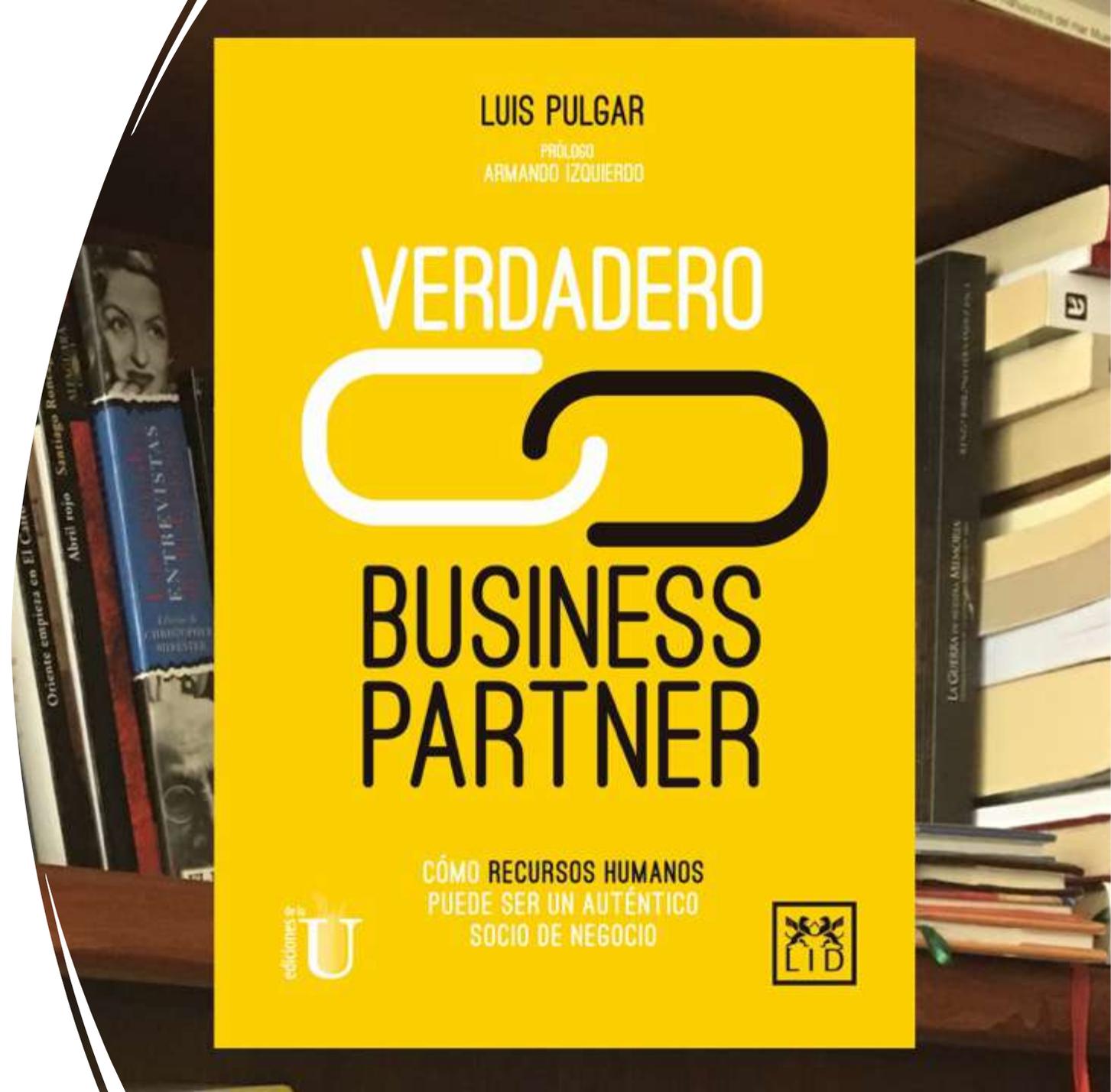


Portafolio de Conferencias Programas, y Mentoría

Luis Pulgar Finol
Enero 2025

<https://luispulgar.com/>



Estimado lector:

Este portafolio es una herramienta estratégica que reúne temas clave para fortalecer el talento, el liderazgo y la cultura organizacional, ayudando a las empresas a alcanzar su propósito. Las actividades descritas se desarrollan mediante formación estructurada, talleres interactivos o programas personalizados de mentoría, siempre con un enfoque en generar resultados concretos y alineados con los objetivos estratégicos.

Adaptación a necesidades específicas

La duración, profundidad, alcance y áreas de énfasis de los contenidos pueden ajustarse para responder a los requerimientos particulares de cada empresa, equipo o profesional. Ya sea una intervención puntual, un ciclo formativo o una mentoría personalizada, el diseño se adapta a las circunstancias y expectativas del público objetivo.

Aplicación en diversos contextos

Los temas incluidos en este portafolio son versátiles y adecuados para una variedad de escenarios, como reuniones estratégicas, convenciones, programas de desarrollo organizacional o intervenciones individuales. Esta flexibilidad permite atender los desafíos y oportunidades únicos de cada entorno.

Ventajas del portafolio

- **Relevancia:** Los contenidos están alineados con las tendencias actuales y las mejores prácticas en liderazgo y gestión del talento.
- **Enfoque práctico:** Diseñados para facilitar su aplicación inmediata en el entorno laboral.
- **Resultados claros:** Orientados a generar mejoras observables en el desempeño y la cultura organizacional.

Lo presentado constituye un conjunto de soluciones estratégicas diseñadas para diferenciar a la organización y potenciar su competitividad.

Nota importante

Antes de implementar cualquier actividad, se recomienda realizar una evaluación previa conjunta para identificar las necesidades específicas y garantizar que los contenidos y formatos seleccionados se alineen de manera óptima con los objetivos organizacionales.

Contenido

Conferencias

1. Cultura Organizacional y Ética

1.1. Cultura Organizacional para Triunfar

1.2. Ética Organizacional: Construyendo una Cultura de Integridad

1.3. La Seguridad Psicológica en el Equipo de Trabajo

1.4. La Tarea del Cambio Cultural en las Organizaciones en Transformación

2. Liderazgo y Gerencia

2.1. Liderazgo y Gerencia en tiempos volátiles, ambiguos e inciertos

2.2. Liderazgo Situacional

2.3. Escuchar a mi Equipo de Trabajo

2.4. Manejo de la Adversidad

2.5 Relaciones y Negociación Productiva con las Organizaciones Sindicales

Contenido

I Conferencias (Cont...)

3. Visión de Negocio y Estrategia e Innovación

3.1. Plan Estratégico de una sola página – Metodología OGSM

3.2 Conceptos Básicos para una Visión de Negocio

3.3 Innovación a través del pensamiento creativo

II Talleres y Mentoría

1. Verdadero Business Partner – Cómo RH puede ser un auténtico socio de negocio

2. Todos podemos ser Líderes Efectivos

3. Mentoría de Liderazgo Estratégico

III Testimonio de Clientes

IV Perfil de Luis Pulgar Finol

V Información de Contacto

I. Conferencias



1. Cultura Organizacional y Ética

1.1 Cultura Organizacional para Triunfar



Cultura Organizacional para Triunfar

Descripción

Conferencia-taller Desarrollo del concepto de la cultura organizacional como la personalidad de la organización, que da vida y caracteriza su forma de ser y hacer como empresa. Puede incluir el apoyo a la organización para diseñar e implementar su plan de cambio cultural.

Aprendizaje

Entender por qué las organizaciones que han logrado construir una forma de trabajo exitosa y una cultura organizacional sólida deben ser conscientes de la necesidad de evolucionar de manera armónica. Solo así podrán mantener su éxito en un entorno empresarial y social cada vez más dinámico y demandante.

Las nuevas generaciones condicionan su lealtad a las empresas a que estas cuenten con una "marca de empleador" y una "marca de liderazgo" que reflejen una cultura robusta, coherente y alineada con sus valores y expectativas

Temas

- Demografía y masa crítica
- Estilos culturales
- Comportamientos deseados y comportamientos aceptables.
- ¿cómo deseamos que sea nuestra empresa? ¿Cómo deseamos que nos trate?
- ¿Es fácil vivir nuestros valores oficiales en la empresa?
- ¿Necesitamos hacer ajustes en nuestra cultura? ¿Cuáles? ¿Cómo los implementamos?

EJERCICIO DEL LIDERAZGO

EMPODERAMIENTO
CON AUTORIDAD

ASUMIR NUESTRA
RESPONSABILIDAD

RENDICIÓN DE
CUENTAS
(ACCOUNTABILITY)

CULTURA

Valores Compartidos

1.2 Ética Organizacional: Construyendo una Cultura de Integridad



Ética Organizacional: Construyendo una Cultura de Integridad

Descripción

Conferencia – Exploración de los conceptos clave que facilitan la toma de decisiones éticas en las empresas, con el objetivo de fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, la honestidad, el respeto y la colaboración, para impulsar el compromiso de los líderes y equipos en la construcción de un entorno laboral ético y sostenible.

Aprendizaje

Comprender cuales son los principales desafíos y dilemas éticos, entender los errores y trampas éticas comunes y adquirir conocimientos y herramientas para prevenir las conductas inapropiadas y consolidar la confianza entre los colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos de interés, esencial para el éxito a largo plazo.

Temas

- Fundamentos de la Ética Empresarial
- Historia – teorías - Códigos
- Desafíos Éticos del mundo actual
- Corrupción - Conflictos de interés - Responsabilidad social - Discriminación y diversidad - Medio ambiente y sostenibilidad.
- Toma de Decisiones Éticas – Procesos, errores, trampas y dilemas
- Desarrollo de la cultura ética en la organización y el rol de los líderes y los colaboradores
- Importancia de la formación y la comunicación en la cultura ética.
- Beneficios de la cultura ética y consecuencias de la falta de ética
- La ética en la Era Digital - El uso de datos y privacidad- inteligencia artificial y automatización.



El valor y los valores:
En qué tipos de valor
tiene impacto el
comportamiento ético



1.3 Seguridad Psicológica: Base del Desempeño Superior

Seguridad Psicológica: Base del Desempeño Superior

Descripción:

Conferencia-Taller cuyo tema es de máxima prioridad para las relaciones empresariales y el éxito organizacional.

Cómo construir un ambiente de seguridad psicológica en el lugar de trabajo, donde todos puedan expresar sus ideas, plantear preguntas, compartir inquietudes o reconocer errores sin temor a humillaciones o juicios injustos. Este enfoque promueve un entorno inclusivo donde cada persona se siente valorada y respetada. Se puede incluir un programa de mentoría para líderes o equipos para consolidar este impulso transformador en la dinámica organizacional.

Aprendizaje - Temas

- La Brújula del Valor
- La evolución de los paradigmas organizacionales
- Qué es y qué no es la Seguridad Psicológica
- Lo que enfrenta el “nuevo” en una organización
- Las cuatro etapas de la Seguridad Psicológica: Inclusión, Seguridad de Aprendiziz, Seguridad del Contribuyente, Seguridad del Retador
- Las reuniones en ambiente de Seguridad Psicológica
- La importancia de la Nivelación de Expectativas y cómo lograrla
- El costo de no tener Seguridad Psicológica
- El líder promotor y cómo puede potenciar la Seguridad Psicológica

SEGURIDAD PSICOLÓGICA



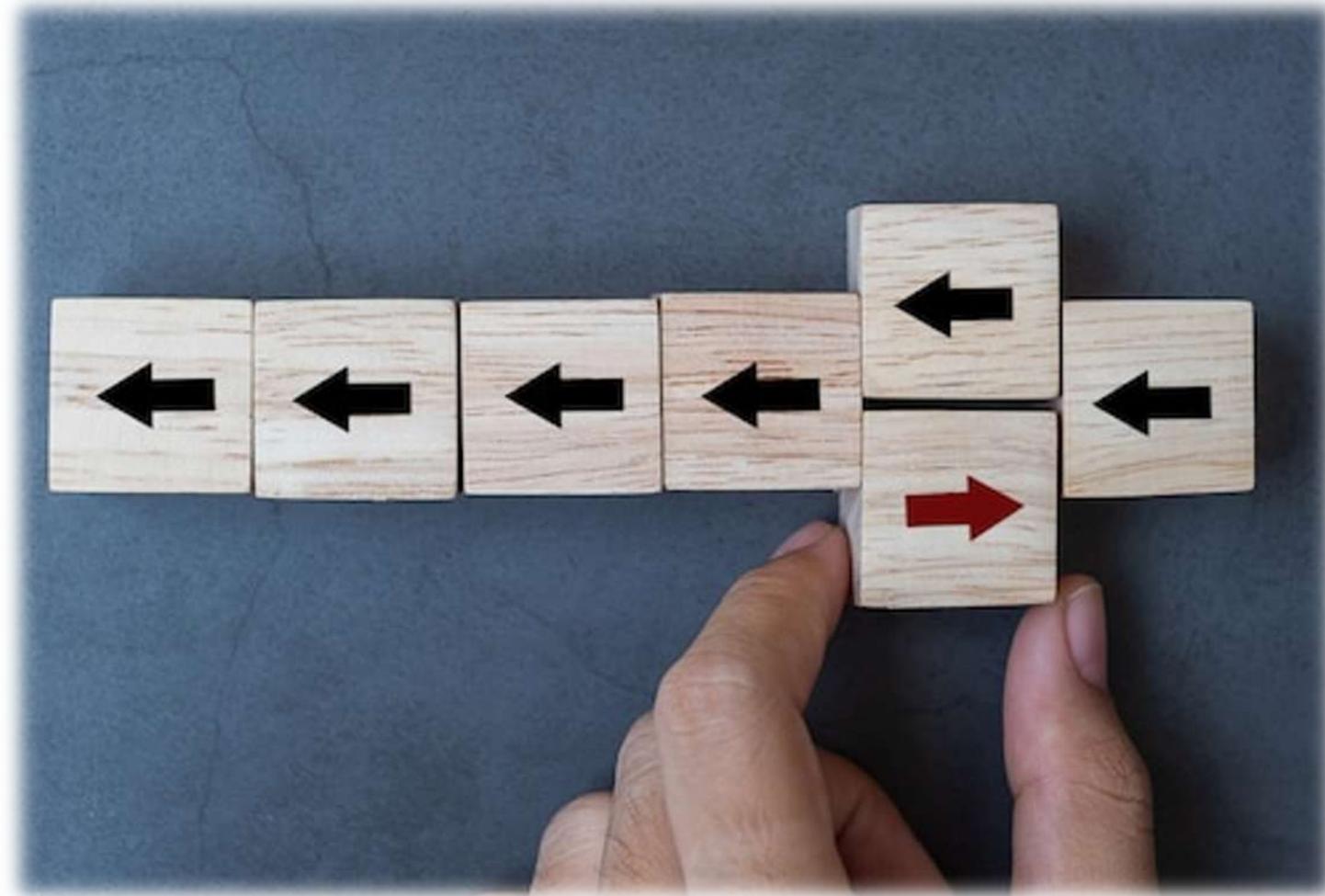
Sentirme seguro para retar a lo establecido

Sentirme seguro para dar mi contribución

Sentirme seguro para aprender

Ser incluido

1.4 La Tarea del Cambio Cultural en las Organizaciones en Transformación



La Tarea del Cambio Cultural en las Organizaciones en Transformación

Descripción

Conferencia basada en la experiencia adquirida en procesos de transformación en empresas de distintos sectores. Se aborda cómo lograr cambios exitosos y convertir la gestión del cambio en una competencia organizacional clave y una ventaja competitiva.

Aprendizaje - Conceptos y Método para diseñar y gerenciar un Proyecto de Cambio efectivo y productivo en una organización que asegure materializar la propuesta de valor asociada.

Fase 1: Convencer a la Organización

- Generar Propuesta de Valor
- Involucramiento del Liderazgo

Fase 2. Dimensionar Cambio requerido

- Establecer Modelo de Referencia
- Comparar con situación actual
- Generar iniciativas para cerrar brechas

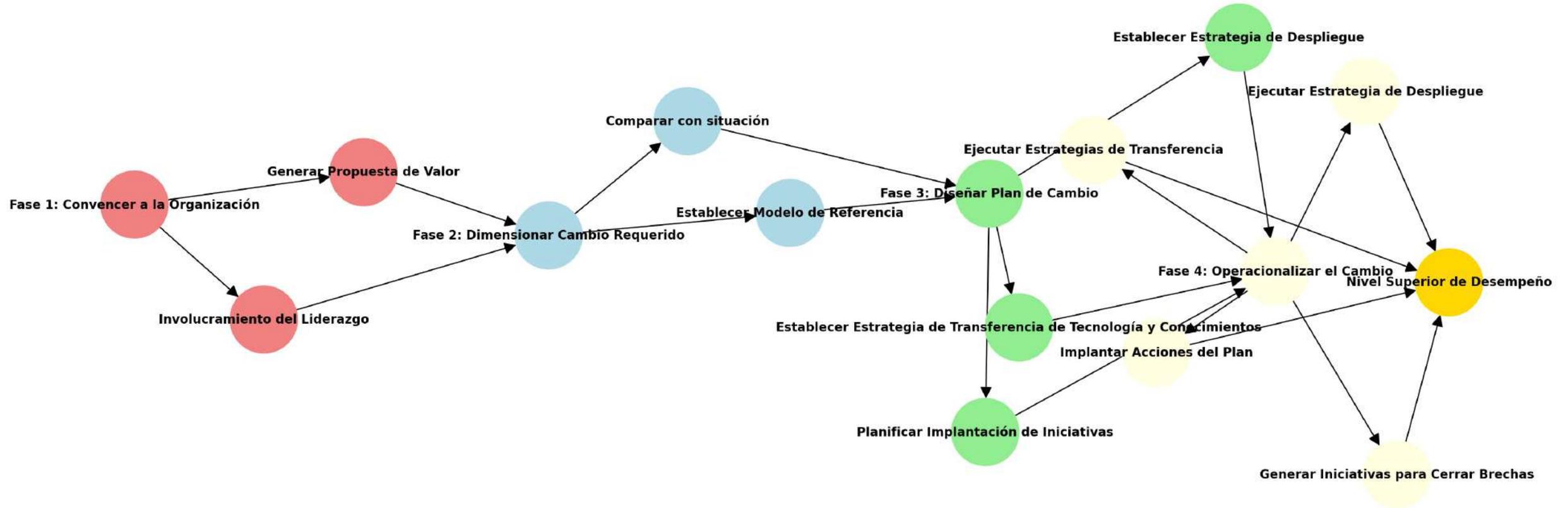
Fase 3. Diseñar Plan de Cambio

- Planificar Implantación de iniciativas
- Establecer Estrategia de Despliegue
- Establecer Estrategia de Transferencia de Tecnología y Conocimientos

Fase 4. Operacionalizar el Cambio

- Implantar Acciones del Plan
- Ejecutar Estrategia de Despliegue
- Ejecutar Estrategias de Transferencia

Fases para Gestionar el Cambio y alcanzar el Desempeño Superior



2. Liderazgo y Gerencia

2.1 Liderazgo y gerencia en tiempos volátiles, ambiguos e inciertos



Liderazgo y Gerencia en tiempos volátiles, ambiguos e inciertos

Descripción

Conferencia sobre cómo capitalizar las fortalezas desarrolladas durante los tiempos de adversidad y transformarlas en ventajas estratégicas para el éxito en los entornos cotidianos.

Aprendizaje - Temas

- ¿Qué hace la diferencia para superar los momentos críticos?
- El propósito común como guía
- Aprendizajes de la crisis y adaptación a la normalidad
- Nuevo enfoque de la discusión estratégica
- Roles renovados de los equipos directivos
- La brújula del Líder
- La generación de compromiso
- El gerente conector - Networking, la competencia fundamental
- El nuevo gerente de desempeño superior
- El gerente en su ámbito personal
- El mundo digital y el rol de la Inteligencia Artificial

La acción del Líder en las etapas de la crisis



Urgencias



Transición



Atención Experta



Crisis Superada

2.2 Liderazgo Situacional



Liderazgo Situacional

Descripción

Conferencia-taller. Se aborda la importancia de que un líder desarrolle la flexibilidad para ajustar su enfoque según las necesidades del equipo, mejorando su capacidad para inspirar, motivar y apoyar a sus colaboradores de manera eficaz en contextos diversos.

Aprendizaje

Reconocer la importancia de adaptar el estilo de liderazgo según las necesidades y madurez del equipo, destacando la relevancia de una comunicación clara y abierta, así como la toma de decisiones fundamentadas en los requerimientos de la situación, la confianza y el aprendizaje continuo

Temas

- Definiciones de liderazgo, liderazgo de nosotros mismos y liderazgo situacional
- Las características de cada estilo de liderazgo y su aplicación
- La relación de los estilos de liderazgo con las formas de interacción gerencial y las ventajas y desventajas en cada caso.
- El impacto de la conectividad y el networking en la efectividad de los líderes.

Liderar es ser

- Visionarios
- Valientes
- Realistas
- Éticos



2.3 Escuchar a mi Equipo de Trabajo



Escuchar a mi Equipo de Trabajo

Descripción

Conferencia-Taller: Un líder verdaderamente efectivo tiene la capacidad de gestionar la conexión, la colaboración y el conocimiento dentro de la organización. Escuchar no es solo una habilidad, sino una competencia diferenciadora que define a los líderes de alto desempeño, permitiéndoles inspirar, motivar y fortalecer a sus equipos para alcanzar resultados excepcionales.

Aprendizaje - Temas

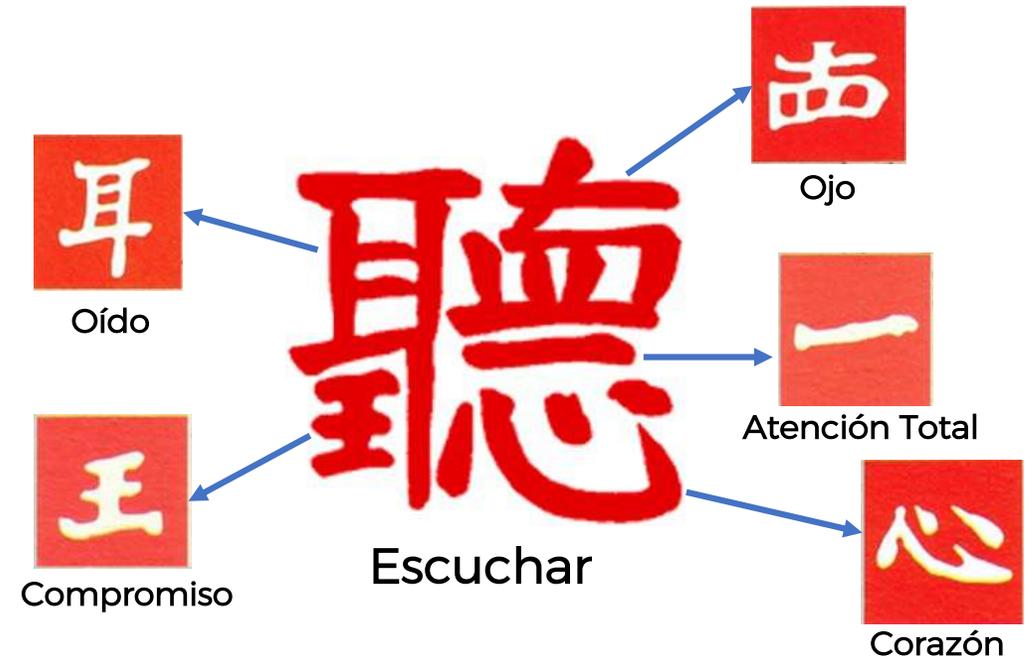
- El líder que inspira sabe escuchar
- La regla de reciprocidad en el comportamiento humano
- Escuchar es Oír + Interpretar
- El manejo de la distancia física
- Los beneficios de la escucha efectiva
- Diferentes maneras de escuchar
- Técnicas de apoyo para la escucha efectiva
- Las habilidades de indagación
- Escuchar lo que no se dice
- Arquetipos de la comunicación
- Patrones de comunicación en los equipos de trabajo de alto desempeño



Escucha pasiva

Reconocimiento:

Escucha activa:



2.4 Manejo de la Adversidad

Un reto en las organizaciones
y en nuestra vida personal



Manejo de la Adversidad

Un reto en las organizaciones y en nuestra vida personal

Descripción

Conferencia-Taller: Vivimos en una era marcada por la adversidad: desastres naturales, pandemias, amenazas de guerra, crisis económicas, desempleo, pérdida de confianza en las instituciones, sin mencionar los desafíos cotidianos. Todos estamos inmersos en un entorno lleno de obstáculos. ¿Cómo enfrentar esta realidad de manera exitosa y salir adelante?

Aprendizaje

Cómo convertir los obstáculos en verdaderas oportunidades , mediante movimientos, o combinaciones de patrones de pensamiento, sentimiento y acción.

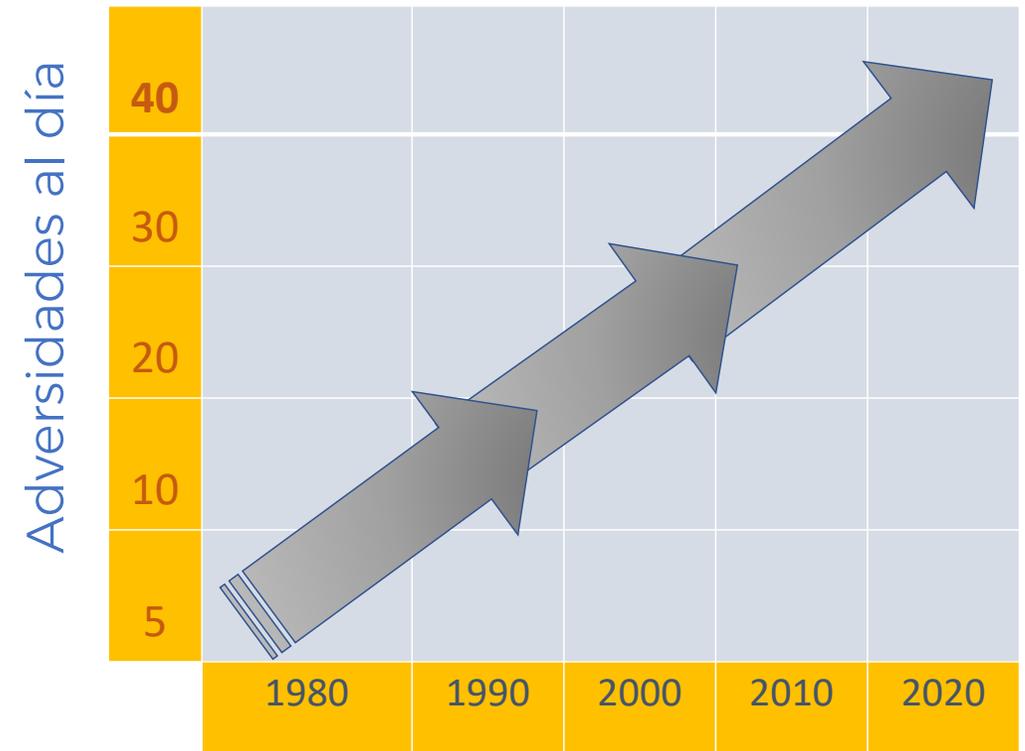
Temas

- Los niveles de la adversidad
- Adversidad individual y colectiva
- Adversidad en el trabajo
- Adversidad y motivación- La metáfora del escalador
- La adversidad y el lenguaje
- Predictores del manejo de la adversidad- El AQ de Paul Stoltz
- Secuencia eficaz para enfrentar la adversidad - Cambio de hábitos
- El embudo de acción.

Predictores de Manejo de la Adversidad

- Desempeño
- Memoria
- Cambio
- Salud
- Resiliencia
- Tenacidad
- Agilidad
- Innovación
- Longevidad
- Productividad
- Mejora
- Aprendizaje
- Esfuerzo
- Esperanza

La Era de la Adversidad



2.5 Relaciones y Negociación productiva con las Organizaciones Sindicales

Para supervisores, gerentes
y Recursos Humanos



Relaciones y Negociación productiva con las Organizaciones Sindicales para supervisores, gerentes y Recursos Humanos

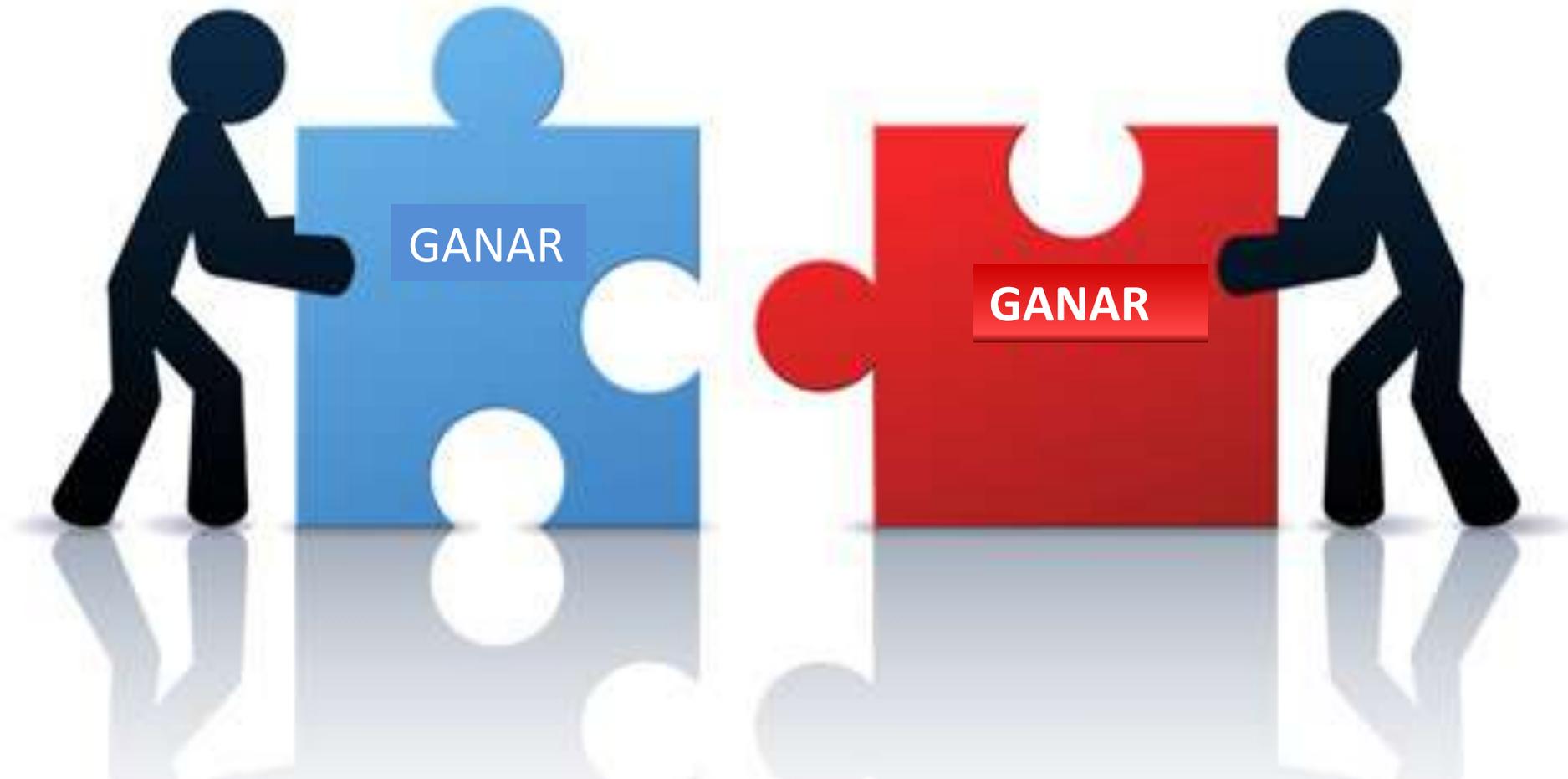
Descripción

Conferencia – Taller. Diseñado para mejorar la comprensión y las habilidades para la interacción efectiva con los sindicatos. Se abordarán los principios fundamentales de las relaciones laborales, las estrategias de negociación colaborativa y la resolución de conflictos. Los participantes aprenderán lo que se requiere para construir relaciones de confianza con representantes sindicales, manejar negociaciones y aplicar prácticas justas legales y contractuales en el manejo de situaciones de trabajo. Se trabajará en cómo mantener una comunicación abierta y respetuosa usando como referencia casos prácticos

Aprendizaje - Temas

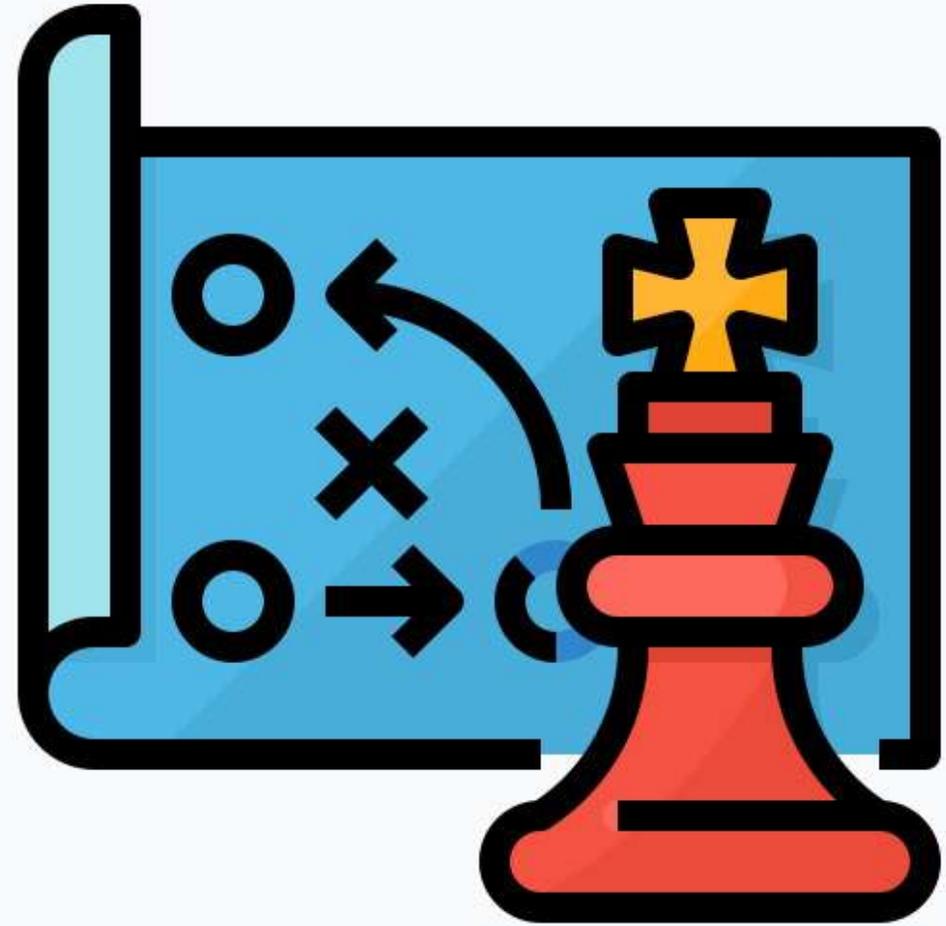
- Relaciones Gerencia-Sindicatos
- Política de Relaciones Laborales y Código de Conducta
- Responsabilidad Social Empresarial
- El rol del Sindicato - Actitudes y actuación de los sindicatos
- El rol de Recursos Humanos - El trato con los sindicalistas
- Conflicto, ética y tolerancia - Costo de los conflictos - Estilos para el manejo de conflictos
- Modelo Harvard para manejo de conflictos
- La negociación con los sindicatos en el día a día - Técnicas de negociación
- Negociación de Contratos Colectivos
- Factores clave del éxito

RELACIÓN - NEGOCIACIÓN



3. Visión de Negocio y Estrategia e Innovación

3.1 Plan Estratégico de una sola página Metodología OGSM



Plan Estratégico de Una sola página – Metodología OGSM

Descripción

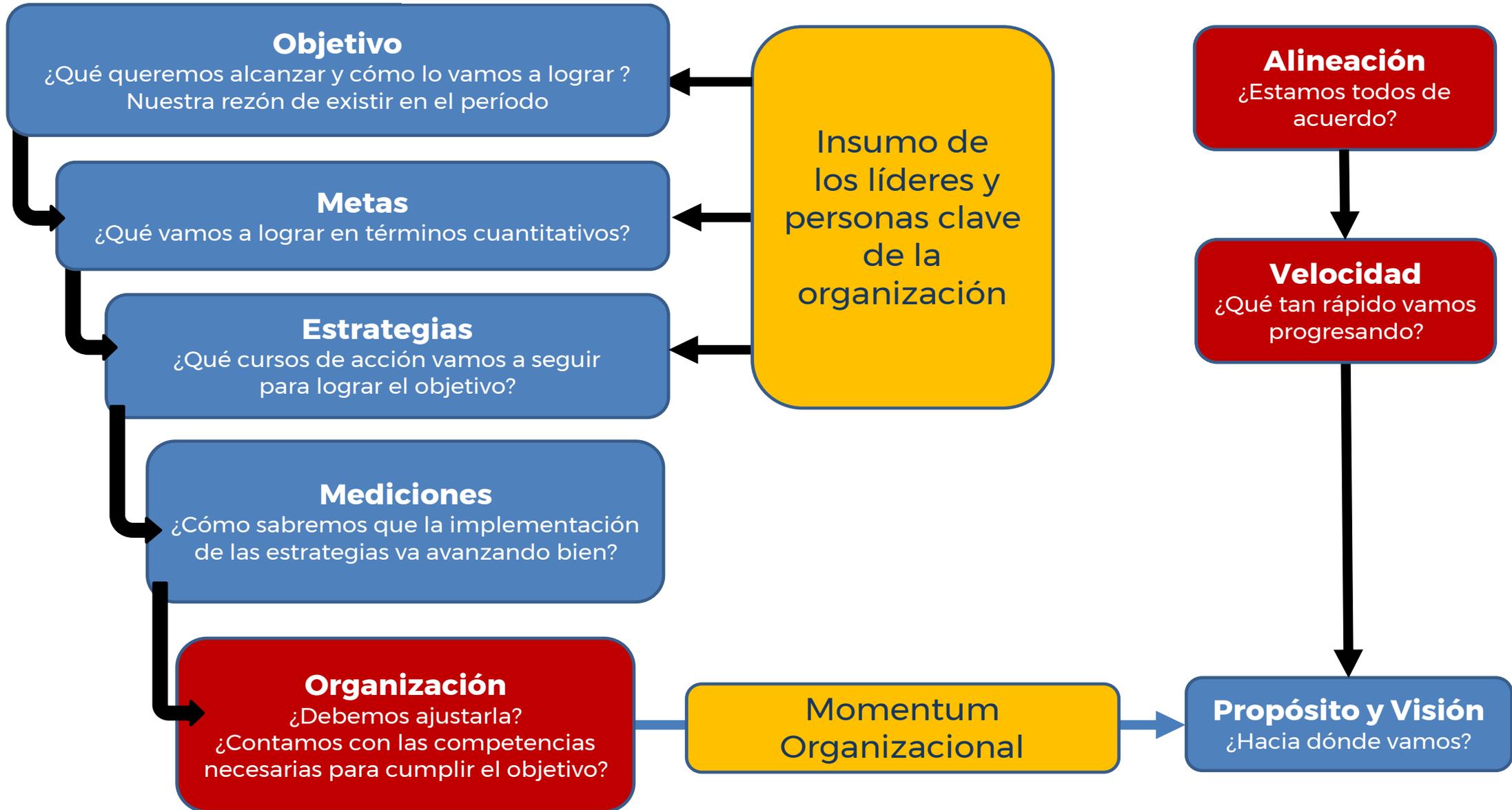
Taller: La metodología OGSM es una herramienta eficaz para traducir nuestra visión en acciones concretas, medibles y alineadas en todos los niveles de la organización. Su enfoque sencillo facilita la comunicación de estrategias a quienes participan en su implementación, proporcionando un marco claro para la toma de decisiones. Esto simplifica el proceso de decidir qué hacer y qué no hacer, asegurando que la organización aproveche todo su potencial. Además, se puede ofrecer apoyo en la elaboración de la primera versión del Plan Estratégico de la empresa

Aprendizaje

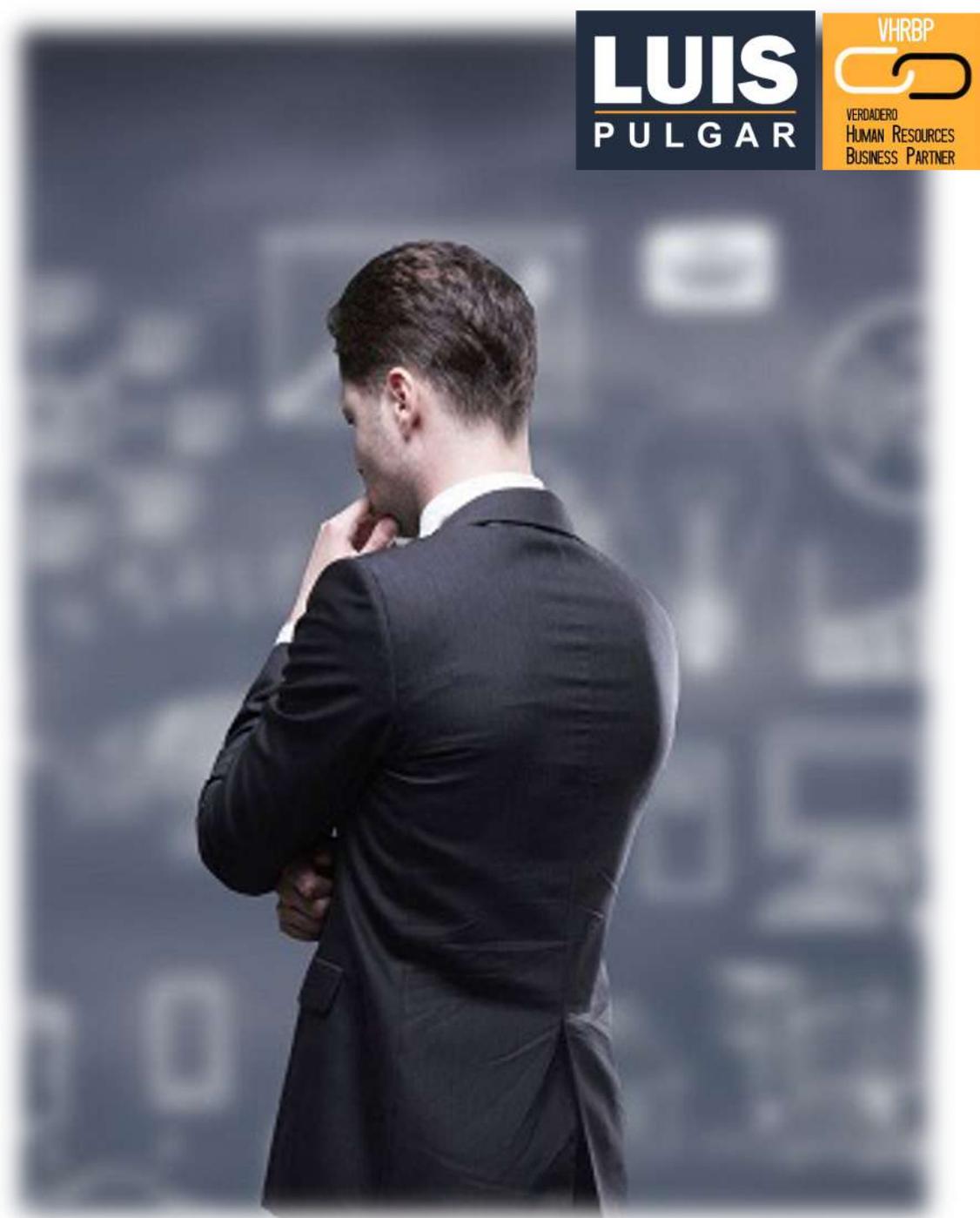
Los participantes lograrán:

- Visualizar el futuro de empresa con foco en un Objetivo claro y específico que conjugue todo lo que se desea lograr desde el punto de vista conceptual.
- Contar con una traducción del Objetivo conceptual en términos de metas cuantitativas claras y alcanzables con las cuales toda la organización pueda sentirse identificada.
- Establecer estrategias (cursos de acción) específicos cuya sumatoria y sinergia nos lleven al logro del Objetivo. Todos los miembros de la organización tendrán un rol claro en la ejecución de dichas estrategias.
- Elaborar Planes de acción derivados de cada una de las estrategias a los cuales se les pueda hacer seguimiento de manera eficaz, mediante un programa previamente diseñado.

Cascada de Acción OGSM



3.2 Conceptos Básicos para una Visión de Negocio



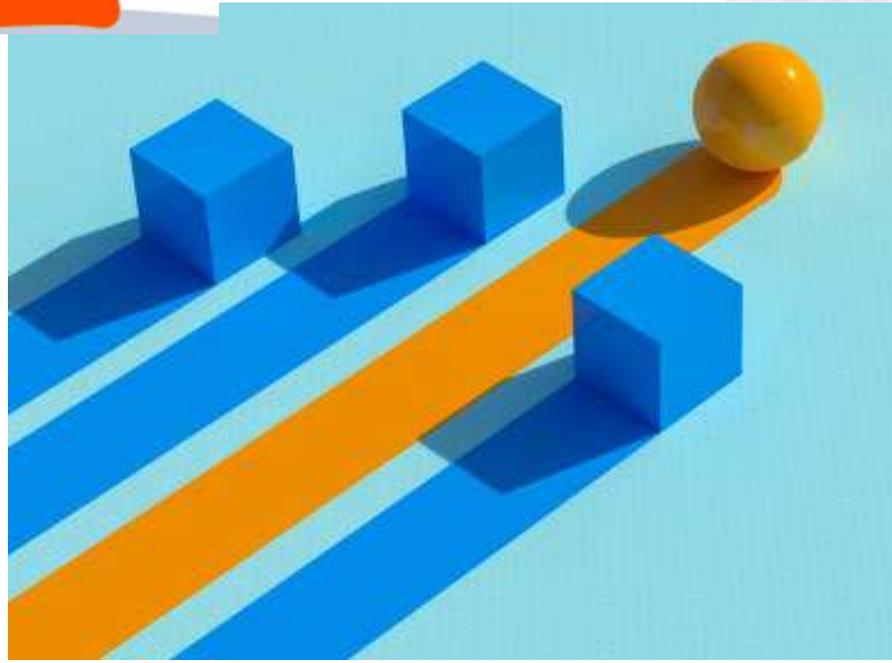
Conceptos Básicos para una Visión de Negocio

Descripción

Charla diseñada para brindar a personas de cualquier área de la empresa una perspectiva estratégica basada en conceptos fundamentales que fortalecen la visión de negocio. Se exploran temas clave como valor, sostenibilidad, rentabilidad, competitividad, compromiso, cumplimiento y expectativas, complementados con el enfoque práctico del método SBI (Situación, Comportamiento, Impacto). Los participantes desarrollarán un entendimiento sólido sobre cómo integrar estos conceptos en sus decisiones y acciones, fomentando un liderazgo orientado a resultados y alineado con los objetivos de la organización.

Aprendizajes

- Identificar y aplicar los principios de valor, sostenibilidad y rentabilidad como pilares para la toma de decisiones estratégicas.
- Comprender cómo fomentar la competitividad organizacional mediante el compromiso, el cumplimiento y la alineación con las expectativas de los stakeholders.
- Incorporar el método SBI como una herramienta eficaz para el análisis y la retroalimentación, mejorando la comunicación y el desempeño individual y colectivo.
- Diseñar acciones concretas para transformar los conceptos básicos en resultados tangibles y sostenibles



3.3 Innovación a través del pensamiento creativo



Innovación a través del pensamiento creativo

Descripción: La presentación explora cómo el pensamiento creativo se convierte en una herramienta clave para impulsar la innovación dentro de las organizaciones. Se analiza su valor estratégico, el impacto que tiene en la cultura y los resultados empresariales, y cómo se pueden superar las barreras comunes para aplicarlo de manera efectiva. Además, se abordan principios fundamentales, métodos prácticos, y se presentan ejemplos inspiradores de empresas que han usado la creatividad para diferenciarse y prosperar.

Aprendizajes

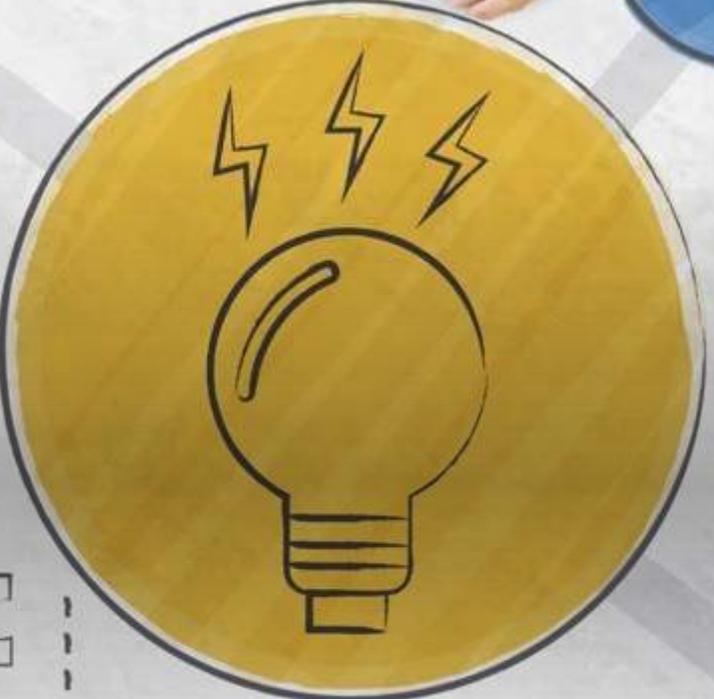
Reconocimiento de la importancia del pensamiento creativo como motor de innovación y ventaja competitiva.

Comprender cómo la creatividad afecta positivamente la cultura organizacional y los resultados del negocio.

Identificar barreras comunes y desmitificar ideas erróneas sobre la creatividad.

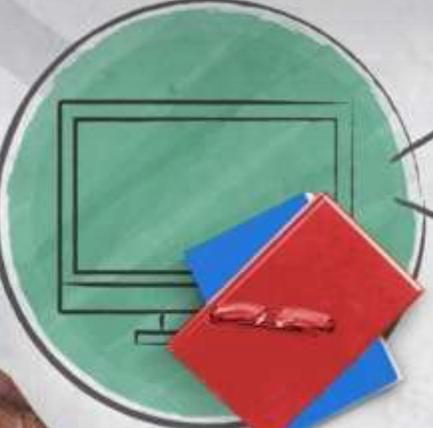
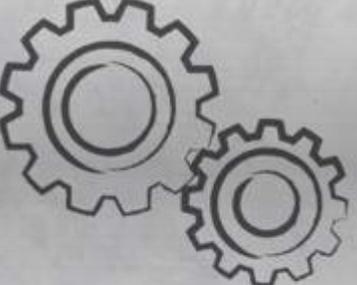
Adquirir herramientas y métodos prácticos para aplicar el pensamiento creativo en contextos reales.

Inspirarse en casos de éxito para implementar estrategias innovadoras propias.



DESIGN

RESEARCH



II. Talleres y Mentoría



1. Verdadero Business Partner Cómo RH puede ser un auténtico socio de negocio



Verdadero Business Partner

Cómo RH puede ser un auténtico socio de negocio

Contenido basado en el libro "Verdadero Business Partner - Cómo RH puede ser un auténtico Socio de Negocio" recomendado por Dave Ulrich y Jac Fitz-Enz

Descripción

Taller modular para proporcionar a la dirección y a los profesionales de Recursos Humanos una comprensión integral de las condiciones indispensables para ser reconocidos como un verdadero factor clave estratégico en una organización y capacitarlos para diseñar y ejecutar un plan de acción Individual y de equipo para lograrlo.

Aprendizaje

Dominar el uso de los tres vectores de acción para ejecutar eficazmente las ocho tareas clave necesarias para transformar el área de Recursos Humanos en un verdadero aliado estratégico del liderazgo empresarial, generando un valor efectivo y tangible.

Diseñar y ejecutar un plan de acción para:

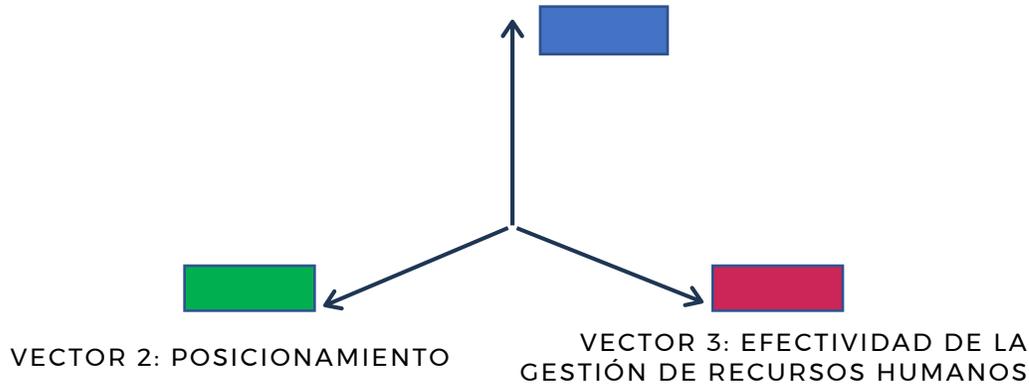
- Adquirir un conocimiento profundo del negocio.
- Posicionarse como una figura influyente y relevante dentro del equipo ejecutivo-gerencial.
- Gestionar de manera eficaz y productiva los ocho procesos tácticos y los 8 estratégicos que fundamentan los servicios de Recursos Humanos en la organización.

Este enfoque integral permitirá a los participantes desarrollar una visión clara y prácticas efectivas para maximizar su impacto en la empresa.

VERDADERO BUSINESS PARTNER DE RECURSOS HUMANOS*

VECTORES DE ACCIÓN DEL VERDADERO HRBP

VECTOR 1: APROXIMACIÓN AL NEGOCIO



2. Todos podemos ser Líderes Efectivos



LUIS
PULGAR

VHRBP
VERADERO
HUMAN RESOURCES
BUSINESS PARTNER

Todos podemos ser Líderes Efectivos

Descripción

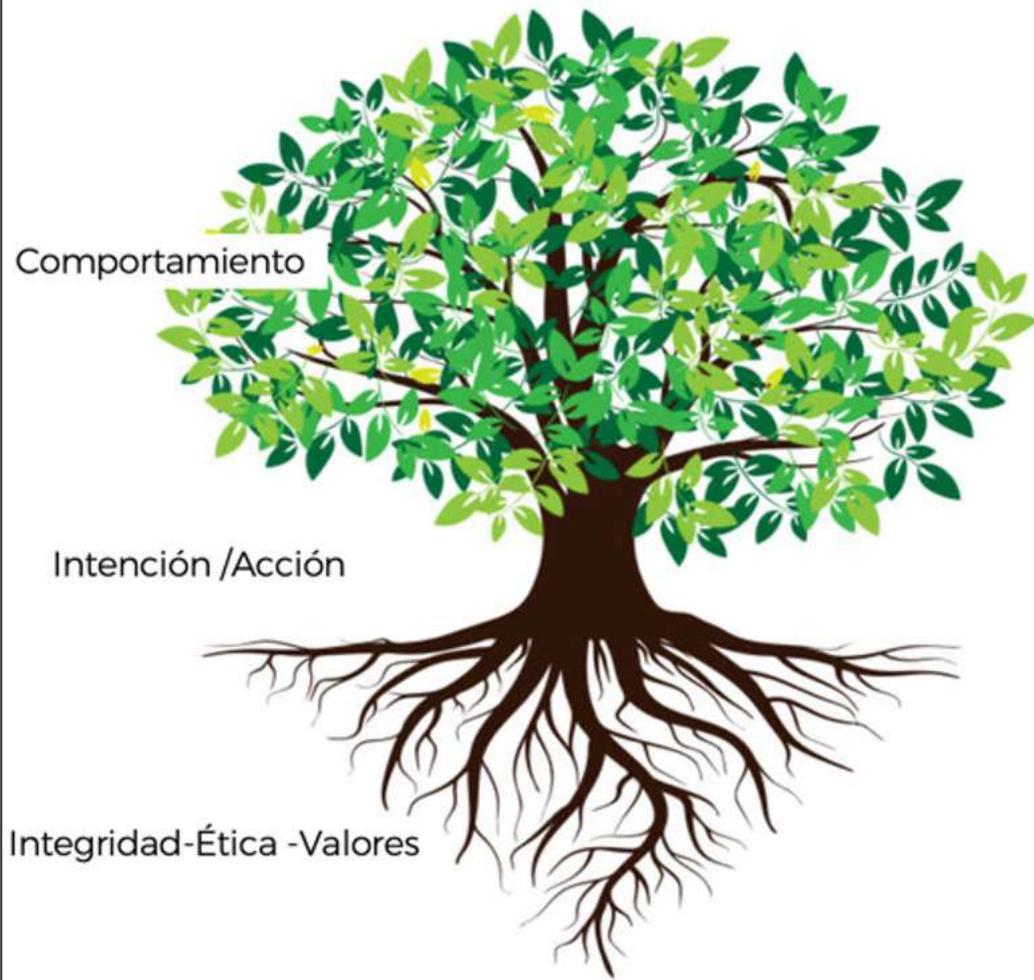
Taller intensivo de dos días diseñado para equipar a los participantes con herramientas prácticas que les permitan identificar los comportamientos clave de un liderazgo de alto nivel fundamentado en valores esenciales. Se analizarán las brechas entre sus comportamientos actuales y las de un líder de desempeño superior. Se comprometerán con un plan de acción concreto, factible y alineado con su realidad profesional.

Resultados de Aprendizaje

Los participantes descubrirán cómo actuar con autenticidad y convicción al aplicar conocimientos adquiridos de sus experiencias personales y las de otros. Este enfoque fomentará la confianza necesaria para generar un impacto significativo en sus equipos y organizaciones.

Temas

- Liderazgo basado en Valores
- Mentalidad de Aprendizaje
- Vitalidad física y mental
- Gestión Estratégica del Valor Agregado
- Comunicación efectiva
- Confrontación Positiva /Escucha activa
- Generación de Compromiso
- Trabajo en Equipo
- Parada de aprendizaje
- Expresión efectiva de Puntos de Vista
- Networking efectivo
- Generación de Confianza.
- El líder y los proyectos
- Gestión de conflictos
- Seguridad Psicológica
- Gestión del Cambio
- Enfrentar la adversidad



La Brújula del Líder

Ser ejemplo de nuestros
Valores en el día a día

Tratar a los demás
como queremos ser
tratados nosotros



Formarnos
permanentemente y
formar a los demás

Ser responsables y
exigir responsabilidad

*©LuisPulgarFinol

3. Mentoría de liderazgo



Mentoría de Liderazgo Estratégico

Descripción:

El mentor compartirá conocimientos prácticos y perspectivas clave basadas en su amplia experiencia en roles de liderazgo y consultoría, con el objetivo de acelerar el desarrollo profesional y facilitar la transición a nuevos retos. A través de un enfoque personalizado, ayudará a gestionar el estrés y equilibrar la vida personal y profesional, mientras potencia habilidades de comunicación, despliegue de acciones y liderazgo efectivas para un rendimiento óptimo en entornos dinámicos y desafiantes.

Aprendizaje

- Manejo y comprensión de la realidad actual y visualización de opciones
- Elaboración y materialización de una propuesta de valor personal
- Maximizar aprovechamiento de la comunicación y las relaciones
- Focalización efectiva en la generación de valor mediante la ubicación de las palancas de valor internas y cómo actuar para facilitar que éstas funcionen
- Caracterización, dentro de su área, de las tareas indispensables para potenciar sus capacidades gerenciales y de liderazgo

Ámbitos de acción de la Mentoría

- Desarrollo de las habilidades para liderar y/o ser un miembro clave de equipos directivos
- Desarrollo de la capacidad para impulsar un clima de trabajo positivo y de alto desempeño en su equipo
- Desarrollo de las habilidades para facilitar en impulsar los procesos de adaptación y crecimiento de la organización y la evolución de su cultura para atender los requerimientos del entorno de negocios



Algunos casos de éxito



Catalina Acero - CEO
Berlitz - Colombia

La experiencia y trayectoria de Luis han sido piezas fundamentales para sacar adelante este reto tan importante y trascendental para nuestra organización. Luis ha sido un gran maestro para sacar adelante un proyecto tan desafiante como este, y personalmente ha sido un gran mentor en todo sentido.



Cesar Solano - CEO
Grupo GradBay Colombia- Centroamérica-
Venezuela- Trinidad

Luis es un modelo a seguir para cualquier profesional que busque inspiración y motivación. Si estás buscando un consultor que no solo te brinde soluciones efectivas sino que también te inspire a alcanzar la excelencia, Luis será tu mejor decisión. Nuestra gratitud infinita a Luis por ser un verdadero líder y mentor.



Irene Zubillaga - Directora de
Operaciones - Farmatodo Colombia

Tuve el privilegio de contar con la mentoría de Luis durante un momento crucial de transformación dentro de nuestra organización. Recomiendo a Luis a cualquier organización que busque un experto que combine una profunda experiencia con una pasión genuina por impulsar un cambio positivo y duradero

Algunos casos de éxito



Jaume Campistol

Top International Tennis Chair Umpire | Sports
Marketing & Events | Project Management | Sports
Development - Barcelona - España

Trabajé con Luis durante un periodo de reconversión profesional. Su gran experiencia en el sector de los RRHH fue de gran ayuda para ayudarme a plantear una sólida propuesta de valor y para ayudarme a identificar mis fortalezas. ¡Fue un gran soporte en este proceso de transición!



Adriana Grauer

Founder & Principal - Agsia
Miami- Florida - USA

Luis fue un guía excepcional en un momento crucial del crecimiento de mi empresa. Su vasta experiencia, combinada con su habilidad para escuchar y analizar, lo convierte en un mentor invaluable. Luis nos ayudó a descubrir la identidad de nuestra empresa y a trazar un camino hacia el éxito con resultados sobresalientes. Recomiendo a Luis con ojos cerrados y estoy profundamente agradecida por todas sus enseñanzas y su impacto en mi crecimiento profesional.



Claudia Ramírez B. - Acting CEO -
Tecniciencia Libros - Caracas Venezuela

Este año he tenido la gran oportunidad de que Luis Pulgar sea mi mentor. Luis ha impactado mi desempeño como gerente, permitiendo que mi productividad y toma de decisiones sean más eficientes. Es una persona con una gran sabiduría. Su experiencia permite fortalecer a los líderes. En aspectos como comprender la importancia de saber delegar, asumir la responsabilidad de ser líder, saber escuchar, y construir relaciones. Las empresas crecen gracias a su equipo de personas, y el tiempo compartido con Luis hará que la empresa donde trabajo crezca.

Algunos casos de éxito



Daniel Grauer - General Manager
Zippak South America

Luis fue para mí un guía, maestro y coach y fue una pieza clave en un momento importante en mi crecimiento como gerente en mi empresa. Luis es una persona con mucha experiencia, que escucha y tiene la capacidad de analizar muy bien las situaciones para poder dar el mejor consejo posible. Trabajamos en varios procesos de mentoring y ayudas en Recursos Humanos para mi empresa con resultados excelentes. Recomiendo a Luis al 100%. La verdad le estoy muy agradecido por todas las enseñanzas y aprendizajes que tuve con él. Hoy por hoy lo considero un amigo y le deseo la mejor de las suertes en sus nuevos proyectos.



Madar Rahamut- Gerente Senior de Estrategia-
Grupo Vidarta - Ciudad de México

Recientemente concluí un valioso proceso de mentoría con Luis Pulgar, a través del cual me guió en dos aspectos fundamentales:

1. Identificar mis capacidades para aportar valor a las organizaciones y construir una adecuada narrativa de mi trayectoria profesional
2. A través de un diagnóstico de mis necesidades, recomendaciones de lecturas, ejercicios útiles e interacciones efectivas, en corto tiempo, adquirí herramientas que me permitieron avanzar con éxito en procesos de selección y alcanzar un nivel directivo regional en mi carrera.

Muy agradecido con Luis por compartir sus conocimientos y guía.

Luis E. Pulgar Finol

Es autor del libro “Verdadero Business Partner – Cómo Recursos Humanos puede ser un auténtico socio de negocio”, una obra de referencia en su campo. Parte de su trayectoria profesional fue destacada en el libro “The 8 Practices of Exceptional Companies: How Great Organizations Make the Most of Their Human Assets” de Jac Fitz-Enz, consolidando su reputación como un experto en la transformación estratégica de organizaciones.

Luis se centra en tres objetivos fundamentales: Garantizar que las organizaciones desarrollen las competencias necesarias para alcanzar sus objetivos., asegurar la sostenibilidad de estas competencias y promover una evolución armónica de la cultura organizacional en línea con el entorno empresarial y social.

Es miembro fundador del Advisory Board de Bonum Coaching, una plataforma tecnológica basada en Florida, Estados Unidos, que conecta coaches ejecutivos con profesionales de alto potencial. Además, ha trabajado como consultor experto para Arthur D. Little en las áreas de Recursos Humanos, Organización y HSA. Entre enero de 2020 y diciembre de 2023, se desempeñó como Vicepresidente Ejecutivo de TV Novedades TV – Colombia.

Su carrera profesional incluye una destacada trayectoria en la industria petrolera venezolana (1974-2003), donde ocupó cargos de alto nivel como Gerente General de Recursos Humanos para Exploración y Producción y miembro de la Junta Directiva de PDVSA Informática y Telecomunicaciones. Posteriormente, formó parte de la Junta Directiva de Grupo Forestal Soledad en Venezuela (2003-2014) y del Industrial Consulting Group en Colombia (2016-2018).

Entre 2009 y 2016, fue Vicepresidente de Recursos Humanos para Latinoamérica en la transnacional belga NV Bekaert, donde integró los equipos de Liderazgo Global de Recursos Humanos y de Seguridad, Higiene y Ambiente. Su labor incluyó liderar equipos interdisciplinarios de alto nivel en complejos procesos de transformación organizacional hacia estándares de clase mundial.

Luis Pulgar es un profesional con una visión estratégica y una trayectoria que refleja su compromiso con la excelencia, el desarrollo organizacional y el impacto positivo en las empresas con las que colabora.

Luis E. Pulgar Finol

Luis Pulgar ha liderado negociaciones laborales y comerciales de alto impacto, gestionando contratos de hasta USD 165 millones con un enfoque en resultados ganar-ganar y el uso de indicadores de valor agregado para medir objetivos estratégicos.

Es Ingeniero Industrial de la Universidad Católica Andrés Bello y posee un Máster en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Rafael María Baralt. Su formación incluye especializaciones en instituciones de renombre como Michigan, Wharton, Penn State, Cornell y el MIT, en áreas como Planeación Estratégica, Recursos Humanos y Gestión del Cambio.

Ha sido presidente de la Asociación Venezolana de Ingenieros Industriales y conferencista para organizaciones como la APD, ACRIP, ACIPET, el Consejo Colombiano de Seguridad y la Compañía de Jesús en Colombia. En el ámbito académico, ha impartido clases en la Escuela de Negocios PRIME de la Universidad Sergio Arboleda y seminarios en El Externado y UNIMINUTO en Colombia. También fue profesor en la Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad del Zulia en Venezuela y conferencista en la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Salamanca y foros en Latinoamérica y España.

Autor de numerosos artículos y ensayos sobre gerencia y temas generales, Luis es un referente intelectual en su área. Actualmente vive en Valladolid, España, desde donde continúa su labor como consultor, académico y conferencista internacional.

Comentarios de Dave Ulrich, Jac Fiz-Enz, Bart Wille sobre el libro “Verdadero Business Partner – Cómo Recursos Humanos puede ser un auténtico socio de negocio.

Las décadas de experiencia de Luis le permiten ofrecer ideas únicas y útiles sobre cómo Recursos Humanos entrega un valor real. Es emocionante tener colegas que ayudan a otros a aprender y hacer un trabajo sobresaliente en Recursos humanos. Este libro debería ser leído y utilizado por quienes aspiran a ser profesionales de Recursos Humanos.

Dave Ulrich

Rensis Likert Professor, Ross School of Business, University of Michigan - Partner, The RBL Group
Lifetime Achievement Award - HR Magazine - “Father of modern Human Resources”

Luis Pulgar ofrece un camino de evolución para que los gerentes de Recursos Humanos crezcan de ser administradores de procesos a socios del negocio. Describe cómo las organizaciones han evolucionado durante las últimas décadas y cómo el papel de Recursos Humanos está creciendo con ellas. Él muestra cómo el mítico término "valor" puede tomar forma real, financiera, productiva y estratégicamente. Nos recuerda que el departamento de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de ser un socio de negocios estratégico al contribuir con su conocimiento sobre la gestión del talento. Luis completa el viaje mostrando cómo la era digital presenta nuevos desafíos y nuevas oportunidades emocionantes. Este libro es una lectura obligada para todos los que trabajan en gestión de personas.

Dr. Jac Fitz-Enz, Ph.D.

Founder of Human Capital Source, Inc. and Saratoga Institute
Father of human capital strategic analysis and measurement

Pocos profesionales de Recursos Humanos han pasado por experiencias ricas e impactantes que Luis ha vivido durante una carrera impresionante e intensa en la materia. He tenido el honor de trabajar en estrecha colaboración con Luis durante una parte de su trayectoria profesional y, a menudo, presencié su deseo de compartir sus profundas experiencias con jóvenes colegas.

Este libro confirma a Luis como un maestro en la captura de información relevante y respalda su pasión por transmitir su conocimiento y sabiduría. Lo recomiendo a cualquier profesional de recursos humanos que tenga la ambición de asociarse con el negocio y crear valor real a través de las personas.

Bart Wille

Executive Vice President, Group Head of Human Resources – ArcelorMittal (2017-2022)

CONTACTO



info@luispulgar.com

+34 651946341

<https://luispulgar.com/>

www.linkedin.com/in/luispulgarfinolconsultor/

