

ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS QUE FACILITAN EL DESARROLLO DE NUESTROS PROFESIONALES

La experiencia práctica de **SANROMÁN CONSULTORÍA Y FORMACIÓN**

Sofía Unda
Directora de Calidad y Organización Interna

Gestión del Talento: retos para el 2015

“El mayor reto al que se tendrán que enfrentar los departamentos de RR.HH. de las empresas europeas en los próximos años será la gestión del talento”. BCG

Gestión del talento

Encuesta realizada por la **BCG** y la **Asociación Europea de Gestión de Personal (EAPM)** a 1.350 ejecutivos de 27 países europeos sobre los temas que preocupan a los ejecutivos de RRHH:

- Escasez y dificultad para la retención de talentos
- Internacionalización del research.
- Formación de empleados
- Conciliación de vida personal y laboral
- Gestión del cambio y gestión del conocimiento.

Factores más valorados por los profesionales de una empresa - 2008



Estudio APD y PeopleMatters

- **Variables**
- Salario
- Ambiente profesional
- Horario
- Ideal: Modelo "funcionarial" de trabajo

Estudio Otto Walter

- **Variables**
- Percepción de Justicia y coherencia en la empresa
- Calidad de la Dirección y del Liderazgo.
- Clima laboral (entre compañeros y con superior)
- Calidad del proyecto
- Reconocimiento
- Percepción de utilidad para lograr objetivos

Variables que contribuyen al desarrollo profesional de los empleados



Estrategias

- **Selección** acorde con valores y perfil
- Desarrollo de una **cultura empresarial** basada en valores tales como *trabajo en equipo, autonomía, transparencia, responsabilidad, esfuerzo y excelencia*.
- Apuesta por un estilo de “**liderazgo trascendente**”
- Conciliación y RSC
- Políticas de **promoción** interna.
- Evaluación periódica de **necesidades formativas**
- Posibilidad de **movilidad** geográfica

Herramientas y Técnicas

- Diseño de **planes de formación** adaptados a las necesidades reales de los empleados
- **Coaching y feedback** personalizado
- Retribución variable en función de una evaluación del desempeño (**DpO**)
- Establecimiento y seguimiento de **planes de carrera individualizados**
- Medición periódica del **clima laboral** (seguimiento variables fundamentales)
- Premios a las **mejores prácticas e innovación** de los empleados.

Implicaciones: Desarrollo del SGC



- Impacto muy positivo en el desarrollo de los Modelos de Calidad (ISO 9001 y EFQM).
- Mejora significativa de los resultados de la organización (indicadores de gestión / Clima laboral / indicadores de productividad y rendimiento de los empleados).
- Aumento de la confianza de nuestros clientes.
- Reducción de nivel rotación y absentismo.

CONCLUSIÓN

- Las personas son la **clave para el éxito y supervivencia** de las organizaciones.
- Actualmente el **talento es escaso** y la empresa necesita volverse más competitiva para su retención.
- Desde nuestra experiencia de más de **18 años** en el mercado de la formación, contribuir al desarrollo profesional de los empleados tiene un **impacto muy positivo** en la **calidad global** de la organización.

Referencias



- Pérez López, J.A. (1994). Fundamentos de la Dirección de empresas. Ediciones Rialp. Madrid.
- <http://www.consultoras.org/frontend/aec/Boston-Consulting-Group--La-Gestion-Del-Talento--El-Mayor-Reto-De-Los-Recursos-Humanos-En-2015-vn6829-vst112>
- http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/empleo/mercado_laboral/es/desarrollo/1089881.html
- <http://julioanguita.wordpress.com/2006/11/01/los-factores-emocionales-definen-un-cambio-de-trabajo/>

Muchas gracias por su atención

SOFÍA UNDA

Directora de Calidad y Organización Interna

SANROMÁN CONSULTORÍA Y FORMACIÓN

E-mail: sofia_unda@sanroman.com