



Los directivos de casi todas las organizaciones proclaman que las personas son su activo más valioso y muchos realmente lo creen. Sin embargo, muy pocas organizaciones tienen prácticas de gestión del talento que reflejen una verdadera creencia en el valor de las personas. En algunos casos, puede ser porque no creen realmente en ello. Más a menudo, se debe a una falta de comprensión de cómo gestionar realmente el talento para liberar su valor.

Aunque esto puede ser un problema para algunas organizaciones, debemos verlo como una tremenda oportunidad para aquellas organizaciones que pueden llegar a gestionar eficazmente el talento.

Los principios de la gestión del talento que presentamos a continuación son las mejores prácticas utilizadas por las organizaciones para combatir las prácticas de talento ineficaces y contraproducentes que afectan a muchas organizaciones.

#### **Principio N° 1**

Las personas son el activo más valioso de su organización. Compórtese todos los días como si realmente creyera que esto es cierto.

#### **Principio N° 2**

El trabajo más importante de un directivo es gestionar el talento en una organización. La mejor manera de lograr resultados es atraer, desarrollar, involucrar y fidelizar buenas personas.

#### **Principio N° 3**

Tener las mejores personas es la principal ventaja competitiva, por lo que atraer a los mejores talentos es una prioridad. Esté dispuesto a hacer lo que sea necesario para atraer a los mejores talentos. No permita que sus propias políticas le impidan contratar personas excepcionales.

**Principio Nº 4**

El trabajo del directivo requiere habilidades y competencias específicas. La promoción debe basarse en la capacidad para hacer el próximo trabajo, no en el rendimiento en el actual. El buen desempeño debe ser recompensado apropiadamente, pero la promoción no debe ser una recompensa para el rendimiento pasado.

**Principio Nº 5**

Los empleados son inteligentes y saben cómo conseguir recompensas. Si desea ver ciertos comportamientos y resultados, responsabilice a los empleados. Es irracional esperar que los empleados obtengan resultados si no los hacemos responsables.

**Principio Nº 6**

Si va a hacer que las personas rindan cuentas, debe contar con indicadores claramente definidos, medibles. No hay responsabilidad sin medición.

**Principio Nº 7**

El dinero empleado en formación y desarrollo no es un coste, es una inversión, una inversión para aumentar el valor de nuestro activo más valioso.

**Principio Nº 8**

Si va a tratar la formación y el desarrollo como una inversión, debe ser capaz de demostrar el retorno de esa inversión. Eso significa que cada programa debe ser diseñado para obtener unos resultados empresariales específicos y se debe lograr ese resultado.

**Principio Nº 9**

Su organización está llena de personas creativas que son capaces de generar nuevas ideas. La organización necesita encontrar maneras de implementar nuevas ideas en lugar de inhibir la innovación. Si la organización no es innovadora, es un problema organizacional o cultural, no un problema de personas.

**Principio Nº 10**

La riqueza de una organización radica en los conocimientos y habilidades que residen en su gente. La capacidad de gestionar, recopilar y compartir el conocimiento puede ser una ventaja y una oportunidad que podemos aprovechar en la organización, sin recursos adicionales.

**Principio Nº 11**

Tener cuatro generaciones diferentes en la organización no es un problema nuevo. No es nuevo, siempre ha habido trabajadores en una amplia gama de edades trabajando juntos. Y no es un problema, es otra forma de diversidad que puede ser un activo valioso si se gestiona adecuadamente.

**Principio Nº 12**

Las personas tendemos a resistirnos al cambio, y esta resistencia a menudo se basa más en la emoción que en la razón. Las conversaciones individuales pueden acelerar el proceso de cambio más que hacer un *business case*. La implementación de iniciativas de cambio exitosas, en general, requieren más tiempo que originalmente pensaba.

**Principio Nº 13**

Estar en la cima de una organización no hace que alguien sea un líder. La autoridad de la posición hace a un directivo; Los líderes pueden estar en cualquier lugar de la organización. Obtener resultados le hace un buen directivo; Hacer que la gente lo siga de buena gana le hace un buen líder.

---

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, ayudarte a adoptar e implementar estos **13 principios de gestión del Talento** en tu organización. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#).



[Àngels Mora](#)

**Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.**

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).