



Catálogo de servicios

Diversidad
Efectividad
Management
Comunicación





Culture & Leadership Consulting

Somos 8 incompany; una consultoría boutique que ayuda a las organizaciones a crear culturas constructivas e inclusivas.

En nuestra metodología de formación y coaching se basa en el aprendizaje a través de la de toma de conciencia, la actualización de creencias y actitudes, promoviendo accountability a través de planes de acción.

Creemos en experimentar, integrar y explorar la utilidad desde la práctica, para lograr un aprendizaje efectivo y duradero, aplicable a la vida profesional y personal.

Training

Personal Excellence
Feedback
Conflict Management
Stress Management
Project Management
Las Cuatro Creatividades
The Culture Journey Experience
The Leader Coach
Certificación Coaching

Herramientas de desarrollo

Development Centre
360° Leadership Impact (LI) / Management Impact ® (MI)
360° Life Styles Inventory™ (LSI)

Coaching

Coaching individual
Coaching de equipos

Training



Personal Excellence

Este programa te ayudará a identificar cómo te posicionas en el mundo y cómo esto afecta tu vida diaria. Podrás explorar tus creencias y cómo influyen en tus decisiones y acciones. Aprenderás a construir la resiliencia necesaria para enfrentar situaciones difíciles y establecer prioridades de forma efectiva. Desarrollarás un plan de acción personal para aplicar lo que has aprendido en tu vida diaria. Los ejercicios se adaptan a los retos de los participantes, que se recogen en una encuesta previa de *pre-work*.

DURACIÓN

5 horas
Formato Presencial

DIRIGIDO A

Versión Managers
Versión Individual contributor

CONTENIDO

- Mi posición en el mundo: víctima o actor
- Mi sistema de creencias
- Creando resiliencia
- Gestión del tiempo
- Establecer prioridades con eficacia
- Ejercicios prácticos
- Plan de acción personal



Feedback

El feedback es una habilidad esencial para generar una cultura abierta y constructiva en cualquier organización. Independientemente del rol que ocupen, las personas que participen en esta formación aprenderán a dar y recibir feedback de forma constructiva, desarrollarán habilidades interpersonales y aprenderán a manejar los básicos de la comunicación asertiva. Los *role-plays* se adaptan al rol y los retos de los participantes, que se recogen en una encuesta previa de *pre-work*.

DURACIÓN

5 horas
Formato Presencial

DIRIGIDO A

People Managers / supervisores de equipo
Contribuidor individual



CONTENIDO

Self-Awareness prework

Antes de la formación, los participantes reciben una encuesta online donde se les pregunta por sus retos en relación al tema, por situaciones reales de su día a día y por su nivel de efectividad en esta habilidad . Esta información se utiliza para adaptar los *role-plays* y para poder medir el impacto del aprendizaje tras la formación.

Agenda

- La importancia de un feedback de calidad
- *Feedback vs Feedforward*
- Observar frente a juzgar: crear el impulso para el cambio
- Reconocimiento y mejora
- Modelo S.B.I.A. (*Situation, Behaviour, Impact, Acknowledge/Action*) - un modelo probado para ofrecer un feedback de calidad
- Práctica del feedback de reconocimiento
- Identificar oportunidades de desarrollo: la base de la mejora
- *Role plays**
- Buenas prácticas, compromisos y planes de acción individuales

**Role-Plays*

People Managers

- *Feedback* sobre el gestión del desempeño
- *Feedback* para el desarrollo
- Gestión de las expectativas profesionales
- Casos adaptados según los retos recogidos en el *pre-work*

Contribuidor individual:

- Casos basados en los retos de los participantes recogidos en el *pre-work*

Conflict Management

En este programa, explorarás los conceptos esenciales del conflicto, las diferentes reacciones al mismo y posibles vías de solución. Basándonos en el modelo Thomas Kilman desarrollarás tu habilidad para manejar conflictos y resolverlos de manera efectiva, en diferentes situaciones del día a día. Los *role-plays* se adaptan al rol y los retos de los participantes, que se recogen en una encuesta previa de *pre-work*.

DURACIÓN

5 horas
Formato Presencial

DIRIGIDO A

People Managers
Individual contributor

CONTENIDO

Self-Awareness prework

Los participantes reciben una encuesta online donde se les pregunta por sus retos en relación al tema, por situaciones reales de su día a día y por su nivel de efectividad en esta habilidad. Esta información se utiliza para adaptar los *role-plays* y para poder medir el impacto del aprendizaje tras la formación.

Agenda

- Contexto
- Qué es un conflicto
- Reacción ante un conflicto
- Modelo Thomas Kilman
- Las 5 estrategias de resolución de conflictos
- Conceptos básicos de la resolución de conflictos
- Habilidades clave para la gestión de conflictos
- Ejercicios en grupo
- *Ad-hoc* Role plays para People Managers or
- *Ad-hoc* Role plays para contribuidores individuales
- Buenas prácticas, compromisos y plan de acción individual

Stress Management

Aprenderás técnicas efectivas para manejar el estrés en tu vida diaria. Conocerás las causas y efectos, así como la importancia de la nutrición, el ejercicio y el sueño. Explorarás diferentes tipos de estrés y llevarás a cabo prácticas de atención plena, autocuidado y gestión efectiva del tiempo para lograr un estilo de vida más equilibrado y saludable. A través un plan de acción individual, al final de la formación estarás más cerca de alcanzar tus metas, disfrutando de una vida más tranquila y feliz.

DURACIÓN

5 horas
Formato Presencial

DIRIGIDO A

Versión Managers
Versión Individual contributor

CONTENIDO

Self-Awareness prework

Antes de la formación, los participantes reciben una encuesta online donde se les pregunta por sus retos en relación al tema, por situaciones reales de su día a día y por su nivel de efectividad en esta habilidad . Esta información se utiliza para adaptar los contenidos y para poder medir el impacto del aprendizaje tras la formación.

Agenda

- Qué es el estrés
- Causas y efectos del estrés
- El papel de la nutrición, el ejercicio y el sueño en la gestión del estrés
- Tipos de estrés
- Una nueva perspectiva del estrés
- Mindfulness y prácticas de autocuidado para controlar el estrés
- Conectar la tribu: entornos seguros y saludables
- Mentalidad resiliente y gestión del tiempo
- Buenas prácticas y plan de acción individual

Project Management

Las personas que participen en esta formación de gestión de proyectos desarrollarán habilidades y conocimientos básicos de agile project management. Es una formación que equilibra teoría y práctica ayudando a potenciar la capacidad analítica y crítica de los participantes. Se proporcionan pautas claras y aplicables a la realidad de los participantes y se llevan a cabo *role-plays* para evidenciar las fortalezas y áreas de mejora. Cada participante desarrollará un plan de acción individual para potenciar el compromiso de aplicación y la transferencia a su puesto y a los proyectos donde participa.

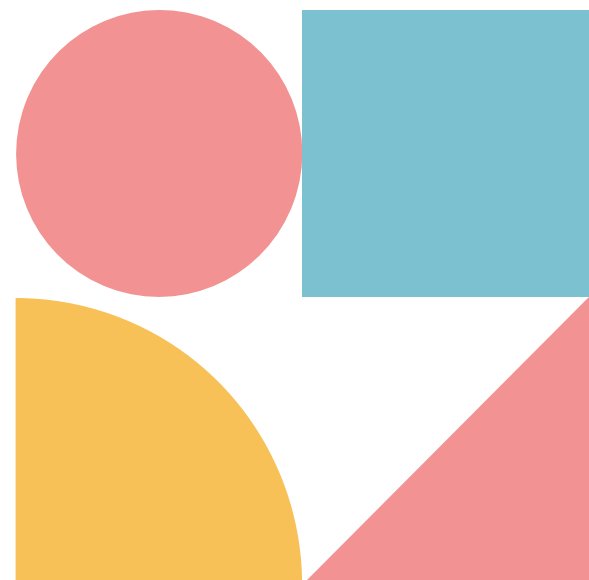
DURACIÓN

8 horas

Formato Presencial

DIRIGIDO A

Personas que actualmente participan o lideran proyectos y necesitan reforzar conocimientos y habilidades relacionadas.



CONTENIDO

Self-Awareness prework

Los participantes reciben una encuesta online donde se les pregunta por sus retos en relación al tema, por situaciones reales de su día a día y por su nivel de efectividad en esta habilidad . Esta información se utiliza para adaptar los *role-plays* y para poder medir el impacto del aprendizaje tras la formación.

Agenda

- Identificación y priorización de las principales dificultades en la gestión de proyectos
- Definiciones clave
- Factores de éxito: un enfoque agile
- Fases y estructura de un proyecto
- Herramientas básicas de gestión de proyectos
- Roles de un proyecto
- Establecer objetivos e indicadores para el éxito
- Identificación de recursos disponibles
- Planificación
- Alianzas con los distintos stakeholders
- Plan de Comunicación
- Venta de proyecto
- Plan de acción

Las Cuatro Creatividades, Método Covisage ®

En este curso introductorio conocerás, desarrollarás y fortalecerás tu capacidad creativa innata. A través de actividades y técnicas participativas, aprenderás a liberar tu pensamiento y generar ideas en diferentes ámbitos de tu vida cotidiana. Podrás explorar temas como el miedo al error, la indecisión o la superación de bloqueos. Al final del curso, habrás adquirido herramientas para potenciar tu creatividad y aplicarla en tu día a día.



DURACIÓN

5 horas
Formato Presencial
Formato Online

DIRIGIDO A

Personas que quieren incrementar su capacidad creativa personal y profesional.

CONTENIDO

Self-Awareness prework

Test online de las 4 Creatividades para conocer tu orientación creativa.

Agenda

- Qué es la creatividad
- Los principales bloqueos a la creatividad
- La narrativa como campo de prueba y acción
- Las 4 orientaciones creativas: 4 Arquetipos: El Sabio, La Artesana, El Aprendiz, La Reina
- Visibilizar soluciones
- Autoconciencia, colaboración y compromiso

The Culture Journey Experience

Este programa supone un viaje de descubrimiento y crecimiento, a través de herramientas innovadoras para evaluar y transformar la cultura organizacional, identificar oportunidades de mejora y desarrollar planes de acción efectivos. Esta experiencia interactiva ayuda a los líderes y agentes de cambio a comprender la complejidad de la cultura, el liderazgo y su conexión con la mejora del desempeño en entornos de cambio.

La mayoría de las organizaciones no cuentan con un lenguaje común para hablar de cultura, carecen de medición y no se alinean en cuanto a cultura ideal, estilo de liderazgo y gestión de equipos. Tampoco tienen conexión clara entre su plan estratégico y el cambio cultural que necesitan para llevarlo a cabo.

The Culture Journey Experience es una experiencia enfocada a pequeños y grandes grupos de líderes o agentes de cambio, que necesitan tener un lenguaje común sobre cultura organizacional y ganar conciencia sobre su enorme impacto en dicha cultura. Durante este workshop de 3 horas, aprenderán acerca de los diferentes estilos de liderazgo y cómo influyen en la cultura de la empresa, así como también a establecer un ambiente de trabajo más efectivo y constructivo para las personas.



Accredited practitioner
HUMAN SYNERGISTICS



DURACIÓN

3 horas
Formato Presencial

DIRIGIDO A

Líderes / People Managers / Agentes de cambio

CONTENIDO

- Claves de la cultura: dinámicas interactivas para comprender y apreciar su complejidad y las perspectivas únicas de participantes y facilitadores.
- Cómo evolucionan las culturas en las organizaciones cuando nacen y el impacto del tiempo y la historia de la compañía en su cultura actual; aprender sobre aspectos importantes del clima organizacional que han moldeado y continúan reforzando la cultura actual.
- Creando un lenguaje común para comprender las capas de la cultura. Identificar factores causales (sistemas, estructuras, etc.) que forman parte del clima laboral y comprender cómo refuerzan la cultura actual y pueden servir como palancas para el cambio en los planes de mejora.
- Aplicación lo aprendido en cada paso del taller a la propia organización / departamento del participante.

Material

- Learning Maps y recursos de facilitación por participante.
- Cuaderno de trabajo con preguntas de discusión y reflexión para aplicar los aprendizajes clave durante y después del taller.



The Leader Coach

Aprenderás las actitudes y aptitudes propias de un líder-coach, orientadas al crecimiento propio y de las personas con la que colaboras.

Dispondrás de un baúl de herramientas, pautas y metodologías que te habiliten para activar eficazmente las competencias del Líder Coach.

Entrenarás las conversaciones clave de tu rol, para que pueda pasar a la acción con los equipos al día siguiente. Entrenarás cómo convertir los aprendizajes en comportamientos sólidos que impacten en la cultura organizativa.

Esta formación está acreditada con 16 créditos de formación de coaching por la International Coach Federation (ICF) y se desarrolla en colaboración con Abiwell, escuela profesional de coaching y bajo la dirección de Angels Pons, quien es la formadora principal.



DURACIÓN

15 horas

Formato Presencial

Formato Online

DIRIGIDO A

Esta formación es para ti si ya tienes las bases de liderazgo y quieres desplegar un estilo orientado a desarrollar a los equipos: hacerles pensar, desafiarles, generar autonomía y maximizar su potencial.

CONTENIDO

● POSICIONARSE Y OBSERVAR

Fase 1: Generar contexto

Distinciones, pautas y herramientas para desplegar las siguientes competencias:

- Generar confianza
- Sintonizar con la persona

- Fase 2: Comprender
Distinciones, pautas y herramientas para desplegar las siguientes competencias:
 - Escuchar empáticamente en tres dimensiones: lenguaje, emoción y corporalidad.
 - Indagar en los tres dominios con preguntas consultivas
 - Distinguir juicios de hechos para tomar conciencia y abrir posibilidades

INTERVENIR

- Fase 3: Exponer
Distinciones, pautas y herramientas para desplegar las siguientes competencias:
 - Dar feedback
 - Dibujar un futuro ilusionante en el que las personas puedan desplegar sus talentos.
 - Clarificar la dirección y poner foco.
 - Comunicarse directa a la vez que empáticamente.
- Fase 4: Generar futuro
Distinciones, pautas y herramientas para desplegar las siguientes competencias:
 - Dibujar un futuro ilusionante hacia el que las personas puedan desplegar con fuerza sus talentos.
 - Alinear a las personas con las decisiones organizacionales ya tomadas.
 - Dar sentido y orientarse hacia un futuro mejor en algún aspecto.
- Fase 5: Generar acción
Distinciones, pautas y herramientas para desplegar las siguientes competencias:
 - Comunicar asertivamente para apelar a la responsabilidad de cada uno
 - Llegar a acuerdos de forma participativa.
 - Concretar un plan de acción.
- Fase 6: Realizar seguimiento
Distinciones, pautas y herramientas para realizar un seguimiento al servicio de los resultados y de la persona.

Certificación Coaching

El coaching es una disciplina que potencia y desarrolla las capacidades de las personas para lograr aquello que deseen: ya sea diseñar un futuro, tomar una decisión, mejorar una relación, cambiar un estado de ánimo, comprometer a un equipo, desarrollar una competencia, mejorar el desempeño, gestionar un conflicto o integrarse bien en una cultura organizacional.

El coach facilita la reflexión de las personas para que amplíen la conciencia que tienen de sí mismas, identifiquen sus desafíos, despliegue sus fortalezas y tomen decisiones y acción.

El coaching es una excelente disciplina para el desarrollo del liderazgo en el ámbito empresarial, pues hacer CRECER PARA HACER CRECER. La experiencia adquirida a lo largo de 20 años acompañando y formando a clientes de diversos sectores en programas de coaching y de liderazgo, nos permite ofrecer un Programa de Certificación práctico y completo que te otorga la cualificación precisa para ejercer como coach profesional.

El programa de Certificación en Coaching que presentamos está reconocido por la International Coach Federation (ICF), organismo que regula el sector del coaching y la mayor federación de coaches en todo el mundo.



DURACIÓN

64 horas

8 sesiones de 8 horas cada una

Formato Presencial

Formato Online

DIRIGIDO A

Esta formación está orientada a desarrollar las habilidades de liderazgo transformacional y desplegar un estilo orientado a desarrollar personas y equipos: hacerles pensar, desafiarles, generar autonomía y maximizar su potencial.

CONTENIDO

CICLO 1

4 sesiones de 8 horas cada una

Formación en aula: 32 horas lectivas (contenidos y prácticas)

2 Sesiones de coaching individual a cada participante de la fuera de aula (2 horas)

Trabajo fuera de aula: 11 horas (lecturas, trabajo individual y en mingrupos, prácticas de coaching)

Evaluación final: práctica de coaching supervisada.

- **Marco Introductorio**

Paradigmas del coaching | Rol del coach: actitud y competencias clave| El coaching y el aprendizaje transformacional | El Coaching en el ámbito organizacional.| Fases y componentes de una conversación de coaching.

- **El coaching como generador de Futuro**

La visión como punto de partida para el cambio. | Preguntas para generar escenarios de futuro| Zona de confort y gestión del cambio. El coaching al servicio de la declaración del objetivo

- **Competencias clave: generar confianza, escuchar y preguntar**

Escucha empática | 5 dimensiones de la escucha| El impacto de los prejuicios |El taburete de la confianza |Distinguir afirmaciones de juicios para abrir posibilidades | 6 preguntas fundamentales |preguntar para cuestionar creencias | preguntar para pasar de víctima a protagonista.

- **La emocionalidad y la corporalidad**

Pautas para observar e intervenir en la emocionalidad | Conexión emocional como condición necesaria | Gestión de los estados de ánimo|el silencio como espacio para la emoción |Tratamiento de la emocionalidad como predisposición a la acción | Técnicas corporales de Presencia y conexión | La comunicación no verbal.

- **Acción**

Transitar del problema al reto | generación del compromiso.

- **El Baúl del Coach**

Consistente en técnicas y herramientas para activar las competencias del coach hacia prácticas de coaching efectivas.

- **Prácticas**

Se realizarán en clase prácticas entre compañeros aplicadas a sus casos reales o utilizando la técnica de rol playing. Practicarán lo aprendido con sus clientes internos en el espacio entre módulos.

CICLO 2

4 sesiones de 8 horas cada una

Formación en aula: 32 horas lectivas (contenidos y prácticas)

2 Sesiones de coaching supervisadas entre participante y colaborador de la empresa fuera de aula (2 horas)

Trabajo fuera de aula: 11 horas (lecturas, trabajo individual y en mingrupos, prácticas de coaching)

Evaluación final: práctica de coaching supervisada.

- **Creencias y sistemas de creencias**

Juicios, creencias y modelos mentales | Gestión de los pre-juicios | Sesgos y pensamientos distorsionados | preguntas para desafiar al cliente.

Gestión del compromiso y seguimiento

La necesaria coordinación del cliente con su entorno: pedir, ofrecer y negociar | pautas para gestionar el compromiso del cliente | preguntas para realizar un plan de acción y para realizar el seguimiento

- **Gestión de la relación**

Pautas para generar y para re-generar la confianza | conversación pública y conversación privada.

- **El Baúl del Coach**

Consistente en nuevas técnicas y herramientas para activar las competencias del coach hacia prácticas de coaching efectivas.

- **Prácticas y supervisiones**

En este ciclo los participantes realizarán fuera de clase un mínimo de 8 prácticas de coaching, con sus clientes internos, que serán compartidas y entrenadas posteriormente en clase.

Dos de estas prácticas serán supervisadas por un coach senior.

En aula se seguirán realizando prácticas con la técnica de rol playing sobre sus casos reales.

- **Exámen final y entrega de diplomas**

Herramientas de desarrollo



Herramientas de desarrollo

Cada una de las acciones que llevamos a cabo, buscan el desarrollo sostenible, es por ello que ofrecemos soluciones de impacto en el entorno.

En este apartado verás algunas acciones de desarrollo individual que integran evaluación competencial, de potencial, de impacto y, en definitiva, herramientas que van un paso más allá e integran elementos rigurosos de desarrollo del talento.

Development Centre

El objetivo principal de este ejercicio es apoyar el desarrollo profesional de las personas que participan, aportando una visión externa de sus capacidades y potencial.

Este ejercicio es facilitado por consultoras especializadas tienen la experiencia y los conocimientos necesarios para diseñar y llevar a cabo programas de desarrollo de talento para empresas y organizaciones. Los Development Centre pueden incluir una variedad de evaluaciones y herramientas, como evaluaciones psicométricas, entrevistas, ejercicios de simulación y feedback 360°. Todo esto con el objetivo de ayudar a las organizaciones a identificar y desarrollar el potencial de las personas y mejorar su desempeño en el trabajo.

Se entrega un informe individual a cada participante, este informe se basa en las conclusiones derivadas de la observación de los participantes en simulaciones y role-plays así como en el uso de las herramientas descritas a continuación:

- **Simulaciones:** la participante ha sido expuesta a simulaciones empresariales diseñadas para observar sus capacidades. Los consultores registran las evidencias que observan durante el ejercicio y las traducen en competencias de Liderazgo basadas en valores organizativos / cultura deseada.
- **Entrevista individual**, que ayuda a comprender cómo la participante ha aprendido de experiencias anteriores y cómo éstas han contribuido a su desarrollo.
- **Inventario de Estilos de Vida™ (LSI™)** que se centra en el estilo de pensamiento de la participante basado en sus intereses y necesidades. Ejercicio de reflexión personal: mide el nivel de autoconocimiento / autoconciencia y la comprensión de los propios puntos fuertes y áreas de desarrollo.



El programa está basado en

- Valores de la organización
- Modelo de competencias Leadership Architect, Korn Ferry
- Thinking Styles - a través de la herramienta LSI de Human Synergistics
- Learning Agility: como predictor de potencial

Información sobre los modelos que utilizamos

- **El modelo Leadership Architect, Korn Ferry** es un marco de competencias de liderazgo que se utiliza para identificar y desarrollar habilidades de liderazgo efectivas en las organizaciones. El modelo consta de 38 competencias de liderazgo que se agrupan en cuatro categorías:
 1. **Competencias estratégicas:** Se refieren a la capacidad del líder para establecer una visión y dirección estratégicas claras para la organización. Las competencias incluyen la orientación estratégica, la perspicacia en el negocio y la innovación.
 2. **Competencias operativas:** Se refieren a la capacidad del líder para ejecutar los planes y estrategias de la organización de manera efectiva. Las competencias incluyen la orientación al logro, la orientación al cliente y la toma de decisiones.
 3. **Competencias relacionales:** Se refieren a la capacidad del líder para interactuar con los demás de manera efectiva y desarrollar relaciones de trabajo productivas. Las competencias incluyen la influencia, la comunicación efectiva y la construcción de relaciones.
 4. **Competencias personales:** Se refieren a la capacidad del líder para desarrollarse y crecer personalmente, así como a la capacidad de liderar a otros para hacer lo mismo. Las competencias incluyen el autoconocimiento, la adaptabilidad y la integridad.

- **El LSI (Life Styles Inventory) de Human Synergistics** es un instrumento de evaluación que mide los estilos de pensamiento y comportamiento en diferentes situaciones. Se utiliza comúnmente en entornos de desarrollo organizacional y de liderazgo para ayudar a las personas a comprender mejor su estilo de pensamiento y comportamiento y cómo puede afectar a su rendimiento y relaciones interpersonales.
- **Learning Agility** (agilidad de aprendizaje) es un concepto que se refiere a la capacidad y actitudes de una persona para aprender de experiencias y aplicar ese aprendizaje en situaciones nuevas y desafiantes. Contempla 5 elementos esenciales: *Self-Awareness*, *Mental Agility*, *Results Agility*, *People Agility* y *Change Agility*. En el ámbito laboral, se considera que el learning agility es un predictor del potencial de un individuo para tener éxito en roles de liderazgo y para adaptarse a entornos empresariales en constante cambio.

DURACIÓN

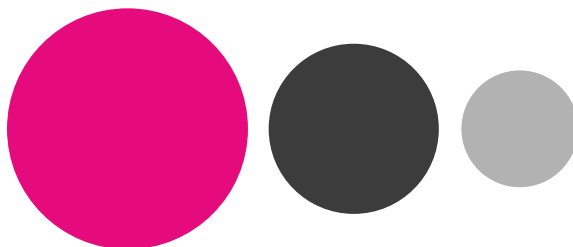
Development Centre Individual: 9h

1 h pre-work: Self-Awareness Survey + LSI Survey
4 h simulaciones, casos y role plays
1 h entrevista individual
3 h sesiones de coaching

Development Centre Grupal: 13h

1 h pre-work: Self-Awareness Survey + LSI Survey
7 horas de simulaciones grupales, casos y role plays,
2 h entrevista individual
3 h sesiones de coaching

Este es un servicio que se elabora a medida de las necesidades de la organización. Consúltanos para elaborar una propuesta adaptada.



LSI Life Styles Inventory™

Estilos de pensamiento y comportamiento.

Investigación y desarrollo por Robert A. Cooke, Ph.D.

Más allá de la Inteligencia Emocional: La herramienta Life Styles Inventory (LSI) ha ayudado a millones de personas a comprender y cambiar sus estilos de pensamiento y comportamiento para aumentar su eficacia. Como una de las primeras evaluaciones de autodesarrollo basada en un circumplex y que proporciona feedback de 360 grados, el LSI ha sido referenciado en numerosos libros, blogs, revistas y periódicos, incluyendo el Journal of Applied Psychology y The Wall Street Journal.

La encuesta Life Styles Inventory (LSI) es una herramienta de evaluación que identifica los estilos de pensamiento y comportamiento dominantes de una persona y cómo estos afectan su desempeño personal y profesional. La LSI proporciona un marco para el desarrollo y la mejora personal a través del autoconocimiento y el feedback.

LSI tiene 2 cuestionarios diferentes:

- 1. LSI 1 (auto descripción): Cada participante describe su estilo de pensamiento, su eficacia personal y su satisfacción en el trabajo y en casa.
- 2. LSI 2 (descripción 360°): managers, compañeros/as de equipo, su equipo directo y otros stakeholders dan su feedback sobre los estilos de comportamiento y la eficacia de la persona evaluada.

LSI 1 ya es una excepcional herramienta de auto-conocimiento, para ir un paso más allá, se recomienda realizar LSI 2 para integrar el feedback de otras personas y aumentar el grado de Self-Awareness / auto-conciencia.

La realización de esta encuesta incluye feedback /coaching con un coach/ consultor acreditado.

Más información

[Life Styles Inventory](#)



Accredited practitioner

LSI GSI M/I OCI OEI HUMAN SYNERGETICS

Leadership / Management Impact™ (M/I)

360° Leadership / Management Assessments
Investigación y desarrollo por Robert A. Cooke, Ph.D.

Leadership Impact (Impacto de Liderazgo), mide la efectividad de los líderes, su impacto y cómo afecta a su equipo y a la cultura organizacional, además de los comportamientos concretos que están generando un determinado impacto en su entorno.

El Leadership Impact identifica los puntos fuertes y áreas de desarrollo del liderazgo y proporciona un marco para el crecimiento y la mejora, lo que conduce a una cultura organizacional más constructiva y un mejor desempeño de la organización.

M/I tiene dos componentes:

- Auto-evaluación M/I: El directivo realiza una autoevaluación de su enfoque de liderazgo y del impacto que le gustaría tener en los demás.
- Evaluación M/I 360°: participan en ella el manager directo, compañeros/as de su nivel jerárquico, reportes directos y otros stakeholders, que proporcionan información sobre su enfoque de gestión, impacto y eficacia general.

La realización de esta encuesta incluye feedback /coaching con un coach/ consultor acreditado.

Más información
[Management Impact](#)
[Leadership Impact](#)



Accredited practitioner

LSI GSI M/I OCI OEI HUMAN SYNERGISTICS

Coaching



Coaching

El coaching es un proceso en el que un coach ayuda a una persona o equipo a alcanzar sus objetivos y mejorar su desempeño. Durante el proceso, el coach trabaja con el cliente (persona o equipo) para explorar sus fortalezas y oportunidades de desarrollo, identificar obstáculos y encontrar soluciones prácticas para superarlos.

El coaching puede ser útil para equipos que buscan mejorar su productividad, comunicación y relación con otras personas, o para individuos que buscan desarrollar habilidades específicas o avanzar en sus carreras. El coaching se enfoca en el presente y en el futuro, y utiliza recursos, técnicas y herramientas específicas para ayudar al cliente a alcanzar sus objetivos de forma efectiva y sostenible.

Para 8 Incompany es muy importante la rigurosidad en nuestro trabajo, por eso, todas las personas que trabajamos en 8Incompany como coaches a nivel individual o de equipo son PCC Coaches (Professional Certified Coach) certificadas por la International Coach Federation (ICF), con más de 2000 horas de coaching individual y de equipos. Las coaches de equipo están especializadas en Coaching de Sistemas Organizacionales y Relacionales ORSC™ CRR Global.

Coaching individual

Al contratar un proceso de coaching, puedes esperar un enfoque personalizado y adaptado a tus necesidades específicas de desarrollo, una relación confidencial, de confianza y apoyo con tu coach, y una mejora significativa en tus resultados, en tu vida personal y profesional.

DURACIÓN

Generalmente, los procesos constan de un mínimo de 3 y un máximo de 8 sesiones de unos 60 minutos de duración cada una, abarcando un periodo estimado de entre 2 y 6 meses. El número de sesiones que necesitas lo definirás junto con tu coach, en función de tus objetivos y de tu ritmo de aprendizaje.

DIRIGIDO A

Personas que quieren desarrollarse a nivel profesional y personal.

CONTENIDO

Cada proceso de coaching es único y se adapta a tus necesidades .

Contáctanos para mas información.

Coaching de equipos

El coaching de equipos tiene un enfoque sistémico, en el que se trabaja con el equipo al completo.

Durante el proceso de coaching, se utilizan herramientas y técnicas específicas para ayudar al equipo a comprender y mejorar su sistema, identificando patrones de comunicación y comportamiento que puedan estar limitando su efectividad. Se busca trabajar en la mejora de la colaboración y la coordinación, y en el fortalecimiento de la identidad del equipo.

El equipo puede esperar un enfoque personalizado y adaptado a sus necesidades específicas, una relación de confianza y apoyo con su coach, y una mejora significativa en su desempeño y resultados, tanto a nivel individual como a nivel del equipo en su conjunto.

DURACIÓN

El número de sesiones que necesitas se acuerda, en función de los objetivos y de el ritmo de aprendizaje del equipo. Habitualmente puede incluir 4-6 sesiones y una duración de 6-12 meses en función de la periodicidad oportuna y acordada con el equipo.

DIRIGIDO A

Equipos que necesitan evolucionar y crear una cultura constructiva.

Equipos que necesitan descubrir los factores que pueden estar afectando el desempeño.

Equipos que necesitan alinear prioridades, objetivos, roles y responsabilidades, políticas y protocolos para la toma de decisión y mejorar su relación.

Equipos que necesitan una mayor cohesión y una identidad de equipo.

CONTENIDO

Cada proceso de coaching es único y se adapta a las necesidades del equipo. Sin embargo, en 8incompany habitualmente no basamos en el Modelo GRPI para crear equipos de alto rendimiento.



INCOMPANY

8Incompany.com

info@8incompany.com

+34 930 234 612

c/ Bruc 150 3º 2ª Barcelona Spain