CESA
MANAGEMENT SOLUTION

Creemos en las personas

Porque tú haces la diferencia

Construimos las empresas
en las que soñamos trabajar

Modelo predictivo y de desarrollo del liderazgo - MPDL© de CESA

CESA Management Solutions, ha diseñado y posee amplia experiencia en la implementación de su Modelo Predictivo y de Desarrollo del Liderazgo (MPDL).

Entendemos que las organizaciones modernas enfrentan hoy grandes desafíos, vinculados en primer lugar a la identificación de los talentos internos, y en segundo término a lograr una efectiva proyección de los mismos, basada en una evaluación orientada a desarrollar líderes que logren estar a la altura de las necesidades organizacionales y alineados a las promesas comerciales para los clientes.

Las empresas suelen perder sus mejores talentos, sin ni siquiera haber detectado este potencial. El alto nivel de rotación que padecen las organizaciones modernas, se basa fundamentalmente en más de dos tercios de la misma, en la decisión del colaborador, de experimentar nuevas oportunidades, bajo la percepción, que las mismas no existen para él en su empresa en la actualidad.

En nuestra experiencia, las compañías siguen perdiendo a las personas de mayor potencial, que no encuentran proyección ni horizontal ni vertical, y que por sobre todas las cosas, no reconocen en las empresas la voluntad de intentar conocer en profundidad a sus colaboradores y de lo que los mismos son capaces.

Nuestro Modelo Predictivo y de Desarrollo de Liderazgo, fue diseñado para cubrir el vacío que existe hoy en base a lo antes mencionado, contribuyendo a conocer con mayor profundidad el potencial de las personas e implementando posteriormente programas y planes de acción y desarrollo que motiven al colaborador a permanecer en la empresa y le permita proyectarse con éxito para nuevas y/o mayores posiciones.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

En qué casos, CESA MS, aplica su MPDL

Apoya procesos de selección externa, en la evaluación del potencial de futuros líderes para toda la estructura organizacional: mandos medios, gerentes, alta gerencia, directores y CEOs. Apoya procesos de selección interna, cuadros de reemplazo, planes de carrera, etc. en las mismas posiciones. Apoya la evaluación de personas que ya ostentan estas posiciones, trazando un plan de desarrollo que les permita mejorar y evolucionar en forma constante y de acuerdo a su potencial.

La evaluación de potencial se realiza teniendo presente un conjunto de competencias, que entendemos son imprescindibles para un Líder moderno. Describimos las mismas, seguidamente.

Los 5 pasos en la aplicación del MPDL

1. Evaluación psicotécnica: se realizan diversos y profundos test psicométricos.

2. Aplicación del formulario “Liderazgo y Gestión CESA”©.

3.Aplicación de casos contextuales de “Liderazgo y Gestión CESA”©.

4.Entrevistas personales.

5.Análisis y evaluación de resultados reales en la empresa (solo para el caso de procesos internos).

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

Las 10 Competencias y ¿qué medir en cada una?

Todo el proceso se basa en el análisis de las siguientes 10 competencias, tanto para predecir el potencial y status en la actualidad, como para elaborar sobre ellas el plan y programas de desarrollo.

1- ORIENTACION A LOS RESULTADOS

Se identifica como la tendencia al logro de resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento, alineado a la estrategia de la organización.

• Define, trabaja y comparte con su equipo objetivos claros y realizables.

• Identifica indicadores que le permitan medir el avance de los mismos.

• Evalúa el desempeño de sus colaboradores, brindando feedback de manera sistemática, procurando contribuir a identificar y mejorar el nivel de desempeño de los mismos.

• Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que así lo requieran, logrando también anticiparse a ellas, principalmente en puntos críticos.

• Brinda apoyo y da el ejemplo, para mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos de trabajo de forma contínua.

2- ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD EN PROCESOS DE CAMBIO

Se refiere a la capacidad de cambiar la propia conducta para alcanzar objetivos, en los momentos que alguna variable se modifique, surjan nuevos datos de la realidad o mayores desafíos.

• Acepta con rapidez la nueva realidad.

• Identifica con claridad en función a ella, las nuevas necesidades y requerimientos internos.

• Divulga con claridad y oportunamente los cambios a su equipo, generando certezas y confianza en función del nuevo camino a tomar.

• Intercambia con su gente ideas y criterios que favorezcan el más ágil desarrollo de la nueva visión y los pasos a implementar.

• Se adapta con versatilidad y eficiencia a nuevos contextos.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

3- INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

Se refiere a la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas jamás pensadas. Implica tanto la generación de ideas, como la capacidad de implementar tanto las propias como las de terceros.

• Genera estructuras de trabajo dinámicas y flexibles, adaptables a distintos contextos.

• Construye un ambiente seguro para incentivar la creatividad y la innovación, donde el tratamiento del error se naturaliza y es vivenciado de forma coherente y normal como en cualquier proceso de aprendizaje.

• Diseña e impulsa la implementación de soluciones creativas e innovadoras para iguales situaciones, orientadas a brindar ventajas competitivas a la organización.

• Lidera con éxito la implementación de sus ideas e iniciativas e incorpora con entusiasmo y naturalidad ideas de otros.

4- CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROPIO

Se define como la capacidad de liderar y construir equipos de trabajo que de manera progresiva alcancen resultados extraordinarios. De la misma forma tendrá capacidad de trabajar en equipo con sus pares y superiores.

• Alienta y fomenta el espíritu de equipo propio y para toda la organización.

• Expresa y siente verdadera satisfacción personal por el éxito de otras personas y áreas de la organización.

• Apoya el desempeño de otras áreas de la empresa y fomenta el intercambio de información y experiencias.

• Prioriza los objetivos generales de la organización frente a los propios.

• Es un referente en la construcción y liderazgo de equipos de trabajo.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

5- ENTENDIMIENTO DEL MERCADO Y VISIÓN ESTRATÉGICA

Se refiere a la capacidad de construir en el presente un mapa de acción, que permita a su equipo y a la empresas encaminarse hacia donde se ha decido llegar. Dicha construcción debe ser a partir de tener la capacidad de diagnosticar con objetividad, fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades existentes.

• Comprende y acepta con facilidad los cambios en el entorno y analiza con eficiencia y eficacia los distintos caminos a tomar.

• Se anticipa siempre y evalúa distintos escenarios.

• Potencia cada variable y la analiza como una oportunidad.

• Posee un claro entendimiento de las variables en el mercado en general, en particular sobre su sector, y además de como las mismas interactuan y de sus efectos en los resultados de la empresa.

6- ENTENDIMIENTO DE LOS CLIENTES Y VISIÓN COMERCIAL

Se define como la capacidad de analizar la realidad de los clientes y tener la capacidad de entender fehacientemente sus necesidades y requerimientos. De la misma forma que la capacidad de comprender y satisfacer dichas necesidades, y las expectativas de los clientes y potenciales clientes.

• Planifica sus acciones y las de su equipo, considerando las necesidades y requerimientos de los clientes.

• Indaga y se informa sobre las necesidades actuales y potenciales de los clientes.

• Prioriza las relaciones a largo plazo con los clientes, por sobre los beneficios inmediatos u ocasionales.

• Es referente tanto interno como externo, cuando se busca aportar soluciones a los clientes.

• Visualiza a los potenciales clientes, sus necesidades y expectativas, y como transformar las mismas en oportunidades y acciones concretas para convertirlos en reales clientes.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

7- VISION SISTÉMICA Y APEGO A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define como el conocimiento general que posee de la organización, el impacto de sus responsabilidades sobre las distintas áreas de la compañía, y una marcada y evidente conciencia de la consecuencia de sus errores y/u omisiones.

Así mismo la convicción y la honestidad con compatibilizar sus valores, creencias y convicciones, con la cultura organizacional. Se define también como el nivel de credibilidad e influencia que genera en las personas a la hora de transmitir esta cultura.

8- CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN EN LA BÚSQUEDA DE LOS MEJORES ACUERDOS INTERNOS Y EXTERNOS

Se define como la habilidad para crear un ambiente seguro, confiable y propicio para la colaboración y el logro de compromisos y acuerdos que fortalezcan las relaciones tanto internas como externas en la empresa, dentro de su nivel de influencia.

Así mismo se define como la capacidad que posee para dirigir o controlar discusiones y/o desavenencias, impulsando en todo momento la filosofía ganar-ganar, una visión degrandeza, planificando alternativas, opciones para lograr los mejores acuerdos y una visión de abundancia. Se centra en el problema y no en las personas.

• Se ocupa de obtener un profundo conocimiento de la situación de la contraparte, analizando los puntos de contacto con su propia problemática.

• Posee un amplio auto-conocimiento que le permite manejar correctamente sus emociones y colabora con el buen manejo de las emociones de la contraparte a través de evitar generar situaciones de confrontación innecesarias.

• Se concentra en los intereses de ambas partes y no en las posiciones personales.

• Separa el problema de las personas.

• Protege el vínculo y genera antecedentes de confianza para mejorar resultados en futuras negociaciones.

• Logra acuerdos beneficiosos para ambas partes teniendo siempre en mente lo que no puede ni debe ceder y respeta este límite también en su contraparte.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

9- LIDERAZGO

Se define como el conjunto de habilidades necesarias para orientar la acción de individuos y/o grupos en una dirección determinada, inspirando y formando a través de ejemplo y principios universales. Tendrá asimismo la capacidad de identificar y formar nuevos líderes, bajo un marco de contribución y generosidad tanto con el conocimiento como con la experiencia personalmente desarrollada.

- Posee autoridad técnica.
- Posee autoridad moral.
- Es un ejemplo a seguir.
- Sus comunicaciones se basan en evidencias y hechos, al igual que su toma de decisiones.
- Su nivel de relacionamiento es transparente y confiable para todas las partes con las que interactúa.
- Tiene un relato que es fácilmente verificable en cada una de sus acciones.
- Construye, nutre y protege un clima de trabajo productivo y que fomenta el relacionamiento.
- Respeta y celebra las diferencias tanto en colaboradores como con otras partes con las que interactúa.
- Contribuye y es confiable con sus pares y superiores.
- Mantiene un buen nivel de auto-crítica y humildad independientemente de la sumatoria de éxitos cosechados.
- Reconoce sus errores y actúa en consecuencia.
- Contribuye y celebra el desarrollo de otras personas, e implusa el desarrollo de otros líderes.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

10- ÉTICA E INTEGRIDAD

Se define como el sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los principios universales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando a través de conocer profundamente y aceptar los valores y políticas organizacionales.

- Implementa la visión y la misión organizacional, sobre la base de los principios y la ética.
- Establece un marco de trabajo que respete y alínee en todo su accionar a esta filosofía.
- Coherente con lo dicho, prioriza estos principios aún por sobre interés propios, de su área o de la organización.
- Sus acciones son congruentes con lo que dice.

Resultados Esperados del MPDL© de CESA

El MPDL©, muestra como resultados fundamentales:

- El estado actual de desarrollo de las personas en contraste con las 10 Competencias expresadas anteriormente.
- El potencial de desarrollo que posee estas personas a futuro.
- El diseño e implementación de un plan y programa de desarrollo, que permita alcanzar los mejores niveles de desempeño de acuerdo al potencial encontrado en cada persona, para así la empresas poder obtener el talento, actitud y resultados deseados.

Por mayor información: www.cesams.com | info@cesams.com | Tel. + 598 2 604 02 00
CESA | Dirección: María Espínola 1692, Montevideo, Uruguay, Latinoamérica

CESA
MANAGEMENT SOLUTION

Creemos en las personas

Porque tú haces la diferencia

Construirmos las empresas en las que soñamos trabajar

Por mayor información:
www.cesams.com - info@cesams.com
Tel.:+ 598 2604 0200
Dir.: María Espínola 1692, Montevideo,
Uruguay, Latinoamérica