

OBITO EMPRESARIOS



La familia habilitó una carpa en el exterior de la iglesia románica de Sant Vicenç para el oficio.

un multitudinario adiós

La voluntad del empresario fue que el funeral acabara con vermut y comida || La capilla ardiente se instaló dentro de la iglesia

SANS
ESTAMARIU | Medio millar de personas, entre familiares, vecinos, empresarios y amigos dieron ayer el último adiós al presidente de honor y fundador de Fluidra, el pirenaico Joan Planes. Lo hicieron en su pueblo natal, en Estamariu, donde la familia se encargó de habilitar una carpa junto a la iglesia de Sant Vicenç, templo románico que sirvió de capilla ardiente con un mar de flores que acompañó

al empresario las horas previas a la ceremonia. En un entrañable funeral, amigos y familia le rindieron homenaje. La primera fue su mujer, Teresa Corts, que le dedicó la lectura de un pequeño fragmento del libro de *El Principito*, también sus hijos y nietos pronunciaron unas palabras de recuerdo. La misa la ofició Mosén Ignasi, acompañado por Mosén Mauri y otros religiosos, que recordaron el paso de Planes por el seminario. No

caltaron los toques entrañables para recordar que "Joan tenía muchas ganas de hacer cosas y lo que más le preocupaba era no tener tiempo de hacerlas todas" y así, con un toque de humor, aseguraron que "ahora en el cielo deben de estar templando porque seguro que hará alguna multinacional, ni que sea de ángeles". Una de las voluntades del difunto fue acabar con un vermut y una comida en la plaza del pueblo. Y así fue.



COL·LEGI DE VETERINARIS DE LLEIDA

Deontología veterinaria ■ El Col·legi de Veterinaris de Lleida, en colaboración con la Facultad de ETSEAFIV, organizó el jueves una jornada formativa sobre la deontología en el ámbito de la profesión veterinaria dirigida a colegiados, y a los alumnos de sexto del doble grado Ciencia y Producción Animal-Veterinaria. La presentación corrió a cargo de Irina García-Ispuerto, subdirectora de Veterinaria-Ciencia y Producción Animal, y Miquel Molins, presidente del Col·legi.

LIDERAZGO

SARA SAMPEDRO ESCUER*



Beneficios del Talento

HOY EN día, el mayor compromiso para ejercer el liderazgo es el de adquirir conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba e incentivar el talento de sus colaboradores y por supuesto también el suyo propio.

Para ello debe contar con metodologías que le permitan identificar el talento actual y el deseado, para poder definir el itinerario adecuado para alcanzarlo.

Parece sencillo, pero no lo es. El talento de por sí es una magnitud intangible, que requiere desagregarse en unidades más pequeñas que se puedan identificar y evaluar. Además, debe asociarse con el óptimo desempeño de su rol o función dentro de la organización para alcanzar los objetivos, la productividad o los resultados esperados.

La solución es implementar un sistema de Gestión del Talento por Competencias (GTC). Estas nos permiten determinar las características específicas que guían la conducta de cada persona en el desempeño de su función, que, a igual formación, diferencia los resultados entre éstas.

Existen numerosos estudios que demuestran la correlación positiva entre implementar GTC y multiplicar los resultados empresariales. Además, las competencias se pueden medir utilizando instrumentos de evaluación validados científicamente, es decir, que garanticen que en efecto se están evaluando correctamente esas competencias.

Pero cuidado, no caigamos en el error de implementar sistemas de evaluación de competencias que no nos certifiquen su origen y validez, pues si no lo hacemos, la evaluación no aportaría resultados fiables, por lo que nuestras decisiones en base a éstos podrían estar totalmente equivocadas.

Para avanzar en la implementación del sistema GTC, deberemos contemplar en la definición de cada función las competencias para su óptimo desempeño, los valores necesarios para su encaje con la cultura corporativa y los objetivos o productividad a alcanzar, para con

todo ello planificar adecuadamente las evaluaciones de desempeño, a partir de las cuales podremos tomar múltiples decisiones.

Implementar un sistema GTC nos aportará considerables beneficios tanto a la empresa como a sus empleados y empleadas, pues impactará directamente en la mejora del rendimiento y productividad, al proporcionar una retroalimentación estructurada que permite a los empleados entender qué están haciendo bien y en qué áreas deben mejorar. Saber lo que se espera de ellos y contar con un plan para mejorar su rendimiento laboral puede generar un aumento considerable en su productividad individual y por su efecto multiplicador, en lo general de la empresa. Además, a consecuencia de su evaluación se identifican

Las competencias se pueden medir con instrumentos de evaluación validados científicamente

claramente las necesidades individuales de formación (adaptadas a las características de cada función) y no generalistas con formaciones transversales e iguales para todos, que no conducen a resultados a medio y largo plazo. Como ven, son muchos sus beneficios. Pues además el sistema GTC favorece la comunicación interna para discutir sobre el trabajo realizado y las oportunidades futuras, lo que fomenta la alineación del personal con los objetivos empresariales. Consigue incrementar la retención del talento, al proporcionar una retroalimentación constructiva, lo que aumenta la satisfacción laboral, reduciendo su rotación y finalmente, sirve de base para decisiones salariales y de promociones, que se basan en datos objetivos que además son conocidos por el personal, lo que elimina todo tipo de discrepancias.

El Talento corporativo es el mayor activo de una organización, no duden en invertir adecuadamente en él.

(*)ECONOMISTA Y DOCTORANDA EN EDUCACIÓN L HRBP L CONSULTORA EN DESARROLLO DE TALENTO Y LIDERAZGO L CEO DE INGENIO, LEADERSHIP SCHOOL & EXECUTIVE HR TALENT.

