

GESTIÓN DE TALENTO.

La gestión de talento es un enfoque estratégico que integra actividades y procesos para atraer, desarrollar y retener a los colaboradores más talentosos de una empresa (Lombeida, 2021). Algunos autores describen la gestión de talento como: Atehortúa, Bustamante y Valencia de los Ríos (2008) “se refieren a la gestión del talento humano como un proceso de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, pues es en el talento humano que descansa gran parte del éxito o del fracaso de una compañía”.

Por otra parte la gestión de talento humano es una estrategia que requiere de estudio, debido a que es un pilar fundamental para el desarrollo de una organización, ya que, mediante ella se integran distintos procesos y actividades que buscan satisfacer el bienestar de los empleados brindándoles todas las facilidades para un buen desempeño en su área de trabajo y que repercutirá en la organización desde la productividad, administración e inclusive a la rentabilidad de un negocio ya que si desarrolla una gestión adecuada los individuos involucrados desempeñarán con mejor ánimo su papel de empleados y realizara de manera más eficiente y productiva su participación en la empresa obteniendo así mas efectividad y por ende mejores resultados.

Así mismo la importancia que debe de brindársele a la gestión del talento es fundamental ya que engloba las distintas áreas de una empresa pero que dependen de un área en específico para ser gestionadas y nos referimos a Recursos Humanos ya que es aquí donde surge el reclutamiento del personal, la atracción y selección de los mismos ya que se realizan evaluaciones para escoger a lo mejor y que se ejerzan las labores que se requieren dentro de la organización. Si bien este proceso puede ser tardado es muy importante, por otro lado, la empresa así mismo desarrolla métricas que le permiten ver la efectividad de cada área y en ellas se generan también una cultura organizacional donde se observan creencias y valores compartidos dentro de la organizacional, así como la experiencia del empleado,

pues ambos son importantes para generar identidad y engagement con el cuerpo laboral que son los empleados.

En suma, tanto una buena gestión como una mala gestión tienen vertientes que pueden ocasionar un impacto tan significativo en el negocio y que pueden ser medibles con métricas tales como el índice de rotación personal, la eficiencia en los distintos procesos de áreas, producción o finanzas referente a la rentabilidad aumento o disminución de costos. Por otro lado, si el trabajo en la administración es bueno se refleja en una menor rotación de personal, eficiencia operativa y costos estables o reducidos, así mismo se evitan problemas dentro del negocio, pues existen diferentes factores que podrían verse involucrados díganse seculares, complejos, financieros, sistemáticos u cualquier otro que impida al negocio seguir creciendo u adaptándose al entorno cambiante y competitivo.

Es por ello que garantizar una administración adecuada para cada área de la empresa requiere no solo de esfuerzo sino también de compromiso, por ello deben plantearse programas de capacitación en cada empresa para estar preparados para cualquier cambio u tormenta que se enfrenten y trabajar día a día encaminados a alcanzar el mayor éxito dentro de la organización.