

Como potenciar el talento como factor clave que aporta una ventaja competitiva en la empresa

La capacidad para potenciar el talento en la empresa es uno de los indicadores más claros del éxito a largo plazo de una compañía. En CEDEC, empresa de consultoría líder en Europa en gestión, dirección y organización para empresas familiares, saben que son muchos los empresarios que se encuentran con problemas a la hora de identificar las capacidades de sus trabajadores, fomentarlas o retenerlas

Potenciar el talento es algo que no se resuelve simplemente con mejores retribuciones, variables salariales o nuevos beneficios sociales. Es necesario aprender a liderar el talento, de forma que se encaucen y motiven las habilidades innatas de cada empleado.

En este sentido, los profesionales de CEDEC pueden ayudar al empresario a establecer un liderazgo que potencie y libere el talento presente en cada uno de sus trabajadores. Algo que permitirá a la empresa contar con una ventaja competitiva importante, al aumentar la productividad y rendimiento tanto de ellos como del negocio.

A continuación se detallan 5 puntos clave que conviene tener en cuenta para liderar el talento en la empresa.

Comunicar y transmitir la política de empresa

La política de empresa no sólo incluye normas, sino que también define la filosofía corporativa que conforma la identidad empresarial, incluyendo aspectos como los valores corporativos, compromisos sociales, la relación con su entorno, aportación a la sociedad, criterios de responsabilidad, los perfiles competenciales, la transparencia, etc. Definida la política de empresa, esta debe ser compartida y divulgada de forma apropiada, especialmente en las nuevas incorporaciones mediante, por ejemplo, a través de un manual de bienvenida.

La política empresarial tiene que ser suficientemente flexible para adaptarse a los cambios que la sociedad y el mercado exigen y, por supuesto, la política de empresa debe ser aceptada y aplicada por todos los integrantes de la compañía, de forma que estos se identifiquen con sus valores y su cultura.

Prestar la máxima atención a la selección de personal

Con frecuencia no se presta la suficiente atención a la selección de personal, un error que siempre pasa factura. El primer paso es reflexionar sobre qué puesto se desea cubrir y qué habilidades debe tener el profesional que lo desempeñe. Sabiendo esto, hay que especificarlo en la oferta laboral, que debe ser muy clara, y ha de incluir los siguientes elementos:

Una presentación completa de la empresa: su historia, sus valores, el mercado al que se dirige y el

marco de actuación, así como las políticas sociales, medioambientales, de conciliación y de reclutamiento.

Los requerimientos al candidato: formación, experiencia exigida, competencias específicas imprescindibles, etc.

Las responsabilidades a cubrir en su puesto de trabajo.

Una descripción retributiva y social, con mención sobre su plan de carrera.

Es decir, el objetivo no es crear una oferta lo más atractiva posible, sino lo más ajustada a las necesidades y realidad de la empresa. Así será más fácil dar con el talento adecuado para esa responsabilidad.

Cuidar las entrevistas personales

Las entrevistas con los candidatos tienen como objetivo determinar e identificar las aptitudes y actitudes, así como el alineamiento con los valores de la empresa y la vocación profesional del candidato. Por lo tanto, es fundamental determinar las ambiciones y motivaciones personales y profesionales del mismo, para comprobar su armonización con los intereses de la organización.

Debe detallarse con claridad la responsabilidad exigida, los objetivos del puesto, el control del nivel de desempeño, el sistema de retribución, la propuesta de plan de carrera, la aplicación de los beneficios sociales que propone la empresa y la participación en la política de la empresa y en la divulgación de los valores en ella contenidos. Estos últimos aspectos son fundamentales, dado que el prescriptor más importante de una empresa es un trabajador satisfecho.

Fomentar el ambiente laboral

Hay que construir un ambiente laboral que promueva el desarrollo del talento, donde el pensar y proponer nuevas ideas no choque de frente con obstáculos culturales u organizativos. Las limitaciones al desarrollo del talento deben ser mínimas y las facilidades máximas. El empresario y su equipo más cercano tienen que liderar la potenciación del talento dentro de una empresa organizada, con ideas claras, con una estrategia manifiestamente definida en la cual ese talento tenga cabida.

El ambiente laboral no puede dejarse al azar, ya que la improvisación organizativa no conduce a nada más que a la frustración. Por tanto, la planificación debe ser parte importante de la estrategia que ayude a potenciar el talento. En este punto es importante mencionar los recursos necesarios: herramientas, metodologías, ciclos formativos, foros de participación e incentivación, políticas de conciliación. Es decir, entornos amables y productivos, que permitan al empleado dedicar el máximo tiempo al desarrollo de las responsabilidades, a la consecución de los objetivos para los que fue contratado, así como a crear un sistema que permita la canalización de ideas y propuestas.

Ofrecer herramientas para el desarrollo profesional

El talento debe alimentarse, debe propiciarse, debe alentarse y por supuesto, debe ser liderado. Las habilidades profesionales sin control, sin objetivo, solo conducen al desencanto. Por tanto, deberán generarse los elementos necesarios donde el desarrollo de ese talento tenga cabida. Solo en una empresa con ideas claras, compartidas, divulgadas, donde la recepción de propuestas sea bien recibida y agradecida, el talento tiene su sitio. El mejor ejemplo sin duda es la formación, el crecimiento

en conocimiento, los beneficios que aporta al empleado y como esto revierte en la empresa, aumentando el desempeño y desarrollando el sentido de pertenencia.

"En resumen, si queremos un futuro exitoso en la empresa deberemos reflexionar sobre las herramientas y acciones que contribuirán a un liderazgo competente, y a la potenciación del talento de cada trabajador. La ayuda de un consejo externo experto podrá contribuir a dar con la estrategia más efectiva para lograrlo".

Información sobre CEDEC

CEDEC es la consultoría de organización estratégica de empresas líder en Europa en gestión, dirección y organización para empresas familiares desde 1965. Su finalidad es poner al alcance de las empresas los sistemas de organización que resulten más eficientes, optimizando sus resultados empresariales y trabajando juntos hacia la consecución de la Excelencia Empresarial.

CEDEC trabaja con el objetivo de implementar de forma efectiva, en empresas familiares de cualquier tamaño, una gestión profesional y actualizada a través de la aplicación de técnicas y sistemas de trabajo propios.

Presente en España desde hace casi 50 años, con oficinas en Madrid y Barcelona, está presente en Europa en Francia, Bélgica, Luxemburgo, Suiza e Italia. Ha participado en proyectos de más de 46.000 empresas, más de 13.000 en España, con una plantilla de más de 300 profesionales altamente cualificados en todas sus sedes, 150 de ellos en España. CEDEC es miembro de la AEC, la Asociación Española de Empresas de Consultoría.

El trabajo y consolidación de CEDEC como consultoría especialista en la organización estratégica empresarial, se ve reflejado en opiniones y casos de éxito de empresas que ofrecen de forma desinteresada su opinión sobre CEDEC y que pueden consultarse en las diferentes webs de los países donde está implantada la empresa <https://www.cedec-group.com/es/opiniones>, con comentarios en su canal youtube https://www.youtube.com/channel/UCg86SZfSTgWfSRWz27OfW_g

Datos de contacto:

Pedro Terés
Gabinete de Comunicación
930330101

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Comunicación](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [Formación](#) [Recursos humanos/empresa](#)

NotasdePrensa

<http://www.notasdeprensa.es>