

# GESTIONAR EL TALENTO E INVERTIR EN EL BIENESTAR DE TU CAPITAL HUMANO PARA GANAR MÁS

La gestión del capital humano dentro de las empresas está viviendo desde hace años un cambio de paradigma que genera unas profundas transformaciones en cuanto a la forma de entender la función, el enfoque y la manera de afrontar el trabajo dentro de los departamentos de RR. HH.

**Enrique Escobar**  
Country Manager Iberia y  
Latam de Talentia Software



**H**asta hace poco, el Departamento de Recursos Humanos (RR. HH.) se limitaba a controlar la cobertura de todos los puestos de trabajo necesarios, así como las rotaciones, la regularidad en el pago de las nóminas y, en algunos casos, la regulación y monitorización del comportamiento de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo a un código ético y una política interna propia de cada organización.

No obstante, las nuevas necesidades y realidades empresariales exigen una gestión del talento con un enfoque mucho más proactivo, responsable y con las miras estratégicamente más amplias. Desde hace tiempo, los especialistas en RR. HH. están embarcados en la expansión de una filosofía de trabajo que sostiene que las ganancias y el rendimiento financiero de cualquier empresa están íntimamente ligados, de manera directamente proporcional, al nivel de satisfacción de cada uno de los empleados de la plantilla. Y este grado de satisfacción va mucho más allá de la cifra que determina el sueldo mensual que se percibe.

## PRODUCTIVIDAD Y FELICIDAD, INSEPARABLES

Resulta complejo hablar de un concepto tan personal y “etéreo” como la felicidad en el contexto empresarial. No obstante, cada vez son más las organizaciones que prestan atención a este ítem, desarrollado dentro de sus políticas integrales de gestión de talento. Incluso se han implantado perfiles profesionales orientados directamente a gestionar esta área particular.

Cada integrante del equipo humano debe tener claro cuál es su función, qué se espera de él o de ella y cuáles son sus competencias y responsabilidades. Esto solo es posible si los objetivos estratégicos generales están igualmente claros, son comunicados a toda la plantilla de forma transparente y se transforman en un objetivo común a alcanzar. Una meta en la que todo el equipo pueda sentirse implicado y participe. Y un empleado no puede ser “feliz” dentro de la empresa si, además de lo anterior, no siente que existe un futuro mejor para él en la organización.

El uso de herramientas de última generación nos permitirá conocer con exactitud cuáles son las aspiracio-

## LAS NUEVAS NECESIDADES Y REALIDADES EMPRESARIALES EXIGEN UNA GESTIÓN DEL TALENTO CON UN ENFOQUE MUCHO MÁS PROACTIVO, RESPONSABLE Y CON LAS MIRAS ESTRATÉGICAMENTE MÁS AMPLIAS

nes, sueños, metas personales y fortalezas de los empleados. Esta información clave facilitará a los responsables de la gestión del talento la tarea de identificar cuál es la ventana de oportunidad o el puesto ideal para que esa persona pueda evolucionar en su desarrollo personal y profesional y pueda satisfacer sus inquietudes.

## SENTIRSE VALORADO Y ÚTIL CONTRIBUYE A UN MEJOR TRABAJO

Del mismo modo, una gestión inteligente del talento permitirá una comunicación bidireccional más fluida con el equipo humano, logrando que cada persona del organigrama sienta de manera fehaciente que su trabajo tiene sentido, que es valorada y que contribuye realmente a la consecución de los objetivos de la empresa.

En definitiva, una inteligente gestión del talento y un manejo adecuado del capital humano requieren un cambio de mentalidad. Tus empleados no “trabajan para ti”, no “están a tus órdenes”. Se trata de una relación entre iguales, con objetivos compartidos y con un imprescindible equilibrio entre lo que necesitamos hacer, lo que queremos conseguir y el convencimiento ético de que estamos en el camino correcto para lograrlo. Consiguiendo, además, crecer profesional y personalmente.

Haz clic y comparte:  
[www.harvard-deusto.com](http://www.harvard-deusto.com)

