

Desarrollo del Talento Humano & Plan de Carrera y Sucesión

En Orgánicos del Campo tenemos como base para el desarrollo al talento humano. Creemos que la generación de valor para la empresa y para los grupos de interés empieza desde el compromiso, motivación e ideas de los miembros del equipo de trabajo. Una de las principales razones de la desvinculación de las empresas hoy en día, es la poca claridad de desarrollo de carrera para el talento humano. En Orgánicos del Campo estamos comprometidos con el desarrollo profesional de nuestro equipo, por lo que dejamos de lado el método tradicional de plan de carrera. Es común escuchar casos de personas que llevan una infinidad de tiempo en el mismo cargo y realizando las mismas tareas. Así mismo, la única forma de tener un ascenso es si el jefe directo deja su cargo. Esta situación tiene un impacto significante sobre la motivación y compromiso del talento humano y por ende sobre el desempeño de la organización.

El programa propuesto, a diferencia del plan de carrera tradicional, deja de lado el gran peso de los años de antigüedad y experiencia y parte desde el desarrollo del talento humano. En esta organización se tiene como base las competencias que la persona tenga para desempeñar el cargo. De esta forma, nuestra estrategia está enfocada en el ascenso por medio de metas y logros, si un miembro del equipo sobresale en sus labores su desarrollo en la empresa va a ser acelerado. Cabe resaltar que la pro-actividad es un factor necesario en nuestro equipo, a medida que se ascienda se espera que los miembros de la empresa propongan e implementen metas cada vez más ambiciosas. Este es nuestro plan de desarrollo de talento humano y sucesión.

Así bien, el plan de carrera se convierte en uno con infinitos horizontes por el dinamismo de la institución. No le podemos prometer a nuestro talento humano e interesados en ser parte de la empresa que van a tener un desarrollo basado en las metas, si la operación de la empresa no es dinámica. Orgánicos del Campo va a tener la disposición de llevar a cabo proyectos e ideas que aporten a la generación de valor para los grupos de interés, el desarrollo sostenible de la empresa y la expansión de la misma. Es decir, los miembros de la organización ascenderán de la mano de esos proyectos y metas ejecutados por ellos mismos. De esta manera, se desarrolla su talento por medio de metas y estos logran ascender en la escalera de la organización tanto como lo deseen dependiendo de la ambición de sus proyectos y que tanto se alineen con los objetivos de la empresa. Si, por ejemplo, un proyecto de sostenibilidad se vuelve parte integral de la empresa, su creador podría llegar a ser gerente al mismo nivel que cualquier otro por debajo del general en la estructura organizacional.