



Esta semana, **Human**

Performance ha reunido, en Madrid y en Barcelona, a un grupo de profesionales del Talento que amablemente aceptaron la invitación para pasar una mañana compartiendo sobre el Talento. ¿Qué mejor tema?

“Talento”, “competencias”, “potencial” y algunos más –cito los tres más comentados y escuchados durante el desayuno- son conceptos que sirven para referirnos a casi todo y por ello acaban por no servir para casi nada. Concluimos que era necesario pararse un momento y ver qué significan.

La cuestión nos pareció importante porque las definiciones, lo sabemos, tienen la costumbre de convertirse en realidades. Definiciones pobres de aquellos conceptos llevarán seguramente a nuestra Organización a contar con sistemas de gestión pobres. Al contrario: definiciones ricas conducirán a disponer de sistemas de Talento ricos y con mayor impacto.

Ensayamos juntos por tanto una definición de Talento pensando con la ayuda de algunas preguntas estimulantes: **¿El Talento es innato o adquirido?, ¿Es mejor pensar en términos de Talento o de Talentos diferentes?, ¿El Talento son competencias o es también compromiso?, ¿Hasta qué punto cada componente?, ¿El Talento lo poseen determinadas personas o es algo que todos poseemos en alguna medida?** Fue rica la discusión y el intercambio de puntos vista.

Pasamos luego a preguntarnos sobre las consecuencias de la definición adoptada en el terreno de la práctica de la gestión del talento en nuestras Organizaciones. Si creemos, por ejemplo, que el Talento es más innato que adquirido, ¿apostaríamos, siendo consecuentes, por “comprarlo” antes que –atención es importante- por “desarrollarlo”? Si es así ¿daremos más valor a las políticas de identificación, de evaluación, de reclutamiento y a la selección que a las políticas de formación y desarrollo? Parece lo más lógico.

También discutimos sobre la naturaleza actitudinal o solo cognitivo-intelectual del Talento. Si optamos por definiciones que incorporan la primera alternativa ¿incorporaremos entonces medidas

para evaluar el compromiso y para gestionarlo? -9Box de Talento x compromiso, por ejemplo-. La conclusión parece que es que si ignoramos o concedemos poca importancia al compromiso como parte del mix aumenta el riesgo de acabar teniendo en nuestras Organizaciones gente poco comprometida, pero con Talento (mercenarios los llamamos), o viceversa, gente muy comprometida, pero poco talentosa en puestos clave. ¿Estamos dispuestos?

Cualquiera de estas preguntas y de estas respuestas van más allá de meras excusas para charlas de café entre profesionales; son, por el contrario, cuestiones clave que afectan de manera importante a nuestra aportación como profesionales del Talento.

La conclusión a la que llegamos fue, no obstante, que **no importa tanto lo que el Talento signifique para nosotros, sino la definición que nuestra Organización haga en vista de su plan de negocio, de su estrategia y de su cultura.**

Y aquí comienza nuestra intervención como catalizadores del proceso de discusión a alto nivel de estos temas y de que la definición se haga, y quede alineada con negocio y que se comparta. Y más tarde contribuyendo a **transformar la definición en estrategias y políticas de talento ricas y efectivas.**

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#).



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).