

Gestión del talento

La **gestión del talento** es un proceso amplio que busca atraer, retener y desarrollar a las personas para satisfacer los requerimientos organizacionales, con especial énfasis en posiciones críticas.

Hasta hace poco tiempo **las personas dentro de las organizaciones se percibían como recursos** que debían ser administrados. Las áreas de Recursos Humanos se encargan del reclutamiento, la selección, la formación, la evaluación, la remuneración, la higiene, la seguridad en el trabajo y las relaciones laborales y sindicales, con cierta centralización y monopolio de esas actividades.

Sin embargo, tratar a las personas como recursos organizacionales es un desperdicio de talentos. Actualmente ya no se habla de Recursos Humanos, sino de **Talento Humano**. De esta manera se proporciona una nueva visión sobre las personas, más allá de solo trabajadores que son remunerados por el tiempo que destinan a su trabajo, sino como colaboradores o asociados del negocio.

Este es un proceso crítico que busca ayudar a las organizaciones a tener la cantidad y calidad de personas para favorecer las prioridades actuales y futuras del negocio. El proceso utiliza todas las fases del ciclo de vida de los empleados desde **la selección, la inducción, la gestión del desempeño, el desarrollo, los planes de carrera y de retención**. Es decir, es el diseño, la implementación y optimización de actividades orientadas a cubrir las necesidades de talento organizacional para dar soporte a la operación actual y al crecimiento futuro.



Se requieren **estrategias para atraer, desarrollar y retener talento** dentro de la organización con especial enfoque en los **individuos de alto potencial** para ocupar puestos críticos y de liderazgo dentro de la organización. Adicionalmente fortalecer las premisas culturales que en un futuro constituyan una contundente ventaja competitiva en el mercado.

La definición de talento será por tanto completamente específica a la organización, ya que influyen aspectos organizacionales como **la estrategia de la compañía, la estructura organizacional, el estilo de liderazgo, el logro de objetivos y obviamente su cultura y valores.**

Te recomendamos: [Atracción de Talento: El ADN de las Empresas.](#)

Para que la **gestión de talento** sea exitosa debemos poner especial atención en la creación de un **ambiente interno favorable** para el desarrollo del talento.

Este ambiente cumpliría con aspectos como:

- a) Una **arquitectura organizacional flexible**, un diseño integrador y una división del trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos y de las actividades de manera integral.
- b) Una **cultura organizacional participativa** que inspire confianza, compromiso, satisfacción, espíritu de equipo.
- c) Un estilo de administración sustentado en el **liderazgo renovador** y en el **coaching**, con descentralización del poder, delegación y empowerment.

Si el ambiente es favorable y propicio, los talentos se desarrollan y crecen. Si el ambiente no es adecuado, los talentos evitan las ataduras y buscarán nuevas oportunidades.

Teniendo un enfoque de **gestión del talento**, las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, para convertirse en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización.

Como conclusión para poder llevar a cabo una gestión completa del talento organizacional debemos:

- Asegurar que la identificación del potencial debe estar bien cimentada a los requerimientos del puesto futuro, y medir factores de crecimiento.
- Es crítico alinear la operación cotidiana de los sistemas de RH para conseguir una gestión adecuada.
- Las acciones de desarrollo acelerado deben ser diferenciadas para distintos públicos, y concentrarse en las que tienen mejor ROI.

El rol estratégico de la **gestión del talento** es ayudar a las organizaciones a mantener sus ventajas competitivas en alineación con los futuros desafíos de la organización.

En [Megaron](#) contamos con herramientas para [perfilar e identificar requerimientos del puesto](#), para diagnosticar el estado actual, con la finalidad de construir mapas de talento que permitan tomar decisiones de desarrollo, si deseas saber más contáctanos a contacto@megaron.com.mx