienes más desarrolladas que otros? Estas preguntas te ayudarán a especificar aún más tus **Competencias**.

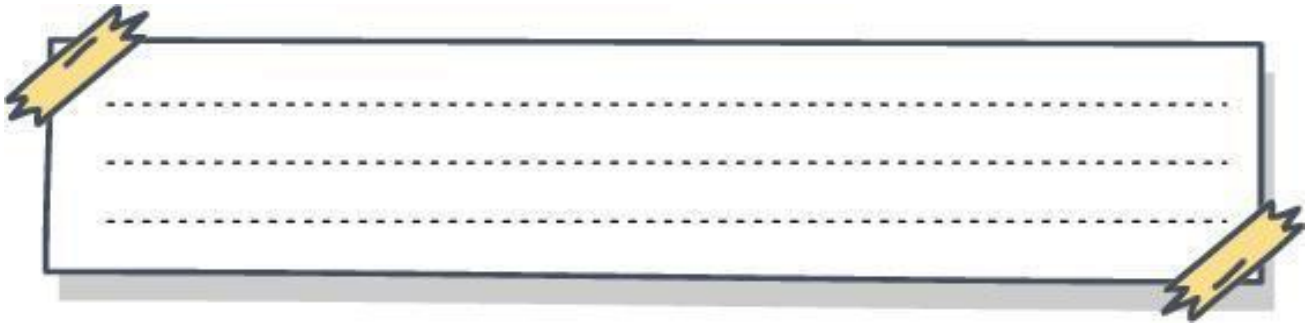
Formulario de escritura con tres líneas punteadas para anotar competencias.

Ahora, ¿Qué es lo que realmente te gusta hacer? ¿Qué acontecimientos te producen un elevado grado de satisfacción personal? ¿Qué actividades te llenan de energía de tal manera que mantienen tu interés? ¿Cuándo pierdes el sentido del paso del tiempo? Estas preguntas te permitirán conectar con tus **Pasiones**.

Formulario de escritura con tres líneas punteadas para anotar pasiones.



Finalmente, ya lo hemos revisado anteriormente ¿En qué ámbitos se espera tu contribución? ¿Qué espera tu jefatura de tu desempeño? ¿Cuáles son los desafíos organizacionales que enfrentas? ¿Qué se espera de tu área? ¿En qué aportas valor a tu organización? ¿Qué actividad de tu trabajo tiene mayor prioridad? Estas preguntas te permitirán definir un primer esbozo de las **Necesidades de tu Organización**.



Ahora es momento de encontrar las coincidencias: dónde se generan intersecciones, dónde eres capaz, te sientes motivado/a y es relevante para tu organización. Esto te permitirá identificar tu **zona óptima**. Ahora completa este resumen, con base en las 19 Competencias Diferenciadoras de Zenger & Folkman, marcando con una cruz aquellas competencias que identificas como tus fortalezas, aquellas que te genera pasión desplegar y las que resultan fundamentales para tu organización. Ve en cuáles se generan coincidencias.

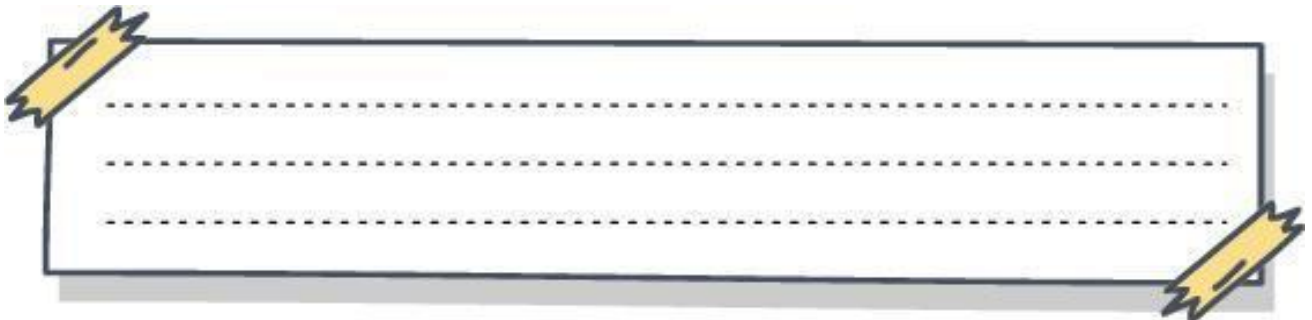


Descarga tu plan de desarrollo y completa las secciones que conversarás con tu coach después.

[Descargar aquí](#)

### Reflexiona:

¿Existe concordancia entre lo que eres bueno, lo que te gusta hacer y lo que la organización espera de ti? Si tuvieras que desarrollar una competencia, ¿Cuál sería? ¿Por qué?



Es momento de que te pongas en acción. Revisa tu guía de trabajo del Modelo de Liderazgo Extraordinario para que puedas aplicarla a tu propia realidad y proceso de definición de un plan de desarrollo.



## TEMA 6:

### Resumen



#### **Video 3: Resumen** **(Transcripción Video)**

¡Felicitaciones! Acabas de finalizar el cuarto y último módulo de Leadership Skills. Recuerda que puedes descargar la información teórica en la sección de materiales del curso.

En resumen, acabamos de ver:

El modelo de la carpa de liderazgo.

Las competencias del modelo y entendimos que no necesitas ser perfecto para ser extraordinario.

Las debilidades fatales que hay que tener ojo, ya que derivan en un fracaso del liderazgo.

El modelo CPO, y tu zona óptima para desarrollar.

Ya estás listo/a para revisar tus reflexiones y progresos con tu coach, identificando los ámbitos en los que puedes reforzar y emplear las estrategias que te harán más efectivo en tu rol. Considera las recomendaciones señaladas en la guía de lectura para potenciar tu efectividad y prueba implementándolas en tu rutina diaria de trabajo.

Sabemos que es un desafío, pero que hayas llegado hasta aquí, demuestra tu perseverancia y esfuerzo. Este es el inicio de un gran proceso que tienen por delante. Ya tienes un plan, ahora es tu responsabilidad hacerlo realidad con acciones concretas que te permitan ser un 1% mejor todos los días, con hábitos que potencien lo que quieres lograr y empleando las competencias que probadamente sabes que son las que harán la diferencia en tu liderazgo. Te recomiendo que revises el material y que practiques, practiques y practiques.

Para seguir mejorando, te pedimos que rellenes la encuesta de satisfacción que encontrarás luego de finalizar este módulo.

¡Recuerda que de ti depende el éxito de tu proceso!