



LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS


ROBERTO LUNA
www.robertoluna.es
@roberiluna




construyendo mundos



Foro educativo



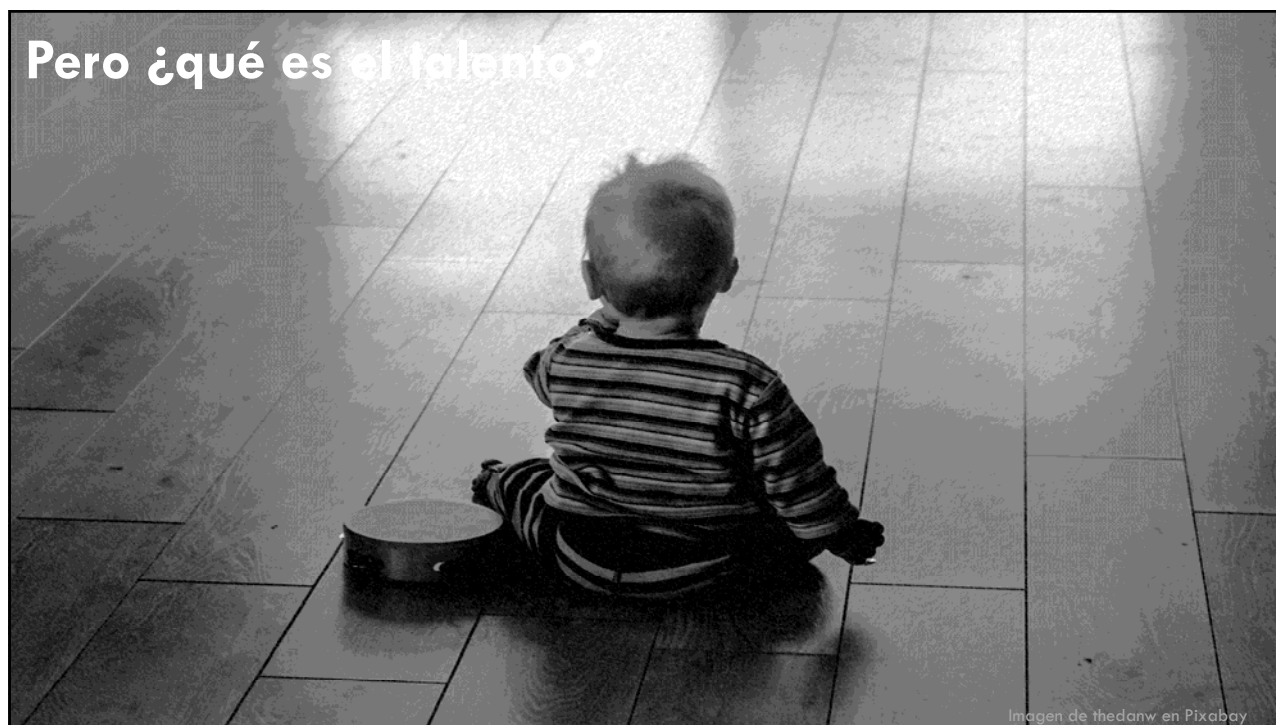
ROBERTO LUNA



LIDERAR DESDE EL TALENTO

El claves para el éxito en la empresa y en la vida

#LiderarDesdeElTalento



MODELO DE LA MATRIZ DE TALENTO O 9-GRID-BOX

(ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE DIFERENTES VERSIONES DE LA LITERATURA PROFESIONAL Y CIENTÍFICA)



Transformando la Evaluación del Rendimiento en Desarrollo del Rendimiento

Conversión de la Evaluación del Rendimiento en Desarrollo del Rendimiento

Evaluación del Rendimiento	Desarrollo del Rendimiento
<ul style="list-style-type: none"> Control del Directivo Evaluación Espacio opresivo Sanciones y presión Práctica centrada en la métrica Liderazgo de control Evaluación centrada en el pasado y presente Centrado en los resultados pasados 	<ul style="list-style-type: none"> Control del profesional Comunicación y feedback Espacio de desarrollo y mejora Oportunidades y crecimiento Práctica centrada en la persona Liderazgo de mérito y talento Análisis del rendimiento centrado en el presente y futuro Analizar el pasado para centrarse en resultados futuros y potencialidad de mejora

ENTORNOS PERSONALES Y PROFESIONALES



• BIENESTAR LABORAL

- RETO
- PROYECTO VITAL Y SENTIDO DE VIDA
- FLOW
- CRECIMIENTO PERSONAL Y PROFESIONAL
- EQUILIBRIO EMOCIONAL
- PERSPECTIVA Y CRITERIO
- CLIMA POSITIVO Y RELACIONES SALUDABLES
- ALTRUISMO, COMPORTAMIENTO CÍVICO Y EXTRA-ROL
- CREATIVIDAD, INNOVACIÓN E INTRAEMPRENDIMIENTO
- ENGAGEMENT Y COMPROMISO

• TOXICIDAD LABORAL

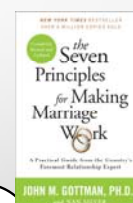
- ESTRÉS NEGATIVO
- ALIENACIÓN Y PERDIDA DE SENTIDO VITAL
- ESTANCAMIENTO, RIGIDEZ Y RUTINA
- DESEQUILIBRIO EMOCIONAL
- CONFLICTO Y MIEDO
- HUMILLACIÓN Y GRITOS
- CLIMA NEGATIVO Y TÓXICO
- EGOISMO Y COMPORTAMIENTOS INTRA-ROL

Del feedback al feedforward: mirando hacia el futuro

6 reglas importantes para mantener una relación y que deberían ser básicas en todas las organizaciones

1. Mostrar interés y escuchar activamente.
2. Ser afectivo, con pequeños gestos se mantienen las relaciones.
3. Mostrar tu cuidado por el otro, valorando pequeñas cosas insignificantes diarias.
4. Ser apreciativo y usar tiempo para agradecer los elementos positivos del otro a través del reconocimiento.
5. Aceptar al otro, de hecho, en la organización no se elige por lo que deberíamos respetar al otro de partida.
6. Compartir tu alegría.

"tu matrimonio (o relación) necesita más de lo positivo que de lo negativo para nutrir el amor. Sin lo positivo, tu relación está en peligro de marchitarse y morir... la positividad actúa como un nutriente, alimentar el afecto y la alegría son cruciales si tu amor tiene que aguantar momentos difíciles"



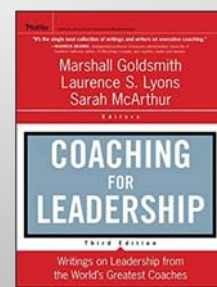
Del feedback al feedforward: mirando hacia el futuro

11 razones para intentar hacer feedforward

1. Podemos cambiar el futuro.
2. Puede ser más productivo ayudar a las personas a aprender a hacerlo bien que probar que se habían equivocado.
3. El *feedforward* se ajusta especialmente para la gente con éxito.
4. El *feedforward* puede venir de cualquiera que conoce la tarea.
5. Las personas no se toman el *feedforward* tan personal como el *feedback*.
6. El *feedback* puede reforzar los estereotipos personales y las profecías de autocumplimiento negativo. El *feedforward* puede reforzar la posibilidad de cambio, y el *feedback* el sentimiento de fracaso.
7. Hay que afrontar que a la gente no le gusta recibir *feedback* negativo.
8. El *feedforward* puede cubrir casi todo lo que hace actualmente el *feedback*.
9. El *feedforward* tiende a ser más rápido y eficiente que el *feedback*.
10. El *feedforward* puede ser una herramienta útil para aplicar a los directivos, compañeros y miembros de un equipo. Mientras que el *Feedback* se ve como un juicio.
11. Las personas tienden a escuchar de modo más atento el *feedforward* que el *feedback*.



Marshall Goldsmith



Coaching como conversación de desarrollo

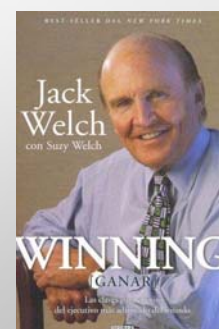
El coaching como herramienta de dialogo y establecimiento de objetivos ante el silencio organizativo



El silencio organizativo

Disimular de modo intencional información, ideas y opiniones importantes para la mejora de la organización

Jack Welch
"finalmente, te das cuenta de que la gente no habla de lo que piensa porque simplemente es más fácil no hacerlo"



¿Relaciones complejas entre las personas?

Humanas Complejas y subjetivas Sistemas Intangibles



Imagen de Joseph Mucira en Pixabay



THE BLACK BOX

Científico Social
Herbert Simon 1978
Racionalidad Limitada

Psicólogo
Daniel Kahneman 2002
Toma de decisiones en la Incertidumbre

Economista
Richard Thaler 2017
Economía Conductual
Limitaciones cognitivas, problemas de autocontrol y preferencia sociales

Competencias clave

Flexibilidad Cognitiva

**Agilidad en el Aprendizaje
Y autoconocimiento**

Equilibrio y Gestión Emocional

Imagen de TuendeBede en Pixabay

Gestión del Talento – Modelo Gesta-6



Líder Mentalidad Talento

¿Tienes mentalidad de Talento?

- Proyecciones, expectativas, límites, creencias. El talento empleable se va de la organización
- Reconocimiento y valor diario conversacional. Aprendizaje: upskilling-reskilling. Zona de reto. Entornos aceleradores de talento
- Ojo con el líder espía



Líder Auténtico

¿Qué grado de autenticidad tienes?

- Contexto de sinceridad y respeto: hechos no palabras. Justicia percibida-equidad. Organizaciones silenciosas.
- ¿Nos conocemos realmente?. Falsa creencia de conocerse realmente. Proyectos vitales y vocación.
- Ojo con el líder Atila.



Líder Confianza

¿Generas confianza en los demás?

- Lubricante organizativo. Humildad. Tiempo de calidad.
- Distancia, debilidad-autoritarismo, máscara-personaje.
- Ojo con el líder paranoico.



4 Líder Comunicador

¿Comunicas con asertividad?

- Comunicación auténtica, con empatía y naturalidad: creíble. Llegar al corazón y al talento.
- Feedback de éxito y feedforward. Conversaciones de coaching. Atender lo que no se dice.
- **Ojo con el líder Pinocho**



5 Líder Empático

¿Cuidas el equilibrio emocional? Tuyo y del entorno

- Liderar personas es liderar emociones. Estado emocional en el trabajo: labilidad. Patrones emocionales.
- Bienestar y positivismo en la organización. .
- **Ojo con el líder Frozen.**



6 Líder Innovador

¿Cómo llevas el cambio y las innovaciones?

- Líder ambidiestro y transformador. Apertura mental-flexibilidad, empatía emocional y cognitiva.
- Mentalidad de aprendizaje y potencial. Acompañamiento, mentoring, coaching y frenos a la innovación. Reto al *Status Quo* de la organización.
- **Ojo con el líder rígido.**

Contesta en privado a estas **6** preguntas y aprende a ser un gran líder desde el talento

¿Surfeas en la innovación y vives en el cambio?

¿Cuidas tu equilibrio emocional y de tu entorno?



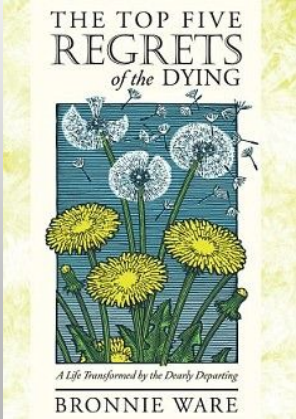
¿Tienes mentalidad de talento?

¿Comunicas de modo auténtico y reconoces el talento?

¿Muestras tu ser más auténtico?

¿Cultivas la confianza?



Bronnie Ware, enfermera australiana que acompaña a **enfermos terminales**, escribió un artículo a partir de su experiencia con ellos y más tarde publicó un libro titulado *Los cinco principales remordimientos de las personas cercanas a la muerte*.

1. «Ojalá hubiera tenido el **coraje** para vivir una vida de acuerdo a mis principios, no a lo que los demás esperaban de mí».
2. «Ojalá no hubiese **trabajado** tan duro»
3. «Ojalá hubiera tenido el valor de expresar mis **sentimientos**»
4. «Me gustaría haber estado más en contacto con mis **amigos**».
5. «Me hubiera gustado ser más **feliz**»




Benjamin Barber

“No divido el mundo entre débiles y fuertes, o por sus éxitos o fracasos...
Divido el mundo entre los que **aprenden y no aprenden**”.



3



- **“NUESTRAS CONVICCIONES MÁS ARRAIGADAS, MÁS INDUBITABLES, SON LAS MÁS SOSPECHOSAS. ELLAS CONSTITUYEN NUESTRO LÍMITE, NUESTROS CONFINES, NUESTRA PRISIÓN” ORTEGA Y GASSET**

21



22

#LiderarDesdeElTalento

2021

ROBERTO LUNA



LIDERAR DESDE EL TALENTO
6 claves para el éxito en la empresa y en la vida

LIBROS DE DIVULGACIÓN EMPRESARIAL				LIBROS DE DIVULGACIÓN DESARROLLO PERSONAL		
(2018)	(2017)	(2011)	(2010)	(2020)	(2017)	(2015)
Gestión del talento De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento DPT	99 ideas PARA SER MEJOR PROFESIONAL Tácticas y acciones en la empresa	DESPIERTA EL TALENTO Roberto Luna explica cómo descubrir y potenciar el talento de cada profesional. La clave está en el trabajo. Con el apoyo de Pablo Ponce	EL LÍDER NO NACE... ¡SE HACE! VIAJE HACIA EL TALENTO	DISFRUTA, SIENDE y LIDERA + TU VIDA Definir la vida. No se trata de vivir, lo que realmente importa, es el cómo se vive. El propósito, llegar al equilibrio y disfrutar el camino. Con el apoyo de los protagonistas de la película	OBJETIVO: SER TÚ MISMO Descubre el poder que hay en ti, para conseguir el éxito que te mereces	EL TALENTO DE LOS ELFOS: CLAVES PARA COMPRENDER EL CAMBIO Y LA FELICIDAD ROBERTO LUNA
Técnico Profesional	Ensayo	Ensayo/Monólogos	Novela	Libro práctico	Ensayo	Fábula/Cuento

LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

GRACIAS


 Foro educativo

ROBERTO LUNA
www.robertoluna.es
 @roberiluna



 #LiderarDesdeElTalento