Gestión de ALTOS POTENCIALES

AON

IDENTIFICACIÓN

AON

3 PRINCIPALES DESAFÍOS

en Gestión del Talento con impacto en el negocio*:

1

Cantidad insuficiente de líderes “ready-now”

2

Cambios en la demanda en los talentos y habilidades requeridas

3

Velocidad del desarrollo del talento vs. crecimiento del negocio

Aon Hewitt Top Companies for Leaders® 2015

AON

IDENTIFICACIÓN

¿EN QUÉ CONTEXTO?

VUCA

AON

IDENTIFICACIÓN

HiPos, talento crítico, “top talent”

Persona con capacidad para tomar una posición de mayor responsabilidad (mayor presupuesto, staff, complejidad) en un período breve y específico. 5/7% de la población total

AON

IDENTIFICACIÓN

3 Dimensiones

indicadoras de Potencial:

BASE	CRECIMIENTO	CARRERA
Cognitivas y de personalidad	*Aprendizaje y motivación*	*Liderazgo, conocimientos, desempeño, fit cultural*

AON

IDENTIFICACIÓN

95% *a nivel global **

*Aon Hewitt Top Companies for Leaders® 2015

70% *en Argentina***

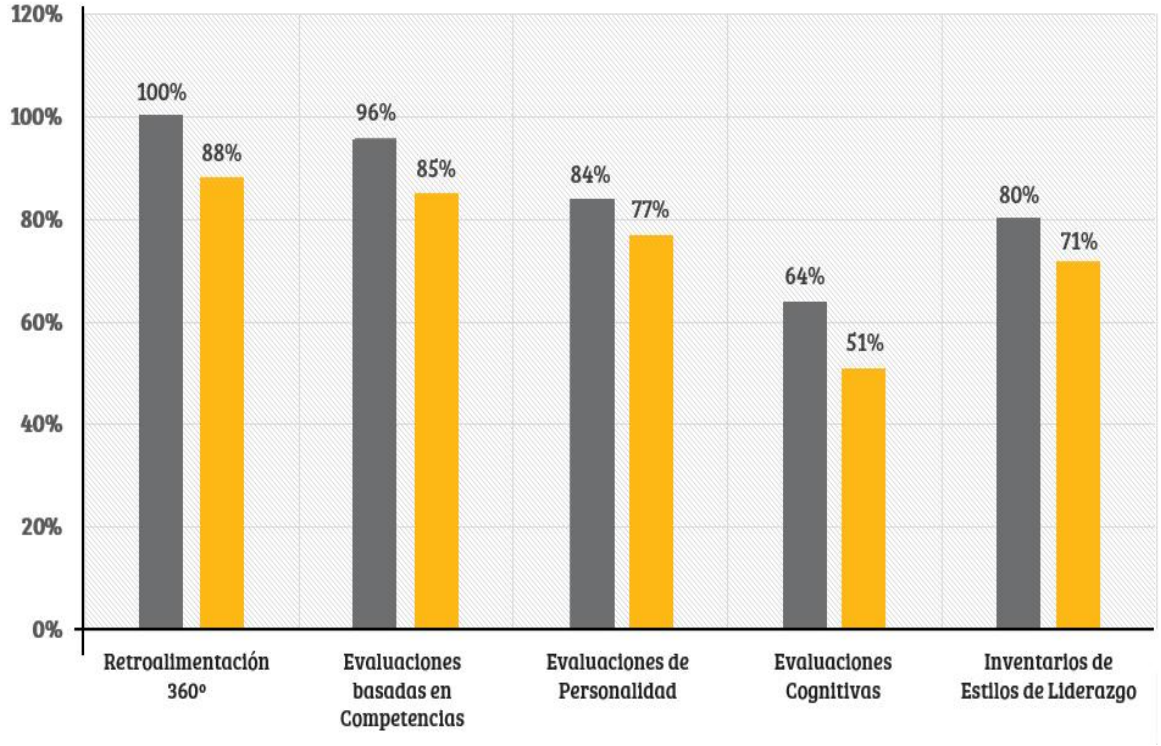
** Aon Hewitt Tendencias y Acciones Salariales 2015-2016

AON

IDENTIFICACIÓN

Factores de calibración del talento:

- Múltiples
  - Ratings
  - Fuentes
  - Revisiones
- Planes de acción
- Sesión de calibración



Top companies Otras

AON

DESARROLLO

AON

DESARROLLO

“Mientras que la definición, identificación y calibración son todos pasos esenciales en el proceso de gestión de altos potenciales, la clave del éxito es el desarrollo”

AON

DESARROLLO

	TOP COMPANIES	VS OTRAS
Los líderes tienen una fuerte reputación interna generando talento en la organización:	100%	66%
Los líderes de las unidades de negocio intervienen activamente en la creación de acciones de acuerdo a los resultados de los estudios de compromiso:	96%	77%
Los líderes participan de programas de coaching y desarrollo de habilidades para gestionar personas:	96%	70%
Los líderes crean un alto nivel de compromiso entre sus reportes directos y con otras personas con las que interactúan dentro de nuestra organización:	96%	68%
Los niveles de compromiso de los empleados se han incrementado desde la última revisión:	83%	62%

AON

DESARROLLO

Mentoring

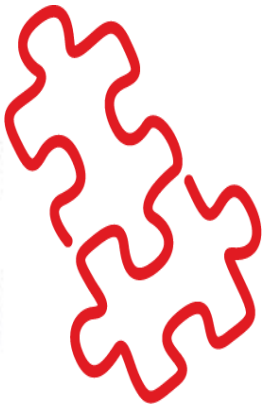
Equipos

Asignaciones

Proyectos

Coaching

Rotación



AON

DESARROLLO

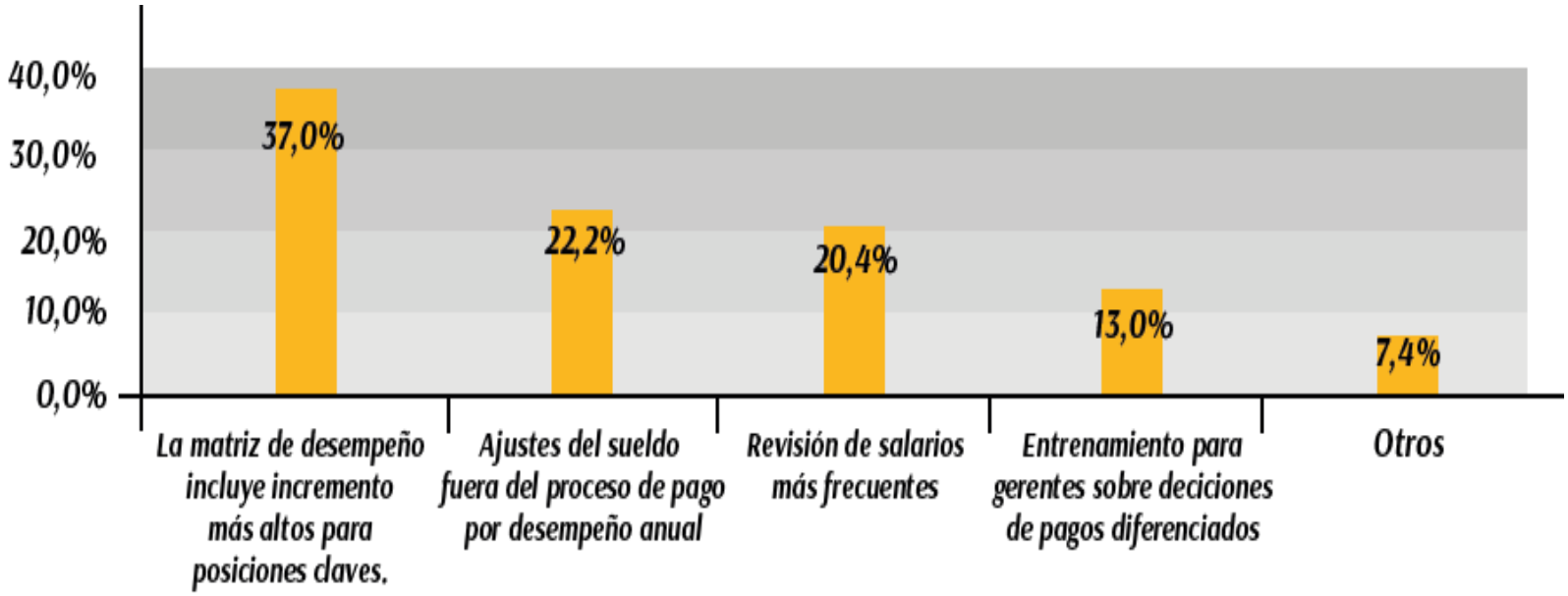
“Los altos potenciales son creadores de talento”

AON

COMPENSACIÓN

AON

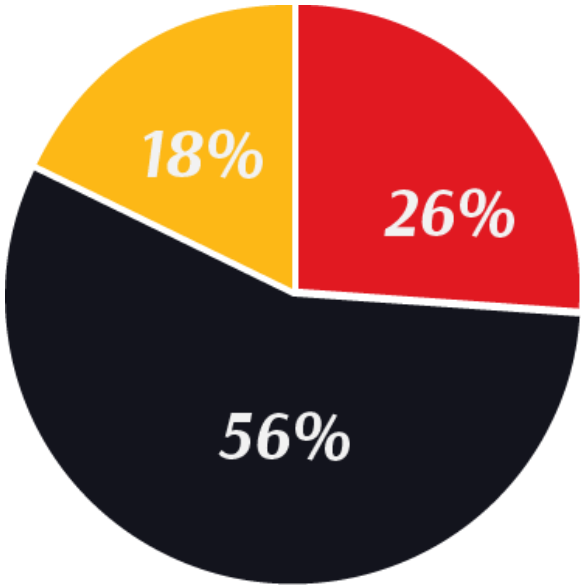
¿Cómo compensar Altos Potenciales?*



Aon Hewitt Tendencias y Acciones Salariales 2015-2016

COMPENSACIÓN

Retención*



Muy efectiva 18%

Algo efectiva 56%

Inefectiva 26%

*American Management Association

AON

AON

“Un programa para altos potenciales no es efectivo solamente por la retención sino también por los resultados de negocio alcanzados”

MUCHAS GRACIAS

Fernando Troilo

Talent & Compensation Manager

fernando.troilo@aon.com