

## RESUMEN

En la actualidad para la gestión del recurso humano es necesario entender la importancia del desarrollo de las personas como activo principal, las organizaciones deben entender que sin gestión del talento, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado. El activo que se valoriza realmente por las organizaciones es la generación de valor; esto por supuesto basado en una adecuada gestión que promueva el desarrollo del talento a través de la incorporación de una visión más integradora en la mentalidad de los directivos y trabajadores, asegurando así el sostenimiento de la organización en el tiempo.

La gestión del talento es un impulsor del éxito organizacional y de la creación de valor. Es la puesta en práctica de estrategias diseñadas para aumentar la rentabilidad de la empresa, siendo este un activo estratégico y no un gasto. El desarrollo de subsistemas mejorados para atraer, desarrollar, conservar y aprovechar a las personas con las habilidades y aptitudes requeridas para resolver las necesidades comerciales actuales y futuras del mercado, es una necesidad del día a día. El desafío más grande en la gestión de la fuerza laboral es crear la capacidad de competir por talento y generar a partir de este una ventaja competitiva.

El modelo competitivo actual asume que toda empresa tiene una propuesta de valor para atraer y retener clientes, que demanda procesos internos excelentes cuya consecuencia serán mayores rendimientos financieros para los dueños o accionistas en el caso de grandes empresas. Para que esto realmente sea viable se requieren inductores claves asociados a las personas, entre ellos está el aprovechamiento óptimo de talentos que favorezcan la productividad, la satisfacción y la motivación de las personas, coherencia de los objetivos individuales con los de la organización y clima laboral apropiado. (Kaplan y Norton, 2000).

Pilar Jericó (2001) habla del talento como la característica de aquellas personas cuyas capacidades se encuentran comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados de la organización. Y, define al profesional con talento, como “un

profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización”.

Resumiendo de manera sencilla, pero tremendamente clarificadora, podemos decir que el talento es la suma de: las capacidades transformadas en “puedo”, el compromiso transformado en “quiero” y la acción transformada en “actúo”. En definitiva, si tomamos como guía las muchas investigaciones realizadas en este campo, nos encontramos con que el talento se debe a capacidades innatas. Pero éstas, sin la dedicación suficiente y necesaria, no se traducen en resultados favorables.

Gestionar el talento resulta imprescindible cuando entendemos que cualquiera sean nuestros objetivos organizacionales serán las personas las que nos conducirán a ellos:

**“Si tienes 35.000 empleados y entre ellos no hay mucha gente brillante, entonces estás haciendo un mal trabajo”.**