



buscar...



07/10/2024

Los modelos de gestión del talento ágiles y flexibles, claves para un contexto cambiante como el actual

Celebrada la decimocuarta sesión del programa 20 sesiones sobre aspectos críticos de la contribución al negocio de la gestión de personas, de Peplemmatters

La sesión número 14 del programa organizado por Peplemmatters, "20 sesiones sobre aspectos críticos de la contribución al negocio de la gestión de personas", ha concluido con interesantes aportaciones de los participante sobre la necesidad de impulsar el desarrollo de personas con modelos de gestión del talento más ágiles y flexibles, para contribuir a generar organizaciones más adaptables a los cambios de contexto y a la estrategia necesaria en cada momento.

En la sesión número 14 del programa organizado por Peplemmatters se mostraron ejemplos de las nuevas habilidades que se necesitan en las personas para facilitar una mayor liquidez organizativa, y se presentaron **nuevos modelos de competencias que buscan que las personas sigan**

PROVEEDORES DE RRHH
Consultoras de Recursos Humanos y de Formación
Consultoría y Selección
Executive Search
Outplacement



evolucione.

También se discutieron todos los componentes de talento (contribución, habilidades y conocimientos, compromiso, aspiraciones) y las opciones para segmentar a las personas por su talento con el objetivo de diferenciar políticas de actuación e inversión por colectivo.

Se dedicó especial atención a la **sustitución del clásico proceso de evaluación de desempeño por un proceso de gestión de la contribución** que sea:

- **Continuo**, no solo una vez al año.
- **Centrado en el desarrollo, la evolución y el cambio**, y no en calificar, conseguir “premios” o evitar “castigos”.
- **Ágil**, capaz de reaccionar a cambio de funciones, responsabilidades u objetivos.
- **Multifuentes**, es decir, incorporando otras personas observadoras y receptoras de la contribución.

Finalmente, se trataron dos aspectos adicionales y fundamentales en estos modelos de gestión del talento:

- La **necesidad de separar el proceso continuo de gestión de la contribución** (que sustituye a la gestión de desempeño), del proceso, normalmente anual, de segmentar el talento y aplicar políticas de actuación e inversión diferenciales por cada segmento.
- La **concepción diferente de las carreras profesionales**, que dejan de seguir el organigrama actual para ofrecer caminos diversos por puestos actuales, dentro o fuera de la unidad organizativa, o por puestos futuros que la propia persona puede contribuir a crear.

En definitiva, aumentar la flexibilidad de la organización pasa por impulsar el desarrollo y el cambio de las personas más que por calificar y puntuar la contribución pasada.

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades

Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas

Fuerzas de venta

Salud Laboral

Retribución Flexible

Relocation

Convenciones

Renting

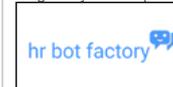
Desarrollo Organizacional

Herramientas de RRHH

Wellness Corporate

Control Horario

Regalos y Recompensas



Compartir en:

