

1 hour 40 mins ago.



JaPeCa in Spain arrived on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro" 1 hour 42 mins ago.

Santiago, Region Metropolitana arrived from google.cl on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro: Desarrolle su Capacidad de Liderazgo" 3 hours 46 mins ago.

Los Mochis, Sinaloa arrived from google.com.mx on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro" 4 hours 20 mins ago.

Quito, Pichincha arrived from blog.kudewe.com on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro: LECCIONES DE LIDERAZGO Las 10 estrategias de Shackleton en su gran expedición antártica" 4 hours 43 mins ago.

Mexico, Distrito Federal arrived from google.com.mx on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro: EL NUEVO DIRECTIVO RACIONAL" 5 hours 36 mins ago.

Argentina left "Nuevo Viernes - Nuevo Libro: septiembre 2009" via 1.bp.blogspot.com 5 hours 54 mins ago.

Argentina arrived from ar.search.yahoo.com on "Nuevo Viernes - Nuevo Libro: septiembre 2009" 5 hours 54 mins ago.

Visits in Real-Time · Menu

Click to Get FEEDJIT

Visitas

00026262

Blogs recomendados

Actualidad-Gaur egun Koldo Saratxaga y K2K emocionando



ACTUALIDAD-GAUR EGUN maiatza-mayo

2010 - *MAIATZA ■ MAYO* Aste Semana 1 ■ 2 igande domingo «Sois

las personas, está obligando a las empresas a revisar su forma de buscar y atraer talento, evolucionando desde un rol tradicional de empleador hacia el Social Recruitment". [Management 2.0 Claves para la atracción y el desarrollo de un nuevo talento Antonio Pamos de la Hoz](#)

Recibid un cordial saludo

Publicado por Javier Pérez Caro en 10:57 0 comentarios

viernes 30 de abril de 2010

GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y TALENTO

Estimados amig@s:

"El talento es un valor diferencial que permite generar ventajas competitivas sostenibles y duraderas en el tiempo. El futuro está condicionado a la capacidad de las empresas para atraer, retener, fidelizar y desarrollar el talento de las personas."

[Maite Palomo](#)



En la actualidad, el talento es un valor diferencial que permite generar ventajas competitivas sostenibles y duraderas en el tiempo. Por ello, la competitividad y el futuro de la gran mayoría de las organizaciones va a estar claramente relacionada con la capacidad que tengan estas para atraer, identificar, evaluar, retener, desarrollar y comprometer el talento de las personas.

La guerra por reclutar y seleccionar a personas con talento y potencial es una realidad, y aquellas organizaciones que sean flexibles e innovadoras sobre cómo llevar a cabo este proceso son las que obtendrán mejores resultados, y por ende, personas con talento. Un profesional con talento es una persona comprometida que muestra un repertorio de comportamientos observables y medibles asociados con un rendimiento alto o excelente en un determinado contexto profesional, y con una contribución notable al éxito y futuro de su organización. Es por ello, que necesitamos hacer énfasis en la definición, identificación y establecimiento de los perfiles competenciales que se requieren en nuestras organizaciones, al tiempo que diseñamos diferentes políticas que permitan aumentar los niveles de compromiso de las personas. ([Sinopsis](#))

En esta [nota técnica](#) va un paso más al hablar del talento en las organizaciones. Para poder hacer una buena gestión del talento en nuestras organizaciones, es necesario tener bien definidos los perfiles competenciales que nos son necesarios.

[GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y TALENTO](#)

[Maite Palomo Vadillo](#)

[ESIC Editorial](#)

Link de interés:

[Acerca del Talento](#)