

FORMACIÓN

# El talento es un diamante

Aedipe presenta y participa en el máster de gestión de la Universitat de València

**Mercalevante.** Valencia El pasado 30 de octubre tuvo lugar la jornada de inauguración del Máster en Gestión del Talento, GESTA, de la Universitat de València con una introducción del subdirector del Máster, Juan Ramón Martínez Morales, y unas palabras de una eminencia del mundo profesional de los recursos humanos, Santos Fernández, presidente honorífico de Aedipe.

Aparte, dos ponentes, dos estilos diferentes, dos experiencias y trayectorias muy lejanas, y sin embargo, dos comunicadores que han expresado con gran nitidez, claridad y realidad la perspectiva actual del talento. Por un lado, Carlos Pelegrín, director de Formación y Gestión del Cambio de Telefónica España. Por el otro, Angelo DeNisi, presidente del Academy of Management, la mayor y más prestigiosa institución de dirección de empresas a nivel mundial y decano de la Universidad de Tulane.

Carlos Pelegrín se planteó la realidad de un 90% que no están dentro de los planes de gestión del talento ¿Qué pasa con ellos? ¿Cómo afecta a la equidad organizativa? ¿Y a la motivación? Aparte, ese 10%, son los elegidos, pero también están marcados, serán observados y anali-

zados con mayor detalle. ¿Cómo pueden las etiquetas estigmatizar, seas talentoso o no! Parece que la práctica recomendada, según Carlos Pelegrín y que es la más utilizada a nivel empresarial, es el mix entre las canteras

fuertes y los fichajes muy escogidos. Ojo con tener sólo fichajes, Carlos no puede evitar hablar del Real Madrid y poner ejemplos. Otro elemento que ha destacado es la importancia, hoy en día, del clima laboral para las

acciones y gestión del talento. Y la necesidad de establecer proyectos específicos y rotaciones laborales para movilizar ese talento.

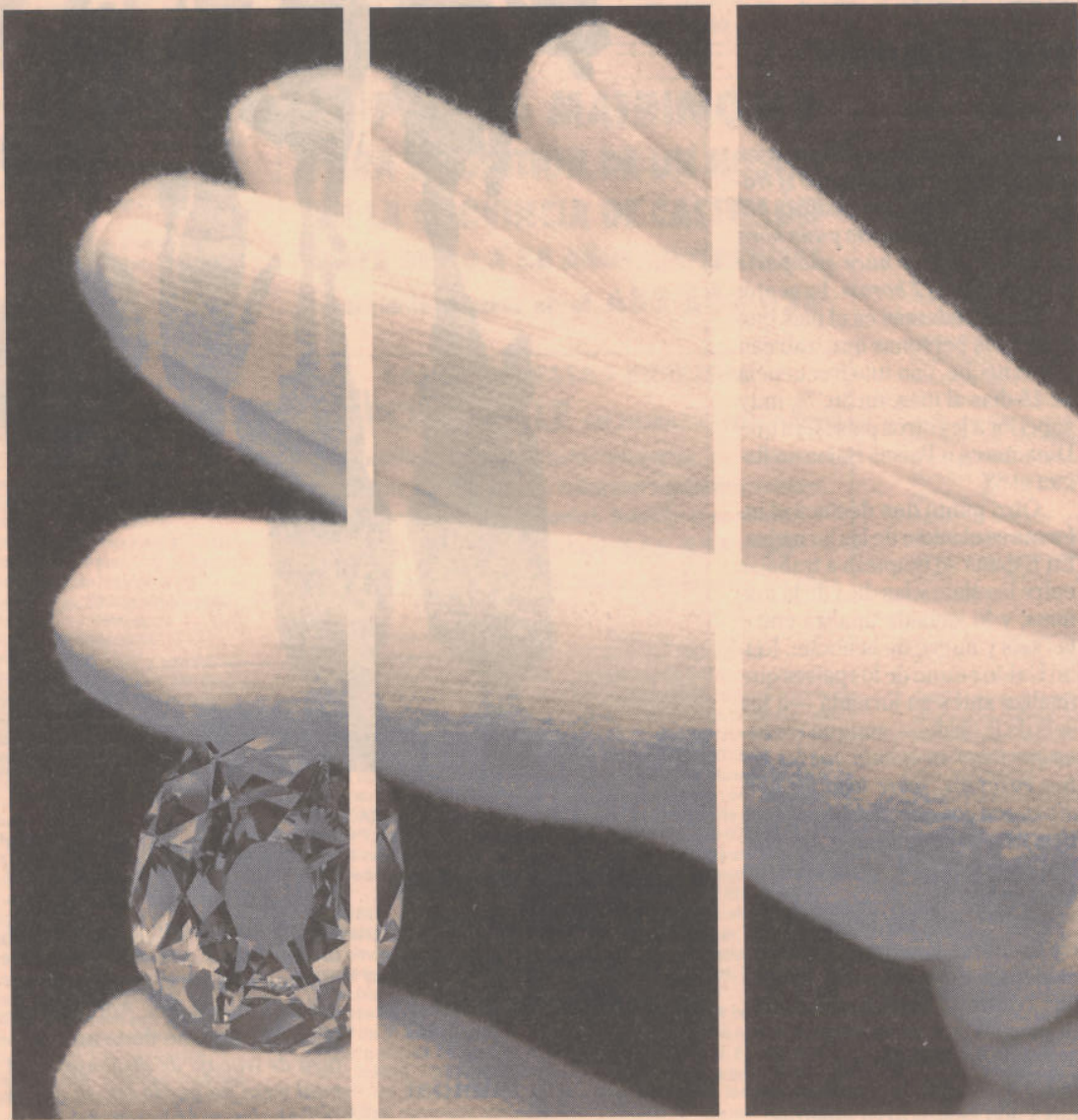
De hecho, «el talento aprecia el buen management». «El pro-

blema del management son las inseguridades propias, los miedos de los directivos». Miedo a discriminar, cuando el talento quiere que lo discriminen. Por otro lado, destacaba que «en recursos humanos no hemos sabido poner indicadores en la gestión».

Angelo DeNisi dejó muy claro que seleccionar a la gente es muy importante, pero mucho más aún gestionarla después. De este modo, destaca que, a pesar de que la evaluación es fundamental, lo que realmente diferencia es la gestión que se hace después con esa evaluación. «Se necesita saber qué es lo que tiene valor en las empresas y cómo las empresas lo van a evaluar». Ha distinguido claramente entre la justicia distributiva (el ejemplo del pastel entre dos hermanos y la cantidad que tiene cada) y la justicia de procedimiento (el papel de la madre en la distribución).

Asimismo, destacó el valor del equipo y lo difícil que es evaluar los comportamientos que lo fomentan, generando una variable cancerígena para la organización, la frustración. De hecho, ha suscitado una serie de ejemplos bastante ilustrativos que afectan a la organización como el caso de la recompensa inadecuada a directivos (hipotecas basura) o el caso de la no recompensa a gente que lo merece. «Si se recompensa el comportamiento inadecuado, ¿qué pasará con el buen empleado?»

Ha sido un buen comienzo para unos alumnos que han demostrado sus ganas y ansias por aprender de gestión del talento. Este viaje hacia el talento no tiene retorno. Y ellos lo saben.



■ **Es necesario crear proyectos específicos para movilizar el talento de las empresas**

NUEVAS CONTRATACIONES

## Ejecutivas españolas contra el «crack»

Las mujeres directivas afirman que la crisis habría sido menor si ellas hubieran dirigido las entidades financieras

**Efe, Madrid** Varias directivas españolas han coincidido en que la crisis hubiera sido menor si las mujeres hubieran estado al frente de las entidades financieras, ya que son «más precavidas y menos osadas», además de menos «prepotentes» de lo que han sido los hombres con el dinero.

En la mesa redonda *Ejecutivas del siglo XXI* en el marco del XI Congreso Nacional de la Empresa Familiar, celebrado esta semana en Madrid, la consejera de Iberdrola Renovables y miembro del consejo de administración del Grupo Antolín-Irausa, M. Helene Antolín, destacó que las mujeres son «mucho más prudentes» a la hora de dirigir una empresa.



LEVANTE-EMV

■ **Aseguran ser más precavidas y menos prepotentes**

Antolín señaló que no se puede hablar de igualdad y de conciliación al mismo tiempo, y apuntó que la solución pasa por un compromiso entre la empresa y la trabajadora para flexibilizar el horario cuando los hijos son más pequeños.

No obstante, la consejera de Iberdrola Renovables consideró que, en última instancia, hay que elegir y señaló que no se puede pretender tener un puesto de máxima responsabilidad dentro de

una empresa y querer tener un horario reducido o negarse a viajar. Por su parte, la presidenta de la consultora inmobiliaria Roan, Lourdes Fuentes, señaló que le «atterra» que la maternidad tenga que competir con el trabajo y sentenció que en la mayoría de las ocasiones supone un punto crítico en la carrera profesional de muchas mujeres.

Las ponentes de la mesa redonda se mostraron en desacuerdo con las medidas de la cuota femenina en los consejos de administración de las empresas.

«Estoy totalmente en contra de las empresas maternalistas», apuntó Fuentes, «ya que es lo que nos hace a las mujeres estar tan lejos de los hombres».