

OBSEVATORIO

de recursos humanos
y relaciones laborales

Directora: María Teresa Sáenz
Correo-e: msaenz@observatoriorh.com

Correo-e redacción:
redaccion@observatoriorh.com

Publicidad: Isabel Riera
iriera@observatoriorh.com
Tel.: 91 758 64 82
Fax: 91 542 43 31

Redacción, Administración y Publicidad:
ORH Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.
c/ San Quintín, 10, 2º izda.
28013 MADRID
Tel.: 91 758 64 82
Fax: 91 542 43 31
Atención al cliente: 902 883 156

Diseño: Guiomar Sánchez Mill
Maquetación: José Manuel Tirado Domínguez
Impresión: Ino Reproducciones, S.A.

Colaboran en este número:
Pilar Trucios, Robert Schäfer, Pilar Gimeno, Anna Rubio, Javier Colina, Montse Ventosa, Eugenio de Andrés, Ángel Martín, Víctor M. Fernández, Susana Gómez, Marisa Cruzado, Jaime Ros Felip, Francisco García Cabello, Raquel Pérez García, Pablo Serrano Balazote, Tomás Sala Franco, Antonio Pedrajas Quiles, Zaida Arcaya Jiménez, José Ignacio Ustaran, Javier Fernández Aguado, Julieta Balart, Manuel Osorio, Colby Price, Manuel Monterrubio y Efrén Martín.

Fotografías: © Fernando Sauce

Servicio de Atención al Cliente y Suscripciones:
Correo-e: www.redaccion@observatoriorh.com
Tel.: 91 758 64 82 / Fax: 91 542 43 31

EDITA:
ORH GRUPO EDITORIAL DE CONOCIMIENTO Y GESTIÓN, S.L.

Depósito Legal: M-17150-2006
ISSN: 1886-4244

Observatorio de Recursos Humanos y Relaciones Laborales no comparte, necesariamente, las opiniones de los colaboradores.



LO QUE NOS SOBRA Y LO QUE NOS FALTA

Este mes el programa de radio Foro de Recursos Humanos nos ha deparado interesantes reflexiones en torno al discurso de la gestión del talento. Primero fue en la emisión realizada desde Esade y después en los mismos estudios de la cadena. ¿Alguna vez nos pondremos de acuerdo en lo que es la gestión del talento?, se preguntaba José M^a Gasalla en la escuela de negocios. ¿Está sólo en las personas con más formación y mejores capacidades o más bien se halla repartida por toda la organización y en todas las personas que le aportan lo que mejor saben hacer? Teresa Albertos (DRH de Accenture), Milagros Venegas (DRH de Sacyr) y Francisco Puertas (responsable de Talent Organization Performance de la consultora) agradecieron la invitación del profesor para reflexionar sobre un concepto del que hemos abusado demasiado –como admitieron– y que nos ha llevado a trabajar con un único modelo de gestión del talento. Un modelo que, encima, se ha revelado no tan estratégico en cuanto han venido mal dadas...



María Teresa Sáenz Blanco
msaenz@observatoriorh.com
Directora

“Lo importante –advirtió Teresa– es tener claro cuántos talentos queremos tener y cómo queremos desarrollarlos”, y hacerlo con credibilidad es fundamental para que se logren los objetivos con una perspectiva de sostenibilidad. Los tiempos difíciles han hecho que la retórica se desinfle y que esfuerzos anteriores se hayan diluido ahora en un discurso de eficiencia mal entendida y realizada con el patrón de “la cuenta de la vieja”.

Milagros invitó a actuar en un sentido comprometido con la coyuntura y también con la estrategia, con el presente y con el futuro, reconociendo que “es cierto que ha habido y habrá que mirar mucho los costes, pero hemos de hacerlo sin olvidar esa gestión del talento, siendo imaginativos en ambas áreas”. Y no sólo cuando el zapato nos aprieta, sino también cuando necesitamos una talla mayor. No olvidemos que hemos venido coleccionando talento abstracto a modo de pedigrí corporativo... No supimos para qué lo queríamos entonces y ahora no sabemos qué hacer con él.

El talento no es genérico, no vale para todo. Si fuese así ahora no nos encontraríamos con argumentos como los de: “No tengo gente que sepa enfrentarse a una crisis como esta”. Tenemos, pues, que desmitificarlo y dejar de convertirlo exclusivamente en una guerra por unos “pocos más mejores” para reconocerlo –como resumió Francisco– en la gran mayoría de nuestros colaboradores. Es más –y ahora me remito al segundo programa del Foro– “si el talento es escaso, ¿por qué sólo gestionamos la escasez?,- se preguntó Alfonso Gordón (DRH de Grupo Eulen)-. Deberíamos hablar no tanto de gestión del talento sino de gestión de personas con y sin él, que son muchas más”. Su intervención fue de una crítica certera: en realidad, tendríamos que hablar abiertamente de lo que nos sobra y lo que nos falta. “Nos sobra hablar de gestión del talento y nos falta hablar de la cuenta de resultados”. Ahí es nada.)

OBSEVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL.

Se distribuye exclusivamente mediante suscripción. Si desea recibirla, puede contactar con nosotros en nuestra web: www.observatoriorh.com, en el teléfono: 91 758 64 82, fax: 91 542 43 31, o bien por correo electrónico: suscripciones@observatoriorh.com