

[Regresar](#)[Liderazgo y Gestión de Personas](#)[Posgrado](#) / [Blog](#) / [La dirección y gestión del talento exige entender el negocio](#)

La dirección y gestión del talento exige entender el negocio

29 Abril, 2026

**Por: María del Carmen Portocarrero Varela****Docente Imagen, Universidad Norbert Wiener**

En muchas empresas, la gestión del talento todavía se aborda como un conjunto de iniciativas fragmentadas. Se diseñan programas y se activan acciones con la expectativa de generar impacto. Pero hay una pregunta que pocas veces se examina con la profundidad necesaria – ¿cuánto se comprende realmente el negocio?

Desde mi experiencia profesional, ahí empieza todo.

Gestionar talento sin entender cómo funciona una empresa no es una limitación secundaria; es un error estructural.

Sin claridad sobre los objetivos estratégicos, los desafíos del entorno, el posicionamiento competitivo y las capacidades críticas que sostienen la operación, cualquier intervención sobre personas pierde sentido. Puede estar bien diseñada e incluso ejecutada con rigor, pero difícilmente moverá resultados concretos.

Por eso, las compañías que alcanzan resultados sostenibles no trabajan a partir de iniciativas aisladas. Operan como sistemas – cada decisión responde a un propósito y cada acción encuentra una dirección clara. No hay fragmentación, hay coherencia.

En mi experiencia asesorando empresas de distintos sectores, la gestión del talento solo funciona cuando se entiende el sistema en su conjunto. No puede mirarse como un área de soporte, sino como un habilitador directo del negocio.

Bajo esa lógica, el liderazgo, la cultura y las decisiones sobre personas dejan de operar como esfuerzos independientes y empiezan a construir capacidades organizacionales.

Aquí aparece una idea central – toda estrategia de talento nace del modelo de operación. No como una declaración formal ni como un discurso de gestión, sino como un criterio real para decidir. Fuera de ese marco, cualquier política de personas pierde fuerza.

Esta lógica se entiende bien en la metáfora que plantea Jim Collins en *Turning the Flywheel*. El flywheel no avanza por un gran esfuerzo aislado. Se mueve por acumulación, por consistencia y por decisiones que se conectan unas con otras hasta generar tracción.

En gestión del talento ocurre algo parecido. No se trata de hacer más, sino de alinear mejor.

Con una lectura clara del negocio, es posible identificar talento clave, incorporar líderes adecuados y desarrollar equipos capaces de ejecutar. Pero eso, por sí solo, no basta.

Artículos Relacionados

[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

25 Junio 2026

¿TU EMPRESA TIENE FECHA DE EXPIRACIÓN? EL IMPERATIVO DE REINVENTARSE[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

15 Junio 2026

MAESTRÍA EN CIBERSEGURIDAD: ESPECIAL[Liderazgo y Gestión de Personas](#)

15 Junio 2026

¿CÓMO CONVERTIRTE EN UN EXPERTO EN ETHICAL HACKING EN PERÚ?

Para que una organización funcione de verdad, no alcanza con que cada área haga bien su parte. Todo necesita avanzar bajo una misma lógica – cultura, sistemas, incentivos y esas dinámicas internas que no siempre aparecen en un organigrama, pero que terminan definiendo cómo se mueve una empresa.

Es en esa alineación donde la estructura empieza a sostenerse por sí misma, no por inercia ni por el impulso aislado de algunas personas, sino por una lógica compartida que da continuidad y orden.

Los resultados rara vez aparecen de inmediato, pero cuando una empresa tiene foco y entiende el valor de ejecutar bien, empieza a construir ventajas que maduran con el tiempo y fortalecen su posición de forma progresiva.

En ese punto, la gestión del talento deja de ocupar un lugar secundario dentro de la estructura y empieza a asumirse como parte del funcionamiento real de la empresa – no como soporte, sino como una dimensión que influye directamente en su capacidad de avanzar, adaptarse y sostener resultados.

Desde ahí, el crecimiento deja de depender de esfuerzos aislados y empieza a construirse con mayor consistencia. Lo que antes se resolvía con iniciativas puntuales empieza a ordenarse bajo una lógica más clara, donde incorporar, desarrollar y movilizar personas responde a necesidades concretas del negocio y no a decisiones desconectadas de su realidad.

Por eso, comprender el negocio no es una competencia adicional en la gestión del talento – es el punto de partida. Sin esa comprensión, cualquier acción sobre personas puede quedarse en intención o perder fuerza en la ejecución. Con esa claridad, la gestión del talento deja de avanzar en paralelo y pasa a integrarse de manera natural en la dirección y sostenibilidad de la empresa.



COMPARTIR EN  

Suscríbete

a nuestro blog

Te mantendremos informado con las noticias y columnas de opinión más relevantes de la EPG Wiener

Nombres y Apellidos*

Correo Electrónico*

* Campos obligatorios

☐ Al presionar el botón "Recibir información" usted acepta haber leído y aceptado las *políticas de privacidad*

ENVIAR

- ◆ POSGRADO U.WIENER.
- Home
- Nosotros
- Convenios internacionales
- Blog

- ◆ PROGRAMAS.
- Maestrias
- Segundas Especialidades
- Diplomados
- Programas de Especialización
- Formación Continua
- Formación Corporativa

- ◆ UBICACIÓN
- Jr. Larrabure y Unanue 110, piso 1, Santa Beatriz, Lima
- ¿Cómo llegar?
- 

- ◆ CONTACTO
- (01) 706 5555
- Anexos: 3218 / 3316 / 3115 / 3139
- Horario de atención: Lunes a viernes de 9:00 a.m. a 7:00 p.m. Sábados de 9:00 a.m. a 12:00 p.m.

- ◆ ESCRÍBENOS
- posgrado@uwiener.edu.pe
-   



