

5 pasos para desarrollar una estrategia de *gestión de talento*

La adecuada **gestión de talento** no se genera espontáneamente, tampoco es al azar, por el contrario, es una ardua tarea que se debe basar en un diagnóstico organizacional. La estrategia de talento humano debe estar alineada con la de la organización, esto es imprescindible para garantizar que la empresa retenga el talento y competencias necesarios, para lograr objetivos.



Las empresas son sistemas abiertos, interactúan con su entorno, cooperan y compiten con otras organizaciones, reciben insumos y recursos, los transforman por medio de sus procesos internos y luego les dan salida, se retroalimentan de la experiencia, hacen los ajustes necesarios, e inician un nuevo ciclo, todo con el fin de cumplir con su estrategia organizacional.

Esta estrategia está alineada a su comportamiento como empresa y su plan de acción está compuesta por: Valores, Misión, Visión, Objetivos y Propuesta de Acción, elementos por medio de

los cuales se identifica, interactúa, guía sus relaciones internas/externas, se adapta a los cambios y condiciona su comportamiento en general.

Importancia de la estrategia de **gestión de talento** para las empresas

Es importante que la estrategia de **gestión de talento** esté alineada con la organizacional, para que así la empresa:

- Cuente con talentos competentes, eficaces, orientados al logro de sus objetivos de acuerdo a su visión y misión.
- Anticipe necesidades de fuerza de trabajo requeridas.
- Reclute, seleccione, capacite, desarrolle y retenga equipos de trabajo calificados.
- Asegure el éxito de las metas organizacionales.
- Controle la actividad, identifique desvíos y haga ajustes correspondientes.

5 Pasos para desarrollar una estrategia de gestión de talento

Una adecuada estrategia de **gestión de talento** debe seguir, como mínimo, cinco pasos para su desarrollo:

1. Estudiar la estrategia organizacional. Ordenar objetivos generales y específicos de la empresa según su prioridad, a corto, mediano y largo plazo.

2. Identificar requerimientos de personal. Revisar la fuerza trabajadora de la empresa, luego hacer un análisis FODA, evaluando los estados internos y del entorno. Comparar ambos diagnósticos y realizar un plan de acción de mejora, así como definir las plazas por cubrir como necesidades empresariales de talento y competencias.

3. Priorizar y formular objetivos de talento SMART (Specific | Measurable | Achievable | Realistic | Time), en español Específicos-Medibles-Alcanzables-Realistas-Limitados en tiempo, con base en la gestión del talento humano. Validar su alineación con la estrategia organizacional, planear roles de trabajo, analizar riesgos de no cubrir vacantes y considerar posibles cambios.

4. Evaluar la gestión de personal y considerar los procesos para:

- Integrar: Reclutamiento, selección.
- Organizar: Diseño, análisis y descripción de puestos, evaluación del desempeño.
- Recompensar: Compensación, remuneración, beneficios, servicio social, salario emocional.
- Desarrollar: Capacitación, carrera, sucesión.
- Retener: Salud y seguridad, relaciones sindicales, calidad de trabajo.
- Auditar: Bases de datos, sistemas de información, validación de resultados, cumplimientos legales.

5. Hacer seguimiento y control. Revisar la estrategia en marcha, evaluar el logro de objetivos, ajustar lo necesario y comunicar resultados a las autoridades de la organización.

Si buscas desarrollar un plan de **Gestión de Talento**, somos la Consultora en Desarrollo Organizacional que requieres. Tenemos las mejores soluciones para tu empresa, te acompañaremos en el proceso. Conquistemos el reto de adaptar tu fuerza laboral a los nuevos tiempos. ¡Contáctanos! Nuestros especialistas calificados te asesorarán con las estrategias que requieres.