

LEANERS

MAGAZINE

núm. 01 | Febrero 2012

Revista sobre innovación, tecnología,
emprendedores y business angels



★ LEANERS MAGAZINE ★

SUSCRÍBETE GRATIS

PULSA AQUÍ

-----★ ★ ★-----

THINKING LEAN

Innovación continua, valor al cliente

ENTREVISTA

José Manuel Inchausti

Pautas de innovación en MAPFRE

PROTAGONISTA

José Martín Cabiedes

Emprendimiento social

PERFIL

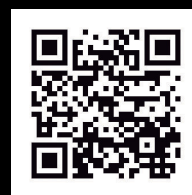
Eric Ries

Management para startups

MODELO

Ecosistema emprendedor

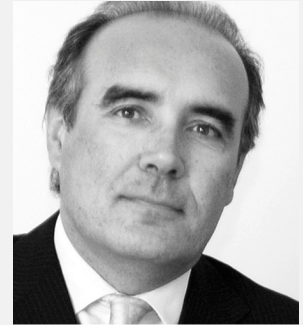
El ejemplo de Israel



LEANERSMAG.COM

CUESTIÓN DE TALENTO

PLÁCIDO FAJARDO
SOCIO DIRECTOR
DE LEADERS TRUST INTERNATIONAL



Cuando este número 01 de *Leaners* llegue a sus lectores, habrá sido presentado en sociedad el informe *Transforma Talento*, segunda parte de lo que fue *Transforma España*, auspiciado hace un par de años por la Fundación Everis. A esta nueva iniciativa, en cuya elaboración he participado y cuyas conclusiones respaldo, se han sumado además otras instituciones sociales como las Fundaciones Telefónica y SEK, la red Universia o APD.

El citado informe revela la gran distancia existente entre lo que se exige a una persona para desarrollar su trabajo y su potencial real de desempeño. Como resultado se produce una ineficiente infrautilización de un talento potencial que se desperdicia. Según el informe “no se trata de que la persona trabaje más, sino de que lo haga mejor y explote sus talentos por encima de los requisitos estándares de su trabajo, fijados como un mínimo común denominador”.

Uno de los factores estratégicos característicos de las organizaciones excelentes consiste en el máximo aprovechamiento posible de las capacidades de cada uno de sus empleados. Lejos de suponer un beneficio exclusivo para la organización, desde el lado de la persona la utilización intensiva de sus capacidades representa un positivo eje motivacional, impulsor del rendimiento. En cambio, si las capacidades del individuo están por encima de sus retos, el resultado es desmotivación, desidia y aburrimiento. La sensación de autorrealización y autoestima personal, a la que el trabajo contribuye de manera determinante, requiere que el nivel de dominio tienda a igualarse con el nivel de exigencia que aporta la posición que se ocupa. Además, las capacidades son una realidad evolutiva susceptible de ser desarrollada, ya sea mediante programas específicos o experiencias prácticas, con el apoyo y el *feedback* adecuados.

Pero no es ésta una faceta en la que España destaque. Como indica el informe citado —y suscribo a pies juntillas desde mi experiencia—, falta una apuesta estratégica real en la empresa por el talento, por liberar el potencial de las personas y recompensarlas de manera transparente y meritocrática. En el

desarrollo del talento, nuestro país queda por debajo de los países periféricos europeos, e incluso de varios países emergentes a nivel mundial, según recientes informes como el *Global Competitiveness Report* del WEF, *Education at a Glance* o *Pisa* de la OCDE. Como nota positiva, paradójicamente, la puesta en valor de ese talento en nuestro país, siguiendo estos informes, sí supera a los grupos de países citados, aunque queda por muy debajo —69% contra 90%— de los referentes europeos, tomando como referencia para establecer el 100% a los no europeos del G8. La conclusión es que, aunque la apuesta por el desarrollo sea muy insuficiente, en la práctica el talento emerge cuando tiramos de él, cuando lo necesitamos y ponemos en valor.

¿Qué pasaría si cultiváramos con mayor determinación y recursos el desarrollo del talento en nuestras organizaciones? ¿Somos conscientes de la “despensa” de talento latente acumulada, esperando su oportunidad de aflorar? Decía Horacio que “la adversidad tiene el don de despertar los talentos que en la prosperidad hubiesen permanecido dormidos”. Ojalá que este máster en adversidad que cursamos nos sirva para ponernos manos a la obra e invertir en despertarlos.