



## EN RESUMEN

- 1 Contar con el talento humano necesario para alcanzar las metas de una empresa es complejo, pero si esto se logra, es muy probable que el negocio genere las ganancias esperadas.
- 2 El área de RH debe aprender otro lenguaje además del suyo: el de los negocios.
- 3 Es necesario ver al talento como algo real, pues éste se traducirá en un apoyo para la empresa.
- 4 RH necesita tener una estrategia clara y trazarse resultados específicos para articular sus propósitos con los de la empresa.
- 5 Lograr una verdadera relación entre el talento del personal y los objetivos de la organización es un asunto vital.



aprender a hablar, pues se refiere al impacto que tienen las personas que participan, intervienen y aportan su talento en la facturación, las ventas, la productividad y las utilidades del negocio. Hoy tenemos como reto, dominar el idioma que los empresarios quieren escuchar, y descubrir cómo atraer al talento necesario para el desarrollo adecuado de la empresa, con la finalidad de obtener el éxito.

### TALENTO Y RESULTADOS

Los negocios son definidos externamente por sus clientes, internamente por sus culturas y en ambos campos por sus estrategias, productos, servicios y estructuras. En pocas palabras, las empresas se definen por los resultados obtenidos en el mercado que atienden.

Para mover el talento en las organizaciones, como apoyo hacia el resultado final del negocio, éstas deben aprender a operar sus áreas como algo real. Las compañías tienen estrategias claras, productos, servicios y estructuras para alcanzar metas y generar resultados. Cuando logramos una verdadera comunión entre el talento del personal y los objetivos de la organización, el propósito de crear valor se cumple en ambos sentidos: el empleado tiene la satisfacción de que ha hecho un buen trabajo y el empresario la certidumbre de que las inversiones que ha realizado han tenido un óptimo retorno.

### PLAN DE NEGOCIOS ADECUADO

Los diseños de planes de negocios deben contemplar la forma en que podrían cambiar el medio ambiente y la estrategia de la organización para dar mayor valor a los accionistas del negocio y a sus clientes y empleados. En este caso, el reto del empleador será buscar el balance del retorno del trabajo dentro de su participación en el proceso.

Para ser más parecidos a los negocios, los departamentos de RH necesitan tener una estrategia clara, así como resultados específicos que alcanzar. No sólo se requiere atraer y retener al talento humano, también es necesaria la creación de productos y servicios que ayuden a lograr los resultados estratégicos de la organización, además de desarrollar planes de negocios detallados que muestren el estado actual de la empresa, la situación futura deseada, las estrategias de la organización, y sus acciones.

### ESTRATEGIA

Mientras la estrategia del negocio define cuál es la posición de la empresa y cómo se asignan los recursos, productos y servicios que darán valor a sus clientes, la estrategia de RH, articula sus propósitos con los de la organización, mediante resultados de trabajo y productos que genera en los diferentes departamentos.

Los empleados exitosos establecen una química en la compañía, dando resultados positivos al negocio. La complejidad de esto se da en la riqueza de integrar equipos de alto nivel de competencia, comprometidos y capaces de garantizar el crecimiento y la operación de una empresa exitosa.



De acuerdo con el libro *Primero, rompa todas las reglas*, de Marcus Buckingham y Curt Coffman, **los empleados talentosos necesitan gerentes excepcionales**. La obra es el resultado de dos grandes estudios realizados por la Organización Gallup, donde la primera interrogante fue ¿qué necesitan de su sitio de trabajo los empleados más talentosos? Y la respuesta llevó a la segunda interrogante ¿qué hacen los mejores gerentes del mundo para atraer, detectar y retener a los empleados talentosos?

El análisis se centró en 80,000 gerentes notables por su capacidad de convertir el talento de sus empleados en desempeño. Los resultados revelaron algo en común: ¡Todos ellos rompen todas las reglas de la sabiduría convencional! Nociones como “trata a las personas como te gustaría que te trataran” están fuera de su filosofía, pues, para ellos, la forma en cómo seleccionan a su gente —por su talento y no por sus habilidades— y en cómo fijan, desarrollan y motivan las expectativas, son la verdadera clave.