



LIDERAZGO CONSCIENTE Y EQUIPOS SOSTENIBLES

Desarrollo de líderes capaces de fortalecer personas, construir equipos confiables y generar resultados sostenibles.

Modelo de Liderazgo 6i y Capacidades Estratégicas de los Equipos Sostenibles



¿Qué situaciones atendemos?

La organización puede contar con personas capaces y comprometidas y, aun así, enfrentar dificultades para convertir ese talento en dirección, cooperación y resultados colectivos.

Liderazgo técnico Personas con dominio de su función, pero con dificultades para dirigir, escuchar o desarrollar a otros.	Conversaciones pendientes Equipos que evitan asuntos difíciles y postergan decisiones importantes.
Calma aparente Organizaciones con conflictos velados, luchas de poder y desacuerdos que afectan la coordinación.	Reuniones sin cierre Conversaciones extensas que terminan sin acuerdos, responsables o fechas.
Dependencia Resultados sostenidos por el esfuerzo extraordinario de unas cuantas personas.	Fricción entre áreas Diferencias que debilitan la cooperación y retrasan prioridades compartidas.
Seguimiento insuficiente Responsabilidades poco claras y compromisos que pierden fuerza con el tiempo.	Cambio organizacional Nuevas condiciones que requieren confianza, coordinación y aprendizaje colectivo.

El liderazgo fortalece la capacidad del equipo



El desarrollo del liderazgo adquiere sentido cuando mejora la manera en que las personas comprenden su realidad, conversan, construyen acuerdos, coordinan sus acciones y aprenden de sus resultados.

Liderazgo Consciente

Desarrolla capacidades personales y relacionales para dirigir con integridad, conciencia, diálogo y orientación a resultados.

Equipos Sostenibles

Fortalece capacidades compartidas para cooperar, coordinarse, concretar resultados y conservar la capacidad colectiva.

Ambos modelos pueden trabajarse de forma independiente o integrarse en una intervención definida a partir del reto de la organización.

Seis capacidades para dirigir personas y equipos

El Modelo de Liderazgo 6i organiza el desarrollo del líder en seis capacidades conectadas. Cada una se traduce en comportamientos observables y puede evaluarse, desarrollarse y aplicarse en situaciones reales de trabajo.



El modelo integra ética, conciencia emocional, conversaciones, innovación y resultados. Su profundidad se desarrolla mediante diagnóstico, práctica, retroalimentación y seguimiento.

¿Qué significa cada capacidad?

ÍNTEGRO	Actúa con ética, congruencia y respeto. Genera confianza por la coherencia entre lo que dice y lo que hace.
INSPIRA	Da ejemplo, reconoce a las personas y fortalece su compromiso con un propósito compartido.
INTELIGENTE EMOCIONALMENTE	Reconoce y gestiona las emociones propias y del contexto para actuar con madurez.
INTEGRA	Conversa, escucha, negocia, resuelve diferencias y coordina acciones con otras personas.
INNOVA	Abre posibilidades y promueve soluciones diferentes, aplicables y útiles.
IMPACTA	Convierte la visión, las decisiones y los acuerdos en resultados sostenibles.

Tres dimensiones para desarrollar capacidad colectiva

Un equipo sostenible comprende su realidad, construye relaciones y acuerdos confiables, concreta resultados y aprende para conservar su capacidad colectiva a través del tiempo.



COMPRENDER

Construir una lectura compartida de la realidad.

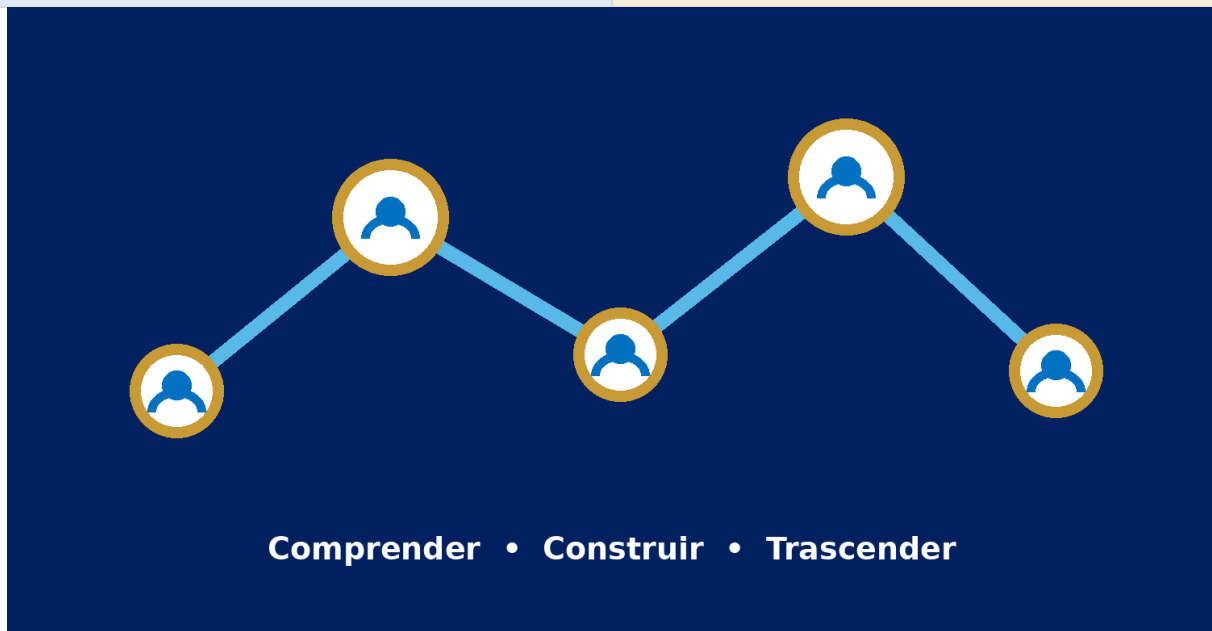
CONSTRUIR

Crear relaciones, conversaciones y acuerdos confiables.

TRASCENDER Concretar, aprender y sostener resultados.

Ocho capacidades estratégicas

1 Conciencia personal y compartida Observar la contribución propia y construir una lectura común.	2 Integración humana Fortalecer pertenencia, confianza y seguridad psicológica.
3 Inteligencia conversacional Escuchar, hablar e indagar para comprender y resolver.	4 Cooperación inteligente Integrar talentos y recursos para lograr más juntos.
5 Coordinación efectiva Convertir prioridades en compromisos, responsables y tiempos.	6 Aprendizaje evolutivo Revisar experiencias y ajustar la actuación.
7 Concreción estratégica Mantener el foco y convertir acuerdos en resultados.	8 Sostenibilidad del equipo Cuidar capacidades, relaciones, prácticas y resultados.



Del diagnóstico a la aplicación

1 Conversación inicial	Comprendemos el contexto, el reto y las expectativas de Dirección o Recursos Humanos.
2 Diagnóstico	Evaluamos capacidades, fortalezas y brechas para establecer una línea base.
3 Prioridades	Seleccionamos dos o tres capacidades relevantes para el líder o el equipo.
4 Desarrollo y práctica	Integramos sesiones, ejercicios, conversaciones y situaciones reales de trabajo.
5 Aplicación	Convertimos aprendizajes en acuerdos, responsables, fechas y evidencias.
6 Seguimiento	Revisamos resultados, obstáculos y ajustes necesarios.

El diagnóstico profesional forma parte de la intervención y permite orientar el desarrollo con mayor precisión.

Beneficios en tres niveles

	PARA EL LÍDER	Mayor conciencia de su actuación, mejores conversaciones y herramientas para dirigir con claridad.
	PARA EL EQUIPO	Confianza, acuerdos explícitos, coordinación y capacidad para resolver diferencias.
	PARA LA ORGANIZACIÓN	Decisiones claras, menos fallas de coordinación y resultados que pueden sostenerse.

La intervención cuida simultáneamente a las personas, la capacidad colectiva y los resultados de la organización.

Una propuesta adaptable al reto



Conferencia o conversación Sensibilización y apertura de una conversación estratégica.	Curso o taller Comprensión, práctica y acuerdos de aplicación inmediata.
Programa de desarrollo Proceso progresivo con diagnóstico, práctica y seguimiento.	Coaching estratégico Acompañamiento individual para líderes con retos específicos.
Intervención con el equipo Trabajo sobre relaciones, decisiones y situaciones reales.	Diagnóstico y acompañamiento Línea base, prioridades de desarrollo y seguimiento.

La modalidad, duración y profundidad se definen según la necesidad, el contexto y los resultados esperados.

¿Dónde está hoy el principal reto?



Un diagnóstico breve sin costo puede ayudar a identificar si la prioridad se encuentra principalmente en el liderazgo, en el funcionamiento del equipo o en ambos.

Diagnóstico breve sin costo

De 8 a 10 preguntas. Orienta, sensibiliza e identifica un área prioritaria. Puede completarse en pocos minutos.

Diagnóstico profesional

Evalúa capacidades y brechas, establece una línea base y sustenta la intervención y su seguimiento.

El diagnóstico breve abre una primera conversación. El diagnóstico profesional permite diseñar una intervención específica.

¿Qué capacidades necesitan fortalecer hoy sus líderes y equipos?

Una conversación inicial puede ayudarnos a comprender la situación, identificar prioridades y definir una forma adecuada de comenzar.



Solicite una conversación o realice el diagnóstico breve.

sinergia@sinergiaequipo.org

www.sinergiaequipo.org

+52 777 219 8454

Sinergia en Competencias y Competitividad