

Apropriação e difusão do termo TALENTO como recurso motivacional do desenvolvimento de habilidades e competências em carreiras profissionais

Marcelle Matiazo Pinhatti
William B. Gomes

O que é talento? Esta é uma pergunta enganosamente simples, com uma resposta rica em complexidade. Não é difícil imaginar exemplos distintos de indivíduos dotados de um certo talento: Pelé, Elvis Presley, Steve Jobs, todos possuem algum tipo de talento. Infelizmente esta breve enumeração retrata uma variação considerável para um único conceito. Qual destes indivíduos possui talento real? Ou todos eles seriam talentos?

Objetivo

Estimar a penetração e assimilação do sentido atribuído ao termo talento no Rio Grande do Sul entre: 1) profissionais que trabalham com gestão de pessoas; 2) professores de disciplinas de gestão de pessoas em cursos de graduação e de pós graduação; e 3) estudantes de graduação.

Método

Participantes

- 198 estudantes de graduação (53% mulheres), idade média de 25,2 anos ($DP=6,23$);
- 20 professores de graduação e pós graduação de disciplinas relacionadas a gestão de pessoas (60% mulheres), idade média de 45,6 anos ($DP=10,5$), dão aula em média há 17,4 anos ($DP=13$ anos)
- 47 profissionais de Recursos Humanos (90% mulheres), idade média=32,4 anos ($DP=8,88$), trabalham em RH em média há 9,51 anos ($DP=8,66$)

Procedimentos

- Assinatura do TCLE
- Aplicação de questionário online contendo:
 - Tarefa de livre associação de palavras ou expressões relacionadas ao termo talento
 - Tarefa de ordenar as palavras ou expressões conforme seu grau de importância
 - Tarefa de indicar quais características da livre associação são fundamentais para se tornar um profissional de talento
 - Escalas para avaliar Talento (Oliveira, Natividade, & Gomes, 2013), Otimismo, Esperança, Autoestima e Autoeficácia

Análise de dados

- Análises descritivas das características demográficas e de frequência das palavras citadas pelos 3 grupos de participantes de acordo com categorias estabelecidas a priori por De Ceukelaire (2013).
- Análises de correlação e comparação de médias entre grupos de estudantes

Resultados

Tabela 2.

Correlações entre as palavras citadas, características de talento possuídas pelos participantes e as dimensões das escalas

	α	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Idade	0,76	2,77	1										
2. Citações	4,22	3,75	0,14	1									
3. Características	7,86	2,77	0,11	0,82**	1								
4. Velocidade	0,87	2,24	0,97	-0,007	0,001	0,06	1						
5. Qualidade	0,88	3,58	0,81	0,11	0,11	0,19**	0,41**	1					
6. Autonomia	0,87	3,77	0,75	0,01	-0,06	-0,05	0,31**	0,44**	1				
7. Autoestima	0,88	4,08	0,77	0,22**	0,001	0,11	0,36**	0,35**	0,21**	1			
8. Otimismo	0,80	3,88	0,81	0,03	0,05	0,15*	0,29**	0,26**	0,03	0,67**	1		
9. Esperança	0,83	4,02	0,63	0,13	-0,02	0,08	0,25**	0,45**	0,20**	0,62**	0,50**	1	
10. Autoeficácia	0,91	3,74	0,63	0,002	-0,08	0,07	0,41**	0,48**	0,27**	0,74**	0,62**	0,77**	1

As análises de **comparação de média** entre os grupos de estudantes evidenciaram a existência de diferenças de média significativas entre os grupos de estudantes que:

- acreditava poder se tornar alto talento e o grupo que acreditava não poder se tornar alto talento no escore de esperança ($t(194)=-2,12$; $p=0,03$, $d=0,48$). O grupo que pensava poder se desenvolver apresentou medias mais altas ($M=4,05$; $DP=0,61$) do que o outro grupo ($M=3,75$; $DP=0,64$).
- são homens e mulheres em relação à percepção da qualidade do trabalho realizado ($t(181)=2,32$, $p=0,02$, $d=0,35$). Os homens ($M=3,73$, $DP=0,70$) perceberam realizar seu trabalho com maior qualidade do que as mulheres ($M=3,45$; $DP=0,88$).

Contato: marcellematiaz@ibest.com.br



Referências
De Ceukelaire, R. (2013). The Elegant Fabric of Talent A qualitative research project based on linguistic prototype theory towards a cross-cultural definition of talent. (Unpublished Master's Thesis). Ku Leuven, BE.
Oliveira, M. Z., Natividade, J. C., & Gomes, W. B. (2013). A Medida do Talento: Evidências de Validade de uma Escala para Aferir Talento em Organizações. Temas em Psicologia, 04(2013); 21(2):419-437.
Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. Journal of Management, 33(5),774-800.

* O Scientific Talent Research Team (START) é um grupo de pesquisadores responsável pelo primeiro projeto multicêntrico de pesquisa científica sobre gestão de talentos a ser realizado no mundo.

Resultados

3. estavam trabalhando ou estagiando e os que nunca haviam trabalhado ou estagiado ($F(2,180)=4,67$, $p=0,01$, $d=0,58$). O grupo de estudantes que está trabalhando ou estagiando apresentou médias mais altas na percepção da qualidade do trabalho ($M=3,71$; $DP=0,74$) do que o grupo que nunca trabalhou ou estagiou ($M=3,20$; $DP=1,02$).

4. o grupo que está trabalhando ou estagiando apresentou médias mais altas ($M=3,96$; $DP=0,74$) do que o grupo que nunca trabalhou ou estagiou ($M=3,37$; $DP=0,82$) e do que o grupo que não estava trabalhando ou estagiando ($M=3,33$; $DP=1,11$) na percepção da velocidade na realização do trabalho ($F(2,180)=8,98$, $p<0,001$). Os tamanhos de efeito das diferenças foram de $d=0,69$ e $d=0,64$ respectivamente.

As categorias e percentual de citações foram reportados na Tabela 1. A Tabela 2 apresenta as análises de correlação, as médias e desvios-padrão, bem como os índices de confiabilidade das escalas utilizadas.

Tabela 1

Categorias, percentual de citações por grupo e total de citações por categoria

Categorias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Habilidades, Competências, Conhecimento:	3,65	2,92	1,46	2,19	0,73	-	0,73	1,46	0,73	1,46	15,33
inclui elementos como conhecimentos,	1,11	1,11	1,33	2,00	2,44	1,56	1,33	0,67	0,67	0,89	30,2
competências, qualidades e aptidões	3,92	2,83	2,11	0,87	1,02	1,09	1,31	1,02	1,02	0,94	16,12
Motivação: talento como processo pelo qual	2,19	0,73	-	1,46	1,46	0,73	-	0,73	-	-	7,30
os esforços são energizados, dirigidos e	0,89	0,67	1,33	1,33	0,67	1,11	0,89	1,33	0,89	0,44	21,5
sustentados para atingir um objetivo	1,45	1,82	1,60	1,16	1,31	1,23	0,73	1,09	1,02	0,36	11,76
Desempenho: questões relacionadas à	0,73	2,19	2,19	0,73	0,73	1,46	-	-	0,73	0,73	9,49
eficiência, como solução e resultados.	0,67	1,33	0,89	0,44	1,56	0,67	1,56	1,33	0,44	1,11	18,4
Inato: talento relacionado a aspectos inatos	0,73	1,46	-	-	-	0,73	-	0,73	-	-	3,65
da pessoa, como dom, vocação e genética.	1,56	0,89	0,89	-	0,44	0,89	0,44	0,67	0,22	0,89	17,5
Inteligência: elementos relacionados a	2,83	1,23	1,09	0,80	0,51	0,94	0,65	0,58	0,65	0,80	10,09
esperteza e intelectualidade	1,46	2,19	2,19	0,73	0,73	0,73	-	-	-	-	8,76
Aprendido: talento entendido como possível	2,00	0,67	0,89	0,22	0,89	0,44	1,11	0,44	0,89	0,22	16,1
de ser desenvolvido, treinado e praticado.	0,80	1,45	0,80	1,16	1,09	0,44	0,73	0,36	0,80	0,65	8,28
Ação: Engloba elementos da personalidade	-	-	0,73	-	0,73	-	0,73	1,46	-	1,46	5,11
que implicam "fazer", como proatividade e	0,22	0,44	0,89	0,89	0,67	1,11	0,44	0,67	0,22	0,44	11,7
iniciativa.	0,73	2,19	0,73	0,73	0,73	1,46	-	0,73	0,73	0,73	8,76
Êxito: inclui questões relacionadas à	0,29	0,51	0,44	0,73	0,51	0,44	0,58	0,51	0,29	0,51	4,79
fama e ao reconhecimento	0,73	0,73	2,19	0,73	-	-	-	-	-	-	4,38
Inteligência Emocional: compreende	0,89	0,44	0,44	0,44	0,22	0,44	-	0,44	0,67	1,11	10,6
elementos relacionados às emoções e aos	0,36	0,51	0,80	0,87	0,36	0,73	0,36	0,51	0,44	0,65	5,59
eventos sociais, como empatia e carisma	0,44	0,44	0,44	0,44	0,67	0,22	0,67	0,89	0,67	0,89	9,7
Exclusivo: talento aplicado somente a um	0,29	0,36	0,36	0,73	0,44	0,36	0,51	0,36	0,58	0,65	4,65
subgrupo limitado de força de trabalho,	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
como diferente e especial.	0,67	1,33	0,67	1,33	0,22	0,67	-	0,89	0,89	0,44	6,9
Fluxo de RH: elementos que pertencem às	0,07	0,36	0,29	0,22	0,15	0,15	0,29	0,58	0,36	0,22	2,69
práticas de gestão de RH, como seleção	0,73	0,73	-	-	0,73	1,46	1,46	1,46	0,73	-	7,30
recrutamento e remuneração	0,22	0,67	0,22	-	0,22	0,67	0,44	-	0,44	-	4,6
Ambíguo: palavras que não puderam	0,36	0,22	0,07	0,07	0,22	-	0,22	0,22	0,15	0,15	1,67
ser interpretadas com clareza, como "desafio	0,73	-	-	-	0,73	-	-	-	-	-	1,46
econômico".	-	-	0,22	0,44	-	-	-	-	0,22	-	3,6
Futuro: elementos relacionados a visões de	0,07	-	0,15	0,07	0,22	0,73	0,29	0,22	0,15	0,29	2,18
futuro, como perspectiva e previdência	-	0,73	0,73	-	-	0,73	-	-	-	-	2,19
Flexibilidade: elementos que vão contra	1,11	0,44	-	-	0,22	0,44	-	0,44	-	-	3,0
uma única forma de pensamento, como	0,07	0,15	0,07	0,07	0,15	0,15	0,15	0,15	0,15	-	1,09
adaptabilidade e diversidade.	1,46	-	-	0,73	-	0,73	-	-	-	-	2,92
Valores: incluem valores individuais, como	-	0,15	-	0,22	0,29	0,15	0,15	0,07	-	0,22	1,23
integridade e coragem.	-	-	-	0,73	-	-	-	-	-	-	1,46
Arte & Esporte: palavras relacionadas a	-	-	-	0,44	-	0,22	-	0,67	-	-	2,6
questões artísticas e esportivas, como	0,22	0,15	0,07	0,15	0,15	0,15	0,22	0,07	0,07	0,07	1,31
literatura e atletismo.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Felicidade: relacionada a questões como	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23
diversão e positivo.	0,29	0,15	0,07	0,15	0,22	0,29	0,15	0,07	0,15	0,15	1,67
Personalidade: circunscrições neutras do	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
termo próprio de personalidade, como	0,07	0,15	0,15	0,15	0,15	0,07	-	0,07	0,22	0,15	1,16
identidade e individualidade.	0,22	-	-	-	0,22	0,22	-	-	0,22	0,22	1,11
Estratégia: contém os elementos que estão	0,07	0,15	0,07	-	0,15	0,22	0,22	-	-	-	0,87
relacionados à estratégia organizacional,	-	-	-	-	0,73	0,73	-	-	0,73	-	2,19
como continuidade dos negócios e a cultura.	-	0,22	0,44	-	-	-	-	0,22	-	-	1,5
Valor: palavras e expressões relacionadas	-	0,07	0,07	0,07	-	0,07	-	0,22	0,07	-	0,58
à agregação de valor à organização, como	-	-	0,73	-	-	-	-	-	-	-	0,73
valioso, importante, crítico	-	0,22	0,67	-	-	0,44	-	-	0,44	-	1,78
Liderança: termos relacionados à	-	-	-	-	0,07	0,15	-	0,15	-	-	0,36
características de líder, como sucessão e	-	-	-	-	0,73	-	-	-	-	-	0,73
aspirações	-	-	-	-	0,07	0,07	0,07	0,15	0,22	-	0,58
Pessoas: termos que fazem referência ao	1,46	-	-	0,73	-	-	-	-	-	-	2,19
talento como ser humano, a pessoas, ou a	-	-	-	-	-	-	0,22	0,44	-	-	1,2
pessoas talentosas, como Ronaldinho.	0,07	0,07	-	0,15	-	0,07	-	0,07	-	-	0,44
Oportunidade: palavras relacionadas a	0,73	-	-	-	-	-	-	-	0,73	-	1,46
chances e oportunidades que as pessoas	-	-	0,22	-	-	-	-	-	-	-	1,0
têm	-	-	0,07	0,07	0,15	0,07	0,07	-	0,07	-	0,51
Percentual Total	91,24	94,22	92,81								1737

Nota. Os percentuais de citações foram calculados para cada grupo em base no total de citações por grupo, a saber: N=137, N=450, N=1377. As 227 citações restantes foram agrupadas em categorias que não tiveram mais de 10 ocorrências e, portanto, não foram descritas na tabela.

Discussão

Os resultados obtidos em nosso estudo vão ao encontro dos resultados observados no projeto multicultural START, que teve por objetivo caracterizar globalmente o termo TALENTO de forma prototípica e universal. Dentre as categorias mais prototípicas do talento foi possível observar ideias tão opostas como inato X aprendido, o que evidencia a confusão acerca do tema. Nossos achados indicaram ainda que, entre estudantes, há uma crença e uma expectativa de que seja possível desenvolver talento e que características individuais estão relacionadas à percepção do próprio talento.

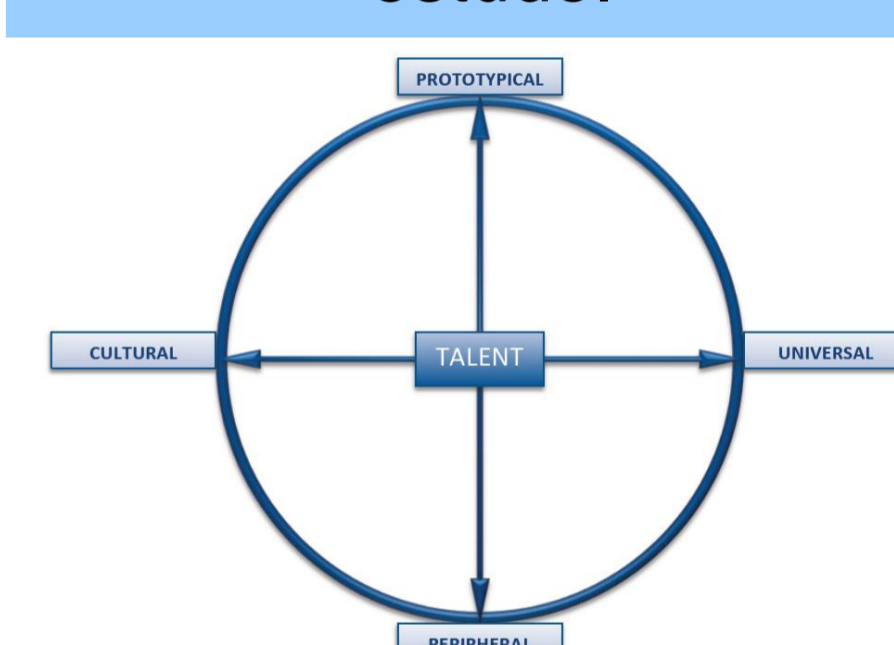
Considerações Finais

Os resultados obtidos evidenciam a dificuldade de operacionalizar o termo talento, apesar de sua ampla penetração e difusão no ambiente acadêmico e profissional. Verifica-se na literatura e na prática profissional uma carência de operacionalização do termo que resulta no emprego do termo como recurso motivacional para o desenvolvimento de habilidades e competências profissionais. Futuros estudos apresentariam contribuições importantes ao buscar definições que contemplassem peculiaridades culturais, ao invés de universais. Ao assumir tal postura, seria possível gerar definições adequadas e comparáveis do talento, viabilizando sua avaliação em diferentes culturas.

As palavras e expressões citadas pelos estudantes, professores e profissionais de RH puderam ser agrupadas em 41 categorias, das quais 23 tiveram mais de 10 ocorrências e estão descritas na tabela ao lado.

Categorias como "Inato" e "ação" permitem perceber claramente a diferença na concepção de talento de profissionais, estudantes e professores

De acordo com o modelo CUPP (Cultural, Universal, Prototípico, Periférico), proposto no projeto START* (De Ceukelaire, 2013), as categorias abrangidas pelas bordas mais escuras na tabela seriam as mais prototípicas do TALENTO para a amostra deste estudo.



Em outras palavras, de acordo com os resultados de nossa amostra geral, as principais características de TALENTO são: habilidades, competências e conhecimentos, motivação, desempenho, ser inato, inteligência, poder ser desenvolvido, ação, sucesso, e inteligência emocional