

Del
Talento Analógico
al
Talento Digital

IX Seminario de la Cátedra Modelos y Aplicaciones Psicométricos
Emilio Solís
(Resumen)

¿La revolución digital se está “sintiendo” ya en el ámbito de la evaluación de las personas y su talento en las empresas y organizaciones ?

Plenamente, como lo pone en evidencia el tipo de capacidades, competencias y habilidades que nuestros clientes nos piden identificar y desarrollar y que muestra cómo los comportamientos de éxito en este entorno digital son diferentes de los propios de un entorno analógico. La revolución digital está obligando a las organizaciones a repensar sus procesos y funciones, y a entender el nuevo talento y las nuevas habilidades que se requieren. Estas son las nuevas competencias emergentes en el entorno digital, agrupadas en cuatro clusters principales.

AREA COGNITIVA - PENSAMIENTO – CONOCIMIENTO (1/3)

TALENTO ANALÓGICO

Inteligencia general

Razonamiento lógico - formal

Razonamiento lingüístico

TALENTO DIGITAL

Capacidad de análisis de datos e información compleja

Entender y sintetizar, formar conceptos y extraer conclusiones claras

Priorizar, decidir y resolver problemas

Innovación disruptiva

Pensamiento visual

Pensamiento crítico y capacidad de aprendizaje

AREA COGNITIVA - PENSAMIENTO – CONOCIMIENTO (2/3)

TALENTO ANALÓGICO

Planificación de objetivos y procesos

Organización de recursos

Seguimiento y control de resultados

Calidad: hacer las cosas perfectas

Seguimiento de procesos estables

TALENTO DIGITAL

Creatividad en visiones y caminos

Imaginación soluciones organizativas

Feedback inmediato y obtención de mejoras

Hacer las cosas cada vez mejor y aprender de los errores

Velocidad, agilidad y resolución

AREA COGNITIVA - PENSAMIENTO – CONOCIMIENTO (3/3)

TALENTO ANALÓGICO

Formación y desarrollo receptivo y pasivo

Gestión centralizada del conocimiento

Explotación propia del conocimiento

TALENTO DIGITAL

Auto-gestión del propio desarrollo y aprendizaje

Acceso y adquisición autónoma del conocimiento

Expandir e intercambiar conocimiento

AREA RELACIONAL – COMUNICACIONAL (1/3)

TALENTO ANALÓGICO

Trabajo en equipo localizado

Meta común

Verticalidad

Competitividad individual

Desempeño individual

Ambición

TALENTO DIGITAL

Trabajo en redarquías virtuales,
diversas y deslocalizadas

Metas compatibles

Transversalidad y generación de redes
internas y externas

Logro basado en intercambio de pedir
y ofrecer

Desempeño colaborativo

Emprendimiento, audacia para iniciar,
valentía ante los riesgos

AREA RELACIONAL – COMUNICACIONAL (2/3)

TALENTO ANALÓGICO

Capacidad de expresión e impacto

Influencia

Persuasión

Convencer al otro de nuestra visión

TALENTO DIGITAL

Capacidad de escucha activa

Empatía

Comprensión

Compartir con el otro nuestra visión

AREA RELACIONAL – COMUNICACIONAL (3/3)

TALENTO ANALÓGICO

Autocontrol emocional

Identificación con la empresa

Flexibilidad

Adaptación al cambio

TALENTO DIGITAL

Gestión de las emociones

Identificación con la tarea y el proyecto

Anticipación

Generación de cambios

Resiliencia frente a la adversidad y la incertidumbre

AREA LIDERAZGO (1/1)

TALENTO ANALÓGICO

Liderazgo con cargo, directivo y orgánico

Liderazgo de equipos localizados

Líder como modelo a seguir

Liderazgo seguro: qué y cómo

Gestión de espacios laborales de obligación, obediencia y control

TALENTO DIGITAL

Liderazgo sin cargo, abierto y funcional

Liderazgo de equipos deslocalizados, culturalmente diversos y a distancia

Líder inspirador, retador y desarrollador

Liderazgo transformador y explorador

Generación de espacios de compromiso, motivación y confianza

AREA COMERCIAL – CLIENTE (1/1)

TALENTO ANALÓGICO

Orientación de servicio a clientes

Capacidad de venta y desarrollo de negocio

TALENTO DIGITAL

Vocación de servicio al ciudadano, al habitante

Relaciones comerciales sostenibles y transparentes

Responsabilidad y proyección social

talent●assessment

assessment centre management audit
entrevistas conductuales/competencias
identificación del potencial evaluación del
desempeño feedback 360 encuestas clima y
compromiso cuestionarios y autoinformes
diseño de actividades de assessment

talent●desarrollo

coaching ejecutivo coaching de equipo
coaching de transición de carrera development
centres talleres para desarrollo de
competencias guías de autodesarrollo

talent●formación

liderazgo y habilidades directivas eficacia
personal habilidades comerciales gestión
de recursos humanos



the human talent factory s.l., es la primera empresa de consultoría de recursos humanos en obtener la doble certificación de Psicofundación (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos) y del Servicio de Certificación de la Cámara de Comercio en la norma internacional ISO 10667 de evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales.

Este reconocimiento se refiere a los servicios de evaluación de personas y equipos para el desarrollo directivo, identificación de potencial y ajuste organizativo.



talent assessment

¿Qué es la ISO 10667 ?

Es el innovador estándar internacional que recoge el benchmarking de las mejores prácticas, procesos y metodologías de identificación de talento en empresas y organizaciones con un fuerte impacto en la optimización y eficiencia de los recursos invertidos y en la validez predictiva de los resultados obtenidos.



mejoramos **capacidades** desarrollamos
competencias estimulamos
motivos reforzamos **valores**

The Human Talent Factory, S.L.

c/ Pinar, 5 – Edificio Regus

28006 Madrid

+34 91 578 37 33

info@humantalent.es

www.humantalent.es