

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU CONTRIBUCIÓN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Autora: Marilyn Herrera.

Correo electrónico: marilynherreramendoza@gmail.com

Licenciada en enfermería

MSc. en Gerencia de Salud Pública

Doctorante en Gerencia Avanzada

Teléfono contacto: 0412-0348817

Recibido: 22/02/2024 **Aprobado:** 27/03/2024

RESUMEN

La gestión del talento humano, tributa al establecimiento de un escenario donde simplemente la interacción, la comunicación y las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en esa visión que se acuña al convivir dentro de las organizaciones. El presente ensay tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano y su contribución al desarrollo organizacional, que fue estructurado con una revisión teórica documental, realizado con la lectura y análisis de diferentes fuentes documentales y bibliografías, permitiendo extraer las ideas relevantes sobre tres importantes aspectos desglosados de la siguiente manera: la gestión del talento humano, el desarrollo organizacional, la gestión del talento humano y su contribución al desarrollo organizacional. Se concluye que el aporte que puede generar el talento humano para el desarrollo organizacional es significativo, para que de esta manera los integrantes de la organización sean capaces de adecuarse a los cambios que se suscitan en el entorno, desarrollando sus capacidades para hacer el trabajo de manera eficiente y con claridad de los propósitos que se persiguen.

Descriptor: gestión del talento humano, contribución y desarrollo organizacional.



HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ITS CONTRIBUTION TO ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

ABSTRACT

The management of human talent contributes to the establishment of a scenario where interaction, communication and interpersonal relationships simply play a fundamental role in that vision that is created when living together within organizations. The objective of this essay is to analyze the management of human talent and its contribution to organizational development, which was structured with a theoretical documentary review, carried out with the reading and analysis of different documentary sources and bibliographies, allowing the extraction of relevant ideas on three important aspects. broken down as follows: human talent management, organizational development, human talent management and its contribution to organizational development. It is concluded that the contribution that human talent can generate for organizational development is significant, so that in this way the members of the organization are capable of adapting to the changes that arise in the environment, developing their capabilities to do the work of efficiently and with clarity of the purposes being pursued.

Descriptors: human talent management, contribution and organizational development.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones representan instancias que nacen, crecen y deben mantenerse en el tiempo, por lo cual, de cara a los retos de la época actual, estas deben superar una serie de obstáculos y limitaciones que se le van presentando, entre ellas la de mantenerse en el tiempo y seguir ofreciendo su bien o servicio, por lo cual un adecuado manejo del talento humano será una de las claves que se perfilen a garantizar ese deseado éxito de las organizaciones. Se asume pues la necesidad de que las organizaciones sean gerenciadas desde la contextualización, no desde lo arbitrario o impositivo, sino desde cada una de las realidades, para que en esa cotidianidad sean capaces de asumir sus propios aprendizajes, que van a ir incidiendo en el deseado desarrollo que se busca alcanzar, en el logro de los objetivos que se han trazado y la sostenibilidad de las mismas.



No obstante, las organizaciones deben adecuarse a esos cambios que se generan en la realidad epocal, favoreciendo que su talento humano se sienta satisfecho, dispuesto a aportar, crecer y desarrollarse desde los escenarios de cohesión organizacional y tributando al logro de las metas que se han trazado, lo cual corresponde con las ideas que se desprenden del planteamiento de Chacón (2015), que resalta:

...que para el logro de dichos objetivos es necesario contar con el capital humano, quienes serán los encargados de realizar dichas actividades, poniendo en práctica técnicas y actitudes necesarias para aportar a la empresa sus conocimientos y habilidades para generar ambientes agradables dentro de la organización (p. 1).

Lo referido devela esas implicaciones que le confieren especial significancia a la gestión del talento humano en el logro de los objetivos organizacionales, imbricándose con una serie de prácticas y comportamientos que deben ser referenciales a cada trabajador, los cuales se solidifican en esa visión de corresponsabilidad que debe asumirse, para que desde lo colectivo se pueda propiciar el trabajo colaborativo y en equipo, adecuadas relaciones interpersonales y por ende el sentido de pertinencia y pertenencia por el quehacer de la organización, de manera que se aprovechen las oportunidades que la realidad va demandando, y donde el talento humano es un eslabón de relevancia para perfilan a las organizaciones hacia la cúspide del deseado éxito que se aspira alcanzar.

Por lo cual, en este disertar de ideas, hablar del talento humano en las organizaciones, es hacer referencia a las ideas de Chiavenato I. (2008), quien establece una serie de consideraciones teóricas que son esenciales para que se comprenda el papel de relevancia que tiene la administración del recurso humano como se le venía conociendo en los últimos años, no obstante, muchas organizaciones han realizado una resignificación a estos términos, acuñando propuestas como: “gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración con las personas” (p. 2).



De lo expuesto, se comprende que en términos de su cimiento etimológico dejan ver el accionar del talento o recurso humano al servicio de las organizaciones inteligentes, lo cual le confiere un mayor nivel de relevancia por lo que aporta para que la organización salgan adelante, de allí que con el otorgamiento de este un nuevo valor semántico, que viene a revalorizar al talento humano, visto como el capital más valioso que tienen las organizaciones y las empresas de cara a los retos que la dinámica epocal levan impartiendo.

De esta manera, se puede decir que el talento humano, es el capital más valioso que tiene la organización, para el logro de sus objetivos y filosofía institucional, representa esa mano de obra productiva, calificada, proactiva y sobre todo humana, capaz de accionar, cooperar y dar lo mejor de sí, al servicio de la organización, tiene un carácter de relevancia en la consolidación del desarrollo organizacional, lo que permite reconocer sus implicaciones e incidencias, lo que ha conllevado a delinear el presente estudio en el que se busca analizar la gestión del talento humano y su contribución al desarrollo organizacional, donde se abordan tres importantes aspectos desglosados de la siguiente manera: la gestión del talento humano, el desarrollo organizacional, la gestión del talento humano y su contribución al desarrollo organizacional.

Gestión del Talento Humano

Las organizaciones representan escuelas formadoras por excelencia de cada uno de sus miembros, donde sin lugar a dudas se forma talento, habilidades y destrezas para realizar determinadas tareas, capacidad para enfrentar retos, desafíos y valores y practicas esenciales para el ser humano, desde la cohesión organizacional y social. Se trata de diversos escenarios en los que se forma en individuo, de allí que se habla de un aprendizaje organizacional, sobre el cual el teórico Senge (1993), afirma que en la estructura de las organizaciones todos aprenden, los unos de los otros, el talento humano cristaliza nuevas experiencias de aprendizaje en la medida que se es capaz de interactuar, socializar y compartir con el resto de los miembros de la organización.



Se comprende que la gestión del talento humano, tributa al establecimiento de un escenario donde simplemente la interacción, la comunicación y las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en esa visión que se acuña al convivir, una dimensión del aprendizaje que ha cobrado relevancia por sus implicaciones en el forjamiento del comportamiento, de hábitos laborales y sobre todo en la convivencia adecuada, que desde el seno de las organizaciones inteligentes debe favorecerse por parte del talento humano para garantizar esa sinergia, visión en conjunto y la suma de esfuerzos individuales y colectivos que permitan consolidar los fines trazados.

En tal sentido, la visión gerencial debe perfilarse a la búsqueda de las estrategias más adecuadas y favorables que se orienten a la revalorización del talento humano, por cuanto la realidad en la que se hayan insertas las organizaciones es dinámica, no es estática, por ende, desde las organizaciones inteligentes debe favorecerse esa proactividad del talento humano, siendo creativos, resilientes, capaces de salir adelante frente a circunstancias adversas que se puedan presentar, competentes, capaces de manejar emociones, sentimientos y salir airoso de situaciones frustrantes o incómodas, teniendo siempre presente que el éxito del trabajo realizado desde cada actor, será la garantía para la consolidación de un trabajo colectivo que visualiza los mejores resultados, y que desde la gestión del talento humano se perfilan acciones que contribuyan con esos resultados de éxito, es decir, en una organización el talento humano tiene la responsabilidad de liderar las mejores acciones, estrategias e incluso los gerentes, son los responsables de procesos de vital importancia como lo es la toma de decisiones que más favorezcan a la misma, pues cada uno en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo desempeñado, tiene su cuota representativa y protagónica para que se logre la sostenibilidad de la organización y el logro de sus objetivos.

En este dilucidar de ideas, se plantea lo referencial señalado por Agudelo B. (2019), que en función de la gestión del talento humano refiere que tiene: "...efectos visibles en las organizaciones como la ganancia de nuevo conocimiento en el área de actividad, un mejor desempeño en relación a la calidad de los productos o servicios que se ofrecen y un mayor desarrollo



de la planeación organizacional...”(p. 120), es evidente los elementos significativos que se pueden consolidar con la gestión del talento humano, partiendo de la generación de conocimientos, pues las organizaciones deben ser proyectadas como espacios en el cual la producción de conocimientos debe ser constante, pues el talento humano debe adecuarse a las realidades vividas, a los avances científicos y ser capaz de atender a los cambios que el contexto va imprimiendo.

De esta manera, se requiere de la búsqueda de un mejor desempeño en el desarrollo de las funciones propias que le corresponda cumplir según la estructura que presenta la organización o empresa inteligente, además que desde las organizaciones el talento humano está llamado a asumir un mejor proceso de planificación organizacional, favoreciendo el cumplimiento de las actividades trazadas, una serie de elementos que revisten de relevancia la labor desempeñada, es decir, se favorece la consolidación de un escenario de aprendizaje, crecimiento y progreso organizacional.

Se trata pues de un crecimiento progresivo, recíproco y articulado con cada experiencia de aprendizaje y de convivencia en la organización, se trata de un espacio de cohesión, que favorece el logro de valores organizacionales que delinean formas peculiares de aprender a convivir, y sin las cuales las organizaciones no lograrían su misión, lo cual esta sinergia con las ideas que se desprenden de los planteamientos de Chiavenato I. (2008), que refiere: “las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad”(p. 5).

Partiendo de estas ideas, se comprende el alto valor que tiene el talento humano para las organizaciones, que emerge de ese aporte en vitalidad, energía, creatividad, inventiva, dinamismo, pasión, productividad y hasta el afecto que presentan en la prestación del servicio o producto, lo que es de sumo provecho para la proyección institucional, debido a que se reconoce el sitio de honor que tiene el talento humano para seguir aportando al crecimiento de las organizaciones inteligentes, a la búsqueda de las mejores alternativas entre otros aspectos que son



posibles lograr gracias a la destacada participación de un talento humano, que responde al momento epocal y a las proyecciones organizacionales.

Desarrollo Organizacional

En el quehacer de las organizaciones se dan una serie de interacciones, acciones puntuales y estrategias a seguir para lograr los objetivos trazados, de tal manera que se puedan vencer los obstáculos que se presentan en ese complejo camino de la sostenibilidad y salud de las organizaciones, lo que implica establecer adecuadas bases en una cultura organizacional, donde cada uno de los factores juega un papel fundamental para sumar desde lo individual y colectivo con las tareas y labores encargadas, tributando de esta manera al éxito de la misma, estableciendo niveles de crecimiento, competitividad y calidad de servicio, lo cual se logra con una buena gestión y con la cohesión de cada uno de sus miembros.

Se dice pues, que las instituciones, del índole que sean consolidan un desarrollo organizacional para poder sostenerse en el tiempo, esto representa cada una de las acciones que se llevan a cabo en el seno de dicha organización, las cuales son generadas por cada uno de sus integrantes, quiénes van propiciando estas acciones en función del logro de los objetivos que se han trazado, desde la visión institucional y atendiendo a la misión que tienen dentro del colectivo social, se habla pues de una cultura organizacional, que delinea todos estos procesos, de allí, la necesidad de impulsar la integración y que cada uno de los miembros de esa organización comprenda la visión en colectivo y como equipo, tal como si se remara un barco, donde el esfuerzo de cada uno de los remadores debe ser en la misma dirección y con la meta fija de llegar al sitio establecido.

En este mismo orden de ideas, se hace preciso destacar los planteamientos realizados por García et al (2023:204), que destacan los siguientes:

El desarrollo organizacional, es un proceso que al ser implementado de una manera correcta contribuye a la integración de una perspectiva innovadora en las diferentes instituciones, permitiéndoles trabajar de manera proactiva para el cumplimiento de los objetivos, valores y políticas presentes en la misión y visión de la entidad. Por otra parte, contribuye con la toma de decisiones eficientes y eficaces, que llevan a la resolución de conflictos internos, fortaleciendo las relaciones interpersonales y favoreciendo la adaptación dinámica a los cambios.



Considerando las ideas expuestas por estos autores, se comprende que el desarrollo organizacional es un proceso, lo que implica que se da dependiendo de unos actores que forman parte de la realidad de las organizaciones, donde se generan unas interacciones que van a ir dando paso a ese desarrollo, lo cual viene dado por esa capacidad para trabajar de manera proactiva en el cumplimiento de la visión institucional, logrado mediante decisiones eficientes y eficaces, que van a permitir resolver cualquier circunstancia adversa, además organiza se nutre de experiencia significativas como la resolución de conflictos que se puedan presentar con los integrantes de la organización, para que de esta manera sean capaces de fortalecer sus relaciones interpersonales, su proceso comunicativo y su adaptación a los cambios que se puedan presentar producto de la dinámica que se vive.

A la luz de estos elementos, se puede vislumbrar las diferentes aristas que se configuran en el desarrollo organizacional, tributando de manera exitosa al logro de los objetivos que se han trazado las instituciones, permitiendo el crecimiento de sus integrantes y solventando las dificultades o adversidades que se le puedan suscitar en su transitar, dejando ver la relevancia que presenta este tópico organizacional, lo que permite reflexionar sobre la proyección del mismo, donde se configuran diferentes aspectos que son significativos para el éxito de toda organización, tal como lo refieren las ideas de GUPIOC (2023:3), que destaca: "...reconocer la importancia del desarrollo organizacional como un proceso sistémico que integra talento humano, procesos, tecnología y estructura sobre la base de integrar los objetivos individuales con los objetivos organizacionales".

Los argumentos planteados, se puede vislumbrar las implicaciones que conlleva el desarrollo organizacional desde el punto de vista sistémico de toda institución, donde se configuran diferentes elementos que son esenciales para el éxito de la misma, donde el talento humano tiene un rol fundamental, para que ese desarrollo se cristalice en correspondencia con la filosofía de la institución. Desde el quehacer de las organizaciones, la visión estratégica gerencial y de cada uno de los miembros de la misma, deben estar focalizadas en integrar los objetivos que se persiguen a alcanzar, por cuanto la sostenibilidad de las organizaciones, no se trata de un instructivo a seguir, que va a dar los mismos resultados aplicables en otra institución similar, sino que cada realidad, va a ir modelando ese desarrollo que se espera alcanzar.

De igual manera, sobre las implicaciones que conlleva el desarrollo organizacional en la gestión de las instituciones, Viteri y Franco (2022:40), destacan los siguientes:

Asimismo, aquellas organizaciones cuyo horizonte es crecer en el tiempo es necesario que orienten sus procesos productivos internos, a un desarrollo organizacional que les permita adecuar sus estructuras



organizativas, así como también ajustar sus valores, reglamentos y políticas, relaciones, el clima y cultura organizacional que le permitan implementar los cambios.

Lo planteado por estos autores, permite reconocer otros elementos que son relevantes para la cristalización del desarrollo de las organizaciones, donde se destaca el aspecto de los valores que deben de tener no solo la organización en sí misma, sino que el talento humano debe accionar sobre sus propios valores éticos y morales, además de los que proyecta la institución, así como también estar en formación plena del asidero jurídico que le da soporte al ejercicio de la actividad propia de la organización, contribuyendo desde las acciones de cada uno de los integrantes a esa clima y cultura organizacional que se pretende alcanzar, generando espacios de convergencia, diálogo, consenso y adaptación frente a los cambios que se puedan suscitar producto de la realidad y dinámica que se vive.

En tal sentido, en el desarrollo organizacional se presentan diferentes perspectivas o modelos, los cuales atienden a las intencionalidades que se persiguen en sí mismos y el aporte que pueden generar para el éxito de la organización, de allí, qué se pueden llevar a cabo cambios estructurales, cambios comportamentales y cambios en los cuales se alternan aspectos estructurales y de comportamiento, estos modelos de desarrollo organizacional, se pueden vislumbrar de manera esquemática en la siguiente imagen:



Figura n° 1: Modelos de desarrollo organizacional
Fuente: Reyes (2021)



Se trata pues de asumir una visión de crecimiento, donde desde la gestión gerencial y de los miembros de la organización se busca sumar, adecuar y responder de manera significativa a las exigencias y demandas del entorno, a la prestación de un servicio de calidad que es reconocido y que se proyecta con mira a seguir transformándose para ser cada vez más competitivo. En líneas generales se puede decir, que la visión del desarrollo organizacional, está enmarcada en consolidar una perspectiva de integración y conciencia de cada uno de los miembros que tiene dicha organización, para asumir la cuota significativa que tienen en el logro de ese desarrollo, permitiendo de esta manera que se logre la cohesión organizacional, el logro de los objetivos que se ha trazado la institución, la superación de debilidades y obstáculos que se presentan, adaptándose y respondiendo de manera oportuna a la realidad.

Gestión del talento humano y su contribución el desarrollo organizacional

Entender todos los procesos que viven las organizaciones para mantenerse en el tiempo y lograr su filosofía institucional, resulta algo complejo, debido a todas las interacciones que ocurren para la cristalización de ello, donde Sin lugar a dudas el talento humano juega un papel preponderante en el éxito de ese desarrollo organizacional. En tal sentido, la gestión del talento humano contribuye con el desarrollo organizacional en diferentes aspectos, Permitiendo fortalecer la gestión de las organizaciones frente a las circunstancias que se le puedan presentar, producto de la dinámica que va surgiendo día a día, de allí que Cepeda (2023:120), destaque los siguientes planteamientos:

...las organizaciones modernas están basadas en la gestión gerencial del conocimiento, con un nuevo enfoque en la direccionalidad de los recursos humanos, la misma conduce a la aparición de la gestión del talento humano, lo cual demuestra que el insumo más valioso es el personal, quien con un adecuado manejo, brinda empuje y energía a la organización.

Considerando todos estos elementos referidos, se puede percibir lo valioso que es para el logro de los objetivos trazados, indiscutiblemente que esto va a contribuir con ese desarrollo que se espera alcanzar, de allí que son diversas las implicaciones que tienen en el logro de una cultura organizacional favorable, el desarrollo de procesos comunicativos eficaces y sinérgicos, la resolución de conflictos, el establecimiento de relaciones interpersonales armónicas y el fomento del trabajo en equipo y al aprendizaje colaborativo entre otras bondades de orden gerencial y organizacional,



todo ello va a permitir el crecimiento y avance de la organización, superando adversidades y perfilando su gestión ante las emergencias que van surgiendo producto de la cotidianidad.

Asimismo, en materia de gestión del talento humano, hay que referir el papel de importancia que tiene el gerente, pues el gerente como líder tiene un cuota significativa en el logro de la motivación del talento humano, en su capacidad para favorecer el trabajo en equipo y la fijación de metas, se trata de asumir que el talento humano debe estar motivado, tal como se desprende en las ideas de Lozano L. (2007), que señala que la realidad demandan de: “Buenos estilos gerenciales que motiven y fortalezcan el trabajo con personas talentosas en empresas innovadoras; líderes que enseñen y orienten a sus colaboradores hacia cambios proactivos y productivos (p. 158), resulta esencial a la luz de estas ideas, que se mantenga motivado al talento humano, que se propicie el aprendizaje, la revalorización de aspectos sociales y culturales entre otros, se trata de sacar lo mejor del talento humano, sus potencialidades, creatividad y otras habilidades para determinadas tareas.

En este mismo orden de ideas, destacando todos los elementos que se configuran en la gestión del talento humano y su contribución para la cristalización del desarrollo de las organizaciones, Quispe y La Rosa (2024:2557), destacan los siguientes: “Mejorar la gestión del talento humano no solo fortalecen la capacidad de la organización para reclutar, mantener y desarrollar el, sino que también potencia su capacidad para formular e implementar estrategias efectivas que impulsen el éxito organizacional”, resulta evidente las bondades que se desprenden de la gestión del talento humano para consolidar ese desarrollo y cultura organizacional, que permita impulsar el éxito de la institución y obtener los resultados esperados.

Se puede decir, el talento humano favorece la implementación de habilidades destrezas que sean propias a la realidad vivida, a cada escenario y en atención a la filosofía de acción, se trata pues de generar un espacio de convivencia, de cohesión organizacional que seguirá aportando a que se logre prestar un adecuado servicio o producto, que se adapta perfectamente a las demandas y exigencias de la realidad, que revaloriza los saberes populares, asimismo, hay que destacar que se hace necesario que el talento humano de la época vivida sea más comprometido con el desarrollo de las organizaciones, favoreciendo cumplimiento de sus funciones y propiciando nuevos saberes conocimiento útiles para las mismas.

En este mismo orden discursivo, se hace relevante Resaltar los planteamientos de Viteri y Franco (2022:32), que señalan:

Es evidente entonces que, a través de la gestión del talento humano, las organizaciones buscan el fortalecimiento de sus empleados, con el



propósito de que estos puedan contribuir a la consecución de los objetivos y metas organizacionales, por tanto, también es un elemento clave para llevar a cabo el desarrollo organizacional dentro de las empresas.

Se reconoce pues la contribución que hace la gestión del talento humano para la consolidación del desarrollo organizacional que se espera alcanzar dentro de las organizaciones, favoreciendo Esa visión que debe tener cada uno de los miembros de la organización de manera individual en el cumplimiento de sus funciones, pero que a su vez va a permitir una visión en conjunto, que se nutre del trabajo en equipo, una visión global, que se va consolidando en la medida que se logra la cohesión organizacional y la superación de las diferencias que puedan existir, para visualizar los objetivos y metas que se esperan alcanzar como equipo. Todas estas ideas, se resumen en la siguiente figura:



Figura n°2: Gestión del talento humano y su contribución el desarrollo organizacional.

Fuente: Elaboración propia.



En atención a la figura presentada, se en líneas puntuales que las organizaciones representan entidades o instituciones, que están constituidas por individuos gente que desarrollan determinados procesos de acuerdo a las estructuras que se han planteado, permitiendo el trabajo en conjunto, para canalizar una gestión que genera resultados, por lo cual las organizaciones, requieren de un talento humano, es decir el capital más valioso que tiene, para cumplir con las metas y objetivos trazados, quienes aprende dentro de la organización y van adquiriendo percepciones, valores y capacidades, para trabajar en equipo, adecuarse al ambiente y lograr la eficacia deseada, de manera que todo esto va a tributar en relaciones fraternas, cubrir expectativas de personalidad, fomentar adecuada comunicación y consolidar valores organizacionales.

REFLEXIONES FINALES

No resulta una tarea fácil el tema de la gestión del talento humano, no por lo que amerita pensar en que este está dado por las personas que están en las organizaciones o empresas inteligentes para prestar un servicio de calidad, sino por todo lo que implica la escogencia de quienes forman parte de ese equipo, de manera que cada uno de los miembros esta consiente de porque forma parte de la organización, de lo que implica cada actividad o tarea asignada, de sus debilidades para ser atendidas, de las fortalezas, habilidades y destrezas que de seguro serán aprovechadas para salir adelante, además de vencer obstáculos y crecer en la organización,

En tal sentido, esa debe ser la visión que se busca fomentar ante la dinámica vivida y considerando algunos elementos legales, políticos, económicos o socioculturales que se entrelazan en la visión de bienestar social que se persigue, una visión que es compartida porque el éxito del talento humano depende de sus propias capacidades, de sus habilidades y destrezas y de las ganas de aprender y consolidar visiones en conjunto, para que se sume al éxito que se desea lograr, ese debe ser uno de los retos más relevantes que se persiguen en materia de gestión del talento humano, logrando así prestar un buen servicio o un buen producto.

En síntesis, el talento humano representa el capital más valioso que tienen las organizaciones, por lo cual se asume su relevancia significativa en el aprendizaje y



desarrollo organizacional, por cuanto cada uno aporta mediante actividades individuales y colectivas a que consolide esa visión mancomunada y se lleven a cabo acciones de éxito, el talento humano aporta elementos de importancia para que las organizaciones perfilen su desarrollo y sostenibilidad, desde la fuerza, inteligencia, energía, creatividad, con la implementación de habilidades y destrezas que son necesarias. Las realidades actuales de las organizaciones invitan a revisar aspectos del talento humano, en sinergia con la efectividad operativa de manera que se puedan lograr las metas y objetivos trazados y favoreciendo su sostenibilidad.

El aporte que puede generar el talento humano para el desarrollo organizacional es significativo, para que de esta manera los integrantes de la organización sean capaces de adecuarse a los cambios que se suscitan en el entorno, desarrollando sus capacidades para hacer el trabajo de manera eficiente y con claridad de los propósitos que se persiguen. Es evidente la contribución que hace la gestión del talento humano al desarrollo organizacional, teniendo como norte consolidar el crecimiento en el tiempo y orientar los diversos procesos internos para que la organización se adecúe y consolide sus valores institucionales, lo cual va a permitir que cada miembro que forma parte del talento humano de dicha organización se amolde a la cultura desarrollada y a la filosofía que se persigue para el logro de los objetivos traza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Revista Entramado vol.15, No.1 enero - junio de 2019, p.116-137. (ISSN 1900-3803 / e-ISSN 2539-0279).
- Cepeda (2023). Gestión del Talento Humano para una organización emergente. Revista Aula Virtual. Volumen 4, Numero 10, Año 2023 (JULIO 2023-DICIEMBRE 2023). ISSN: 2665-0398
- Chacón (2015). Análisis del clima organizacional de la empresa Representaciones Cem, ubicada en Chiquimula, Chiquimula. Trabajo de grado publicado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.



Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento Humanos. (3ra Ed.). Mc-Graw Hill. México.

García y otros (2023). Desarrollo organizacional y su proceso de gestión en las instituciones educativas. Revista Polo de Conocimiento. Pol. Con. (Edición núm. 84) Vol. 8, No 7, Julio 2023, pp. 198-218. ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v8i7.

Gupioc (2023). Desarrollo organizacional y desempeño laboral en un centro de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones, Trujillo 2023. Trabajo de grado Publicado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

Lozano I (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 60, mayo-agosto, 2007, pp. 147-164. Universidad EAN, Bogotá, Colombia.

Quispe y La Rosa (2024). *Proceso de talento humano y la gestión estratégica en el hospital de Tingo María - 2023. ciencia latina revista multidisciplinar. marzo - abril, 2024. volumen 8, número 2.*

Reyes, A. A. (2021). Plan estratégico para el desarrollo organizacional de Glamour S.A. Componente práctico del examen complejo, Universidad Católica de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/15985/1/T-UCSG-PREFIL-CPO-297.pdf>.

Senge, P. (1993). La Quinta Disciplina, Editorial Granica, Barcelona.

Viteri Rade, L. Y., & Franco Villon, M. N. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. Revista E-IDEA Journal of Business Sciences, 4 (17), 30-44. <https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233>

