

El final de año se avecina y los/las líderes se enfrentan al reto de trasladar un *feedback* de valor a sus equipos en un marco de evaluación y desarrollo teñido por los efectos de la pandemia: estados emocionales alterados, resultados desvirtuados y contexto de la entrevista en remoto.

Este **seminario web** pretende orientar a los responsables de equipos para que sean capaces de conducir un encuentro tan importante como la entrevista de desarrollo mediante videoconferencia, utilizando las competencias de un/a líder transformador/a.

CONTENIDOS

Conocer el punto de partida del equipo y del propio líder en el contexto actual:

- Mapa de empatía con cada colaborador/a (qué piensa, que siente, qué dice/escucha y qué hace en el marco de trabajo actual).
- Autoconocimiento y autogestión personal del/de la líder.

Prepararse para ofrecer un feedback a través de videoconferencia:

- El cambio en el modelo conversacional sobre desempeño con carácter remoto: contenido de “lo que digo”.
- Aspectos diferenciales a tener en cuenta respecto al sistema de entrevista presencial: “cómo lo digo”.
 - Aspectos asociados a la comunicación verbal y no verbal durante la entrevista.
 - Cómo generar proximidad, implicación y trabajo en equipo con cada integrante del equipo a pesar de la distancia.

Orientar el desempeño para satisfacer las necesidades actuales de la Organización a través de las personas:

- La matriz organización + personas y las preguntas poderosas en cuanto a: objetivos, planificación, equipo y líder.
- Competencias del líder transformador para la gestión del desempeño en el entorno actual:
 - Orientación a personas en un momento emocional delicado.
 - Estimulación intelectual ante el trabajo en remoto y el uso de las nuevas tecnologías.
 - Motivación inspiradora para innovar en época de crisis.
 - Influencia para reconducir atascos y resistencias, contagiar optimismo y generar confianza en el futuro.
- Cómo orientar el desempeño del equipo desde cada competencia:
 - Identificación de fortalezas del /de la colaborador/a.
 - Desarrollo de planes de acción desde cada competencia de liderazgo transformador.

Objetivos

Al finalizar este seminario, sus participantes serán capaces de:

1. Identificar el punto en el que se encuentra cada integrante del equipo y el/la propio/a líder.
2. Generar una experiencia de empleado optimista y realista respecto a los factores críticos asociados al desempeño durante un año atípico.
3. Desarrollar las competencias claves del/de la líder para transformar el desconcierto en oportunidad de crecimiento para orientar a sus equipos de manera integral.

Metodología

Práctica y participativa. Basada en la implicación de los participantes en su propio aprendizaje mediante: trabajos y reflexiones individuales y en pequeño grupo, utilización de casos prácticos, simulaciones de situaciones reales, proyección de secuencias breves de películas que ejemplifican algunos contenidos teóricos, exposiciones participativas por parte del formador, etc.

Duración

6 horas en 2 sesiones virtuales de 3 horas.