



## II Bienal de Management Gestión del Talento

Buenos Aires  
10 y 11 de noviembre del 2010

*“Como se producen más individuos de los que tienen posibilidades de sobrevivir, debe haber en cada caso una lucha por la existencia, sea de un individuo contra otro de su misma especie, o contra los individuos de especies distintas, o frente a las condiciones físicas de la vida”*

Charles Darwin

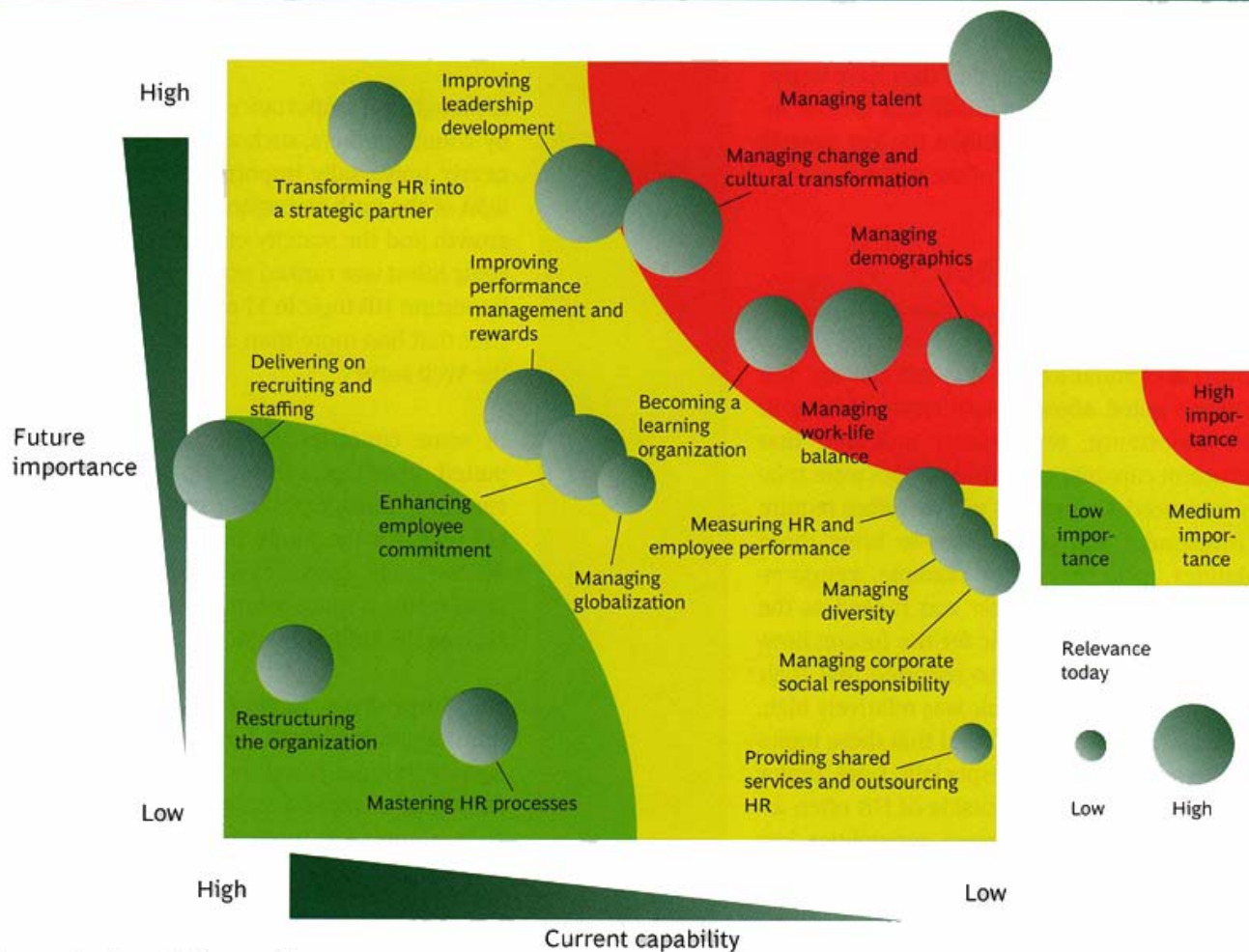


## "The war for Talent" (McKinsey 1998)

---

- *En una encuesta de 1998, tres de cada cuatro gerentes de HR confesaban enfrentar serios problemas a la hora de captar y retener ejecutivos capaces.*
- *Además, según proyecciones demográficas, debido al retiro de los baby-boomers, la cantidad de norteamericanos entre 35 y 44 años decaería en un 15 por ciento entre 2000 y 2015. Para las empresas, esto significaría una mayor presión sobre su capacidad de cubrir posiciones ejecutivas.*
- *El resultado inevitable era la "guerra por el talento",*

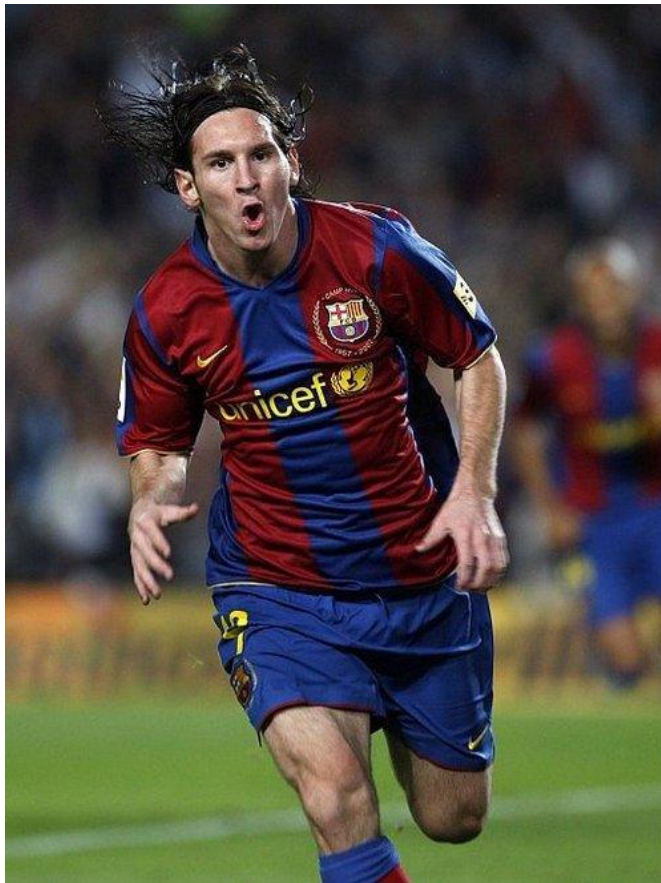
## Exhibit 5: To Compete in the Future, European Companies Should Enhance Five Critical Capabilities



Sources: Proprietary Web survey with 1,355 responses in 27 countries; BCG/EAPM analysis.

$\text{TALENTO} = (\text{Capacidad} + \text{Acción}) \times \text{Compromiso}$





$$\text{TALENTO} = ((\text{Capacidad} + \text{Acción}) \times \text{Compromiso}) \times \text{"Efecto Organización"}$$

## Planteamientos de Actuación (I)

---

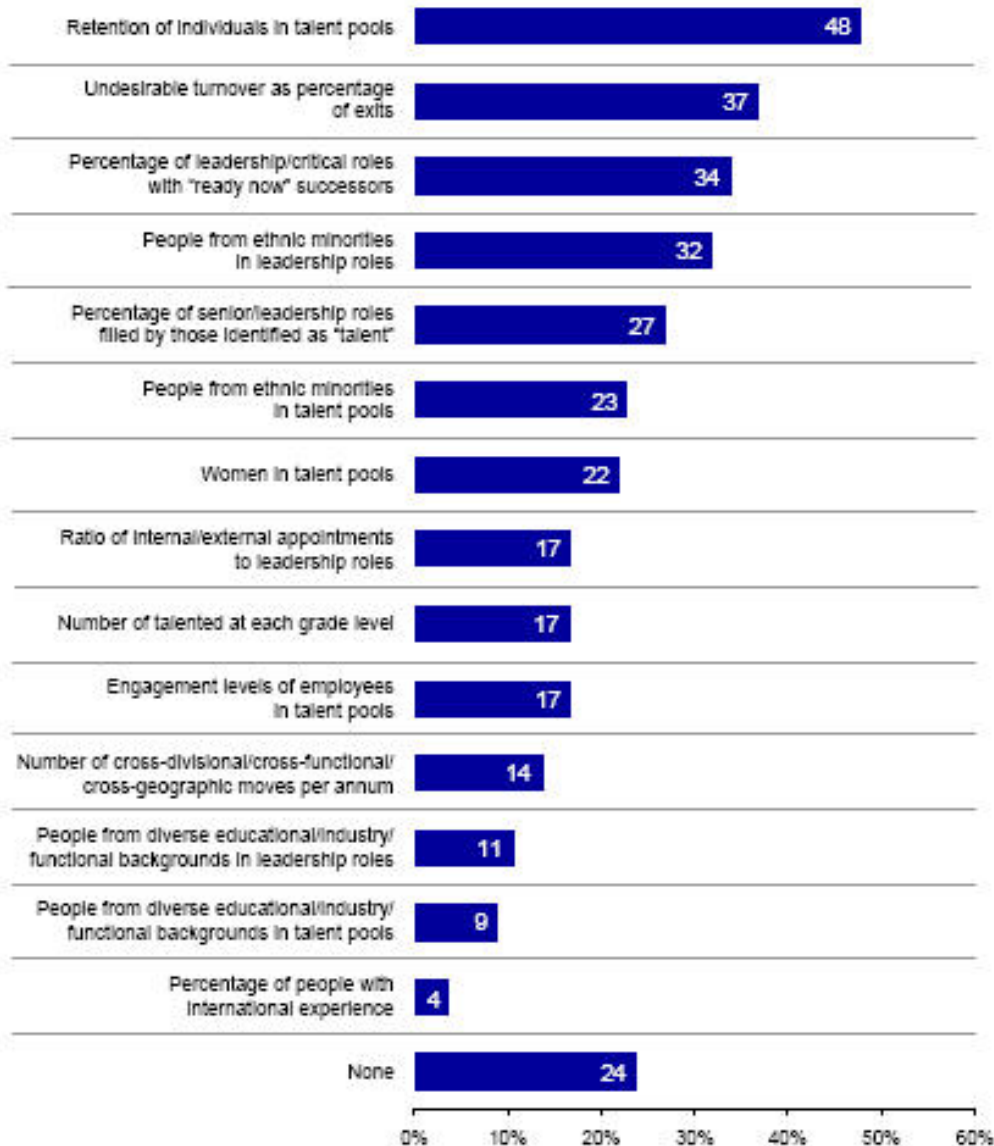
- Gestionar el Talento implica:
  - Determinar claramente los Objetivos
  - Definir claramente los rasgos configuradores del Talento
  - Crear Sistemas/Modelos de Medición/Seguimiento/Desarrollo
  
- Las Empresas son las responsables de la construcción y desarrollo del Talento.  
Para ello tienen que:
  - Gestionar el Talento como un Proceso y no como un Proyecto
  - Crear “Escenarios” de creación/desarrollo de Talento
  
- Los Directores de Personas son los responsables de la “aplicabilidad” del Talento



## Planteamientos de Actuación (II)

---

- La importancia de la idea de “Marca empleadora” como “efecto atractor”
  - ¿A “quién” atraer? —————> La respuesta está en el Proyecto Empresa
  - ¿Cómo atraer? —————> La respuesta está en la Sociología del Mercado
  
- Talento & Compensación
  - Apuesta por el Variable
  - Nuevas fórmulas de “Compensación”
    - Tiempo
    - Flexible
    - ...



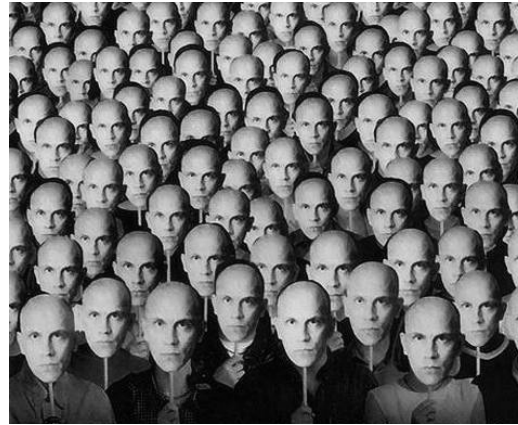
*How do Organizations measure success in talent management today?*

Towers Perrin

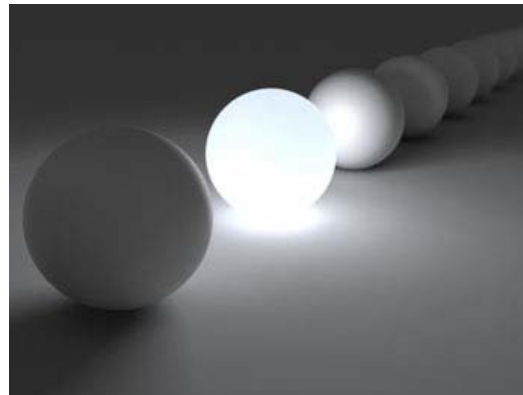
## ¿De qué hablan las Empresas?

---

HEADcount?



TALENTcount?



## Una reflexión para concluir...

---

*“Es nuestra luz y no nuestra oscuridad la que nos atemoriza.*

*Nos preguntamos: ¿quién soy yo para ser brillante, magnífico, talentoso y fabuloso?*

*En realidad, ¿quién eres para no serlo?”*

Marianne Williamson

