

# La Época del Talento Humano

Lcda. Mónica Murillo de Pisco  
Docente Facultad Ciencias  
Administrativas y Económicas



16 “El valor humano es el recurso más valioso con el que cuenta toda organización”, con esta frase se inicia un comercial de televisión, el mismo pretende promocionar un seminario de Recursos Humanos en una de las principales ciudades del país, la frase menciona lo que todos conocemos y palpamos a diario en nuestros trabajos, pues la 'Administración del Talento', es un tema que se repite de manera permanente en las conversaciones de los profesionales de RRHH, y de forma rápida se convierte en el plato fuerte de casi todas las jornadas, seminarios y cursos a los que asistimos; el Talento, se convierte entonces en la principal herramienta de todo buen administrador de recursos humanos y una estrategia primordial para todas las organizaciones.

El desarrollo debe tener a la persona como su inicio y fin. Además, una sociedad organizada que desee mayores frutos tiene que enfatizar sus valores, promoviendo el respeto, la honestidad, el orden, la tolerancia, la justicia, la colaboración, el servicio y, demás normas de coexistencia.

En ese sentido, aparece en la palestra de este tema, uno de los ingredientes fundamentales de las

organizaciones, conocido como la época del "talento humano o del conocimiento". Lo cual permite el surgimiento para el enfoque de competencias, relacionando las estrategias de productividad, eficacia, eficiencia, congruencia y competitividad, éstas son capacidades para llevar a cabo actividades exitosas, visibles en un grupo de comportamientos que revela el conocimiento, la experiencia, la habilidad o las destrezas, la aptitud y el temperamento.

Entonces el gran reto de los administradores de RRHH será la atracción y la retención del Talento, describiendo al proceso como una época para búsqueda y selección empresarial de los mejores profesionales y por la creación de diferentes modelos remunerativos para retenerlos y evitar así su "escape".

Tanta es la necesidad de Talento en nuestras vidas, que incluso la televisión, como multitermómetro de las necesidades de la sociedad, utiliza esta palabra para conseguir rating, y ubicar en escena a quienes con su 'Talento' logran convencer incluso a los más exigentes, demostrando que el 'Talento' tarde o temprano aparece en pantalla.

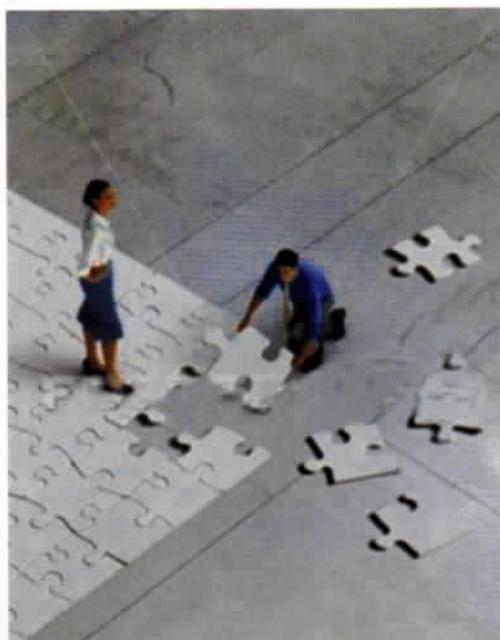
Es importante recordar que: "no todo es Talento, ni el Talento lo es todo", o sea, ¿puede vivir una organización solo del talento?, la contestación es negativa.

La realidad de administrar talento implica otros riesgos como el clasificar a los profesionales sólo desde dos aspectos: aquellos que son 'talentosos' y los que no lo son; se describe como talentoso a aquel individuo

que por su propia excelencia se destaca del resto de personas; ésta cualidad sólo la posee una parte de la población, dejando de lado a una gran parte de la misma, que, aunque no posea conocimientos o experiencias sorprendentes, sí son capaces de mantener un equilibrado desempeño profesional para conseguir los objetivos planteados dentro de la organización.

Al gestionar el Talento, se debe tener claro que éste es un componente innato, el cual requiere un trabajo continuo, práctica y como producto de ella, también es necesario que cometamos errores. Entonces necesitamos que surjan en las organizaciones, administradores despiertos, reflexivos, capaces de comunicar y delegar, y que no sientan miedo y desventaja ante que las personas mejoren cada día en su desempeño.

Decir que el Talento sólo lo poseen los jóvenes profesionales resulta también otro error al gestionarlo, porque la experiencia es la base para que el Talento se lleve a la práctica y sea efectivo, por tanto los que tienen



## TEMA CENTRAL: Capital Humano

una trayectoria constante, ya saben manejar equipos, han trabajado y resuelto situaciones en escenarios complicados, saliendo de ellas con éxito, ellos tienen un talento experto que se debe valorar.

Existen además aquellos profesionales que sólo buscan mantener un equilibrio económico a través de su trabajo y que no aspiran dentro de su carrera profesional ascender en la organización, ellos también son necesarios, y no hay que confundirlos con aquellos que son incapaces de asumir responsabilidades o tildarlos de mediocres, son importantes porque la empresa debe mantener equipos combinados de trabajo para no llenarse de Talentos que, sin la facultad de expresión y sin el personal operativo idóneo, serían infructíferos.

Al hablar de equipos pienso en uno conformado por 33 personas, hace solo unos días observábamos en nuestras pantallas un rescate masivo de mineros atrapados en una mina de un país vecino, son impresionantes muchos aspectos de ésta historia, uno fundamental, la forma en que su guía o líder pudo "gestionar o administrar" el talento que cada una de las personas atrapadas poseían para hacer llevadero su encierro durante un poco más de 60 días; el presentador, el enfermero, el preparador físico, el eléctrico, el encargado de las comunicaciones, el motivador espiritual; en fin cada uno cumpliendo un rol específico de acuerdo a sus propias destrezas. Eso es un ejemplo de manejar el talento en situaciones difíciles, se puede decir que la subsistencia o quizás la desesperación los obligó a comprometerse y realizar las tareas asignadas; es posible, lo que deseo graficar es que el escenario no siempre será el mismo, pero el objetivo casi siempre se consume en todos los casos "cumplir la meta, usando el recurso adecuado".

De esta forma, la 'época del talento' se convierte en realidad y no en una simple moda, como suele ocurrir con muchos otros temas para el desarrollo de las organizaciones; pues aquellas que no sean hábiles para aprender de lo que hacen, no estarán preparadas para quedarse en el mercado, ya que éste demanda cambio permanentemente para ser sostenible y sustentable; de lo contrario no serán capaces de sobrevivir en ningún escenario y circunstancia.

Si la vida aprieta, y en la actualidad tenemos la impresión de que lo hace más que nunca, esto nos exige observarla más detenidamente para evolucionar y no ahogarnos en las olas del cambio.

Dos meses atrás compartimos entre docentes compañeros, uno de los tantos seminarios programados, pues, como decimos siempre "todo se logra a través del mejoramiento continuo"; y nuestro facilitador nos expresaba su emoción, se notó en su rostro la alegría del reconocimiento, pues hablaba de su "salto cuántico" que quiere decir cambio evolutivo súbito, diciendo que tenía la gran oportunidad de ubicarse como nuestro maestro en esa oportunidad, ya que de manera cotidiana es uno más de nosotros; sin prolongar mucho la idea, la época del talento humano implica precisamente eso; reconocer, valorar y explotar las capacidades de nuestro propio recurso, afianzando y perfeccionando ese valioso espacio que ya poseemos; pues existen otras fuentes que por enseñar un poquito más de lo mismo, elevarían nuestros costos de capacitación en un 60%.

Qué bueno que en nuestra Unidad Académica así se entienda y se lo realice, pues al finalizar las jornadas de capacitación nos sentíamos satisfechos, motivados y comprendidos, porque alguien que nos conoce de sobra se convirtió en nuestro maestro, consiguió equilibrar nuestras limitaciones con las destrezas que ya poseíamos, sin dejar de cumplir en ningún momento los objetivos del evento. Comprendo ahora que manejar el talento de las personas, consiste en anticipar, hasta donde se puede, el cambio y moverse con él, y principalmente sin perder identidad.

