

**CRECIMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN
MEDIANTE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS**



AUTOR

Claudia Patricia Fonseca Puentes

Código del Estudiante

D0106283

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA**

2021

**CRECIMIENTO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN
MEDIANTE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS**



AUTOR

Claudia Patricia Fonseca Puentes

Código del Estudiante

D0106283

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ASESOR: Blanca Aurora Buitrago Rodríguez

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA**

2021

Resumen

El objetivo principal del ensayo es identificar la importancia de la gestión por competencias para desarrollar o mejorar habilidades del personal en el crecimiento laboral del talento humano, teniendo en cuenta que el impacto de una correcta gestión del talento humano por competencias se ve reflejado en los resultados de la organización, por tanto, esta es necesario en las organizaciones para optimizar el crecimiento laboral de los colaboradores y así, lograr que las empresas cumplan sus metas. Mediante una investigación cualitativa, utilizando la técnica de revisión documental, los cuales sirven de fundamento teórico para identificar los principales elementos para tener en cuenta en la gestión del talento humano aplicables en una organización. Como conclusión se puede definir que el desarrollo de la gestión por competencias es una herramienta indispensable para lograr el crecimiento laboral de los empleados. Teniendo en cuenta, que este no es solo el pago que se le hace por la actividad laboral que desarrolla, sino que es necesario realizar otras actividades relacionadas con brindarle a los colaboradores nuevas herramientas para el cumplimiento de los objetivos de forma eficiente.

Palabras Clave

Gestión del Talento Humano, Gestión de competencias, crecimiento laboral, eficiencia laboral, objetivos organizacionales.

Abstract

The main objective of the trial is to identify the importance of competency management in developing or improving staff skills in the job growth of human talent, considering that the impact of proper management of human talent by skills is necessary in organizations to optimize the job growth of employees and thus, to ensure that companies meet their goals. through qualitative research, using the documentary review technique, which serves as a theoretical basis for identifying the main elements to consider in the management of human talent applicable in an organization. In conclusion, it can be defined that the development of competency management is an indispensable tool to achieve the job growth of employees. Considering that this is not only the payment made to it for the work activity it develops, but it is necessary to carry out other activities related to providing collaborations with new tools for the fulfillment of the objectives efficiently.

Keywords

Human Talent Management, Skills Management, Job Growth, Labor Efficiency, Organizational Goals.

Introducción

La Gestión por competencias permite identificar las capacidades de los individuos para que ocupen diversos puestos de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible de manera objetiva. Su finalidad consiste en implementar un nuevo estilo de dirección para gestionar de una manera más integral y efectiva el manejo de personal y acorde con las líneas estratégicas de un negocio. De tal modo, que la gestión por competencias busca incrementar la contribución de cada colaborador a la generación de valor de la empresa, mediante acciones que permitan el logro de los objetivos que se definan en cada una de las áreas de la organización.

En los tiempos que corren de cambios continuos y acelerados, se impone una nueva manera de administración, en donde la gestión por competencias se rige como una herramienta capaz de potenciar la dirección de las personas y permitir una mayor productividad y sostenibilidad de la entidad. Una gestión de personas integral desde el enfoque de competencias, para identificar la contribución que aquellas, principal activo, hacen al logro de los objetivos de la organización (Lago & Nadruz, 2013).

La gestión por competencias es un sistema que hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño, este plantea que cada empresa u organización posee características que las distinguen de las demás, pero también factores que les permite establecer mecanismos similares de gestión a ser implementados por los equipos gerenciales (López, 2010)

De tal manera, que la gestión por competencias les permite a las empresas liderar sus procesos de modo que las personas o colaboradores puedan desarrollar nuevas habilidades para el desarrollo

de las actividades, lo que le permite a la empresa cumplir con los objetivos, ya que uno de los principales pilares de éxito es la gestión del talento humano.

1. Importancia de la Gestión del Talento Humano en las empresas

El talento humano, sin duda es muy importante en cualquier organización, especialmente cuando sus capacidades y destrezas son puestas de forma correcta al cumplimiento de los objetivos de la organización. Pero ello, depende especialmente de la buena gestión de la empresa, efectuando una distribución correcta de todo el personal de forma estratégica. De este modo, el Talento Humano en una empresa permite que la planificación en el tiempo de los objetivos o metas se cumplan.

De tanto, que la productividad de las organizaciones es uno de los objetivos principales de los seres humanos, en cualquier aspecto que se pudiera mencionar, siempre seguirá como objetivo la productividad, y se ha prestado el tema para que muchos interesados lo tomen como estudio, pues la cultura organizacional tiene una relación e impacto positivo sobre esta tan anhelada productividad. (Núñez & Brochero, 2019, pág. 31).

Es por ello, que las empresas para alcanzar sus objetivos administran una serie de recursos que incluyen no solo dinero o materiales, sino también el talento de las personas que debe ser gestionado para maximizar su valor. Para esto, una organización debe asegurarse de que las personas en la empresa hagan lo que debían hacer, sean las correctas para el trabajo o puesto, sepan lo que deben saber y permanezcan en la organización.

Es así, que para que las personas hagan lo que deben hacer, se debe tener en la organización una buena distribución del trabajo, en puestos específicos que se relacionen claramente y faciliten el logro de los objetivos. Todas las actividades del negocio deben ser organizadas y descritas en puestos de trabajo, además deben estar contempladas en una estructura organizacional que se represente gráficamente como lo es el organigrama, este permite establecer áreas y puestos de trabajo, clarificar la asignación de responsabilidades y marcar los canales de supervisión y control. Tanto el organigrama como la descripción de cada puesto deben estar por escrito para evitar dudas o duplicar funciones, además, deben ser comunicados abiertamente, esto da claridad en los procesos y procedimiento que deben realizar las personas dentro de la empresa, contribuyendo así, al éxito de la organización (Alles, 2018).

En las organizaciones de hoy, el ser humano es considerado como el artífice de cambio, mejora y desarrollo en las instituciones. Este nuevo enfoque deja atrás la concepción de que las personas son un recurso más de la cadena productiva empresarial y que deben ser administrados como el dinero, los materiales, las maquinarias, etc. Dando lugar a que las personas sean concebidas como seres con talentos, necesidades, intereses y aspiraciones, que dan sentido a los procesos y que agregan valor a las organizaciones. Pues es evidente que solo con una adecuada gestión del talento humano las organizaciones podrán sobrevivir en un entorno variable y altamente competitivo (Vallejo & Portalanza, 2017, pág. 4).

Otro elemento para tener en cuenta, para garantizar que la empresa tenga a las personas correctas para trabajar, antes de contratar, y es el análisis las funciones que realizará el nuevo colaborador y definir las características necesarias para desempeñar su puesto. Con las características idóneas claras, la empresa puede evaluar internamente si existe alguien que pueda

desempeñar el puesto, de lo contrario, se puede recurrir a fuentes externas para buscar candidatos como son las páginas web, bolsas de empleo, entre otros.

Es un hecho, que el recurso humano es mucho más que un instrumento y su administración debe considerar que es necesario hacer realidad aquel viejo adagio de que el “recurso humano es el más importante capital de una empresa”, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. El talento humano entonces, es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se estancará (Prieto, 2013).

Es importante tener en cuenta, que cuando los colaboradores tienen sus funciones claras y además es el personal correcto, el paso siguiente es el desarrollo de estos y asegurarse la empresa de que saben lo que requieren para desempeñarse a acorde a lo que necesita la empresa, donde estar motivados y aportan crecimiento a la empresa, es fundamental para que los procesos se desarrollen de la mejor forma. El desarrollo inicia desde el primer día de trabajo con la inducción y se extiende a todo proceso de formación y aprendizaje del colaborador, incluyendo la gestión de desempeño, cambios de puestos y todo lo que implique el crecimiento profesional, ya que trabajar en el desarrollo del personal permite (Jiménez, 2012):

- Aumentar el aporte del personal clave
- Mejoras en el desempeño
- Crear ventajas competitivas
- Formar mejores líderes y aumentar la satisfacción del personal

Realmente no es necesario muchísimos recursos para el desarrollo del personal, lo importante es identificar las necesidades de formación, que se cierren brechas en el desempeño y garantizar que lo que se aprenda sea aplicado en el desarrollo de las funciones del colaborador. Proyectos futuros, reclamos o retrasos en procesos, son fuentes para detectar las necesidades de formación y diseñar planes de desarrollo del personal.

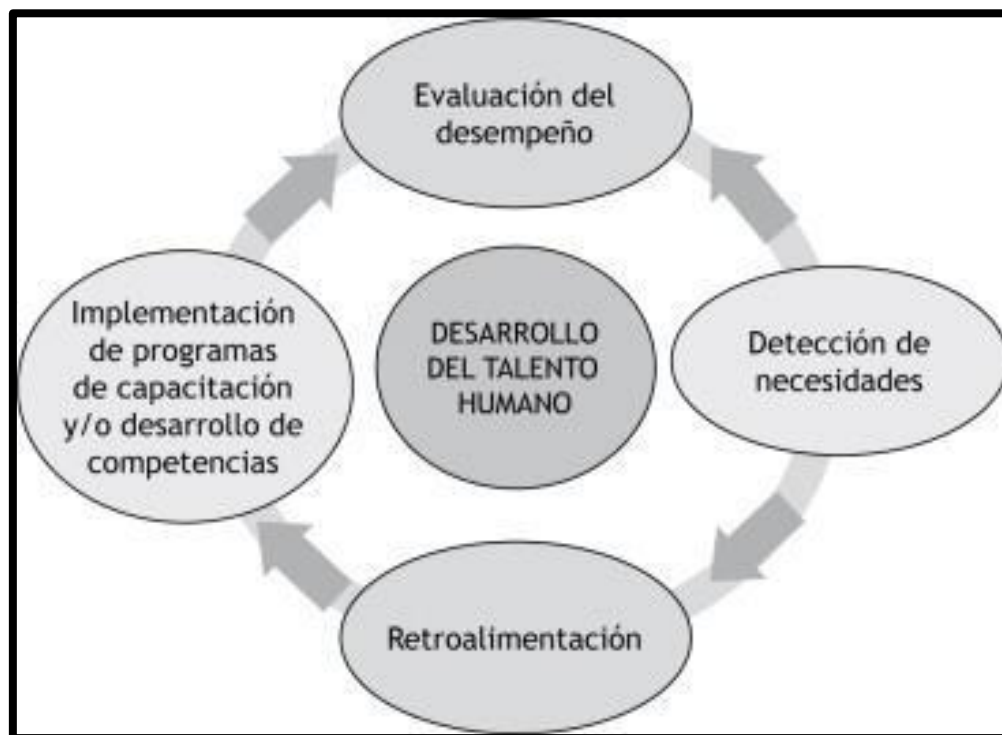


Imagen 1: Desarrollo del Talento Humano en una empresa (Pardo & Díaz, 2014)

Las organizaciones y las personas representan el contexto de la administración del talento humano. Las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia. El término recurso humano describe a la persona como un instrumento, como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y

acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos (Vallejo L., 2016, pág. 34).

Por tanto, tener en cuenta que la gestión del recurso humano, cuando se maneja de manera estratégica fluye desde la misión, la visión, los valores y los objetivos de la empresa, esto permite que cada colaborador note donde está dentro de la empresa, de tal manera, que las buenas prácticas de recursos humanos de una empresa son aquellas que (Alles, 2018):

- Cumplen con las estrategias del negocio
- Facilitan las necesidades del personal
- Posibilita el incremento de la contribución de los colaboradores al negocio
- Estimula la proactividad y la mejora continua en la gestión de personas
- Establece estrategias de retención del talento humano
- Desarrolla descripciones laborales claras
- Reconoce las habilidades y experiencias necesarias para un colaborador que recientemente ingresa a la empresa.

En las organizaciones, la pérdida de capital, equipos y maquinarias, tiene solución como la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo para recuperar esos recursos en caso de daño o pérdida; pero, cuando existe la fuga del talento humano, estas vías de solución no son posibles de adoptar, ya que, compensar la pérdida de un capital humano realmente requiere de esfuerzo y dinero. El tener la persona idónea es necesario desarrollar el proceso de reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello, se considera al talento humano como el capital más importante para las organizaciones; por tanto, debe existir una correcta administración de este (Vallejo, 2016)

2. Desarrollo de la gestión por competencias para el Crecimiento Laboral del Talento Humano

La gerencia del talento humano, tiene como función básica, conducir procesos de cambio y transformación organizacional, realizando las novedades en sus estructuras funcionales y procedimentales que originen transformaciones colectivas (García, Guerra & Sarmiento, 2015, p. 118). Es así, como la gerencia de la empresa tiene gran influencia en la generación de competencias laborales que le permitan a los colaboradores crecer dentro de la organización.

Ante lo anterior, es importante entender que el ser humano y por ende el talento humano tiene necesidades. De acuerdo con la jerarquía de las necesidades de la organización, en este caso sería importante entender, la necesidad de autorrealización, que en esencia está orientada a ese impulso de tener superación, a partir de las habilidades cualidades y destrezas de cada individuo, y estas necesidades están altamente ligadas a las motivaciones. Al respecto es importante tener en cuenta el ciclo de la motivación (Alles, 2010).

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfaga la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse (Chiavenato, 2021)

Otro aspecto, sería importante hacer uso de las mencionadas técnicas de la administración del recurso humano que le permita al individuo tener una adecuada vinculación con el ambiente organizacional; en tal sentido, se pueden plantear dos ejes, como pueden ser: a). las técnicas de ARH (Administración del Recurso Humano) y su vinculación con los ambientes de la organización, allí es importante advertir, sobre otros cinco ejes especiales: Investigación de mercado de recursos humanos, salarios y beneficios, reclutamiento y selección de personal. b). las técnicas utilizadas en el ambiente interno como el análisis y descripción de cargos y la evaluación del desempeño y el plan de carreras (Cuesta,2017).

Por otro lado, el manejo del recurso humano, especialmente en el entendimiento de su comportamiento en el entorno organizacional, es de suma importancia en la consolidación de equipos competitivos y cohesionados en función de los resultados esperados. Es importante a la comprensión y el conocimiento de los individuos, con necesidades y motivación con la finalidad de gestionar a partir de la empresa la superación de estos y la satisfacción de sus necesidades, de tal manera que sientan un alto grado compromiso y de sentimiento de reciprocidad con ésta, logrando que haya un trabajo pensado en el beneficio mutuo.

Además, la formación y el desarrollo es importante para las empresas, porque proporciona ayuda para satisfacer las necesidades, para consolidar y transmitir la cultura de la empresa y sus objetivos, para alcanzar mayor nivel de competitividad, productividad, rentabilidad y calidad, se debe de contar o disponer en los puestos de trabajo de personas capacitadas e integradas en la cultura de la empresa y equipos de trabajo, y por último para adaptarse a los cambios del mercado y del entorno.

Donde, es importante alinear y fortalecer las bases para la capacitación y el desarrollo del personal que cumple con un perfil puede ser un poco complejo, ello permite reducir la rotación como el caso de estudio, pero, también le permite a la empresa contar con personal altamente innovador, proactivo, dispuesto a trabajar en equipo y lo más importante a asumir los retos. Ya que la capacitación puede ser muy importante en temas de eficiencia, se puede lograr desarrollar nuevas habilidades a los colaboradores en pro de la organización, que permitan el mejorando sustancialmente de cada uno de los procesos (Alles, 2010).

Po tanto, las competencias del talento humano se puede definir que se componen de dos aspectos clave, el primero está el saber (conocimiento) y luego el saber hacer (experiencia, habilidades), pero lo anterior no es suficiente, porque es necesario que haya una combinación de saber hacer con otros y saber ser o estar, y toda esta combinación logra que se cree el concepto de querer hacer, ante todo esto, una competencia se compone de saber, saber hacer y querer hacer.

Ante lo anterior, es importante saber que una competencia es una característica subyacente es una persona que está causalmente relacionado con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Cuando se refiere a competencia, se parte de la base de conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes. La combinación de estas, forman sin duda una competencia, que es una conducta que se desprende de las personas exitosas, porque desarrollan habilidades que le permiten realizar su labor de forma eficiente, eficaz e innovadora. Teniendo en cuenta lo anterior, la competencia laboral es un conjunto de comportamientos que denotan que una persona sea capaz de llevar a cabo, en la práctica y con éxito una actividad, integrando sus conocimientos, habilidades, actitudes personales en un contexto organizacional determinado (Cuesta, 2017).

Dentro del proceso de gestión por competencias que debe tener en cuenta una empresa, es importante que cada que ingrese un colaborador a la organización, y se dé inicio con el proceso de gestión, ello con el propósito de identificar las habilidades y destrezas que puede tener, las cuales son importantes desarrollar dentro de la organización, dependiendo de la actividad o cargo de desempeño, se debe identificar qué elementos se deben utilizar para realizar la correcta gestión por competencias, ello, le permite a la empresa mejorar en aspectos como eficiencia, eficacia e innovación, que le permitirá cumplir en gran medida los objetivos o metas propuestos (Alles, 2018).

En la imagen 2 se muestran una serie de actividades las cuales deben realizarse en una organización, para lograr que los colaboradores desarrollen habilidades o perfeccionen aquellas que pueden ser útiles para la organización.

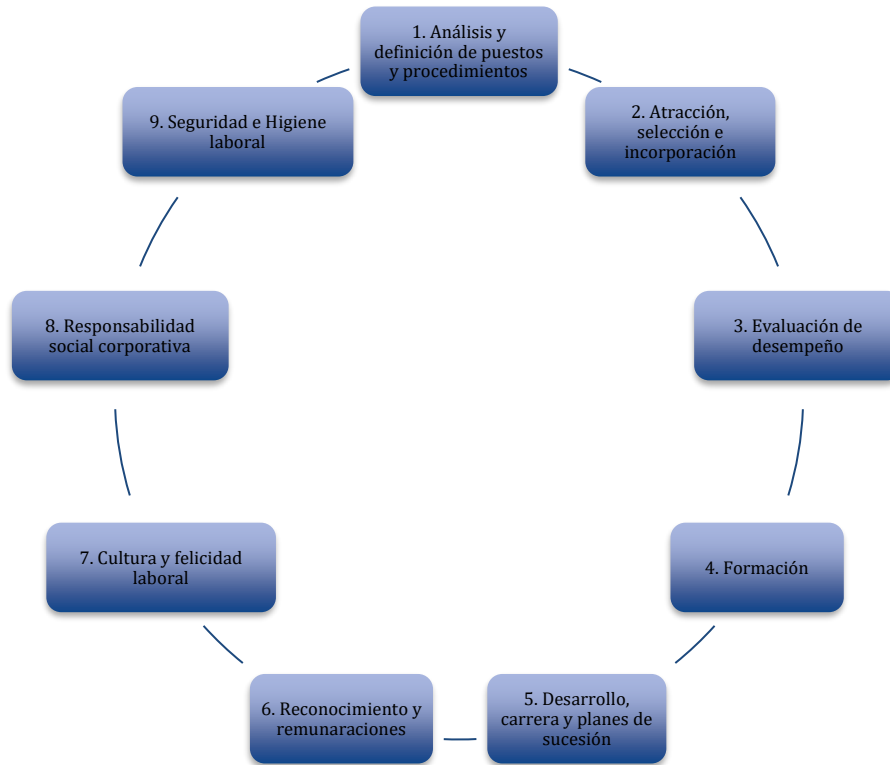


Imagen 2: Elementos en la gestión por competencias en una organización

La gestión por competencias es un sistema que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño laboral, en esta se plantea que cada organización posee características que las distinguen de las demás, pero también, factores que les permite establecer mecanismos similares de gestión a ser implementados por los equipos gerenciales. La estandarización de los sistemas de gestión en las organizaciones no impide que las mismas posean la capacidad efectiva que les permita operar de manera exitosa (López, 2010).

De este modo, la gestión por competencias es una labor que se debe desarrollar en toda organización, ya que es una actividad en función de lograr que los colaboradores entiendan la importancia que tiene el cumplimiento eficiente de los objetivos en cada puesto de trabajo, en ese sentido, el desarrollo de competencias profesionales le podrá brindar a la organización un trabajo con compromiso, con ética, responsabilidad, entre otros aspectos que son importantes para que una empresa trabaje en armonía hacia el cumplimiento de las metas.

3. Crecimiento Laboral del Talento Humano mediante la gestión por competencias en el Desarrollo Organizacional

Una mirada a las habilidades que los trabajos requieren proporciona una visión más detallada de los cambios en la naturaleza del trabajo. Por lo tanto, es importante analizar las habilidades enumeradas en las ofertas de trabajo y clasificarlas de la misma manera, que se clasifican los trabajos, esta una buena forma de gestión por competencia que en el tiempo le permiten el desarrollo de las organizaciones hacia la obtención de los objetivos.

Es importante tener claro, que el compromiso de los empleados es esencial para que una organización prospere y sea eficaz. El crecimiento es una de las claves más importantes para el compromiso de los empleados, si las personas no se desafían a sí mismas y no aprenden nuevas habilidades, la complacencia se hace cargo y la infección de la desconexión se infiltra. La definición de oportunidad de crecimiento puede describirse como la oportunidad de crecer significativamente, ya sea que ese crecimiento sea en su carrera, vida personal o pasatiempos. Las oportunidades para crecer laboralmente son clave para la satisfacción y el éxito tanto del empleado como de la misma organización (Cuesta, 2017).

Las oportunidades de crecimiento laboral en el lugar de trabajo les dan a los colaboradores la sensación de mejorar en algo y de expandirse siempre a nuevas áreas. Es una necesidad humana universal, el aburrirse, distraerse y desconectarse, cuando el colaborador siente que el trabajo es rutinario y repetitivo. Las personas anhelan experiencias laborales que desafíen sus mentes y sus habilidades, y que les brinden la oportunidad de estar a la altura de las circunstancias y sobresalir incluso en situaciones de alto estrés, y ello lo permite la implantación de un sistema de gestión por competencias, que les permita a los colaboradores que son parte integral de la organización (López, 2010).

En las empresas, deben esforzarse constantemente por ayudar a todo el personal a ser más hábil y mejor equipado para sus carreras o puestos de trabajo. Evaluando a menudo a los equipos de trabajo para definir qué habilidades les faltan y que podrían hacer para que el negocio sea más eficiente o efectivo. En lugar de contratar nuevos especialistas para enfocarse en una habilidad específica, el empoderamiento a los empleados por su capacitación avanzada en las áreas que serían más beneficiosas para la organización. Esto no solo es mucho menos costoso que contratar

a alguien nuevo, sino que los empleados más comprometidos generalmente aprovechan la oportunidad de aprender una nueva habilidad, ya que les brinda una manera de aumentar su desarrollo profesional sin gastos personales y así la empresa se beneficia más, siendo estratégicos en la gestión del talento humano (Vallejo, 2016).

Por otro lado, como beneficio adicional, una vez que un empleado ha adquirido conocimientos en una nueva área, capacita y ayuda a otros miembros del equipo, esto significa que por cada empleado que una organización apoye en la obtención de nuevos conocimientos, se puede asegurar de que estas nuevas habilidades serán exponencialmente valiosas para las operaciones de la empresa.

De este modo, las oportunidades de crecimiento laboral son esenciales para el compromiso de los empleados. Van mucho más allá de una posición más alta o un mejor espacio de estacionamiento, estas oportunidades permiten que las personas crezcan como personas y se conviertan en lo mejor de sí mismas en beneficio de la organización.

Por otro lado, es importante desde el inicio de la organización, se debe plantear un objetivo y este es el de incorporar la flexibilidad suficiente para garantizar que los aspectos del bienestar de todo el personal no se vean afectados ni se conviertan en barreras para el crecimiento laboral de estos. Si una empresa desea retener a todos los mejores talentos, sus estructuras y valores culturales deben ser flexibles para dar cuenta de esto, y deben eliminar las barreras para el crecimiento profesional desde el principio. (Vallejo & Portalanza, 2017)

Ante lo anterior, es importante destacar que ofrecer a los empleados oportunidades de crecimiento en la empresa, tiene más probabilidades de retener a los mejores talentos que de alejarlos. La lealtad de los colaboradores aumenta cuanto más invierte en las personas que trabajan para la organización, debe priorizarse en las oportunidades de crecimiento dentro de la estrategia de gestión del talento.

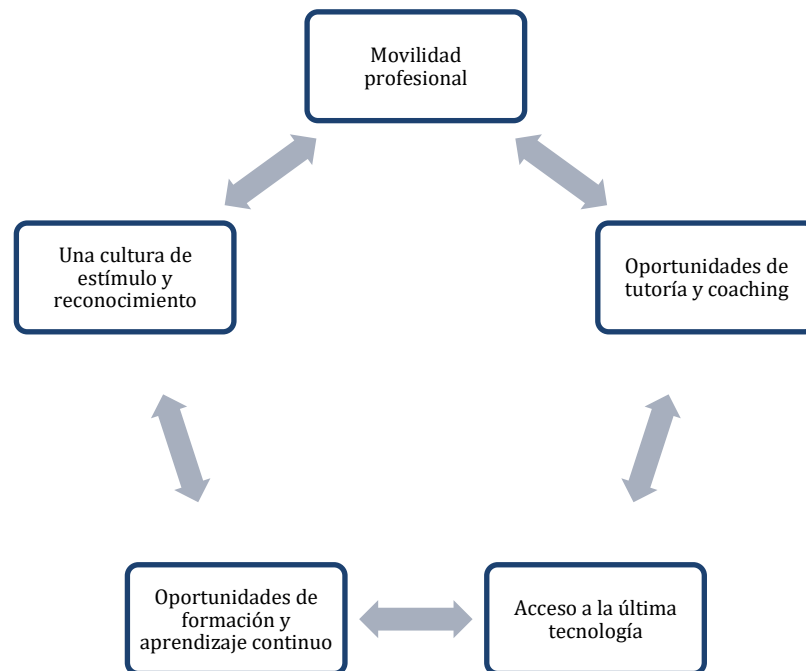


Imagen 3: factores clave para las oportunidades de crecimiento (Lago & Nadruz, 2013)

En la imagen 3, se evidencian varios elementos que contribuyen a ofrecer oportunidades de crecimiento significativas a los empleados. aunque una empresa puede ofrecer algunas de las cosas mencionadas anteriormente, siempre hay espacio para mejorar y generar otros elementos que pueden ser propios de la estrategia de la organización es mucho mejor para el cumplimiento de las metas.

La utilización de los elementos clave de la imagen 3 ayuda a identificar las fortalezas distintivas de los colaboradores y enseña cómo aprovecharlas para crecer como profesionales. También debe contar con un excelente acceso a recursos de capacitación en línea y en video, los cuales deben ser continuos, que ayudan a mantener a los colaboradores alerta en los roles individuales y conscientes de las mejores prácticas de la industria (Vallejo, 2016).

Uno de los factores más importantes en el desempeño de los empleados es alcanzar las metas, Los más exitosos cumplen con los plazos, realizan ventas y construyen la marca a través de interacciones positivas con los clientes. Cuando los empleados no se desempeñan de manera eficaz, los consumidores sienten que la empresa es apática con sus necesidades y buscarán ayuda en otra parte. Los colaboradores que se desempeñan con eficacia hacen las cosas correctamente a la primera vez. Por ejemplo si la persona que creó los informes de los clientes siempre se retrasara en completarlos o entregarlos, el departamento de servicios al cliente siempre estaría esperando, luciendo poco profesional y quizás incompetente ante el cliente (Cuesta, 2017).

Por tanto, el uso constante de las evaluaciones de los empleados dentro de la gestión por competencias ayuda a los empleados a ver su crecimiento, de modo que puedan sentirse bien al progresar con el tiempo. También, les ayuda a establecer nuevas metas, mantener alta la energía en la oficina, recompensar a los empleados de alto desempeño a menudo motiva a estos empleados a exceder sus esfuerzos de lo que fue durante el período anterior. Una cosa es tener empleados eficaces que hagan un gran trabajo; es mejor cultivar esa fuerza para que se convierta en algo más grande y eso beneficie a todo el departamento o empresa. Ver crecer a los empleados muestra el potencial que tienen para el avance y el liderazgo (Núñez & Brochero, 2019).

Conclusiones

La gestión del talento también se trata de mantener a estos empleados una vez que han sido identificados y contratados. Los gerentes de talento pueden enfrentar el desafío de retener a los mejores empleados en lugar de verlos cazar furtivamente por la competencia, por ello, deben hacer que los empleados se sientan valorados donde se encuentran, ya que las marcas personales de los empleados, dice, son tan importantes para la empresa como lo son para los individuos.

La gestión del talento no es solo un simple término clave de recursos humanos en las empresas, también se compromete a contratar, administrar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y excelentes del mercado, de hecho, la gestión del talento juega un papel importante en la estrategia empresarial, ya que gestiona uno de los activos importantes de la empresa: su gente.

La gestión de competencias les permite a las empresas hacer que la planificación de la fuerza laboral sea mejor y más eficiente, al rastrear y administrar todo en la gestión, puede buscar, analizar cuidadosamente un proyecto y asignar los mejores empleados en función de sus competencias, la gestión de competencias también le permite completar el proceso rápidamente.

Toda organización debe tener un marco de competencias, que consta de un conjunto de cuatro a seis competencias básicas. Esto sirve para fortalecer e ilustrar la cultura central de la organización, al tiempo que resalta las diferencias con los competidores. Al analizar en profundidad qué es la gestión de competencias, los equipos de gestión deben crear una lista de siete a diez competencias para cada función dentro de la organización. Estas competencias crearán el modelo de competencias que informará al empleado lo que se espera de él en su trabajo y le permitirá alcanzar sus objetivos de desempeño con mayor facilidad.

Comprender y comunicar claramente los valores y habilidades que se requieren para tener éxito en ese rol permitirá al empleado dedicar su tiempo de manera más productiva, dominando las habilidades requeridas, en lugar de tratar de comprender lo que se espera de ellos. Por tanto, una cultura sólida de gestión de competencias permitirá que una empresa desarrolle la competencia tanto de los empleados como de la organización, agregando valor a la empresa en su conjunto.

La alta gerencia de una organización puede crear desde adentro las oportunidades de liderazgo a sus colaboradores, ya que estas son importantes para los empleados, y construir un equipo de liderazgo leal y capacitado a través de una gestión de competencias efectiva involucrará a los empleados y los convertirá en activos a largo plazo.

Referencias

Alles , M. (2018). *Comportamiento organizacional*. Kindle.

Alles, M. (2010). *Diccionario de preguntas. La trilogía: las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas*. Kindle.

Alles, M. (2018). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias* . Kindle.

Chiavenato, I. (2021). *Ciclo Motivacional*. Obtenido de virtual2.umng.edu.co/Moodle/mod/folder/view.php?id=1112395

Cuesta , A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* . Ecoe ediciones.

García, J. S., Guerra Muñoz, M. E., Sarmiento, A. (2015). *virtual2.umng.edu.co*. Obtenido de virtual2.umng.edu.co/Moodle/mod/folder/view.php?id=1112395

Jimenez, A. (2012). *Gestión del Talento Humano y Competitividad* . Almazura.

Lago, G., & Nadruz, P. (2013). *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Obtenido de http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf

López, N. (2010). *Talento Humano, Sistema de Gestión por Competencias*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10054/LopezParraNatalia2013.pdf;jsessionid=5E6E4E2B73A3A8D3F34F70092E239E6A?sequence=2>

- Núñez, C., & Brochero, M. (2019). *El Talento Humano como eje fundamental del Desarrollo Organizacional en las Empresas*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13326/1/2019_talento_humano_empresas.pdf
- Pardo, C., & Díaz, O. (2014). *Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.**. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Retención del Personal*. Obtenido de Repositorio Udem: <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (20 de febrero de 2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74>.