

Licenciatura:

Negocios con enfoque en emprendimiento

Estudiante:

Fernando Daniel Aquino Hernández

Catedrático:

Diego Espinosa Pinto

Materia:

Desarrollo y evaluación del talento

Actividad 2:

Gestión de talento en las organizaciones

Fecha:

28 de agosto del 2024

Lugar:

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

La gestión del talento cada vez se vuelve más importante, ahora ya no es algo que deba ser considerado como un elemento extra o un diferenciador, sino que debe considerarse como algo obligatorio y estratégico para las empresas, debido a que el mundo está en constante cambio y evolución y eso impacta de forma directa a la cultura y experiencia que existe en la organización, por ejemplo, la IA va a automatizar varias actividades del área del talento humano como lo es la selección, reclutamiento e inducción, todo mediante la base de datos de la empresa y el banco de trabajo interno y externo, la interacción va a ser mediante chatbot, realizarán un análisis profundo del personal y además las capacitaciones serán en línea o en forma de módulos de estudio, ¿A qué va todo esto? Pues es algo sencillo, la IA va a sustituir muchas actividades y puestos empresariales, pero algo que nunca va a poder superar es la empatía, humanidad y carisma de una persona, si un colaborador mantiene estos rasgos de personalidad difícilmente va a poder ser sustituido aunque no sea al 100% eficiente, porque alguien que es monótono, amargado, serio e indiferente será como tener una IA que incluso hará mejor su trabajo. Con base en todo lo anterior, la gestión del talento humano radica en un punto vital para el crecimiento humano de la empresa, para una conversión a un equipo que sienta y exprese el porqué de estar en esa compañía y el para que hacer lo que se hace, es decir, entregar todo para seguir la visión y misión de la empresa.

La gestión del talento es imprescindible para crear grandes corporaciones, un mayor porcentaje del éxito de un proyecto radica en el equipo que conforma la idea que la idea misma, por ejemplo, en Silicon Valley, la mayoría de Startups exitosas enfocan una gran cantidad de recursos en el bienestar de los colaboradores porque justo, si ellos están felices y cómodos su resultado será excepcional y lo excepcional ahí es lo que cuenta. Al ser un ecosistema emprendedor de un nivel más alto el ambiente de trabajo que habrá las puertas a la innovación y la creatividad es de gran valor para que esa Startup siga en crecimiento, además cada implementación exitosa de una idea grande o pequeña contribuye a un aumento de la productividad y utilidad generando millones de dólares de ganancia. Justo, todo eso también ayuda a retener el talento y que la marca se fortalezca, tanto así que puede llegar a convertirse en un entorno de trabajo, aspiraciones en el que todos quieren trabajar, logrando así filtrar a todos para solo quedarse con los mejores colaboradores.

El tomarle o no la importancia suficiente a la gestión del talento tiene un impacto debido a que nada es neutral, cada cosa y decisión en la vida te puede afectar o te puede ayudar, tal es el caso de la gestión del talento. Cuando el talento humano es considerado se obtiene un mayor crecimiento del equipo, empresa e incluso de la rentabilidad porque hace mejor las cosas y se siente más motivado, además cuando se incorpora una cultura agradable, pero competitiva, se puede conseguir que la competitividad del talento sea eficiente contra la competencia. Ahora bien, cuando una empresa no toma en cuenta al talento que tiene puede generar un mayor índice de rotación de personal debido a que pueden no sentirse tomados en cuenta o minimizados, la clave de un buen equipo radica en hacerlos sentir escuchados, tomados en cuenta e involucrarlos sin importar su puesto, porque eso los hace sentir importantes, que su trabajo si importa y que si contribuye al crecimiento de la empresa, si no se hace lo anterior también puede generar desmotivación y una productividad baja porque solo harán las cosas por hacer que llevará a una indiferencia de si son mejor que la competencia o no.

Algunos factores internos que intervienen en la gestión del talento son la cultura organizacional, liderazgo, beneficios, estructura organizacional, políticas, oportunidades de crecimiento y remuneración. Los internos pueden ser las condiciones del mercado laboral, cambios tecnológicos, regulaciones laborales, tendencias demográficas y situación económica.

En conclusión la gestión del talento es un área de la empresa que impacta de forma general en el negocio, crea una planeación de corto y largo plazo que dependiendo de las decisiones que se tomen y realicen llevará a un crecimiento o decrecimiento de la empresa por el impacto que esas decisiones tengan en los colaboradores, se debe tomar en cuenta las opiniones, ideas y propuestas de los colaboradores para fortalecer la confianza y por ende, genere un mejor resultado en equipo. Tomar como prioridad al talento no debe verse como un gasto o egreso, sino como una inversión a largo plazo que ayudará a crecer el negocio en diferentes aspectos, tanto en activos, capital y rentabilidad, dependiendo de la visión que se tenga con el negocio será la cultura, pero es preferible que se realice benchmarking para comparar otros ambientes o entornos empresariales para incorporarlo en las empresas para no quedarse atrás de la competencia y por último, considerar la tecnología como parte de la cultura organizacional será un elemento clave para mantener una cultura organizacional sana y actualizada.