

Tarea 1

¿A qué se refiere la palabra gestión?

La gestión puede ser entendida tanto como una estrategia de confrontación o como una acción creativa y colectiva que busca construir en conjunto con los demás.

¿Qué es la gestión del talento?

La gestión del talento humano implica un enfoque estratégico en el cual la organización busca alinear la productividad con la satisfacción de los empleados, mediante la potenciación de las capacidades individuales y colectivas dentro de un marco de respeto y legitimización de las diferencias personales.

¿Cuáles serían los conceptos clave?

Potencialidades humanas: La idea de que las personas tienen capacidades y habilidades que pueden desarrollarse y aprovecharse para beneficio propio y de la organización.

Gestión efectiva: La necesidad de manejar de manera eficiente, eficaz y efectiva estas potencialidades para mejorar los procesos productivos.

Construcción y desarrollo del talento: El talento es visto como una construcción humana que puede ser fortalecida, modificada, mantenida o incluso desvanecida, enfatizando la importancia del aprendizaje y el desarrollo continuo.

Rol de la gerencia: Además de sus funciones tradicionales, la gerencia debe adquirir habilidades para detectar, apoyar, y promover el talento, tanto de sus colaboradores como el propio.

Relación entre productividad y satisfacción: La gestión del talento busca alinear la productividad organizacional con la satisfacción individual de los empleados.

Respeto y legitimización de las individualidades: Un pensamiento gerencial que respete las diferencias individuales, permitiendo que estas contribuyan al desarrollo global de la organización.

¿A qué áreas de la empresa impacta la gestión de talentos?

Recursos Humanos: Directamente relacionada con la identificación, desarrollo, y retención de talento. Afecta la contratación, capacitación, evaluación del desempeño, y planes de desarrollo profesional.

Desarrollo Organizacional: Influye en la cultura organizacional, promoviendo un entorno que fomente el crecimiento personal y profesional, la innovación, y la colaboración.

Carlos Gabriel Solórzano Escobar
Desarrollo y Evaluación del Talento Mtr. Diego Espinosa Pinto

Liderazgo y Gerencia: Impacta en la formación y desarrollo de líderes dentro de la empresa, asegurando que los gerentes estén capacitados para identificar y potenciar el talento de sus equipos.

Productividad y Eficiencia: Al desarrollar el talento de los empleados, se mejora la productividad, ya que los trabajadores son más competentes y están más motivados, lo que contribuye a un uso más eficiente de los recursos.

Bibliografía:

Ch, I., Eras, L., Granda, C., & Luzuriaga, S. (2008). Gestión del talento humano.

Guiracocha, P. E. L., Álvarez, J. C. E., & Zurita, I. N. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 349-375.

Restrepo González, G. (2000). El concepto y alcance de la gestión tecnológica.

López Puig, P., Díaz Bernal, Z., Segredo Pérez, A. M., & Pomares Pérez, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista cubana de salud pública*, 43, 3-15.

Huergo, J. (2003). Los procesos de gestión. *Material de lectura para los cursos de "Comunicación en las organizaciones públicas". Provincia de Bs. As.: IPAP, 2004.*

Zabaleta, A. T. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, (12), 115-133.