

EL RETO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Antonio González-Hernández, Margarita Bravo, Miriam Benítez, José Martínez-Peralta, (1)
Francisco Galindo, Agustín Rupérez y Susana Herrero, (2)

(1) Departamento de Psicología Social, TS, AS y EAO. Universidad de Málaga

(2) Agencia Sanitaria Costa del Sol. Marbella

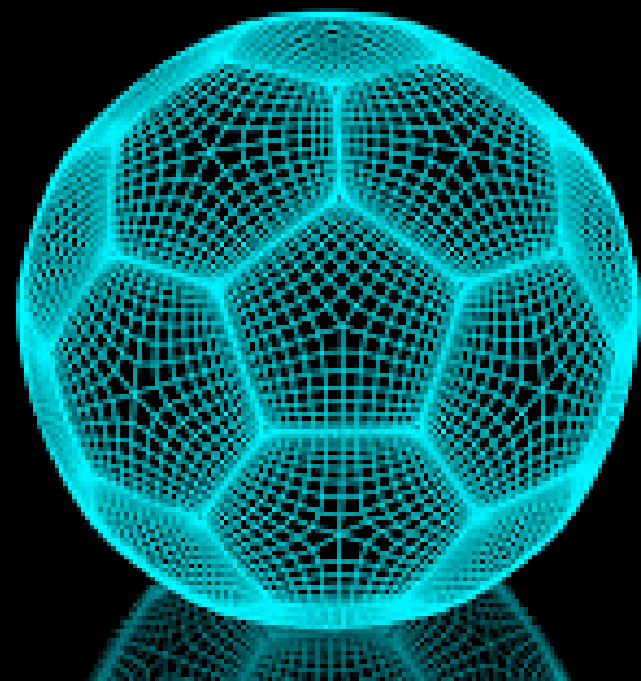
LA CLAVE DE TU FUTURO



- ✓ II MÁSTER PROPIO UNIVERSITARIO EN SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
- ✓ II EXPERTO UNIVERSITARIO EN SELECCIÓN DEL TALENTO
- ✓ II EXPERTO UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN, DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZATIVO



CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS



TALENTO

SE BUSCA





gestión del talento



Académico

Aproximadamente 12.400 resultados (0,05 s)

Mis citas

Artículos

Mi biblioteca

Cualquier momento

Desde 2016

Desde 2015

Desde 2012

Intervalo específico...

Ordenar por
relevancia

Ordenar por fecha

Buscar en la Web

Buscar sólo páginas
en español incluir patentes incluir citas Crear alerta

[HTML] Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con **gestión del talento humano** en el Hospital de San José, Bogotá DC, Colombia [HTML] de sciencedirect.com

EEB Aguirre, YKY Rodríguez, EAA Martínez - *Repertorio de Medicina y ...*, 2016 - Elsevier

Resumen La responsabilidad social empresarial entendida como las acciones hacia el interior y el exterior de la organización encaminadas a la búsqueda de operaciones sustentables en lo económico, social y ambiental, adquiere gran importancia en las ...

Citar Guardar

ESTUDIO COMPARATIVO DEL MODELO DE LIDERAZGO NIVEL 5 APLICADO A LA **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ...**

EAC Moreno, RR Loria, MV Flores-Ortiz... - ... on Business & ..., 2015 - search.proquest.com

Abstract This research presents the results of an assessment using the measuring instrument level 5 Leadership Jim Collins, in order to identify the degree of leadership that has the public administration of the municipality of Pococó, Guácimo and Siquirres Costa ...

Artículos relacionados Las 2 versiones Citar Guardar

Auditoria a los procesos de **gestión del talento humano** para detectar causas que conllevan a la continua rotación del personal en el área operativa y/o técnica de ... [PDF] de unad.edu.co

AL Galindo Mendoza, M Rojas Huertas... - 2015 - repository.unad.edu.co

En la actualidad en muchas organizaciones es común encontrar una alta rotación de personal, lo cual se ve reflejado dentro de la empresa en altos costos y gastos; esta problemática se genera principalmente debido a que los procesos de reclutamiento y ...

Artículos relacionados Las 2 versiones Citar Guardar

Gestión del talento humano por competencias [PDF] de unimilitar.edu.co

LE Gama - 2015 - repository.unimilitar.edu.co

Este ensayo realiza un análisis de las tendencias en la **gestión del talento humano**, que gracias a los cambios ocurridos a través de la globalización, han transformado la manera de comprender el significado del recurso humano en las organizaciones. El **talento** ...

Artículos relacionados Las 2 versiones Citar Guardar

Diseño de un plan administrativo para la **gestión del talento humano** en la organización no gubernamental: Asociación intersectorial para el desarrollo económico y ... [PDF] de ues.edu.sv

C Lazo, E Maribel, RA Platero - 2015 - ri.ues.edu.sv

Las personas son muy importantes dentro de CIDEP, porque al igual que en toda empresa, contribuyen a su funcionamiento, en base a su misión, visión, ya lograr los objetivos estratégicos. La Asociación no cuenta con un área de recursos humanos, tampoco tiene ...

Artículos relacionados Las 2 versiones Citar Guardar


La formación y el desempeño profesional: dos procesos de convergencia en la **gestión del talento humano**


M Cejas, I Ramos, M Navarro, B Ortiz, A Acosta - 2015 - esneactum.esne.edu.ec

- Los profesionales de la gestión de personas se preocupan de muchos temas, entre otros:
 - el liderazgo (Moreno, Chávez, Loria, Flores-Ortiz y Vega-López, 2015)
 - la gestión por competencias (Díaz Sarmiento, 2014)
 - el diseño de planes estratégicos (Cubías y Platero, 2015)
 - la responsabilidad social corporativa (Camejo, 2007)
 - los factores psicosociales (Jaimes, Márquez y Pernía, 2015)
 - ...


¿CÓMO AFECTA TODO ESTO A LA SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO?

los profesionales de la gestión humana DEBEN ser elemento protagonista

- 
- Cualquiera de nosotros catalogaría como TALENTOSA a una persona capaz de desarrollar habilidades especiales en un determinado ámbito (innatas o adquiridas).
 - P.e. Alguien que de canta con voz impresionante sin haber ensayado previamente:
 - bien porque lleve toda su vida formándose en el canto
 - bien porque, de manera natural, sea capaz de llegar a un tono elevado, no desafine, o tenga una voz excepcional.

- 
- TALENTO ORGANIZACIONAL: que agreguen valor!!!
 - Chiavenato (2008) características del trabajador con TALENTO:
 - **Conocimiento:** saber, aprender.
 - **Habilidad:** saber hacer.
 - **Juicio:** analizar situaciones y sacar conclusiones adecuadas.
 - **Actitud:** cumplir objetivos, arriesgarse, agregar valor y conseguir los resultados deseados.

- Saracho (2011), MODELO PARA LA DEFINICIÓN DEL TALENTO:
- **Resultados.** Tangibles, medibles.
- **Competencias.** aptitudes, habilidades, destrezas, rasgos de personalidad...QUE MARCAN LA DIFERENCIA
- **Potencial.** Lo que hace y lo que puede hacer.
- **Conocimiento experto.** Profundidad del conocimiento y Escasez de dicho conocimiento.
- **Compromiso.** Unión emocional entre una persona y su trabajo.

- 
- Carrión (2007) el talento en las organizaciones depende de:
 - **Selección:** captar o atrae talento.
 - **El desarrollo y la formación:** cultiva el talento.
 - **Retribuciones:** direcciona el talento.
 - **Evaluación del desempeño:** reconoce el talento.
 - **El liderazgo y la comunicación interna:** orientan el talento.

¿QUÉ NECESITA ENTONCES UN GESTOR DEL TALENTO?

- Selección: curricular, Entrevista , Assessment Center, 2.0 (redes y portales de empleo).
- Gestión de competencias.
- Gestión por objetivos y evaluación del desempeño.
- Herramientas de diagnóstico organizativo y establecimiento de planes de acción.
- Formación: 2.0, financiación, bonificación...
- Habilidades Directivas.
- Planes de comunicación. Habilidades Comunicativas, HHSS.
- Coaching – Mentoring – Development Center.
- Gestión de conflictos, negociación y mediación.
- Plan de formación y gestión del conocimiento.
- Contratación, nóminas, convenios, reforma laboral...

CONCLUSIONES

- Faltan acciones formativas específicas y concretas para gestores de TALENTO.
- Necesitan contar con las herramientas adecuadas para una adecuada gestión del talento (Selección, Formación y Desarrollo).
- Los Másteres ofertados en España relacionados con RRHH (salvo excepciones) carecen de esta formación.
- Estas necesidades son resultado de una exhaustiva revisión de los contenidos en diversos Másteres ofertados en España, así como las demandas en los potenciales alumnos de estos Másteres.

LA CLAVE DE TU FUTURO



- ✓ II MÁSTER PROPIO UNIVERSITARIO EN SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO
- ✓ II EXPERTO UNIVERSITARIO EN SELECCIÓN DEL TALENTO
- ✓ II EXPERTO UNIVERSITARIO EN FORMACIÓN, DESARROLLO PERSONAL Y ORGANIZATIVO

GRACIAS

EL RETO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

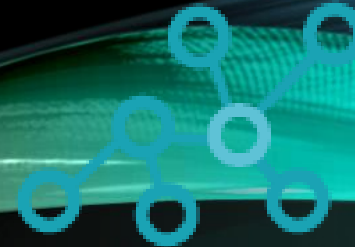
Antonio González-Hernández

antonio.gonzalez@uma.es

master.talento@uma.es

<https://www.facebook.com/MasterTalentoUMA/>

@MasterTalentoUMA



CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS