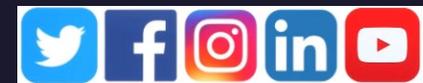


Taller

Gestiona tu talento: cómo mejorar tu perfil profesional

ROBERTO LUNA
RobertoLuna.es

@roberiluna



Sígueme



COMPETENCIAS

Conocimiento

Habilidad

Actitud



Competencias clave

Flexibilidad
Cognitiva

Agilidad en el
Aprendizaje y
Autoconocimiento

Equilibrio y Gestión
Emocional



BODHI 22- Las 22 Competencias profesionales

1. **Autoconocimiento:** se cuestiona sus decisiones para poder aprender de ellas, y consulta a su gente para conocer otros criterios diferentes, analizas sus áreas donde mejorar para seguir avanzando profesionalmente.
2. **Transparencia:** cuando se habla con él/ella genera confianza y transparencia, sin rodeos y con información veraz.
3. **Orientación al cliente:** se pone en el lugar del cliente con facilidad dando prioridad a la comprensión de todo su entorno (clientes internos-compañeros y clientes externos).
4. **Emprendedor:** trata de llevar sus ideas adelante no quedándose en la mera formulación, tiene iniciativa y empuje en sus proyectos.
5. **Exhaustivo en información:** analiza toda la información que puede con exhaustividad consultando todas las bases de datos, informes y medios de los que dispone. Intenta estar al día en la información divulgativa y técnica
6. **Capacidad de abstracción:** no se queda en los detalles e intenta integrar la información en conceptos más abstractos relacionándolos.
7. **Inteligencia emocional:** empatiza y conecta con los sentimientos propios y de los demás sin dejarse avasallar y expresando sus propias emociones.
8. **Conciliador.** Busca acuerdos analizando las diferentes situaciones.
9. **Gestor del tiempo:** encuentra tiempo para las cosas importantes sabiendo manejar las situaciones urgentes.
10. **Comunicador:** se expresa con claridad y locuacidad sin rodeos y sabiendo utilizar las palabras y gestos adecuados, transmitiendo tanto el lenguaje verbal como no verbal.
11. **Ética y respeto:** sabe tratar con todo tipo de personas con la suficiente consideración.
12. **Flexibilidad:** es capaz de cambiar de decisión contemplando otras realidades diferentes
13. **Orientación al logro:** se esfuerza por conseguir lo que se propone
14. **Orientación a la calidad:** intenta hacer de cada caso un momento de excelencia en su aportación, consiguiendo lo mejor de sí mismo.
15. **Liderazgo:** sus ideas, planteamientos y acciones consiguen hacer de él/ella un líder en su entorno.
16. **Coach/Entrenador:** se esfuerza por desarrollar a los demás que le rodean en el entorno para que puedan dar su máximo potencial.
17. **Trabajo en equipo:** tiene una clara orientación al trato con los demás, a trabajar con otras personas y a obtener lo mejor de todos desde la conciencia de equipo.
18. **Mentalidad estratégica:** analiza con detalle las diversas situaciones y planifica sus actuaciones no solo en el a corto plazo
19. **Mentalidad de talento:** Contempla cada situación desde la excelencia tanto en los servicios como en las personas, siendo proactivo y teniendo una visión global capaz de plantear escenarios futuros.
20. **Solucionador de conflictos:** no huye de los conflictos ni pone excusas, afronta con decisión los problemas para atajarlos cuanto antes con las personas e información adecuada.
21. **Innovador:** plantea escenarios de innovación para avanzar y progresar.
22. **Orientación hacia el aprendizaje:** aprende de todo y de todos sin importarle rangos ni situaciones, incorporándolo a su desarrollo profesional.

Analiza tu perfil profesional e identifica 3 puntos fuertes y 3 áreas de mejora

Puntos fuertes



1



2



3

Áreas de mejora



1

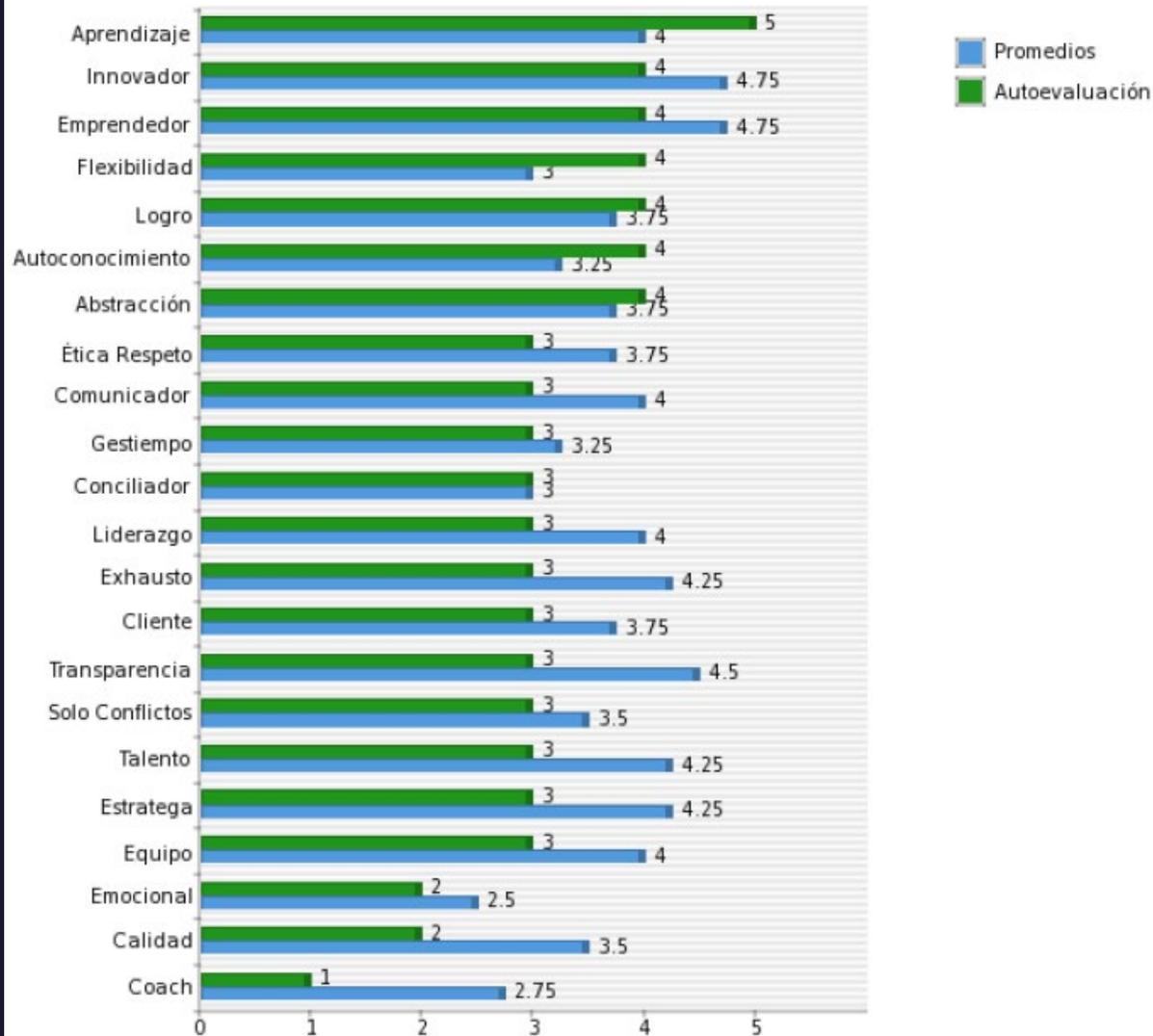


2

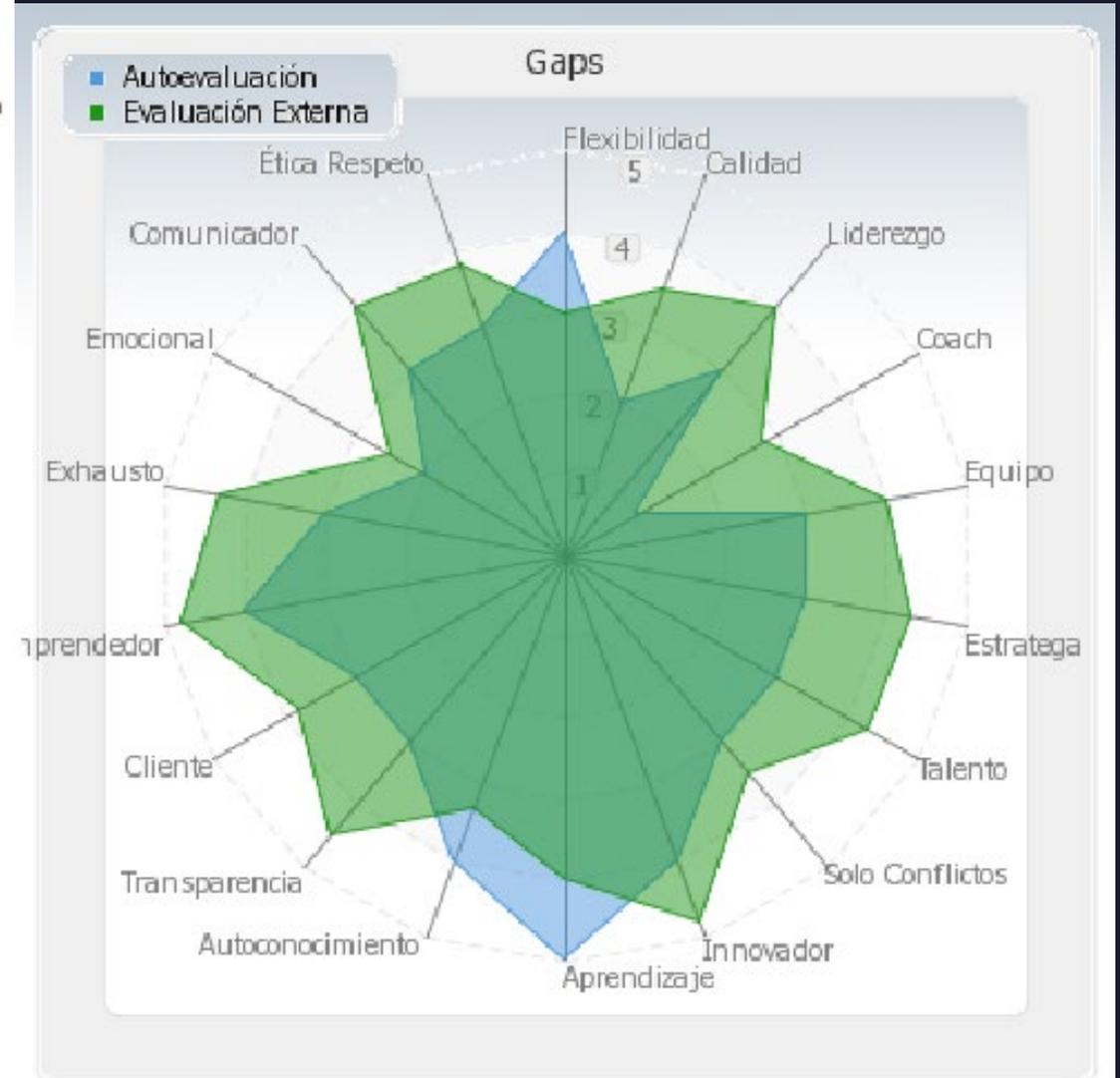


3

Las 22 Competencias



GAPS o discrepancias



BODHI22 EN FICHA DE COACHING EJECUTIVO ZONAS

CIEGAS, DE EQUILIBRIO O DE POTENCIACION

Zona Ciega Negativa

Zona Ciega Positiva

Flexibilidad
Autoconocimiento

Liderazgo
Equipo
Estratega
Talento
Transparencia
Exhausto
Comunicador

Equilibrar Area de Mejora

Desarrollar Area de Mejora

Calidad
Coach
Solo Conflictos
Cliente
Emocional
Etica Respeto

Equilibrar Punto Fuerte

Desarrollar Punto Fuerte

Aprendizaje

Innovador
Emprendedor

BODHI22 EN FICHA DE COACHING EJECUTIVO

ZONAS EQUILIBRADAS

Area de Mejora

Punto Fuerte

Logro
Abstraccion
Conciliador
Gest tiempo



TALENTO

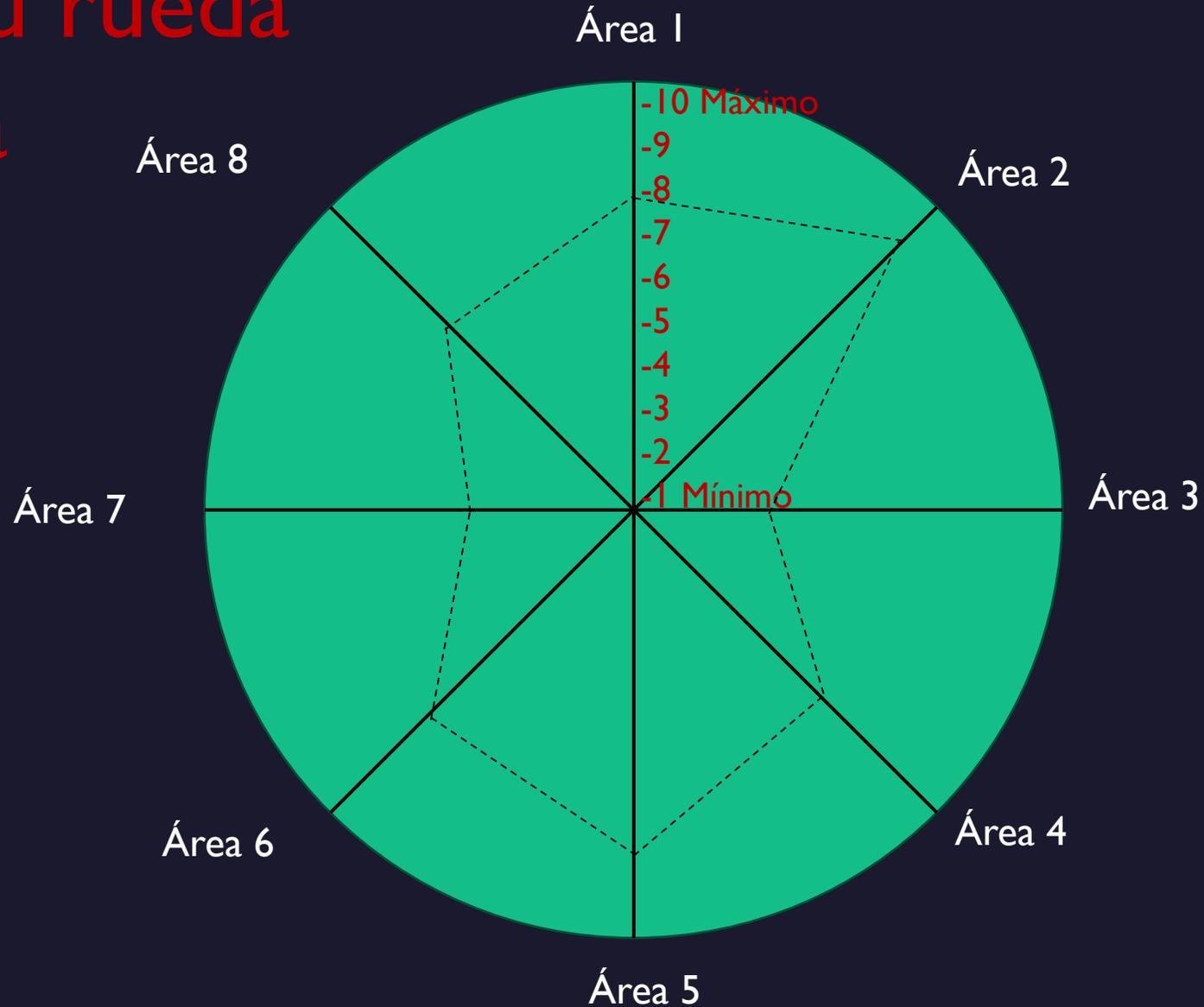
- Rendimiento
- Potencial



BIENESTAR

Analiza tu rueda de la vida

1. Áreas importantes en tu vida
2. Tiempo que le dedicas diario a cada área



Haz tu DAFO personal



Autenticidad
y
autoconocimiento

Pasión
y
equilibrio emocional

Éxito Personal y
autoestima profesional

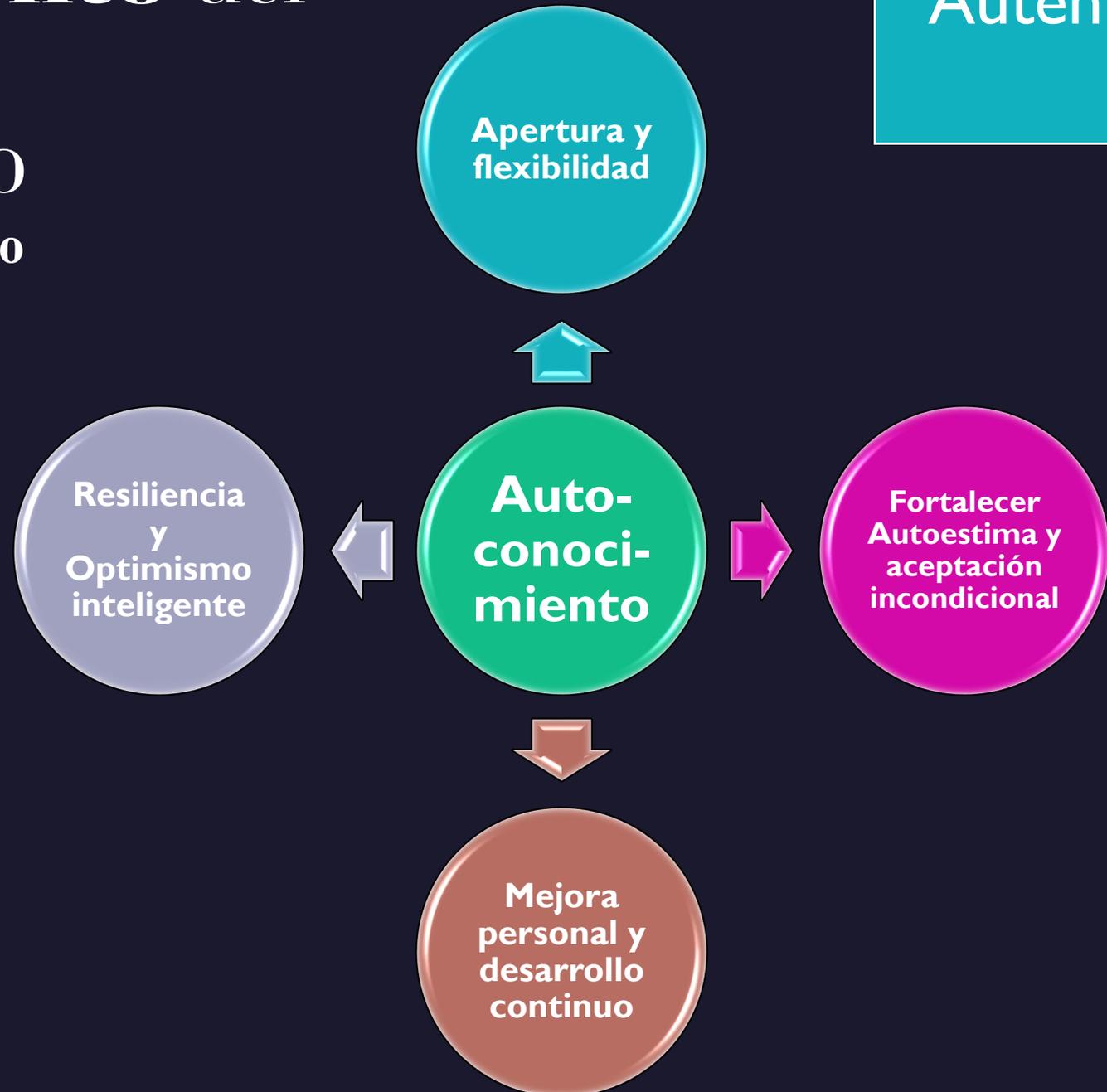
Descubrir
con curiosidad

Sentido,
propósito y
proyecto de vida

Autoconocimiento del profesional de alto rendimiento

La autenticidad, ser el mejor yo posible

Autenticidad



¿Eres resiliente?

Autenticidad



KIT DEL TALENTO RESILIENTE

OPTIMISMO

Autenticidad

- ✓ Reír 100 veces = ejercicio aeróbico 15 min bicicleta
- ✓ La media 18 veces al día, los niños de 3 a 5 veces más
- ✓ Sonría: la mueca de la risa provoca endorfinas
- ✓ Pruebe y estire la comisura de sus labios
- ✓ Recuerdos positivos con pacientes con depresión (método de ubicación)
- ✓ El cerebro positivo es 31% más productivo que si está negativo, neutro o bajo presión
- ✓ ¿Qué recuerdos positivos te estimulan? Guárdalos en tu maleta de la memoria para momentos difíciles. Como una ruta de recuerdos, una ruta familiar (mapa mental o palacio de la memoria).

KIT DEL TALENTO RESILIENTE

La **actitud** para el bienestar personal y profesional

GRATITUD

Autenticidad

- ✓ Damos las gracias + 20 veces al día, pero ¿son sinceras? ¿Es agradecimiento auténtico?



KIT DEL TALENTO RESILIENTE

La actitud para el bienestar personal y profesional

EQUILIBRIO
EMOCIONAL

Autenticidad

- ✓ Dedique 6 segundos en un abrazo (10-20)
- ✓ Las personas tienen un 47% más de probabilidad de sentirse cercano a los miembros de la familia quienes expresan afecto que los que no lo hacen.
- ✓ Reduce el estrés, la presión arterial y la propensión a la enfermedad.
- ✓ ¿Cuál fue tu último momento o experiencia de éxito, satisfacción o felicidad?
- ✓ Protocolos de la felicidad: practícalo

“TALENTO EMPRENDEDOR Y RESILIENCIA”

Autenticidad

El mantra de la persona resiliente

- 1) El resiliente **no generaliza**, sino que concreta al presente la realidad: no tiene una vida mala sino momentos duros o difíciles que superar y aprender de ellos en el **presente**.
- 2) El resiliente **no hace reducciones simples** y parciales que puedan dañar su lucha resiliente.
- 3) El resiliente “**se hace**” en el camino, lucha, cae, se levanta y sigue y **no pierde perspectiva**.
- 4) Los resilientes son de **mente abierta a cambiar**, a **aprender**, a **vivir el presente** y avanzar.
- 5) El resiliente es **muy creativo** en soluciones y **anticipa** los cambios y los nuevos servicios y productos, **prueba y ensaya** y ve lo que funciona.
- 6) El resiliente es **consciente de sus límites** por eso busca **red social** y se apoya en el **talento** de otros mostrando su **vulnerabilidad**.
- 7) Los resilientes son **optimistas inteligentes**, prácticos y objetivos, y con **humor**, mantienen la **esperanza** y se orientan a la **acción**.
- 8) Los resilientes **regulan sus emociones** y son **empáticos** símbolo de su capacidad de comprender los mercados y a los clientes y eso les da mucha mayor perspectiva
- 9) El resiliente **acepta su situación** que es primer paso para poderla cambiarla, a diferencia del que no es resiliente que niega o no afronta su situación o lo hace de modo evasivo o con atribuciones externas protectoras de su identidad.

Pasión

**Ronald
de Sousa**

el papel de la emoción es el de
suplementar la insuficiencia de la
razón

Antonio Damasio

Los sentimientos son los cimientos de
nuestra mente, son la expresión de
prosperidad o de aflicción humanas en la
mente y el cuerpo

Pasión

*La exclusión:
reconocimiento negativo*

*La confianza:
reconocimiento positivo*

High

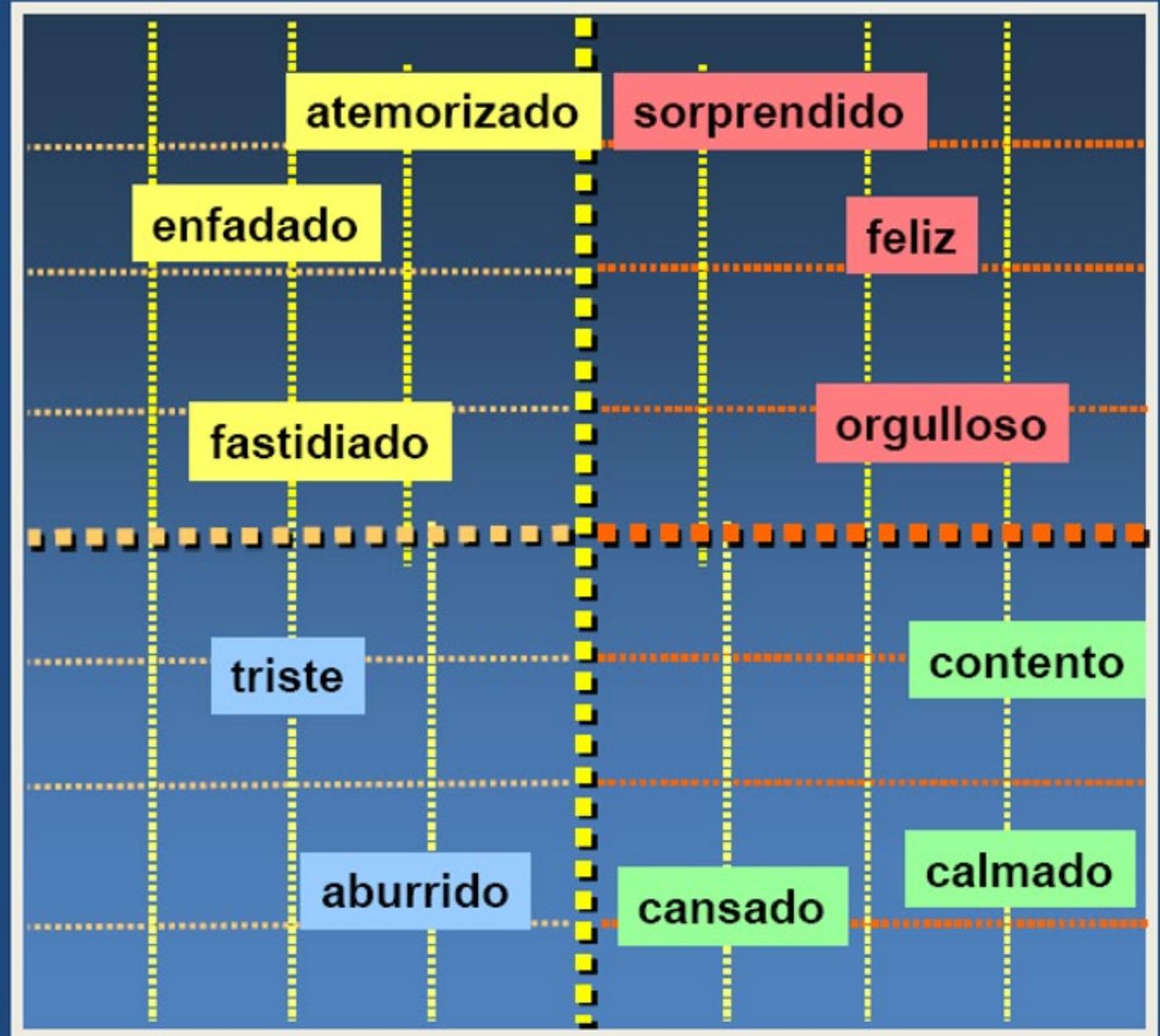
Energy

Low

Unpleasant

Emotion

Pleasant



Sentido

El camino hacia nuestros ideales: teleología

Alfred
Adler

No estamos impulsados por el pasado, sino que es la motivación por alcanzar las metas y los objetivos lo que nos impulsa hacia el futuro

La vida es dura e incierta, pero siempre queda un lugar para el cambio



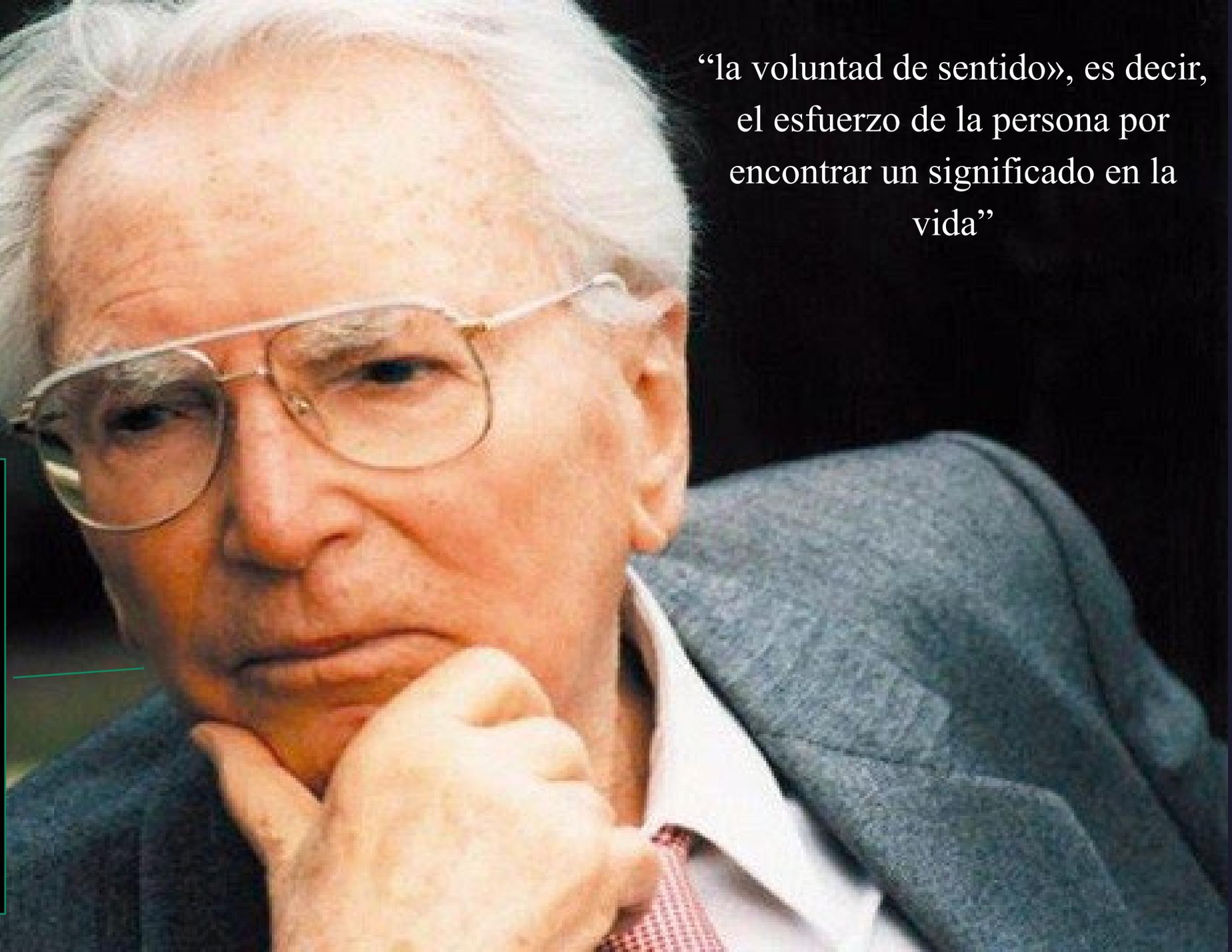
Sentido

“la voluntad de sentido», es decir,
el esfuerzo de la persona por
encontrar un significado en la
vida”

Victor Frankl

Logoterapia

«Toda persona tiene una **vocación o misión específica en la vida**. Toda persona debe llevar a cabo un designio concreto que exige su cumplimiento. Por ello, es irremplazable, y su vida, irrepetible. De este modo, la tarea de cada persona es única así como la oportunidad específica de realizarla».



A close-up portrait of Anders Ericsson, a man with a grey beard and blue eyes, smiling slightly. The background is dark. The text is overlaid on the left side of the image.

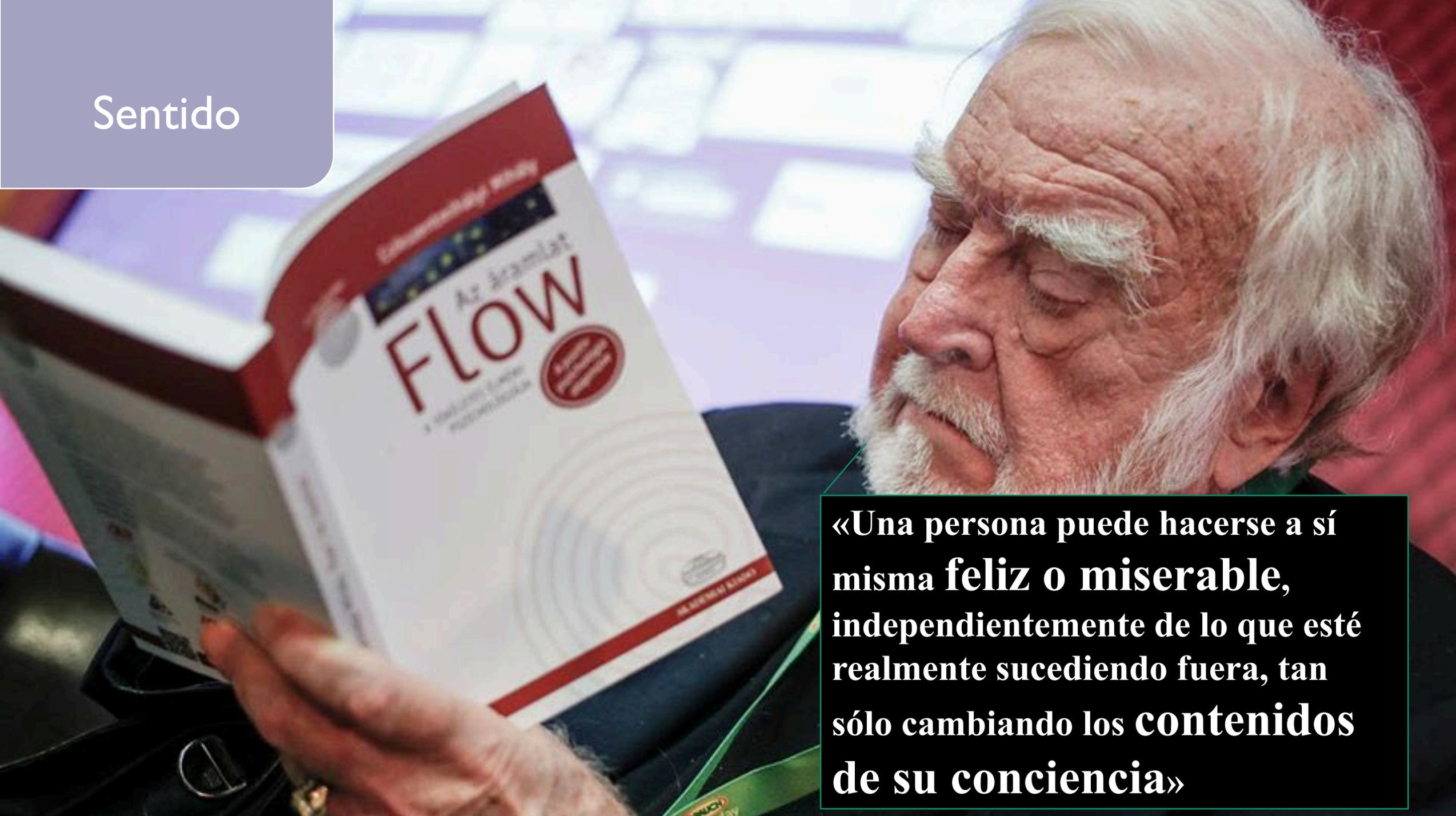
Sentido

La práctica deliberada

Anders Ericsson

- Las prácticas son cuidadosamente seleccionadas, **no vale cualquier entrenamiento o formación,**
- y se debe aplicar una **elevada concentración y recursos superiores** a una práctica normal
- Es un proyecto con **esfuerzo centrado en la retroalimentación y la acción correctiva,**
- y que sólo se puede aplicar en un **corto espacio de tiempo al día** debido a su alta concentración

Sentido



«Una persona puede hacerse a sí misma **feliz o miserable**, independientemente de lo que esté realmente sucediendo fuera, tan sólo cambiando los **contenidos de su conciencia**»

Descubrir

«No tengo talentos especiales, pero sí soy profundamente curioso».

Albert Einstein

Demasiado ego, matará tu talento

Autenticidad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pasión

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Éxito
Personal

Descubrir

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sentido

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Las 2 dimensiones del talento: ¿nos medimos?

Potencial / Agilidad Aprendizaje

Potencial

<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Diamante en bruto</p> <p>Desarrollar para el alto rendimiento. Posibles accines de coaching o mentoring. Periodo de nuevos cargos o promociones. Cuidar fortalecer autoestima profesional.</p>	<p>Futura estrella</p> <p>Considerar ya de alto rendimiento y seguir cuidando su desarrollo para llegar al siguiente cuadrante. Fortalecer con planes de desarrollo y dotar de más responsabilidad.</p>	<p>Estrella</p> <p>Trabajar de modo intenso planes de fidelización. Incluir siempre desarrollo y mejora. Negociación directa de participación en beneficios y compensación total.</p>
	<p>Dilema a resolver</p> <p>Su moderada potencialidad se ensombrece por su bajo rendimiento. No acaba de cuajar y debe analizarse desde el coaching su actitud y engagement.</p>	<p>Profesional adaptado</p> <p>Conoce como trabajar en la organización y tiene buena potencialidad, le falta consolidarse en ambos aspectos. Implicar más y dar oportunidades de desarrollo con mentoring.</p>	<p>Alto Rendimiento</p> <p>Profesional clave para la organización, conoce su trabajo desde la excelencia. Trabajar con cuidado su potencialidad con programas personalizados.</p>
	<p>Riesgo</p> <p>No rinde profesionalmente y no tiene potencialidad. Analizar la situación individualmente y el histórico laboral. Considerar salidad.</p>	<p>En desarrollo</p> <p>Conoce como trabajar en la organización y tiene buena potencialidad, le falta consolidarse en ambos aspectos. Implicar más y dar oportunidades de desarrollo con mentoring.</p>	<p>Profesional excelente</p> <p>Es excelente en su trabajo y lo demuestra a diario. Puede estar en el limite de su desarrollo ante nuevas situaciones.</p>
	Bajo	Medio	Alto
	<p>Rendimiento</p> <p>Rendimiento / Productividad</p>		



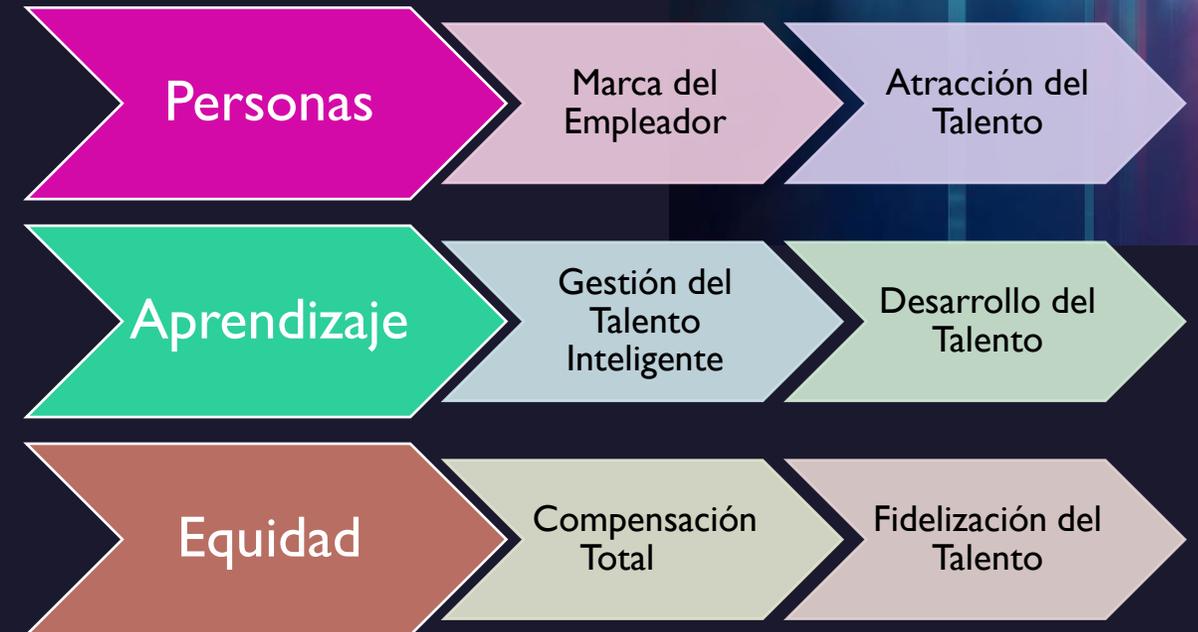
Gestión del Talento

Modelo Gesta

@Roberto Luna

Nuevas organizaciones

GESTIÓN POR COMPETENCIAS



Personas con Talento

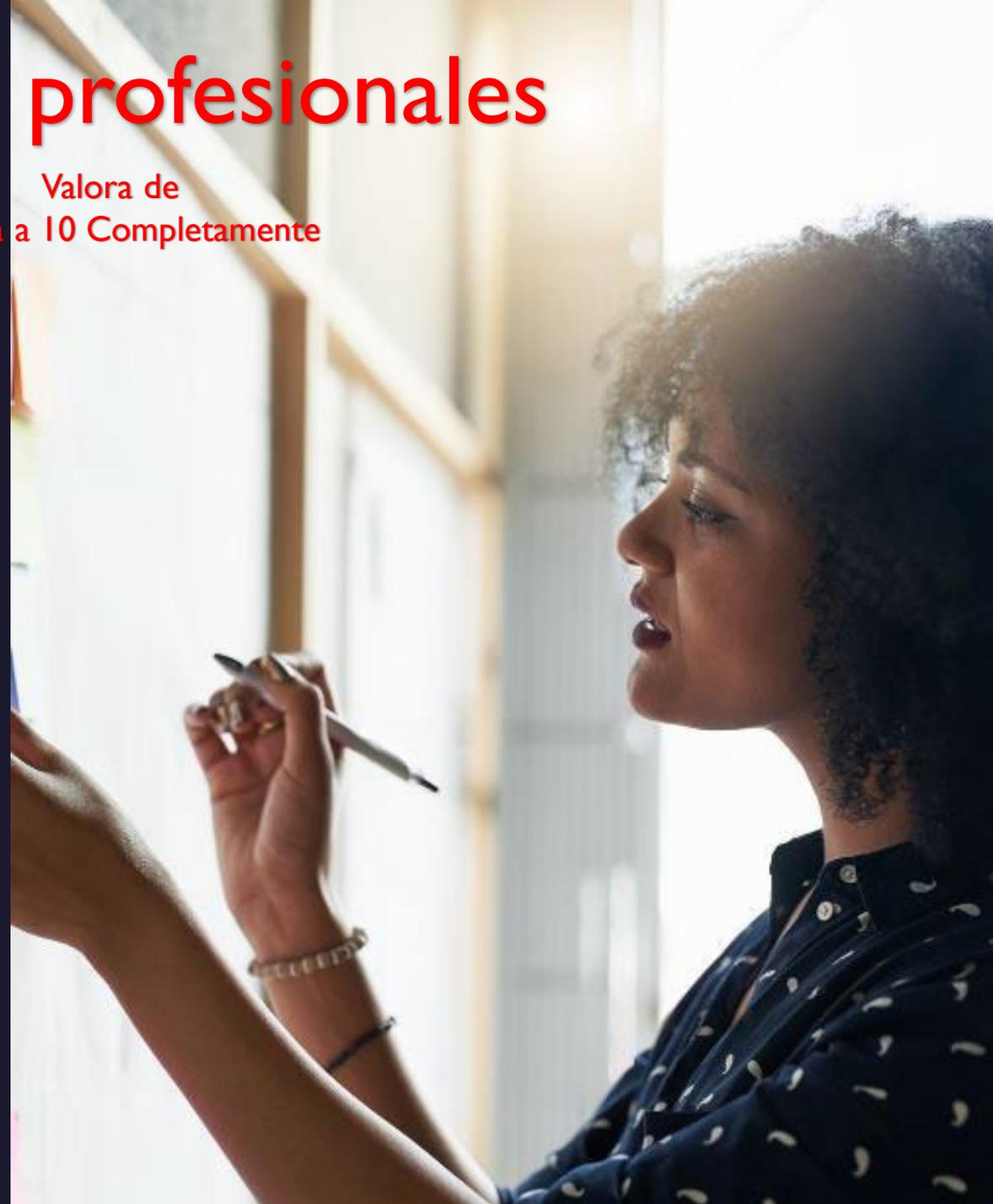
Modelo Talento

@Roberto Luna



Nuevos profesionales

Valora de
1 Nada a 10 Completamente





1 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



2 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.



3 Líder Confianza

¿Generas confianza en los demás?

- Lubricante organizativo. Humildad. Tiempo de calidad.
- Distancia, debilidad-autoritarismo, máscara-personaje.



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.



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. .



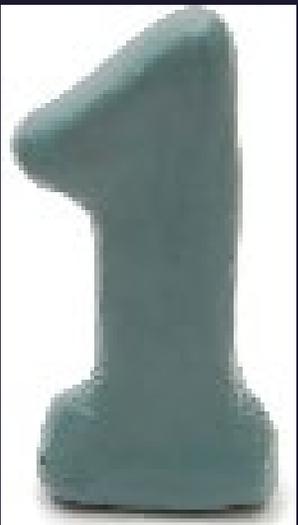
6 Líder Innovador

¿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.

3 REFLEXIONES FINALES





THE TOP FIVE REGRETS of the DYING

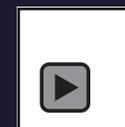


A Life Transformed by the Dearly Departing

BRONNIE WARE

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»**



2

Benjamin Barber



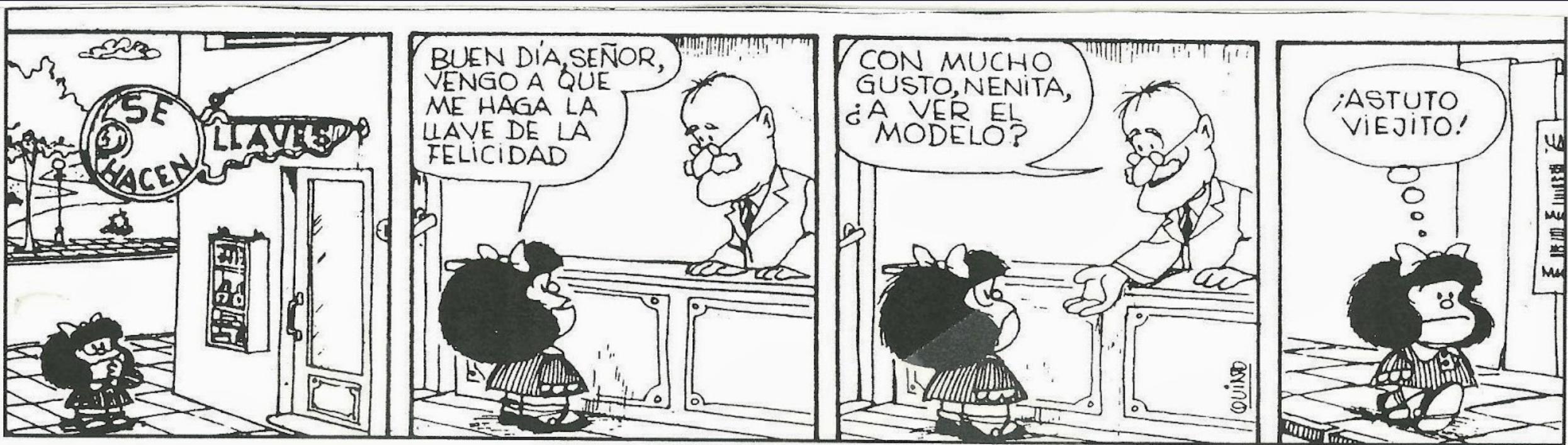
“No divido el mundo entre débiles y fuertes, o por sus éxitos o fracasos...
Divido el mundo entre los que **aprenden y no aprenden**”.





- ***“Nuestras convicciones más arraigadas, más indubitables, son las más sospechosas. Ellas constituyen nuestro límite, nuestros confines, nuestra prisión” Ortega y Gasset***





BUEN DÍA, SEÑOR,
VENGO A QUE
ME HAGA LA
LLAVE DE LA
FELICIDAD

CON MUCHO
GUSTO, NENITA,
¿A VER EL
MODELO?

QUINO

¡ASTUTO
VIEJITO!

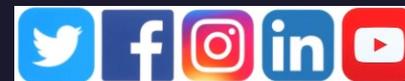
GRACIAS



Taller Gestiona tu talento: cómo mejorar tu perfil profesional

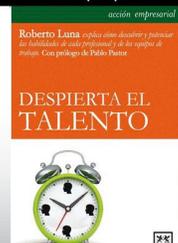
ROBERTO LUNA
RobertoLuna.es

@roberiluna



Sígueme

LIBROS DE DIVULGACIÓN EMPRESARIAL

(2021)	(2018)	(2017)	(2011)	(2010)
 <p>ROBERTO LUNA LIDERAR DESDE EL TALENTO El cómo para el éxito en la empresa y en la vida</p>	 <p>ROBERTO LUNA-AROCAS Gestión del talento De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento DPT</p>	 <p>99 ideas PARA SER MEJOR PROFESIONAL Talento y coherencia en la empresa</p>	 <p>Roberto Luna <i>reflexiones sobre desarrollo y progreso del individuo en cada momento de la vida</i> Despierta el TALENTO • VIAJE HACIA EL TALENTO •</p>	 <p>ROBERTO LUNA-AROCAS EL LÍDER NO NACE... ¡SE HACE! • VIAJE HACIA EL TALENTO •</p>
Ensayo Lectura Fácil	Técnico Profesional	Ensayo	Ensayo/Monólogos	Novela

LIBROS DE DIVULGACIÓN DESARROLLO PERSONAL

(2020)	(2017)	(2015)
 <p>ROBERTO LUNA DISFRUTA, SIENTE Y LIDERA + TU VIDA</p>	 <p>ROBERTO LUNA OBJETIVO: SER TÚ MISMO Descubre el poder que hay en ti para conseguir el éxito con el que sueñas</p>	 <p>ROBERTO LUNA EL TALENTO DE LOS ELFOS: CLAVES PARA COMPRENDER EL CAMBIO Y LA FELICIDAD</p>
Libro práctico	Ensayo	Fábula/Cuento