

Abg  
**IR** INTERNATIONAL  
HR MEETING



Digitalización de la Gestión del Talento

# Objetivos gestión del talento

1.- Identificación, captación y atracción del talento

2.- Optimización del talento para situarlo donde más rinda

- Formación Individual
- Gestión compatibilización de los equipos

3.- Retención. Lograr el compromiso del talento con la organización

Identificación de las herramientas digitales que faciliten el proceso

# 1a.- CAPTACIÓN (externa)



PLATAFORMAS  
ONLINE DE  
CONTRATACION

RR.SS  
Profesionales

viadeo

LinkedIn

XING

Neurona.com

myspace.com  
España

flickr  
LOVES YOU™

## 1b.- IDENTIFICACIÓN (interna)

RRHH: Herramientas de captación e identificación del talento dentro de la empresa

- Comunicación fluida entre RRHH y resto de departamentos.
- Concienciación a nivel gerencial de la importancia de “carrer path” para el empleado y la organización
- Implantación de herramientas para la identificación desde RRHH (RPA, encuestas, KPIs rendimiento, etc)

## 2.- Optimización del talento y posicionamiento en la organización





¿Cómo optimizar  
el talento dentro  
de un equipo de  
trabajo?

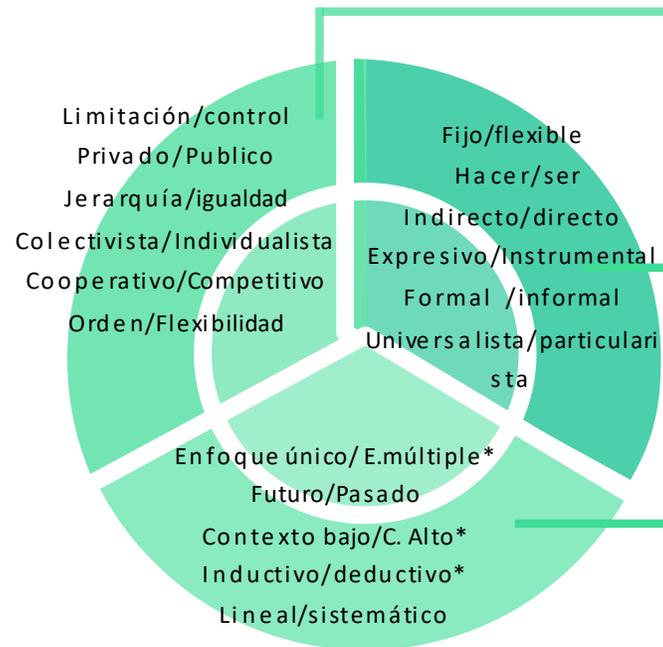
---

# Elección de herramientas de ayuda para la elección, evaluación y combinación de los equipos



# C.O.I.

## Cultural Orientations Indicator® Texting



### **SENTIDO DE UNO MISMO:**

Estas orientaciones influyen en la forma en que las personas tienden a ver la identidad y la motivación en las situaciones de trabajo.

### **ESTILO DE INTERACCIÓN:**

Estas orientaciones tienen un impacto sobre la forma en la que la/s persona/s tiende a comunicarse y comprometerse con otros en situaciones laborales.

### **ESTILO DE PENSAMIENTO:**

Estas orientaciones tienen un impacto sobre la forma en la que la/s persona/s tiende a procesar información en las situaciones de trabajo.

Entienda sus preferencias culturales

Compare Your COI With

 Colleagues

 Countries



# Strong Equality

1 50%

**Debrief** Challenges Resources

You may experience a cultural gap with your colleague(s) with a strong equality orientation in how you experience and relate to power at work. Based on this orientation, your colleague(s) probably values(s) equality in business relationships and interactions in work situations. Titles, rank, and position likely will be much less important to your colleague(s) than equalizing the status of everyone in the organization. Style-switching to a more hierarchy-oriented approach may be difficult for your colleague.

In contrast, your strong hierarchy orientation indicates that you much prefer to place value on differential power structures in work situations. You tend to prefer to follow lines of power and authority rather than to bypass them. Style-switching to a more equality-oriented approach tends to be difficult for you.

# Strong Equality

1 50%

**Debrief** Challenges Resources

When working with people who have strong equality orientations, you may:

- Feel that they lack respect for individuals in formal or informal roles of authority.
- Perceive them as unable to handle positions of power appropriately.

To address these concerns, you may need to:

- Develop coping mechanisms when you feel undervalued or disrespected by equality-orientated individuals.
- Learn how respect is acquired and communicated in interactions in an equality-orientated environment.

# 3.- Retención/compromiso del talento



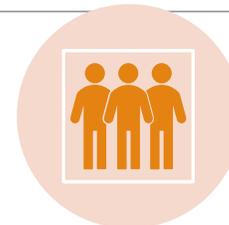
Económica:  
Retribución flexible,  
bonos sobre objetivos



Listado de objetivos  
no económicos. MITs,  
trimestrales



Desarrollo profesional



Ambiente de trabajo.



Muchas Gracias por vuestra atención