



# INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

**UNIVERSIDAD:**

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS  
FISCALES.

**MATERIA:**

Desarrollo y evaluación del talento

**ALUMNO:**

Tania Lizbeth Guillen Aguilar

**CATEDRATICO:**

Diego Espinosa Pinto

**ACTIVIDAD:**

Tarea 2: Gestión de talento en las organizaciones

**FECHA:**

28/Agosto /2024

## **Introducción**

La gestión de talento en las organizaciones tiene un papel muy importante dentro de la empresa ya que es un factor clave en el éxito de la compañía, juega un papel importante no solo en la contratación de personal, sino que también en el desarrollo de sus habilidades y aptitudes para estar en la misma frecuencia con las estrategias de la empresa, en un mundo donde la innovación y la competitividad esta en constante crecimiento. En este ensayo veremos la importancia de la gestión de talento en las organizaciones.

### **1.-¿Por qué es importante la gestión del talento dentro de las organizaciones?**

El talento humano es uno de los recursos más valiosos dentro de una organización, ya que permite establecer diferencias competitivas en el mercado. Durante muchos años, se ha reconocido que la capacidad del personal y su significativa contribución al logro de los objetivos institucionales son factores clave para que la industria aumente su productividad, lo que a su vez permite un crecimiento sostenible a mediano y largo plazo.

La gestión del talento humano es fundamental para las empresas, ya que influye directamente en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos, creando un vínculo entre los trabajadores y la organización. Además, es crucial contar con un talento humano profesional y capacitado, lo que permite incrementar la productividad de la empresa. (González, 2023)

Uno de los principales beneficios de tener una buena gestión de talento es la productividad, cuando se tiene a un personal capacitado y en completa armonía es más fácil para la empresa poder cumplir con sus estrategias y objetivos.

Otro beneficio sería un buen clima organizacional, en un entorno de trabajo donde fomenten las capacitaciones, desarrollo personal y profesional contribuye a tener un equipo participativo y con desarrollo de más logros.

### **2.-¿Qué consecuencias tiene una buena/mala gestión del talento en las organizaciones?**

Si bien se sabe puede haber una buena y mala gestión del talento cuando los responsables de esta área no están capacitados para retener, seleccionar o manejar al talento, algunas consecuencias de tener una mala gestión son las siguientes:

- Resistencia al cambio:

Si bien sabemos que la gestión de talento tanto como sus capacitaciones están en constante cambio y actualizaciones, una mala información y actitud hacia los empleados puede llevar a estos a no querer o a no entender a lo que se están refiriendo. Por lo mismo muchos empleados tienen una resistencia a hacer nuevas cosas o nuevos procesos.

- Rotación de personal:

Si bien sabemos que una mala capacitación o un clima organización sin estructura ni cómodo para el personal puede llevar a que muchas personas ya no vuelvan a trabajar en la empresa, por tener una mala experiencia con la misma.

- Costos:

Si bien toda gestión y capacitación tiene un costo por aplicarla, cada que hay nuevos integrantes hay que pagar la capacitación, hay que contratar especialistas de esta área, muchas veces se puede decir que es un beneficio a largo plazo, pero no sirve de nada invertir cada poco en capacitación de nuevas personas por que estas ya no vuelven al día siguiente.

Algunas consecuencias buenas son las siguientes:

- Ambiente sano:

Cuando existe un buen manejo del talento poniendo énfasis en el reconocimiento y la recompensa, no solo atrae un ambiente sano, sino que promueve la productividad, mejorando su moral y esto hace que haya menos rotación del personal.

- Innovación y creatividad:

Cuando una empresa valora tu trabajo y en sima esta se preocupa por sus empleados teniendo capacitaciones recurrentes y recompensando sus esfuerzos, promueve que el mismo personal tenga ideas innovadoras para la empresa.

- Satisfacción del cliente:

Sabemos que la parte importante de la empresa no son los clientes sino el personal, ya que un personal motivado, respetado y capacitado, puede contribuir a una mejor satisfacción del cliente.

### **3.-¿Qué factores son los que intervienen, externos e internos?**

Se podría decir que en la gestión del talento intervienen diferentes factores tanto internos como externos, ya que en tener una buena gestión del recurso humano no solo influyen los aspectos que están en la empresa, sino lo que pasa fuera de ella también, por ejemplo:

1. Factores internos:
  - a. Liderazgo
  - b. Cultura organizacional
  - c. Estrategias
  - d. Recursos humanos

2. Factores externos:
  - a. Economía
  - b. Competencia
  - c. Políticas
  - d. Mercado laboral
  - e. Regulaciones gubernamentales
  - f. Tecnología

## **Conclusiones**

Ahora sabemos que la gestión de talento en las organizaciones es fundamental para poder llevar a cabo las estrategias de la empresa. También tener un buen manejo del talento depende de que tanta eficiencia tendrá el personal dentro de la empresa, sabemos que mantener al talento motivado y enfocado es un reto grande, más sin embargo usando las estrategias adecuadas podemos tener a un equipo eficiente y participativo.

## Bibliografía

González, I. P. (julio de 2023). *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/download/867/1153/1522>

(N.d.). Edu.Ec. Retrieved August 28, 2024, from <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>