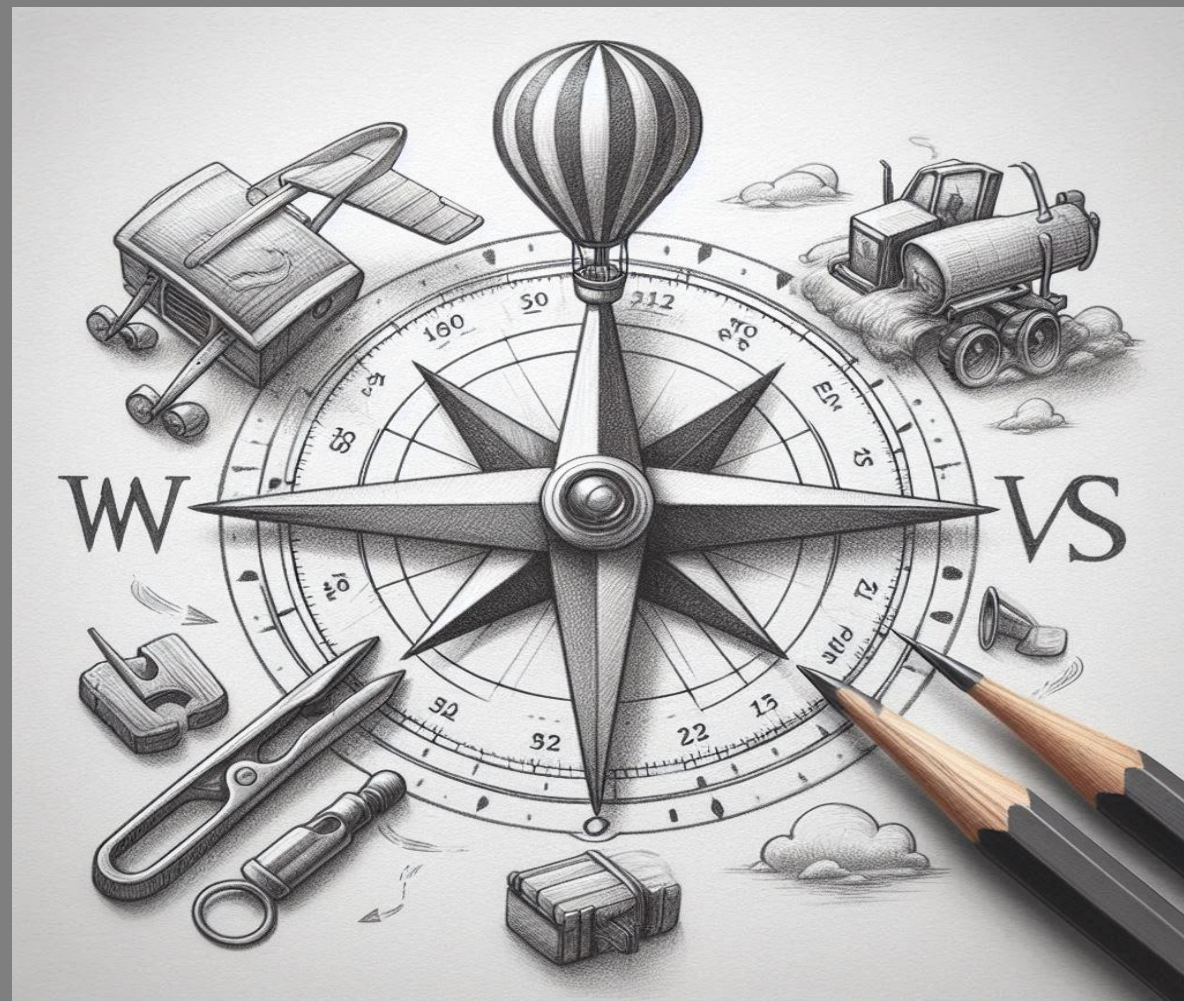


**Hacia un
LIDERAZGO
que consigue que
las cosas
se hagan,
cambien y sucedan**



Un **MAPA**
interesante

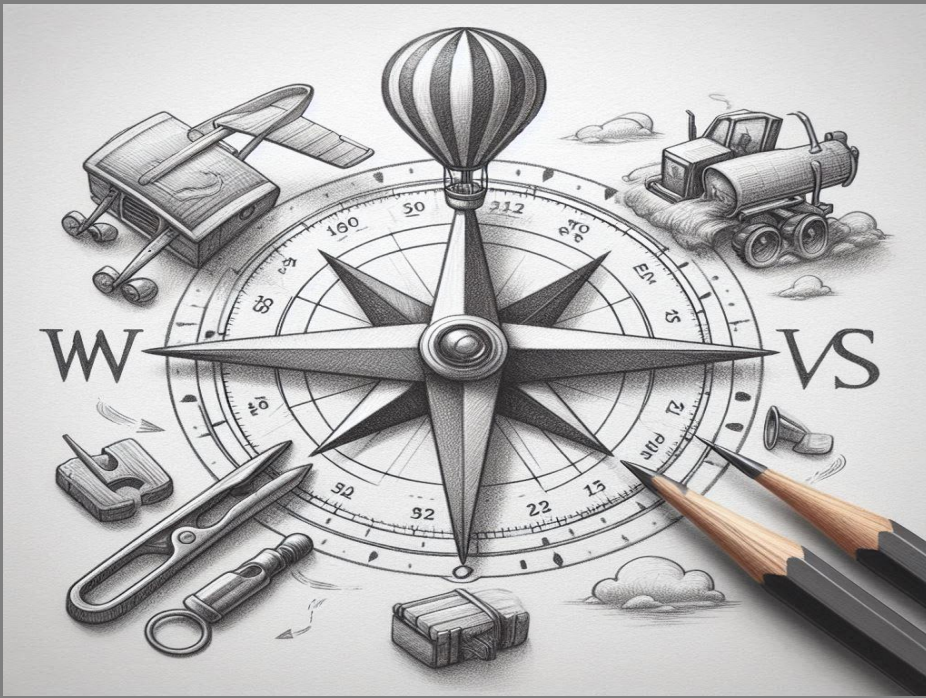


Una **BRÚJULA**
inspiradora

Con una **DIRECCIÓN...**

...y un RUMBO

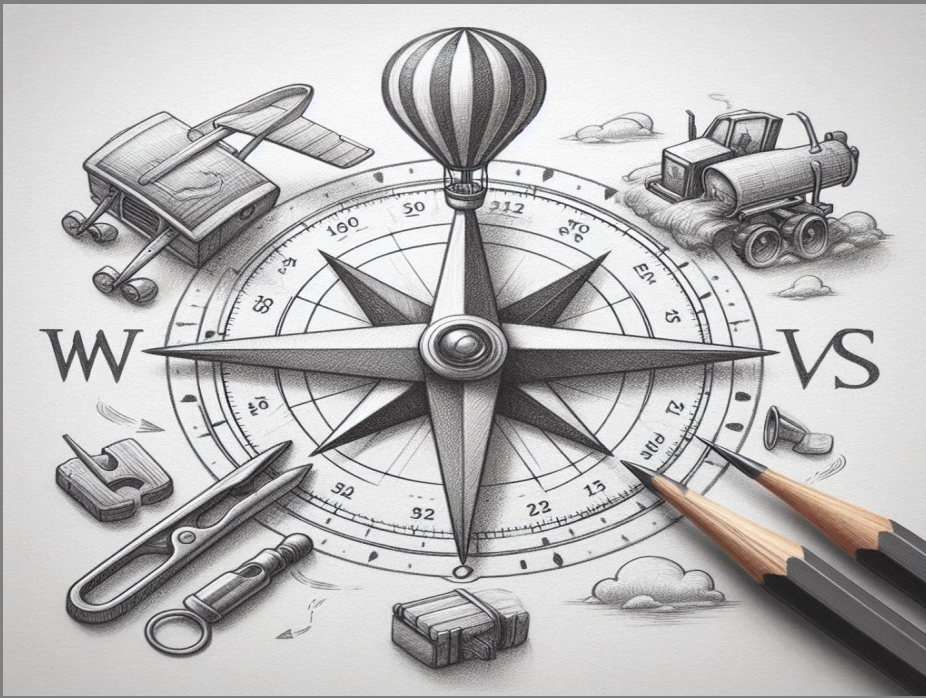




A. ¿A qué preguntas necesita responder la BRÚJULA del Liderazgo?



B. ¿Qué arquitectura de ORGANIZACIÓN diseñamos para que la brújula mantenga el rumbo?



A. ¿A qué preguntas necesita responder la BRÚJULA del Liderazgo?



B. ¿Qué arquitectura de ORGANIZACIÓN diseñamos para que la brújula mantenga el rumbo?

A. ¿A qué preguntas necesita responder la BRÚJULA del Liderazgo?



1.¿DÓNDE ESTAMOS?



2. ¿A DÓNDE
NECESITAMOS
IR?

3.¿CON QUIÉNES?

4. ¿CÓMO
LIDERARLO?

1. ¿DÓNDE ESTAMOS?



2. ¿A DÓNDE
NECESITAMOS
IR?

3. ¿CON QUIÉNES?

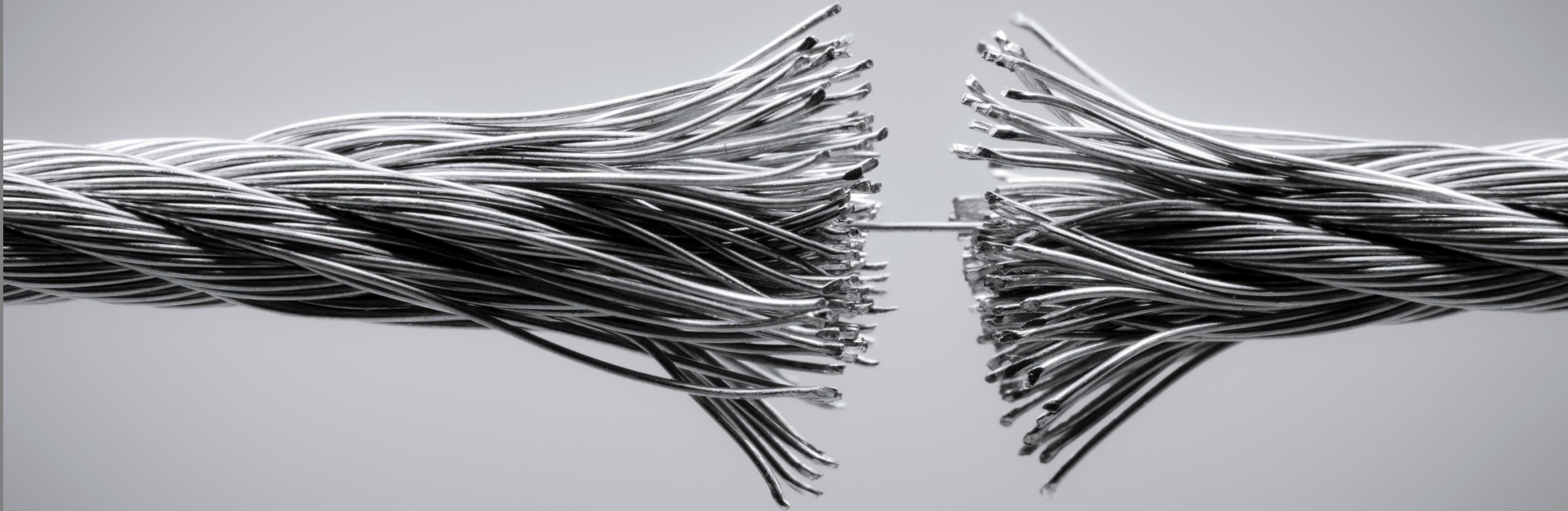
4. ¿CÓMO
LIDERARLO?

1. ¿DÓNDE ESTAMOS?



Un Liderazgo
que
domina y sitúa
el Contexto

Tiempo de enorme exigencia



Volatilidad

Permacrisis

Incertidumbre

mundo Líquido

Complejidad

Ambigüedad

Ruido

De VUCA a VULCAN

SOSTENIBILIDAD

Inteligencia generativa: IA

La capacidad de
**ATENCIÓN y
CONCENTRACIÓN**
serán dos de las más
buscadas y valoradas.

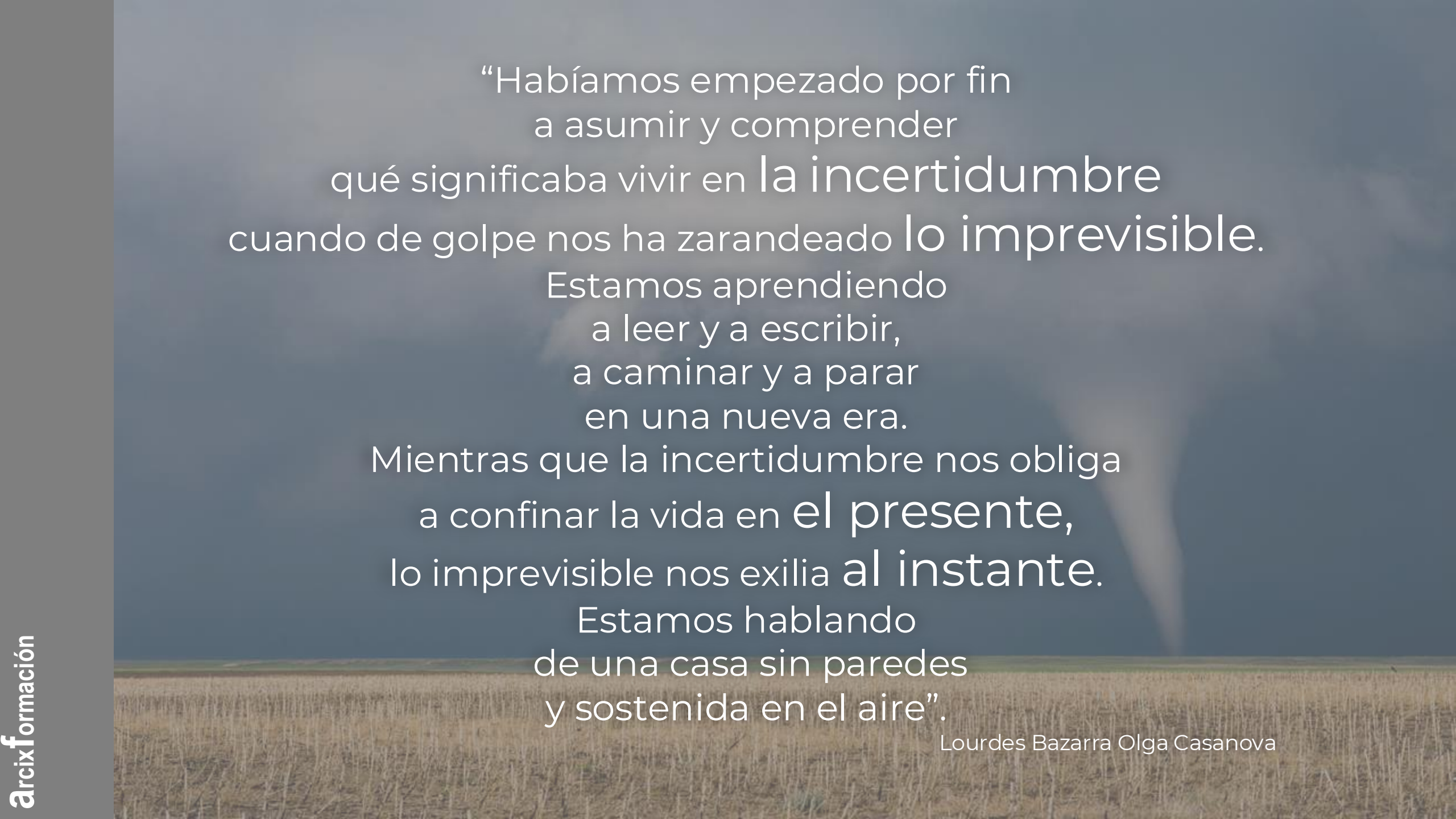
**El peligro del
AISLAMIENTO
en SOLEDAD
o sólo con los
IGUALES**

DISCRONÍA

La biología ya
**NO DESCRIBE,
CREA**

**CONECTADOS
permanentemente**

El poder de los DATOS



“Habíamos empezado por fin
a asumir y comprender
qué significaba vivir en la incertidumbre
cuando de golpe nos ha zarandeado lo imprevisible.
Estamos aprendiendo
a leer y a escribir,
a caminar y a parar
en una nueva era.
Mientras que la incertidumbre nos obliga
a confinar la vida en el presente,
lo imprevisible nos exilia al instante.
Estamos hablando
de una casa sin paredes
y sostenida en el aire”.

Lourdes Bazarra Olga Casanova

Un laberinto necesitado de claridad, síntesis y rumbo



1.¿DÓNDE ESTAMOS?



2. ¿A DÓNDE
NECESITAMOS
IR?

3.¿CON QUIÉNES?

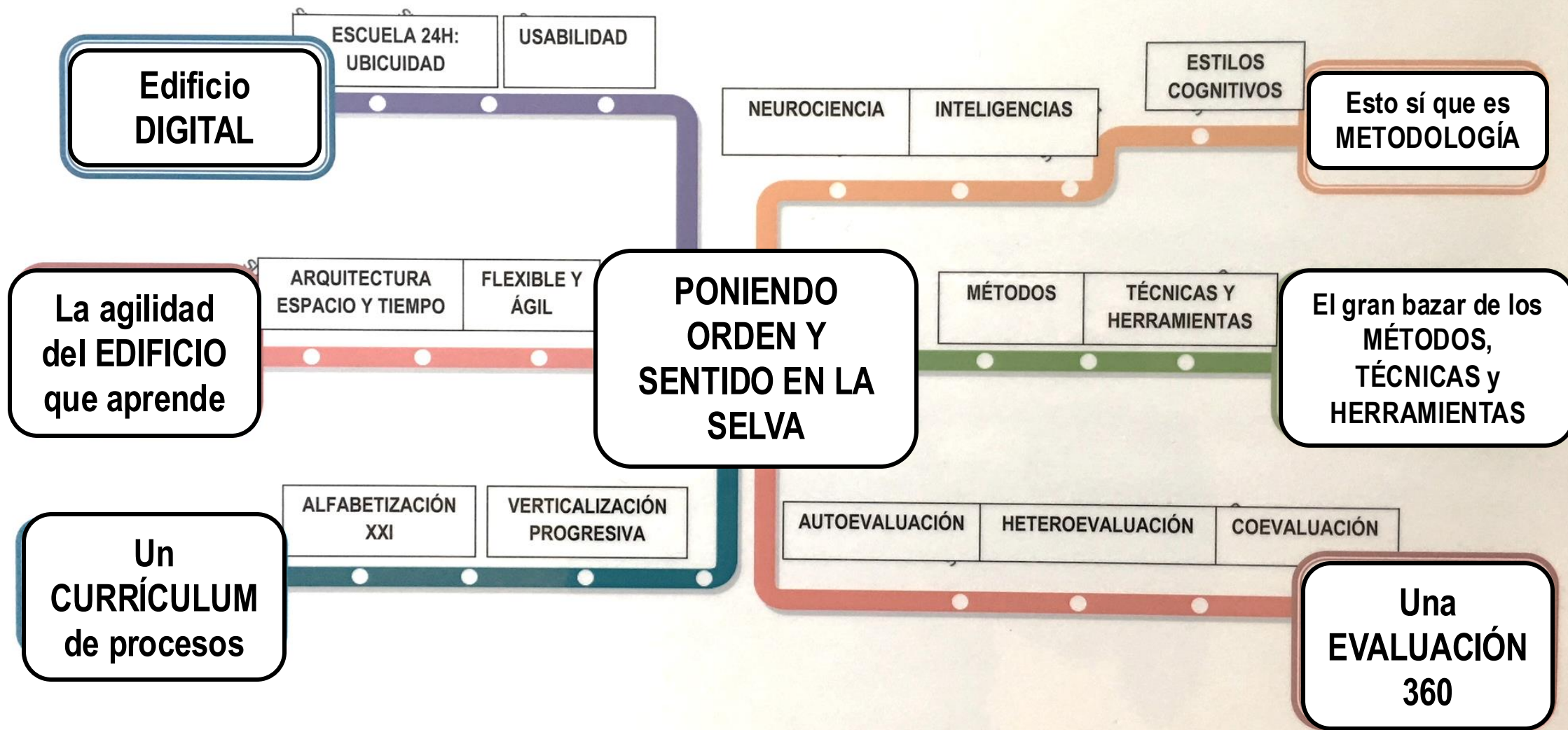
4. ¿CÓMO
LIDERARLO?



2. ¿A DÓNDE NECESITAMOS IR?

Un Liderazgo
que
comunica
y desarrolla
una Visión

Las 6 estaciones del cambio metodológico





1.¿DÓNDE ESTAMOS?



2. ¿A DÓNDE
NECESITAMOS
IR?

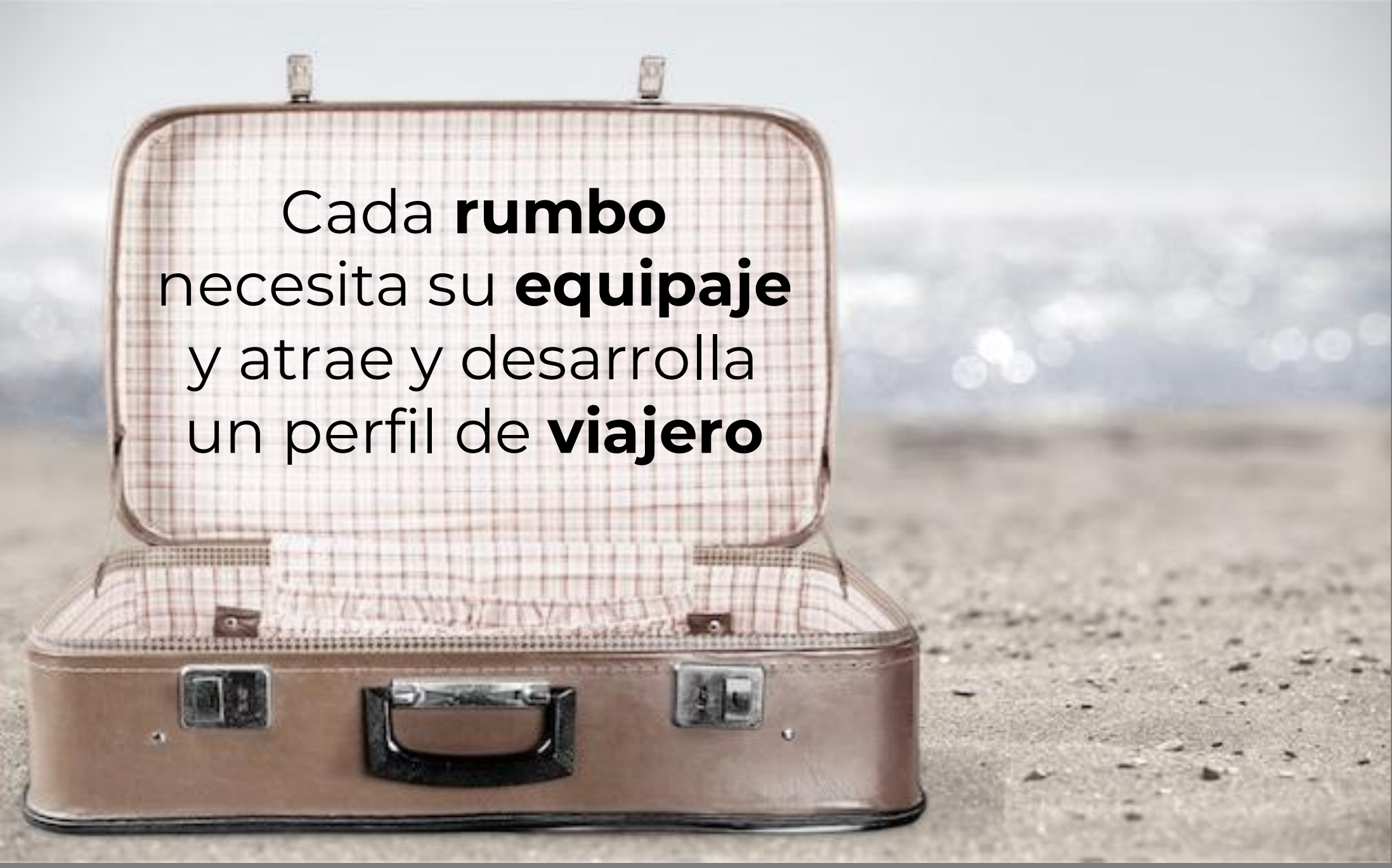
3.¿CON QUIÉNES?

4. ¿CÓMO
LIDERARLO?



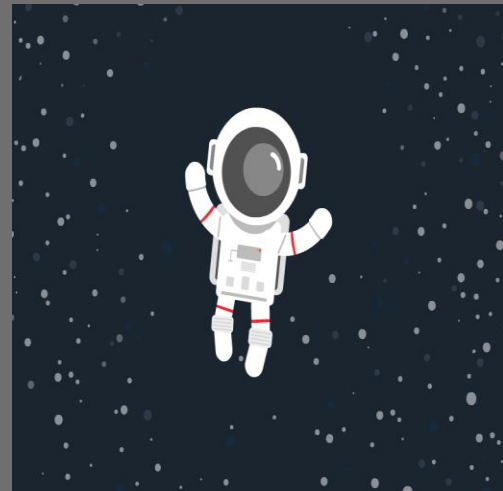
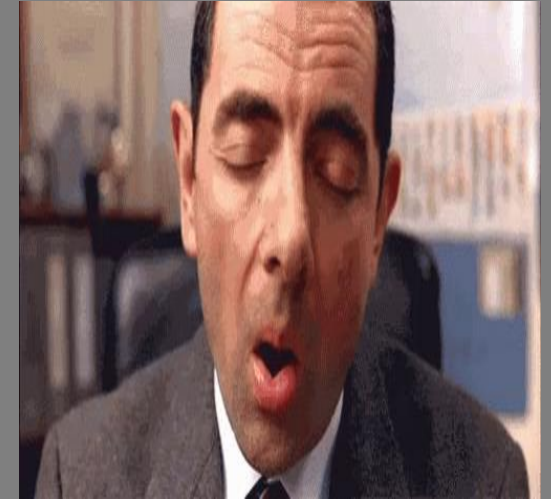
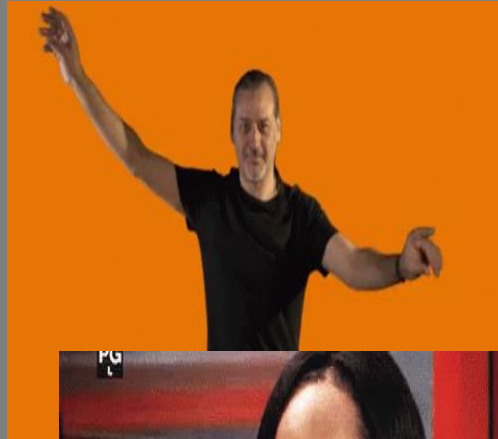
Un Liderazgo
Que moviliza
el talento
y el
aprendizaje
permanente
de sus
profesionales

3. ¿CON QUIÉNES?

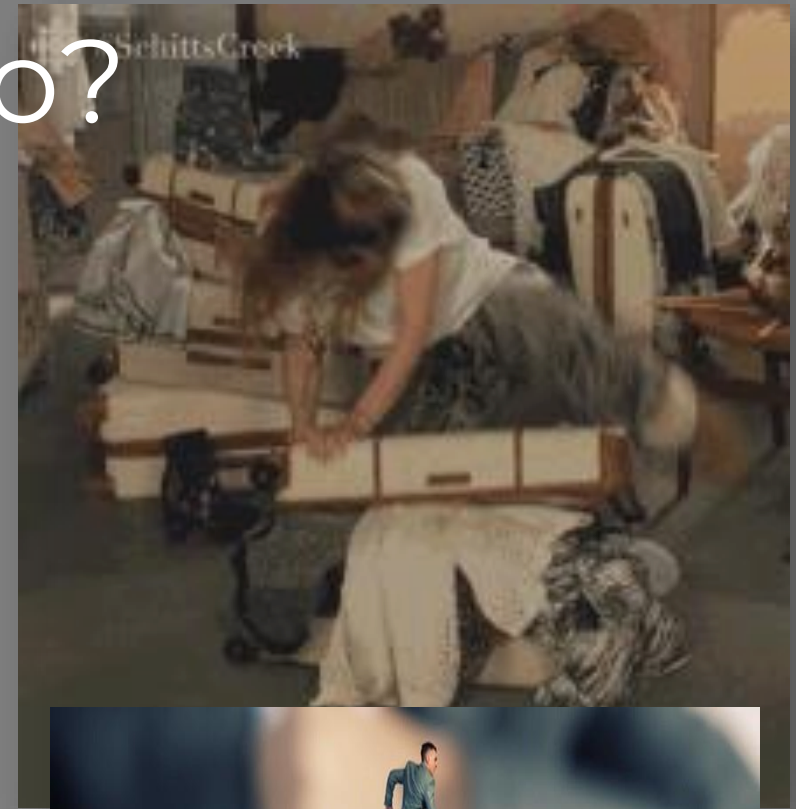


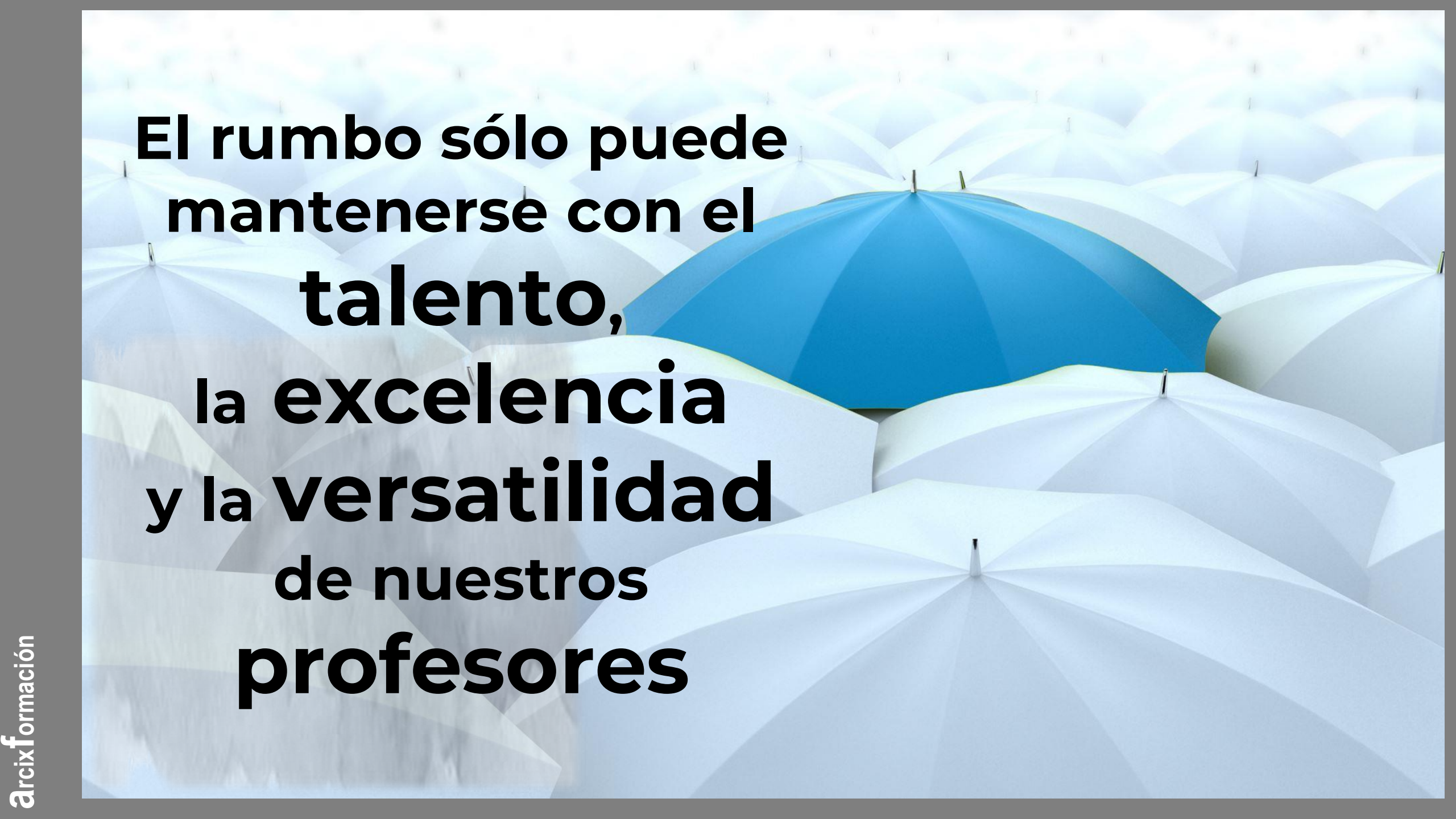
Cada **rumbo**
necesita su **equipaje**
y atrae y desarrolla
un perfil de **viajero**

¿Qué perfiles profesionales atraemos y desarrollamos...



...en nuestro Centro?

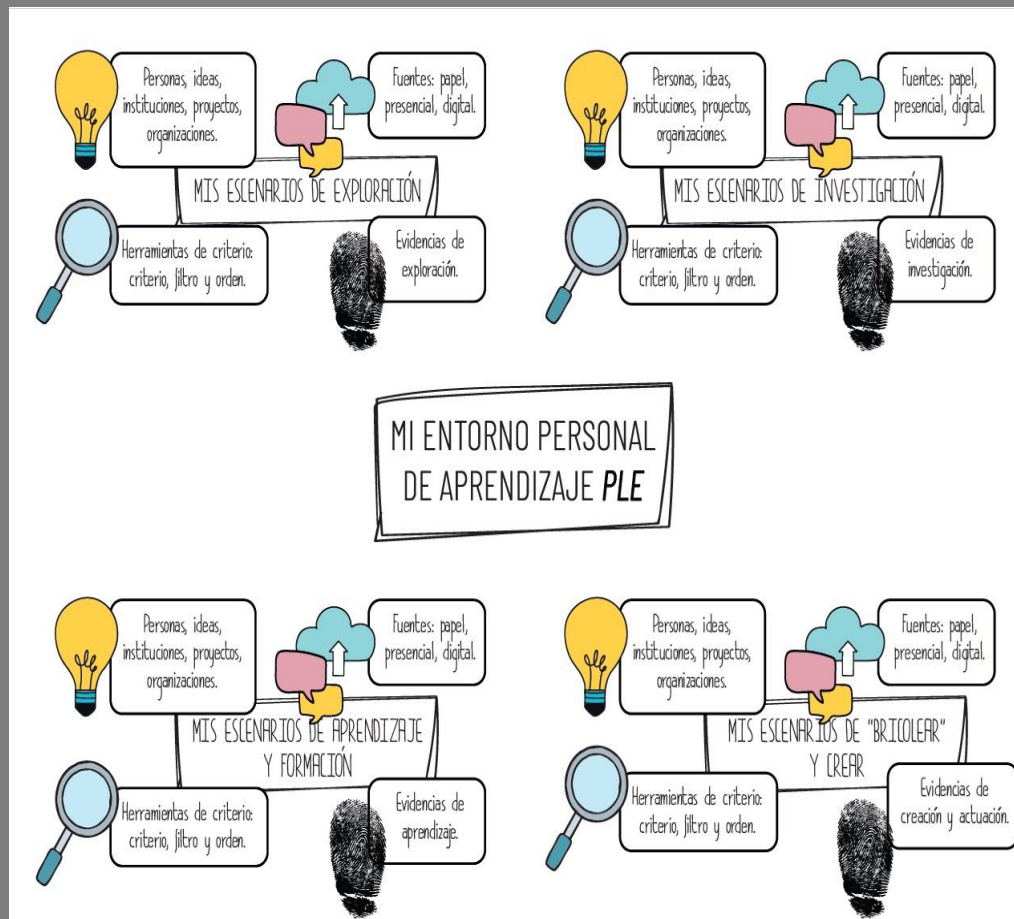


The background of the image is a dense field of white umbrellas, viewed from a slightly elevated angle. In the center-right of the frame, one umbrella is a vibrant blue, making it the focal point. The text is overlaid on the left side of the image, in a bold, black, sans-serif font.

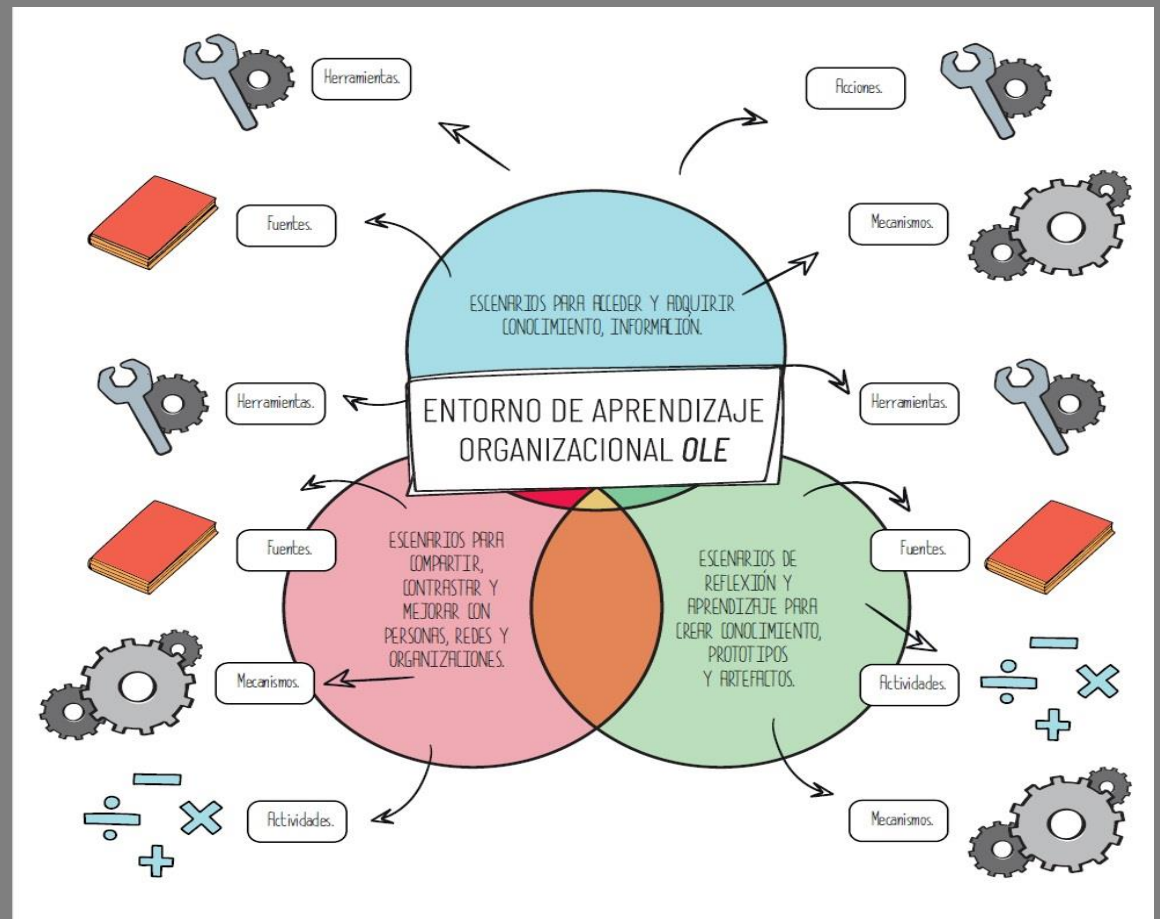
**El rumbo sólo puede
mantenerse con el
talento,
la excelencia
y la versatilidad
de nuestros
profesores**

Dos indicadores de aprendizaje y talento

Desarrollo del PLE (Entorno Personal de Aprendizaje)



Desarrollo del OLE (Entorno Organizacional de Aprendizaje)



1.¿DÓNDE ESTAMOS?



2. ¿A DÓNDE
NECESITAMOS
IR?

3.¿CON QUIÉNES?

4. ¿CÓMO
LIDERARLO?

4. ¿CÓMO LIDERARLO?

Arcixformación



Un
Liderazgo al
servicio
de hacer
posible
que las
cosas se
hagan,
cambien,
sucedan



MODELOS Y ESTILOS



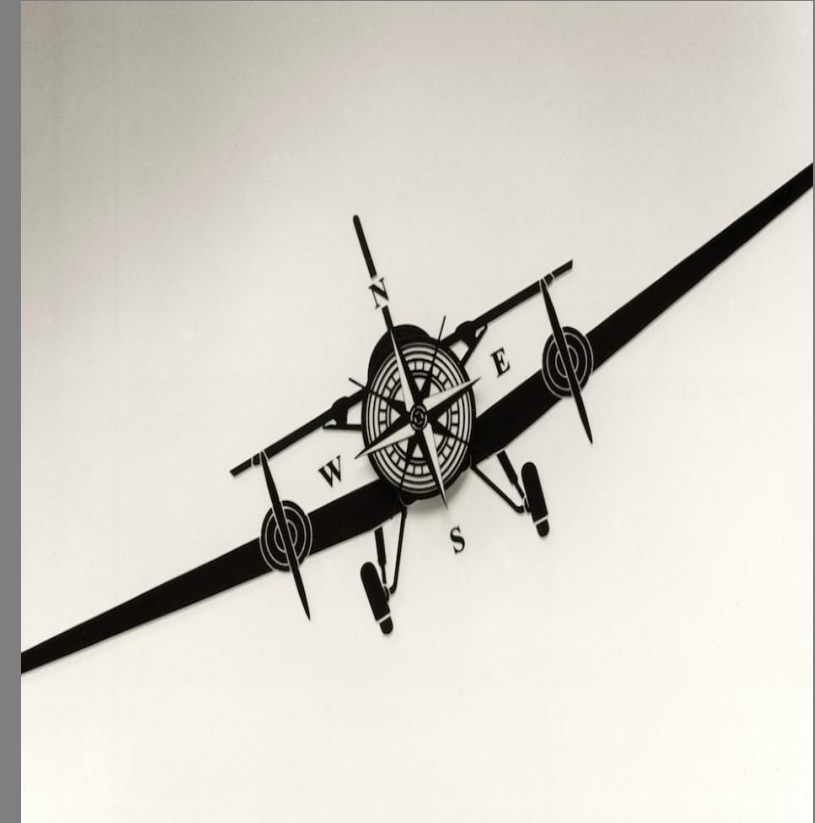
DE LIDERAZGO

3 opciones:

Liderar para
la MEDIOCRACIA:
estandarizar,
burocratizar

Liderazgo
ASPIRACIONAL: que
sea como nosotros

Liderazgo
INSPIRACIONAL:
que genere algo
aún mejor



Ya no basta con tener una persona
que aprenda en la organización.
Ya no es posible otear el panorama
y ordenar a los demás
que sigan las órdenes del gran estratega.
Las organizaciones
que cobrarán relevancia en el futuro
serán las que descubran
**cómo aprovechar el entusiasmo
y la capacidad de aprender
en todos los niveles de la
organización.**

Peter Senge

Liderazgo INSpiracional = Líderes KOL

Key



Opinion



Leader



Es Llave

**Establece
CONEXIONES
IMPROBABLES**

**CONTEXTUALIZA
de manera
singular**

**CURIOSIDAD
activa**

**Aporta
CONOCIMIENTOS
de calidad**



Key

Es Opinión

No busca que
piensen como él sino
PENSAR y AVANZAR

AMPLÍA
los puntos de vista

Hace y valora
las **PREGUNTAS**
PODEROSAS

Genera
CONTRASTE e
IDEAS



Es Líder

**Muestra GENEROSIDAD,
sentido de SERVICIO. El
protagonista no es él sino el proyecto**

**Genera relaciones de
DESARROLLO y no
de imitación**

**Establece
RELACIONES
de respeto y
colaboración**

**Su AUTORIDAD
se basa en sus
conocimientos
y su trayectoria
personal y
profesional**



El Liderazgo INSpiracional conjuga 3 verbos

Conecta



Facilita



Acompaña





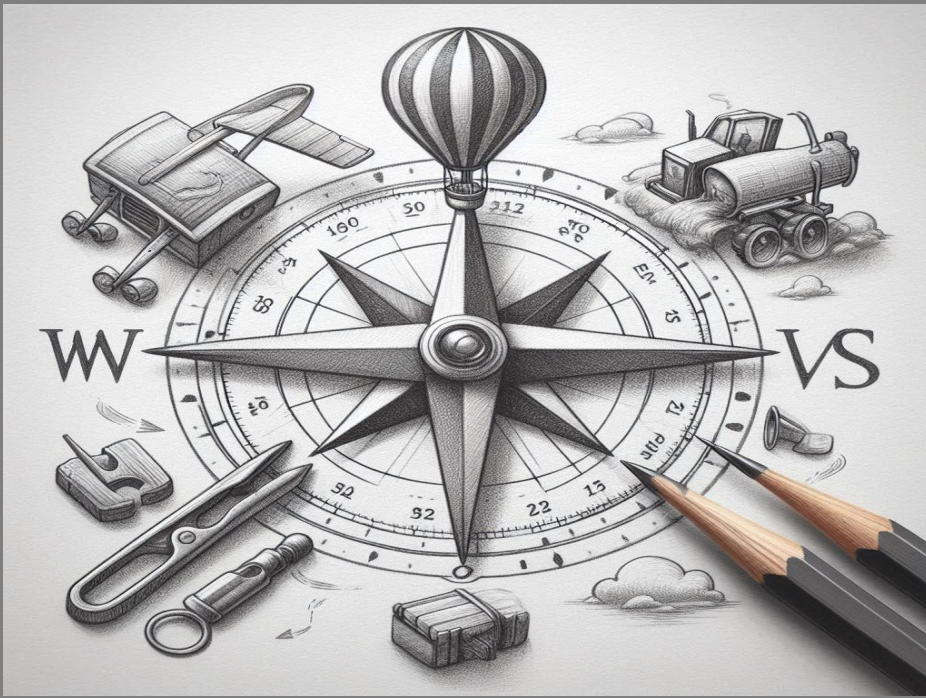
Conecta
a los profesionales
con el Rumbo
y con
la necesidad de
aprendizaje
y mejora



Facilita
que lo hagan
posible

Acompaña
el proceso
hasta que
forma parte
de la Cultura
del Equipo y
del Centro





A. ¿A qué preguntas necesita responder la BRÚJULA del Liderazgo?



B. ¿Qué arquitectura de ORGANIZACIÓN diseñamos para que la brújula mantenga el rumbo?



B. ¿Qué arquitectura de ORGANIZACIÓN diseñamos para que la brújula mantenga el rumbo?

Equipo Directivo AMPLIADO.

Equipo Directivo

EQUIPO
INSTITUCIONAL

Base

MANDOS INTERMEDIOS

La eficacia del Liderazgo de los Centros
depende de sus PUENTES,
depende de sus LÍDERES INTERMEDIOS.



@CharlesVilleneuve

Son los PROFESIONALES
en quien el Equipo Directivo **delega**
RESPONSABILIDADES y TAREAS
sobre un GRUPO
para **HACER REALES**
metas y tareas inmediatas,
VINCULÁNDOLAS y CONECTÁNDOLAS
al proyecto de Centro / Institución y
desarrollando el **talento**
y la capacidad para aprender
de sus miembros

Por eso consiguen que las cosas



Sucedan

Cambien

Se hagan

...poniendo
en zapatillas
los retos y los proyectos...



y convirtiendo su liderazgo,
desde la HUMILDAD
y el SERVICIO,
en puente

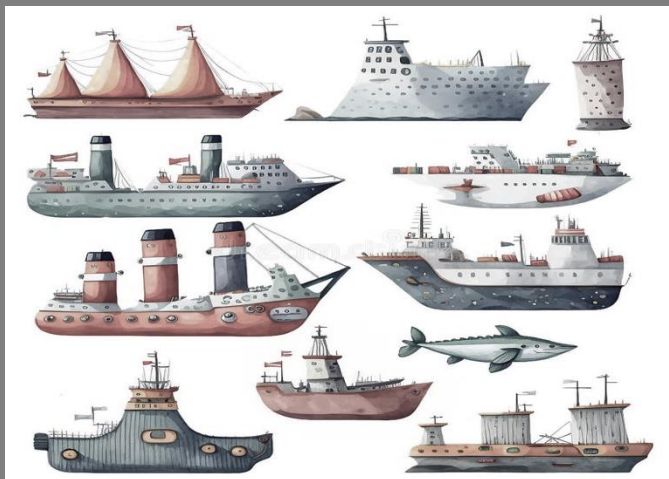




a. Expertos en
GESTIÓN DE PERSONALIDADES



b. Expertos en
GESTIÓN DE ESCENARIOS



c. Expertos en
GESTIÓN DE CAMBIOS



a.

Expertos en **GESTIÓN DE PERSONALIDAD ES**

¿Qué significa CONOCER a nuestros equipos?



**NO
COMPRENDEN**

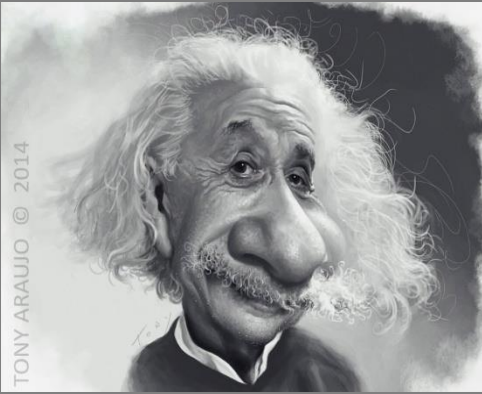
**NO SABEN
CÓMO**

**NO SABEN SI
VALE LA PENA**

**NO LES DA LA
GANA**

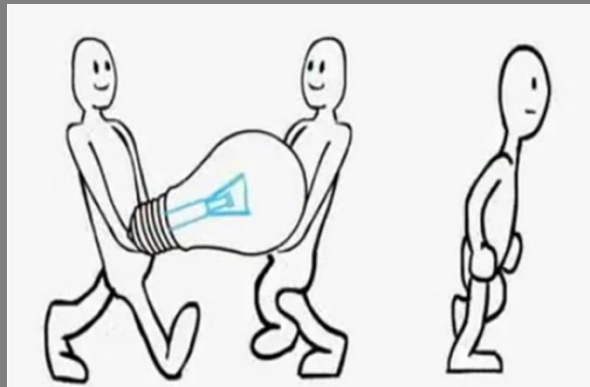


3 PERFILES CLAVE EN EQUIPOS DE ALTO APRENDIZAJE



Los EXPERTOS

- Saben QUÉ HACER
- Aportan el CONOCIMIENTO



Los MOVILIZADORES

- Saben lo que DICEN y COMUNICAN QUÉ HACER
- Aportan DIFUSIÓN Y ESCALADO

Los FACILITADORES

- Saben CÓMO HACERLO
- Agentes que PROVOCAN CAMBIOS ESTRUCTURALES Y SISTÉMICOS



b.

Expertos en **GESTIÓN DE REUNIONES**

**¿Cuántas personas hay aquí que escuchan la palabra REUNIÓN
y se emocionan?**





Es una
competencia técnica
prioritaria
si queremos que
la Gestión de Personalidades
centre la atención
en el Proyecto
y
haga fluir el talento

**TIEMPOS y ESPACIOS
fundamentales para**



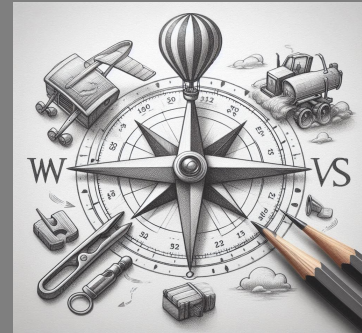
**la COMUNICACIÓN,
el APRENDIZAJE,
el ACOMPAÑAMIENTO
de procesos**



**y para VISUALIZARLOS
como EQUIPO**



**¿Cuántos
MÉTODOS y TÉCNICAS
de investigación y aprendizaje en Equipo
conocemos y aplicamos
para coordinar y liderar reuniones?**



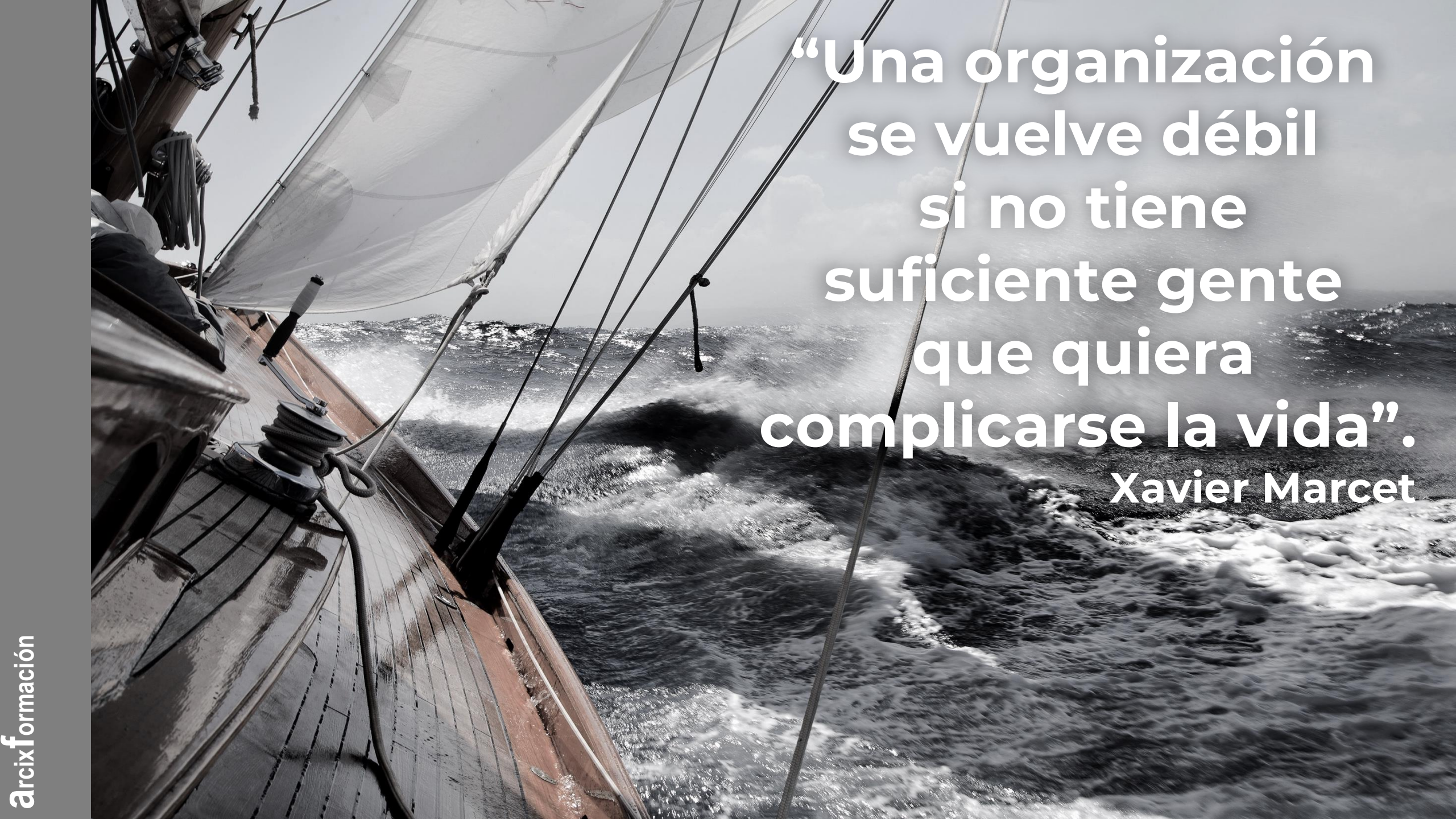
C. Experto en Gestión de MicroCambios



Un proceso
COMPLEJO y
TÉCNICO

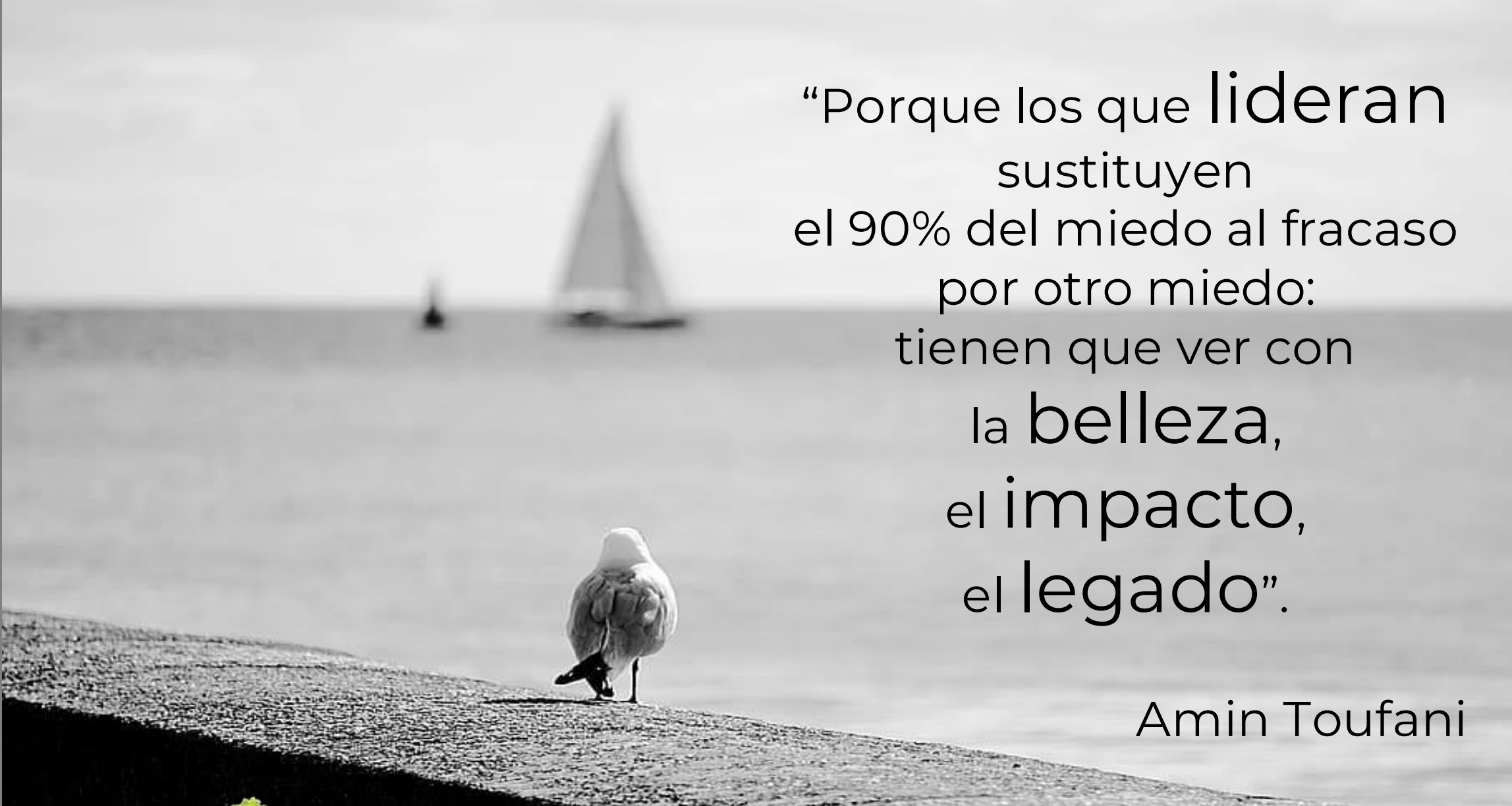
Sabiendo crear NECESIDAD de cambio





**“Una organización
se vuelve débil
si no tiene
suficiente gente
que quiera
complicarse la vida”.**

Xavier Marcet



“Porque los que lideran
sustituyen
el 90% del miedo al fracaso
por otro miedo:
tienen que ver con
la belleza,
el impacto,
el legado”.

Amin Toufani