

AUDITORIA DE DESEMPEÑO Y TALENTOS

- *Sabe cuáles son las competencias críticas para el éxito de su organización?*
- *Sabe qué porcentaje de los empleados poseen estas competencias?*
- *Identifica cuáles son los cargos críticos de su organización, es decir aquellos que exigen competencias especializadas y de alto nivel de desarrollo?*
- *Tiene claros los niveles de desempeño de sus empleados? Puede diferenciar los más efectivos de los menos exitosos?*
- *Puede reconocer quienes son los high Potentials, o personas que pueden convertirse en los líderes que su organización necesita en el futuro?*

Tener un mapa de los talentos de su organización, se constituye en un asunto del más alto nivel estratégico, porque es a través de la información que este suministra es como una Organización se puede anticipar a los retos futuros, al tiempo que podrá definir los planes que se requieran para asegurar el compromiso de sus talentos claves.

El desempeño organizacional depende del talento de su personal. Muchos empleadores tienen datos del desempeño, pero pocos tienen una visión clara sobre sí el desempeño actual es suficiente para enfrentar las demandas de los roles en el futuro.

Las organizaciones necesitan una medición objetiva de las capacidades de su gente y ello debe hacerse a partir de una taxonomía de competencias que rigurosamente permita establecer diferencias entre las expectativas y las realidades actuales y planear estrategias que permitan anticiparse a los retos del futuro.

Celis Gestores se acoge a un enfoque y a unas metodologías que posibilitan la definición de modelos de competencias mensurables y acordes con las particularidades de cada negocio. La solución informática que hemos desarrollado, además, nos permite registrar la información histórica del desempeño de los empleados, en función de resultados de gestión y de competencias y complementarla con la visión y progresión del potencial de cada uno de ellos. Con esta fotografía del talento de su organización y del potencial en un momento específico, se pueden reconocer fortalezas y necesidades de adquisición y desarrollo del talento y así planear las acciones que permitirán enfrentar exitosamente los retos del futuro.

Mapa de Talentos: Potencial/Desempeño
Matriz Potencial-Desempeño

Potencial	Alto Potencial	Re-ubicar en otros roles	High Potential en desarrollo	High Potential Potencial para posiciones claves
	Potencial moderado	Desempeñante Inconsistente	Desempeñante Clave	Desempeñante Potencial
	Potencial limitado	Mejorar o separar Zona de recuperación	Bien Ubicado	Top performer
		Necesita mejoramiento	Cumple las expectativas	Excede las expectativas
		Desempeño		

De igual forma, la metodología permite tener acercamiento a las características de los equipos de trabajo en función de sus talentos, potencialidades y necesidades de desarrollo. La información que el mapa de talentos de un equipo en particular le reporta a su líder, será una fuente de impulso a la acción, en función del aprendizaje y desarrollo que sus colaboradores requieren.

La AUDITORIA DE TALENTOS, trae como resultado una mejor alineación del actual talento con las necesidades futuras de la organización, ya que permite planear los procesos de sucesión y los programas que se derivan para la preparación de los líderes del ftuos.

La categorización de los empleados que nos suministra el MAPA DE TALENTOS ayudará además a formular estrategias de desarrollo compatibles con sus características y expectativas y a asociar las acciones de retención acordes con su potencial y con su capacidad de contribución.