

# PRÁCTICAS DE LIDERAZGO

## PARA LLEVAR LOS VALORES A LA ACCIÓN

A continuación, encontrarás las Prácticas de Liderazgo que son instancias a lo largo del año para fortalecer tus competencias, ejercer tu liderazgo y, colectivamente, consolidar la cultura y valores del Grupo Falabella.

Están organizadas según el modelo **I (YO) - WE (EQUIPO) - IT (NEGOCIO)**.



## PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DEL EQUIPO (WE)

Las Prácticas de Liderazgo son las instancias que tienes como líder para fomentar la confianza y el desarrollo en tu equipo, para asegurar que se cumplan los objetivos organizacionales. El conjunto de Prácticas de Liderazgo te permitirán mantener a tu equipo conectado, alineado y funcionando de forma óptima. En cada una de ellas, utiliza las herramientas del Playbook de Liderazgo para encarnar y promover los cuatro valores de Falabella y generar coherencia y sentido de pertenencia y orgullo.



**UNO A UNO**



**FEEDBACK DE  
DESARROLLO**



**REUNIÓN DE  
EJECUCIÓN**

# PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DEL EQUIPO (WE)

## FEEDBACK DE DESARROLLO

- **Audiencia:** Uno a uno con tus reportes directos
- **Duración:** 60 minutos
- **Frecuencia:** Semestral
- **Fecha:** Marzo y Agosto
- **Lidera:** Líder de equipo

Es la instancia formal de retroalimentación con tus reportes, que ocurre dos veces al año y está diseñada para potenciar y guiar su crecimiento en línea con los objetivos estratégicos del negocio. Incluye la revisión de competencias y logros del período anterior, así como la planificación y proyección hacia el próximo período, enfocándose en el desarrollo de carrera y la movilidad futura. Estas sesiones fortalecen la confianza y facilitan el desarrollo del talento en tu equipo.



### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- » Generar confianza.
- » Identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- » Establecer (o revisar) metas de desempeño y objetivos de desarrollo.
- » Comunicar expectativas del rol.
- » Desarrollo plan de carrera y realizar coaching.



### PRO TIPS

- » **Preparación y Ambiente:** Prepárate para la reunión revisando con antelación el desempeño de tu reporte directo y cualquier tema que haya puesto en la agenda. Reserva un lugar tranquilo o asegura una conexión estable sin interrupciones y envía a tu reporte un recordatorio y una invitación a la auto-reflexión. Identifica sus fortalezas y áreas de mejora, apoyándote en datos y prepara ejemplos observables.
- » **Comunicación y Confianza:** Crea un ambiente de confianza y escucha activamente sin distracciones. Utiliza técnicas y herramientas como el **Feedback**, **Feedforward** y **Conversaciones Valientes**. Explora las metas y aspiraciones de tu reporte y proporciona retroalimentación constructiva enfocada en el futuro. Asegura una actitud de facilitador, levantando barreras u obstáculos que pueda estar enfrentando tu reporte.
- » **Objetivos y Reconocimiento:** Establezcan juntos objetivos SMART y creen un plan de acción. Evalúa y reconoce el crecimiento, celebra los avances y deja claro tu compromiso a seguir apoyando su desarrollo futuro.

# PRÁCTICAS DE LIDERAZGO DEL EQUIPO (WE)

## FEEDBACK DE DESARROLLO



### ESTRUCTURA REUNIÓN CONVERSACIONES DE DESARROLLO

- 1 Bienvenida y Objetivos (10 minutos)**
  - » Prepara el ambiente para la conversación. Asegura un espacio tranquilo para conversar y que resguarde la privacidad. Si es virtual, asegura una conexión estable y tómalala en un lugar libre de interrupciones.
  - » Comparte el propósito de la conversación tanto en relación a los resultados de negocio como de desarrollo profesional.
  - » Asegúrate de haber preparado de forma óptima la conversación y ten tu pre-trabajo a mano.
- 2 Aprender del Pasado (20 minutos)**
  - » Comienza por pedirle a tu reporte su apreciación como resultado de su auto-reflexión. ¿Cómo te has visto en tu rol? ¿De qué te sientes orgulloso/a y qué ha sido difícil?
  - » Revisión de resultados, en cuanto a logros de objetivos (negocio) y competencias (fortalezas y oportunidades de desarrollo) del período anterior, así como el plan que habían establecido previamente. Destaca las contribuciones específicas que haya hecho la persona en este primer período.
  - » Utiliza las herramientas de **Feedback** que se incluyen en el Playbook de Liderazgo y la Academia Falabella.
- 3 Construir el futuro (20 minutos)**
  - » Planifiquen y establezcan en conjunto las metas de desempeño (negocio). ¿Qué objetivos vas a perseguir este semestre, que apalanquen lo que queremos lograr como equipo? ¿Cómo lo vas a medir?
  - » Sostengan una conversación de cómo se proyecta y qué competencias necesita desarrollar (metas de desarrollo) para lograrlo. ¿Qué competencias son fortalezas y en cuáles podrías trabajar dadas tus aspiraciones de desarrollo?
  - » Indaga sobre sus aspiraciones de carrera y diseñen la estrategia para avanzar (puedes usar el Modelo GROW). ¿Cómo te estás viendo a futuro? ¿Ha habido algún cambio en tus aspiraciones de desarrollo? ¿Cómo quieres orientarlo en el siguiente semestre?
- 4 Acuerdos y Compromisos (10 minutos)**
  - » Ratifica los planes definidos y asegura que queden registrados en el sistema.
  - » Solicita Feedback Ascendente: ¿Cómo podemos ser más efectivos como equipo para lograr nuestros objetivos de área? ¿Cómo podemos mejorar nuestra relación de trabajo para avanzar en tus metas?
  - » Cerrar y agradecer.