



Licenciatura en Negocios

Materia: Desarrollo y Evaluación de Talento.

Alumna: Joana Monserrat Rivera

**Tarea 2: Gestión del talento en las
organizaciones**

En este ensayo hablaremos de la importancia de la gestión del talento, las consecuencias de una buena o mala gestión y los factores internos y externos que influyen.

Para comenzar, la gestión de talento se define como un "sistema o estrategia que utiliza una organización para seleccionar, contratar, formar, desarrollar y retener a los empleados de manera eficaz". Pero también es el proceso de atraer y seleccionar nuevos integrantes con un alto potencial a la fuerza laboral, donde se agrega un valor a la organización y, de igual manera, una herramienta de estrategia enriquecedora. Entonces, es un elemento esencial para las empresas porque permite optimizar el potencial de los empleados y garantizar que se alcancen los objetivos estratégicos de la empresa.

Históricamente, la gestión del talento se centraba principalmente en la contratación y el mantenimiento de la fuerza laboral. Sin embargo, con la llegada de la globalización y los avances tecnológicos, esta gestión ha evolucionado para incluir el desarrollo continuo de habilidades y la adaptación a cambios rápidos en el entorno de negocios (Smith, 2020).

Una buena gestión del talento humano tiene varias consecuencias positivas para las organizaciones. Entre ellas se encuentran el aumento de la satisfacción de los empleados, la mejora en la calidad laboral y un mayor compromiso, así como la capacidad de la empresa para atraer y retener su talento. Estas condiciones crean un ambiente laboral positivo y motivador, lo cual es crucial para la innovación y el crecimiento organizacional. Por otro lado, una mala gestión puede resultar en altos niveles de insatisfacción, conflictos laborales y una pérdida significativa de talento. Además, la falta de desarrollo y capacitación puede llevar a una escasez de habilidades, lo cual pone en riesgo la competitividad y sostenibilidad de la empresa a largo plazo, afectando negativamente el desempeño organizacional. Además, una gestión deficiente del talento puede deteriorar la reputación de la empresa, haciéndola menos atractiva para los talentos externos y potenciales inversionistas. Lo cual es a menudo subestimado y puede tener consecuencias a largo plazo, ya que reconstruir la reputación y la confianza en el mercado requiere tiempo y recursos significativos.

En cuanto a los factores que intervienen en la gestión del talento humano, estos pueden clasificarse en internos y externos. En los factores internos entra la parte de cómo se gestiona al personal dentro de la organización, como pueden ser las capacitaciones periódicas para el personal operativo, el análisis de los recursos humanos con los que cuenta la empresa para promociones y reemplazos, el análisis del conocimiento en tendencia del mercado y la rotación. En el ámbito interno, la cultura organizacional juega un papel crucial; una cultura que fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional puede mejorar significativamente la retención de empleados y la satisfacción laboral.

Para los factores externos, influye lo económico, demográfico y político, así como las condiciones del mercado laboral. Por ejemplo, cambios en las políticas de inmigración pueden afectar significativamente la disponibilidad de talento en sectores altamente especializados.

Mientras las empresas navegan en un mundo empresarial cada vez más complejo y competitivo, la gestión eficaz del talento se presenta como una prioridad estratégica. Para maximizar los beneficios de esta gestión, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral que incluya la planificación de sucesiones, la formación continua y la promoción de un entorno inclusivo y diverso (Anderson, 2022).

En conclusión, la gestión del talento humano es fundamental para el éxito de las organizaciones. A través de una gestión eficaz, las empresas no solo optimizan el rendimiento y la satisfacción de sus empleados, sino que también aseguran su competitividad y sostenibilidad en un entorno dinámico y en constante evolución. Ignorar la importancia del talento humano puede tener consecuencias negativas significativas, mientras que una buena gestión puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva duradera.