

requerir de innumerables evaluaciones y entrevistas con el consecuente sobrecoste derivado de las mismas. Es por ello que esta búsqueda de talento se convierte en un camino donde el mutuo beneficio al final del viaje debe prevalecer sobre los intereses de ambas Compañías a corto plazo y donde los resultados deben ser compartidos.

La visión de colaboración de Laboratorios HARTMANN en este sentido ha sido clara desde un principio, localizando aquellas consultoras de selección que han compartido con nosotros esta apuesta por la búsqueda del potencial y del talento con un claro compromiso de relación a largo plazo como verdaderos “socios de negocio”.

Desarrollo del talento

Cuando intentamos definir el talento emergente, uno de los primeros términos que se nos viene a la cabeza es “tal potencial”. Decimos que alguien tiene talento cuando entendemos que tiene un potencial para hacer algo de manera especialmente excepcional.

De hecho, cuando hablamos de potencial, la Real Academia de la Lengua Española en su primera acepción habla de la capacidad de un cuerpo para realizar un determinado trabajo, trasladando la definición a un plano mucho más físico que social.

Está claro que el talento, y al mismo tiempo el potencial, tienen un componente energético importante. Del mismo modo que es complicado contener la energía, lo es retener el potencial, por lo que la mejor opción en este caso es sin duda desarrollarlo.

Para ello en Laboratorios HARTMANN hemos creado nuestro programa de DESARROLLO DE TALENTO como uno de los mecanismos de Desarrollo de personas dentro de nuestra organización.

En HARTMANN entendemos la Compañía como una Empresa de personas para las personas. Como reza en el

significado de nuestra marca: “HARTMANN ayuda a los que ayudan” y esto lo hacemos ayudando a las personas a cuidar mejor y de forma más efectiva de la salud. Siguiendo esta filosofía, solo entendemos el crecimiento de nuestro negocio a través del crecimiento de todos y cada uno de los profesionales que formamos parte de la organización. Es por ello que en HARTMANN, cada uno de nosotros somos dueños de nuestro propio desarrollo profesional.

Desde esta visión de gestión de personas, entendemos que la Compañía debe establecer un entorno de crecimiento identificando claramente las distintas vías de desarrollo disponibles, como nuestros sistemas de evaluación competencial, planes de carrera, sistemas de selección interna, o este programa de DESARROLLO DEL TALENTO. Son estas distintas alternativas las que permiten que cada uno siga su propia opción y sea el arquitecto de su propio proyecto de desarrollo profesional.

Centrándonos en el programa de DESARROLLO DEL TALENTO, este consta de tres fases: en primer lugar, la apertura de la convocatoria, donde se establecen claramente tanto el modo de participar como los elementos que se tendrán en cuenta durante el proceso de evaluación. Para la edición 2011 de nuestro programa, cualquier miembro de la Compañía puede optar al proceso mediante el envío de un Currículo actualizado y acompañado de una carta de motivación explicando las razones por las que aplica a este proceso.

Un Comité de evaluación formado por miembros de la Dirección y del área de Desarrollo de Personas revisará las candidaturas atendiendo al resultado de una serie de pruebas psicotécnicas, entrevistas personales y la evaluación competencial realizada por el responsable directo de cada uno de los candidatos.

En segundo lugar, y una vez seleccionados los miembros de esta edición, se les

asignará un tutor, miembro del equipo de Dirección, que junto con la Dirección de Recursos Humanos y atendiendo a los intereses de desarrollo del interesado, elaborarán un plan personalizado que incluirá formación, participación en proyectos interdisciplinares, movilidad funcional, etc.

Una vez definido este plan de desarrollo es de vital importancia garantizar su correcta aplicación. Para ello se establece una serie de reuniones de seguimiento trimestrales en las que junto con el tutor y la Dirección de Recursos Humanos se evalúan tanto la evolución como las posibles variaciones que el plan de desarrollo, como algo vivo, pueda experimentar a lo largo del tiempo.

Dentro de este marco general de desarrollo, desde Laboratorios HARTMANN apostamos siempre y en todos los procesos de selección por el potencial futuro del candidato. Incluso cuando buscamos profesionales senior para niveles de Dirección, siempre prestamos más atención a las posibilidades de desarrollo futuro que a la experiencia pasada. Esto complica notablemente la selección, ya que evaluar la experiencia es sencillo, basta con leer y contrastar un currículo, pero ser capaz de evaluar el potencial y el talento es verdaderamente complicado y requiere altas dosis de esfuerzo y profesionalización. No obstante, este modelo nos garantiza profesionales con ganas de crecer profesionalmente y por lo tanto con ganas de hacer crecer la Compañía, pero al mismo tiempo trae consigo una demanda cada vez mayor de desarrollo y unas mayores inquietudes a las que debemos dar respuesta.

Gracias a estos programas hoy podemos afirmar que HARTMANN cuenta con un equipo profesional de primerísimo nivel y que el reto de apostar claramente por el talento ha merecido la pena. A pesar de esta mayor exigencia, los resultados avalan una filosofía de trabajo: “Crecer, haciendo crecer” que nos anima a continuar cada día este camino hacia la excelencia.

Entrevista a Amparo Díaz-Llairó, autora del bestseller *El Talento está en la red*

“Las redes sociales son un «escaparate de talento», pero es necesario interactuar para tener mayor visibilidad”

Las redes sociales adquieren relevancia gradualmente como una de las vías a través de las que identificar y reclutar talento. Sin embargo, su utilización continúa siendo una asignatura pendiente para muchas compañías. Para hablar sobre las claves que conviene conocer acerca de estas herramientas, a continuación entrevistamos a Amparo Díaz-Llairó, autora del bestseller *El Talento está en la red*, de LID Editorial. Con 18 años de experiencia como directora de RRHH en diversas compañías y entidades financieras, está considerada una de las 10 mejores profesionales de Recursos Humanos en España según Top Ten Business Experts y es miembro de la red Lid Conferenciantes.



Amparo Díaz-Llairó
Socio-Ejecutivo de Global Human Capital Group
info@ghcgroup.com
www.ghcgroup.com

PHM: Recientemente ha publicado la 2ª edición de un libro pionero e innovador en RRHH 3.0, que se titula *El Talento está en la red*. Además en unos meses saldrá en inglés con distribución internacional. ¿Puede hablarnos más en profundidad de esta obra?

A. D.-L.: *El Talento está en la red* (www.eltalentoestzenla red.com) aborda el cambio de las reglas del juego en el campo de la selección de talento y la búsqueda de empleo en la era 3.0 (Reclutamiento 3.0), y lo contextualiza en la actual crisis económica tanto desde el punto de vista tecnológico como estratégico y sociológico, atribuyéndole un carácter sumamente práctico mediante la recopilación de ejemplos y tendencias en esta área a nivel nacional e internacional.

El libro propone como punto de partida el análisis de la diversidad generacional de las organizaciones con el fin de comprender y utilizar de la forma más adecuada las tecnologías 2.0 y continúa con la clasificación de las redes sociales ofreciéndonos una visión general sobre su uso y las ventajas de cada una de ellas.

Por otra parte, aborda la perspectiva de quienes buscan empleo desglosando los elementos clave de un perfil profesional en las redes sociales en general y de forma particular en cada una de ellas orientado a la generación y al mantenimiento de la marca personal.

Para finalizar, *El Talento está en la red* recoge un amplio capítulo dedicado al desarrollo estratégico y a la elaboración del plan de reclutamiento 3.0. Un aparta-

