

Dossier de prensa

Desayuno Cum Laude con Liberto Pereda

13 de mayo 2015



Muchas empresas han entendido el liderazgo como la principal ventaja competitiva

Liderar o morir

Hasta el 40% del rendimiento de un negocio depende directamente de la actitud de sus directivos, de ahí que cambiar el «miedo por el amor» se antoje clave

JULIÁN HERRERO

Si eres de los que tiene un jefe que no para de gritar y que gobierna la oficina bajo un terror similar al francés de finales del XVIII, aproveche y disfrútelo, que está en extinción. No hace falta dar gracias a ningún dios por ello, pero sí guardarlo en la retina para contárselo en el futuro a los nietos como aquello que no vivirán con un poco de suerte.

Por desgracia para algunos, no es algo que vaya a ocurrir en un plazo inmediato, aunque ya se ha dado un giro a favor, ya que son muchas las empresas que han entendido el liderazgo como la principal ventaja competitiva. Por lo que cuidarlo se convierte en prioridad absoluta. «El impacto del patrón se manifiesta en el clima que existe en su equipo y éste, a su vez, influye en la productividad», analiza Santiago de Miguel, CEO de People Excellence. Y así lo demuestra el último informe de la Universidad de Harvard, en el que se eleva hasta el 40% la porción de los resultados de un equipo a consecuencia del ambiente. Atmosfera que, a su vez, deriva en un 70% del comportamiento del jefe del grupo, por lo que saber dirigir un equipo adecuadamente se convierte en una cuestión crítica.

«Uno de los aprendizajes que hemos sacado de estos últimos años es que las personas pueden generar ventaja competitiva y los modelos de negocio tie-

nen que promover el desarrollo del talento», expone la profesora del área de Dirección de Personas y Comportamiento Organizacional de ESIC, Maite Palomo. Cuando hay calidad directiva, se transmite al equipo y se convierte en un elemento diferencial respecto a los rivales «porque los resultados son bien distintos», recalca.

Cuenta Libertó Pereda, CEO de The Leadership Circle Iberia, que todavía «entre un 70 y un 80% de los jefes lideran desde el miedo». Lo que le ha ligado que la plantilla no dé lo mejor de sí. La «mano dura» no funciona para mover el corazón de las personas, por ello, los mandatarios más efectivos se muestran en su integridad y manifiestan autenticidad diciendo lo que sienten, por difícil que sea. Porque aquí también funciona lo de «quien siembra vientos recoge tempestades». O, en palabras del CEO de Madavi, Fernando Iglesias, «el camino más rápido es dar aquello que quieres recibir». El líder que actúa mediante un sistema tóxico se mueve en torno a unas creencias personales que limitan su liderazgo, teniendo en mente que los demás son irresponsables y creando organizaciones basadas en el ordeno y mando.

En lugar de esto, el propio Pereda propuso —en los Desayunos Cum Laude de la Asociación Centro de Direc-

ción de RRHH— virar hacia «contextos de amor, donde las personas vayan a hacer lo que les gusta». Y es que éste es otro de los apartados a destacar: la pasión. Conseguir entusiasmo —del latín «enthusiasmus»: «El dios activo que llevo dentro»— se convierte en «el único punto en común» de todos los liderazgos para la profesora Palomo, que advierte de que existen tantos tipos como organizaciones, pero que encuentran aquí una arista compartida sobre la que sustentar las direcciones. Porque a nadie se le puede cambiar si no quiere, es necesario crear un

contexto en el que se incite a la mejora. La pasión, la creatividad y la iniciativa que se alcance elevarán hasta en un 80% el éxito de cualquier grupo.

Eso sí, todos los expertos coinciden en un punto de partida básico: el autoliderazgo. Gestionarse a sí

mismo, el «selfmanagement», debe ser el punto de partida antes de ponerse a dirigir a nadie. Conocerse y saber dónde están las fortalezas se antoja clave para apoyarse en ellas y comenzar a construir una cultura más efectiva. En la que tampoco se debe dejar todo el peso a los directivos pues, como explica Fernando Iglesias, «todos tenemos la capacidad de liderar en nuestro campo de actuación». Que cada uno aporte su granito.

70%

del ambiente de una oficina depende del comportamiento del jefe



Diario actualizado de economía y finanzas 26 de mayo de 2015



FREE Grocery Coupons  [Get Coupons](#)

Encuentra Casas Baratas

Ver Las Casas En Venta Cerca De Ti! Busca por ciudad o código postal.



Productos Belleza (Gratis)



Pide Tu Muestra de Cosméticos Gratis
Oferta Limitado, Aplique Ahora

[Haga Clic Aquí](#)

Economía

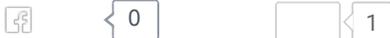
“DESAYUNOS CUM LAUDE” DE LA ASOCIACIÓN CENTRO DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS “El 40% del desempeño del negocio depende de la efectividad del liderazgo”

· La Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos reflexiona con directivos de empresas referentes sobre la efectividad del liderazgo colectivo

By REDACCIÓN

[MÁS ARTÍCULOS DE ESTE AUTOR](#)

25/05/2015@14:22:56 GMT+1



Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos ha reunido en un nuevo “desayuno cum laude” a directivos de empresas referentes para reflexionar sobre un tema tan de actualidad para la función como la efectividad del liderazgo colectivo, que “se ha convertido en la principal ventaja competitiva en un entorno cada vez más global, complejo e

Índices bursátiles

Indices Bursátiles en Vivo

Nombre	Ultimo	Bid	Alto	Bajo
AEX	498.60	498.60	502.90	497.60
CAC 40	5088.00	5088.00	5148.30	5073.80
DAX	11717.50	11717.50	11923.50	11680.30
Dow 30	17809.50	0.00	17874.03	17746.50
FTSE 100	6990.80	6990.80	7040.00	6981.80
FTSE MIB	23322.00	23322.00	23658.00	23265.00
IBEX 35	11310.00	11310.00	11464.50	11263.50
Nasdaq 100	4205.70	0.00	4228.68	4194.30



inestable”, según Liberto Pereda, CEO de The Leadership Circle Iberia y ponente invitado en este desayuno. Este experto concibe el liderazgo como “crecimiento personal”. “Para transformar el liderazgo hay que pasar de contextos de miedo a un contexto de amor, donde las personas vayan a hacer lo que les apasiona”.

“Un líder es como un decorador; crea un contexto donde las personas quieren aprender, mejorar y cambiar”, afirma. Hoy en día -explica- conviven distintas formas de organización; desde “la roja” (el lobo alfa que manda en la manada y al que todos obedecen) hasta la “turquesa” (seres vivos que de forma dinámica se va adaptando a los cambios).

La cultura y sus estilos de liderazgo son absolutamente diferentes en cada una de ellas. El líder de la roja, por ejemplo, es egocéntrico. En una “turquesa”, el liderazgo se extiende a toda la organización. “A los líderes de una organización turquesa no les mueve el resultado sino el propósito”.

No es que un tipo sea mejor que otro -explica-, “pero si las empresas quieren adaptarse al ecosistema que les ha tocado vivir, sus formas de organizarse y la consciencia de sus líderes deben evolucionar hacia un estadio superior. “Si las personas no son capaces de hacer evolucionar su sistema operativo, no podrán responder a los retos y complejidad del entorno actual”. Porque, asegura que “el 40% del desempeño del negocio depende de la efectividad del liderazgo”.

Hasta ahora hemos estado abordando el liderazgo actuando sobre la punta del iceberg, pero -se pregunta- “¿qué pasa con las parte sumergida: los miedos, valores, creencias...?”. Según Liberto Pereda, para transformar el liderazgo hay que pasar de contextos de miedo a un “contexto de amor”, donde las personas vayan a hacer lo que les apasiona. La receta de este tipo de contexto contiene tres ingredientes básicos: confianza, libertad y responsabilidad.

Recomienda también a las organizaciones crear culturas con “feedback instantáneo”, “para saber si lo que he hecho me ha ayudado a cambiar, aprender y mejorar”, y nos invita a cambiar de mentalidad. “No se puede cambiar a nadie; sólo nos podemos cambiar a nosotros mismos. “¿Por qué no empezamos desde RRHH a dar ejemplo avanzando hacia una mentalidad turquesa? Si no cambiamos nuestra forma de pensar individual y colectiva, no podremos responder a la nueva realidad”. “Es el momento de permitir que nuestro liderazgo crezca desde dentro”.

Éste ha sido el quinto “desayuno cum laude” que la Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos ha organizado con directivos para reflexionar sobre temas tan importantes para la función como el liderazgo, la nueva normalidad, los nuevos modelos organizativos, la resiliencia y el neuroliderazgo. Con invitados de lujo como Pilar Jericó, socia y presidenta de Be-Up, Juan Carlos Cubeiro, Head of Talent de ManpowerGroup, Santiago García, socio fundador de Jakobsland Partners, Rafaela Santos, psiquiatra y presidenta del IER, Instituto Español de Resiliencia y Liberto Pereda.

¿Te ha parecido interesante esta noticia?  Si (0)  No(0)

S&P 500	2075.00	0.00	2084.05	2067.0
---------	---------	------	---------	--------

proporcionado por **DailyForex**  [Agregar a su sitio](#)

Indices Bursátiles en Vivo es proporcionado por Dailyforex.com
- Reseñas y Noticias Forex

Publicidad

Sociedades Urgentes®
Creacion de empresas Limitadas y Anonimas

Pasos a seguir

Es muy fácil. Pinche aquí para ver los pasos.

Disponemos de sociedades de hasta diez años de antigüedad y con capitales de entre 3.000 y 1.000.000 de euros.

Publicidad



Observatorio de Recursos Humanos

- INICIO
- ÁREAS ▾
- SOBRE ORH
- REVISTA
- FOCUS
- NEWSLETTER
- PREMIOS ▾
- EVENTOS ▾
- + WEBS ORH ▾

HOME > LIDERAZGO

La receta del liderazgo rojo al turquesa: Confianza, libertad y responsabilidad 0

By Maite Sáenz on 28 mayo, 2015

LIDERAZGO ORH



Liberto Pereda, CEO de **The Leadership Circle Iberia**, ha participado como ponente invitado en el quinto desayuno “cum laude” organizado por **Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos**. Convencido declarado del liderazgo como un proceso de crecimiento personal para cuya transformación necesita transitar de un contexto de miedo a un “contexto de amor” que favorezca que las personas hagan lo que les apasiona. Y para ello aporta tres recetas: confianza, libertad y responsabilidad.

El panorama actual describe la convivencia de dos tipos de organización: “la roja” (el lobo alfa que manda en la manada y al que todos obedecen) y la “turquesa” (seres vivos que de forma dinámica se va adaptando a los cambios), y la cultura y sus estilos de liderazgo son absolutamente diferentes en cada una de ellas. El líder de la roja, por ejemplo, es egocéntrico, mientras que en una “turquesa” el liderazgo se extiende a toda la organización. “A los líderes de una organización turquesa no les mueve el resultado sino el propósito”. No es que un tipo sea mejor que otro “pero si las empresas quieren adaptarse al ecosistema que les ha tocado vivir, sus formas de organizarse y la consciencia de sus líderes deben evolucionar hacia un estadio superior. Si las personas no son capaces de hacer evolucionar su sistema operativo, no podrán responder a los retos y complejidad del entorno actual”. Y todo ello porque “el 40% del desempeño del negocio depende de la efectividad del liderazgo”, asegura.

Recomienda a las organizaciones crear culturas con feedback instantáneo “para saber si lo que he hecho me ha ayudado a cambiar, aprender y mejorar”, e invita a cambiar de mentalidad. “No se puede cambiar a

SUSCRÍBETE A ORH

Acepto el Aviso Legal y la Política de Privacidad

Suscribir

Cancelar Suscripción

BUSCAR

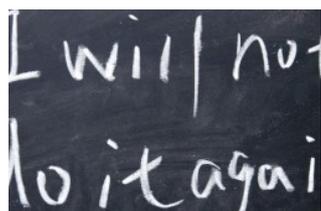
To search, type and press enter.

nadie; sólo nos podemos cambiar a nosotros mismos. “¿Por qué no empezamos desde RRHH a dar ejemplo avanzando hacia una mentalidad turquesa? Si no cambiamos nuestra forma de pensar individual y colectiva, no podremos responder a la nueva realidad”. “Es el momento de permitir que nuestro liderazgo crezca desde dentro”.

Correo electrónico Me gusta 2 Imprimir Share Tweet 0 Compartir 1 Pin it

TAGS: Aedipe-Centro Liberto Pereda LIDERAZGO

Related Stories



¿Qué les falta a los políticos para desarrollar un liderazgo que genere credibilidad?



Innovación en HR Analytics: De la percepción al dato para transmitir credibilidad



7 beneficios del bienestar en el trabajo

Leave A Reply

Your Comment

Your Name (required)

Your Email (required)

Your Website (optional)

SUBMIT





La Nueva Ruta
del Empleo

[PORTADA](#)[EMPRENDER](#)[NOTICIAS DE EMPLEO](#)[INTERNACIONALIZACIÓN RRHH](#)[COMPROMISO SOCIAL](#)[SERVICIOS](#)[COLABORADORES](#)

DESAYUNOS "CUM LAUDE" DE LA ASOCIACIÓN CENTRO DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS



25 de Mayo,
2015

"El 40% del desempeño del negocio depende de la efectividad del liderazgo"

La Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos reflexiona con directivos de empresas referentes sobre la efectividad del liderazgo

SIGUENOS EN



¿Quieres escribir con nosotros?

LOS MÁS LEIDOS



EL TRABAJO DE BUSCAR

TRABAJO

ANÁLISIS FODA
23 de Mayo, 2015



TRABAJADOR, ORDENADO Y RESPONSABLE.... ¡TOMA DIFE

Mayo, 2015

colectivo

“Para transformar el liderazgo hay que pasar de contextos de miedo a un contexto de amor, donde las personas vayan a hacer lo que les apasiona”.

Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos ha reunido en un nuevo *“desayuno cum laude”* a directivos de empresas referentes para reflexionar sobre un tema tan de actualidad para la función como la efectividad del liderazgo colectivo, que “se ha convertido en la principal ventaja competitiva en un entorno cada vez más global, complejo e inestable”, según **Liberto Pereda**, CEO de The Leadership Circle Iberia y ponente invitado en este desayuno. Este experto concibe el liderazgo como “crecimiento personal”.

“Un líder es como un decorador; crea un contexto donde las personas quieren aprender, mejorar y cambiar”, afirma.

Hoy en día -explica- conviven distintas formas de organización; desde “la roja” (el lobo alfa que manda en la manada y al que todos obedecen) hasta la “turquesa” (seres vivos que de forma dinámica se va adaptando a los cambios).

La cultura y sus estilos de liderazgo son absolutamente diferentes en cada una de ellas. El líder de la roja, por ejemplo, es egocéntrico. En una “turquesa”, el liderazgo se extiende a toda la organización. “A los líderes de una organización turquesa no les mueve el resultado sino el propósito”.

No es que un tipo sea mejor que otro -explica-, “pero si las empresas quieren adaptarse al ecosistema que les ha tocado vivir, sus formas de organizarse y la consciencia de sus líderes deben evolucionar hacia un estadio superior. “Si las personas no son capaces de hacer evolucionar su sistema operativo, no podrán responder a los retos y complejidad del entorno actual”. Porque, asegura que “el 40% del desempeño del negocio depende de la efectividad del liderazgo”

Hasta ahora hemos estado abordando el liderazgo actuando sobre la punta del iceberg, pero -se pregunta- “¿qué pasa con las parte sumergida: los miedos, valores, creencias...?”.

CHUPANDO BANQUILLO

21 de Mayo, 2015

NEWSLETTER

Subscríbete a nuestra newsletter

Nombre *

E-mail *

Aviso legal *

He leído y acepto la [política de privacidad](#)

Aceptar

ETIQUETAS

Empleo

Miscelánea

Coaching

Motivación

orientación laboral

Liderazgo

formacion

trabajo

Objetivos

entrevista

Redes sociales

Desempleo

Según Liberto Pereda, para transformar el liderazgo hay que pasar de contextos de miedo a un “contexto de amor”, donde las personas vayan a hacer lo que les apasiona. La receta de este tipo de contexto contiene tres ingredientes básicos: confianza, libertad y responsabilidad.

Recomienda también a las organizaciones crear culturas con “feedback instantáneo”, “para saber si lo que he hecho me ha ayudado a cambiar, aprender y mejorar”, y nos invita a cambiar de mentalidad. “No se puede cambiar a nadie; sólo nos podemos cambiar a nosotros mismos. “¿Por qué no empezamos desde RRHH a dar ejemplo avanzando hacia una mentalidad turquesa? Si no cambiamos nuestra forma de pensar individual y colectiva, no podremos responder a la nueva realidad”. “Es el momento de permitir que nuestro liderazgo crezca desde dentro”.

Éste ha sido el quinto “desayuno cum laude” que la Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos ha organizado con directivos para reflexionar sobre temas tan importantes para la función como el liderazgo, la nueva normalidad, los nuevos modelos organizativos, la resiliencia y el neuroliderazgo. Con invitados de lujo como Pilar Jericó, socia y presidenta de Be-Up, Juan Carlos Cubeiro, Head of Talent de ManpowerGroup, Santiago García, socio fundador de Jakobsland Partners, Rafaela Santos, psiquiatra y presidenta del IER, Instituto Español de Resiliencia y Liberto Pereda.

**ADD
COMMENT**

Para dejarnos tu comentario rellena los siguientes campos. Tu mail no será publicado

Su nombre *

Comment *

Correo electrónico *