

Ecoaula

La gestión del talento en la empresa



Alfonso Cebrián

Director de Fundación EAE

La gestión del talento, la puesta en marcha del mecanismo que se encarga de incorporar nuevos recursos humanos a una corporación o empresa. En este sentido, ha sido este término, acuñado por David Watkins, de Softscape, en el año 1998, el que ha venido a poner en relieve la importancia de que las empresas den prioridad, dentro de su propia organización, a aquellas personas que tengan talento. Atraer y retener a todos aquellos empleados productivos y competentes se ha convertido en la base estratégica de muchas compañías. Así, una empresa debe de llevar a cabo una serie de planes y procesos tendientes a enfatizar la retención de dicho talento, lo que se traduce en colocar al empleado en aquel puesto de trabajo donde sus habilidades y competencias sean potencial y óptimamente desarrolladas. De ahí que los expertos aconsejen que todos los departamentos de la empresa estén implicados en la gestión del talento. De nada sirve, por ejemplo, que el departamento de Recursos Humanos desarrolle un costoso desembolso para reclutar a personal valioso si, posteriormente, los gerentes y supervisores de dicho trabajador no actúan acorde al potencial del individuo. Todo un mecanismo que implicaría técnicas de potenciación, promoción, motivación, procurarle oportunidades, etc., de tal manera que dicho empleado viese recompensada su aportación laboral. No en vano, diversos estudios han puesto de manifiesto que el entorno cambiante en que nos desenvolvemos actualmente está provocando que las empresas se sirvan del talento y las cualidades de sus empleados para ser más competitivas y conseguir el éxito. Sobre todo, porque en este escenario empresarial, se está originando la aparición de novedosas aptitudes y habilidades.

LOS EXPERTOS ACONSEJAN QUE TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA ESTÉN IMPLICADOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

La Universidad de Zaragoza ajustará su personal a la demanda de títulos

También tendrá que aprobar su presupuesto anual antes del comienzo de cada ejercicio y sugieren implantar un sistema de contabilidad analítica para las actividades realizadas

Eva Sereno ZARAGOZA.

Tirón de orejas para la Universidad de Zaragoza (UZ). A raíz del informe de fiscalización de la Universidad de Zaragoza del Tribunal de Cuentas de los ejercicios de 2008 y 2009 -etapa bajo el Gobierno socialista de Marcelino Iglesias-, a la institución académica se le recomienda tomar una serie de medidas. En concreto, adecuar el personal docente a la demanda real de las titulaciones que oferta y aprobar un presupuesto anual antes de que comience el ejercicio. Dos propuestas sobre las que la Comisión Mixta (Congreso-Senado) para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas ha instado a los responsables de la gestión de la UZ que actúen. En las propuestas de resolución del PP y PSOE se solicita que el personal de la UZ se adecúe a las necesidades reales, ya que en el informe se pone de manifiesto que hay más demanda formativa en las ramas de Ciencias de la Salud, de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ingenierías y Arquitectura. Además, igualmente apuntan la necesidad de que la UZ elabore el presupuesto anual para que sea aprobado antes del comienzo de cada ejercicio económico para que se incluya toda la actividad y se tengan que realizar un menor número de modificaciones presupuestarias, aparte de aconsejarse la implantación de un sistema de contabilidad analítica para determinar los costes de las actividades realizadas y conocer el total de los costes.

Desde la universidad han señalado que, en relación con la elaboración del presupuesto, "es imprescindible conocer la financiación de la autonomía, ya que supone el 60 por ciento del total de la financiaci-



Laboratorios de la Universidad de Zaragoza. EE

ción, así como la autorización de los costes de personal, que es el 61 por ciento de la totalidad de los gastos de la universidad". En este sentido, añaden que "anticiparnos a elaborar un presupuesto sin conocer estos datos, llevaría a la aprobación de un presupuesto que podría tener grandes desviaciones con la ejecución real e incrementaría el número de modificaciones presupuestarias, lo que contravendría otra recomendación del Tribunal de Cuentas".

Por otro lado, desde la UZ indican que en todas las instituciones "existen aspectos relacionados con la gestión que son susceptibles de mejora", aparte de señalar que "la lectura del documento ha de ser constructiva y servir para avanzar

en la intensificación de las medidas de mejora de la calidad en gestión". De momento, según apuntan, la universidad ha asumido y corregido la mitad de las recomendaciones del informe, mientras que en el resto se están adoptando las medidas para corregir las deficiencias detectadas.

En total, el informe de fiscalización recogía ocho recomendaciones, como por ejemplo, poner fin al plan de jubilaciones voluntarias anticipadas e incentivadas del personal docente e investigador funcionario, impedir el acceso de nuevos beneficiarios al incentivo o ahondar en una mayor claridad y precisión en los pliegos de la contratación pública y en la asignación de las puntuaciones correspondientes de los baremos, entre otras.

Esoen BS forma a directivos a través del cine

Eva Sereno ZARAGOZA.

La escuela de negocios Esoen Business School abre sus puertas en Zaragoza con una nueva propuesta de formación para directivos y líderes que siguen el método anglosajón y con la que se potencia la excelencia, la creatividad y el esfuerzo. La escuela impartirá 19 programas entre formación *Executive*, *Junior* y especializada a través de Másteres en Comercio Internacional, Máster en Li-

LA ESCUELA DE NEGOCIOS INICIA SU ACTIVIDAD CON 19 PROGRAMAS FORMATIVOS 'EXECUTIVE'

derazgo, Logística o Marketing *online* 3.0, aparte de incluir formación única en España como el Máster en Habilidades Directivas dentro de la formación *Executive*. En todos los programas formativos, Esoen BS aplica la metodología del caso en el que se apuesta por el cine como herramienta de aprendizaje, utilizándose una amplia cartelera de películas que está formada por títulos como *El padrino*, *Abraham Lincoln*, *Rocky* o *El club de los poetas muertos*. También

aplica otros métodos como el *Business Case* para que los estudiantes trabajen con casos reales de empresas de diferentes sectores de actividad y el *Business Innovation* a través de que el estudiante adopta el rol de empresario y desarrolla durante el curso su modelo de negocio y sus propias mejoras competitivas con la ayuda de mentores, grabándose todo el proceso en formato documental para que sea consciente de su avance y el de su negocio.