

# ADQUISICION DE TALENTOS

El mercado laboral ofrece un sinnúmero de candidatos dotados en mayor o en menor grado con las condiciones profesionales y personales que las realidades de los negocios requieren hoy. Sin embargo, no todos los ofertantes pertenecen a ese selecto grupo de candidatos que tienen las condiciones potenciales para evolucionar acorde con las exigencias futuras de las Compañías.

Por ello, hemos diseñado nuestras metodologías para que además de identificar las competencias asociadas al éxito en los roles actuales, se enfoquen en el reconocimiento de los atributos que sustentan el potencial de los aspirantes.

Entendemos el POTENCIAL, como el conjunto de atributos que determinan la posibilidad de que los individuos puedan convertirse en algo más que lo que ellos son el presente. Esto implica que el POTENCIAL de las personas se sustenta en unas condiciones esenciales o particulares de ellas, pero además es un despliegue de capacidades que se genera como resultado de un proceso de crecimiento y desarrollo.

Para el caso de los procesos de ADQUISICION DE TALENTOS, lo que nos concierne es identificar las condiciones “fundacionales” o inherentes a cada aspirante y por tanto tienen que ver con su individualidad. Nuestro estudio y experiencia nos han permitido definir cuáles son las habilidades cognitivas que sirven a los propósitos de alcanzar de niveles de desarrollo superior, así como los rasgos de personalidad y de motivación que en mayor grado predisponen al crecimiento personal.

Nuestra asesoría para la ADQUISICION DE TALENTOS, está firmemente sustentada en herramientas de medición y predicción de reconocida validez y en comprobados criterios que nos permiten hacer pronósticos de ajuste a las exigencias presentes y de las posibilidades de evolución de los candidatos. De la misma manera, en orden a favorecer el despliegue del potencial de los mejores evaluados, extendemos nuestro aporte a nuestros clientes, entregando recomendaciones para que el aspirante impulse su autodesarrollo y para que la Organización prevea el contexto de aprendizaje que será conveniente para el recién contratado.

En consonancia con las tendencias de las nuevas realidades del mercado laboral, el enfoque que damos a nuestro modelo de selección de personal relleva los siguientes aspectos:

1) La profundización en los criterios claves de éxito en el cargo y en las posibilidades de progreso ocupacional en consulta directa con el líder del área en el que se ubica la vacante a cubrir. Indagación sobre competencias de menor y mayor impacto en el cargo.

2) La indagación de los sustratos psicológicos que determinan el potencial de un candidato, para caracterizar los rasgos “fundacionales” de sus posibilidades de su crecimiento.

3) El uso de instrumentos de selección de sólida fundamentación conceptual y comprobada validez empírica (estudios estadísticos de validez e información sobre los respectivos márgenes de error)

4) Tests on-line de última generación que facilitan su resolución para candidatos ubicados en cualquier lugar geográfico y con menor inversión de tiempo presencial.

5) Realización de entrevistas planeadas y desarrolladas siguiendo técnicas estructuradas que aseguren un alto grado de validez.

6) Presentación de informes de selección o pronósticos ocupacionales que contienen información cuantitativa, gráfica y descriptiva de los candidatos evaluados. Adicionamos al modelo de informe los siguientes capítulos:

**POTENCIAL DE DESARROLLO**

**RECOMENDACIONES PARA EL JEFE (de acuerdo al potencial de desarrollo).**

7) Indagación de la percepción de la “employer branding” (imagen de marca del empleador, con el fin de suministrarle a la empresa cliente, información sobre el grado de “atractividad” que tiene para la adquisición de talentos.

8) Articulación de los pronósticos ocupacionales con el plan de desarrollo de los candidatos elegidos para ocupar la posición vacante: se destacan los sustratos psicológicos, que soportan el potencial del seleccionado. Los planes de desarrollo se realizan siguiendo el modelo de aprendizaje: 70, 20, 10.