

# Herramientas para el desarrollo del talento humano

## Tools for the development of human talent



**William**                      **Nicolas**  
**Rebaza Agreda**  
Estudiante                      de  
Administración de la                      de  
Facultad de Ciencias                      de  
Económicas                      y  
Administrativas                      de  
UCT.

Siempre que acostumbramos a hablar del talento humano, decimos que es la herramienta fundamental en el trabajo, ya que es una piedra esencial y la base para nuestra organización, pero qué tan importante es, sabiendo lo complejo y complicado que cuesta encontrar una persona con buenas aptitudes y que permita sacar ese extra que toda persona tiene, pues bien, para ello tenemos que pulir al empleador, que salga a flote lo mejor de sí y para ello tenemos herramientas que nos ayudarán a descubrirlo.

Pero qué necesita una organización que está a punto de colapsar, pues necesita personas con ética profesional, con ganas de liderar una organización basado en hechos, y que empuje a su gente a tener confianza en sí mismo. Esas

ganas de llegar al trabajo y hacer lo que más le gusta, comprometiéndose de la mejor forma, pues sin duda sacarían adelante a una organización.

Otro punto importante es que la persona correcta debe estar predispuesta para afrontar riesgos, necesitamos un empleador que dé lo mejor de sí, que camine en función de su organización.

Sabemos que la persona idónea para los puestos de trabajo no necesariamente la encontramos a la vuelta de la esquina, pues para ello debemos traer las herramientas necesarias para poder dar lo mejor de cada persona y sacar el plus que todo empleador tiene.



Al prestar más atención a la

gestión de talento humano, se creará capital humano en áreas profesionales más amplias y mejorarán las competencias, habilidades y capacidades personales.

Quizás el talento humano incide en el proceso de determinación de las actitudes organizacionales, y resaltar el talento humano nos permitirá brindar mejores procedimientos y por ende una mayor participación comunicativa y una mejor respuesta a los problemas.

El elemento humano es el activo más importante de una organización y por ello la gestión del talento es fundamental. Por lo tanto, este proceso requiere de un sinnúmero de ideas para efectuar varios procedimientos como el de contratación, desarrollo y control del personal.

Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

El logro de una organización está asociado al talento de sus

colaboradores, por ese motivo es esencial disponer de los instrumentos necesarios para investigar la índole de los colaboradores para contribuir con las personas responsables a optar por una mejor decisión.

#### Evaluación de Desempeño:

Es un proceso continuo de planificación, seguimiento, evaluación y mejora del desempeño de las personas de la empresa. Esto le permite encontrar áreas de oportunidad y mejora para resolver con éxito los problemas organizacionales.

#### Clima Laboral:

Con respecto al clima organizacional, hay que tener en cuenta que este puede ser medido aplicando encuestas y realizando entrevistas a distintos colaboradores que pertenecen a la empresa.

Así mismo, es de suma importancia el poder garantizar tanto las actividades, rutinas y condiciones dentro de la empresa que propicie el beneplácito de los colaboradores.

#### Análisis y descripción de puestos:

Una de las herramientas más importantes es la de gestión que permite identificar las diferencias

entre las condiciones y los requisitos que debe cumplir el candidato para cubrir las. Asimismo, es importante conocer con exactitud las funciones de cada una de las personas que laboran en tu empresa.



La gestión del talento humano es un proceso orientado a trabajar con personas, por lo que la gestión del

talento debe ser un proceso que anime a las personas a participar en las decisiones.

El arduo trabajo de los colaboradores para participar ahora es importante, esto solo se puede lograr superando todos los paradigmas, para lograr una enseñanza conjunta.

Las organizaciones necesitan dar mayor importancia al talento humano que poseen. Esto se debe a que es un elemento fundamental para operar, desarrollar y alcanzar las metas propuestas.