# El talento también aporta, pero exige

En la actualidad las personas ya no buscan sólo un trabajo, quieren una carrera que les permita desarrollarse y que aporte algo a sus vidas, por ello las organizaciones deben de humanizarse y preocuparse por la gente que las integra, sugiere la Vicepresidenta Global de Recursos Humanos en PepsiCo, Cynthia Trudell.

"La gente quiere tener una carrera, no sólo un trabajo. No quieren comprometerse a ser empleados de por vida", dice Trudell a [la edición del 17 de enero de 2014 de la revista Expansión](http://www.cnnexpansion.com/expansion/2014/01/22/17-mexicanas-hacen-su-agosto-en-europa).

La VP asegura que una de las razones por las cuales las personas no quieren quedarse en una empresa es porque sienten que no pueden ser productivas y crecer dentro de esa cultura, por lo que las empresas deben asegurarles que sí pueden desarrollarse.

Para lograr una humanización, las compañías necesitan [colaboradores que aporten nuevas ideas](http://www.cnnexpansion.com/expansion/2013/12/26/acepta-las-sugerencias-de-tus-empleados), influencien a los demás y sean capaces de enfrentar ambientes complejos. Sin embargo, este tipo de talentos exige más que un empleo remunerado, busca una carrera que fomente su desarrollo profesional y personal.

Actualmente Trudell ayuda a dirigir una plantilla de 278,000 personas en PepsiCo, una de las compañías más valiosas del mundo. Su misión: desarrollar la estrategia global para el capital humano de la empresa.

Anteriormente fue presidenta de la armadora de automóviles Saturn, de [General Motors (GM)](http://www.cnnexpansion.com/negocios/2014/02/13/gm-revisara-autos-en-mexico-por-fallas) y de la manufacturera Brunswick Corporation. En 1999 fue una de las 50 mujeres más poderosas de la revista Fortune.

La ejecutiva cree que no sólo se trata de expandir, conquistar y globalizar el mercado: “Todo se trata de las personas y sus procesos”, dice.

***¿Cómo ha cambiado el proceso de búsqueda y retención de talento en los últimos años?***

Debemos [buscar talento](http://www.cnnexpansion.com/negocios/2014/02/13/gm-revisara-autos-en-mexico-por-fallas) de forma global, pero pensar en lo que se requiere localmente. En cuanto al talento que ya tienes, no se trata de que crezcan quienes llevan más tiempo en una plaza, sino de meritocracia bilateral.

Es decir, cuánto quiere expandirse un empleado en su carrera y cuánto considera la empresa que puede avanzar. Es necesario tener programas de desarrollo de talento a nivel global y local. Así, los empleados deciden cómo quieren progresar.

Lo importante es colocar a la mejor gente en el sitio correcto y en el mejor momento. Cualquiera podría entrar en el más básico de los niveles y convertirse en [CEO](http://www.cnnexpansion.com/especiales/2013/expansionceo-4to-trimestre). Todos tienen la capacidad de ir tan lejos como quieran.

Por: Alejandra Velázquez Rodríguez