La gestión del talento

Las personas marcan la diferencia

people-up

*el **51%** de los empresarios reconoce que **ha perdido oportunidades** de negocio **por la falta de Talento** en su organización.

Sin embargo,

*el **58%** afirma que la **falta de tiempo y de datos** está evitando que los mandos y directivos gestionen el talento adecuadamente...

GESTIÓN DEL TALENTO

Durante el Ciclo de Vida Profesional

PLANIFICACIÓN

Cómo **liderar las actividades necesarias para poner las competencias de las personas al servicio del negocio** en el momento oportuno

DESARROLLO

Cómo **anticipar las necesidades y programar las acciones de desarrollo** a corto, medio y largo plazo de manera flexible

CAPTACIÓN

Cómo **garantizar un flujo regular de talento** emergente en la organización. Cómo **atraer a los mejores** profesionales

RETENCIÓN

Cómo **identificar y mantener en la organización a los mejores profesionales** para garantizar las operaciones de hoy y la estrategia de mañana

EVALUACIÓN

Cómo **evaluar la capacidad personas, equipos y organizaciones para emprender** nuevos proyectos o implantar nuevas estrategias

TRANSICIÓN

Cómo **gestionar los procesos de reorganización y reajustes de plantilla de una manera no traumática**

PLANIFICACIÓN del TALENTO

La planificación del talento permite presupuestar, programar y liderar las actividades necesarias para poner las competencias de las personas al servicio del negocio en el momento oportuno.

La gestión proactiva del talento ofrece la posibilidad de consolidar la ventaja competitiva del talento manteniendo a la organización preparada para los retos actuales y futuros.

- Ofrecemos el soporte técnico para poner en marcha el **MODELO DE COMPETENCIAS** que permite la planificación y gestión proactiva del talento.
- Introducimos la gestión del talento en los **"Ciclos de Gestión de Personas"**. Estos ciclos favorecen la coordinación del equipo de dirección y el flujo de información entre áreas. Validan las propuestas técnicas y garantizan su alineamiento con las necesidades del negocio. Facilitan la difusión e implantación de las directrices de la alta dirección y el seguimiento sistemático de todo el proceso.
- **Formamos a los Managers y a los profesionales de RRHH** en las técnicas y herramientas mas eficaces para la gestión del talento: Evaluación, Comunicación, Desarrollo, Delegación, Liderazgo, Trabajo en equipo, etc.

CAPTACIÓN del TALENTO

Los sistemas de captación eficaces proporcionan una fuente regular de talento a la medida de las necesidades de la organización.

La **captación del talento emergente** - reclutamiento durante las primeras etapas de la vida profesional de los candidatos - ofrece ventajas importantes respecto a otros métodos de captación.

- Implantamos **Programas de Jóvenes titulados** a la medida, incluidos los acuerdos de colaboración con los centros académicos, el diseño y la aplicación del propio programa.
- Colaboramos en el fortalecimiento de la **Imagen Externa** de la organización como empleador preferido en el área de influencia de la empresa.
- La claridad de los **perfiles competenciales** deseados, el rigor en la **búsqueda de candidatos** y en aplicación de las **técnicas de selección**, y la atención personalizada durante el **proceso de integración** son nuestra norma.

EVALUACIÓN del TALENTO

- **Evaluamos el talento individual - actual o potencial -** ponderando el ajuste de las **competencias, expectativas y compromiso de la persona** con los requisitos de puestos o roles. El informe final incluye recomendaciones y posibilidades de desarrollo, y va acompañado del correspondiente **feedback experto** que facilita la interpretación contextual de los resultados y la toma de decisiones.
- **La Evaluación del talento colectivo** de equipos, unidades y organizaciones se realiza en términos de su capacidad para emprender nuevos proyectos o implantar nuevas estrategias (Ver capítulo "Gestión Estratégica de los RRHH - La Eficacia organizativa").

Además de disponer de claras definiciones de las competencias y de las mejores herramientas profesionales, la evaluación del talento requiere de un entrenamiento específico de los evaluadores tanto para aplicar las técnicas de evaluación como para interpretar y utilizar adecuadamente los resultados del proceso.

- **Formamos a los Técnicos de RRHH y a los Managers** en el manejo de las técnicas de evaluación y en la interpretación y comunicación de los resultados facilitando su función de gestores de personas.

DESARROLLO del TALENTO

Las oportunidades de promoción disminuyen con la reducción de niveles jerárquicos, pero simultáneamente aumentan el grado de responsabilidad y de exigencia de puestos y roles. Los programas a medio y largo plazo, tales como la Sucesión o los Planes de Carrera, conviven con las acciones a muy corto plazo, tales como la asignación temporal a un proyecto o la creación de un equipo de trabajo especializado.

Las organizaciones modernas hacen un uso cada vez mas flexible y proactiva del talento. Necesitan unos procesos que anticipen las necesidades y ofrezcan soluciones formativas muy enfocadas pero flexibles.

- Nuestras soluciones técnicas y nuestra experiencia en gestión de RRHH permiten **programar las acciones de desarrollo a corto, medio y largo plazo de manera totalmente flexible. Los Planes de Desarrollo** están basados en la programación secuencial de experiencias y retos profesionales y en la asignación de proyectos específicos supervisados.
- Prestamos especial atención al **Desarrollo del Equipo de Dirección y otros posibles colectivos clave**: mandos intermedios, Ingenieros de I+D+i, Jefes de proyecto, etc. Supervisamos los **Planes de Sucesión** en lo que se refiere a la identificación y desarrollo de los posibles sucesores, y a la programación de las fases del relevo.
- Elaboramos **"Guías de Desarrollo de Competencias"** combinando las recursos de aprendizaje mas eficaces según el tipo de competencias a desarrollar. Estas guías favorecen la toma de responsabilidad en el propio desarrollo por parte de los interesados y ayudan a sus jefes en su función de gestores de personas.

RETENCIÓN del TALENTO

De nada sirven los programas de Gestión del Talento si los mejores profesionales no permanecen en la empresa el tiempo suficiente para poder aplicar sus competencias en beneficio de la organización. Las bajas no deseadas de empleados con talento provocan una pérdida de activos en favor de otra empresa, frecuentemente de un competidor, dejan muchas interrogantes en la organización y abren la puerta a un posible "efecto llamada" para otros empleados.

Nuestra experiencia propone un enfoque pragmático de la retención del talento que **combina las acciones preventivas y correctivas, los planes colectivos y la atención personalizada:**

- Identificación de las **personas y colectivos clave.**
- Identificación y evaluación de los **factores colectivos de riesgo:** Entorno, Condiciones, mercado, etc.
- Evaluación del **"Job fit" individual:** Nivel de ajuste/desajuste entre las expectativas y aspiraciones profesionales individuales y las posibilidades que el puesto/organización ofrecen para satisfacerlas.
- **Plan de Atención Preferente** para neutralizar los factores de riesgo colectivos e individuales.
- **Revisión y flexibilización de los Sistemas de RRHH**
- **Formación de los mandos como gestores de personas**
- **"Ciclos de Gestión de Personas":** Involucración de los managers en el ciclos de evaluación, ejecución y seguimiento.

TRANSICIÓN

Sólo una pequeña minoría de empresas se mueve en mercados suficientemente estables como para mantener plantillas estables en el medio y largo plazo. Los cambios reiterados en el entorno obligan a las empresas a adaptar sus organizaciones y plantillas a las nuevas condiciones de mercado para mantenerse de mantenerse viables y competitivas.

Ofrecemos el soporte técnico y asesoramos a la Dirección en:

- **La Evaluación de las necesidades de reestructuración**: ajuste necesario y eventual reasignación de las personas siguiendo criterios profesionales (modelo de competencias), incluido el Equipo de Dirección mas adecuado para consolidar el cambio.
- **La Planificación del proceso de reestructuración** en función de las prioridades del negocio. Programación de las salidas, reasignaciones, movilidad.
- **Reorientación profesional de los afectados** en función del concepto de "empleabilidad"
- **Soporte en la negociación y gestión de la comunicación** con los propios interesados y otros grupos de interés.

Pedro Antón Asensio

people-up

Gestión de RRHH

Consultoría
Formación
Interim Management

Teléfono: 91 4869008
Teléfono Movil: 619711835
e-mail: pedro.anton@people-up.com