

LIDERAR DESDE EL TALENTO

PARA LA EXCELENCIA EMPRESARIAL

ROBERTO LUNA
www.robertoluna.es
 @roberiluna

ROBERTO LUNA

LIDERAR DESDE EL TALENTO

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

alenta

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas

ROBERTO LUNA

2021

LIDERAR DESDE EL TALENTO

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

alenta

LIBROS DE DIVULGACIÓN EMPRESARIAL

(2018)	(2017)	(2011)	(2010)
<p>Gestión del talento</p> <p>De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento DPT</p> <p>PIRAMIDE</p> <p>Técnico Profesional</p>	<p>99 ideas PARA SER MEJOR PROFESIONAL</p> <p>libros y artículos en la empresa</p> <p>Roberto Luna Arocas</p> <p>Ensayo</p>	<p>Roberto Luna, <i>libros para despertar y potenciar el talento y el profesional. La dirección de talento. Con pedagogía de Pablo Ponce</i></p> <p>DESPIERTA EL TALENTO</p> <p>Ensayo/Monólogos</p>	<p>ROBERTO LUNA AROCAS</p> <p>EL LÍDER NO NACE... ¡SE HACE!</p> <p>VIAJE HACIA EL TALENTO</p> <p>Novela</p>

LIBROS DE DIVULGACIÓN DESARROLLO PERSONAL

(2020)	(2017)	(2015)
<p>DISFRUTA, SIENTE Y LIDERA + TU VIDA</p> <p>Disfruta la vida. No importa si estás en tu trabajo, en tu familia, en tu tiempo libre. Lo que realmente importa, es que disfrutes de cada momento. Sigue el camino y cambia el mundo. Con tu entusiasmo. Tu propósito vital.</p> <p>PIRAMIDE</p> <p>Libro práctico</p>	<p>OBJETIVO: SER TÚ MISMO</p> <p>Descubre el poder que hay en ti para conseguir el éxito con el que sueñas.</p> <p>ROBERTO LUNA</p> <p>Ensayo</p>	<p>EL TALENTO DE LOS ELFOS: CLAVES PARA COMPRENDER EL CAMBIO Y LA FELICIDAD</p> <p>ROBERTO LUNA</p> <p>Fábula/Cuento</p>

LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAS

Humanos, ante todo humanos

Complejidad y subjetividad de la persona: expectativas y equidad

Dirección de Personas sistémica: El puzle de la Dirección de Personas

Naturaleza multidisciplinar: apertura mental.

Gestión de intangibles: la dificultad de gestionar el rendimiento

Retos actuales en la Dirección de Personas

Cambios en la Industria y en los Negocios.

Orientación de las personas al Negocio. Industria 4.0. Inteligencia Artificial, Big Data, Cloud Computing, Internet de las cosas.

RRHH – GT Dirección Personas

KPIs, Digitalización, People Analytics, MK

- De la Evaluación al Desarrollo de Talento
- De pagar a Compensar totalmente
- De captar al Onboarding Digitalizado
- De formar a vivir experiencias de desarrollo
- De emplear a la empleabilidad y marca profesional
- De comunicar a compartir conocimientos

Transformación cultural y organizativa.

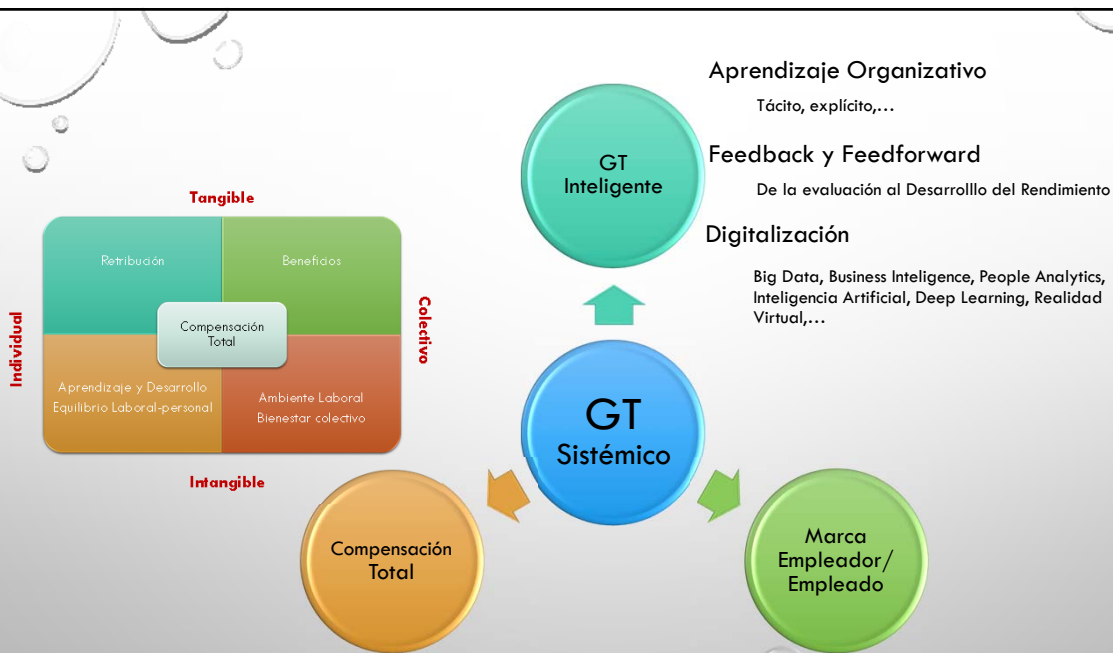
Agentes del cambio organizativo. Interdependencia entre todos los departamentos.

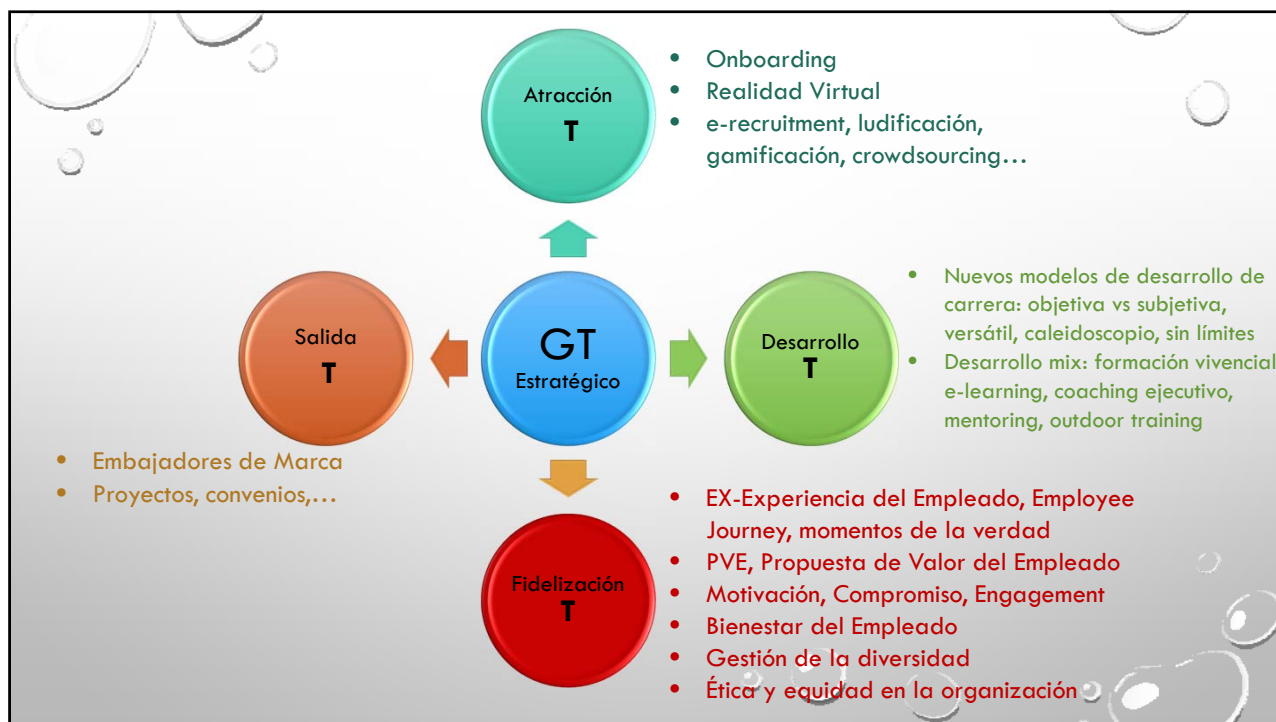
Gestión del Talento GT7.
Talent Mindset.

Liderar desde el Talento

Gestión del Talento GT7.
Talent Mindset.

Gestión del Talento – GT 7



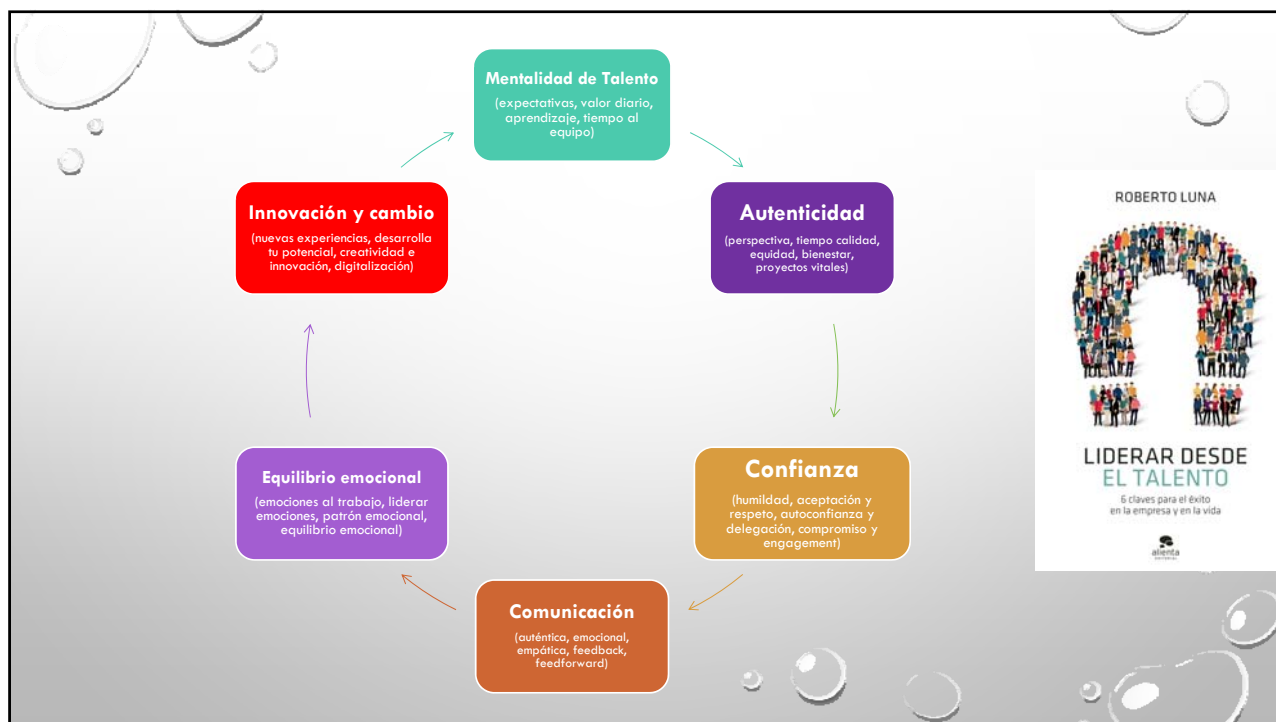


Liderar desde el Talento

LIDERAZGO

- SOLO UN **22%** DE LOS EMPLEADOS PIENSAN QUE SU LÍDER TIENE UNA CLARA DIRECCIÓN EN LA ORGANIZACIÓN
- FRACASAN LOS LÍDERES EN LAS EXPECTATIVAS, EN EL **FEEDBACK** Y EN LAS EVALUACIONES
- EL **FEEDBACK** QUE RECIBE SUELE SER **INEFECTIVO** O **INFRECUENTE**
 - CASI UNO DE CADA CUATRO EMPLEADOS PERCIBE QUE LOS LÍDERES LE DAN UN **FEEDBACK** CON SIGNIFICADO PARA ELLOS (3.5 VECES SUPERIOR)
 - Y UN 26% ESTÁ DE ACUERDO QUE EL FEEDBACK QUE RECIBEN LES AYUDA A HACER MEJOR EL TRABAJO (2.9 VECES SUPERIOR)
- EL **RETO DIGITAL** PARA LA **CULTURA** Y EL **LIDERAZGO**
 - CUESTIONES CULTURALES 62%
 - VIEJOS SISTEMAS Y APLICACIONES 48%
 - FALTA DE HABILIDADES DIGITALES 43%
 - FALTA DE UNA VERDADERA VISIÓN DE LIDERAZGO 38%

Coppemini, 2018: The Digital Culture Challenge: Closing the Employee-Leadership Gap



MENTALIDAD DE TALENTO

Mentalidad de Talento
(expectativas, valor diario, aprendizaje, tiempo al equipo)

1. Cuesta ver el talento de las personas por nuestro error en las expectativas y nuestras proyecciones. Trabajar desde el otro. Feedback y feedforward.
2. El talento que no se reconoce se va de la organización. Gestión de la diversidad.
3. Si no tienes mentalidad de talento generas exclusión y toxicidad en la empresa.
4. Tiempo con el equipo ¿un 60%? Salir de los silos.
5. La realidad es subjetiva, no hay verdades absolutas ¡ajo!

MENTALIDAD DE TALENTO

Mentalidad de Talento

(expectativas, valor diario, aprendizaje, tiempo al equipo)



6. Valor diario, reconocimiento diario.
7. ¿Sobrecarga a los más valiosos? ¡Mundo al revés!
8. Supervisión estricta y presentismo, siglo pasado.
9. “No divido al mundo entre débiles o fuertes, o por sus éxitos o fracasos... divido al mundo entre los que aprenden y no aprenden” (Benjamín Barber). Clave del desarrollo: Upskilling y Reskilling
10. Agilidad para aprender, clave en el potencial del profesional. Zona de reto. Entornos como aceleradores.

Autenticidad

(perspectiva, tiempo calidad, equidad, bienestar, proyectos vitales)

AUTENTICIDAD



1. No hay liderazgo sin autenticidad de la persona: contexto de sinceridad y respeto.
2. Tenemos profesionales “algo desequilibrados”.
 - Chiste: si sigue con ese estilo de vida tan competitivo podría usted morir en 6 meses. Puedo hacerlo en 3, contesta.
3. Grandes profesionales sí, pero ¿grandes personas?
4. Tiempo de calidad → Entornos de calidad. No regales tu tiempo a cualquiera que no lo aprecie.
5. Equidad y congruencia: fíjate en el no verbal y observa en el tiempo.

Autenticidad

(perspectiva, tiempo calidad, equidad, bienestar, proyectos vitales)

AUTENTICIDAD



6. Falta de justicia percibida: auténtico mal en las organizaciones. Organizaciones silenciosas.
7. ¡Ojo con los líderes Atila!
8. ¿Dónde está tu proyecto vital?: sentido y espacio existencial.
9. Creemos conocernos más de lo que pasa en realidad.

Confianza

(humildad, aceptación y respeto, autoconfianza y delegación, compromiso y engagement)



1. Lubricante que permite que la organización funcione.
2. Distancia del líder, falta de confianza en ellos mismos. La confianza comienza por la autoconfianza. El líder-Roca es un líder débil. Pose de excesiva autoconfianza. Máscaras en la empresa.
3. La actitud no se puede comprar, se gana día a día. No están en venta ni el respeto, ni la confianza.
4. La humildad es tu fortaleza. Papel de la vulnerabilidad.
5. Liderar desde la aceptación del otro, respeto mutuo.
6. Conseguir el compromiso y engagement.

Comunicación

(auténtica, emocional,
empática, feedback,
feedforward)



1. Comunicar es un arte, pero se entrena.
2. Comunicar es un acto de comprensión mutua.
3. Comunicación auténtica, empatía y asertividad.
4. El líder que comunica llega al corazón y al talento.
5. La palabra no es el código de más valor.
6. Lo más importante de la comunicación es escuchar lo que no se dice (Peter Drucker).
7. 2/3 partes de las ventas son emociones.
8. Feedback de éxito.
9. Feedforward y coaching ejecutivo: una mirada al frente.

Equilibrio emocional

(emociones al trabajo, liderar
emociones, patrón emocional,
equilibrio emocional)



1. Cuida tu equilibrio emocional. Liderar personas es liderar emociones.
2. Cuando entras a la empresa ¿qué haces con las emociones?
3. La mejor toma de decisiones siempre con la IE.
4. Sociedades analfabetas emocionales, empresas analfabetas también.
5. Los límites de la racionalidad.
6. El mal del estrés y el miedo en la empresa. "Si no haces feliz al empleado al menos no lo hagas infeliz".
7. Bienestar y positivismo en la empresa.
8. Descubre tu patrón emocional y trabaja desde él.

Innovación y cambio

(nuevas experiencias, desarrolla tu potencial, creatividad e innovación, digitalización)



1. Surfear con la innovación y vivir en el cambio.
2. Líderes ambidiestros (explotar y explorar), estrategias, con apertura mental (flexibilidad) y empatía emocional y cognitiva.
3. Si tienes mentalidad de aprendizaje, la duda es el principio del cambio y el error el principio del éxito. Si no es el caso, mejor que sea la competencia la que se mantenga "fiel a sus errores".
4. Liderar el cambio es liderar personas. Y liderar resistencias y egos.
5. Desarrollar potenciales es la clave de la empresa.

Innovación y cambio


(nuevas experiencias, desarrolla tu potencial, creatividad e innovación, digitalización)




6. Toda nuestra gente debe contribuir a la innovación desde la creatividad y libertad. Se entrena.
7. Los límites de nuestros líderes son los límites reales de la empresa para su éxito.
8. La carrera por la innovación es una carrera de aprendizajes y mentalidades.
9. Si tú cambias, todo cambia.
10. Digitalizar, algo más que una moda.

CONCLUSIONES

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




¿TIENES MENTALIDAD DE TALENTO?



- ¿Tienes mentalidad de talento?
- ¿Muestras tu ser más auténtico?
- ¿Cultivas la confianza?
- ¿Comunicas de modo auténtico y reconoces el talento?
- ¿Cuidas tu equilibrio emocional y de tu entorno?
- ¿Surfeas en la innovación y vives en el cambio?

Sígueme en redes

[@roberiluna](#)



GRACIAS

LIDERAR DESDE EL TALENTO

PARA LA EXCELENCIA EMPRESARIAL

ROBERTO LUNA
www.robertoluna.es
@roberiluna

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Personas



[@roberiluna](#)



