



## El reto de atraer y gestionar el talento de valor

**Adolfo Ramírez**

Experto en Transformación Digital

En un mundo cada vez más automatizado, donde la tecnología y los algoritmos avanzan a pasos agigantados, las organizaciones se enfrentan al desafío de atraer y gestionar personas genuinas que, además de sus capacidades técnicas, sientan y promuevan el propósito y los valores de la empresa.

### **El talento de valor como ventaja competitiva**

Hoy, es una evidencia, que las empresas necesitan mucho más que empleados que cumplan con los requisitos técnicos: buscan, o deberían hacerlo, personas que compartan su visión y propósito, que comprendan el significado de su rol y que se conviertan en embajadores naturales de la marca. Este talento, por un lado proyecta una imagen auténtica de la compañía, generando confianza y credibilidad y por otro, es el ejemplo en la adopción de los cambios.

Estudios recientes demuestran que las empresas con una cultura sólida y valores definidos que han sido capaces de convertirlos en los hábitos de sus equipos alcanzan más altos niveles de satisfacción y fidelización tanto de sus clientes como de empleados.

Este tipo de talento refuerza estos valores en su día a día, consolidando una cultura organizacional que no solo atrae a nuevos clientes y colaboradores, sino que también permite mantener relaciones de largo plazo basadas en la confianza y la coherencia. Así, el talento de valor no es simplemente un ideal aspiracional; es un recurso estratégico que contribuye directamente a los resultados y rentabilidad sostenida de la empresa.

### **Productividad desde el compromiso y la coherencia**

El compromiso de estos profesionales tiende a reflejarse, lógicamente, en una productividad más elevada y sostenible. Este talento encuentra sentido en su trabajo, lo que fomenta una motivación intrínseca que no depende solo de factores externos.

Un estudio de Gallup indica que los empleados alineados con los valores de su organización tienden a mantenerse en sus posiciones durante más tiempo y a experimentar menos agotamiento. Esto reduce significativamente los costes de rotación y contribuye a una mayor estabilidad organizacional. Además, el talento de valor genera un ambiente de trabajo positivo y motivador, inspirando a otros colaboradores a comprometerse con los objetivos de la empresa.

Sin embargo, parece que ocurre todo lo contrario, pues un reciente informe de Infojobs indica que sólo un 23% de los empleados recomendaría trabajar en su propia empresa, mientras que el 39% no la aconsejaría y el restante 38% tiene una postura pasiva, reflejando un bajo sentido de pertenencia.

### **La gestión del talento de valor**

La gestión del talento de valor comienza desde el proceso de selección. Las empresas deben buscar no solo las competencias técnicas, sino también una profunda alineación con los valores y la misión de la organización. Esto implica una selección cuidadosa que evalúe las creencias,

motivaciones y aspiraciones de candidatos. Un desafío nada sencillo para los equipos de Recursos Humanos que, en muchas ocasiones, encuentran verdaderas dificultades para encontrar candidatos con las habilidades técnicas necesarias, en especial en perfiles relacionados con analítica de datos o inteligencia artificial. No obstante, precisamente en estos ámbitos, es en los que los valores, el aprendizaje continuo y la ética adquieren un protagonismo especial.

Gestionar el talento de valor requiere, además, una cultura que respalde su desarrollo y unos líderes que actúen con coherencia enviando mensajes claros de que la organización valora la autenticidad, el crecimiento profesional y la integridad. Bajo una dirección que predica con el ejemplo, los empleados sienten la libertad de ser ellos mismos, de expresar sus ideas y de actuar con responsabilidad, lo que impulsa tanto la innovación como el sentido de pertenencia. Los programas de desarrollo y crecimiento son esenciales para mantener este impulso.

La transformación digital y los avances en inteligencia artificial han modificado profundamente el mundo laboral, y la presencia de un talento genuino se ha convertido en una pieza clave para la aplicación de estos cambios de manera ética y eficiente.

La digitalización de tareas y la accesibilidad de los recursos son clave, permitiendo que los profesionales se concentren en generar valor real



### La necesidad de un entorno adecuado para el desarrollo del talento

Para maximizar el potencial del talento de valor, las empresas deben crear un entorno laboral que favorezca su crecimiento y contribución. Esto implica revisar y optimizar los procesos internos, asegurando que sean ágiles, eficientes y libres de burocracia innecesaria. La digitalización de tareas y la accesibilidad de los recursos son clave, permitiendo que los profesionales se concentren en generar valor real. De este modo, se evita que pierdan tiempo en procedimientos que no aportan al propósito ni a los resultados de la organización, permitiendo una mayor eficiencia y alineación con los objetivos estratégicos.

