



DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO.

Catedrático: Diego Espinosa Pinto.

Cuarto semestre.

Grupo A

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

A la empresa se le puede definir como unidad productora de bienes y servicios con recursos que interrelacionados entre sí buscan satisfacer las necesidades de un nicho, dichos recursos pueden ser materiales, financieros, de sistemas y, el más complejo, el recurso humano. Independientemente el giro del negocio, siempre deberá contar con esos elementos

No hay una sola empresa existente que opere sin el apoyo de un ser humano. La empresa puede ser un cuerpo, la personalidad los directivos, pero el corazón latente son los colaboradores. Gracias a ellos la empresa tiene vida, es aquí donde recae la importancia del proceso de reclutamiento y selección para dar entrada y poder tener dentro de nuestra organización a personas quienes compartan nuestros valores y sean un gran apoyo para la empresa.

De todos los recursos que hay dentro de la empresa, siempre el más complejo serán los colaboradores. El ser humano puede llegar a compartir ciertas similitudes tanto biológicas como cognitivas, pero es preciso decir que cada cabeza es un mundo. Ninguna persona pensará igual que nosotros y es por ello que debemos establecer maneras de cómo comunicarnos de manera eficientes con ellos.

Cuando ya contamos con nuestro personal, un grupo de colaboradores quienes están alineados con nuestros valores y tienen gran potencial, nos corresponderá como líderes de la empresa hacer que ellos incrementen sus capacidades y habilidades al mismo tiempo que se desarrollan en un ambiente idóneo e integral, proporcionándoles las herramientas necesarias para cumplir los objetivos.

Por ello es importante implementar sistemas para que nuestro corazón siempre siga latiendo y la empresa tenga vida. Y de eso se encarga la gestión de talento. De visualizar a través de nuestro inventario de fuerza laboral de forma personalizada a cada colaborador que integra a nuestra empresa y con una ficha técnica poder acceder a información de forma fácil y rápida.

Gracias a la gestión de talento se impulsan procesos a través de acciones que permiten a los trabajadores desempeñarse mejor en un ambiente laboral con buen clima organizacional. Planeando hacia futuro siempre lo que se tiene que hacer para cumplir las metas a través de los objetivos estratégicos, tácticos y operativos.

Nos puede parecer difícil el tener métricas para este tipo de acciones y el saber cómo estamos teniendo una buena o mala gestión de talento dentro de las organizaciones. Sin embargo, hay diversas formas en las que podremos saber qué tan eficientes somos en esta parte, una manera

puede ser a través de encuestas dependiendo lo que queramos medir. Pero, sin duda alguna, siempre los resultados hablarán de nuestros procesos. Si no vamos teniendo el resultado adecuado es porque algo dentro de nuestros procesos está fallando.

Naturalmente, siempre habrá distintas razones por las cuales nuestra gestión de talento se vea obstruido. De manera interna puede ser una mala comunicación entre las áreas o departamentos y de esta forma no se realicen las actividades que se tenían planeadas en un inicio, también puede deberse a que no tenemos procesos estandarizados ni eficientes al hacer reclutamiento, selección e incluso la inducción a la empresa misma.

Habrá ocasiones en las cuales no solo el problema a solucionar esté dentro de nuestra organización, si no también puede deberse a factores internos como la vida personal de cada colaborador. Como mencioné antes, cada cabeza es un mundo y nunca podremos controlar el comportamiento de los seres humanos, pero sí podremos orientarlo a los resultados que buscamos con las técnicas y herramientas correctas que propicien un desarrollo en el desempeño tanto profesional como laboral.

Quizás para las PYMES este tema no sea muy relevante o incluso lo pueden llegar a considerar innecesario, pero podemos asegurar que es gracias a la gestión de talento que las grandes empresas pueden mantenerse y seguir, en colaboración de otras acciones de distintas áreas, estando en el mercado y manteniendo su competitividad.