

¿quién ganará los
Randstad Award 2016?



4 de mayo 7ª edición

[más info >](#)



savilleconsulting
España

¿Conoces realmente tus fortalezas y debilidades?

[EVALÚATE AHORA](#)

EDITORIAL



Alfonso Jiménez
La venganza del talento

RRHHDigital
EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

10
AÑOS

[PORTADA](#) [SECCIONES](#) [EDITORIAL](#) [ENTREVISTA](#) [SE RUMOREA](#) [THE ENGLISH CORNER](#) [FORMACIÓN EN RRHH](#) [EMPLEO](#)

[VOLVER](#)

TAMAÑO DE LA LETRA 

La venganza del talento

POR **Alfonso Jiménez**, Socio Director de PeopleMatters.  00:00 | 11 de Abril del 2016

¿Habrà algún momento en el que el Talento realmente se vengará de cómo ha sido tratado? ¿Habrà realmente una guerra por el Talento en nuestro país en la que éste esté en posición dominante?

Se abusa mucho del término guerra o batalla por el Talento, pero ¿realmente en alguna ocasión hemos gestionado a las Personas y el Talento como un bien escaso y preciado?

Empecé a trabajar en un nicho de los servicios profesionales en febrero de 1988 y desde entonces he oído muchas veces sobre la guerra que se avecinaba sobre el Talento, pero lo cierto es que, aunque hemos contemplado pequeñas escaramuzas en sectores y actividades muy concretas, el paradigma dominante en la gestión de personas en nuestro país sigue siendo el paradigma del coste.

La experiencia nos ayuda a sintetizar. A simplificar las cosas. En materia de personas en el mundo del trabajo, en esencia hay dos situaciones de mercado. En una, la oferta de profesionales es escasa y no es suficiente para cubrir la demanda de los empleadores. En el otro lado, se da la circunstancia contraria la demanda es menor de la oferta de profesionales.

En el primer caso domina la relación la oferta, los profesionales, que pueden elegir y ganan valor. En el segundo caso, domina la relación la demanda, el empleador y las Personas y su Talento pierden valor.

Esto genera dos modelos de gestión de Personas. En el primero, la Persona es importante y hay que poner en marcha estrategias y procesos para asegurar tener a los mejores, que estén comprometidos, que no se vayan y que nos den lo mejor de sí. Sus ideas, su servicio a sus clientes, su entrega, su calidad. En el segundo, las Personas son visualizadas como “el coste principal de hacer negocios” de modo que la clave es hacer más y mejor, con el menor coste posible.

Ambos modelos implican directivos y profesionales radicalmente diferentes al frente de la tremenda responsabilidad de configurar una estrategia adecuada de Gestión de Personas y llevarla a la práctica.

En el primer caso, necesitamos directivos y profesionales que realmente crean que el éxito de la empresa depende, casi de manera exclusiva, de la calidad y el compromiso de la gente y ponen todos los medios necesarios para que esto sea así.

En el segundo caso, necesitamos directivos que sepan manejarse perfectamente en el entramado del marco jurídico laboral y que manejen las relaciones laborales para ser capaces de exigir más y mejor desempeño al menor coste posible.

En un caso, hay que reclutar, desarrollar, evaluar, comprometer, entusiasmar, encantar, enamorar. La experiencia de la persona debe ser tenida en cuenta, incluso antes de incorporarse a una empresa.

En el otro caso, todo lo anterior es gasto, innecesario, accesorio. Lo importante es controlar los costes, tener paz social, y hacer que las cosas pasen con los medios que sean necesarios. Las personas son el mal que tenemos que soportar para poder hacer negocios.

MENU BUSCAR

Durante muchos años la gestión de personas en nuestro país ha estado guiada por el paradigma del coste. Se empezaba tarde a trabajar, se jubilaba a la gente lo antes posible, se amortizaba cuanto antes y el buen directivo de Personas era aquel que era capaz de hacer esto posible.

De fuera venían mensajes del otro paradigma. De Estados Unidos, del Reino Unido, de los países escandinavos, nos hablaban de guerra por el talento e incluso nosotros mismos hablábamos de escasez, pero lo que nos importaba era mantener el principio del coste.

Tal es la fuerza de este paradigma que cuando realmente ha habido cambios en el mercado en algunos sectores o actividades, por ejemplo, en el sector de la logística, de la hostelería, de la vigilancia, entre los años 2004 y 2008, nuestra tendencia ha sido hacer lobby para aumentar la oferta de profesionales, cuanto más profesionales, menos tensiones se producen en el mercado y más control tiene el empleador.

En estos momentos, tras la crisis que ha afectado durante años a nuestro país, y desde el último trimestre del 2013 parece que hay algunos sectores en los que la oferta es insuficiente. Es el caso de los profesionales de las tecnologías de la información que, en un mundo azotado por la revolución digital, ciertamente empiezan a ser un mirlo blanco. En este contexto, nuevamente se quiere hacer lobby para incrementar la oferta revisando el modelo educativo, o ampliando el espectro hacia nuevas titulaciones próximas a la escasa.

Pero ¿por qué nos cuesta tanto trabajar en un modelo en el que el profesional sea realmente libre y pueda optar entre varias alternativas de mercado? Estamos dispuestos a pagar el coste de la selección permanente y de la rotación, antes que hacer el esfuerzo de atraer, seleccionar, desarrollar y comprometer mejor al talento.

Por ello, y a pesar de que algunos auguran que viene la guerra por el talento, es muy posible que pongamos más esfuerzo en incrementar la oferta de profesionales, aunque sea a costa de su calidad, que aprendamos de una vez a Gestionar el Talento.

*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en **Twitter**.

RRHHDigital

Sección patrocinada por

El mejor análisis de la realidad laboral

Nace Randstad Research, un centro de estudios y análisis que servirá para poner a disposición de toda la sociedad información objetiva y solvente sobre el mercado de trabajo y los recursos humanos.

randstad research

research.randstad.es #RandstadResearch

Twitter Facebook Menéame LinkedIn

Noticias Relacionadas:

Algunos refranes

Selectra o cómo emprender y crear empleo

El entorno de trabajo, clave para crear espacios altamente creativos y motivadores



No dejes para mañana lo que te puedas formar hoy. No por mucho madrugar, se trabaja más a gusto. A...**ampliar**

Selectra compara, asesora y vende tarifas de electricidad y gas natural del mercado libre español. Es...**ampliar**

Se ha escrito mucho acerca de la influencia que ejercen los espacios de trabajo en el bienestar, la productividad...**ampliar**

Tags: recursos humanos, rrhh, empleo, laboral, ,

Enviar a un amigo

(0) COMENTARIOS


ENVÍE SU COMENTARIO

SU NOMBRE:

 MENU  BUSCAR

SU EMAIL:

SU COMENTARIO:



ENVIAR 



RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

- | | |
|---------------|--------------------|
| AltoDirectivo | GolfConfidencial |
| LobbyWorld | El Diario del Bebé |
| PadelSpain | SerComercial |

Suscríbete a nuestro boletín



Secciones

- | | |
|--------------------|-------------|
| Portada | Contacto |
| Secciones | Publicidad |
| Editorial | Aviso Legal |
| Entrevista | |
| Se Rumorea | |
| The English Corner | |
| Formación en RRHH | |
| Empleo en RRHH | |

© CopyRight 2015 RRHHDigital