

Aspectos

teóricos y metodológicos esenciales para la comprensión del talento laboral

Theoretical and methodological aspects essential for understanding labor talent

Odelquis Raymundo Valdiviés Arística^{1*}

E-mail: odelray81@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2949-3562>

Amaury Zubiaurre Valdivia

E-mail: amauryszv74@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5427-1031>

José Alejandro Moré Fernández

E-mail: josealejandromorefernandez@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3569-6296>

¹Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez". Cienfuegos, Cuba.

*Autor para correspondencia.

Recibido: 03/07/25

Aceptado: 09/02/25

Publicado: 15/12/25

Valdiviés Arística, O. R., Zubiaurre Valdivia, A., y Moré Fernández, J. A. (2025). Aspectos teóricos y metodológicos esenciales para la comprensión del talento laboral. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 10, e824. <http://rccd.ucf.edu.cu/index.php/rccd/article/view/824>

RESUMEN

Este trabajo explora la importancia del talento laboral como un activo estratégico crucial en el entorno empresarial actual, donde la competencia e innovación son primordiales. Su objetivo principal es analizar cómo las organizaciones pueden gestionar eficazmente el talento para mejorar el rendimiento y la sostenibilidad. Para ello, se llevaron a cabo varios métodos, incluyendo una revisión bibliográfica de la literatura existente, un análisis crítico de teorías relevantes y un estudio comparativo de prácticas en distintas organizaciones. Además, se adoptó un enfoque interdisciplinario que integra conceptos de psicología, recursos humanos y sociología. Los resultados destacan que una gestión del talento bien estructurada, que incluya oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente laboral inclusivo, no solo potencia la creatividad y la innovación, sino que también mejora la retención de empleados. Se identifican problemas teóricos y metodológicos en la conceptualización, identificación y estimulación del talento, esencialmente, sugiriendo que las organizaciones deben superar estas barreras para maximizar su potencial. Se enfatiza en la necesidad de invertir en el desarrollo del talento humano como clave para asegurar el crecimiento sostenible y la competitividad en el futuro.

Palabras clave:

Talento Laboral; Gestión del Talento; Competitividad Organizacional.

ABSTRACT

This paper explores the importance of labor talent as a crucial strategic asset in today's business environment, where competition and innovation are paramount. Its main objective is to analyze how organizations can effectively manage talent to improve performance and sustainability. To achieve this, various methods were employed, including a bibliographic review of existing literature, a critical analysis of relevant theories, and a comparative study of practices in different organizations. Furthermore, an interdisciplinary approach was adopted, integrating concepts from psychology, human resources, and sociology. The results highlight that a well-structured talent management strategy, including professional development opportunities and an inclusive work environment, not only enhances creativity and innovation but also improves employee retention. The study identifies theoretical and methodological issues in the conceptualization, identification, and stimulation of talent, essentially suggesting that organizations must overcome these barriers to maximize their potential. It emphasizes the need to invest in human talent development as a key factor in ensuring sustainable growth and future competitiveness.

Keywords:

Labor Talent; Talent Management; Organizational Competitiveness.

INTRODUCCIÓN

En un entorno empresarial altamente dinámico, la gestión del talento laboral se ha convertido en un recurso estratégico clave para la competitividad y sostenibilidad organizacional (Tarique y Schuler, 2010). Su correcta identificación, desarrollo y retención impactan directamente el rendimiento empresarial, la innovación y la capacidad de adaptación.

La evolución del concepto de talento ha pasado de enfoques tradicionales a modelos estratégicos centrados en creatividad, liderazgo y resiliencia (Paiva de Báez, 2024). Esto ha llevado a que las organizaciones adopten estrategias alineadas con sus objetivos para potenciar su capital humano. Estudios recientes destacan la importancia de integrar metodologías avanzadas en la identificación del talento y de fortalecer su estimulación para maximizar su impacto organizacional (Boada, 2022).

Desde una perspectiva metodológica, se han identificado barreras en la conceptualización y aplicación del talento, lo que requiere un enfoque interdisciplinario que combine psicología, recursos humanos y gestión empresarial (Pérez et al., 2023). A nivel estratégico, la teoría del talent pivotalness enfatiza que los empleados clave generan un impacto significativo en la creación de valor, lo que refuerza la necesidad de estructuras organizacionales que optimicen su potencial (Boudreau y Ramstad, 2007).

Este estudio profundiza en los desafíos teórico-metodológicos de la gestión del talento laboral, proponiendo estrategias efectivas para su desarrollo, alineación estratégica y sostenibilidad en el marco de la competitividad empresarial.

Objetivo del trabajo: Analizar los problemas teórico-metodológicos de la gestión del talento laboral y su impacto en la competitividad organizacional, proponiendo un enfoque estratégico que permita diseñar e implementar prácticas efectivas de identificación, desarrollo y retención del talento para fortalecer el crecimiento sostenible y la innovación empresarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para analizar los problemas teórico-metodológicos del talento laboral y su impacto en la gestión organizacional, se han aplicado diversos métodos que garantizan una aproximación rigurosa y fundamentada.

Revisión bibliográfica y análisis crítico de teorías y modelos: Se realizó una exploración amplia de la literatura académica sobre gestión del talento, creatividad e innovación organizacional, consolidando una base teórica robusta. Autores como Barney (1991) y Lepak y Snape (2005) proporcionaron fundamentos clave sobre el talento como ventaja competitiva, mientras que Lorenzo (2014) profundizó en su relación con la creatividad y el liderazgo dentro de las empresas. Este análisis crítico permitió identificar inconsistencias en la conceptualización del talento, evidenciando la necesidad de una mayor precisión metodológica para su correcta aplicación organizacional (Paiva de Báez, 2024).

Estudio comparativo de estrategias organizacionales: Se examinaron prácticas de gestión del talento en diversas organizaciones, identificando la influencia de modelos

estratégicos en la competitividad empresarial. Este análisis facilitó la identificación de barreras metodológicas en la identificación del talento laboral, dado que muchas empresas siguen criterios tradicionales sin incorporar metodologías avanzadas como el análisis de competencias o inteligencia artificial (Silzer y Dowell, 2010). Asimismo, se observó cómo la alineación entre talento y estrategia organizacional puede potenciar la innovación y sostenibilidad empresarial (Collings y Mellahi, 2009; Boada, 2022).

Enfoque interdisciplinario: Se integraron conceptos de psicología organizacional, gestión empresarial y sociología para evaluar el talento desde una perspectiva más holística. Autores como Cascio y Aguinis (2005) y Ely y Thomas (2001) han demostrado que la diversidad y la inclusión desempeñan un papel esencial en el desarrollo del talento, lo que refuerza la importancia de estructuras organizacionales flexibles y estrategias de gestión personalizadas.

Identificación y estimulación del talento laboral: Se analizó cómo el desarrollo del talento influye en la innovación empresarial y la sostenibilidad organizacional, destacando la necesidad de enfoques que fomenten el aprendizaje continuo, la autonomía creativa y la colaboración interdisciplinaria (Amabile, 1996; Gagné, 2009). La falta de estrategias estructuradas para la estimulación del talento limita el aprovechamiento del potencial humano, afectando directamente la retención de talento dentro de las organizaciones (Holtom et al., 2008). Además, se incorporó el concepto de talent pivotalness (Boudreau y Ramstad, 2007), resaltando la importancia de los empleados clave en la generación de valor organizacional.

Análisis bibliométrico de tendencias recientes en la gestión del talento: Como complemento a la revisión teórica, se integró el estudio de Pérez et al. (2023), donde se identifican las principales tendencias en la gestión del talento a nivel organizacional. Su enfoque bibliométrico permitió reconocer patrones en la evolución del talento humano, reforzando la necesidad de actualizar metodologías para su identificación y desarrollo en entornos laborales dinámicos.

Este enfoque metodológico garantiza una aproximación integral al estudio del talento laboral, proporcionando evidencias que sustentan la importancia de superar los problemas teórico-metodológicos identificados y optimizar su gestión dentro de las organizaciones.

RESULTADOS-DISCUSIÓN

El talento laboral es un factor fundamental para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones en un contexto globalizado y en constante evolución tecnológica (Tarique y Schuler, 2010). Su correcta gestión influye en la productividad, el rendimiento organizacional y la capacidad de adaptación ante cambios en el mercado.

Las empresas que implementan estrategias estructuradas de identificación y desarrollo del talento han logrado mejoras en su eficiencia operativa y en la creación de una cultura de aprendizaje continuo (Cascio y Aguinis, 2005). La alineación entre la gestión del talento y los objetivos estratégicos es esencial para evitar enfoques fragmentados que limiten su impacto (Collings y Mellahi, 2009). En este sentido, la teoría talentista sostiene que la correcta

identificación del talento debe considerar dimensiones multidimensionales como la creatividad, la resiliencia y el potencial innovador (Boada, 2022).

Otro aspecto clave es la estimulación del talento, ya que los ambientes laborales que promueven la creatividad y el trabajo colaborativo generan oportunidades de innovación dentro de las organizaciones (Amabile, 1996). Estudios recientes han demostrado que el uso de metodologías avanzadas, como la inteligencia artificial y el análisis de competencias, optimizan la identificación y retención del talento clave (Silzer y Dowell, 2010; Pérez et al., 2023).

En cuanto a la retención del talento, se ha identificado que más allá de incentivos económicos, el desarrollo profesional y el bienestar organizacional juegan un papel determinante en la permanencia de los empleados (Holtom et. al., 2008). La implementación de programas de mentoría y formación personalizada ha mostrado resultados positivos en la fidelización del talento y el fortalecimiento de la cultura organizacional (Alles, 2019).

Además, la diversidad e inclusión han cobrado relevancia como factores estratégicos para la gestión del talento. Equipos diversos integran múltiples perspectivas en la toma de decisiones, lo que fortalece la creatividad y la innovación dentro de las empresas (Ely y Thomas, 2001; Kell y Minton, 2016). Las organizaciones que fomentan una cultura inclusiva mejoran su competitividad y el compromiso de sus empleados.

Desde una perspectiva de innovación organizacional, la correcta gestión del talento influye en la creación y aplicación de conocimiento dentro de la empresa. La integración de estrategias de formación y desarrollo profesional permite maximizar el impacto del talento en la transformación empresarial.

Dada la evolución del talento laboral y sus implicaciones estratégicas, es imprescindible que las organizaciones adopten enfoques más integrales en su gestión. La combinación de metodologías interdisciplinarias y enfoques innovadores permitirá superar las barreras teórico-metodológicas identificadas, optimizando el aprovechamiento del talento para consolidar estructuras organizacionales eficientes y sostenibles.

A pesar de su reconocimiento como un factor estratégico en la gestión organizacional, el talento laboral enfrenta diversas barreras teórico-metodológicas que dificultan su correcta conceptualización, identificación y desarrollo. Este apartado analiza los desafíos clave y su impacto en la gestión del talento.

- **Conceptualización del talento:** La definición del talento continúa siendo objeto de debate en la literatura académica y en la práctica organizacional. Lepak y Snape (2005) lo consideran tanto un recurso estratégico como una variable clave para la competitividad empresarial, pero la falta de consenso sobre su alcance impide una aplicación metodológica uniforme. Desde una perspectiva más integral, Lorenzo (2014) enfatiza que el talento no debe limitarse a habilidades técnicas, sino que incluye creatividad e innovación, lo que amplía su papel como motor de transformación organizacional.

Además, Paiva de Báez (2024) señala que la evolución del concepto del talento ha requerido ajustes en su gestión, adaptándose a nuevos entornos empresariales y tecnológicos.

- **Identificación del talento laboral:** Uno de los principales desafíos metodológicos radica en la identificación del talento, ya que muchas organizaciones siguen empleando criterios tradicionales, como experiencia laboral y formación académica, sin considerar dimensiones estratégicas como creatividad, liderazgo y resiliencia. Barney (1991) define el talento como una fuente de ventaja competitiva difícil de replicar, mientras que Silzer y Dowell (2010) sugieren que la inteligencia artificial y el análisis de competencias pueden mejorar la precisión en la identificación del talento. Boada (2022) refuerza la necesidad de un enfoque más estructurado, en el que la identificación del talento sea un proceso multidimensional para maximizar su impacto organizacional.
- **Gestión del talento y alineación con la estrategia organizacional:** La falta de alineación entre la gestión del talento y la estrategia organizacional limita su efectividad. Collings y Mellahi (2009) sostienen que muchas empresas aplican enfoques fragmentados sin optimizar el potencial humano. Por su parte, Boudreau y Ramstad (2007) introducen el concepto de talent pivotalness, destacando que los empleados clave pueden generar un mayor valor organizacional si se integran de forma estratégica en la planificación empresarial. Alva (2024) complementa esta visión al destacar el papel del liderazgo en la anticipación de necesidades futuras del talento.
- **Diversidad e inclusión en la gestión del talento:** Aunque la diversidad es fundamental para la innovación y el desarrollo organizacional, sigue siendo un aspecto descuidado en muchas empresas. Ely y Thomas (2001) destacan que la ausencia de políticas inclusivas limita la capacidad de adaptación en mercados dinámicos. Kell y Minton (2016) refuerzan que los equipos diversos generan mejores resultados al combinar múltiples perspectivas en la resolución de problemas. Paiva de Báez (2024) enfatiza que el desarrollo de talento inclusivo no solo mejora el desempeño empresarial, sino que también refuerza la sostenibilidad organizacional.
- **Retención del talento y cultura de innovación:** La retención del talento es un desafío crítico para las empresas. Holtom et. al. (2008) identifican la satisfacción laboral y las oportunidades de desarrollo como factores determinantes para la permanencia de los empleados en una organización. Alles (2019) sostiene que la planificación del talento debe proyectarse a largo plazo para anticipar necesidades futuras y fortalecer el compromiso organizacional. La cultura de innovación también juega un papel clave en este proceso, ya que un entorno que valore el desarrollo de ideas y la participación activa de los empleados facilita la retención del talento clave (Lorenzo, 2014).
- **Estimulación del talento laboral:** Para maximizar el impacto del talento dentro de una organización, es necesario implementar estrategias de estimulación efectivas. Amabile (1996) señala que los entornos laborales que promueven autonomía, aprendizaje continuo y

colaboración favorecen la creatividad. Gagné (2009) destaca la importancia de la mentoría y el trabajo interdisciplinario como mecanismos para fortalecer la retención del talento. Boada (2022) refuerza que el talento debe estar vinculado con una planificación estructurada que garantice su desarrollo dentro de la organización.

La gestión estratégica del talento laboral sigue enfrentando desafíos teóricos y metodológicos en su conceptualización, identificación y desarrollo. Superar estas barreras requiere la aplicación de metodologías avanzadas y enfoques multidimensionales que permitan optimizar su impacto en la competitividad empresarial. La alineación entre talento, diversidad y estrategia organizacional es esencial para fortalecer la innovación y garantizar el crecimiento sostenible de las organizaciones.

CONCLUSIONES

La gestión del talento laboral es un pilar fundamental para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones en un entorno de transformación digital y mercados globalizados. Su correcta identificación, desarrollo y retención impactan directamente la productividad, innovación y capacidad de adaptación empresarial.

Este estudio ha evidenciado barreras teórico-metodológicas que limitan la gestión efectiva del talento, resaltando la necesidad de criterios precisos para su identificación y estrategias de estimulación que fomenten el aprendizaje continuo y la colaboración interdisciplinaria. Asimismo, se destaca la importancia de alinear la gestión del talento con la estrategia organizacional para optimizar su impacto y evitar enfoques fragmentados.

La retención del talento es otro desafío clave que requiere estructuras organizacionales que prioricen el desarrollo profesional y el bienestar laboral, reduciendo la rotación de personal y fortaleciendo el compromiso de los empleados. La diversidad e inclusión, además, juegan un papel esencial en la innovación y toma de decisiones dentro de las empresas.

Por tanto, superar los desafíos teórico-metodológicos en la gestión del talento exige estrategias integradas que optimicen su identificación, desarrollo y retención dentro de una cultura organizacional innovadora y sostenible. Las organizaciones que adopten enfoques estratégicos estarán mejor preparadas para enfrentar los retos futuros y consolidarse en un mercado altamente competitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2019). *Formación, capacitación, desarrollo: diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. ISBN: 978-987-1305-73-2. Ediciones Granica.
- Alva, S. (2024). *Lo que un líder no debe delegar: anticipar el futuro, atraer y desarrollar talento, modelar la cultura*. ISBN: 978-841-8916-54-3. LID Editorial España.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to 'The social psychology of creativity'*. Westview Press.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Boada, Z. R. R. (2022). *Teoría talentista: la gestión de personas con talentos bien identificados*. ISBN: 978-844-8619-59-2. McGraw-Hill España.
- Boudreau, J. W., y Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. ISBN: 978-1-59139-653-5. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Cascio, W. F., y Aguinis, H. (2005). Service management and performance: The role of human resource management. *Academy of Management Journal*, 48(2), 142-155. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.16928412>.
- Collings, D. G., y Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.01.003>.
- Ely, R. J., y Thomas, D. A. (2001). Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273. <https://doi.org/10.2307/2667087>
- Gagné, F. (2009). *Building Gifts into Talents: Detailed Description of the DMGT 2.0*. Elsevier. <https://www.elsevier.com/>
- Holtom, B. C., Lee, T. W., y Mitchell, T. R. (2008). Navigating through the turnover process: A grounded theory study of the experiences of employees who leave organizations. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 373-386. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9110-0>.
- Kell, H. J., y Minton, E. (2016). When diversity is the norm: Role of diversity in predicting team performance. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 705-714. <https://doi.org/10.1037/apl0000058>
- Lepak, D. P., y Snape, E. (2005). The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage: A theoretical framework. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 25-34. <https://doi.org/10.1080/0958519042000293442>.
- Lorenzo, R. (2014). *Talento, creatividad y empresa*. Playa, Cuba: Sello Editorial Academia. ISBN: 978-959-270-279-0. <https://editorialacademia.cu>.
- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992-1006. ISSN: 2789-3855. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>.

Pérez, J. C., Haro, A. F., Núñez, M. F., Molina, A. G., y Rubio, P. G. (2023). Un estudio teórico y bibliométrico sobre la gestión del talento humano en el ámbito empresarial: Tendencias, desafíos y perspectivas actuales. *LATAM. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3). ISSN: 2789-3855. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1131>.

Silzer, R., y Dowell, B. E. (2010). *Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative*. San Francisco, CA: Pfeiffer. ISBN: 978-0-470-54004-6. <https://www.wiley.com/en-us>.

Tarique, I., y Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122–133. ISSN: 1090-9516. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019>.