

**“Colaboramos en la
consecución
recurrente de sus
objetivos de negocio”**



tatum
Improving People & Sales

Plan de Gestión para el Alto Potencial

Bienvenidas
Bienvenidos

...pero antes de
empezar...

Cada proyecto, una o varias piezas ...
Cada pieza, un equipo experto ...
Cada equipo, una experiencia relevante ...
De cada experiencia, la obtención de clientes recurrentes...



**Marketing
& Gestión
Comercial**



**Capital Humano
& Gestión de
Conocimiento**



**Cultura de Calidad
& Eficiencia
Operacional**

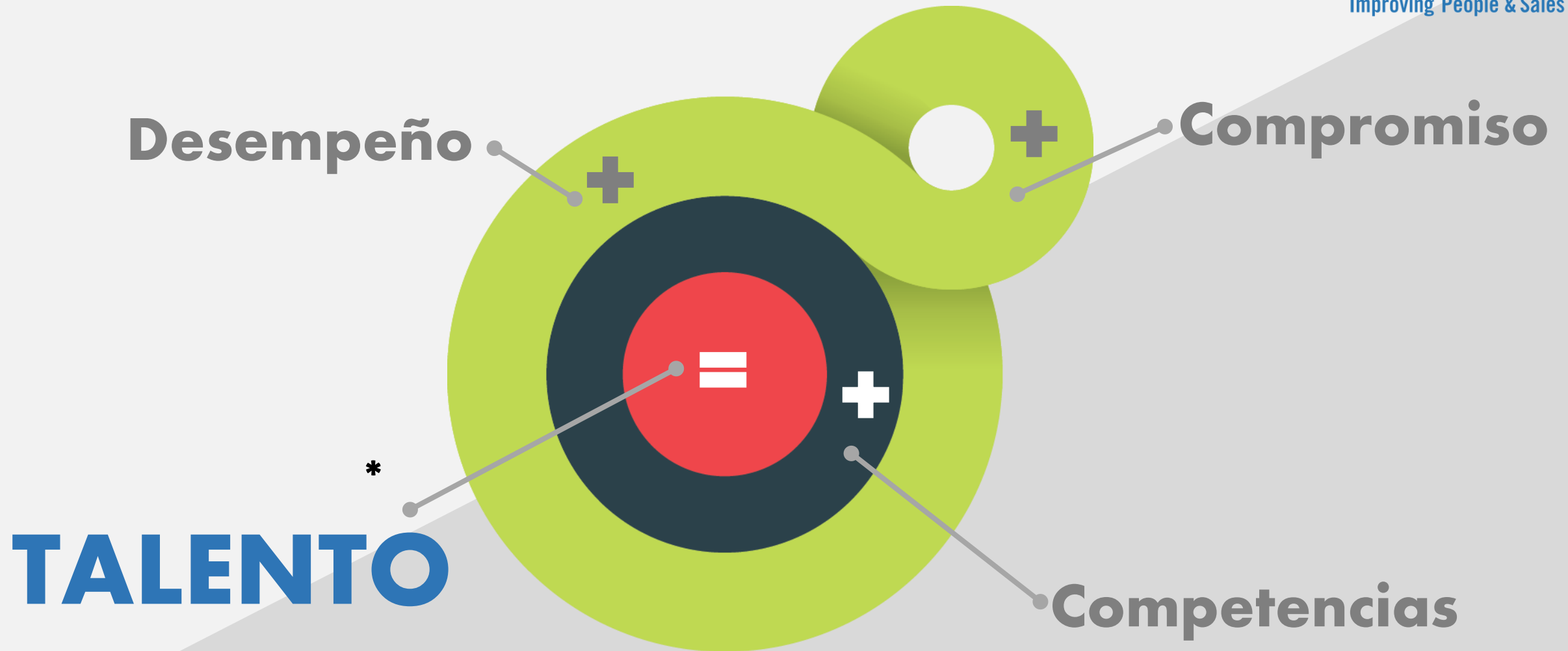


**Estrategia
& Modelo
Organizacional**

**Los estudios señalan que
las empresas cada vez más,
tendrán que competir
por atraer y retener a
los mejores...**

¿Qué se busca?

Plan de Gestión para el Alto Potencial enfocado a los niveles gerenciales y puestos críticos, que le permita a la empresa contar con una **“reserva de talento”**.



* Basado en D. Ulrich

Componentes de las competencias*

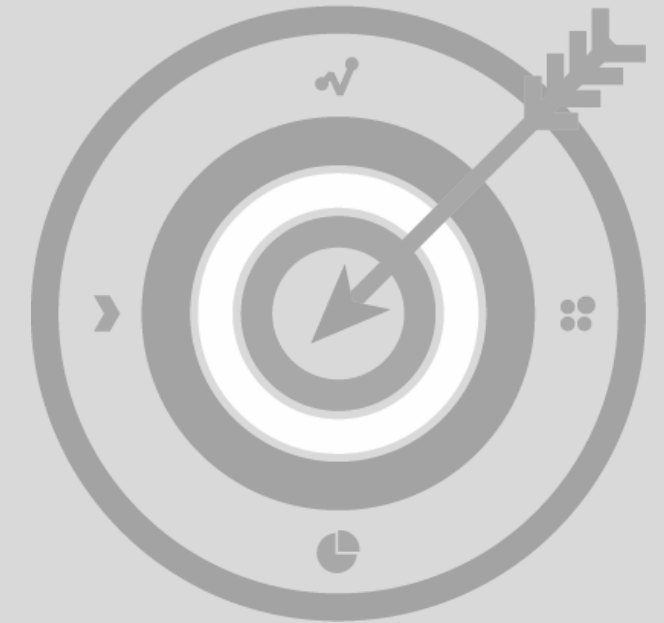


* Pereda y Berrocal 2001

OBJETIVO DEL PLAN

Garantizar que las posiciones ejecutivas, gerenciales y críticas de la empresa se cubren, mayoritariamente, de forma interna y planificada, por los profesionales más adecuados, formados y con potencial para la función.

¡ Retener a los mejores!



BENEFICIOS

- Identificación y selección del “Talento”.
- Reducción de la rotación no deseada.
- Prevalencia de la promoción interna frente a la selección externa.
- Desarrollo de colaboradores, segmentado.
- Mejora de resultados.
- Calidad de servicio y servicio de calidad.
- Motivación y mejora del Clima Organizacional.

Procesos de la Gestión para el Alto Potencial

Determinación de necesidades
organizacionales

1

Identificación y
valoración
de potenciales

2

Gestión y Seguimiento

4

3

Definición de planes de acción y
selección para el nombramiento



Determinación de necesidades organizacionales

Objetivo

Identificar los puestos clave y críticos dentro de la organización, que pueden afectar los resultados de la **empresa** o la continuidad de las actividades del negocio por su impacto en la ejecución de la estrategia y/o en la operación.



**Determinación de
necesidades
organizacionales**

Premisas de acción

1. **Gestión diferenciada**
2. **Grupo amplio e idóneo de personas de Alto Potencial**
3. **Administración Integral**
4. **Impulso motivacional: *llegar es un fin, mantenerse un reto.***



Identificación y valoración de potenciales

Objetivo

Identificar y valorar el *talento* entre los colaboradores, los cuales pasarán a formar parte de la **Gestión para el Alto Potencial**, y que conformarán la fuente prioritaria de candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan en la organización en los puestos clave y críticos.

- Alto Potencial
- Potencial emergente
- Alto Desempeño



**Identificación y
valoración de
potenciales**

Premisas de acción

1. Valoración de potencial
2. Aplicación de herramientas uniformes
3. Establecimiento de Ranking
4. Validación de interés



**Identificación y
valoración de
potenciales**

Premisas de acción

1. Valoración de potencial:

- **Desempeño** (evolución de resultados obtenidos en un periodo determinado)
- **Compromiso** (nivel de identificación con los valores corporativos)
- **Competencias** (resultado medido sobre conductas observables)



**Identificación y
valoración de
potenciales**

Premisas de acción

2. Herramientas uniformes de valoración:

- **Medición de objetivos cuantitativos:** Desempeño medido con base en metas/ indicadores
- **Medición cualitativa:** Compromiso y Competencias (Evaluación 360° / Assessment Center). Otros factores.



Definición de planes de acción y selección para el nombramiento

Objetivo

Presentar la información de candidatos identificados como potenciales, para la definición de un plan de acción, que defina una ruta ordenada y lógica para desarrollar las competencias necesarias para ocupar puestos superiores.

Selección del candidato más idóneo para un puesto determinado.

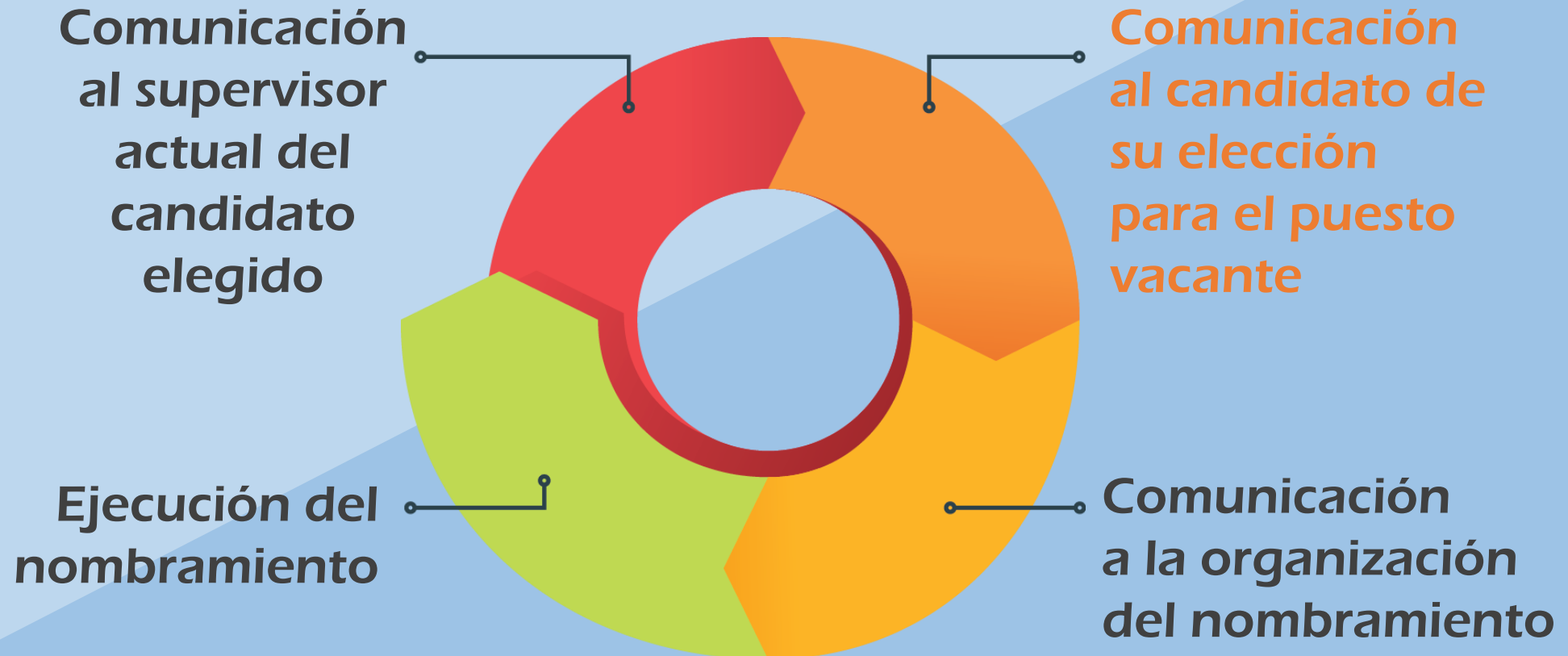


**Definición de
planes de acción y
selección para el
nombramiento**

Premisas de acción

1. Formación de calidad
2. Objetividad en la Selección
3. Decisión participativa
4. Reconocimiento y comunicación institucional

Nombramiento



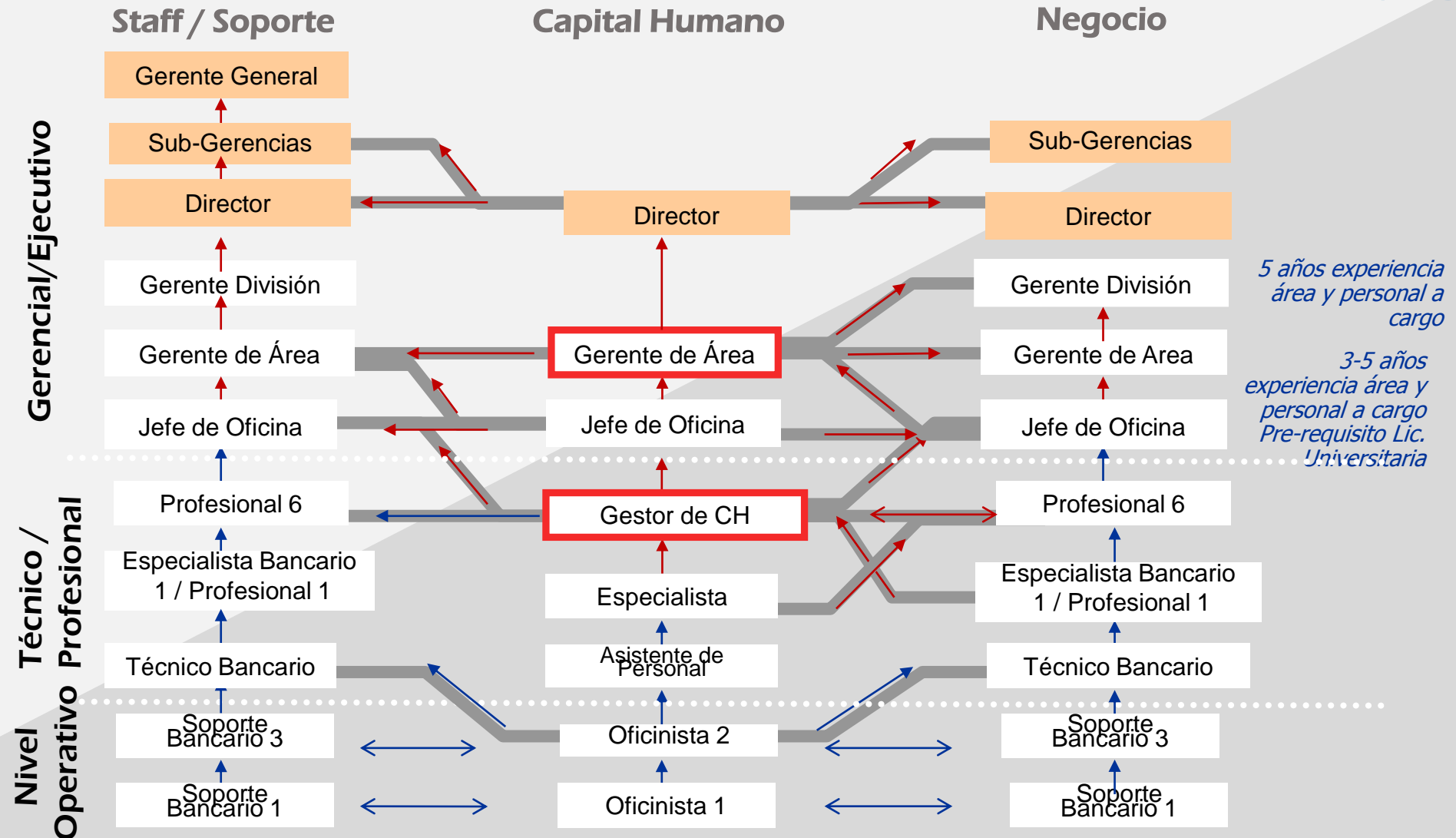


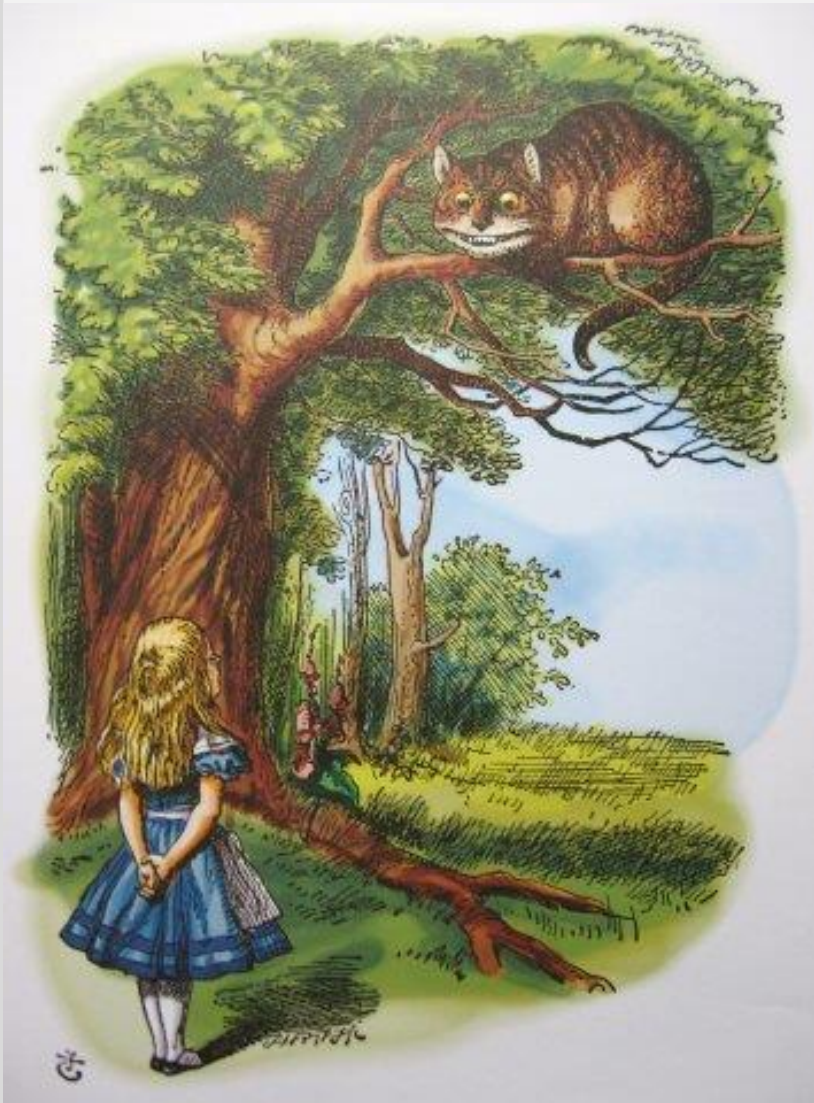
Seguimiento Y Gestión

Objetivo

Durante la ejecución del Plan de Gestión para el Alto Potencial, debe hacerse un seguimiento periódico de los resultados con el objetivo de tomar medidas correctivas a tiempo a posibles desviaciones.

Ruta de carrera organizacional (ejemplo)





- “¿Me puede indicar, por favor, a dónde debo dirigirme desde aquí?”, *preguntó Alicia.*
- “Eso depende en gran parte de a dónde quieras llegar”, *dijo el gato.*
- “No me importa demasiado a dónde”, *respondió Alicia.*
- “Entonces, da igual a dónde te dirijas” *dijo el gato.*

*Lewis Carroll ,
“Alicia en el país de las maravillas”*

MUCHAS GRACIAS



tatum

Improving People & Sales

Diseño de un Plan de Gestión para el Alto Potencial



Linda López Alezard
Socia Directora General Latinoamérica



llopez@tatumglobal.com



marketing@tatumglobal.com



@Tatum_latam