

# Ciclo de Foros 2011-2012

## *Segundo Foro del Ciclo*

**“LA DIVERSIDAD DEL TALENTO:  
Gestión por Competencia y Dirección por Objetivos”**



Patrocinadores:



IBERDROLA

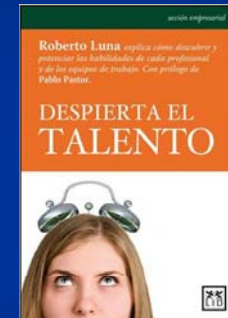
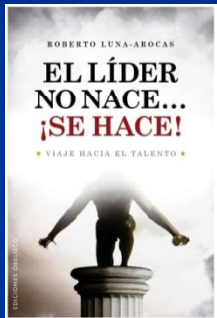


indra

ferrovial

orange™

# Talento y Diversidad



Roberto Luna-Arocas

[www.rluna.es](http://www.rluna.es)

[Roberto.luna@uv.es](mailto:Roberto.luna@uv.es)

@roluar

Blog: [Roberto-luna.blogspot.com](http://Roberto-luna.blogspot.com)



**CHARTER DE LA DIVERSIDAD**  
Fundación para la Diversidad

PROMOVIDA POR:

Fundación  
**Alares**

## *Hoy hablaremos de...*

- Talento Organizativo y diversidad: más allá del individuo
  - Múltiples realidades en la organización
    - Resultados organizativos
    - Procesos organizativos
  - La atracción y retención del talento: la empresa que gestiona la diversidad
- Talento Competencial y diversidad
  - Competencias y talento: el enfoque objetivo de la diversidad
  - El fit y el gap competencial

*TOP-TALENTO*  
ESTUDIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO  
EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

¿Sabía que sólo un **4,5%** de las empresas lo hace con una clara mentalidad de talento?

¿Le extraña ahora que estemos tan bajos en la media europea de calidad de los directivos?

¿Sabía que sólo un **8,5%** de las empresas españolas obtiene lo mejor en términos de rendimiento de sus empleados?

¿Le extraña ahora la baja productividad de las empresas españolas?

¿Sabía que en un **33%** de las empresas, una de cada tres, se respira miedo?

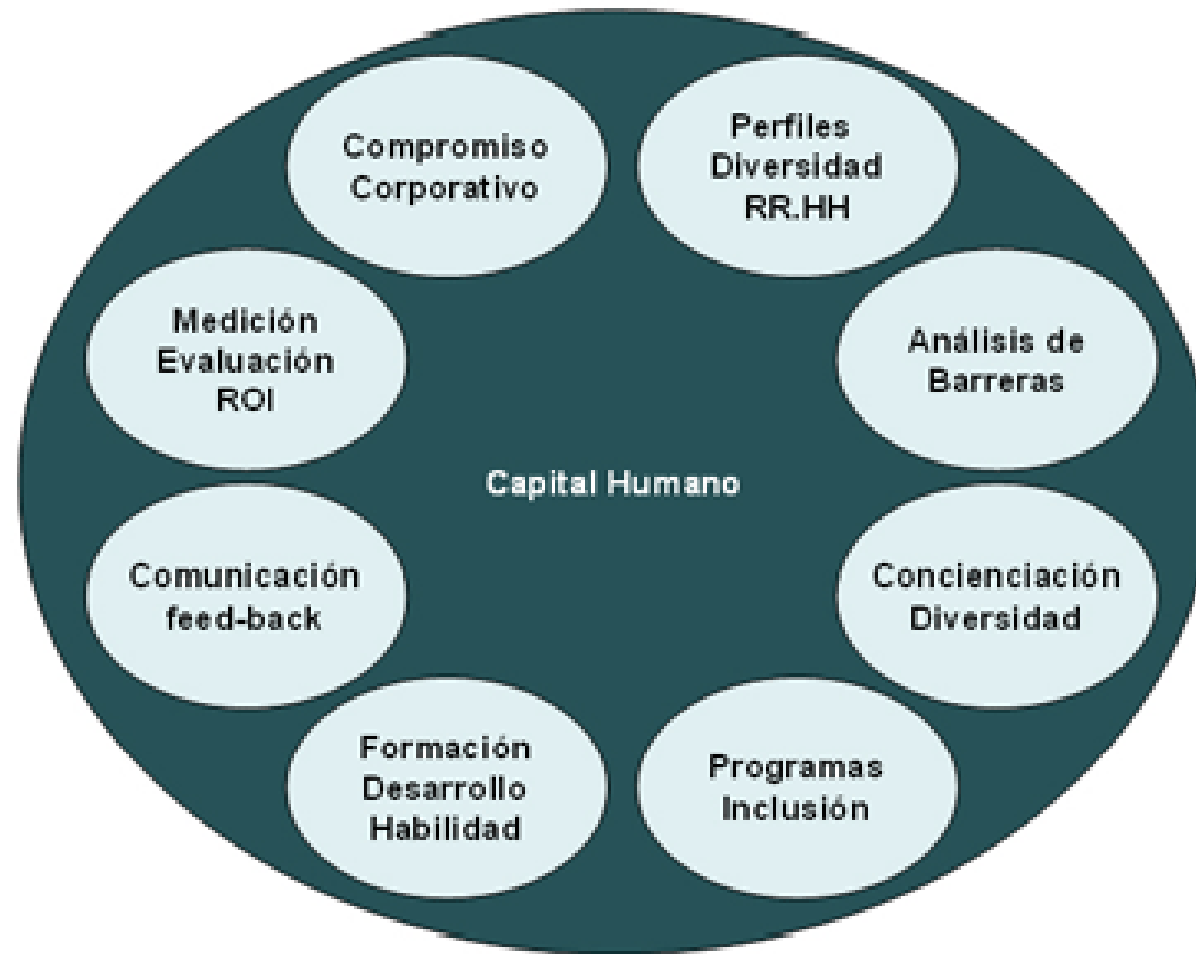
¿Con ese miedo, quiere usted después que los empleados se comprometan, sean creativos y den lo mejor de sí mismos?

## *Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad*

Según el informe del 2005 realizado por The Conference Board “**THE BUSINESS CASE FOR DIVERSITY AND WORK / LIFE ISSUES: GOOD PRATICES**”

- El **83%** de la empresa en la UE dicen que las políticas de Diversidad y Conciliación tienen un impacto positivo en el negocio por las siguientes razones:
  - Potenciar cambio cultural
  - Responde a las normativas de anti-discriminación
  - Mejorar el mix de la fuerza laboral, aumenta eficacia empresarial
  - Incrementa oportunidades de mercado
  - Se gana ventaja competitiva en el mercado
  - El cambio de la fuerza laboral es el reflejo de los clientes, quienes a su vez son el reflejo de sus proveedores
  - Alinear a los agentes internos y externos contribuye a los resultados empresariales
  - Realza imagen corporativa
  - Es “lo correcto” que se debe hacer

**Modelo para la Gestión de la Diversidad Corporativa**



# El mal de la endogamia



“Los que están condenados a pensar en muchas cosas de distinta suerte de sus convecinos, ase de otra opinión, a ser heterodoxos, deben economizar cuanto puedan esta su heterodoxia, para que no se tache de afán lo que es más bien una descicha” (Ortega y Gasset, Misión de la Universidad, p.98)



Maya la hija de Picasso



# Procesos organizativos

- El mal de la homogeneidad
  - El síndrome “igual a mi” del directivo
  - La diversidad como amenaza al poder
  - La cultura fuerte vs la cultura única
  - El etnocentrismo
  - Los estereotipos
  - .....



No más prejuicios

# Atracción y retención de talentos

- La diversidad como valor
- El encuentro como descubrimiento
- El talento admira la diversidad
- La diversidad como fuente motivacional del talento para su retención
- Los talentos se descubren... miran sólo sus competencias



# Las competencias sólo miden...

- La humanidad de las competencias...
- El fit competencial como variable de rendimiento
- El gap ¿dónde mira? ...
- El método Belbin de roles de equipo
- El método Bodhi22



# Fuentes de diversidad y talento

- Dimensiones primarias
  - Demográficas
    - Edad
    - Género
  - Geográfica
  - Social: tolerancia y flexibilidad
  - Físicas
- Dimensiones secundarias: experiencia, talento, competencias...



*Debemos comenzar a aprender a gestionarlas, no sólo incluirlas.*

# El escenario futuro

- Anticipar
- Multirealidad
- Sinergias
- Cambio y transformación
- Innovación y creatividad
- Velocidad





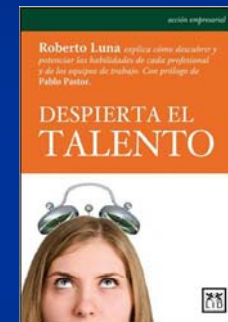
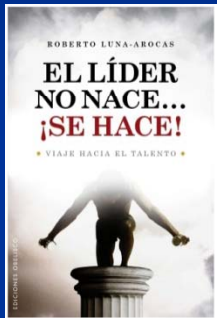
## Dos preguntas de reflexión...

1. ¿Cree usted que el **talento profesional** depende del **genero o la edad**?
2. ¿Cree que la **empresa española** tiene la **ACTITUD** hacia una **gestión de la diversidad para maximizar talentos**?

## Dos tareas...

1. ¿Qué **comportamientos** diarios en relación con sus equipos podría revisar a partir de estos contenidos?
2. ¿Dónde debería **comenzar a trabajar Vd.** profesionalmente para mejorar su mentalidad de talento en congruencia con la diversidad? ¿Podría marcarse un objetivo?

# Talento y Diversidad



Roberto Luna-Arocas

[www.rluna.es](http://www.rluna.es)

[Roberto.luna@uv.es](mailto:Roberto.luna@uv.es)

@roluar

Blog: [Roberto-luna.blogspot.com](http://Roberto-luna.blogspot.com)

**Gracias**



**CHARTER DE LA DIVERSIDAD**  
Fundación para la Diversidad

PROMOVIDA POR:

Fundación  
**Alares**