

3ª Tertulia-debate IOR Consulting

El talento no identificado es éxito desperdiciado

Barcelona, 19 de Abril de 2010

El pasado 14 de Abril, ante treinta asistentes, se celebró el tercer debate de un ciclo de conferencias-tertulias organizado por la compañía especializada en Head Hunting y Consultoría en RR.HH, IOR Consulting.

La tertulia-debate estuvo moderada por Jordi Tovar, Socio Director de Selección y Head Hunting de IOR Consulting. Los contertulios representaban a distintos sectores del mundo empresarial: Josep Maria Navarro, Director General de ADN Agbar; Josep Escaich, Director General de Bioibérica y Salvador Tudela, Director Corporativo de Recursos Humanos de Cespa.



Los Recursos Humanos, una unidad de negocio activa

Lluís Carreras, Presidente de IOR Consulting, presentó la tertulia-debate centrada en la problemática de no identificar el talento en una compañía, la tercera edición del ciclo de debates que empezó en mayo de 2009 con una tertulia centrada en la ventaja competitiva e impacto en resultados como consecuencia de la incorporación de talento internacional.

Carreras destacó que los departamentos de Recursos Humanos de las compañías han pasado a ser, en los últimos años, una unidad de negocio activa en las empresas. El Presidente de IOR Consulting destacó la importancia de saber detectar el talento adecuado para una compañía en cada momento.

Experiencias de gestión del talento

Josep Maria Navarro explicó su visión de la gestión del talento humano en las empresas. Navarro opinó que el talento va ligado a la empresa ya que en la empresa son personas. En Agbar creen que la gestión de los Recursos Humanos debe hacerse desde el mismo territorio, es decir, desde la proximidad. Un modelo de gestión que genere un *feedback* constante.

Por su parte, Josep Escaich confesó que la palabra talento le provocaba “escalofríos”, puesto que da a entender que hay personas con talento y otras sin. Y Escaich explicó que en su compañía creen que todo el mundo puede ofrecer alguna cosa positiva. Escaich utilizó la Ley de Mendel que afirma que el fenotipo es igual al genotipo más el ambiente para explicar que la persona es el resultado de su parte innata y de su parte adquirida, aquello que aprende del ambiente. Aquí Escaich introdujo uno de los puntos clave en la tertulia: la importancia de potenciar aquello que una persona sabe hacer bien y no apostar por la formación para intentar desarrollar aquello que a una persona no se le da bien.



Finalmente, Salvador Tudela apostó por un modelo de gestión del talento muy ligado a los valores de la empresa: la profesionalidad, el trabajo en equipo y el entusiasmo.

La fuga de talento

En este punto de la tertulia se introdujo el tema de la necesidad de la rotación de trabajadores en las compañías y la hipotética fuga de talentos que puede darse una vez las empresas españolas salgan de la crisis y el mercado de trabajo vuelva a activarse.

Josep Maria Navarro dijo que ellos no apostaban por la rotación, sino por retener a las personas buenas y atraer el talento externo.

Por su parte, Josep Escaich apostó por la excelencia como método para hacer frente a las dificultades económicas. Escaich puso el ejemplo de una persona

del equipo comercial con un carácter muy reflexivo que se estresaba mucho a la hora de tomar decisiones rápidamente en la negociación comercial. En este punto, la filosofía de Bioibérica fue aconsejarle tomarse el tiempo necesario para dar respuestas excelentes.



El factor generacional y la fidelidad a la empresa

Salvador Tudela de Cespa abrió el debate sobre la fidelidad y el compromiso con la compañía por parte de las distintas generaciones. “Con la generación del *Baby Boom* la fidelidad se medía por tiempo en la empresa; ahora la fidelidad se mide por la implicación en el proyecto de una compañía”, subrayó Tudela.

Por su parte, Josep Maria Navarro de ADN Agbar opinó que los sistemas de recompensa tales como el sueldo o la seguridad ya no tienen el mismo efecto sobre los trabajadores, que ahora buscan otros valores como la implicación en el proyecto y poder compaginar bien el trabajo con la vida privada.

Josep Escaich de Bioibérica, una empresa familiar, apostó por el término “compromiso”, para él más adecuado que la palabra “fidelidad”.

Salvador Tudela aprovechó la aportación de Escaich para afirmar que “si en una empresa no hay compromiso, no hay calidad”.

La incorporación de las estrellas

En esta fase de la tertulia se introdujo un símil futbolístico y se preguntó si es mejor tener en la plantilla a una persona del “modelo cantera” o a un “fichaje”.

Salvador Tudela y Josep Maria Navarro afirmaron que lo más importante siempre a la hora de seleccionar a las personas es ser coherente con el modelo empresarial.

Por su parte, Josep Escaich destacó que es necesario siempre fijarse en la espiritualidad y en los valores de las personas.



Debate abierto: el ejemplo del fútbol para gestionar el talento

Al abrir el turno de preguntas a los asistentes al acto, Amparo Díaz, Directora de Recursos Humanos de CCS Agresso, opinó que es importante retener ahora el talento de la generación Y, los que acaban de salir de la universidad. Según Díaz es necesario prevenir la fuga de talentos ahora, para que las empresas estén preparadas cuando la situación económica se recupere.

En este punto, Carles Palet, Presidente de AECOP destacó que el talento no existiría si esa persona no estuviera rodeada de un buen equipo. Para ejemplificarlo, Palet explicó que un futbolista depende del resto de su equipo. Por su parte, Salvador Tudela opinó que el talento genera más talento y destacó la importancia del buen liderazgo.

El liderazgo de un entrenador de fútbol es un buen ejemplo a seguir según dijo Cristina García, Directora de Marketing Institucional del Hospital Clínic de Barcelona. Josep Escaich aportó su valoración de que en las compañías falta vocación de dirigir y que la gente sólo quiere promocionar por salario, no por la responsabilidad del cargo.



Caty Planas, Responsable de Desarrollo de Cespa, aportó su opinión diciendo que la responsabilidad de prosperar a nivel profesional es de cada persona, no de los directivos ni de la empresa.

Finalmente, Carles Giménez, Director de Recursos Humanos de Estampaciones Sabadell, opinó que para una empresa en proceso de reestructuración de personal es difícil pensar en talento. Giménez se preguntó cómo se puede identificar cuándo y qué talento se debe incorporar a una compañía.

Conclusiones

Los contertulios expresaron sus opiniones individuales sobre la idea central del acto, el Talento, siempre de una forma amena, creativa y polémica que ayudó a generar un debate muy participativo. Un encuentro en el que predominó el sentido común y la ilusión para gestionar de la mejor manera posible un talento que se está viendo afectado por la situación de incertidumbre que están viviendo las compañías en un contexto de crisis económica.

En este sentido, IOR Consulting apuesta por identificar el talento necesario para la empresa en cada momento y potenciar los puntos fuertes de las personas.

Cierre

Lluís Carreras, Presidente de IOR Consulting, cerró el acto invitando a asistentes y contertulios a compartir sus experiencias y opiniones en el espacio de *networking* que se ha creado y haciendo un punto y seguido hasta el próximo encuentro del ciclo de conferencias.