

r blogs

Acceso

ADE
AMENIDADES
CIMENTA
REPASA
ENCUENTROS
PERSONAS
INFOGRAFÍAS

empresa y personas

el blog de los profesores de ADE

El reconocimiento del talento: ¿mito o realidad?

Por ANA ACEITUNO | Publicado: 3 NOVIEMBRE, 2012

Hace unos días leí un artículo en el diario Expansión titulado "[¿Merece la pena ser eficiente en el trabajo?](#)" y me pareció tan interesante que decidí compartirlo. El breve espacio que LinkedIn permite no alcanzaba para una reflexión más pausada de lo que este artículo me sugería.

Realmente sorprende que, ante la situación que estamos viviendo, surja esta pregunta que menciona el diario, pero no es sólo la pregunta lo importante, lo peor es el sentimiento que subyace en esta circunstancia. Desafortunadamente, muchas personas se cuestionan si realmente merece la pena ser **eficiente** en su trabajo, si merece la pena levantarse cada día para trabajar sin **ser reconocidos** por el **valor agregado** que aportan personal y profesionalmente en su actividad, si merece la pena dedicar su **talento** a una actividad, una organización que no reconoce sus dones, que no reconoce el impulso, el entusiasmo y la inteligencia, vitales para salir de toda esta negatividad general que contamina el ambiente.



Triste y lamentable el sentimiento y mucho más triste aún para las personas que no tienen ni siquiera acceso a un puesto de trabajo. ¿Qué estamos haciendo? ¿qué **falta de coherencia** tan abismal existe entre las líneas más modernas de la gestión empresarial y de la dirección de personas en el día a día que genera este sentimiento de frustración?

¿Cuántos libros, cuántos artículos, cuántos seminarios, cuántos videos...se han realizado sobre las pautas a seguir en la **gestión del talento** y en la **eficiencia en el trabajo**? Las referencias en Google, sólo en este sistema de búsqueda, aportan millonarios resultados¿y? ¿por qué nos preguntamos aún si merece la pena ser eficiente en el trabajo? En definitiva, si merece la pena el talento, si el reconocimiento del talento es un mito o una realidad.

Cuando es mayor y más avanzado el desarrollo del **modelo de gestión por competencias**, cuando es mayor el número de **herramientas para medir el desempeño**, cuando es mayor el número de acciones de **formación y desarrollo profesional** a través de **coaching y mentoring**,... precisamente nos preguntamos si merece la pena ser eficiente en el trabajo, entonces, me sigo preguntando ¿dónde queda el talento del que tanto se habla?

El cortoplacismo, la búsqueda desesperada de resultados económicos, la lucha por la supervivencia desata sentimientos y actitudes contradictorias en el ser humano. La crisis del modelo occidental es patente y genera este tipo de situaciones a todos los niveles. Cada persona, con sus propias circunstancias, elige qué postura adoptar como medio de supervivencia en este contexto de transformación.

Y aquí, en la **capacidad de elección**, es donde encuentro la clave para responder las preguntas. Precisamente en nuestro propio interior, en nuestra voluntad para elegir es donde, en mi opinión, encontramos la respuesta. De la propia **motivación**, de los propios **intereses**, de la búsqueda del **medio plazo**, de la linealidad del **eje razón-corazón** que hablaba en otro post "[Recuperar lo importante](#)", es desde donde puedo afirmar que Sí merece la pena ser eficiente en el trabajo y Sí merece la pena tener talento. No por los demás, no por los resultados, no por el éxito, no por el contexto de crisis, no por el exterior, sino por el interior de nosotros mismos, por nuestra propia conciencia, por nuestra propia libertad para **elegir qué nos motiva y qué actitud tomar ante las adversidades**...

Reescribe tu futuro

Grado en administración y dirección de empresas (ADE)

Información y matrícula

Buscar

Para buscar, escribe y pulsa enter

Buscar

Vídeo de la semana

Twitter

Twitter Fontana

UNIR TV

Accede a los mejores vídeos educativos de internet ¡Regístrate Ahora!

Por mucho que suceda....no retrocedas ante la mediocridad, no dejes que tu talento quede sólo en tu interior, sea o no sea reconocido, ¡¡sigue adelante!!

COMPARTIR

Sobre: [eficiencia, éxito, reconocimiento, talento](#)



Ana Aceituno

Licenciada en CC de la Información y Master en Dirección de Marketing en la Empresa. Experta en Comunicación y en Personas. Profesora del Grado ADE en las asignaturas de Comunicación Personal y Dirección de Recursos Humanos.

« *Construir una cultura de compromiso en la empresa*

Software gratuito para ayudar en mi aprendizaje (4ª parte) »

6 Comentarios



Maribel

Escrito el 9 noviembre, 2012 a las 15:21 | [Enlace permanente](#)

Realmente estamos de acuerdo, en esta vida las cosas materiales pasan y cuando llegamos a la muerte todo se queda en este mundo lo único que nos llevamos para el otro mundo son los valores del alma o sea de la inteligencia. Hoy día los científicos reconocen la existencia del espíritu. Ver video discovery. Médicos comprueban la existencia del espíritu. Hasta pronto

Respuesta



Ana Aceituno

Escrito el 9 noviembre, 2012 a las 17:56 | [Enlace permanente](#)

Muchas gracias Maribel por compartir tus profundas e interesantes reflexiones, además del video que recomiendas. Lo veré.
!!Mil gracias de nuevo!!

Respuesta



José Manuel Chapado

Escrito el 11 noviembre, 2012 a las 22:22 | [Enlace permanente](#)

Muy bueno, Ana. Como uno de los expertos que opinaba en ese artículo, me reconozco sorprendido ante la claridad y rotundidad de tu reflexión, con la que no puedo estar más de acuerdo.

Acabo de tuitear este enlace con entusiasmo, porque creo que merece la pena... ser eficiente en el trabajo y... leer tu certero post.

Enhorabuena, Ana!

Respuesta



José Fdo. Calderero

Escrito el 13 noviembre, 2012 a las 16:32 | [Enlace permanente](#)

Otra flecha en la diana, Ana.

Me encantaría extenderme en este tema tan importante pero... ¡me tengo que conformar con una mini-aportación!

Cuando el motor principal de la actividad personal, laboral, familiar, social, es prioritariamente el reconocimiento ajeno la consecuencia natural es la casi inadvertida pero inexorable caída hacia... alguna "sima" (hay un extenso catálogo).

Si yo hago mi trabajo con la mentalidad del que hace una obra de arte (que puede serlo) me cambia, a mejor, la vida y además... ¡aumentan mis posibilidades de promoción profesional!

Por otro lado, digámosle al líder corto de vista que sea consciente de la enorme importancia del reconocimiento del trabajo y el talento de las personas cuya dirección les ha sido confiada.

Sigue publicando, pf. Me encanta.

JF

Respuesta



Mercedes Francisco L

Escrito el 1 febrero, 2013 a las 12:34 | [Enlace permanente](#)

Etiquetas

2013 adaptación aprendizaje año banca
Choiceboard conferencia congreso
consejos datos Digitalización
economía empleo emprendedor
emprender empresa Empresa 2.0
entrevista escribir **estadística**
infografía innovación IVA jornada latex
Liderazgo **matemáticas** Modelos
de negocio Modelos de negocio abiertos
negocio números Procesos procesos de negocio
procesos soporte Prosumidores pymes Retos de las
organizaciones **software** talento unir
Value Nets Value webs vídeo Web 2.0 **éxito**

Revistas

- AESTIMATIO
- Anales de estudios económicos y empresariales
- CAPIC REVIEW
- Cuadernos de contabilidad
- Cuadernos de economía y dirección de empresa
- Dimensión empresarial
- Ekonomiaz
- Empresa y humanismo
- Escenarios
- Estudios de economía aplicada
- La revista empresarial
- Revista atlántica de economía
- Revista de derecho económico internacional
- Revista de Economía Aplicada
- Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa
- Revista europea de dirección y economía de la empresa
- Revista Universidad & Empresa
- Universia Business Review

Páginas para aprender

- Estadística INE
- Khan Academy
- lasmatematicas.es
- Técnicas de investigación

Ante todo felicitarte por este pensamiento tan íntimo y certero. Mito o realidad, pues tal vez por el caso que me toca, diré que Mito, pero no puedo echar toda la culpa a los directivos bien sean de RRHH o simples jefes de dptos. A mi parecer el problema está en la necesidad de puestos, no hay tanta oferta de puestos como demandantes cualificados y necesitados, y los puestos no siempre se dan a quién más se lo merecen sino a según quién les convienen. Por otro lado si tuviésemos la libertad para poder buscar fuera lo que no encontramos en nuestra empresa, probablemente podríamos obtener mejores resultado pero ahí entra en juego la seguridad, la necesidad etc. con lo cual nos quedamos esperando que alguien se de cuenta de los valores que aportamos de forma extraordinaria a nuestro trabajo o que surja esa necesidad que case con nuestras expectativas. Hoy por hoy me parece un mito y del todo irrealizable pues es contraproducente con las necesidades de la organización.

Humildemente pido disculpas por colarme en este espacio dedicado a profesionales de la comunicación .

Gracias por todo Ana, eres una inspiración como profesora.

Respuesta



Blanca Arteaga

Escrito el 1 febrero, 2013 a las 20:34 | [Enlace permanente](#)

Gracias por contribuir en este blog. Vuestros comentarios son muy bien recibidos.

Un saludo,

Blanca

Respuesta

Un Trackback

- Por [El reconocimiento del talento: ¿mito o realidad? | Empresa y personas | CaminandoyCantando | Scoop.it](#) el 4 noviembre, 2012 a las 21:01

Publicar un Comentario

Tu email *nunca* se publicará ni se compartirá. Los campos obligatorios están marcados con un *

Nombre *

Email *

Sitio Web

Comentario

Publicar Comentario