

PLANTILLAS DE IMPLEMENTACIÓN

El Leadership Circle Profile™ es una herramienta muy sofisticada y efectiva. Es tanto una evaluación de competencias como una evaluación psicológica. Por estas razones es necesario tener mucho cuidado para construir el soporte que se requiere para ayudar al directivo a aprender y a actuar sobre ello.

Con demasiada frecuencia, los resultados de las evaluaciones 360 se entregan, tal vez la sesión se mueve muy rápidamente hacia la planificación de la acción, pero durante la mayor parte del tiempo, los participantes se encuentran solos a la hora de interpretar los resultados y avanzar. No queremos que The Leadership Circle Profile sea utilizado de esta manera. Esperamos que todos nuestros consultores certificados hábilmente integren el Perfil en un proceso que optimice el aprendizaje del cliente.

Seguidamente mostramos algunas de las maneras de utilizar el Perfil.

- Incluya el Perfil en un taller, como el taller de The Authentic Leader (El Líder Auténtico) que está diseñado para proveer experiencias que ayudarán al participante a aprender más acerca de sus resultados a medida que avanzan en el taller. Presente los resultados lo antes posible en el taller. Diseñe el taller para que se relacione al Perfil continuamente. Ponga primero el foco sobre la consciencia. Deje la planificación de las acciones para más tarde. La planificación de acciones es mucho más efectiva tras lograr una visión más profunda y haber sabido hacérselo suyo.
- Haga seguimiento al Perfil con coaching individual. La manera más eficiente de hacerlo es la de juntar al grupo para una sesión de medio día en la tarde para poder presentar bien los resultados. Luego envíelos al lugar de trabajo de nuevo y comience las sesiones de coaching a la mañana siguiente. Trate de terminar todas las sesiones en uno o dos días. Luego reúna al grupo para mirar los resultados del mismo y para realizar un team-building durante uno o dos días. Siga con al menos dos sesiones más de coaching con cada persona. anime al cliente a obtener feedback de los demás entre sesiones. Deje la planificación de acciones para la última/ tercera sesión.
- Comience una relación de coaching a largo plazo con el Perfil. Esto automáticamente incluye el seguimiento necesario.
- Cree un contrato de seis meses o de un año con el cliente que incluya una serie de experiencias. El año está compuesto de sesiones de formación, de team-building y de estrategia. Proporcione a cada miembro del equipo una (o dos) sesiones de coaching cada mes a lo largo del año. Presente el Perfil al comienzo del año para que haya suficiente tiempo para hacer el seguimiento.