

Capital Humano

- Crecimiento profesional

Cuando enamorar al talento se convierte en una prioridad

Cid, Flor

Capital Humano, N° 345, Sección Crecimiento profesional / Tribuna, Septiembre 2019, **Wolters Kluwer España**



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion



«¿Enamoramnos juntos al talento?». Esta cuestión probablemente sintética, en pocas palabras, cuál es el objetivo prioritario hacia el que deberían encaminarse hoy en día la mayor parte de las políticas de recursos humanos en las compañías. Enamorar es un

concepto que parece aglutinar una gran cantidad de bondades que permiten que las personas afectadas tengan un sentimiento de plenitud. Si nos trasladamos de su mano a la esfera laboral, nos encontramos con el que ha sido el lema del «VI Congreso de RR.HH. y Formación: El punto de encuentro de los RR.HH. en seguros», organizado el pasado mes de junio por ICEA, Servicio de Estadísticas y Estudios del Sector Seguros en España, en el Hotel Ilunion Atrium Madrid.

El contexto global actual en el que desarrollan su actividad las empresas y su capital humano posee como dos de sus ingredientes fundamentales el cambio y la incertidumbre, promovidos ambos de modo especial por el imparable desarrollo tecnológico. Pero es que, además, la propia función de Recursos Humanos desempeña un papel prioritario para gestionar dicho cambio en las organizaciones, sin perder de vista la necesidad de atraer, retener y gestionar el talento de un modo adecuado.

Ante el panorama existente, este año el Congreso de ICEA quiso dar respuesta a cuestiones tales como: ¿por qué la colaboración se convierte en una ventaja competitiva única? ¿Cuáles son las herramientas más útiles para introducirla dentro de las culturas organizativas? ¿Cómo debemos gestionar el talento disponible en nuestras empresas? ¿Qué significa «aplicar el juego a entornos no juego»? ¿Qué músculo es el más apreciado en las personas? Y, además, y por el vínculo con el mercado asegurador, también se planteó la pregunta: ¿las nuevas generaciones creen en la labor social del seguro?

Uno de los objetivos primordiales de los Recursos Humanos en una empresa es la retención del talento.

Ignacio Ordóñez, director del Área de Formación y Recursos Humanos de ICEA, no dudó en afirmar: «*Creemos que enamorar al talento es el reto principal que desde los departamentos de RR.HH. deben plantearse, para afrontar la responsabilidad de generar valor en nuestras compañías a través del talento que las forma*». Ordóñez, además, sostuvo que el objetivo de esta edición era dar a conocer palancas útiles para los departamentos de RR.HH. que puedan ayudar a mejorar la percepción del sector en la sociedad y atraer el talento, «*que tan importante es para los nuevos desafíos a los que se enfrentan las organizaciones*», matizó. «*Para ello quisimos tratar, entre otros temas, la importancia de la colaboración en las organizaciones, dar a conocer herramientas que permitan gestionar adecuadamente el talento, analizar cómo el deporte puede ser una transmisión de valores y cómo los más jóvenes se pueden ir enamorando de nuestro sector desde la universidad*», concluyó.

Francisco García Cabello, fundador y director general de Foro RR.HH. y socio-director de AZC, fue el encargado de moderar la jornada, afirmando que: «*Congregamos a más de 90 personas que representaban un total de 33 entidades del sector seguros, en su mayoría con el cargo de directores de RR.HH. y responsables de formación, desarrollo y talento*».

En materia de inteligencia colaborativa, fue Juan Mateo, director del Instituto Superior de Negociación, de la Universidad Francisco de Vitoria, el encargado de impartir una ponencia sobre el arte de colaborar y cómo incrementar la inteligencia colectiva. De este modo, explicó que: «*La inteligencia colaborativa representa actualmente la posibilidad de generar ventajas competitivas que permitan a las organizaciones empresariales*

competir adecuadamente en un mercado con cambios disruptivos constantes». En su opinión, hoy nadie, por muy inteligente, preparado y asesorado que esté, puede saber qué ocurrirá en un futuro inmediato. No obstante, aclaró que «conseguir un alto nivel de colaboración entre las personas que conforman el plantel de las empresas nos da como resultado el incremento de la inteligencia colectiva, que es el único recurso válido para enfrentar estas situaciones». Para ello, el experto especificó que es preciso formar a las personas para que entiendan el valor que la colaboración supone y que consigan dominar las herramientas más eficaces en este ámbito; éstas tienen como referencia la buena gestión de los conflictos que, «con seguridad, se presentarán en los inevitables procesos de transformación y la creación de una cultura que se base en la construcción de relaciones productivas a través de la gestión del acuerdo», concluyó.

El resto de los ponentes que intervinieron en el Congreso fueron: Jaime de Nardiz, director de Transformación Cultural y Ranking Great Place to Work; Rosa López, directora de Recursos Humanos de AIG Iberia; Sergio Jiménez, CEO de AIWIN; Patricia Serrano, responsable de Calidad de canales no presenciales de Iberdrola; Ángel Luis Gilsanz, consultor y coach ejecutivo de Personas & Organizaciones; Juan Carlos Álvarez Campillo, director de Psicoliderarte; y Fernando Tomé, decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Nebrija.