



**IEBS Innovation & Entrepreneurship Business School - España.**

**Máster en Recursos Humanos y Reclutamiento 2.0.**

**Madrid, España.**

**“Modelo Talentista de Reclutamiento y Selección 2.0.”**

**Proyecto Fin de Máster.**

**Autor: Reinaldo R. Boada Z.**

**Septiembre, 2015**



## Índice

	Página
Introducción.	1
Resumen Ejecutivo.	2
Desarrollo del Proyecto.	5
¿Dónde está el problema?	6
La Actualidad de los modelos tradicionales.	7
Modelos actuales - Visión común	8
Un nuevo enfoque.	9
Visión Identificadora de Talentos.	10
¿Porqué cambiar de modelo de Reclutamiento y Selección?	11
¿Cómo digerir el llamado de la evolución de los modelos actuales?	12
Comparación entre modelos actuales y el modelo talentista.	13
Una propuesta justificable - Matriz FODA	14
El CV (la clave en todo esto).	15
La Anatomía de la descripción de cargos en un modelo talentista.	16
El Cuadrante de Identificación de los talentos y la era del talentismo.	17
Conclusiones Generales.	19
Glosario de términos.	20
Bibliografía.	22
Anexos	23

## Introducción

Desde el inicio de las organizaciones humanas, se ha perseguido el alcance con éxito de objetivos comunes e individuales que proporcionen, entre muchas cosas, la satisfacción de las necesidades básicas (alimento, cobijo y seguridad) así como la transmisión de conocimientos, tecnologías y herramientas, que faciliten la sobrevivencia de las próximas generaciones.

Con la aparición del comercio, la venta de productos y el uso común del dinero, se pudo apreciar una evolución de las asociaciones de personas hacia sociedades mercantiles. Esta evolución, infringió una nueva necesidad; **Contar con las mejores personas** para que las empresas sean cada vez más rentables y productivas, algo que mucho más adelante obligaría a mirar seriamente conceptos ligados a la eficiencia y efectividad de la producción y su rentabilidad.

Ciertamente, mucho se ha avanzado en materia de organización, planificación y administración de recursos humanos desde aquellas épocas y más aún en las últimas décadas. No obstante, la evolución continúa y es tiempo preciso para que en función a las tendencias tecnológicas, de nuestro presente, se cubran nuevas necesidades relacionadas tanto con las personas como con empresas y organizaciones de toda índole. Cabe mencionar, que es particularmente gracias a estas nuevas necesidades e inquietudes, que se ha entrometido un factor de diferenciación de personas, muy importante para los procesos de reclutamiento y selección; **El Talento Personal**.

Esencialmente, es este factor y su aparente incompatibilidad con los modelos tradicionales lo que conlleva a la propuesta que se realiza en este trabajo final de Maestría en Recursos Humanos 2.0. Con el cual se mostrará mediante el análisis y comparación entre los modelos actuales y el propuesto, una evolución favorable de los mismos. Justificando igualmente, las razones por la cual se requiere de un cambio en la visión y los paradigmas ligados al reclutamiento y selección, en términos de sus valoraciones respecto a la experiencia y los talentos personales. De igual manera, se contempla la necesidad de hacer evolucionar el instrumento por excelencia para la selección de personas; el *Curriculum vitae*.

Para finalizar, se hace una breve reseña de una herramienta de soporte para la gestión del capital humano, la cual ha sido específicamente desarrollada para la necesaria identificación de los talentos personales.

## **Resumen Ejecutivo**

El presente proyecto tiene por finalidad la de proponer algunas ideas innovadoras que ayuden a impulsar la evolución de los procesos de reclutamiento y selección, hacia unos mejor sintonizados con la exposición y entendimiento de los talentos personales.

Una propuesta que tiene por base una nueva visión y con la cual se contemplará de manera extendida a las características talentosas de las personas, sus necesidades reales y aquello que requieren encontrar las empresas en sus candidatos. Todo esto dentro de un contexto moderno, que utiliza las herramientas tecnológicas para la comunicación e información disponibles, las redes sociales y las comunidades de aprendizaje colectivo, como parte de modelos de doble vía o 2.0.

### **Objetivo:**

Proponer una metodología novedosa para el reclutamiento y selección inicial de candidatos, que con una visión amplia sobre los talentos personales, pueda facilitar la expresión y comprensión de las características talentosas de las personas como un factor principal de diferenciamiento, todo esto dentro en el ámbito de la elección del candidato idóneo para ocupar un puesto de trabajo.

### **Resumen:**

El objetivo de cualquier proceso de reclutamiento y selección, sin importar la época, era o momento histórico que pudiésemos evaluar, consiste en hallar al mejor candidato dentro de un conjunto de candidatos y para un mismo puesto de trabajo.

Bajo esta premisa, en las últimas décadas se han creado métodos y metodologías que solapan la cantidad de postulaciones en función a perfiles de cargo y a estrategias de selección, mismas que buscan replicas o la mayor similitud de características teóricas con la de algún predecesor o persona que ocupara ese mismo cargo de trabajo, todo esto bajo la presunción de que con ellas se garantizará, al menos, un nivel de desempeño parecido al de este.

Igualmente se puede observar, con poca dificultad, como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han tenido notable incidencia en la reducción del tiempo que se debe invertir

en los procesos de selección y filtrado de las candidaturas, por lo general basándose en la mayor cantidad de semejanzas con el perfil del cargo y palabras claves a los fines de una convocatoria.

Se puede decir que la modernización tecnológica de los últimos tiempos, ha introducido extraordinarias herramientas que facilitan la selección inicial, a pesar del incremento muy sustancial en el número de candidatos y de las postulaciones simultaneas. Sin embargo, esta realidad de aparentes facilidades y posible puntería para la selección de personas ideales, también adolece de dificultades modernas, muchas de ellas asociadas a las tendencias y a las necesidades actuales de los individuos para con el trabajo y en las empresas donde quiere hacerlo.

En ese sentido, se puede también decir que con el emplazamiento de los **talentos personales** como el basculante preferencial a la hora de seleccionar y captar candidatos por parte de las organizaciones, así como de la selección de la empresa en la cual se quiere o desea trabajar por parte de las personas, se relegaría esa propiedad hasta ahora otorgada a la antigüedad o experiencia acumulada (expresada en número de años) a simples datos informativos o complementarios.

La problemática asociada con la captación, retención y fidelización de personas con talentos identificados, no es solamente una cuestión de motivación, bienestar, beneficios contractuales, salarios, etc. **Sino una deficiencia en la visión de los modelos de reclutamiento y selección que se están utilizando y que viene dada por la incongruencia e incompatibilidad de estos modelos, con lo que se requiere en la era del Talentismo.**

Un modelo “**talentista**” de reclutamiento y selección, es aquel que basado en el uso de herramientas de identificación personal de los talentos y en la evolución del *Curriculum vitae*, facilitará y permitirá la comprensión, en términos sencillos, de los talentos personales de los candidatos. Todo esto dentro de un contexto de interacción virtual de dos vías o 2.0. Y que se sedimenta con el uso de las redes sociales, el video-CV y las entrevistas iniciales por video-llamada, así como el *Networking* en línea. Teniendo muy presente a todas aquellas referencias y recomendaciones solidificadas desde las interacciones con otros usuarios.

A este nivel, el papel de la identidad digital, el trabajo a distancia y sin fronteras, la participación y colaboración en el conocimiento colectivo, son sin duda otros aspectos a considerar como cada vez más necesarios en la búsqueda de la captación de personas talentosas y de talentos identificados.

En síntesis, el quid de esta propuesta es el planteamiento de un modelo de reclutamiento y selección 2.0. que observará principalmente las características talentosas de las personas, permitiendo a su vez la expresión y entendimiento de los talentos personales y pericia, para que en consecuencia, se facilite la incorporación efectiva de esas personas como parte del **Talento Organizacional** de una organización o empresa.

## Desarrollo del Proyecto

La susceptibilidad general al cambio, simplemente no exonera a ninguna actividad humana que pretenda permanecer en el tiempo, por tal razón es pertinente y necesario avanzar en materia de administración de capital humano, tanto como en los métodos y modelos que conforman los distintos procesos de reclutamiento y selección de personas.

Delante de este panorama tan cambiante vale la pena comenzar por plantearnos la siguiente reflexión: Si la tendencia actual es al **aprendizaje acelerado** ¿Por cuál razón se continúa depositando la confianza en los métodos de reclutamiento y selección que se basan en la antigüedad?

Cuando se comenzaron a incorporar los lineamientos de la administración científica en la producción y los procesos gerenciales, la especialización del trabajador fue un factor de diferencia y éxito para la gestión del conocimiento y su impacto en los beneficios financieros de las empresas de aquellas épocas. Sin embargo, ya han pasado otras varias décadas desde que estos avances dejaron de serlo, por lo que aferrarse a la metodología tradicional para el reclutamiento y la selección, así como a los paradigmas asociados a la especialización, como el producto de repeticiones sostenidas en un lapso impreciso de tiempo, viaja en una dirección totalmente opuesta a las necesidades y aspiraciones de las personas de la era actual.

Si bien es cierto que las necesidades modernas siguen siendo susceptibles a las consideraciones monetarias y a los otros beneficios que se pudiesen recibir, hoy en día se puede apreciar también y con mucha regularidad, como los factores asociados al equilibrio entre la vida laboral y personal, resultan con un peso relativamente mayor dentro de cualquier ponderación personal en momentos de decidir hacia donde enrumbar una carrera profesional (incluyendo las deportivas), aceptar una oferta de trabajo o permanecer en una misma empresa.

Por tal razón, merece la pena evaluar algunos caminos para la actualización de los métodos y metodologías que hasta ahora hemos utilizado para la selección inicial y el reclutamiento de candidatos, todo esto con miras a agregar componentes más estratégicos en los procesos y en función a la necesidad actual de incorporar personas con talentos plenamente identificados.

## ¿Dónde está el problema?

A medida que se va afianzando la era del **Talentismo**, las personas nos volveremos cada vez más capaces de comprender e identificar nuestros talentos personales, en consecuencia las aspiraciones y necesidades vinculadas al trabajo girarán también en torno al uso y maximización de los talentos personales. Se puede decir que por regla general, cuando se diseña y desarrolla una metodología para cualquier proceso, se utilizan criterios vigentes y representativos para la cobertura de necesidades puntuales y que en virtud del momento histórico que se esté atravesando, se colocarán los límites para valoraciones que correspondan lógicamente con la satisfacción de las mismas necesidades que les han originado.

En tal sentido, si lo que se requiere es contar con personas de talentos identificados y enfocados en su uso y aplicación, así como intentar captar, retener y fidelizar a estas personas ¿Por qué insistir en pedirle peras al olmo?

Al parecer el problema es más hondo de lo que aparenta ser, pues no basta con solo darse cuenta de la necesidad de cambios de visión y de la implementación de modelos más modernos o de tendencia talentista, sin una verdadera comprensión de: ¿Qué es lo que se está buscando? y ¿Dónde encontrarlo?

Si partimos desde el resultado actual y observamos, como una consecuencia, el hecho de no saber con precisión que son los talentos personales o dónde encontrar los medios para observar, apreciar y valorar las características talentosas de aquellas personas que se quisieran captar o retener, encontraremos algunos indicios para modificar sus causas.

En ese sentido, la siguiente ecuación -no numérica- servirá para ilustrar las diferencias de inicio en cuanto a la conceptualización de “**Talento**”

$$\text{TALENTO ORGANIZACIONAL} = \sum \text{TALENTOS PERSONALES (Identificados)}$$



De este planteamiento teórico se pueden inferir algunas consideraciones como las siguientes:

- a) El talento organizacional es directamente proporcional a la calidad del talento de las personas que componen una asociación humana, sin importar su índole o finalidad.
- b) La sumatoria de los talentos personales no supera al todo (Talento Organizacional) pero tiene la propiedad de modificarlo por aumento o detrimento.
- c) Las causas y consecuencias de la lucha por incorporar al mejor talento humano, se debe a la evidente relación de dependencia entre ambos lados de esta ecuación.
- d) No se puede captar ni retener al talento organizacional, sin captar ni retener a personas con talentos personales identificados.

Como se puede observar, parte de nuestra problemática se concentra en la confusión inherente a los talentos y sus definiciones. No obstante y como aquí no se trata de definiciones o de aclaraciones en ese sentido, la propuesta de un modelo más ajustado a la realidad debe dirigirse mejor al encuentro de las causas y las consecuencias que nos llevarán a encontrar las mejoras e innovaciones que se intentarán implementar con esta propuesta.

### **La actualidad de los modelos tradicionales.**

Solo con mirar a nuestro alrededor y comparar simplemente las cosas que utilizamos a diario con aquellas que utilizamos desde el año pasado o aquellas que utilizábamos hacen 5, 10 o 15 años, comprenderemos cuán rápido están ocurriendo los cambios asociados a los saltos tecnológicos. Es por tal razón, que resistirse a los cambios en un mundo de constantes innovaciones tecnológicas, resultará en algo mucho más profundo que una simple contradicción.

Si bien es cierto que en esta realidad de **pensamientos evolucionistas**, el peligro de la obsolescencia tecnológica es constante para los sistemas, maquinarias, artefactos, vehículos, etc. para los seres humanos el incorporar innovaciones oportunamente y derivar con estas, en nuevas visiones (estratégicas) se considera estar a la vanguardia. En ese sentido y muy específicamente en el campo del reclutamiento y selección, es perentorio un cambio; una evolución de los modelos.

## Modelos actuales de selección y reclutamiento.

De manera generalizada, se les puede dividir según:

- Criterios basados en la Antigüedad.

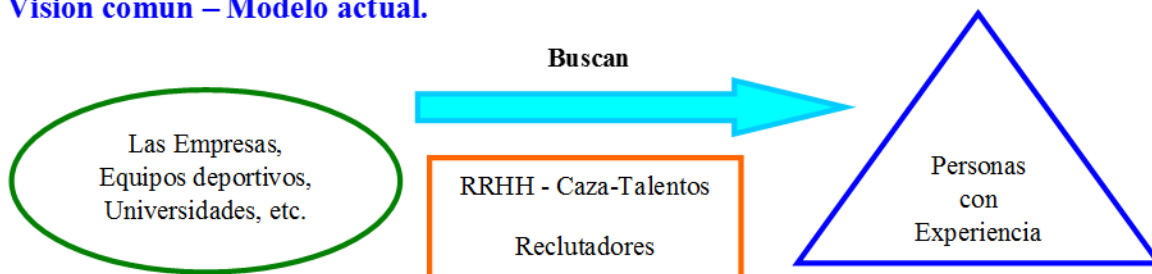
En donde, la acumulación teórica de experiencias como una consecuencia del paso del tiempo, sin tomar en cuenta la calidad de los resultados, invocan a la aceptación de que estas expresiones numéricas son sinónimas de confianza a la hora de comparar características entre candidatos y dan preferencia a aquellas con mayor cantidad de años.

- Criterios basados en Competencias.

En donde, se contemplan los conocimientos técnicos y las características de la personalidad que se asemeje o aproxime mejor al perfil confeccionado para ese puesto de trabajo, teniendo por base las características mínimas esperadas y que han sido observadas en estudios de competencias laborales para la estandarización de los requisitos de ese cargo en particular.

Estos muy valederos criterios y con los cuales nos hemos servido útilmente por varias décadas, muestran una fuerte debilidad de cara a la era de los talentos identificados o del Talentismo, pues no resultando compatibles para la comprensión de las características talentosas o de los conceptos utilizados para su alusión, no encuentran las similitudes acostumbradas a equipararse, con poca tolerancia, a perfiles claramente alejados de lo común y de lo esperado, mucho menos en términos de antigüedad o experiencia acumulada.

### Visión común – Modelo actual.



Con el gráfico anterior se resume la visión de los modelos mayormente utilizados en la actualidad para la búsqueda y la selección de candidatos, basándose en la supuesta acumulación de experiencias. Recayendo el análisis de las postulaciones para su avance hacia el reclutamiento, en

los departamentos de Recursos Humanos, las firmas caza talentos o empresas de selección, quienes con sistemas de filtrado manual o computarizados aplican criterios de selección por antigüedad o por competencias, en un intento por reducir el tiempo de búsqueda, a pesar de dejar por fuera a personas talentosas por no tener “**experiencia**”

La actualidad de los modelos tradicionales evidencia la poca consciencia que se tiene sobre los talentos personales, cuando se insiste en la presunción de que se pueden llegar a estos talentos desde la exposición, en fracciones de tiempo, de las experimentaciones transitadas con o sin incidencia de la calidad de los resultados obtenidos.

### **Un nuevo enfoque**

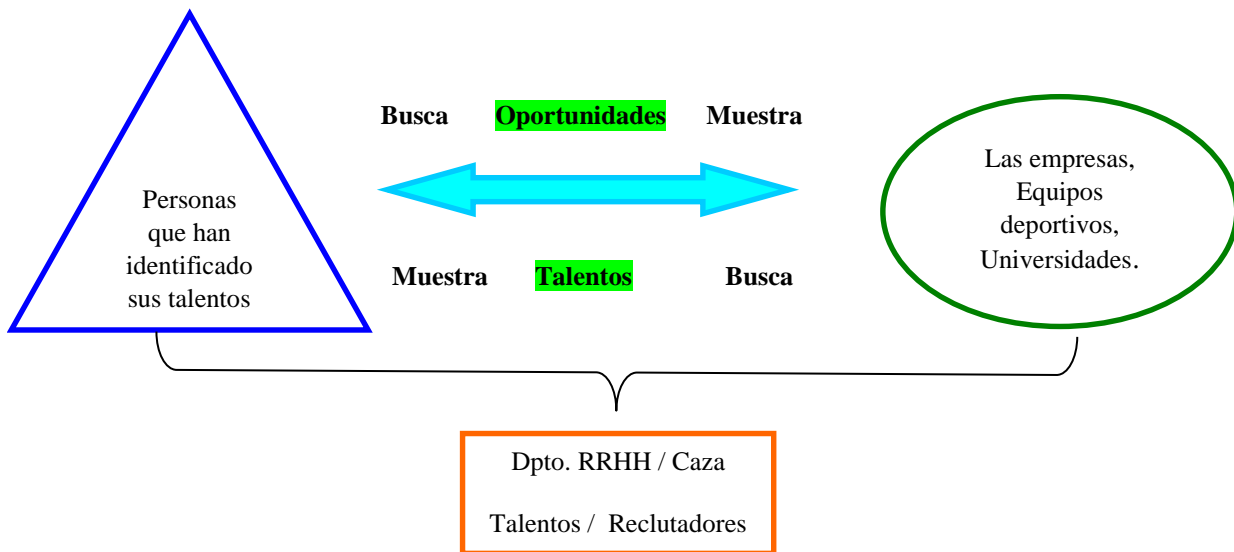
Con todo lo expuesto anteriormente, no se intenta decir que los métodos basados en la antigüedad o las competencias estén errados, sino que ciertamente estos requieren de una evolución. Comenzando este avance con la reorientación de los criterios para la selección, en función de que estos observen con bien la expresión de las características talentosas, a pesar de la no correspondencia con las líneas de tiempo utilizadas por otras personas y para estimar o proyectar con ellas los perfiles de cargo.

A todos los fines, se seguirá necesitando de la elaboración de perfiles de cargos, de estudios de necesidades y requerimiento de personal, así como de planificación de plantillas, formación y acciones para elevar o mantener la motivación entre los empleados. Pero, colocando los criterios para su formulación dentro de una visión que contemple la inclusión de las características talentosas, con preferencia y con mayor o igual peso en la ponderación de los resultados obtenidos con la experimentación y sus fracciones de tiempo.

No obstante el enfoque requiere de un mejoramiento de la visión perseguida con las estrategias de selección y reclutamiento, puesto que la forma como se puede llegar a las personas con talentos personales plenamente identificados, es preferiblemente con una relación de dos vías donde todos los actores entiendan, expliquen, contemplen y valoren los talentos personales de forma sincronizada. Por lo cual se puede establecer que: Los métodos basados en la antigüedad o las competencias **no están errados**, sino que ciertamente estos requieren de una **evolución con inclusión** hacia el modelo talentista

La extrapolación de las tecnologías 2.0 dentro de una visión más amplia acerca de los talentos, verá con su interactividad coadyuvado el éxito del siguiente modelo:

**Visión identificadora de talentos:**



Se establece pues una **clara relación de dos vías**, donde por ejemplo:

Cuando las personas que han identificado sus talentos personales son capaces de mencionarlos o de exponerlos, busquen con certitud oportunidades fidedignas de trabajo o de carrera en empresas, equipos deportivos, el ejército, etc. A su vez, en las organizaciones humanas donde se haya adquirido conciencia de las múltiples expresiones con las que se pueden mostrar características talentosas, se ofrecerán oportunidades fidedignas y alineadas con dichas características, de forma tal que la búsqueda de personas con talentos específicos e identificados, estará en correspondencia con la búsqueda de oportunidades que favorezcan el uso preferente de los talentos personales.

Este nivel de sincronía favorecerá entre muchas cosas al establecimiento de relaciones sinceras en cuanto a lo esperado con un trabajo, un estudio académico o un movimiento interno, tanto para el empleador como para el empleado o candidato. La labor de enlace y gestión de los departamentos de recursos humanos, las empresas Caza-Talentos y las firmas reclutadoras, tendrán sin duda suma importancia y de allí que se requiera de ellos igualmente un alto conocimiento del modelo y de la

comprensión de las características talentosas, los talentos no evidentes y de la **no** total trascendencia de las experiencias acumuladas más si de la importancia de procesos de experimentación adecuados y relativos al puesto de trabajo en cuestión, vistos desde los resultados extraordinarios y de las innovaciones que se hayan podido realizar.

Comenzar en alguna actividad laboral estando en facultad de los talentos personales, resultará como de ganancia doble, pues el empleado sabrá reconocidos sus talentos desde el inicio y trabajará en la maximización de estos, volcando su tiempo y esfuerzos en dar lo mejor de sí para obtener lo mejor de la empresa que le brindó esa oportunidad, en contraparte las organizaciones contarán con empleados talentosos que enfocados en el uso de sus talentos, darán un poco de mas ellos con cada día trabajado.

En resumen, no se trata pues de la simple búsqueda de un trabajo o el desarrollo de una carrera dentro de una empresa, como tampoco de la selección y reclutamiento de un candidato para cubrir o llenar una plaza vacía, si no del establecimiento de una relación de dos vías que retroalimentada desde su inicio, permitirá que ambas partes se prefieran mutuamente. En otras palabras, que tanto los candidatos como las empresas se seleccionen uno al otro recíprocamente.

### **¿Por qué cambiar de modelo para el reclutamiento y la selección?**

Se suele reconocer que las expectativas y prerrogativas de las personas están evolucionando, incorporando innovaciones tecnológicas y adaptándose a los cambios que estas infringen en el medio ambiente personal y empresarial. En tal sentido, se puede decir que se tratará más bien de la evolución de los métodos y metodologías para el reclutamiento y selección inicial de candidatos, que de un gran y radical cambio de modelo.

Dicho esto, será pues con la incorporación y convergencia de nuevas herramientas, de nuevos enfoques y sus paradigmas; con miras a una mejor adaptación frente a las inquietudes y necesidades actuales tanto de las organizaciones como las de todas personas, cuando nos

colocaremos un paso al frente en esta necesaria evolución de los modelos de reclutamiento y selección.

### **¿Cómo digerir el llamado de la evolución de los modelos actuales?**

Una parte de la no correspondencia de los modelos clásicos y tradicionales con lo requerido en la actualidad, es ciertamente la poca efectividad para interpretar, reconocer y aceptar los talentos personales y sus características. No obstante, el centro de las diferencias más trascendentales se ubica en el tratamiento de lo entendido como experiencias previas o relacionadas y el tiempo invertido en ganar esas experiencias.

Sin lugar a dudas, el *Curriculum Vitae* trascenderá y continuará como la herramienta aliada e imprescindible de los procesos de reclutamiento y selección, por lo cual intentar sustituirle resultaría inútil, empero su evolución es igualmente un requisito. En otras palabras, el fin se mantiene constante, pues lo que se requiere es la incorporación de las mejores personas en los puestos indicados, sin embargo no se puede creer que se logrará la captación y retención de personas talentosas, mirando únicamente la antigüedad de sus experiencias y la solidez de sus trayectorias.

El llamado evolutivo de los modelos se corresponde con la obtención y uso de información mejor concentrada y con la cual se podrán apreciar y valorar las características talentosas o simplemente los talentos no evidentes, que acompañan a la formación académica con procesos de experimentación, que adecuadamente han provisto a algún profesional con habilidades, destrezas, cualidades y competencias mejor desarrolladas y evidentemente mejor aprovechables. Razón por la cual, no debemos continuar hablando solo de la posible asimilación o digestión del llamado de evolución que atravesamos, si no de fomentar la participación activa y enfocada tanto de candidatos como de seleccionadores, especialistas en capital humano, mentores y formadores, etc.

## Comparación entre Modelos actuales y el modelo talentista.

Si comparamos rápidamente algunas de las características de los modelos actuales y el modelo propuesto se puede apreciar lo siguiente:

	Modelo Actual	Modelo Talentista
<b>Fundamentos de Antigüedad</b>		
Experiencia - Tiempo	X	
Experimentación - Resultados		X
Habilidades	X	X
Cualidades	X	X
Destrezas	X	X
Competencias	X	X
Talentos personales		X
<b>Fundamentos de Personalidad</b>		
Innovación		X
Creatividad	X	X
Diferenciación		X
Estandarización	X	
Estabilidad	X	X
Zona clara de confort	X	
<b>Fundamentos de Crecimiento integral (Personal-Profesional)</b>		
Formación moderna		X
Apego al método tradicional	X	
Balance vida personal-trabajo		X
El trabajo es primordial	X	
<b>Fundamentos respecto al cambio</b>		
Propuestas de Cambio		X
Ha funcionado siempre así	X	
Evolución y Adaptación		X
Resistencia y negación	X	
<b>Fundamentos de Bienestar</b>		
Salario	X	X
Compromiso	X	
Motivación		X
Retos		X
Riesgos	X	X
Reconocimiento	X	X

La comparación que se puede destilar del cuadro anterior, se encuentra en una etapa muy inicial digamos casi embrionaria, pues sin duda se requiere de la familiarización con los conceptos del Talentismo y de la identificación talentosa para obtener mayor provecho del modelo talentista.

## Una propuesta justificable.

<b>MATRIZ FODA (Modelo Talentista de reclutamiento y selección)</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
Visión Talentista y acorde a las tendencias acerca de las aspiraciones y necesidades de las personas y empresas.	Desconocimiento de los fundamentos de la era del talentismo por parte de los candidatos, reclutadores, directivos y dueños de empresas.
Modelo innovador que utiliza las TIC y redes sociales.	Poca Bibliografía y autores a referir
Ser uno de los pocos exponentes y constructores de la visión talentista.	Poco alcance y penetración en los mercados no hispanos.
Generación de bibliografía, documentación de casos, foros y seminarios.	
Aceptación general de la necesidad de una evolución en los métodos de reclutamiento y selección.	
Bajo costo financiero	
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Necesidad de las empresas de captar y retener a personas con talentos personales identificados.	Resistencia al cambio - Tradicionalismo.
La necesidad que tienen las personas de ver reconocidos sus talentos.	Visión Conservadora y protectora de la antigüedad como factor de diferenciación.
Poseer información y conocimientos innovadores acerca del modelo talentista.	Desconocimiento general de los modelos 2.0.
Generación de contenidos, libros y seminarios en idioma Inglés.	
Dotar a las descripciones de cargos o puestos de trabajo de una anatomía distinta.	
La proliferación de las sociedades del conocimiento y la innovación.	

Con la matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas expuesta aquí arriba se pueden encontrar algunos de los puntos sólidos para la justificación del modelo talentista para la selección y reclutamiento de candidatos. Desprendiéndose igualmente, algunos de los puntos clave para los sectores donde se tendrían que hacer esfuerzos para disminuir algunas de las limitaciones encontradas.



Es así como por ejemplo:

- ✓ Con la generación de bibliografía y recursos escritos en español e inglés, se logrará aumentar el flujo de información, de intercambio de ideas y de mejoramiento de los planteamientos, basándose principalmente en el uso de la tecnología para hacerlos con carácter y alcance masivo, interactivo e inmediato.
- ✓ La aceptación paulatina de una visión talentista permitirá solapar el desconocimiento y falta de información relacionada con el Talentismo y los talentos personales.
- ✓ Dado que el libro **“Identificando el Talento Humano”** será editado en idioma español en su primera fase, habrá que esperar por la edición en inglés para comenzar su difusión en Norteamérica y los países de habla no hispana.
- ✓ La creación de una aplicación y/o plataforma gamificada del Cuadrante de Identificación de Talentos Personales multilingüe, intuitiva y sencilla.

### **El CV (La clave en todo esto)**

Muy poco pudiésemos hacer con la propuesta de este modelo y de la conformación de nuevas y modernas metodologías para el reclutamiento y selección de personas, si no se tuviera en consideración a uno de sus actores principales; El *Curriculum Vitae*

Salvo por algunas excepciones, para cualquier persona que aspira a realizar un trabajo y dedicarse a una profesión, tener estructurado un documento que detalle con el mayor lujo de detalle aquellas características que hacen de su persona el mejor candidato para una determinada actividad, no es una novedad. Sin embargo, lo que si representa una total novedad es tener que comenzar a incluir definiciones para sus características talentosas y de talentos no evidentes.

Poder mencionar y detallar de manera sencilla los talentos personales para resaltar la diferenciación que se requiere a la hora de confeccionar un *Curriculum vitae*, comenzará desde el propio momento en el cual las personas aprendan a identificarlos y a exponerlos de forma igualmente sencilla. Simplemente, si una persona puede hablar de sus talentos personales con propiedad será mucho más sencillo, poder captarla y retenerla en función a estos.

De igual manera, para la persona que realiza una selección de personas resultará menos complicado si esta se encuentra familiarizada con la exposición y entendimiento de las características talentosas y diferenciadoras de personas con perfiles similares.

Será pues a partir de este punto, donde el camino de la selección y el reclutamiento talentista habría comenzado.

### **La Anatomía de la descripción de cargos en un modelo talentista**

Claramente encausados en fomentar la evolución de los métodos de reclutamiento y selección con la realización de esta propuesta, no se debe dejar de considerar la influencia que tiene la forma como se constituyen las descripciones de cargos o puestos de trabajo y como esto se convierte en un factor de resistencia en la evolución de los modelos actuales.

Se trata en realidad de corregir, en su origen, algunas de las incongruencias relativas a la descripción de los cargos, dichas descripciones son enarboladas de forma muy tradicionalista y en donde la creencia de encontrar garantías de cumplimiento de tareas y objetivos, se concentra esto en lo percibido como “experiencia”, tras analizarse el desempeño de antecesores o de la persona que ejerce un cargo específico de trabajo, en **función al tiempo** que a este le ha tomado para desarrollar algo parecido a pericia o maestría.

No obstante, las limitaciones y facilidades de cada individuo para el aprendizaje y desarrollo de habilidades, destrezas, cualidades y competencias, no se puede supeditar al tiempo que le hubiese tomado a otra persona, para adquirir o desarrollar esa misma gama de cualificaciones. Simplemente, porque cada persona aprende a un ritmo diferente y más aún si están potenciado por un talento identificado y asociado a la actividad por la cual se le pretende comparar.

En tal sentido, hemos de hacer evolucionar la descripción de cargos actuales para confeccionarles con una **anatomía** distinta, una que incorpore en su **esqueleto** a las características talentosas mejor deseadas, otorgando una mayor flexibilidad a la hora de comparar en términos de expresión de talentos y resultados obtenidos como parte de procesos de experimentación capaz o talentosa. Tomando igualmente en consideración a los periodos de formación y de aplicación de conocimientos, pero sin importar obligatoriamente por cuánto tiempo se le haya realizado, sino la calidad de los resultados mostrados y que puedan comprobarse.

### **El Cuadrante de identificación del talento y la era del Talentismo.**

Para finalizar me permitiré introducir una herramienta, que he venido desarrollando en los últimos años, para encontrar respuestas acerca de la identificación de los talentos no evidentes en las personas. Una investigación que me ha conducido entre algunas cosas a la escritura de un libro que contiene y sustenta una herramienta llamada el Cuadrante de Identificación de Talentos, así como el diseño de cursos y seminarios para mostrar que la identificación de los talentos personales nos concierne a todos por igual.

La comprensión de que los talentos son únicos e innatos a cada persona y que por consiguiente son totalmente diferentes a las cualidades, destrezas, competencias y destrezas con las que se les confunde con regularidad.

La era del Talentismo se corresponde con la identificación de los talentos, tanto como la generación de modelos que permitan el reclutamiento y selección de personas en virtud del uso expreso de sus talentos y del encuentro con resultados evidentemente diferentes o sobresalientes.

## Conclusiones generales.

- La evolución de los modelos de reclutamiento y selección es necesaria para poder entrar en sintonía con las necesidades y requerimientos de empresas y personas de la actualidad y en la era del Talentismo.
- Se requiere de un punto de encuentro donde se valore al talento de las personas, por encima o igual que las supuestas experiencias derivadas por la antigüedad o el transcurso del tiempo, a su vez darle paso al entendimiento de la pericia obtenida durante los procesos de experimentación, sin importar el tiempo invertido para ello.
- El planteamiento de un modelo que contemple e incluya a las características talentosas y a la descripción de talentos personales plenamente identificados es fundamental, pues la solidificación del Talentismo como una era y de la planificación del capital humano en todos sus sentidos, pende de la comprensión de que los talentos personales y del talento organizacional se tengan, su diferenciación y como ambas se contienen mutuamente.
- La identificación de los talentos personales y la creación de herramientas que faciliten la exposición en términos sencillos de las características talentosas, será fundamental para facilitar la evolución de los modelos utilizados actualmente para la selección y el reclutamiento.
- El éxito del modelo propuesto en este trabajo, estiba en la evolución paralela que se pueda hacer del *Curriculum vitae*, incluso en su formato audiovisual o de vídeo, pues solo con el entendimiento de **doble vía** se logrará hablar y escuchar, con propiedad, sobre talentos personales. Facilitando seguramente el camino de la captación y retención de personas que han identificado sus talentos, con lo cual se garantizaría el mejoramiento sostenido de la productividad y la rentabilidad de las organizaciones.

## Glosario de Términos.

- **Aprendizaje acelerado:** Tendencia actual que es el producto de la masificación del acceso a la información, la facilidad para obtenerla y la multiplicidad de las fuentes que se pueden encontrar de forma simultánea mediante el uso de las TIC.
- **Cuadrante de Identificación de los talentos:** Herramienta de autoreconocimiento de características talentosas y de los talentos personales, que es parte fundamental del Libro “Identificando el Talento Humano”
- **Experiencia:** Característica diferenciadora de candidatos que otorga predominio a los periodos de tiempo invertidos en obtenerla, teóricamente, a pesar de la imprecisión que le caracteriza al intentar cuantificarle.
- **Experimentación Capaz o Talentosa:** Se define así al proceso de experimentación que incluye el uso y aplicación de talentos personales plenamente identificados (**Definición personal**)
- **Pericia:** Nivel de conocimientos y de maximización en el uso de los talentos personales, que se rige por la calidad de los resultados y sin importar el tiempo que ha de invertir un individuo para mostrar alguno de notoria excelencia, en comparación con los resultados esperados.
- **Talento Organizacional:** Es el resultado de la agrupación o suma de las personas con talentos personales identificados, que trabajan en una misma empresa y se esfuerzan por cumplir con sus objetivos estratégicos y de productividad de forma colectiva, pero utilizando al máximo sus características talentosas individualmente.
- **Talento Personal:** Es la combinación única de características ventajosas en una persona, que permitirán la obtención de resultados de notable excelencia a través de las diferencias;

y no a la repetición sostenida de los resultados obtenidos por otras personas, ni de aquellos asociados con el paso del tiempo. **(Definición personal)**

- **Talentismo:** (1) Es el sistema económico social en el que el talentos es más escaso (y por tanto más valioso) que el capital. Concepto acuñado por el Profesor y coach **Juan Carlos Cubeiro**. (2) Era o época que se caracteriza por la valoración de los talentos personales y su identificación. **(Definición personal)**
- **Talentista:** Relativo a la era del Talentismo.

## **Bibliografía**

### **“Identificando el Talento Humano”**

Autor: Reinaldo Boda.

En edición por: Editorial McGraw & Hill – Madrid, España. 2015



## Anexo

Presentación del proyecto en Power Point:

<https://www.dropbox.com/s/z5r6npefuah3dgo/Modelo%20Talentista%20de%20Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n.pptx?dl=0>