

Nuevo Management

El talento, una solución a la inercia

El talento, una solución a la inercia.

La gestión del talento es un valor clave para el progreso, siendo necesaria una cultura que permita su impulsión, expresión y reconocimiento, tanto a nivel empresarial como educativo y societal.

¿Qué es talento?

Se distingue el talento, generalmente, cuando los resultados de una acción o tarea son extraordinarios, proporcionando un valor añadido de algo existente o no existente, superando resultados anteriores o iniciando resultados sin precedentes, por no ser comparables.

Hasta hoy, el talento es de difícil explicación en cuanto a los procesos cognitivos que intervienen en su expresión por ser de carácter interno o intrínseco en las personas, por este motivo, solemos asociar el talento a los resultados que sí son visibles y medibles. Esto propicia numerosas "cábalas" en quienes intentan ofrecer una definición del talento, generalmente basadas en el sentido común, más que en datos experimentales científicos que avalen estas hipótesis.

Origen del talento

El ser humano comparte con su especie una serie de características biológicas y conductuales que estudia la ecología del comportamiento (ciencia que estudia las razones ecológicas y evolutivas de los seres vivos, que nace de la etología). Mientras que no obtenemos una respuesta científica concreta, nos debatimos en saber si el talento tiene su origen en mecanismos innatos, si depende de la variabilidad de ciertas actitudes con las que se interrelaciona que pueden predisponer hacia determinados comportamientos, o una mezcla de ambas. Posiblemente, como muchas otras cualidades del ser humano, creo que el talento es producto de la combinación de ciertos procesos psicológicos con una base innata, que puede desarrollarse con motivaciones intrínsecas y de aprendizaje.

Desarrollo del talento

En la etapa del desarrollo, en la infancia, reconocer en los niños las motivaciones intrínsecas y proporcionarles los medios para que puedan adquirir conocimientos acordes con ellas ayuda a crear las condiciones de que el talento pueda manifestarse. En otras edades, aunque sean más tardías también es posible que aflore el talento porque, podría ser que en la etapa de desarrollo no se tuvieran las condiciones y herramientas necesarias. Además, que el conocimiento adquirido, la experiencia y la potenciación de las capacidades, posibilitan el que en una persona con motivaciones intrínsecas acabe mostrando talento. Quien tiene talento suele buscar la manera de expresarlo. La gestión del talento es una solución a muchos problemas actuales que arrastramos por inercia.

Factores que dificultan la expresión del talento

Dentro de las organizaciones, a menudo el talento pasa desapercibido. Por diversas razones, pero se me ocurren algunas que sería interesante que pudieran servir para influir en el cambio de los esquemas que todavía son predominantes en muchas empresas y dejan que el talento se les escape de sus arterias sin haber detectado el agujero que lo permite.

Muchas veces, las estructuras funcionales rígidas de las empresas no dejan espacio a que el talento tenga lugar. El reparto de estas funciones en sus empleados, incluso dentro de las áreas ejecutivas, imposibilita que se exprese el talento debido precisamente a ser estrictos en el cumplimiento de determinadas funciones bajo unas **normas organizativas cerradas**. De forma que para que el talento pueda ser visible no hay otra manera que "*saltarse la norma*" que impide una nueva solución a una necesidad no contemplada. La causa de un **reparto rígido de funciones** puede proceder de las prácticas utilizadas en la Era anterior o Era industrial, en la que se apostaba por la búsqueda de la eficacia productiva estableciendo unos estándares que aumentarían la productividad. Dichos estándares estaban basados en la especialización como forma de incrementar el rendimiento de las tareas. Pero actualmente esto no es suficiente y el "abuso" de estándares organizativos y normativos no deja lugar a iniciativas de amplio espectro, pues suelen estar coartadas hasta un cierto punto. Dicho punto o límite es el que frena precisamente el progreso a las posibilidades de innovación.

La mediocridad en las cúpulas organizativas también es motivo de la fuga del talento. Acciones e ideas brillantes suelen quedar vetadas por el interés personal, más que por el del futuro de la empresa.

¿Miedo a los cambios? La sociedad es dinámica y cambiante, por tanto las inercias tienen un periodo de vida corto.

El talento es considerado como un valor central dentro del sistema de valores de una organización, pero, en la práctica, otras **creencias que sirven de principios generales** son realmente las que cumplen una función instrumental dirigida a otros propósitos. En este caso existe una inconsistencia dentro de esa organización. Por ejemplo, el eslogan en una Compañía X que se muestra a la sociedad en campañas publicitarias es "Generando talento", pero sus políticas o estrategias de negocio están cerradas a los cambios innovadores.

Conclusiones:

Desde un mayor conocimiento y divulgación de estudios que traten de explicar de los mecanismos psicológicos que intervienen en el talento, desde la selección de personal efectiva, pasando por un correcto análisis de la trayectoria profesional donde algunos talentos se expresan y acaban destinándose a otras funciones no relacionadas con su capacidad, hasta por nuevos esquemas en la formación y preparación de personas, hay que buscar el talento, rescatarlo y dejarlo emerger, porque en él está el valor central en el mundo de las posibilidades.

www.NuevoManagement.com

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

Próximas actividades en Barcelona y Madrid

Executive Building[®]

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management mediante coaching y entrenamiento.

Más información, fechas e inscripción en: www.NuevoManagement.com

PATROCINADORES

mente sistémica

www.MenteSistemica.com