



Desde que en 1997 la consultora McKinsey presentó en su estudio el concepto “The war for Talent” como un reto estratégico hemos estado considerando a la variable Talento, y su teórica escasez, como la causante de muchos de nuestros males, desde la falta de innovación a la escasa [digitalización](#).

Sin embargo, nunca hemos contado con una fuerza laboral tan preparada, con una formación base tan destacada como inapropiada para las demandas del mercado de trabajo. Decimos que no hay talento cuando desde hace años lo exportamos, desde ingenieros a Alemania como personal sanitario a Inglaterra... Tal vez no exista el talento que requerimos en el lugar que deseamos. Pero existir, existe.

Hablamos más de talento en abstracto que de lo que realmente significa para nosotros. Pocas son las organizaciones que lo definen específicamente y muchas las que pagan sus consecuencias por no hacerlo. Basta un simple ejercicio para contrastar dicha afirmación. Sugiero que probéis en vuestra organización, dentro del área de Personas, a definir de manera individual lo que se entiende por talento. ¡Y ya me contaréis si coinciden!

- ¿Cómo podemos gestionar adecuadamente el talento en nuestra organización si no lo tenemos suficientemente bien definido?
- Partiendo de la base de que el fin que perseguimos con la gestión del talento es crear talento organizativo, ¿estaremos “poniendo la escalera en la pared equivocada” al desarrollarlo partiendo de una definición incompleta o incorrecta?

Como consecuencia de todo ello seguimos hablando más de cantidad, que no de calidad, de talento. Gestionándolo más desde el desarrollo que desde otros procesos. Perdiendo de vista que el propósito es alinear personas con negocio, tanto en cantidad como en calidad, y que hay que traducir los retos derivados de la estrategia en requerimientos de talento.

Seguimos llevando a cabo planteamientos más basados en procesos que enfocados a resultados.

Sin hacernos las preguntas correctas, sin medir lo que realmente importa. Hablando de la importancia del [People Analytics](#) más que de lo que debemos medir y lo que vamos a hacer con ello. A menudo, confundiendo medios con fines.

Sirva como ejemplo, algunas preguntas que persiguen pasar de la reflexión a la acción:

- ¿Por qué no contamos con un índice de talento organizativo que nos permita gestionar la adecuada proporción de talento en base al grado de complejidad de la organización?
- ¿Disponemos de un [índice de calidad del liderazgo](#) que nos permita analizar la cantidad y calidad de talento directivo con que contamos?
- ¿Quiénes forman parte del 2% de talento que deberían formar parte del proceso de reflexión estratégica?
- ¿Sabríamos listar a nuestros líderes en función de lo buenos que son?

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



[Juan Pablo Ventosa](#)

CEO de Human Performance

Consultor en Talento y Eficiencia Organizacional

Te invito a visitar mi [perfil completo](#)