



TRABAJO DE FIN DE GRADO
EN TRABAJO SOCIAL
“EL TALENTO DENTRO DEL
TRABAJO SOCIAL”

Autora:

YASMINA VALDIVIELSO GUTIÉRREZ

Tutor:

RAÚL DE DIEGO VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

CURSO 2016-2017

Fecha de entrega: Julio de 2017

“NO EXISTE EN EL MUNDO NADA MÁS PODEROSO QUE
UNA IDEA A LA QUE LE HA LLEGADO SU MOMENTO”.

VÍCTOR HUGO, ESCRITOR

Y COMO AFIRMABA EINSTEIN, “LO IMPORTANTE ES NO
DEJAR DE HACERSE PREGUNTAS”.

POR LO TANTO, PREGUNTÉMONOS POR EL TALENTO EN
TRABAJO SOCIAL Y HAGAMOS QUE LLEGUE SU
MOMENTO.

ÍNDICE

RESUMEN	4
PARTE TEÓRICA	6
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. ANTECEDENTES E INVESTIGACIONES.....	7
2.1. Talento y organización	8
2.2 Talento y persona.....	16
3. TALENTO Y TRABAJO SOCIAL	19
4. OBJETIVOS.....	21
4.1 Objetivo general	21
4.2 Objetivos específicos	21
PARTE PRÁCTICA.....	22
5. MÉTODO	22
8. PROCEDIMIENTO.....	23
9. INSTRUMENTO	24
5. MUESTRA.....	25
6. RESULTADOS	28
14. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	41
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1 - Gráfico 2.1.1: Tres ingredientes básicos	11
2 - Gráfico 10.1: Sexo	25
3 - Gráfico 10.2: Edad	26
4 - Gráfico 10.2: Años de antigüedad.....	27
5 - Gráfico 11.1.1: Interés del estudio del talento en Trabajo Social.	28
6- Gráfico 11.1.2: Conocimiento del talento en Trabajo Social	29
7 - Gráfico 11.1.3: Introducción de contenidos sobre el talento en el Grado de Trabajo Social.	30
8 - Gráfico 11.2.1: Talento individual y estructura de la organización	31
9 - Gráfico 11.2.2: Características y cualidades del talento.	32
10 - Gráfico 11.2.3: Ser talentoso es posible con la cualidad más relevante ...	33
11 - Gráfico 11.2.4: Talento como cualidad adquirida	34
12 - Gráfico 11.2.5: Medida en que el talento es adquirido	35
13 - Gráfico 11.2.6: Talento y calidad.....	36
14 - Gráfico 11.3.1: Talento y organización que permita su desarrollo.	37
15 - Gráfico 11.3.2: Talento en los trabajadores sociales.	38
16 - Gráfico 11.3.3: Elementos más relevantes.....	39
17- Gráfico 11.3.4: Inversión de capital en el talento.	40

RESUMEN

El interés por el talento se ha comenzado a desarrollar en numerosas áreas de conocimiento, ya que ha quedado demostrada su importancia. La disciplina del Trabajo Social no se ha sumado a esta línea y preocupación por el desarrollo del talento.

El presente estudio tiene por objeto acercar la disciplina de Trabajo Social a los estudios del talento e intentar visibilizar la importancia que esto conlleva para el desarrollo de la profesión. También trata de esclarecer lo que significa tener talento en esta disciplina específica. Para ello se ha realizado un cuestionario a 16 trabajadores sociales.

Los resultados obtenidos reflejan que, para que se pueda producir el desarrollo del talento en los trabajadores sociales, se requiere de unas características individuales (considerando las más importantes la vocación- pasión) y de unas condiciones determinadas en la organización en la que se realiza el trabajo.

Con los resultados del presente estudio se realizan propuestas de mejora y también puede contribuir a la suscitación de nuevos estudios e investigaciones que hagan avanzar a la disciplina del Trabajo Social.

Palabras clave: Talento, Trabajo Social, pasión, organización, ausencia de estudios.

ABSTRACT

The interest in talent has started to develop in many areas of knowledge, since its importance has been demonstrated. The discipline of Social Work has not followed this line and concern over the talent development.

The present study aims to bring the discipline of Social Work to the talent study trying to make visible the importance that this entails for the profession development. It is also intended to clarify what means to have talent in this specific discipline. Thus, a questionnaire to 16 social workers has conducted.

The results indicate that some individual characteristics (considering the most important vocation and passion) as well as conditions determined in the organization are required in social workers.

Taking into account the results of the present study, some suggested improvements are made, and thus contributing to the suscitacion of new studies and research that can improve the discipline of social work.

Keywords: talent, Social work, passion, organization, lack of studies.

PARTE TEÓRICA

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el concepto talento es muy utilizado. Es habitual escuchar en conversaciones o en los medios de comunicación que cierto futbolista, cantante o tenista tiene talento. Todos estamos de acuerdo en afirmar que Bill Gates posee un gran talento. Parece ser que todo el mundo tiene una idea o noción de lo que significa. Pero ¿qué es realmente el talento?

El talento ha sido estudiado e investigado desde diferentes perspectivas y disciplinas.

Poseer talento es una cualidad que te hace distinguirte del resto, destacar, despuntar por encima de los demás, conocer lo que más te gusta hacer y contribuir con ello (Rueff y Stringer, 2006). Dentro del campo profesional y organizacional, entre otros, se lo ha dado mucha importancia.

El talento no es considerado universal (Jericó, 2008), sino que pertenece a un determinado campo, y además es también un constructo social, porque tiene que ser reconocido por un tercero.

Sirviéndonos de diferentes estudios y perspectivas en relación al talento, se extraen conclusiones como, el gran valor que aporta a una organización, el papel tan importante que desempeña el desarrollo y la gestión del talento, y extrapolándolo al campo del Trabajo Social se percibe la importancia de profundizar en su estudio.

Sin embargo, desde el Trabajo Social no existe ningún tipo de investigación en relación al talento. No hay preocupación sobre qué se necesita para ser un trabajador social talentoso. Hay un vacío de conocimientos respecto a ello.

Por esta razón el presente trabajo tiene por objeto la investigación respecto a qué es el talento dentro del Trabajo Social. Si está demostrado que dentro de las organizaciones, los profesionales talentosos son un elemento clave para el

buen funcionamiento, ¿por qué dentro del Trabajo Social, no centramos en analizar e investigar qué características o aptitudes se relacionan con el talento?

Existe un debate respecto a la influencia de la genética y del ambiente en relación al talento. El primer elemento no es modificable, pero el segundo sí puede serlo.

Si se conocen cuáles son las características relacionadas con el talento y qué elementos distintivos tienen los profesionales talentosos de los no talentosos, se podrá, a través del aprendizaje, tener nociones o referencias para desarrollar los elementos del talento dentro del Trabajo Social y llevar la profesión a la excelencia.

La estructura del trabajo se divide en dos grandes bloques. El primero, de carácter teórico, se revisa los diferentes estudios en relación al talento y el vacío de estudios existentes en Trabajo Social. El segundo es de carácter práctico, en el que se elabora un cuestionario para los profesionales del Trabajo Social en relación al talento dentro de la profesión, con el objetivo de acercar el concepto a la disciplina. Finalmente, se extraen conclusiones y propuestas de mejora.

2. ANTECEDENTES E INVESTIGACIONES

Para comenzar el desarrollo del presente trabajo, se va a partir de diversas investigaciones y estudios sobre el talento a través de diferentes enfoques y áreas, para posteriormente centrarse en el Trabajo Social y su necesidad de estudiar el talento desde esta perspectiva.

2.1. Talento y organización

En el mundo laboral hoy, el desarrollo y la gestión del talento humano se consideran unas de las variables más importantes dentro de las organizaciones (Cabrales, 2009). Mejía y Jaramillo (2006), lo determinan como un factor estratégico fundamental para el desarrollo de la productividad y competitividad sostenible de las organizaciones y Prieto (2013), lo considera la clave de éxito de una empresa.

Pero el abordaje del talento y la importancia de la persona dentro de la organización no es algo nuevo, de actualidad, sino que esto empezó a ser tema de interés ya desde Taylor y su desarrollo del comportamiento organizacional, Henry Fayol con el inicio del estudio de la conducta humana en el trabajo, Hugo Muensterberg con el estudio de la eficiencia industrial.

Fayol, Mayo y Fritz Rothlisberger (1921 y 1942) afirmaron que una organización es un sistema social y el trabajador es sin duda el recurso más importante (citado en Moreno y Godoy, 2012)

Trayendo estas ideas a la actualidad, pero teniendo en cuenta los cambios y avances de la sociedad Moreno y Godoy (2012) se refieren al talento humano como *“un capital intangible que otorga valor en las organizaciones, ya que en esencia representa el centro de cualquier organización y por ende impulsa con su potencial todas las actividades de la misma”*. (p.59)

En 1969, Galbraithlolo definía como *“proceso de creación de valor y un activo al mismo tiempo”* (citado en Moreno y Godoy, 2012, p.59). Bueno, Rodríguez y Salmador lo definieron como *“conjunto de activos de una sociedad, que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro”* (citado por Moreno y Godoy, 2012, p.59) mientras que Prieto (2013) lo determina como *“la capacidad con la que cuentan las personas para resolver problemas inteligentemente, aplicando todas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes, comprometidos hacia el progreso de*

organización.”(p.18). Por lo que todos ellos apoyan la idea de que el talento es un capital intangible con mucha importancia en las organizaciones y que las aporta valor.

Siguiendo esta línea, la mayor parte de la literatura económica y legal llaman capital intangible a la combinación de otros activos y bienes que construyen tres tipos de capital: capital intelectual, el capital humano y el capital social. Se relaciona al talento con el capital intangible. Bernárdez (2008) afirma que la “*acumulación de capital intelectual, humano y social es a la vez una característica y una causa del desarrollo económico*” (citado en Moreno y Godoy, 2012, p.62). Por lo tanto, la acumulación de talento supone un desarrollo económico en la organización.

Para reforzar el talento dentro de una organización, se destacan dos aspectos: capacitación del individuo y su deseo de superación para ser competente y la disposición de la organización de planificar y planear el desarrollo profesional del talento humano, para el cumplimiento de sus objetivos y metas organizacionales. (Moreno y Godoy, 2012)

Moreno y Godoy (2012), por ello afirman que la empresa debe invertir capital financiero para el desarrollo del talento. El talento humano encuentra fortalecido por tres elementos: capital intelectual, capital humano y capital social. En primer lugar, el capital intelectual, considerado como la formación del talento humano como factor estratégico. Los dos últimos elementos, capital humano y social se definen como el talento humano, siendo un capital intangible que otorga valor en las organizaciones.

Jericó (2008) define al profesional con talento, como “*un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización*”. (p.79), y considera que una persona tiene talento solo si es capaz de crear valor a su equipo (p.87)

Afirma que el talento no es algo universal, depende del momento histórico y de la organización y sus roles. El profesional con talento alcanza resultados superiores, pero necesita estar en una organización que se lo permita y que lo

motivo. Por lo que cada organización necesita un tipo de talento y cada profesional puede desarrollarse mejor en unas organizaciones que en otras.

Asimismo, esta autora distingue diferentes tipos de talento: talento directivo, talento comercial, talento técnico, talento operativo, innovador y emprendedor. Cada uno requiere unas capacidades diferentes y maximiza su aportación de valor desde un rol determinado. Existe otro tipo de talento, que tiene un carácter transversal, el innovador y emprendedor. Es transversal porque se considera que cualquier profesional desde su rol puede innovar. Por lo que son los que más valor añadido aportan a la empresa.

Según Jericó (2008), los tres ingredientes básicos que requiere el talento son: capacidades, compromiso y acción.

Las capacidades engloban a los conocimientos, habilidades, competencias o actitudes desarrolladas dentro de la organización. El compromiso se refiere a la involucración de la persona dentro de la empresa, a la aportación máxima del profesional a la organización. La acción hace referencia a poner las actuaciones en práctica en el momento adecuado. (pp. 73-75).

Según McClelland, la aptitud (los conocimientos y las habilidades) es la condición fundamental del éxito. Sin embargo, no significa la diferencia de los profesionales con talento del resto. (Citado en Jericó, 2008, p.78).

En la siguiente figura quedan recogidos gráficamente los tres ingredientes básicos del talento:

1 - Gráfico 2.1.1: Tres ingredientes básicos



Fuente: Recuperado de Jericó, 2008.

La mezcla de estos tres elementos es lo que proporcionan resultados excelentes. Pero, como antes se ha mencionado, se necesita una organización que lo haga posible.

Por tanto, siguiendo a Jericó (2008) el talento es:

Un activo que pertenece a la persona y que ha de ser bien dirigido y administrado por los líderes organizativos que se precian de gerencia eficazmente activos y patrimonios que no les pertenecen. El talento desaparece dramáticamente de la organización cuando la rotación de buenos profesionales es desmesurada. (p.23)

Para alcanzar el éxito en las organizaciones un pilar clave es gestionar y organizar el talento correctamente. Pero no es una tarea fácil, ya que requiere tener la habilidad de identificar, captar, desarrollar el talento. No basta con una sola, sino que se requieren todas ellas para la difícil labor de gestión del talento.

Las mayores debilidades se suelen encontrar en que todos los esfuerzos realizados para diagnosticar el talento se pierden por la falta de atención que

se pone en los resultados y en concreto en las inversiones en formación y desarrollo de talentos. (Bjorkman y Smale, 2010).

Scullion, Collings y Caligiuri (2010) definen la gestión del talento como *“todas las actividades que la organización realiza con el fin de atraer, seleccionar, desarrollar y retener a los mejores empleados en los roles más estratégicos”* (citado en Bjorkman y Smale, 2010, p.2)

Según Prieto (2013),

Con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. (p.21)

La gestión del talento es un proceso complejo. Se distinguen las siguientes fases (*España, Centro Nacional de Información de Calidad*):

- Reclutamiento y selección: actividades cuyo fin es cubrir las necesidades de personal y afrontar la carga productiva en la organización. Para ello es necesario un análisis previo de la plantilla.
- Evaluación del desempeño: medición del grado de cumplimiento de los objetivos y generación de valor de los empleados
- Desarrollo de personas: esfuerzos que realiza la organización con el fin de desarrollar profesionalmente a sus empleados y favorecer su movilidad.
- Retención del talento: iniciativas relacionadas con la generación de compromiso, involucración y motivación.

El talento es algo relativo a la propia organización, por lo que debe de ser gestionado de forma integral para maximizar las posibilidades de éxito.

Existen varios aspectos a tener en cuenta en la gestión del talento, como son la cultura organizacional, las características del contexto, la tecnología utilizada, los procesos internos, la estructura organizacional... la gestión se

realiza a través de la persona y la organización, siendo lo básico la forma como se trata a la persona. Se debe de buscar en todo momento la optimización de las habilidades de la persona, participación, creatividad y el mejoramiento continuo (Chiavenato, 2012 citado en Prieto, 2013, pp. 18-19)

Hay que ser conscientes de que las personas son el mayor activo organizacional, el “capital” más valioso, y quien permite que se consigan los objetivos y el éxito en la organización.

Las personas constituyen el capital intangible y con habilidades, experiencias, conocimientos e información permiten los logros de la organización. Pero es la organización la encargada de la gestión del talento. (Prieto, 2013)

Borrás (2007), señala que *“La gestión del talento también implica saber aprovechar las virtudes y potencialidades individuales de los empleados de una organización y saber transmitirlos al resto del colectivo”*. (Citado en Prieto, 2013, p.14)

Prieto (2013) afirma:

La gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. Las personas deben ser concebidas como el activo más importante en las organizaciones. (p.20)

Las organizaciones para lograr alcanzar resultados superiores deben de facilitar a las personas que fluya su talento y que se libere y así aportaran el máximo valor posible y colaborarán con la generación de talento organizativo. (Prieto, 2013).

En relación con la importancia de la organización para el desarrollo del talento, se considera que los profesionales o trabajadores son los que alcanzan o colaboran en la consecución del talento en la organización, pero es esta la que permite que se libere su talento, que aporten el máximo valor y colaboran en la generación del talento organizativo. (Jericó, 2008)

Siguiendo la línea de esta perspectiva humanista en la que el ser humano es la parte esencial del proceso de las organizaciones, Pardo (2013) afirma que la gestión del talento debe partir de que todas las personas son talentosas y no son recursos que se pueden disponer a nuestra voluntad, sino que tienen capacidad de tomar decisiones.

Las personas tienen una infinita posibilidad de desarrollo, pero hay que tener en cuenta que a la organización le corresponde ser capaz de ofrecer más y mejores condiciones para el desarrollo de su talento.

Para ello es necesario que ofrezca óptimas condiciones laborales a sus trabajadores, garantizando que tanto los espacios como los ambientes laborales permitan la plena satisfacción de los trabajadores y una gran calidad laboral. Se tienen que crear espacios para la reflexión, para enriquecer y recrear el pasamiento y posibilitar al individuo reconocerse y ser el mismo. Para lograr esto, la relación entre el talento humano y la entidad debe de ser de compromiso y mutua responsabilidad.

Es conveniente para el desarrollo del talento humano contar con un equipo multidisciplinario, interdisciplinario e incluso transdisciplinar idóneo (gestores sociales).

El gestor social debe conocer muy detalladamente la cultura, el funcionamiento, los valores, retos, objetivos, fines de la organización y los individuos y grupos que la forman.

Se encargan de diseñar, proyectar, asesorar y coordinar las políticas de desarrollo del talento humano, plasmándolas en diferentes programas y proyectos en correspondencia con las políticas y directrices generales de la entidad que representa.

Otro elemento fundamental e integral para la gestión y el desarrollo del talento son las condiciones de bienestar de la organización. Pardo (2013) refiere que:

Es necesario ofrecer a las personas de la organización la posibilidad de desarrollo individual y social. Esto se refiere a un proceso de construcción constante y participativa que busca

gestar, mantener y mejorar la calidad de vida laboral de las personas que están vinculadas a la institución, sus familias y el entorno social. (p. 64)

Cabe destacar la importancia de la formación, pero vista como un proceso de empoderamiento de las personas de la organización. Si sienten que tienen apropiación de su medio, conocen el entorno y tienen claro quién son y quién quieren ser, significará que son seres autónomos, íntegros con plenas posibilidades de aportar lo mejor de sí a la organización. (Pardo, 2013)

Según afirma Siliceo (2004), la gestión social le corresponde potenciar la capacidad de los seres humanos. Por lo tanto, *“consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”* (citado en Pardo, 2013, p.66).

Por otro lado, el desarrollo social organizacional entendido como las condiciones óptimo socio- laboral que deben tener los trabajadores generan identidad, pertenencia y pertinencia con la organización y con su puesto de trabajo.

Dar posibilidad de participación creando espacios, genera construcciones fundamentales entre los trabajadores y líderes organizacionales.

El tipo de comunicación que se desarrolle dentro de la organización interfiere en que el trabajo sea o no viable, en su calidad y sostenibilidad. Es muy importante que los trabajadores se sientan escuchados, retroalimentados y que exista un ambiente laboral sano y confiable.

“La comunicación es la base del entendimiento y la comprensión humana, cuando esta es clara, seguramente es factible que las personas, tengan la posibilidad de sentirse empoderadas y por ende en condiciones de desarrollo social”. (Pardo, 2013, p.68)

Estos elementos bien gestionados y organizados generan una buena gestión y desarrollo del talento.

2.2 Talento y persona

Existe un debate en torno al talento, entre dos posturas: la genetista y la ambientalista.

Por un lado los defensores de la perspectiva genetista afirman que el talento es innato, se transmite genéticamente, es como una bendición que nos viene dada. Por ello consideran que el talento es una capacidad que se puede medir. A través de ciertos indicadores o ítems una persona experta puede diagnosticar el talento. Estas primeras indicaciones del talento constituyen una base para predecir la posibilidad de obtener rendimiento (Howe, Davidson y Slovoda, 1998 citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p.107).

Por otro lado, los ambientalistas equiparan a la persona con una pizarra en blanco. Lo que ocurra tras su nacimiento depende de sus aprendizajes y experiencias. Por lo que el talento de la persona depende de los aprendizajes y experiencias que adquiera. (Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p.107).

Los pioneros en estudiar el talento respecto a este debate ponían el énfasis casi total en la parte genética. En el caso de Terman (1954), consideraba que *“cada persona tiene una inteligencia determinada genéticamente que es estable en el tiempo”*. Pero, en sus últimas investigaciones, con datos empíricos corroboró que *“algunos factores como la personalidad y los factores ambientales determinan de manera esencial el que un individuo logre o no desempeños sobresalientes y/o el “éxito en la vida”* (Terman, 1954 citado en Mönks, 1996, p. 118).

No obstante, ya en 1916, el psicólogo alemán Stern señaló que *“el desarrollo de la súper dotación intelectual (entendiéndolo como talento) depende del deseo de logro del individuo, en la perseverancia y en el ambiente de soporte”*.

Mönks (1996), entiende *“el talento como alta capacidad, elevada habilidad”*. Esto se puede dar en diferentes áreas: habilidad intelectual, social o

habilidad de liderazgo, habilidad psicomotriz o artística. Pero, para todos los talentos, es necesario un ambiente/contexto social estimulante.

Considera que un niño con talento tiene que poseer altas habilidades intelectuales, motivación y creatividad, y como contextos sociales más importantes destaca: familia, escuela y pares/amigos (Mönks, 1996).

Estos autores dan importancia tanto a la parte genética como al contexto en el que se desarrolla la persona.

Sin embargo, *“para avanzar en el conocimiento del desarrollo de la pericia y del talento, es preciso adoptar una perspectiva multidisciplinar e integradora, donde las diferentes perspectivas y ciencias aporten sus metodologías y resultados”* (Phillips et al., 2010 citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p. 107)

Desde el ámbito del deporte, Lorenzo, Lorenzo y Jiménez (2015) entienden que *“el talento es algo más que una característica muy por encima de la media”*.

“El talento aparece por la combinación de diversos componentes innatos” (Abbott y Collins, 2004 citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p. 107). Es decir,

El talento no es un concepto unidimensional, sino que debe ser entendido y explicado a partir de modelos multifactoriales, es un concepto multidimensional y multiplicativo” y nunca sumativo (es decir, no es el resultado de la suma de todos los factores, sino que es multiplicativo, en el sentido de que la ausencia de ciertas características fundamentales hace que el talento sea nulo). (Burguess y Naughton, 2010 citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p.107)

Respecto a la cualidad de no ser sumativo, se enfatiza en que sí que existe un fenómeno de compensación. Lorenzo (2003) afirma que la compensación se refiere a que si existen deficiencias en un área determinada,

se puede solventar o compensar con altas cualidades o prestaciones en otra área.

Zatsiorski (1989) divide estas deficiencias de una determinado área en compensables y no compensables. Las compensables son indicadores cuyo nivel inferior puede ser compensado por un nivel elevado, mientras que las no compensables son atrasos grandes que no pueden ser compensados (citado en Lorenzo, 2003, p. 3)

Ruiz y Sánchez (1997), afirman que

Es cierto que a veces se pasa por alto las decenas de miles de horas que es necesario emplear en alcanzar los niveles de pericia que tanto nos asombran, así como de los innumerables mecanismos de compensación de que dispone el ser humano para suplir muchas limitaciones de la naturaleza y alcanzar sus metas cuando está realmente decidido a hacerlo, de forma que unas potencialidades compensan otras debilidades (citado en Lorenzo, 2003, p.3)

Por lo que vemos que se da mucha importancia a factores como la motivación, el esfuerzo y la persistencia, pero también afirman que “*negar la participación de la herencia en el desarrollo motor y en el rendimiento físico sería un error tan grave como aceptar que es la única razón de tales rendimientos*” (Ruiz y Sánchez, 1997 citado en Lorenzo, 2003, p.4).

De acuerdo a Gilar y Castejón (2003), el talento también debe ser entendido como un concepto dinámico, que evoluciona a lo largo del tiempo, a medida que se produce la interacción entre las características de la persona y su contexto. Asimismo, exige entender que las características de la persona van evolucionando a lo largo del tiempo. (Citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p. 107)

Finalmente, hay que asumir también que es un constructo social y no natural. Esto se debe, en primer lugar, a que son otros los que deben

reconocer que alguien tiene talento. Además, culturalmente debe ser reconocido, debe existir una estructura sobre el campo en cuestión.

3. TALENTO Y TRABAJO SOCIAL

La relación del concepto talento con el concepto Trabajo Social no ha sido planteada. Existe un vacío de investigaciones y estudios en esta área.

La preocupación e interés por el desarrollo del talento ha comenzado a desarrollarse de gran forma en muchas disciplinas y organizaciones ya que ha quedado demostrada su gran importancia y se ha percibido lo que esto supone para la efectividad y eficiencia de los servicios. El talento de las personas que forman parte de la organización es el mayor patrimonio de estas y cada vez más, va a suponer la diferencia estratégica entre las organizaciones excelentes y las meramente medianas. El desarrollo del talento no es una moda, sino una necesidad para no quedarse atrás (Jericó, 2008).

La disciplina del Trabajo Social no se ha sumado a esta línea de preocupación e interés por el desarrollo del talento, y por ello me parece pertinente realizar este estudio.

Voy a exponer las diferentes consideraciones y pensamientos nacidos de mis propias reflexiones a las cuales han contribuido las investigaciones de las diferentes disciplinas revisadas anteriormente.

El talento en Trabajo Social supone superar la fase de calidad para llegar a la fase de excelencia.

Para poder tener talento en Trabajo Social se requiere tener una verdadera pasión por lo que se realiza. Por ello se necesitan trabajadores sociales con verdadera vocación, con pasión.

Hay que tener en cuenta que el Trabajo Social tiene un campo de acción muy amplio. Esto puede ocasionar que se tenga pasión en un área profesional

o en un determinado puesto y no en otro. Se debe de abrir la posibilidad de que se encuentre el ámbito o sector en el que tienen la verdadera pasión y una primera vía para identificarlo es las prácticas curriculares del grado en Trabajo Social.

El talento es “ir más allá”, superar los paradigmas de conocimiento tradicionales y tener un pensamiento divergente, creativo para a poder llegar a la excelencia.

Requiere destacar, no quedarse en lo establecido, no hacer las cosas como siempre se han hecho.

El cuerpo teórico de la profesión de Trabajo Social siempre ha tenido dependencias de otras disciplinas como la Psicología, Sociología, Derecho, Salud... ya que es una disciplina que requiere de conocimientos de otras ramas, pero también propio. Si existen profesionales talentosos que sean capaces de realizar investigaciones, crear nuevo conocimiento, nuevos paradigmas se fortalecerá la identidad del Trabajo Social y con ello también se logrará aumentar el estatus de la disciplina.

Por otro lado, si seguimos la teoría de Gilar y Castejón (2003), que consideran al talento como un constructo social y que debe de ser culturalmente reconocido, si se produce el aumento del reconocimiento de la disciplina, se podrá visibilizar el talento en trabajo social (Citado en Lorenzo, Lorenzo y Jiménez, 2015, p. 107)

Se requiere que lo profesionales crean en la valía de sus conocimientos y otorguen la importancia que se merece la propia disciplina.

En muchas ocasiones, se puede observar a trabajadores sociales con el síndrome de burnout, lo que provoca la erosión de su talento. Su talento está escondido y no puede salir a la luz.

Estos trabajadores sociales ya no trabajan con pasión, no dan el valor que se merece a la disciplina y esto se tiene que tener en cuenta desde las organizaciones, para evitarlo.

Se necesita a profesionales con vocación-pasión, críticos y creativos, a la par que reflexivos y comprometidos con la disciplina. Es necesario que todas estas cualidades vayan acompañadas del conocimiento del cuerpo teórico de la disciplina.

Las características mencionadas que se requieren para poseer talento se pueden aprender con la práctica, es decir, son adquiridas. Exceptuando la pasión que es innata.

Por lo tanto, para que los trabajadores sociales sean talentosos se requiere:

Trabajadores sociales talentosos= PASIÓN (innata) +características del talento (innovación, reflexión, creación, conocimiento).

Pero, para que se pueda desarrollar el talento, no es suficiente con las aptitudes y cualidades mencionadas, sino que la organización o entidad en la que se desarrolle la actividad profesional, desempeña un papel muy importante. Se requiere una estructura organizacional que lo facilite.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general:

- Acercarnos al concepto del talento desde la perspectiva del trabajo Social

4.2 Objetivos específicos:

- Identificar qué condiciones, aptitudes y cualidades se relacionan con el talento en Trabajo Social.
- Indagar en la causa de la inexistencia de estudios del talento dentro del Trabajo Social.
- Señalar la importancia que tiene el estudio del talento en Trabajo Social.

PARTE PRÁCTICA

5. MÉTODO

El estudio realizado tiene un diseño correlacional y *ex post facto*, ya que no se ha producido ninguna manipulación por parte del investigador y la recogida sistemática de datos se ha realizado una vez ocurrido el hecho.

La investigación *ex post facto* parte del supuesto de que hay una variación concomitante entre variables, es decir, variable independiente (antecedente) y variable dependiente (efecto, consecuente o dato) deben encontrarse significativamente relacionadas. En este diseño no es posible la causalidad (De Diego y De Diego, 1990)

Por ello, no se van a determinar cuáles son las causas de la existencia o no existencia del talento dentro del Trabajo Social, sino ver qué es aquello que puede acompañar o estar relacionado de alguna forma con el talento en ello.

En el estudio realizado el diseño correlacional y *ex post facto* es un método fundamental para poder obtener conclusiones.

6. HIPÓTESIS

Los trabajadores sociales consideran el talento como una aptitud adquirida (la cual se relaciona con la capacidad de innovación, de reflexión, de conocimiento, compromiso y de deseo de superación) y una aptitud innata que es la pasión o la vocación.

Para alcanzar el desarrollo del talento en Trabajo Social, es necesaria una estructura organizativa que facilite y apueste por ello.

Los profesionales del trabajo social no consideran que el talento sea un sinónimo de trabajo con calidad.

7. VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTES:

- Sexo.
- Edad.
- La antigüedad en el puesto.
- Nivel de estudios terminados.

VARIABLES DEPENDIENTES:

- Concepto de talento.
- Talento y organización.
- Talento y formación.

8. PROCEDIMIENTO

Se distinguen diferentes fases en el desarrollo del presente estudio:

1. Fase inicial. Es la fase de reflexión y planificación. Corresponde con el principio de la investigación y es la guía para el resto del proceso. Se realiza tras haber realizado una exhaustiva revisión del estado de la cuestión y tener claros los objetivos del estudio. Dicha fase engloba:
 - Elección de la técnica de recogida de datos y del medio: Se realiza a través de una encuesta, ya que esta sirve para recoger la información necesaria para el estudio. El medio utilizado para proceder a la realización de las encuestas es por vía on-line.
 - Elección de la población de muestra: Trabajadores sociales en activo de las provincias de Burgos, Soria y Valladolid. Como el objeto de estudio es el talento dentro de la profesión de Trabajo Social, recabamos la información a través de una encuesta dirigida a estos profesionales

- Elaboración de la encuesta: En función de los objetivos del estudio, se diseñan las diferentes preguntas para lograr su fin.
- 2. Fase de Recogida de información: Realización de las encuestas a la población de muestra. Se contacta con los trabajadores sociales vía e-mail facilitando la URL para que lo cumplimenten.
- 3. Fase de análisis e interpretación de resultados: una vez realizadas las encuestas se realiza un análisis para obtener las conclusiones del estudio y las propuestas de mejora.

9. INSTRUMENTO

Para llevar a cabo el estudio se diseña una encuesta estructurada destinada a trabajadores sociales, respecto al talento dentro de la disciplina. Está compuesta por 14 preguntas. Todas ellas tienen un carácter cerrado, exceptuando la última que es abierta.

En el inicio de la encuesta se recogen datos personales respecto a la edad, sexo, nivel de estudios, ocupación profesional, antigüedad y ciudad.

Las preguntas cerradas están distribuidas de la siguiente forma:

- En relación con la formación académica: Consta de 3 preguntas.
- En relación con los contenidos del talento: Engloba 8 preguntas.
- En relación con el talento y la organización: Contiene 4 preguntas.

Existen diferentes ítems de respuesta. Estos son:

- Nada/ Poco/ Medio /Bastante/Mucho.
- Nunca/ Casi Nunca/ a veces/Con frecuencia/ Muchas veces.
- Si/ Con frecuencia/ A veces/ Casi nunca/ No.
- Si/No
- Selección de 5 cualidades a elegir.
- Numeración del 1- 5 (siendo el 5 la más relevante y el 1 la menos)

- Numeración del 1-10(siendo 10 muy importante y 1 nada)

Para finalizar, encontramos la pregunta de carácter abierto. (Ver encuesta en anexos).

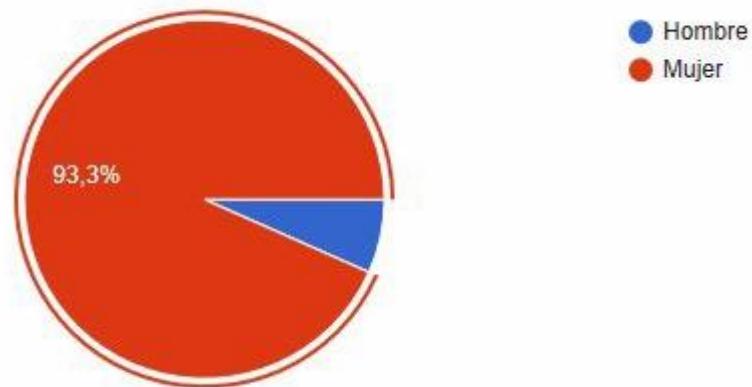
5. MUESTRA

Los participantes que se seleccionaron para este estudio son trabajadores sociales en activo de las provincias de Burgos, Soria y Valladolid.

El tamaño de la muestra es de 16 trabajadores Sociales.

A continuación se presentan tres gráficos respecto a las características de la población:

2 - Gráfico 10.1: Sexo

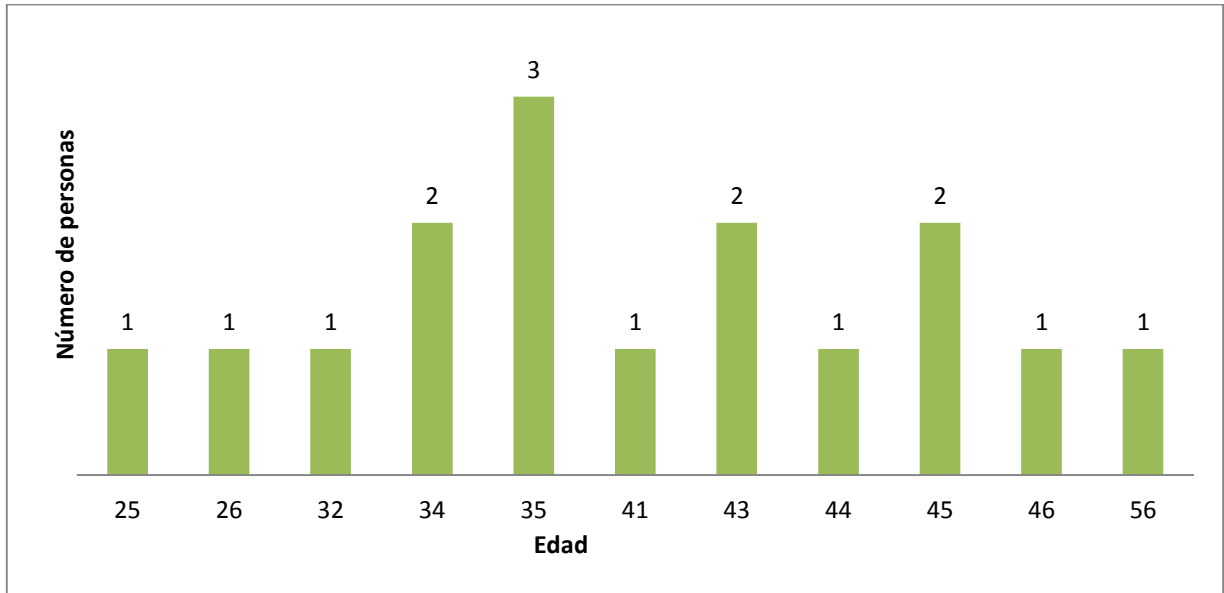


Fuente: Elaboración propia

La muestra seleccionada cuenta con un hombre y 15 mujeres. El porcentaje de mujeres respecto al de hombre es mucho mayor (un 93,3 %), ya que la profesión está muy feminizada.

Edad:

3 - Gráfico 10.2: Edad

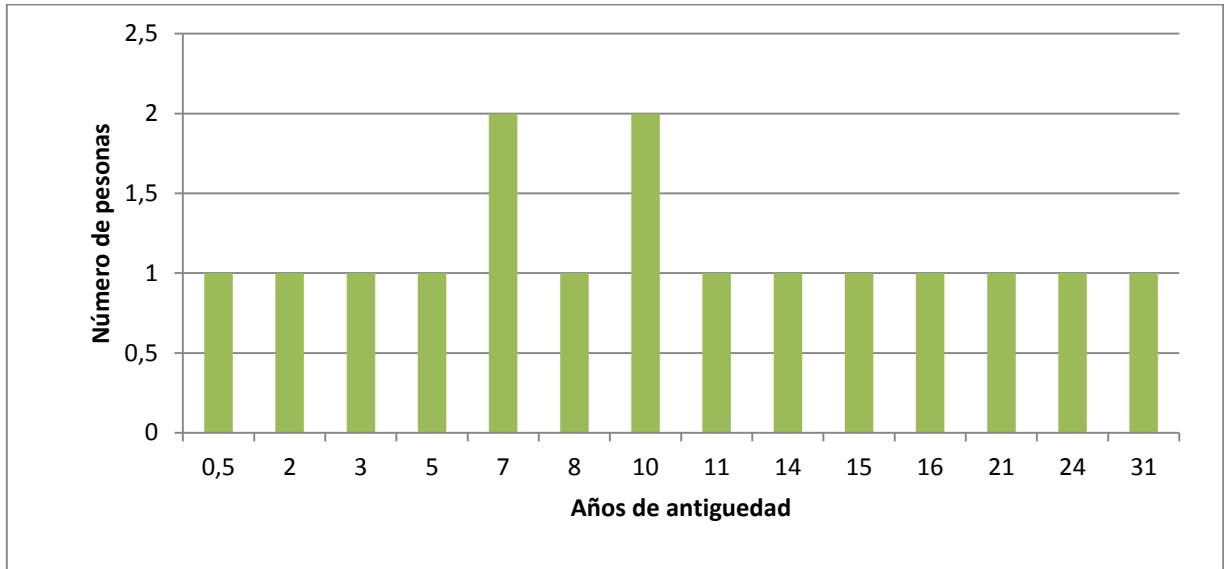


Fuente: Elaboración propia

La muestra en función de la edad es muy variada. Oscila desde los 25 años hasta los 56, para tener una representación amplia de los diferentes grupos de edad. Tenemos la visión de personas jóvenes que han finalizado los estudios recientemente y de otras más maduras que tienen más recorrido.

Antigüedad en el puesto:

4 - Gráfico 10.2: Años de antigüedad



Fuente: Elaboración propia

Los años que cada trabajador social lleva ejerciendo el puesto del trabajo actual, oscila entre los 6 meses hasta los 31 años, para así contar con una panorámica extensa. Se cuenta con profesionales con una gran experiencia y con otros que se han incorporado recientemente.

El motivo de la selección de la muestra, con las características descritas previamente, responde al fin de tener una perspectiva amplia y heterogénea dentro de los profesionales del Trabajo Social

El muestreo es de tipo no probabilístico en el que se selecciona únicamente a trabajadores sociales, que se encuentren en el momento de la realización del estudio en un puesto de Trabajo Social.

6. RESULTADOS

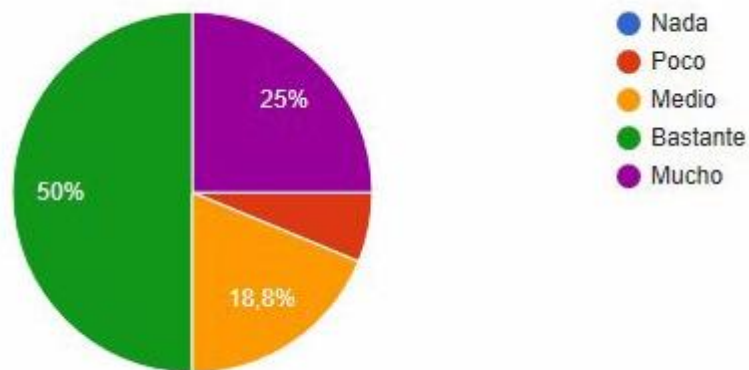
Los datos son analizados de una forma descriptiva, desde las repuestas obtenidas a las 14 preguntas de la encuesta.

Para la obtención de resultados se ha tenido en cuenta la dirección de cada una de ellas en función de las diferentes variables. Con el objetivo de representar las diferentes respuestas de una forma visual, se han elaborado unos gráficos y tablas que las recogen.

11.1 Respecto a la formación académica:

Para comenzar se ha creído conveniente conocer si los trabajadores sociales consideran el estudio del talento un tema de interés para esta disciplina.

5 - Gráfico 11.1.1: Interés del estudio del talento en Trabajo Social.



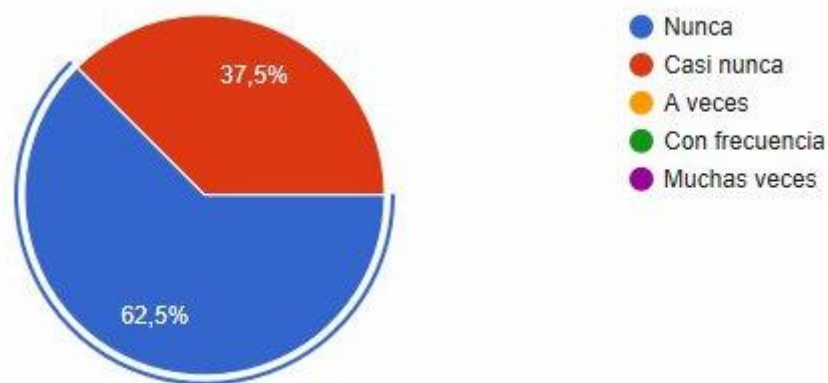
Fuente: Elaboración propia.

El 25 % de los trabajadores sociales encuestados consideran que es de mucho interés el estudio del talento desde el enfoque del trabajo social.

Un 50 % indica que es de bastante interés, un 18,8 % piensan que tiene una relevancia media, mientras que un 6,2 % que es de poco interés.

También se considera relevante conocer, que si durante la formación académica les han hablado del concepto talento.

6- Gráfico 11.1.2: Conocimiento del talento en Trabajo Social

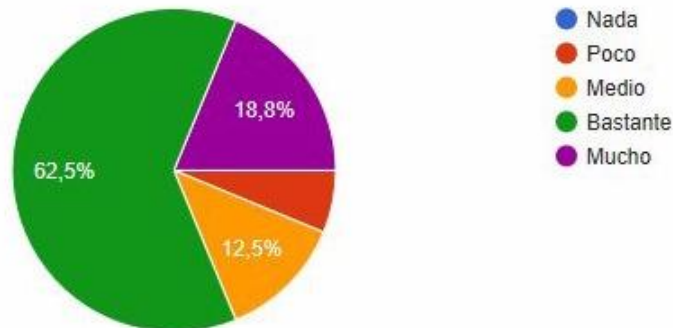


Fuente: Elaboración propia.

Un 62,5 % afirma que nunca les han hablado del talento durante la formación académica recibida, mientras que un 37,5 % indica que casi nunca.

Por último, en lo referente a la formación académica, se considera asunto de utilidad para el objetivo del estudio, conocer si los trabajadores sociales ven necesario la introducción de contenidos para el desarrollo del talento dentro de los estudios universitarios de Trabajo Social.

7 - Gráfico 11.1.3: Introducción de contenidos sobre el talento en el Grado de Trabajo Social.



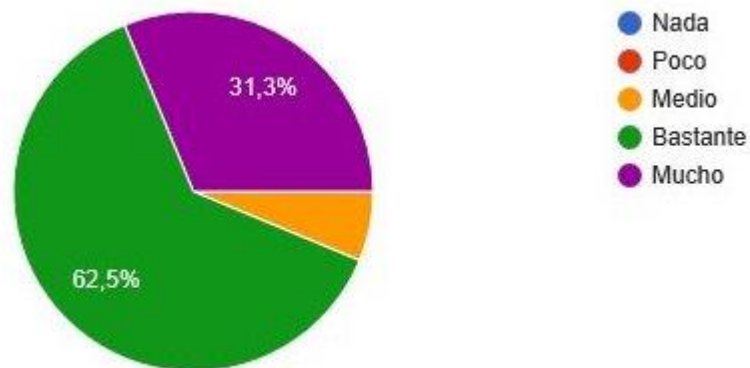
Fuente: Elaboración propia.

Un 18,8 % consideran que tiene mucho interés la introducción de estos contenidos en la formación académica, un 62,5 % piensan que es bastante interesante la propuesta, un 12,5 % lo señalan con un interés medio, mientras que para un 6,2 % los contenidos del talento en los estudios universitarios de Trabajo Social son un tema de poco interés.

11.2 Respecto a los contenidos del talento:

Se considera de interés conocer si los trabajadores sociales están de acuerdo con esta afirmación: Para poder ser un trabajador social talentoso se requiere un capital individual de talento (el talento de la persona) y una estructura dentro de la organización que sea capaz de gestionarlo adecuadamente.

8 - Gráfico 11.2.1: Talento individual y estructura de la organización



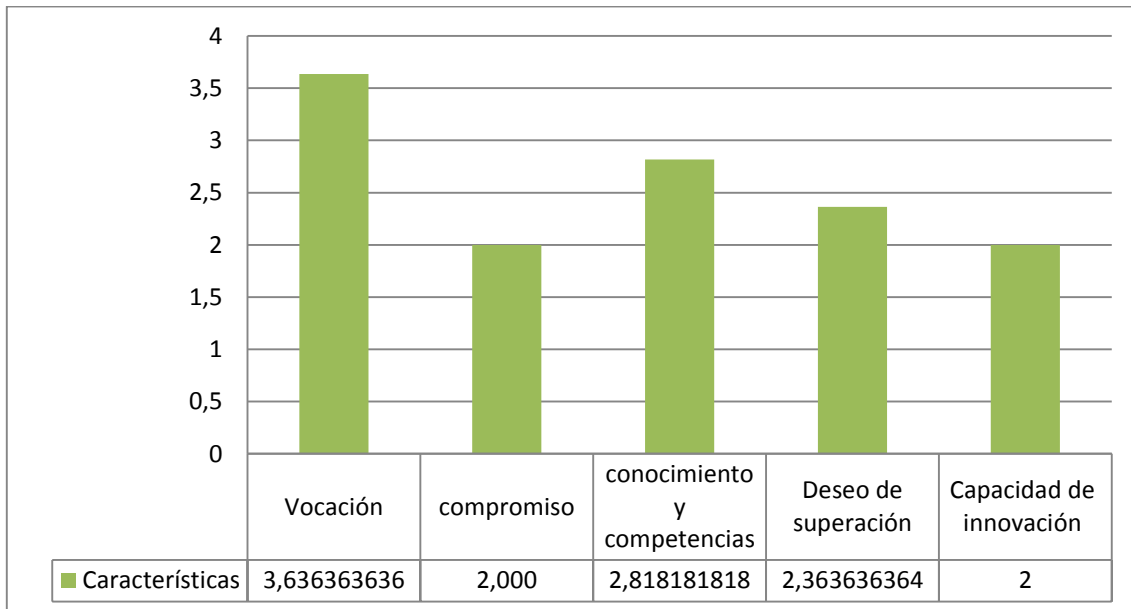
Fuente: Elaboración propia.

Un 31,3 % de los trabajadores sociales están muy de acuerdo con la afirmación, un 62,5 % están bastante de acuerdo y un 6,2 medianamente de acuerdo.

Se cree importante para el estudio, saber cuales son las características o cualidades más relevantes que debe de poseer un trabajador social para ser talentoso y en que medida les dan importancia los encuestados. Para ello se debe de seleccionar 5 cualidades y calificarlas del 1 al 5 en función de la importancia que las otorguen.

Las características que han sido seleccionadas para tener talento son: Vocación-pasión, compromiso, conocimiento y competencias, deseo de superación y capacidad de innovación.

9 - Gráfico 11.2.2: Características y cualidades del talento.

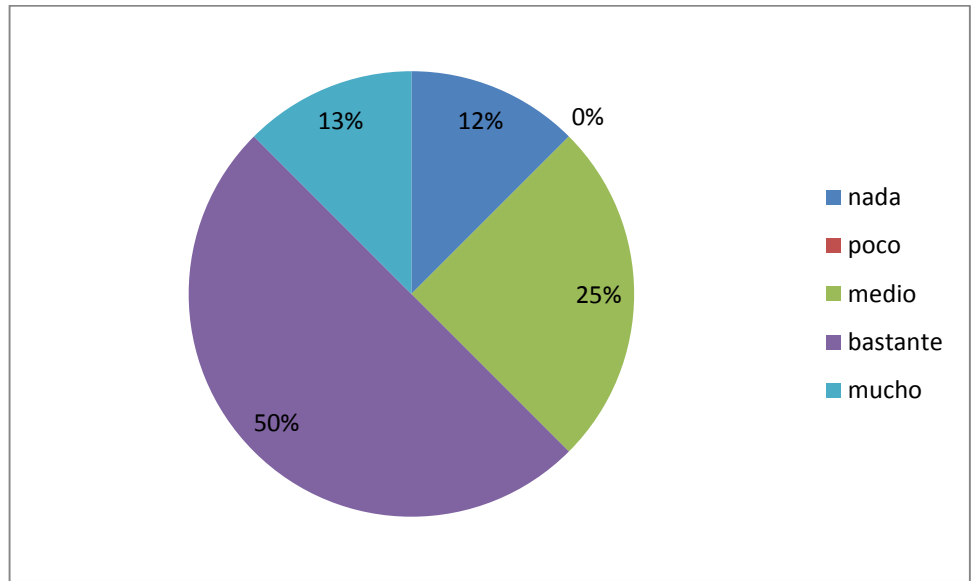


Fuente: Elaboración propia.

Se considera como cualidad más importante para poseer talento la vocación, con un media de 3,64 sobre cinco. Seguidamente se encuentra el conocimiento y las competencias (2,82) y el deseo de superación (2,36). Por último, se sitúan al compromiso y la capacidad de innovación con un 2 de media sobre 5.

Con relación a la cuestión anterior, se centra en saber si en su opinión con solamente esa cualidad o característica relevante es posible ser un trabajador social talentoso.

10 - Gráfico 11.2.3.: Ser talentoso es posible con la cualidad más relevante

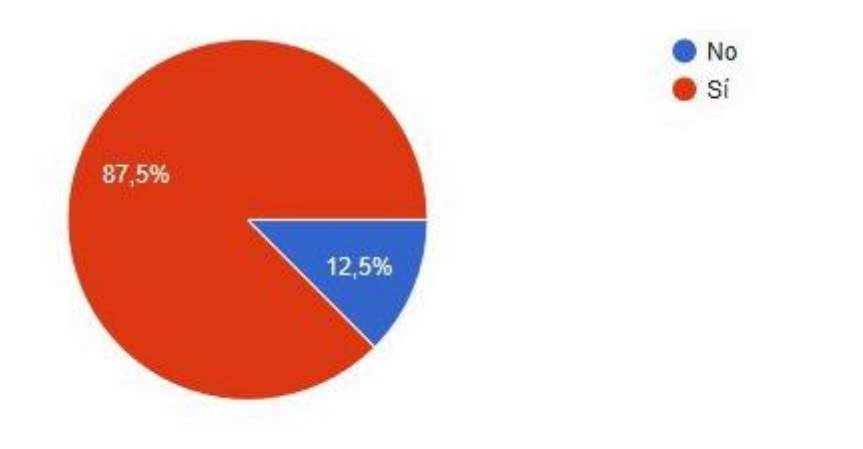


Fuente: Elaboración propia.

Un 13 % de los encuestados consideran que si se puede poseer talento con solamente esa cualidad, un 50 % creen que puede tener bastante, un 25% afirman que medianamente, mientras que un 12 % consideran que no es posible ser talentoso solamente con la cualidad más relevante.

Para el estudio se considera relevante conocer si los trabajadores sociales están de acuerdo con esta afirmación: El talento consiste en una cualidad adquirida y no es completamente innato. En caso de ser afirmativa la anterior respuesta, interesa conocer en qué medida piensan que es una cualidad adquirida.

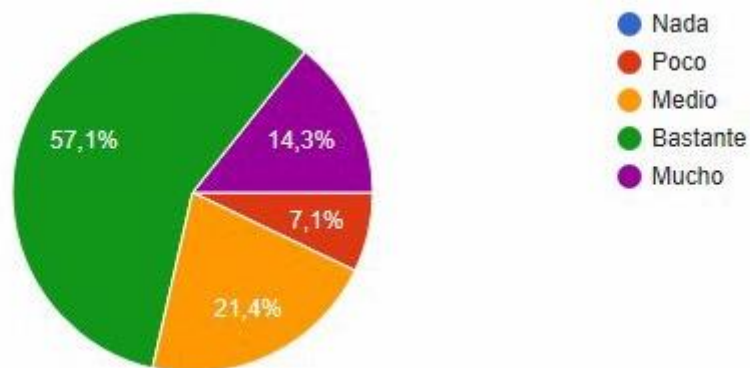
11 - Gráfico 11.2.4: Talento como cualidad adquirida.



Fuente: Elaboración propia.

Un 85,7 % están de acuerdo en afirmar que el talento no es completamente innato, mientras que un 12,5 % sí que lo consideran innato.

12 - Gráfico 11.2.5 Medida en que el talento es adquirido

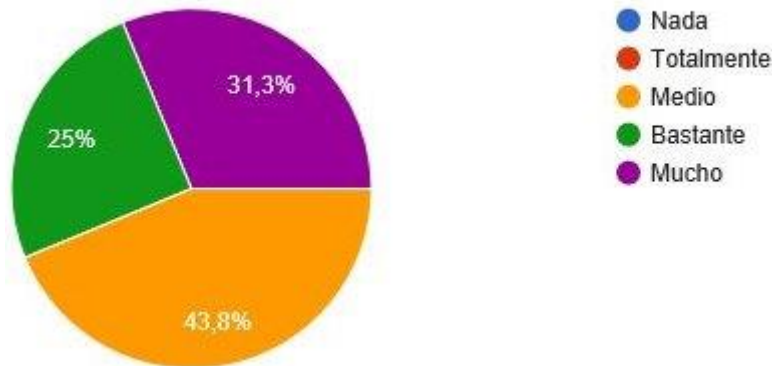


Fuente: Elaboración propia.

De las personas que contestaron afirmativamente (87,5 %), un 14,3 % consideran que en gran medida el talento es una cualidad adquirida, el 57,1 % piensan que el talento es adquirido en bastante porcentaje, el 14,3 % en medio y un 7,1 % en poca medida.

Otra cuestión relevante para el objetivo del estudio, es que si consideran que el trabajador social que hace las cosas correctas correctamente en el menor tiempo posible y con la plena satisfacción tanto de las personas destinatarias como la suya propia, es talentoso.

13 - Gráfico 11.2.6: Talento y calidad.



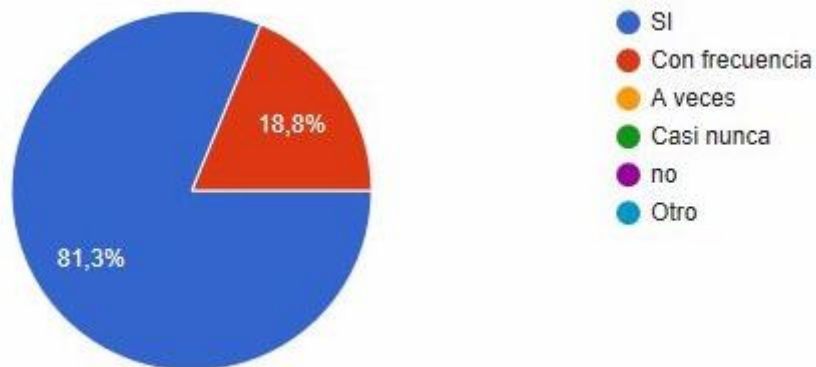
Fuente: Elaboración propia.

Un 31,3 % considera que es un trabajador social muy talentoso, un 25 % considera que es bastante talentoso y un 43,8 % medianamente talentoso.

11.3 Respecto al talento y la organización:

En relación a esta variable, el estudio se centra en conocer si los trabajadores sociales consideran que para poder ser un Trabajador Social talentoso debe de contar con una infraestructura (organización) que permita su desarrollo.

14 - Gráfico 11.3.1: Talento y organización que permita su desarrollo.

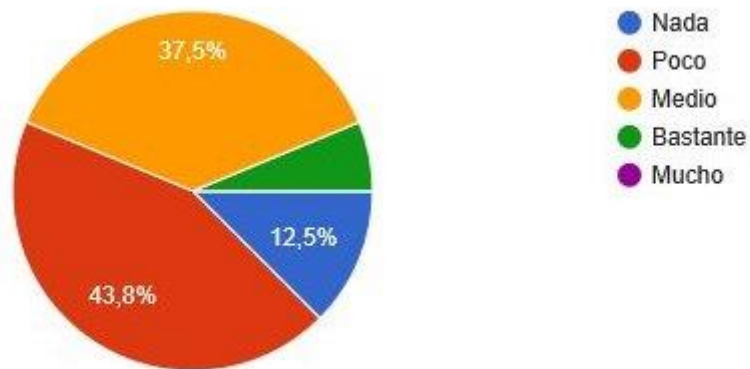


Fuente: Elaboración propia.

Un 81,3 % consideran que sí que se requiere una organización que permita el desarrollo del talento, mientras que un 18,8 % piensan que con frecuencia.

Interesa conocer si los trabajadores sociales están de acuerdo con esta afirmación: *“Todo los Trabajadores Sociales son talentosos. Es la organización a la que le corresponde ser capaz de ofrecer más y mejores condiciones para el desarrollo del talento”*.

15 - Gráfico 11.3.2: Talento en los trabajadores sociales.

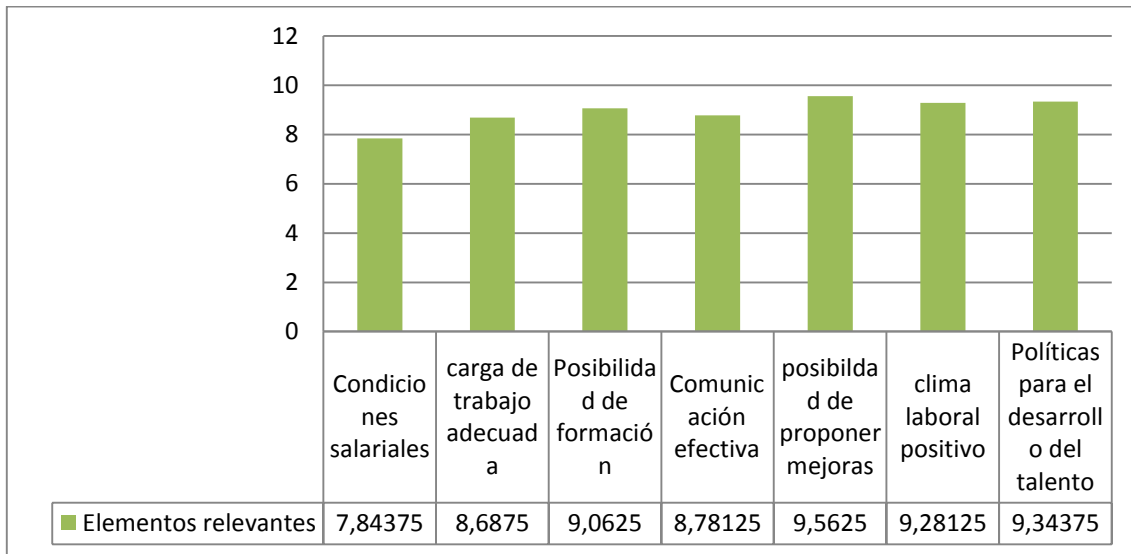


Fuente: Elaboración propia.

Un 12,5 % no están nada de acuerdo en afirmar que todos los trabajadores sociales son talentosos, un 43,8 % están poco de acuerdo, un 37,5% medianamente de acuerdo y un 6,3 % bastante de acuerdo

Con relación a la organización, se considera importante saber cuales son los elementos que perciben como más relevantes, para que la organización posibilite el desarrollo del talento del trabajador social y en qué medida.

16 - Gráfico 11.3.3: Elementos más relevantes.



Fuente: Elaboración propia.

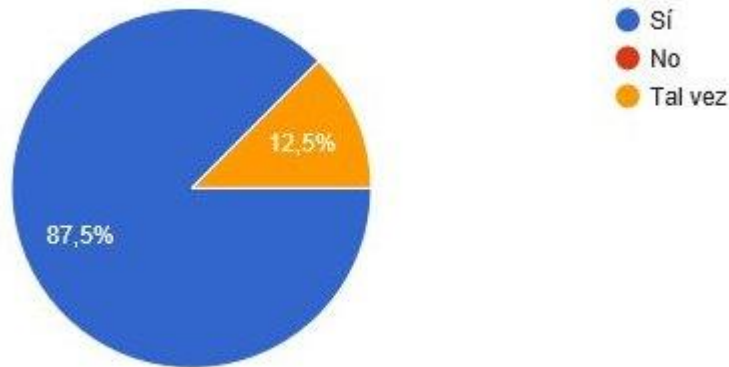
Se realiza la media de las puntuaciones dadas por los trabajadores sociales. Se considera como elemento más importante la posibilidad de proponer mejoras (9,56), seguido por las políticas para el desarrollo del talento (9,34) y por un clima laboral positivo (9,2).

Con una puntuación de 9 se encuentra la posibilidad de formación, y con un 8,7 la comunicación efectiva.

Se sitúa a la carga de trabajo con un 8,58 y las condiciones laborales con un 7,82.

Por último, se muestra importante conocer si los trabajadores sociales piensan que en las organizaciones de servicios sociales sería conveniente invertir capital en la formación del talento.

17- Gráfico 11.3.4: Inversión de capital en el talento.



Fuente: Elaboración propia.

Un 87,5 % afirman que sí que se debería de invertir capital en el talento, mientras que un 12,5 % consideran que tal vez sería conveniente.

La pregunta que tiene un carácter abierto, se centra en definir lo que piensan que distinguen un trabajador social talentoso de uno que no lo es.

Como cualidades más destacadas se señalan:

- Pasión y ganas de trabajar.
- Deseo de superación.
- Compromiso con los usuarios, con la organización y con el cambio social.
- Iniciativa e innovación.
- Aportación de valor al resultado de lo que se hace.
- Combinación de habilidades, capacidades y aptitudes, que solo es posible desarrollar en determinadas condiciones.
- Capacidades para llegar a comprender a las personas y llegar a estas.

14. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Conclusiones:

- 1- El interés que se muestra por parte de los trabajadores sociales respecto a la temática del talento en trabajo social es alto, mientras que la formación que se posee es nula. Se considera que el abordaje y adoptar una preocupación mayor en esta temática por parte de las universidades, es necesaria para poder favorecer el crecimiento de un mayor número de profesionales con talento.
- 2- La importancia que la organización o entidad, desde la cual se realiza trabajo social, otorgue al talento es considerada muy importante para que se pueda lograr el desarrollo del mismo.
- 3- El talento no es considerado como una cualidad específica o aislada, sino un cómputo de habilidades, competencias, aptitudes y unas condiciones que lleva a ese talento.
- 4- El talento no es apreciado como una cualidad exclusivamente innata, sino que tiene una gran parte que puede ser adquirida.
- 5- Con los resultados obtenidos se confirman las hipótesis planteadas:
 - Por un lado, los trabajadores sociales requieren que en la organización donde estén ejerciendo su trabajo facilite el desarrollo de su talento. Destacan como herramientas o estrategias facilitadoras: la posibilidad de propuestas de mejoras, la realización de políticas dirigidas al desarrollo del talento, un clima laboral positivo y la formación promovida por la propia organización. Pero con ello no es suficiente, ya que se requieren unas cualidades y aptitudes personales para que esto se produzca.
 - La segunda hipótesis también se confirma, obteniendo como resultados que las características, cualidades y aptitudes más importantes para poder ser un trabajador social talentoso son: la vocación-pasión, el conocimiento, el deseo de superación, el compromiso y la capacidad de innovación.

- El talento no es considerado como sinónimo de calidad, cumpliéndose así la tercera hipótesis. Aunque ofrecer servicios con calidad profesional para poder desarrollar el talento se considera necesario, no es suficiente para determinar que se posee. El talento no se limita a la calidad, sino que busca la excelencia.

Propuestas de mejora:

- 6- Los Trabajadores Sociales son parte de las organizaciones y pueden llegar a dirigir las, por lo que sí valoran la importancia del desarrollo del talento y se conocen las estrategias para facilitar y desarrollarlo, será más fácil promoverlo. En el caso de que no llevaran a cabo esta función podrían hacer la labor de visibilizar su importancia en la organización y empoderarse en aquellos aspectos que sean de carácter personal para desarrollar el talento propio.
- 7- En función del análisis teórico se puede plantear que los trabajadores sociales pueden desempeñar el papel de gestores sociales. La figura del gestor social debe conocer perfectamente el funcionamiento y la organización de la entidad. Asimismo, debe ser capaz de favorecer el crecimiento personal de los profesionales. Para lograr ese fin, se asesora, proyecta, diseña y coordina la política de desarrollo del talento para que este quede liberado y cada persona aporte lo máximo generando un bien en sí mismo y en la entidad.

Si se realiza un análisis de la figura del gestor social, y se relaciona sus competencias con las que puede desempeñar un trabajador social, se descubre que los propios trabajadores sociales tienen las cualidades necesarias para desarrollar este papel dentro de las organizaciones. Es decir, los trabajadores sociales pueden desarrollar el talento propio, pero pueden contribuir a potenciar el de los demás. El desarrollo del talento puede abrir un nuevo campo profesional a la disciplina del Trabajo Social.

- 8- Con la introducción de nuevos estudios sobre el talento en Trabajo Social se puede avanzar mucho en la disciplina y si se conocen los

contenidos que favorecen el desarrollo del talento, se pueden promover ya desde la universidad. A partir de los resultados, se ha concluido que el talento está constituido por unos rasgos adquiridos y otro innato, pudiéndose potenciar así las capacidades adquiridas, e identificar la innata. El objeto de nuevas investigaciones y estudios futuros debería de centrarse en buscar la forma para que los profesionales estén empoderados en ese compendio de competencias y habilidades.

Por otro lado, se debe ser capaz de identificar a aquellos futuros profesionales que posean el rasgo innato, es decir, la pasión, la verdadera vocación, evitando que decaiga por desmotivaciones o no reconocimiento, y se produzca su erosión.

- 9- Desde la universidad, también se puede potenciar y ayudar al desarrollo del talento favoreciendo la búsqueda del ámbito por el que sientan verdadera vocación o pasión los futuros profesionales. A esto se puede contribuir con la elección del Practicum en función de los intereses del alumnado o dando la posibilidad de la rotación por diferentes ámbitos,

Se necesitan de nuevos estudios, estrategias, cambios para lograr el avance de la profesión y llegar a la excelencia.

“No hay nada más estúpido en el ser humano que querer que algo cambie, y seguir haciendo lo mismo”.

BIBLIOGRAFÍA

- Björkman, I., Smale, A. (2010). La gestión global del talento: Retos y Soluciones. *Universia Business Review*, 27, 28-41.
- Cabrales, O. (2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista facultad de ciencias económicas: investigación y reflexión*, 17(1), 155-178.
- Centro Nacional de Información de Calidad. (s.f.). La Gestión del Talento. Recuperado de:
https://www.aec.es/c/document_library/get_file?uuid=32c4e030-43eb-4856-970b-a34d96d686b3&groupId=10128
- De Diego, R., De Diego, J.A. (1990). Cuestiones sobre método y medida en Psicología. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento, construyendo compromiso*. Recuperado de http://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf
- Lorenzo, A. (2003). ¿Detección o Desarrollo del Talento? Factores que motivan una nueva orientación del proceso de detección de talentos. *Educación Física y Deportes*, 71, 1-18.
- Lorenzo, A., Lorenzo, J., y Jiménez, S. (2015). Y si nos olvidamos de la detección del talento... y si individualizamos el proceso de desarrollo de su talento. *Aula*, 21, 105-117.
- Mejía, A., Jaramillo, M.(2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 4(1),43-81.
- Mönks, F. (1996). Herencia y ambiente: una aproximación interactiva hacia el talento. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 111-128.

Moreno, F., Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (Human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.

Pardo, L. (2013). Gestión del Talento Humano. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales a.c.*, 4(1), 60-71.

Prieto, P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Medellín.

Rueff, R., Stringer, H. (2006). *Talent force, A new manifesto for the human side of business*. EE.UU: Pearson Prentice Hall

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES SOCIALES RESPECTO AL TALENTO DENTRO DEL TRABAJO SOCIAL

A continuación se encontrará con un listado de preguntas acerca de lo que significa el talento dentro del Trabajo Social para usted. Ruego su participación a través de la cumplimentación del mismo, sugiriéndole que responda a todas las preguntas.

Muchas gracias por su participación

1. REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA

Fecha.....

2. DATOS PERSONALES

Edad..... Sexo: H M

Nivel de estudios terminados:

Puesto.....

Antigüedad.....

Ciudad.....

3. TALENTO EN TRABAJO SOCIAL

3.1 Respecto a la formación académica

Durante la formación académica, le han hablado del concepto talento:

Nunca Casi nunca veces Con frecuencia Muchas veces

Considera un tema de interés el estudio del talento desde el enfoque del trabajo social:

Nada Poco Medio Bastante Mucho

En su opinión sería conveniente la introducción de contenidos para el desarrollo del talento dentro de los estudios universitarios de Trabajo Social, si es que no existiera actualmente.

Nada Poco Medio Bastante Mucho

3.2 Contenidos del talento

Está de acuerdo con esta afirmación: Para poder ser un trabajador social talentoso se requiere un capital individual de talento (el talento de la persona) y una estructura dentro de la organización que sea capaz de gestionarlo adecuadamente

Nada Poco Medio Bastante Mucho

identifique cuáles son las características o cualidades más relevantes en su opinión que debe de poseer un trabajador Social para ser talentoso. (Marque 5 de ellas)

Deseo de superación

Compromiso

Experiencia

Conocimiento y competencias.....

Habilidades sociales

Carácter de lider

Iniciativa

Vocación o pasión

Capacidad de innovación.....

De las 5 características/cualidades seleccionadas puntue del 1 al 5, de menor a mayor importancia.

Considerando solamente la característica o cualidad más relevante para usted, piensa que es posible ser un trabajador social talentoso.

Sí Con frecuencia A veces Casi nunca Nunca

Está de acuerdo con esta afirmación: El talento consiste en una cualidad adquirida y no es completamente innato

Si No

En caso de ser afirmativa la anterior respuesta: ¿En qué medida considera que es una cualidad adquirida?

Nada Poco Medio Bastante Mucho

¿Usted piensa que un profesional de trabajo social que hace las cosas correctas correctamente en el menor tiempo posible y con la plena satisfacción tanto de las personas destinatarias como la suya propia, es talentoso?

Nada Poco Medio Bastante Mucho

3.3 Talento y organización.

¿Considera que para poder ser un trabajador social talentoso debe de contar con una infraestructura (organización) que permita su desarrollo?

Sí Con frecuencia A veces Casi nunca No

¿Está de acuerdo con esta afirmación: “*Todo los Trabajadores Sociales son talentosos. Es la organización a la que le corresponde ser capaz de ofrecer más y mejores condiciones para el desarrollo del talento*”?:

Nada Poco Medio Bastante Mucho

¿Qué elementos considera más relevantes para que la organización posibilite el desarrollo del talento del trabajador social (siendo 10 muy importante y 1 nada)?

Condiciones Salariales.....

Políticas de desarrollo del talento, con creación de programas para este fin..

Espacios de participación

Carga de trabajo adecuada

Posibilidad de formación (empoderamiento)

Comunicación efectiva en todos los niveles

Posibilidad de ofrecer propuestas de mejora

Ambiente, clima de trabajo positivo

Numerosas empresas invierten capital para la formación de talento en aprendizaje organizacional. ¿Usted piensa que sería conveniente tomarlo como ejemplo y realizarlo en los servicios sociales?.

Si

No

En su opinión ¿Qué distingue a un trabajador social talentoso de uno que no lo es?