



SAND

PLAN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL: El talento como motor interno de valor

En la actualidad, está claro para todos los gerentes y directores que la diferencia entre las organizaciones la marca el talento de sus miembros para afrontar los objetivos, retos y dificultades que conlleva alcanzar la misión en el presente y el futuro, pero no sólo basta con tenerlo, debemos ser capaces de identificarlo, gestionarlo y encauzarlo hacia donde puede dar los mejores resultados.

Objetivos:

Permitir que las personas puedan aportar valor y establecer un contexto de generación de talento, promoción de la innovación y las ideas nuevas, permitir que el talento interno pueda fluir sin depender de donde se produzca, establecer la organización pensante y favorecer el marco que permita el desarrollo del concepto de organización que aprende.

Requisitos previos (FASE CERO)

Cultura interna que favorezca la aportación y generación de ideas. Descentralización de decisiones (crear grid de posicionamiento)

Mínima estructura de comunicación interna que permita el movimiento de ideas y contenidos de trabajo. Análisis de flujos internos (crear grid de posicionamiento).

Sistema objetivo de valoración de rendimiento o desempeño. Incorporación si no existe el concepto de proyección y potencial en las valoraciones.

Beneficios directos:

- Mejora y actualización constante de nuestros trabajadores (lo que finalmente implica mejores ventajas para nuestros beneficiarios y optimización de los recursos de nuestros donantes)
- Formación y acogida interna con los mejores (reducción del periodo de adaptación: tiempo desde incorporación a un puesto hasta que la persona es eficaz en el desempeño),
- Evitar errores comunes ya repetidos, aprovechar los éxitos y los fracasos (sentar las bases para la gestión del conocimiento).
- Generar canteras internas de posible promoción.
- Establecer Itinerarios Formativos y Etapas de planes de carrera (“Universidad” interna) Formación de formadores y profesionalización de los equipos con los mejores de cada especialidad.

Beneficios indirectos:

- Disminución rotación evitable (Bajas Voluntarias y despidos por inadecuación)
- Incremento de la identificación corporativa.
- Mejora de la marca corporativa a nivel interno (incremento del valor para los trabajadores).
- Balance de valor: Disminución de las selecciones externas para enfocar a las internas (el recurso interno más preparado y valioso que el externo).
- Incremento del valor de la organización en el mercado externo, para captar talento externo, relacionamiento con organizaciones formativas de prestigio....