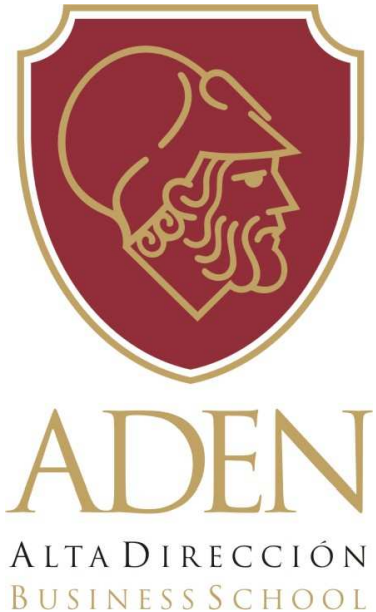


RETENCIÓN DEL TALENTO EN ÉPOCAS DE CRISIS

DANIEL CUCCHI

Daniel Cucchi

•**PhD (c)**	**Universidad de Jaén** (España)
•**Executive MBA**	**Universidad Francisco de Vitoria** (Madrid)
•**Master en Dirección de Empresas.**	**E I N. (Argentina) - I D E P** (Chile)
•**Ingeniero Industrial.**	**Universidad Nacional de Cuyo.** (Argentina)
•**Vicepresidente de RR.HH.**	**ADEN Business School.**
•**Autor del Modelo:**	**Gestión Global de los Resultados (GGR).**
•**Consultor y Docente Internacional.**	

•**Coautor Libros:**

"El Management ante el desafío de la turbulencia"
Editorial Pearson - Prentice Hall – 2009

"Habilidades Directivas para un nuevo Management"
Editorial Pearson - Prentice Hall – 2008

"Administración Lean de Proyectos"
Editorial Pearson - Prentice Hall – 2006

•***Trayectoria Profesional*:**

•**Gerente de RR.HH.**	**Grupo Crèdit Agricole** (Argentina-Uruguay)
•**Gerente General.**	**Planta Agua mineral. Grupo Bemberg.**
•**Gerente de RR.HH**	**Cervecería Quilmes. Grupo Bemberg**
•**Gerente de Producción**	**Cervecería Quilmes. Grupo Bemberg**

e-mail: dcucchi@aden.org

Talento:

Pilar Jericó

"Todos tenemos talento, pero no tenemos talento para todo. El talento no es algo que pertenece sólo a unos pocos.

Depende de nuestras capacidades, nuestro compromiso y la puesta en práctica que nos permite alcanzar resultados superiores."

TALENTO Y CAPITAL HUMANO:

"Podemos decir que:

Talento = Resultados

Por lo que sólo se considera una persona con talento a aquella que es capaz de contribuir con su equipo y crear valor.

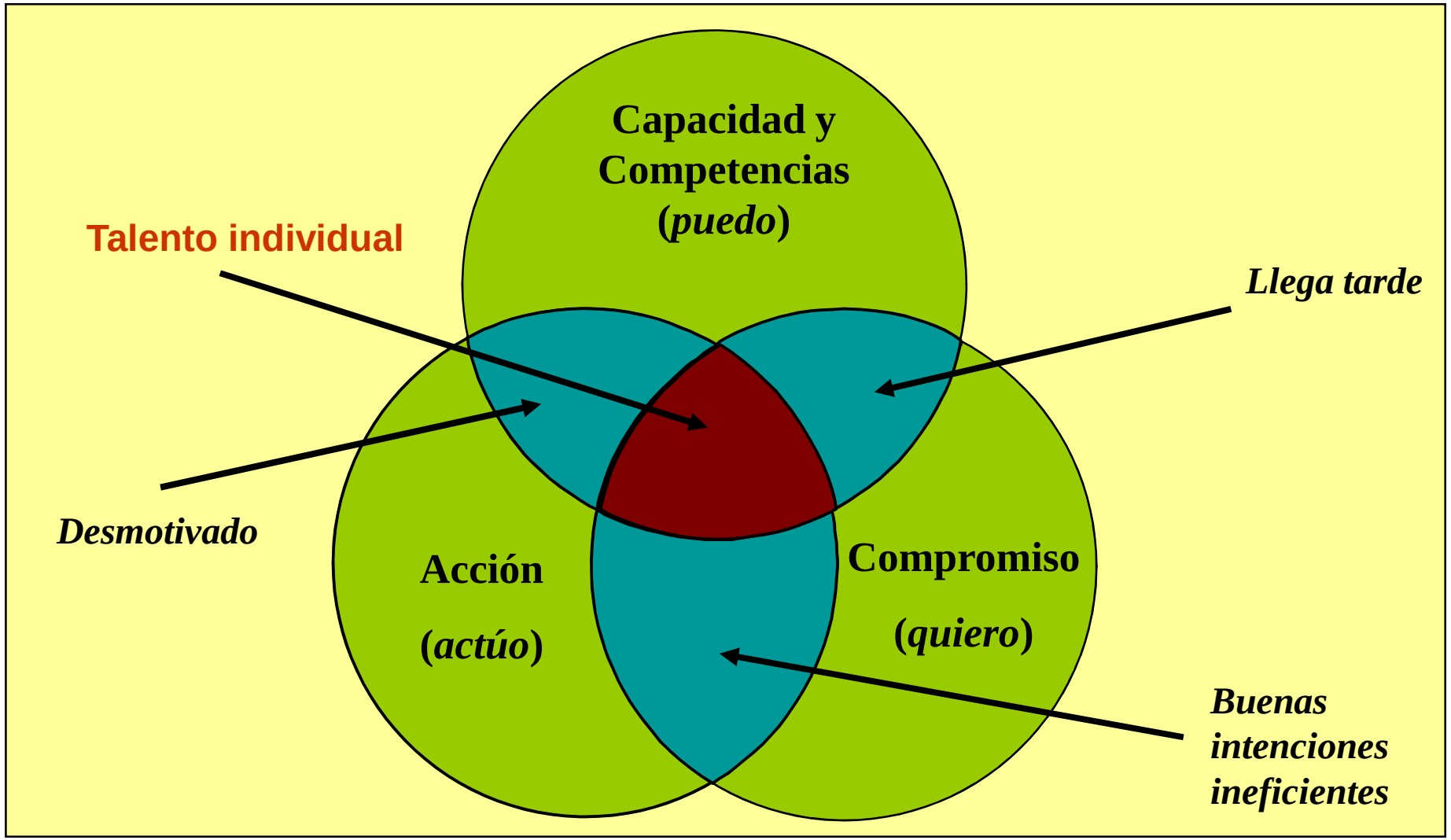
Pilar Jericó

TALENTO CRÍTICO

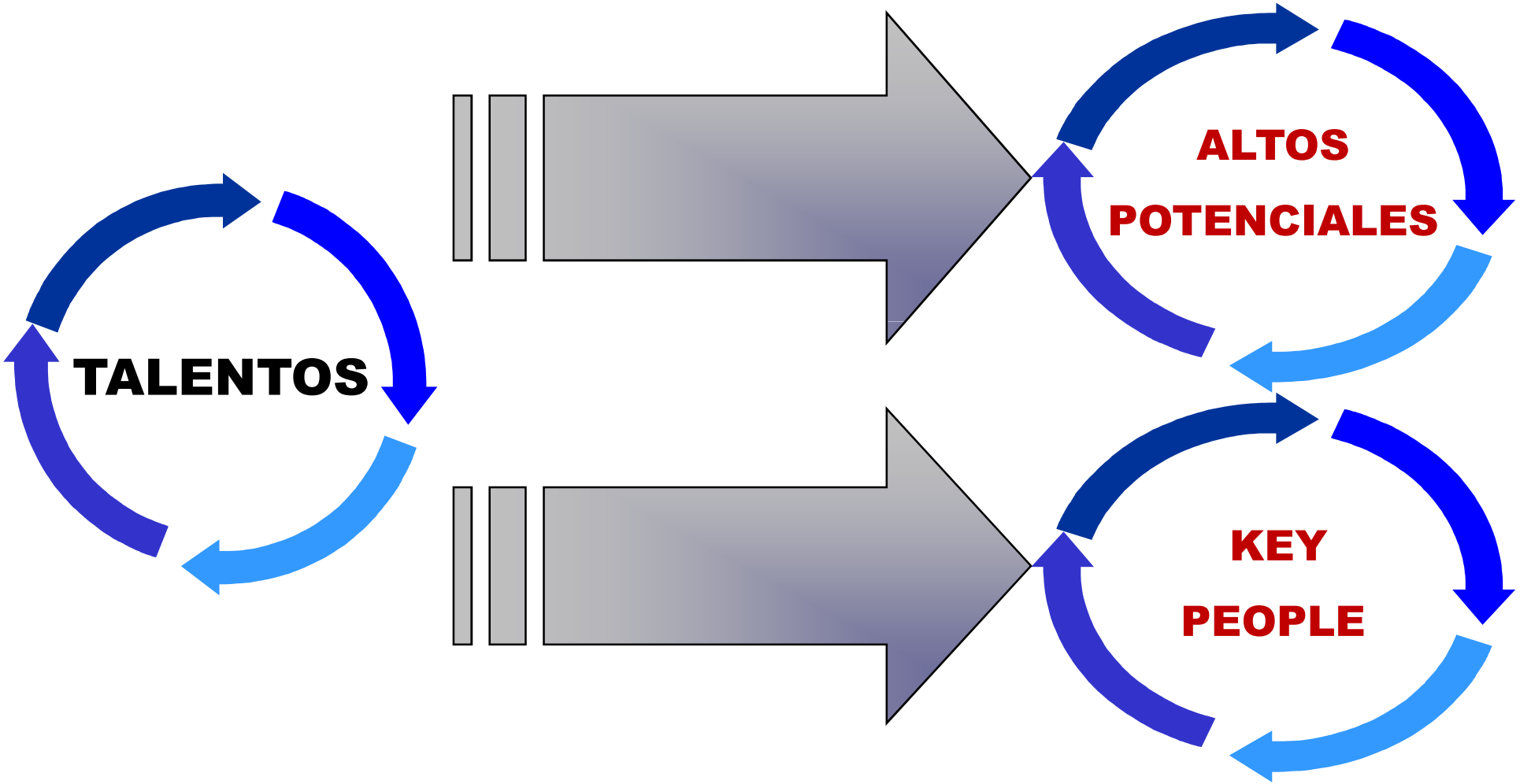
Son las personas que impulsan una parte relevante de los resultados de la empresa y generan un valor superior al de sus colegas.

El talento crítico de una empresa posee capacidades muy desarrolladas y amplios conocimientos, no sólo del propio trabajo, sino también de “cómo lograr que funcionen las cosas” dentro de la empresa. Son claves para que las empresas logren cumplir con su estrategia de negocio.

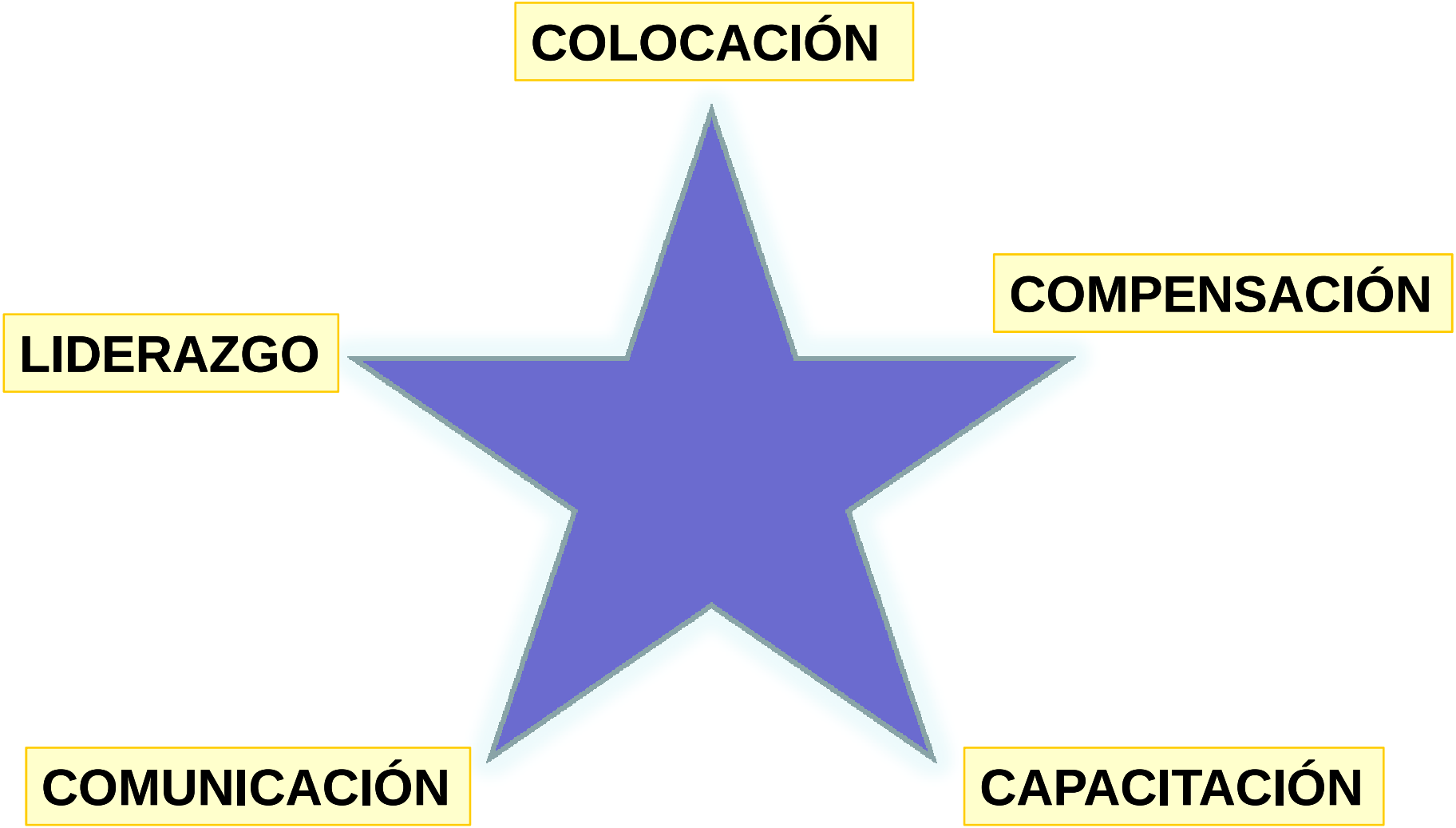
Talento


Capacidad y Competencias (*puedo*)
Talento individual
Llega tarde
Desmotivado
Acción (*actúo*)
Compromiso (*quiero*)
Buenas intenciones ineficientes

¿QUIÉNES SON TALENTOS?

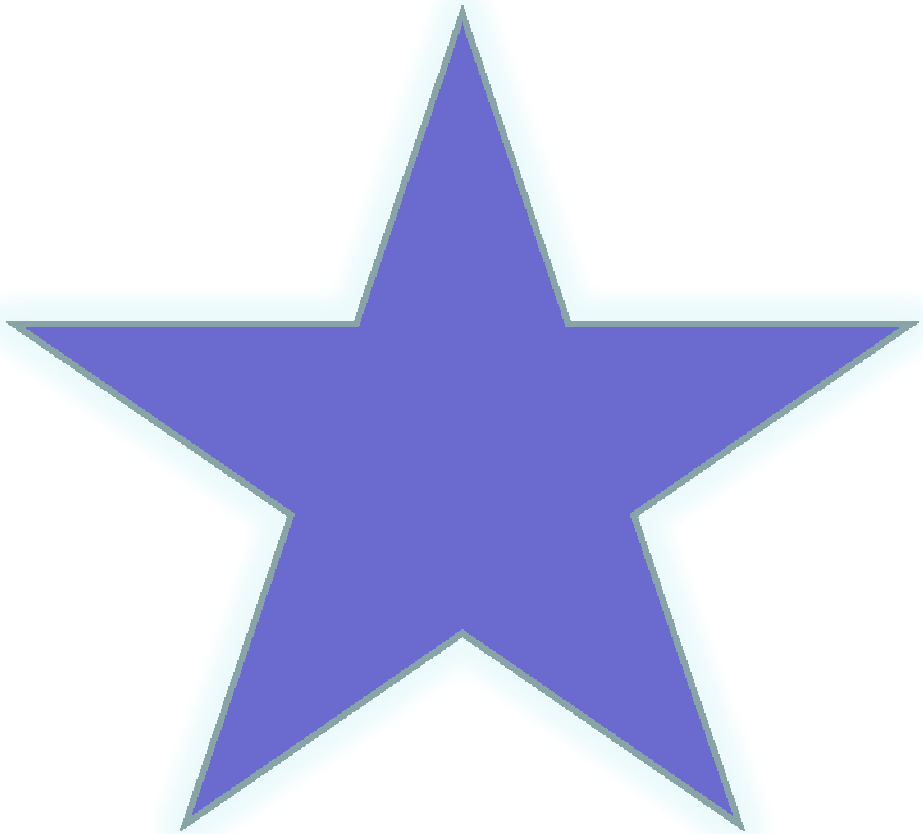


RETENCIÓN DEL TALENTO

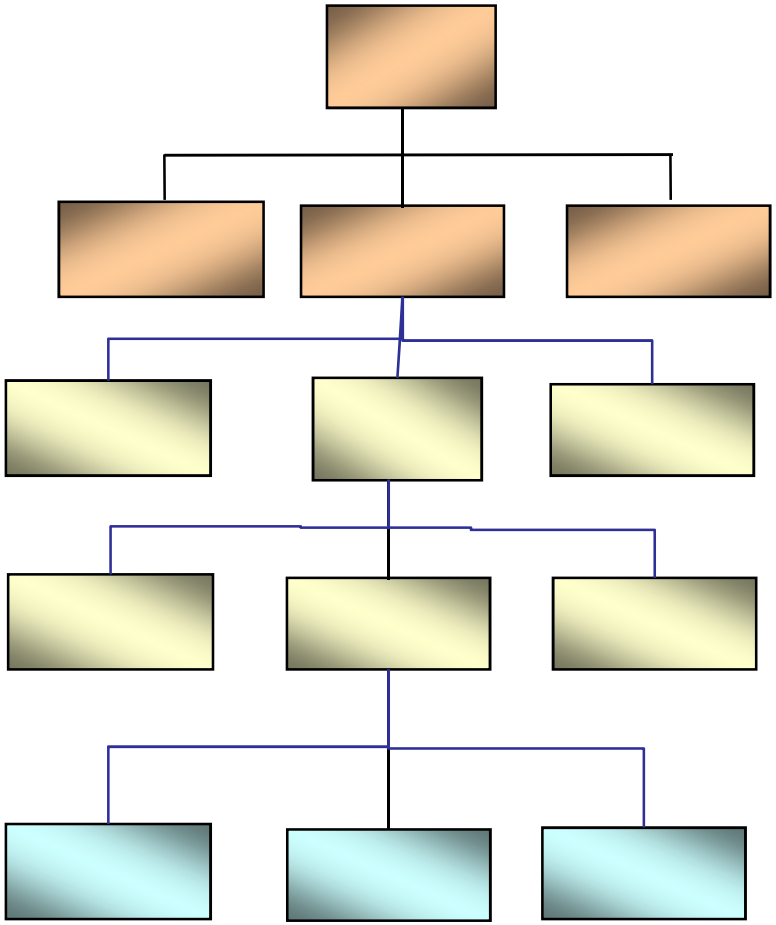


RETENCIÓN DEL TALENTO

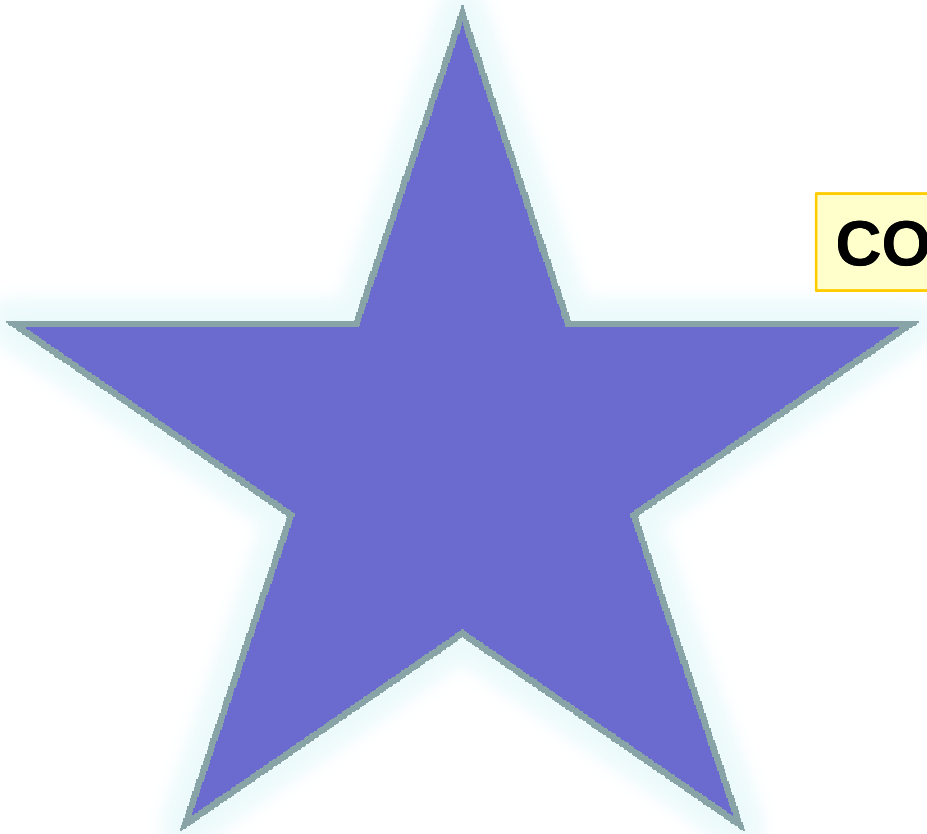
COLOCACIÓN



ANÁLISIS ORGANIZACIONAL



RETENCIÓN DEL TALENTO



COMPENSACIÓN

COMPENSACIÓN

REQUISITOS

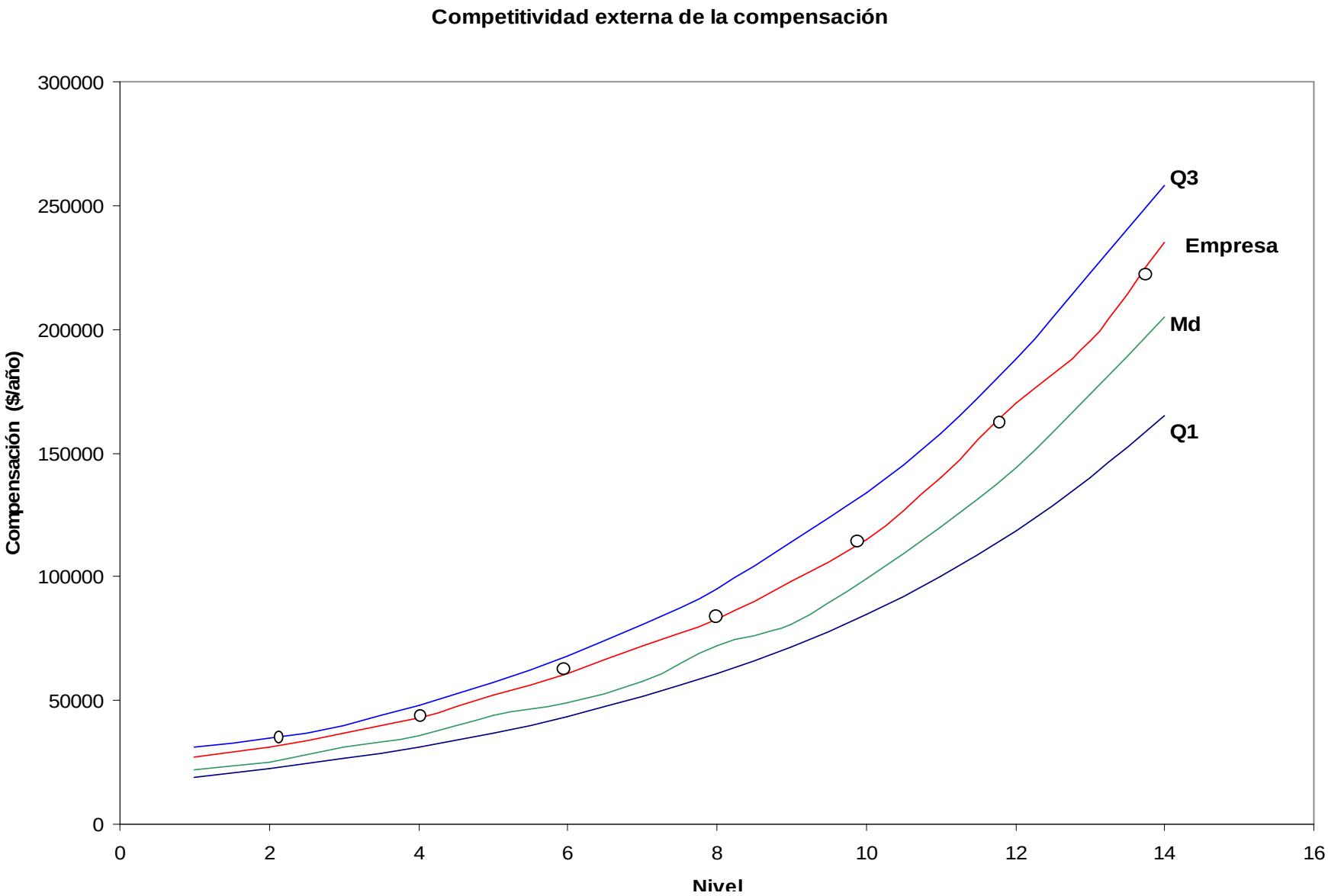
COMPETIVIDAD EXTERNA

EQUIDAD INTERNA

NIVELES SUPERIORES DE DESEMPEÑO

COMPETITIVIDAD EXTERNA

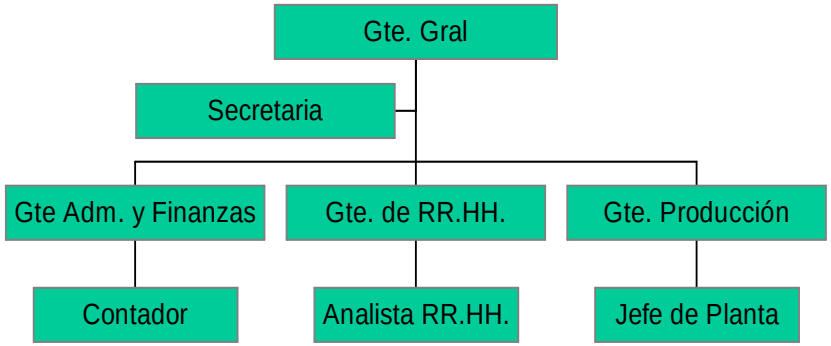
DEFINIR EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA



EQUIDAD

VALUACIÓN DE PUESTOS

Se evalúan puestos



No personas

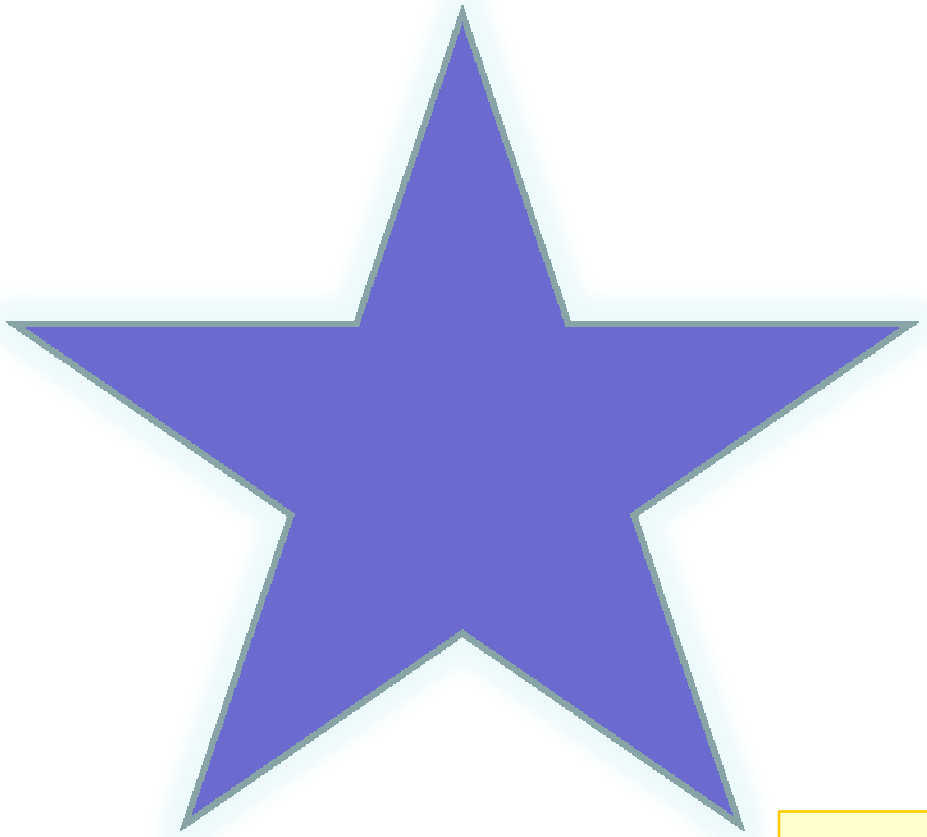
PUESTO CRITICO

- ***La criticidad de un puesto*** está determinada por la medida en que ***contribuye al negocio.***

EVALUACION DE DESEMPEÑO

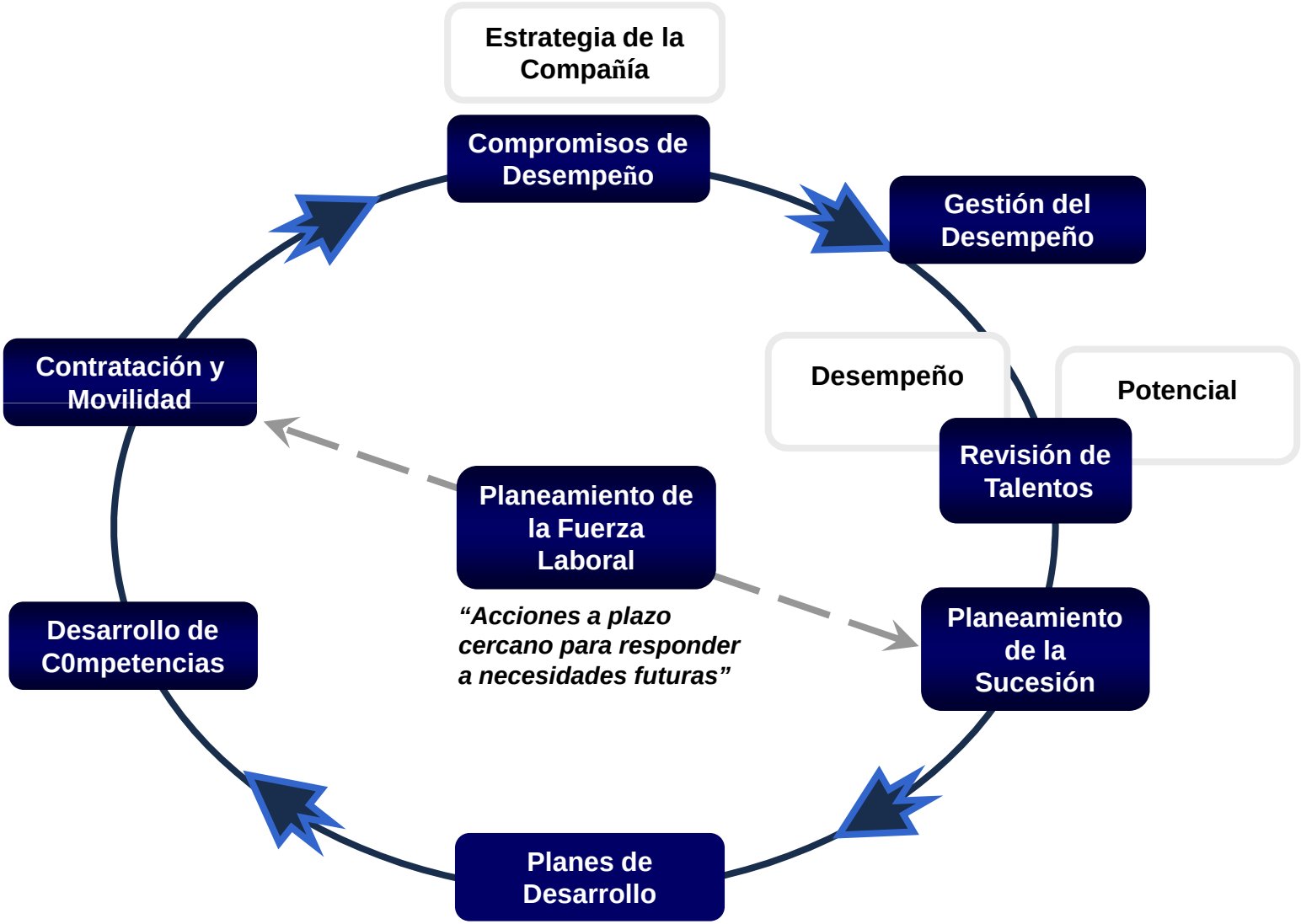
EQUIDAD INTERNA

RETENCIÓN DEL TALENTO

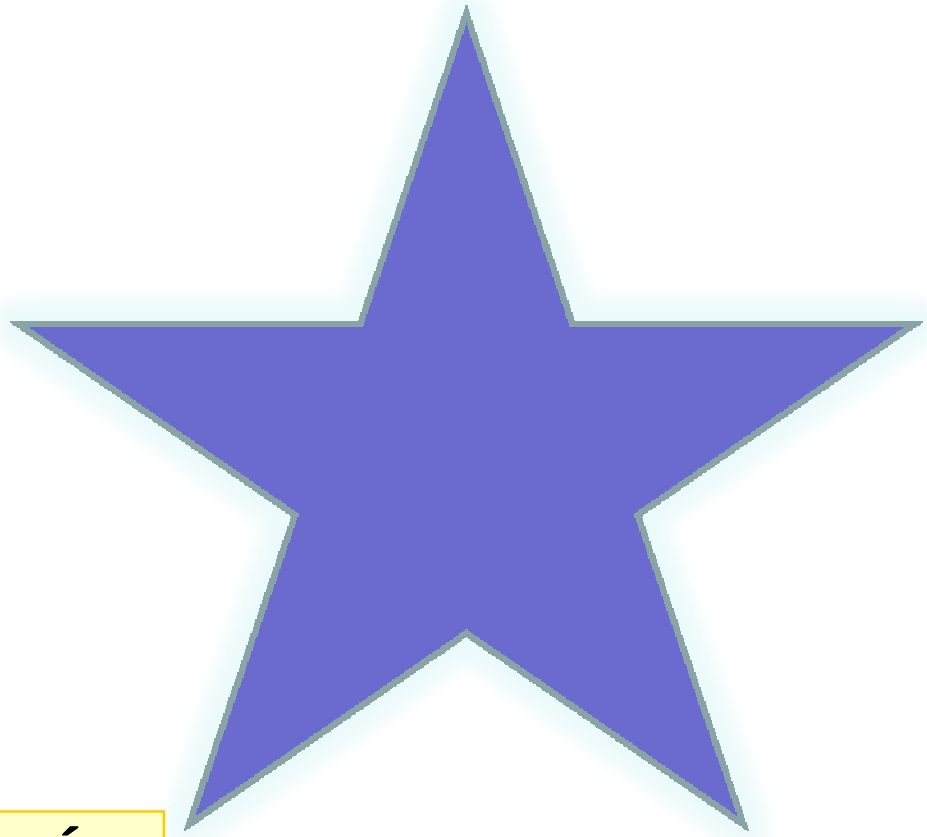


CAPACITACIÓN

Gestión de Talento Corporativo



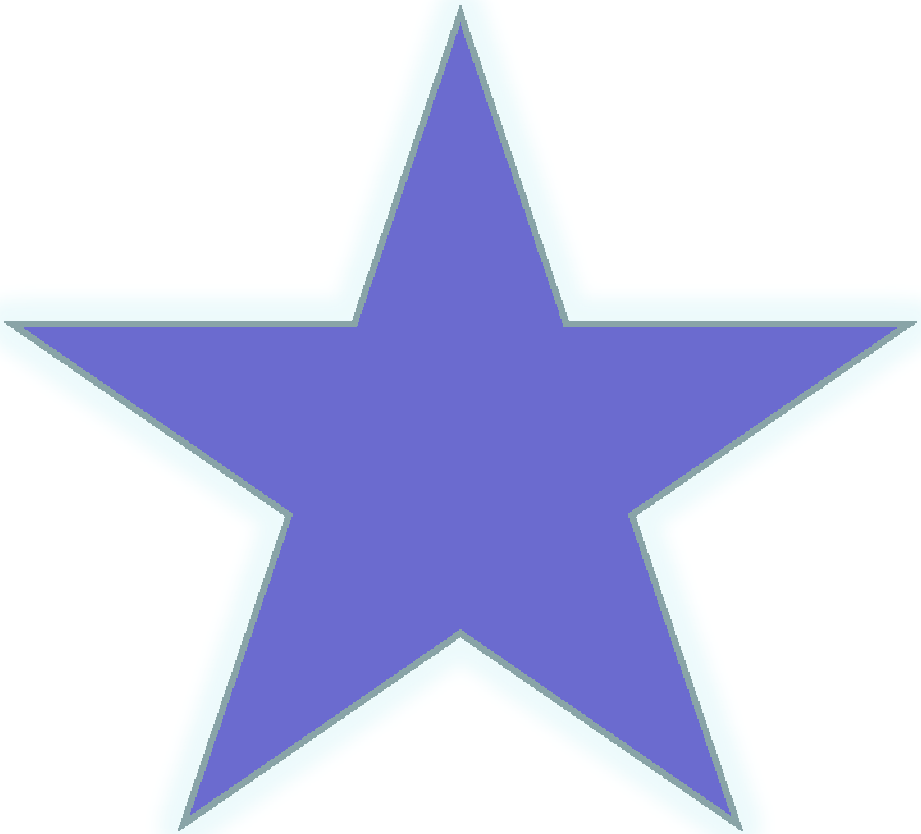
RETENCIÓN DEL TALENTO



COMUNICACIÓN

RETENCIÓN DEL TALENTO

LIDERAZGO



¿Qué esperamos de nuestros Líderes?

▪ Que conozcan a su gente, sus fortalezas, debilidades y aspiraciones.	▪ Gestión del Desempeño, Feedback , Seguimiento.
▪ Apoye el desarrollo de su gente en su puesto actual y en su próximo rol.	▪ Genere oportunidades de desarrollo.
▪ Comunicación de alta calidad y frecuente	▪ Reuniones de gestión y personales , comunicación efectiva.
▪ Ubicar los talentos en posiciones críticas.	▪ People Revew, Planeamiento de Sucesión, Cuadros de reemplazo.
▪ Ser un modelo a seguir.	▪ Estableciendo Compromisos Personales, Valores y Competencias.
▪ Que den apoyo y reconocimiento a sus colaboradores	▪ Generar equidad, dar confianza, apoyo y reconocer los logros.

¿Qué debe hacer RRHH?

RRHH debe apoyar

a los Lideres

en el Desarrollo y Gestión

de los Talentos

Análisis y Descripción de Puestos
Atracción, Selección e Incorporaciones
Liderazgo Efectivo
SISTEMA DE GESTIÓN DE RR.HH.
Entrenamiento y Capacitación
Comunicación Interna
Desarrollo y Planes de Sucesión
Remuneraciones y Beneficios
Gestión del Desempeño

REFLEXIÓN FINAL

En un mundo de intangibles como el actual, lo que marca la diferencia entre empresas es la capacidad para atraer, desarrollar y retener sus talentos profesionales"