



# Gestión de personas II

---

**Impulsando el desarrollo del Talento en las  
organizaciones- 2023**

Sesión Anterior...



# Comunicación y feedback

1. Si ya has completado las fases anteriores donde tienes elaborado la propia evaluación del desempeño con lo que vais a tratar (pasado: cómo ha ido el año, resultados alcanzados, dificultades y retos/ presente: cómo está la persona y futuro: qué quiere conseguir, objetivos a futuro, qué necesidades tiene para seguir creciendo en la organización).... Es el momento de elaborar una **Guía de Feedback** para ayudar a las personas responsables de equipos a que trabajen de forma adecuada las reuniones de feedback.
2. Si aún no tienes diseñada la propia **Evaluación del Desempeño** y es algo que vas a lanzar este año, prepara una Evaluación donde se contemplen los aspectos anteriores y lo que hemos visto en las sesiones pasadas.



# Propuesta de Mentorías

---

Una vez se acaben las sesiones formativas (13 de Julio), tenéis la opción de solicitar unas Mentorías Personalizadas con María Álvarez de Linera.

Estas mentorías consisten en **una reunión de hora y media** donde podréis compartir los pasos que habéis dado en materia de Desarrollo del Talento para que junto con María trabajéis en posibles mejoras nuevas formas de introducir lo aprendido en la organización y un apoyo extra que tendréis de forma individualizada para cada organización donde se tratará vuestra situación en concreto para acompañaros.

¿Qué se necesita para acceder a las mentorías?

- Haber entregado todas las tareas del ciclo formativo antes de comenzar las mentorías.
- Haber asistido al 80% de las sesiones o las hemos completado online (justificando la falta de asistencia).
- Solicitarlas a [pedrodelrio@plenainclusion.org](mailto:pedrodelrio@plenainclusion.org) y a [vanesamiguel@plenainclusion.org](mailto:vanesamiguel@plenainclusion.org) con [malvarezdelinera@nauttes.com](mailto:malvarezdelinera@nauttes.com) en copia.

Importante, las mentorías comenzarán en Septiembre 2023

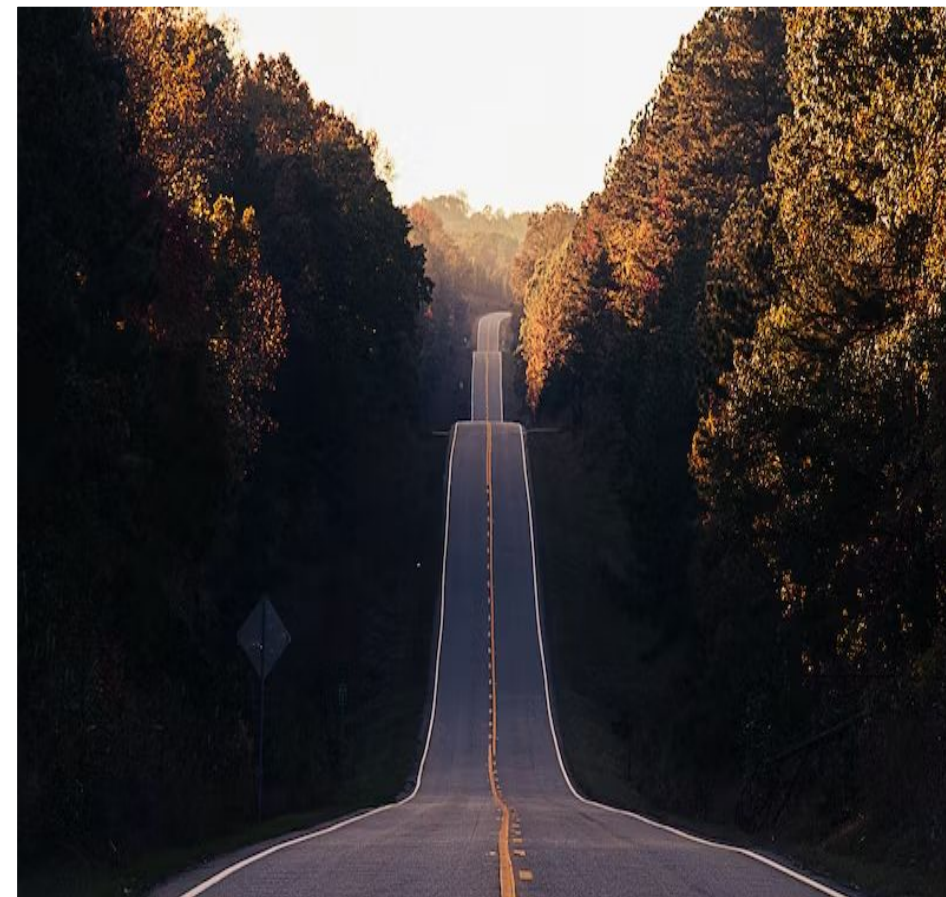




# Gestión de personas II

---

Impulsando el desarrollo del Talento en las organizaciones- 2023

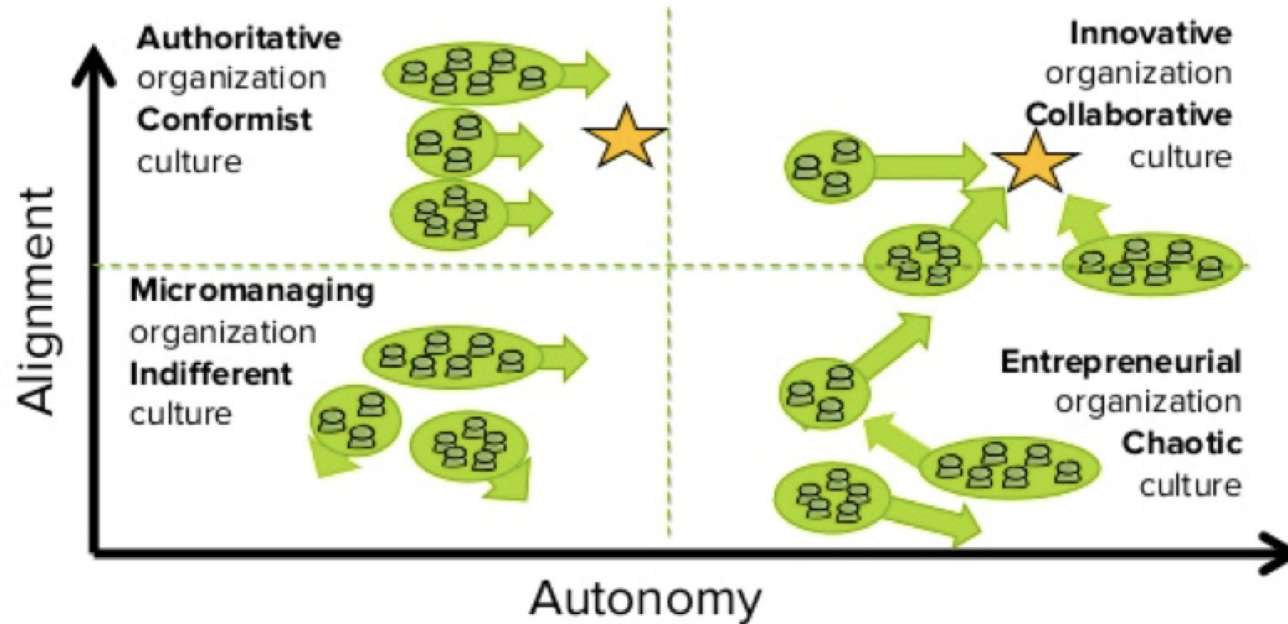


# El viaje de la experiencia del Empleado



# Trabajando la Cultura Organizativa

## Autonomy vs. Alignment







# Gestión por competencias y Planes de Carrera.



## Top 10 skills of 2025

-  Analytical thinking and innovation
-  Active learning and learning strategies
-  Complex problem-solving
-  Critical thinking and analysis
-  Creativity, originality and initiative
-  Leadership and social influence
-  Technology use, monitoring and control
-  Technology design and programming
-  Resilience, stress tolerance and flexibility
-  Reasoning, problem-solving and ideation

### Type of skill

-  Problem-solving
-  Self-management
-  Working with people
-  Technology use and development



Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

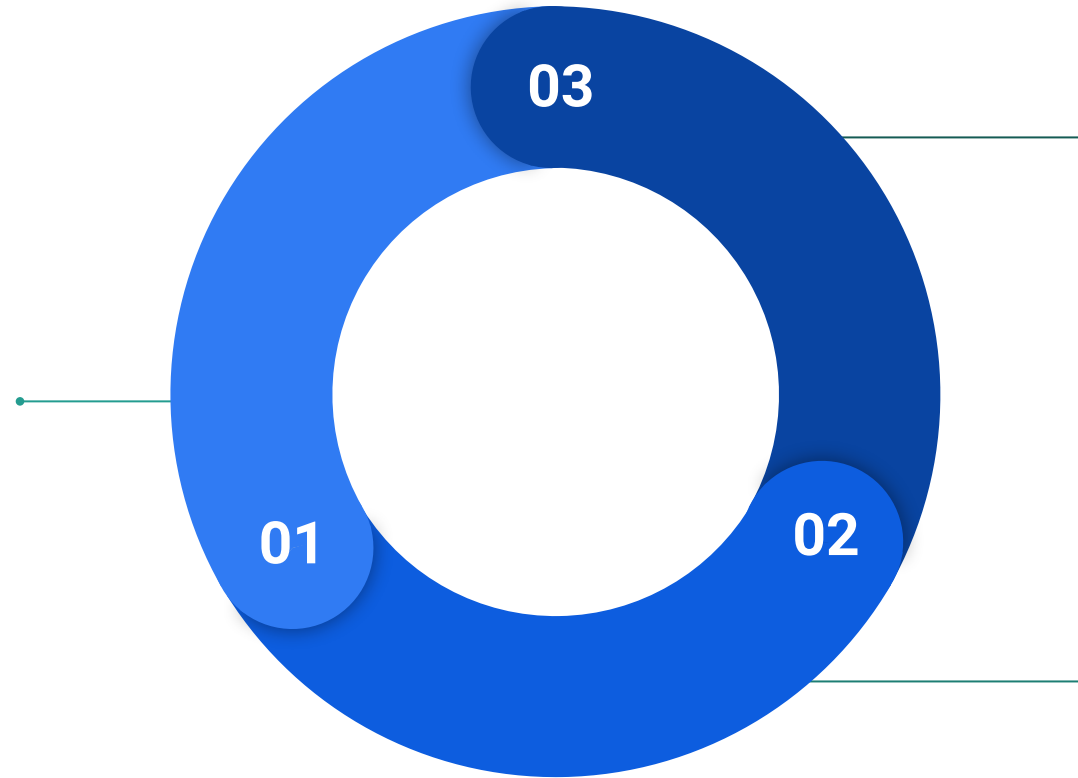




# Gestión por competencias y Planes de carrera

**AUTO- EVALUACIÓN**

Punto de partida donde nos reflexionamos sobre cómo nos encontramos, cómo fue nuestro desempeño y visión de futuro (donde me veo, qué necesito aprender y próximos pasos).



## Plan de Acción

Co- diseñamos planes de acción concretos para el crecimiento de la persona en la organización. Objetivos, aprendizajes, seguimiento...

## Performance Review.

Evaluamos a las personas que nos reportan, mantenemos una sesión de feedback donde compartimos los resultados.



# ¿QUÉ QUEREMOS MEDIR, PARA QUÉ Y CÓMO?

RETOS

COMPETENCIAS

OBJETIVOS

FEEDBACK DE LOS DEMÁS

CÓMO SE SIENTE DE INVOLUCRADO/A CON EL PROYECTO

PLANES DE CARRERA

FORMACIÓN QUE NECESITA

...

**Evalúa el rendimiento de los empleados siguiendo estos 8 pasos:**

- 01** Crear un ambiente adecuado.
- 02** Explicar el motivo de la reunión y motivar al empleado.
- 03** Analizar juntos el rendimiento del último período.
- 04** Evaluar, asesorar y proponer medidas concretas.
- 05** Formular preguntas específicas a los empleados.
- 06** Definir acuerdos de objetivos nuevos.
- 07** Planificar los pasos siguientes.
- 08** Finalizar la conversación de forma positiva.

## LAS 5 **A** DEL AUTOLIDERAZO:

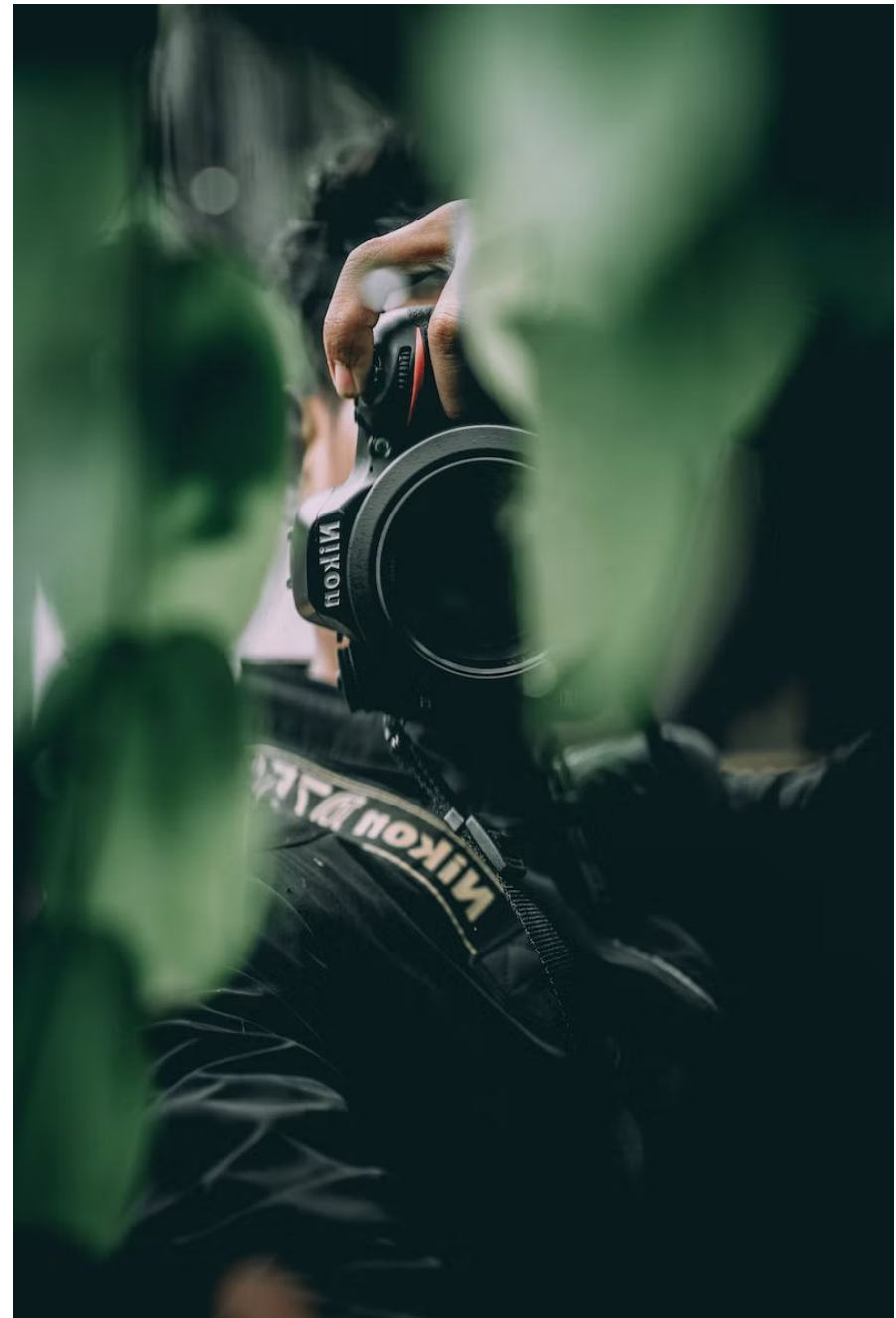
**A**UTOCONOCIMIENTO

**A**UTOESTIMA

**A**UTONOMÍA

**A**UTOGESTIÓN

**A**UTOMOTIVACIÓN



# Reunión de feedback

---



- Prepara la reunión con anterioridad
- Elige el momento y el espacio adecuado
- Comunica a la persona el objetivo de la reunión
- Cuida la comunicación verbal y no verbal
- Pon en práctica la escucha activa y empática
- Ve al grano
- Da ejemplos concretos y claros
- Cierra un plan de acción claro para ambas partes
- Haz seguimiento de esta reunión a posteri
- Pregunta feedback sobre tu forma de gestionar y qué necesitaría de ti

## COMUNICACIÓN Y FEEDBACK

Los empleados cuyos jefes se centran en señalar sus debilidades tienen un 26 % menos de probabilidad de estar motivados (Fuente: Gallup, 2016).

### Feedback

El feedback o retroalimentación es la información que recibimos o podemos aportar en la relación con nuestros responsables, compañeros y personal a cargo con el objetivo de **aportar datos con los que aprender, mejorar el rendimiento en nuestro trabajo e incluso redefinir la manera en la que gestionamos nuestra organización.**

Se trata de una herramienta **positiva** que nos permitirá observarnos a través de la autoevaluación, y también con la visión de los demás, adquiriendo una imagen mucho más completa de nosotros mismos.

El feedback continuo nos permite conocer cómo nuestros responsables perciben nuestro trabajo así como expresar nuestra propia percepción sobre el mismo y contar con el compromiso de nuestra empresa para **facilitarnos claves de mejora nos ayuden a poder avanzar en nuestra carrera.**

Hay diferentes modalidades de evaluación con el objetivo de propiciar procesos de feedback, desde los 90°, donde nuestro responsable nos dará su opinión acerca de nuestro desarrollo profesional, la de 180°, en la que se suman aportaciones entre compañeros, la de 270°, en la que nosotros opinamos sobre nuestro supervisor, hasta la evaluación de 360°, recibiendo también feedback de nuestros clientes externos o internos, pudiendo observar matices que sin la ayuda de ellos no podríamos ver para mejorar nuestro desempeño profesional.

# Liderazgo

---

## Liderazgo

“El mundo es tan caótico hoy. Cualquier líder que crea que sabe lo que hace es un idiota. El gran liderazgo de hoy tiene que ver con escuchar, aprender, adaptarse y ajustar...”

- Tom Peters



## Conceptos importantes:

**SEGURIDAD PSICOLÓGICA:** es y va a ser uno de los indicadores más relevantes a la hora de medir el desarrollo de los equipos.

El **Desarrollo /Crecimiento** en la carrera profesional y el **Aprendizaje** van a ser los aspectos más valorados para atraer y fidelizar a las personas de nuestras organizaciones.



# Feedback del itinerario

---





# Y AHORA QUÉ?

---



***UNA DE LAS CLAVES ES VOLVER A LOS ORÍGENES, RESCATAR NUESTRO PROPÓSITO Y VALORES PARA CONECTAR A TODAS LAS PERSONAS CON ELLO***



**Gracias!!!!!!!**



# Bibliografía o contenidos complementarios



[Aprendiendo de los mejores](#)



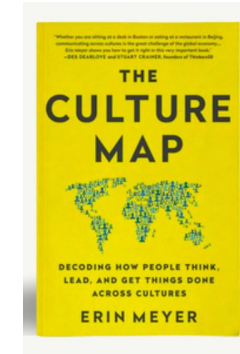
[Los primeros 90 días](#)



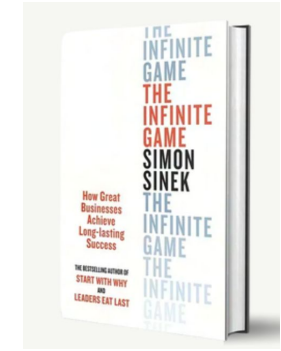
[La empresa más feliz del mundo](#)



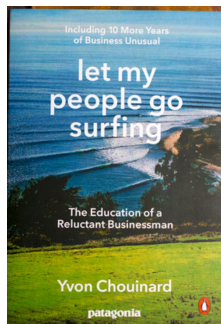
[Aquí no hay reglas](#)



[The culture map](#)



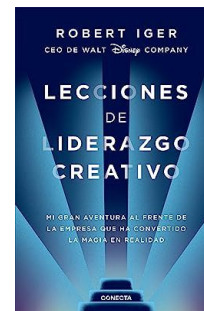
[El juego infinito](#)



[Que mi gente vaya a hacer surf](#)



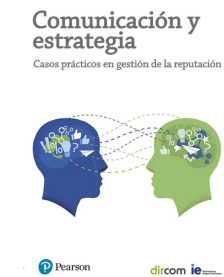
[Excelencia Ahora! Humanismo Extremo](#)



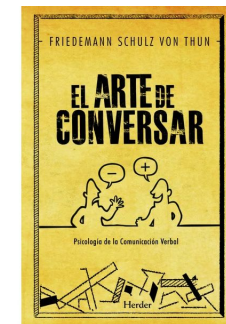
[Lecciones de liderazgo](#)



[Smart Feedback](#)



[Comunicación y estrategia](#)



[El arte de conversar](#)



[www.plenainclusion.org](http://www.plenainclusion.org)