

**Fuente:** Egresados UDLAP

**Fecha:** abril, 2019

## **Eficiencia y talento en las organizaciones**

**Autor:** Mtra. Mariana Zozaya Rodríguez, egresada de la licenciatura en Administración de Empresas (2004) y del MBA (2013) de la Universidad de las Américas Puebla.

¿Qué es talento?, ¿realmente reconocemos el talento y hacemos una verdadera gestión del mismo? Uno de los desafíos de los líderes es reconocer el talento de los colaboradores y permitir que sea a través de su talento que las personas impacten al bienestar organizacional.

Actualmente, las empresas han cambiado del departamento de Personal o Recursos Humanos al área de Gestión del Talento, es decir, la organización ha comprendido que su crecimiento y desarrollo gira en torno al talento de los colaboradores. Sin embargo, he observado que en muchas ocasiones, el título le queda grande a muchas prácticas de la operación organizacional.

La RAE define como talento a *quella persona inteligente o apta para determinada ocupación*; entonces podemos reconocer la siguiente premisa, para identificar a alguien como talentoso deberá estar realizando la ocupación y profesión “adecuada”, en palabras de la psicología positiva, aquella en la que *fluya*. Cuando una persona posee cierto talento será mucho más eficiente y destacará más en su profesión; el problema de las organizaciones que aún no están abiertas a la posibilidad de generar un contexto flexible, es que replican el esquema de las escuelas primarias tradicionales, en el que creemos que aquel que posee la inteligencia lógica matemática es más talentoso que aquel que posee inteligencia naturalista o interpersonal (tipos de inteligencias propuestas por Howard Gardner); es más, hasta la compensación salarial privilegia a personas con este tipo de inteligencia.

¿Qué sucede?, que si una persona, por decirlo así, es una estrella, trata de convertirse en un cuadrado que se ajuste perfecto a la descripción del puesto de los cuadrados, y es así como nos convertimos en personas que consideran que el trabajo no se disfruta y que los lunes son la eterna condena de nuestra vida productiva. ¿Pero debe ser así?, y si empezamos a reconocer que cada quien tiene una capacidad, inteligencia, conocimientos, habilidades y experiencias, que le hacen talentoso ante cierta encomienda?, y eso, precisamente eso, es lo que provoca que los equipos diversos logren resultados excepcionales, pues se ha liberado el talento de cada uno de sus miembros, cada quien vive en el *fluir* y su compromiso ante dicha encomienda no tiene límites, no importa si es lunes o viernes, lo disfruta y es exitoso.

Tal vez es una utopía pensar que todos podríamos vivir a través de nuestros talentos, pero me parece un sueño muy loable el desear que las personas reconozcan cuál es su talento, lo disfruten,

lo valoren y sean reconocidos por ello, trayendo beneficios a cada persona, pero también a las organizaciones y a la sociedad. La gente que fluye a través de su talento es más feliz, y por lo tanto más productiva, alcanzando así la eficiencia en el negocio.

Démosle tiempo al tiempo, muchos nos tardamos en reconocer nuestro talento, debido a las múltiples creencias que tenemos de nosotros, ahora más retadora es esa tarea para el líder de un equipo, entonces, ¿quién es el responsable de descubrir el talento y ser leal a él?, me atrevo a decir que es un regalo que se puede dar a si mismo el colaborador, ser honesto consigo y darse la oportunidad de experimentar una vida profesional y personal plena. Ahora bien, el líder, cuando realmente está comprometido con su liderazgo, tendrá la habilidad, suspicacia, experiencia y sobre todo humildad para identificar aquellos colaboradores talentosos en cierta función. En mi opinión todos los colaboradores son *high potential – HiPo* (colaboradores de alto potencial como se catalogan en las organizaciones), el problema es que ese potencial está realizando una función en la que no necesariamente es el más talentoso y por lo tanto es mucho más complejo que se destaque.

Me permito preguntar al lector, ¿usted conoce su talento? ¿lo vive a través de su profesión? ¿Los colaboradores de su equipo pensarán igual?; con la finalidad de nutrir esta opinión espero sus respuestas al correo: [contexto@udlap.mx](mailto:contexto@udlap.mx) o [mariana.zozaya@udlap.mx](mailto:mariana.zozaya@udlap.mx)

**Tags:** Eficiencia, Talento, organizaciones, bienestar organizacional, Gestión de talento, Egresados UDLAP,

**Acercas del autor:** egresada de la licenciatura en Administración de Empresas (2004) y del MBA (2013) de la Universidad de las Américas Puebla. Certificada internacionalmente como coach ejecutivo, coach de equipos y coach de vida y espiritual. Instructor y capacitador en programas de coaching, liderazgo y desarrollo organizacional. Cuenta con más de 15 años de experiencia en áreas de gestión humana, colocación profesional, y planeación.