

Capital Humano

https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEA E2OMW_CQAYF_42XSIUyVM3iJaVDIwpBQkzOnRtOHD44O4H8e64NQ73Yes_-K4j57nju-FPTPnFBQ86S5L5jF0eGYx6xXcgZyPFVXJY_85h4o76oqfsObczVmDJKG5YsW5Aj-n2TVMYyEKSlvLCct7j56EqVb9VdVPBxFnLAu7DwGIMypTdcUOD45cEF9Ir6eUOUU7I8_bPfJJ0JyW DUyvvLuftaFaYvcnigYulr8j4gyKlf6Z5AGmgXYL5AAAAWKE

- Crecimiento profesional

La gestión real del talento: de opción a obligación en la nueva década

Cid, Flor

Capital Humano, Nº 350, Sección Crecimiento profesional / Tribuna, Febrero 2020,
Wolters Kluwer



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



El comienzo de un nuevo año (y también el de una nueva década) puede propiciar un marco perfecto para reflexionar acerca de la necesidad de las compañías de adaptarse a las nuevas tendencias. Y con nuevas tendencias no anuncio ninguna novedad en sí misma, pero sí una necesidad de aunar la imparable evolución del escenario laboral con las capacidades y habilidades ‘de siempre’ de los profesionales que lo integran. En esta ocasión, una de mis grandes inspiraciones para escribir estas líneas ha sido la lectura de un artículo de Jesús María Saló, Partner de Page Consulting, quien afirma que, pese a que casi todas las empresas buscan el talento más creativo e innovador, pocas de ellas invierten en la definición e implementación de una política de *Talent Management* o gestión del talento.

Mucho se ha hablado de gestión del talento en el panorama empresarial, con más énfasis durante los últimos años. En mi opinión, será en la década en la que nos adentramos cuando, de manera decisiva, las empresas tendrán que apostar firme y decididamente por su eficacia e implantación real. Y no me refiero únicamente a manejar este concepto en el discurso teórico, sino adentrarse en su implementación práctica y efectiva.

Hace algunos años, un artículo publicado en IThink UPC (la empresa de consultoría y servicios avanzados de software de la Universidad Politécnica de Cataluña), sostenía que la evolución, tanto de las empresas como de los perfiles profesionales, produce que el talento se haya convertido en punta de lanza. Por esta razón, la apuesta debe encaminarse hacia una gestión 360° mediante el desarrollo de tácticas y estrategias globales.

Llegados a este punto, podemos y debemos preguntarnos, ¿qué papel juega la comunicación interna en todo este proceso y cuál es su valor? En este 2020 que estrenamos, y en adelante, afirmo con rotundidad que su protagonismo será clave y esencial para propiciar el desarrollo de estrategias adecuadas capaces, tanto de detectar, como fundamentalmente de desarrollar, retener y atraer, el valioso talento.

TALENT DEVELOPMENT

Si regresamos a la fuente con la que he abierto esta colaboración, Page Consulting, podemos hablar de un departamento en sí mismo, de *Talent Development*, en vínculo permanente con el departamento de Recursos Humanos, con el de Desarrollo de Negocio y, por supuesto, con la propia Dirección de la organización, que permita conocer de manera personalizada a cada profesional que la integra. El mencionado experto de la consultora afirma, y no puedo estar más de acuerdo con él, que toda esta información recabada a través de la comunicación interna permite llevar a cabo acciones y políticas de desarrollo profesional a corto plazo, pero con impacto en el medio y en el largo plazo.

Entramos a hablar de los archiconocidos **planes de desarrollo**, tan útiles para fomentar el talento de los trabajadores y en los que, en términos generales, pueden distinguirse cuatro estadios fundamentales: 1) la determinación de conocimientos y competencias; 2) la evaluación del nivel de adquisición actual de los mismos; 3) el establecimiento de la metodología más adecuada para desarrollar cada competencia; y 4) el diseño final del modo en que los planes de desarrollo serán integrados en la compañía (itinerarios).

Hay otros muchos expertos y autores que han definido a lo largo del tiempo las etapas de un plan de carrera. Objetivamente, y en términos generales, la realidad invita (y casi obliga) a comprender la imperiosa necesidad de concretarlos y fomentarlos. Hasta el momento he obviado hablar del contexto de digitalización, del desarrollo tecnológico y de las nuevas profesiones que de ello se derivan, y que continuarán haciéndolo a pasos agigantados en un futuro inmediato. Me reservaré esta 'baza' para otro nuevo artículo no sin antes advertir que, delante de toda esta imparable evolución, siempre se encontrará la motivación del trabajador, su voluntad y su afán de superación. Soy una firme convencida de que un discurso correcto desde la comunicación interna, trasladado de forma veraz y eficaz al plano práctico, será el que continuará moviendo montañas. Es ahí, y no en otro lugar, donde se encuentra la clave para la gestión real del talento, una obligación, y no una opción más, en esta nueva década.



GESTIÓN REAL DEL TALENTO
De opción a obligación en la nueva década



PLANES DE DESARROLLO
-Conocimientos/competencias
-Evaluación
-Metodología
-Itinerarios



COMUNICACIÓN INTERNA
Motivación, voluntad, afán de superación