

# Creando valor en las Organizaciones

---

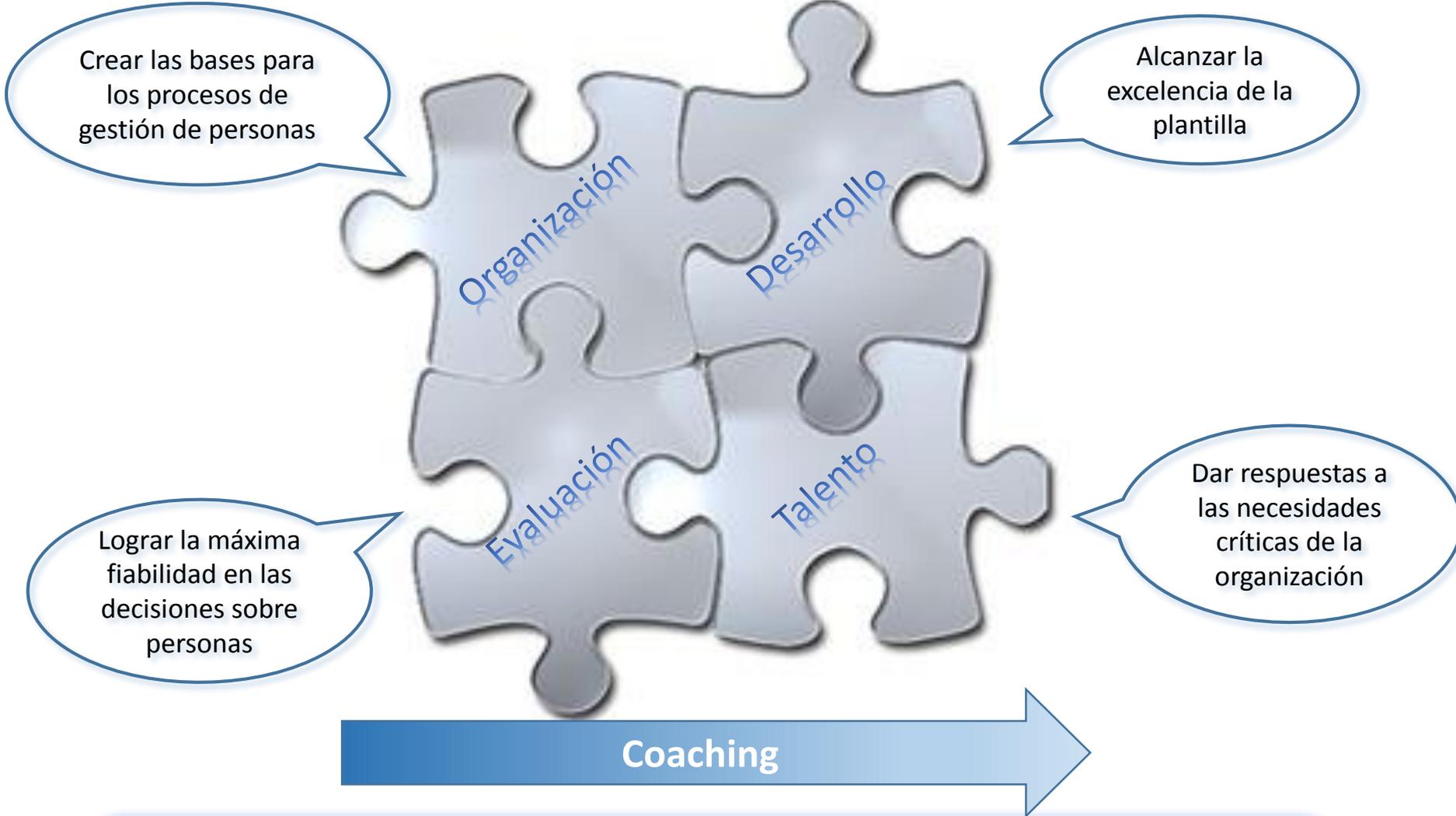
*Soluciones de Gestión del Talento  
para PYMES*

**ROBERTO PICCINI**

**2014**

**LOREM  
INGENIA**

Misión: crear valor para el negocio y las personas



**Objetivos:** lograr la excelencia de las personas, la mejora continua de los resultados, la eficiencia organizacional y la reducción de costes de gestión

## Nuestros valores y filosofía

---

### En LOREM INGENIA nos mueven

- La **pasión** para el desarrollo de las personas
- La **capacidad** de entender y dar respuesta rápida a las necesidades del cliente
- El **compromiso** con la calidad de los resultados logrados en las organizaciones

### Aportando nuestros valores

- **La orientación al cliente y la flexibilidad** para dar respuesta a sus necesidades
- **El entendimiento del negocio**, para convertirnos en partners del mismo y conseguir los máximos beneficios para el cliente
- El compromiso con el **desarrollo de las personas** para maximizar su talento
- **La calidad y el rigor del trabajo** realizado y **la atención para los detalles**
- **La orientación a resultados**, para medir de forma tangible los beneficios aportados

### Para que nuestras soluciones consigan

- **Dar respuestas efectivas** a los retos de gestión y desarrollo de personas
- **Asegurar** que la organización disponga del **talento necesario para liderar el negocio**
- Impulsar la **mejora continua de las capacidades y resultados** de la organización

## ¿Qué valor aportamos a las PYMES?

### Desde LOREM INGENIA trabajamos para

- Asesorar a los Responsables de RRHH en la implantación de sistemas de gestión de personas dirigidos a la **mejora continua de los resultados**
- Actuar como **Interim HR Manager** cuando la organización así lo requiera
- Ayudar a los CEOs y otros managers a **enfrentarse a los nuevos retos** y a los cambios en el entorno
- Proporcionar a los manager los procesos y metodologías necesarios para **liderar a sus equipos** de forma eficaz
- Apoyar el **crecimiento de la empresa** y facilitar la ejecución de sus planes de negocio y estrategias
- Aprovechar el **máximo potencial de sus empleados**, implantando los procesos para atraer, desarrollar y retener el talento
- Impulsar una **cultura de desarrollo y de alto rendimiento**, que garantice la consecución de los resultados a corto y largo plazo
- **Eliminar ineficiencias** en estructuras, funciones y procesos
- **Reducir los costes** asociados a la gestión del capital humano
- Conseguir la **máxima involucración y motivación** de los equipos



## Gestión de personas en las PYMES...

---

... Algunas preguntas frecuentes

- ¿Estamos gestionando el capital humano de forma eficiente y bien organizada?
- ¿Hemos definido estructuras, procesos y responsabilidades adecuados?
- ¿Puedo hacer más con menos, minimizando la inversión necesaria?
- ¿Los empleados entienden la misión, valores, estrategia y objetivos de nuestra empresa y están comprometidos con ellos?
- ¿Cómo garantizar un alto nivel de desempeño y resultados excelentes?
- ¿Nuestra plantilla está comprometida con su desarrollo profesional?
- ¿Ofrecemos oportunidades de carrera y crecimiento a nuestros empleados?
- ¿Estamos cuidando los futuros líderes y asegurando la cobertura de los puestos con mayor impacto en el negocio?
- ¿Nuestros empleados se sienten reconocidos, motivados y vinculados a la empresa?
- ¿Cómo impacta RRHH en la calidad de los procesos y servicios de la empresa y en la satisfacción del cliente?
- Por ser Pyme, ¿no me puedo permitir una gestión de RRHH excelente?

*Bases de la gestión de personas***Objetivos**

- Identificar necesidades prioritarias
- Dimensionar eficazmente los recursos necesarios
- Asegurar estructuras y procesos eficientes
- Definir roles, funciones y responsabilidades
- Aclarar las expectativas sobre el trabajo a realizar
- Reconocer las aportaciones de cada puesto
- Crear sistemas retributivos equitativos

**Cómo lo hacemos**

- Análisis y diagnóstico organizacional
- Diseño de Planes de Acción de RRHH
- Revisión de Job Descriptions, Estructuras Organizativas y Procesos
- Sistemas de Valoración de Puestos
- Optimización de los sistemas de Compensación

## *Claves para la excelencia de las personas*

### **Objetivos**

- Crear una cultura de desarrollo compartida
- Asegurar la capacitación de los empleados para la consecución de sus objetivos
- Identificar las metodologías más eficaces para la organización
- Priorizar las inversiones en formación/desarrollo, “haciendo más con menos”



### **Cómo lo hacemos**

- Gestión por Competencias
- Programas de Desarrollo y Planes de Acción alineados con las necesidades críticas
- Formación de los managers en habilidades de desarrollo de sus equipos
- Guías de Desarrollo para ampliar el abanico de recursos y metodologías disponibles

*Fiabilidad y objetividad en la toma de decisiones***Objetivos**

- Alinear el trabajo de cada empleado con las prioridades de la organización
- Mejorar los niveles de desempeño de la plantilla
- Identificar necesidades clave de desarrollo
- Conseguir la máxima fiabilidad en las decisiones sobre personas (incorporación, promoción, etc.)
- Evitar costes asociados a decisiones equivocadas

**Cómo lo hacemos**

- Procesos de Gestión del Desempeño
- Metodología de Selección por Competencias
- Procesos de promoción interna
- Assessment Centers
- Procesos de Feedback 360º
- Management Audit: evaluación de equipos directivos y otros colectivos clave



## *Gestión de las necesidades críticas de la organización*

### **Objetivos**

- Identificar de forma fiable los Altos Potenciales de la organización
- Crear el *pipeline* de futuros líderes
- Acelerar el desarrollo de los empleados de Talento de la organización
- Garantizar la disponibilidad de relevos para todas las posiciones críticas



### **Cómo lo hacemos**

- Metodología, modelos y procesos para la identificación del talento
- Development Centers, programas grupales y planes de desarrollo individuales
- Succession Planning
- Programas de desarrollo de Jóvenes de Alto Potencial

*Impulsar la transformación y la mejora continua***Objetivos**

- Preparar a los CEOs y los managers para enfrentarse a los nuevos desafíos
- Acelerar el desarrollo del talento y de habilidades de liderazgo
- Mejorar la comunicación y lograr dinámicas de trabajo en equipo más efectivas
- Fomentar formas nuevas y más eficaces de realizar el trabajo

**Cómo lo hacemos**

- Acompañamiento individual en procesos de adaptación o preparación para nuevos roles
- Desarrollo de competencias clave
- Impulso y seguimiento de planes de desarrollo de colectivos específicos
- Creación y mejora de equipos de alto rendimiento
- Procesos de cambio organizativo y culturales

## Nuestra experiencia y aportación de valor

Como Director de LOREM INGENIA, **Roberto Piccini** aporta a sus clientes:

- ◆ Una trayectoria de **más de 20 años liderando proyectos y equipos**, en posiciones directivas de organizaciones multinacionales y en actividades de consultoría
- ◆ Amplia experiencia y conocimientos de las áreas de **desarrollo organizacional, gestión de personas, desarrollo del talento y coaching**
- ◆ Un **perfil internacional**, habiendo desarrollado su carrera en entornos multiculturales, con la capacidad de dirigir proyectos en Español, Inglés e Italiano
- ◆ Una clara orientación hacia:
  - ▶ **La excelencia de las personas** y la mejora continua de su desempeño
  - ▶ El impacto del talento en **los resultados de la organización**
  - ▶ El conocimiento del negocio y **las necesidades de los clientes**
  - ▶ La eficiencia, calidad y reducción de costes de **los procesos**

**Contacto:** E-mail: [roberto.piccini@loremingenia.com](mailto:roberto.piccini@loremingenia.com)

Móvil: 620114475

Web: <http://www.loremingenia.com>