Gestión del Talento no es lo mismo que Gestión de Personas

Algunas empresas hacen un mal uso de estos términos.

Ing. Héctor Tamanini. Gerente de Recursos Humanos de Tecpetrol. Docente del IAE. Para LosRecursosHumanos.com - 17/04/2012

Antes de trabajar en Gestión del Talento lo primero que hay que definir es qué es Talento. Existen muchas definiciones de Talento, pero lamentablemente algunas empresas hacen un mal uso del término. Se confunde Gestión del Talento con Gestión de Personas. Numerosas áreas de Recursos Humanos ahora se llaman Dirección o Gerencia de Gestión del Talento cuando siguen haciendo exactamente lo mismo que antes, cuando se denominaban Dirección o Gerencia de Recursos Humanos. Con el avance tecnológico a principios de Siglo XX, todos los sectores e industrias a través de la tecnología han optimizado la producción de bienes y servicios logrando importantes resultados. Las organizaciones tuvieron que volver a dar importancia a las personas responsable de manipular y llevar adelante esta tecnología. El Talento en Gestión, está asociado exclusivamente a las personas. No hay robots o máquinas con Talento. A partir de aquí surge mucha confusión sobre qué es Talento y cómo se gestiona. Para Tecpetrol, Talento es aquel conocimiento que tienen que tener las personas que gestionan un proceso determinado y que agrega un valor como la innovación continua al mismo. Ya sea un proceso administrativo de cuentas a pagar o un proceso de exploración de petróleo. Aquí es donde el foco se pone en los talentos. Es necesario determinar qué profesionales tienen mayor o menor experiencia y pueden provocar mayor o menor impacto en la mejoras de estos procesos. Como en todas las organizaciones hay quienes se ven atraídos por el desafío mientras otros prefieren la rutina. Los talentos son aquellos que evidencian una inclinación hacia ese desafío que manifiestan a través del desempeño o de evaluaciones específicas de detección del potencial. Gestión y gerenciar vienen del término griego "gerer" que significa llevar adelante. Gestionar el Talento es analizar y llevar adelante, cómo puedo potenciar aún más ese talento. Y como dijimos que Talento tiene que ver con conocimiento, es allí donde encontramos la relación entre Gestión del Talento y Gestión del Conocimiento. Desde la Gestión del Conocimiento, es necesario establecer, cómo lograr generar más conocimiento en cada Talento. Por esto, la Gestión del Conocimiento es clave en la Gestión del Talento. A nivel estructura, en las cadenas de mando, el talento se distribuye de la siguiente manera: 1) La persona que realiza la tarea repetitiva. En este caso la tarea requiere de cierto talento pero la persona en sí no es considerada un talento. Desde hace más de 100 años las máquinas vienen reemplazando a las personas en la realización de este tipo de tareas. 2) La persona que tiene que hacer una mejora del proceso, el que innova, el gestor. Debe poseer conocimiento. Desde Recursos Humanos, tengo que hacer que incorpore conocimiento que tenga que ver con el proceso que gestiona. 3) El líder estratega. Tiene la visión macro y a largo plazo del proceso. Debe ser capaz de pensar a 5 o a 10 años. Este talento tiene que obtener una serie de conocimientos que le permitan una apertura mental mucho más amplia que los anteriores. En la industria del petróleo un proceso clave es el desarrollo de reservorios. Allí trabajan geólogos e ingenieros que analizan cómo lograr la eficiencia máxima en la extracción de hidrocarburos. ¿Quién es el talento en un reservorio? El talento es aquel profesional que logra una metodología o herramienta nueva para maximizar la extracción de ese reservorio. Desde Recursos Humanos tenemos que tratar de darle el apoyo para gestionar lo mejor posible y el conocimiento para que alcance la mejora continua. Aquí es clave toda la formación específica que le podamos brindar.