



Gestión del talento humano como medio de mejoramiento en el desarrollo empresarial

Human talent management as a means of improvement in business development

Gestão de talentos humanos como meio de melhoria no desenvolvimento de negócios

Jefferson Napoleón Naranjo-Gaibor ^I
naransalo1@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0095-8863>

Correspondencia: naransalo1@hotmail.com

Ciencias Económicas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 13 de agosto de 2023 * **Aceptado:** 30 de agosto de 2023 * **Publicado:** 27 de septiembre de 2023

I. Universidad Estatal De Bolívar, Ecuador.

Resumen

La gestión Del talento Humano de la empresa debe planificarse en base a un horizonte temporal debidamente definido. Solo así podrán alinearse los recursos humanos disponibles, los objetivos corporativos y las medidas para promover el mejoramiento en el desarrollo empresarial. A partir de estos planteamientos se tiene que el objetivo fue analizar la gestión del talento mejoramiento en el desarrollo empresarial. El desarrollo empresarial está íntimamente relacionado con la capacitación constante del talento humano, con el objetivo de promover la productividad. Además es relevante tener una cultura empresarial bien definida, ya que esta será el puente de enlace todos los elementos de la organización. Se concluye que contar con talento humano debidamente acompañado en su proceso de crecimiento profesional, adecuadamente alineados con los objetivos de la organización contribuirá significativamente con el desarrollo empresarial.

Palabras Clave: Gestión; Talento humano; Rendimiento.

Abstract

The management of the company's human talent must be planned based on a duly defined time horizon. Only in this way can available human resources, corporate objectives and measures be aligned to promote improvement in business development. From these approaches, the objective was to analyze talent management and improvement in business development. Business development is closely related to the constant training of human talent, with the aim of promoting productivity. It is also relevant to have a well-defined business culture, since this will be the bridge that links all the elements of the organization. It is concluded that having human talent duly accompanied in their professional growth process, adequately aligned with the organization's objectives, will contribute significantly to business development..

Keywords: Management; Human talent; Performance

Resumo

A gestão do talento humano da empresa deve ser planeada com base num horizonte temporal devidamente definido. Só desta forma os recursos humanos disponíveis, os objectivos corporativos e as medidas podem ser alinhados para promover a melhoria no desenvolvimento dos negócios. A partir dessas abordagens, o objetivo foi analisar a gestão de talentos e a melhoria no desenvolvimento dos negócios. O desenvolvimento empresarial está intimamente relacionado com

a formação constante do talento humano, com o objetivo de promover a produtividade. É também relevante ter uma cultura empresarial bem definida, pois esta será a ponte que liga todos os elementos da organização. Conclui-se que ter o talento humano devidamente acompanhado no seu processo de crescimento profissional, adequadamente alinhado aos objetivos da organização, contribuirá significativamente para o desenvolvimento do negócio..

Palavras-chave: Gerenciamento; Talento humano; Desempenho

Introducción

En este momento a nivel internacional, el personal es estimado como elemento fundamental dentro de las organizaciones públicas y privadas, en virtud de que el personal idóneo contribuye para que las empresas, independientemente del tamaño de ella , contribuyen con el éxito de las organizaciones. No se trata de solo ocupar un puesto de trabajo, sino que las actividades se hagan de tal forma que se alcancen los objetivos. Esto comienza desde el mismo proceso de selección, el cual ha de ser oportuno y cercano a los principios de las instituciones

En este sentido las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones

Dada la importancia que representa para una organización contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. Y es que, en realidad, una óptima gestión del talento humano puede ser un factor clave al buscar el aumento de la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa.

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Algunos de los beneficios que obtienen las compañías que gestionan el talento de sus trabajadores son: 1) menos pérdidas económicas ligadas a costes (despidos) y tiempos de formación de nuevos

candidatos. 2) el aumento de la productividad, con el consecuente mejoramiento económico para la empresa; 3) mejor clima laboral, fruto de la disminución de la rotación de personal. 4) mayor satisfacción laboral, que se traduce en una mejor exposición de la empresa (por medio de sus recomendaciones) y un mayor esfuerzo del empleado por obtener mejores resultados en su puesto de trabajo. 5) incremento de la lealtad, al saber que la finalidad del programa de gestión del talento humano los lleva a poder dar sus próximos pasos laborales dentro de la empresa.

Autores como (Miranda, 2018) señalan que busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Desde estas ideas, (Ruiz, 2018) menciona que el fracaso organizacional y bajo desempeño laboral es por la deficiente gestión y la mala comunicación que existe entre líderes y colaboradores, en general de toda una organización. También menciona que la mejora del entorno laboral se llevará a cabo si trabajadores y empleador participaran activamente y en conjunto para la obtención de los mismos propósitos.

De acuerdo a recientes estudios internacionales, realizados en el área de talento humano por (Deloitte, 2018) se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas

Se comprende en palabras de (Ramírez, 2018) que el desarrollo empresarial se asocia directamente con la gestión del talento humano toda vez que articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación, así como la gestión del talento humano

Partiendo de lo anterior, el objetivo de este artículo es describir la gestión del talento humano para el mejoramiento en el desarrollo empresarial

Desarrollo

La gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias (Delfín & Acosta, 2016). manifiesta que el talento humano relacionado al desempeño laboral es uno de los desafíos más grandes que se presentan en el mundo para el próximo decenio a nivel empresarial. Las empresas deben reclutar, retener y fortalecer el desempeño de los talentos con más proyección y de los que se encuentran en proceso, pues es una estrategia que ayudará con los cambios presentados a nivel competitivo (Rojas & Vilchez, 2018).

Por otra parte, según (Chiang, 2015) la adecuada gestión permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. Las empresas del sector minero al desconocer las estrategias asociadas a la GTH, probablemente desmejoren la consecución favorable de sus resultados, que va más allá de la evaluación de los procesos administrativos comunes, imposibilitando las mejores prácticas de talento humano para direccionar estratégicamente las actividades de la organización de acuerdo a su misión y visión..

El desarrollo empresarial (Pazmiño, Beltran, & Gallardo, 2016) articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Este es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano. Además el desarrollo empresarial congrega para su éxito, el crecimiento empresarial, y contar con el personal idóneo en la empresa garantiza el éxito constante de la organización.

Un aspecto desarrollo empresarial está íntimamente relacionado con la capacitación humana constante, con el objetivo de promover la productividad. Además es relevante tener una cultura empresarial bien definida, ya que esta será el puente de enlace todos los elementos de la organización. Es parte del concepto de desarrollo empresarial el de la cultura, es decir, sus valores, metas, misión y visión. Cultivar el desarrollo empresarial a través de la estimulación del liderazgo también es fundamental, pues el líder se encarga de que los intereses de la organización vayan a la par de los intereses individuales.

Además hace referencia a todas las actividades que integran el proceso que experimenta una empresa durante su evolución. Dichas actividades o ideas tienen como fin el crecimiento y mejora de la misma. Durante este proceso, el personal de la organización crea nuevas habilidades y fortalece las que ya existen. De esta forma, se favorece la productividad, tanto individual como grupal, logrando un manejo eficiente y eficaz de los recursos de la organización. Tal como se ha señalado, la innovación es fundamental, dado que el capital humano siempre debe estar en constante innovación para alcanzar una ventaja competitiva, sobre todo en la actualidad en un escenario en el que priman los mercados globalizados (Yáñez, Yáñez, & Morocho, 2018).

Por otra parte, las condiciones de trabajo inapropiadas, junto con el alto nivel de estrés pueden desarrollar hábitos nada saludables como fumar o mantener una alimentación deficiente, que desde luego tienen efectos perjudiciales en el desempeño laboral. (Álvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018) En cambio, los entornos de trabajo diseñados de forma correcta, en el que el nivel de estrés es bajo y el empleador brinda apoyo, pueden aumentar considerablemente el rendimiento de cada persona dentro de una empresa. El rendimiento laboral refleja muchos aspectos importantes que dependen del crecimiento, la expansión y la producción de cada organización. Una fuerza laboral formada por empleados sanos en buenas condiciones de trabajo fomenta la producción constante, minimiza los riesgos (Palma, 2018)

Para (Castillo, 2018) hay muchos factores relacionados con el rendimiento laboral como la llamada equidad organizacional y el control del trabajo, también existen otros que no siempre son mencionados en los estudios especializados, como la autonomía laboral, el entorno laboral y la comunicación laboral, los cuales están interrelacionados unos con otros y no necesariamente aislados. Aunque obviamente hay muchos otros factores relacionados con el rendimiento de los empleados, puede decirse que la proactividad, la adaptabilidad, la motivación intrínseca, la flexibilidad de habilidades y los niveles de compromiso juegan un papel verdaderamente preponderante (Espinoza, Del Carmen, & Espinoza, 2021).

Según (Rojas F. , 2018) existe una muy clara y directa vinculación entre el talento humano el rendimiento laboral y el éxito organizacional , ya que se ha podido confirmar que las características laborales y la llamada motivación intrínseca determinan el grado de satisfacción de los empleados y su propio crecimiento dentro de una empresa, todo lo cual influye significativamente en su desempeño.

Estudiosos en este tema como (Ping, 2018) consideran que hay empleados que pueden estar motivados por más pagos, menos horas de trabajo y condiciones de trabajo adecuadas, mientras que otros investigadores creen que la motivación puede aumentarse proporcionando independencia y responsabilidad a los empleados.

Para implementar programas de desarrollo personal en las empresas para que se alcance el desarrollo organizacional resulta indispensable establecer las dimensiones en las cuales se centrará el plan propiamente dicho. Se trata de un conjunto de ítems que incluye tanto aspectos profesionales como personales (Bizneo, 2022)

Existen muchas ventajas para las empresas que realizan un esfuerzo orientado no solo en retener a su mejor talento, sino en fomentar su desempeño ; y es que hay una fuerte relación entre tener un talento exitoso y obtener resultados empresariales óptimos. (UNIR, 2021) Algunos de los beneficios que obtienen las compañías que gestionan el talento de sus trabajadores son: Menos pérdidas económicas ligadas a costes (despidos) y tiempos de formación de nuevos candidatos, aumento de la productividad, con el consecuente mejoramiento económico para la empresa, mejor clima laboral, fruto de la disminución de la rotación de personal, mayor satisfacción laboral, que se traduce en una mejor exposición de la empresa (por medio de sus recomendaciones) y un mayor esfuerzo del empleado por obtener mejores resultados en su puesto de trabajo, incremento de la lealtad, al saber que la finalidad del programa de gestión del talento humano los lleva a poder dar sus próximos pasos laborales dentro de la empresa (Cabezas, 2021).

Conclusión

La gestión del talento humano es una estrategia a largo plazo que arranca en el momento mismo de la contratación y se mantiene durante toda la trayectoria del trabajador en la empresa. La formación continua es el pilar básico del desarrollo de talento pero también se incluyen medidas para mejorar la satisfacción laboral y por tanto incide en el desarrollo empresarial .

Las organizaciones ricas en capital humano gestionado oportuna y eficazmente evolucionan incesantemente hacia ser y convertirse en un almacén de experiencia en negocios; un grupo creciente de competencias, habilidades, mejores prácticas, técnicas y herramientas de vanguardia; una colectividad colaborativa de empleados autónomos y de alto desempeño; un ejemplo de velocidad y poder intelectual en todos los dominios de su actividad.

Tanto para las empresas como para las economías nacionales, las personas de una organización constituyen su recurso más valioso y su talento se ha convertido en la divisa básica de competitividad y el desarrollo organizacional.

El desarrollo empresarial se alcanza a través del conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una empresa. Este se compone por el talento humano de una organización y se acompaña de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la empresa con los de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad.

Referencias

- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacocha, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. . Dialnet, , 1-12.
- Bizneo. (2022). Desarrollo de talento humano en las organizaciones. Obtenido de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-de-talento/>
- Cabezas, C. (2021). Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral . . Guayaquil:: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Castillo, E. &. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chiang, M. &. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral. Cienc Trab, 17 (54), 159-165.
- Delfín, P., & Acosta, M. (2016). Importanciay análisis del desarrollo empresarial. . Revista científicaPensamientoygestión, ,(40).<http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8810>.
- Deloitte. (2018). Tendencias Globales del Capital Humano.
- Espinoza, R., Del Carmen, O., & Espinoza, M. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador, 61-83.
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el desempeño laboral. . Ambato, Ecuador: : Universidad Técnica de Ambato.
- Miranda, N. (2018). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. . Chota, Cajamarca: Universidad César Vallejo.
- Palma, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. FIPCAEC, 7(3), 52-69.

- Pazmiño, G., Beltran, M., & Gallardo, W. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua-Ecuador. *revistapuce*. , <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.45>.
- Ping, C. (2018). a valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ramírez, R. I. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Medellín, Colombia: Editorial Corporación CIMTED.
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
- Ruiz, R. (2018). Gestión del talento humano . *Diario La Hora*, págs. <https://lahora.com.ec/loja/noticia/11021299997/gestion-del-talento-humano>.
- UNIR. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? UNIR - Universidad Internacional de La Rioja.
- Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importanciadelosrecursoshumanosenlas micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. . *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), pp. 89-93. http://s c i e l o . s l d . c u /scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-3.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).