



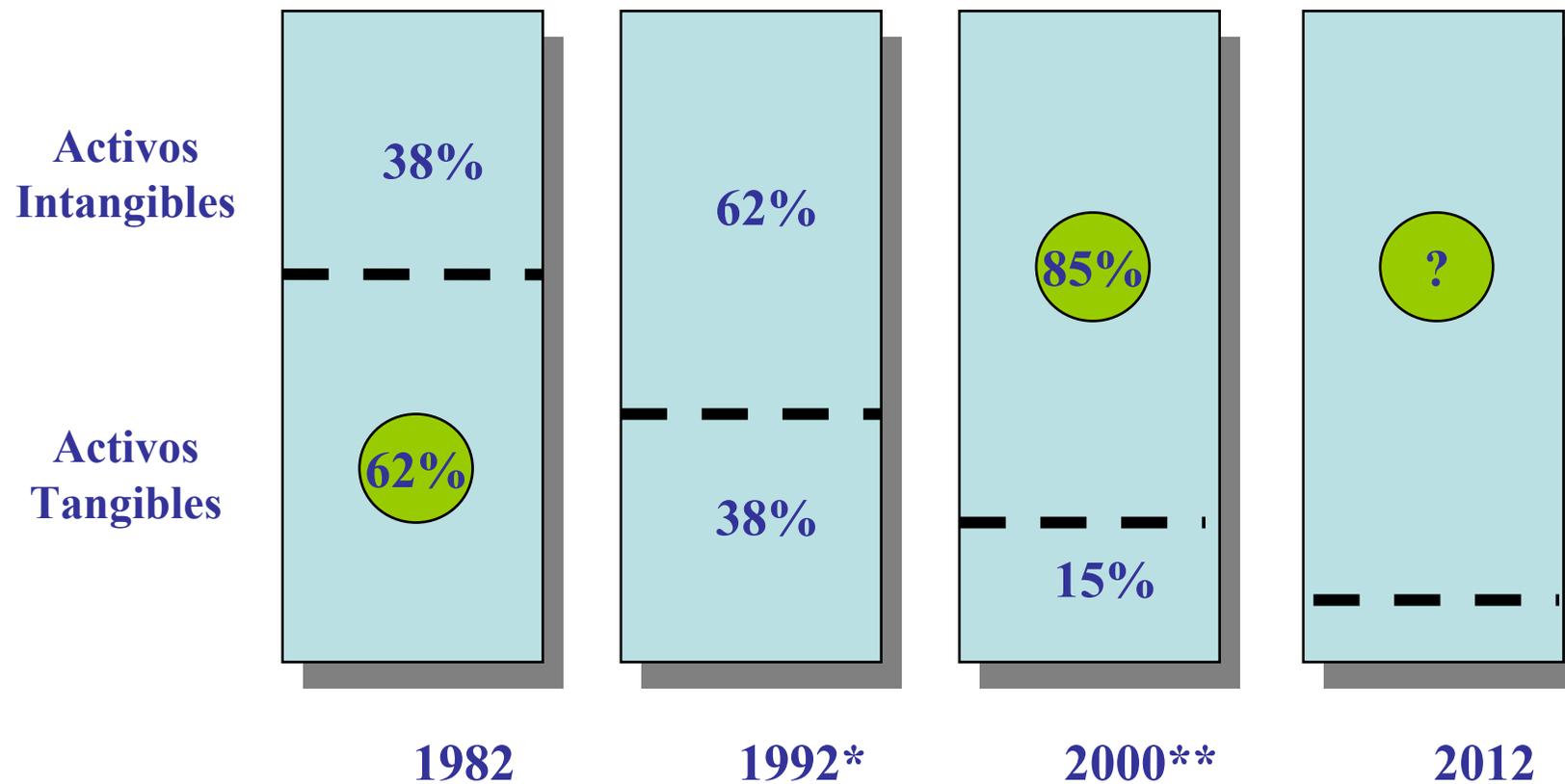
TERCER ENCUENTRO AUTOMOTOR

Manejo del Talento en la Empresa

Rafael Mies Ph.D.

Noviembre 2010

En el mundo el origen del valor se ha desplazado de los activos tangibles a los intangibles



Fuente: R.S. Kaplan- D.P. Norton

+ Brookings Institute

** Análisis Baruch Lev de las empresas S&P500

© Rafael Mies Ph.D.

El ABC de una nueva política de Capital Humano

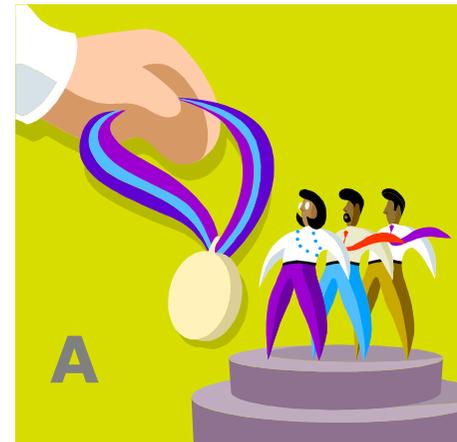
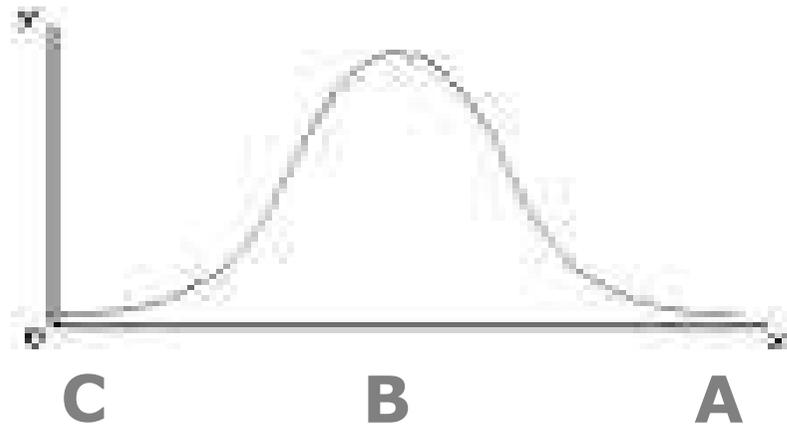
- **Diferenciación**
- **Competencias**
- **Alineamiento**

El ABC de una nueva política de RRHH

- **Diferenciación**
- Competencias
- Alineamiento

Diferenciación

- Una Unidad de negocios no puede querer competir en todos los mercados en todos los segmentos
- De la misma manera no se puede pretender que “toda la gente sirva” para satisfacer con éxito la estrategia
- Una tarea irrenunciable es diferenciar el capital humano en la compañía

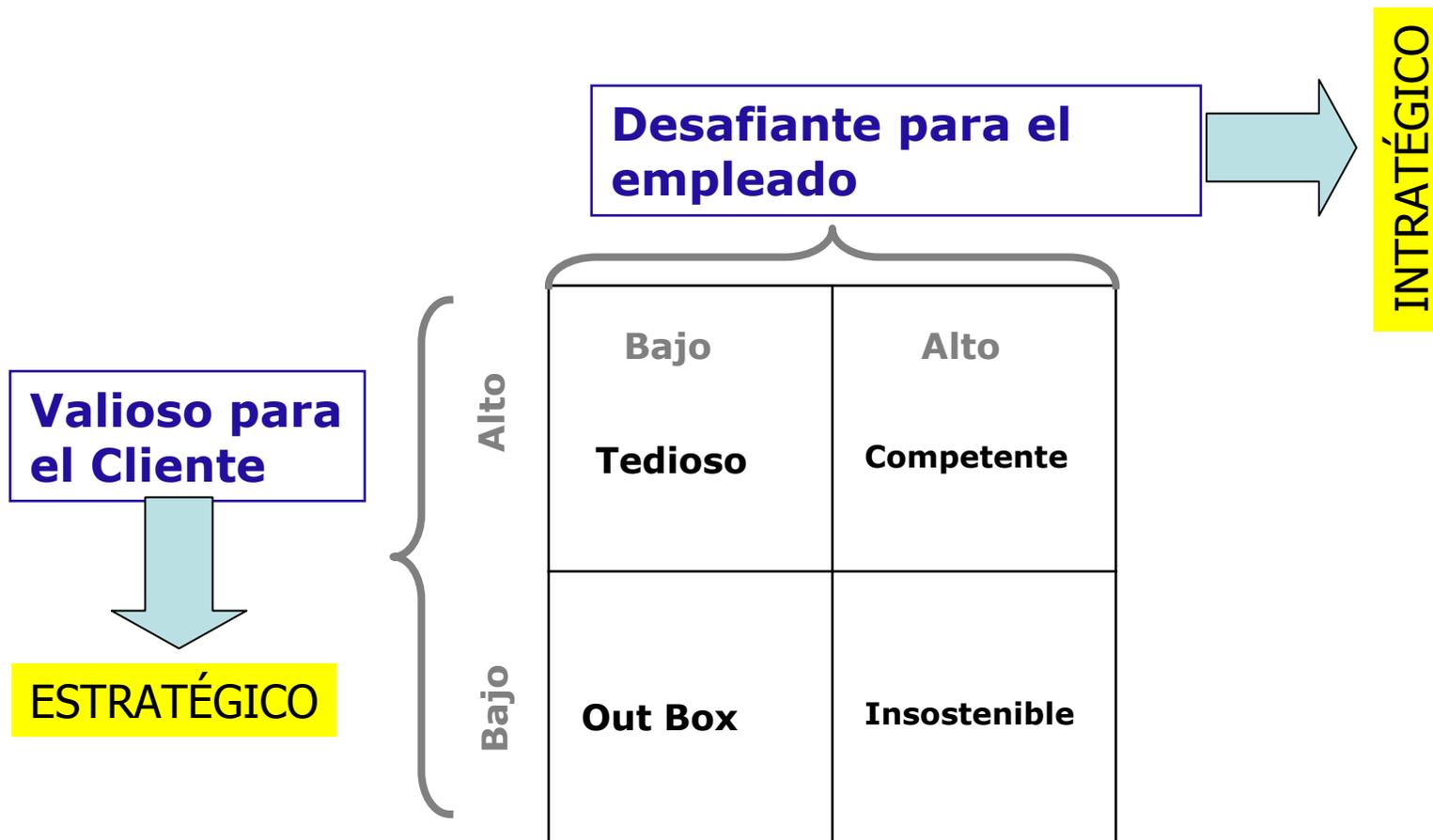


El ABC de una nueva política de RRHH

- Diferenciación
- **Competencias**
- Alineamiento

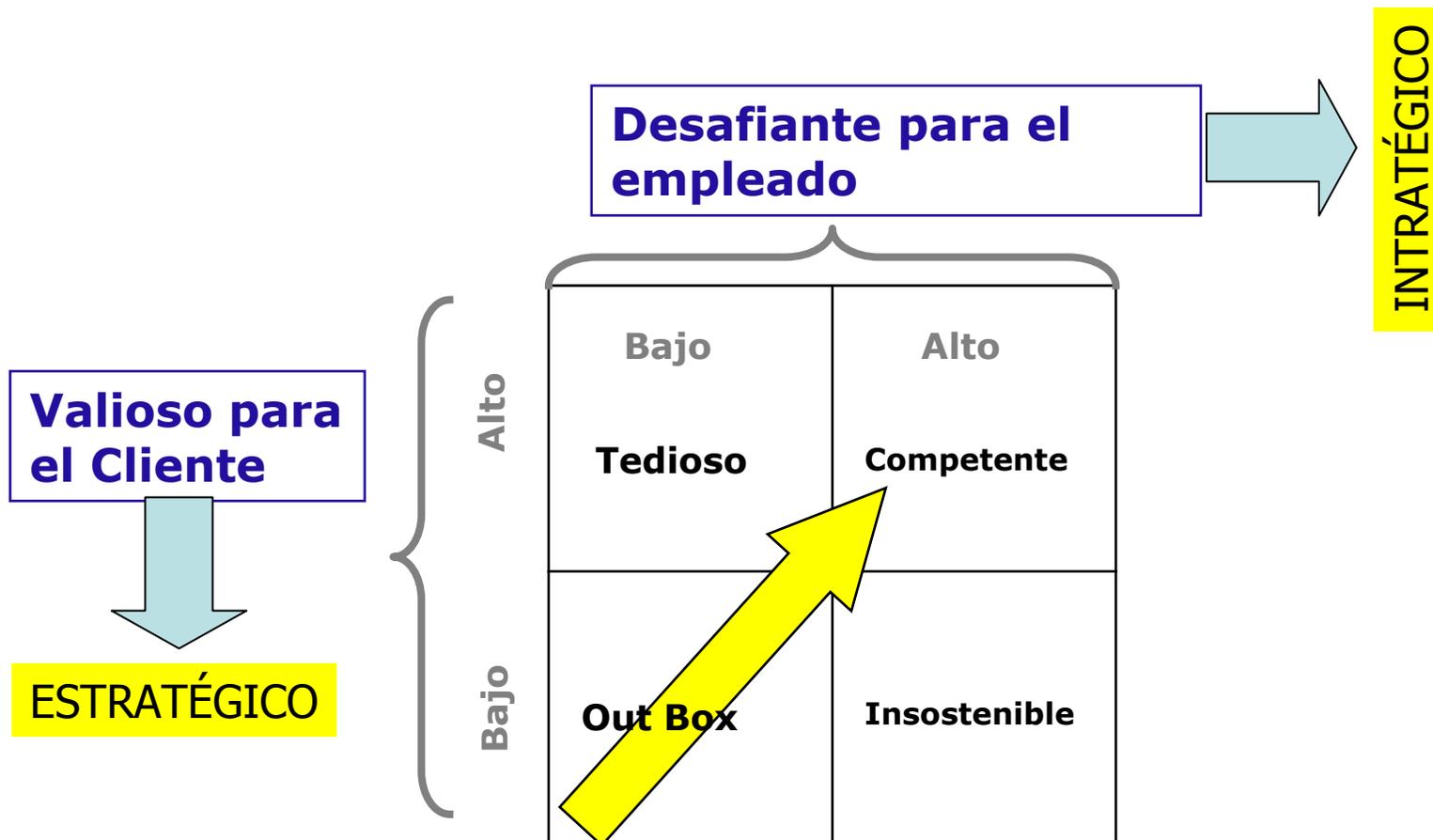
Retener y Atraer a través de la Gestión por Competencias

- ¿Cómo atraemos y mantenemos el capital humano con competencias claves?



Retener y Atraer a través de la Gestión por Competencias

- ¿Cómo atraemos y mantenemos el capital humano con competencias claves?

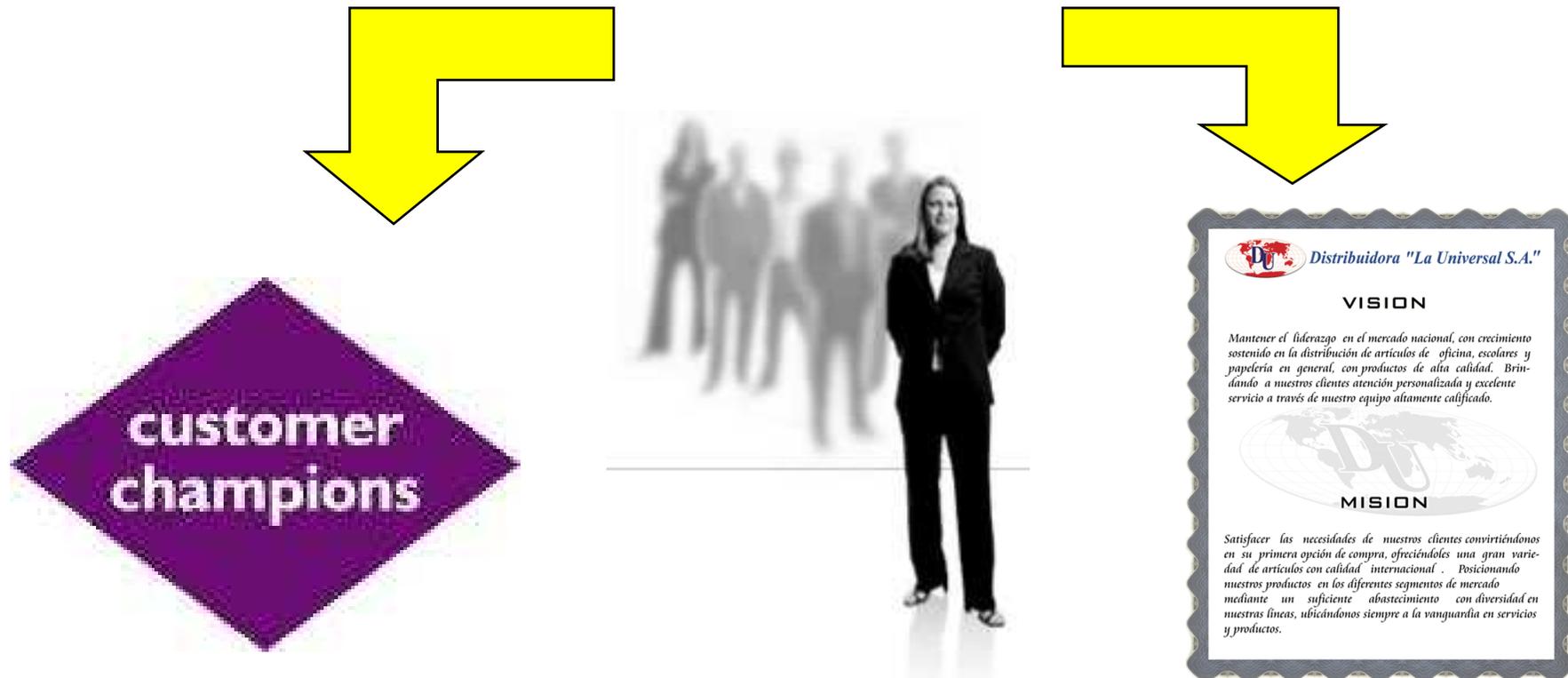


El ABC de una nueva política de RRHH

- Diferenciación
- Competencias
- **Alineamiento**

Alineamiento

- El alineamiento consiste en la mantención de un foco común, que de sentido, refuerce y potencie todo esfuerzo particular en la compañía.
- Para lograr alinear a todas las personas se necesita de un objetivo que esté fuera de la compañía



Compañías de Vanguardia

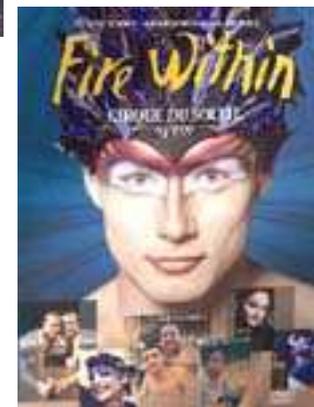
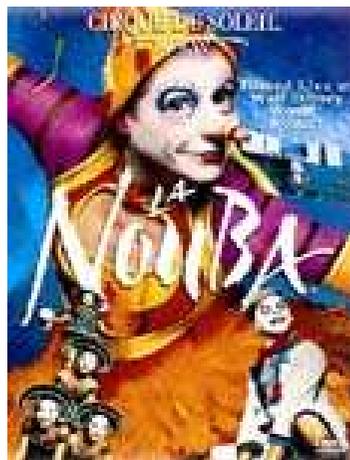
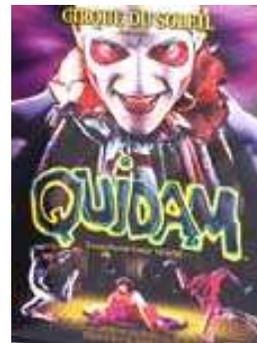
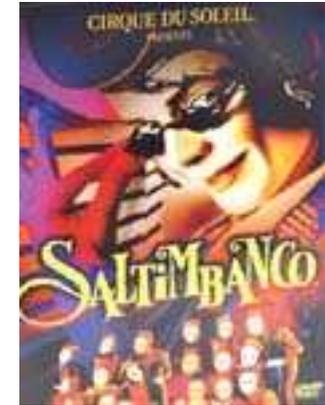
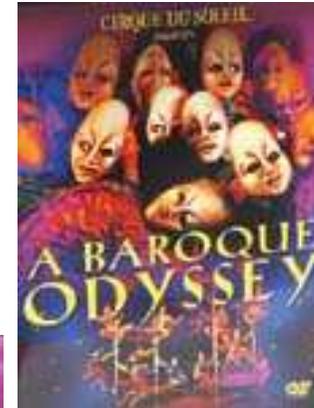
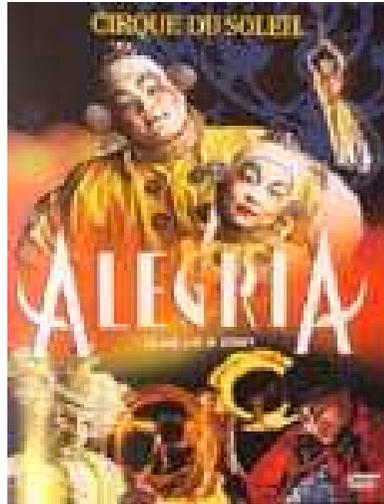
El Caso Cirque du Soleil

Cirque du Soleil: Trabajando con Talentos



Llegar a ser talentoso en algo es lo propio y natural del ser humano. Se debe encontrar “el calce” entre el tipo de empresa, el sector industrial o la formalidades de las tarea a realizar

De hecho, cada Producción en Cirque du Soleil es fruto de equipos talentosos que crean nuevos mundos fascinantes



El proceso siempre se inicia con la atracción de talento



Encontrar y luego mantener el talento no significa improvisación e informalidad, por el contrario, es un proceso consciente, formal y delicadamente cuidado

El reclutamiento de todos los que serán parte de este proyecto es la dimensión en que más invierte el Circo



Manejo de Expectativas



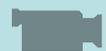
Los talentos normalmente tienen muchos sueños, algunos realizables, otros no!
En Cirque du Soleil se les ofrece expectativas desafiantes, pero realistas



Liderazgo empresarial



Guy LaLiberté es el primero en entender que los emprendimientos implican importantes retos, enormes retribuciones, pero también grandes frustraciones. Esto lo aprenden tempranamente en Cirque du Soleil



Balancear los intereses de los talentos y la empresa



Los talentos exitosos son altamente rentables, pero se debe aclarar que ellos son posibles gracias al aporte individual y pero también a los equipos y empresa



Sin espacios para la complacencia



El desafío es muy alto y no todos son capaces de sostener esos niveles de exigencia.

Los fracasos impactan fuertemente el clima organizacional por lo que en Cirque du Soleil las decisiones difíciles se toman oportunamente, para el circo y sus empleados



Manejar talentos requiere una mirada diaria, no sólo de su desempeño sino también de su estado de ánimo



En Cirque du Soleil, el feedback es algo permanente y claro. Este tiene que ver con el desempeño actual y potencial



Pero con muchos espacios para usar el talento en la reinención



Cirque du Soleil no sólo ha reinventado el circo, además impulsa a que sus empleados rompan con los paradigmas más básicos. Como por ejemplo el paso de los años





Manejo del Talento en la Empresa

Rafael Mies Ph.D.

06 de diciembre de 2010