**Caso TalentCo.**

Contexto de la Empresa:

TalentCo es una empresa tecnológica global que se especializa en el desarrollo de software personalizado para grandes organizaciones. La empresa ha crecido rápidamente en los últimos cinco años, pasando de ser una start-up a convertirse en un actor clave en su industria. A medida que la compañía ha crecido, también lo ha hecho su plantilla de empleados, que ahora cuenta con más de 500 trabajadores en varias ubicaciones.

Sin embargo, TalentCo se enfrenta a desafíos importantes relacionados con el desarrollo y la retención de su talento clave. La alta dirección ha identificado la necesidad de crear un programa formal de desarrollo de talento que apoye el crecimiento continuo de la empresa, asegure la retención de empleados clave y prepare a la próxima generación de líderes.

Desafío General:

TalentCo ha contratado a tu equipo de consultoría para diseñar un plan integral que aborde sus necesidades de desarrollo y evaluación de talento, y que apoye tanto el desarrollo de habilidades de los empleados actuales como la planificación de carrera y sucesión en la organización.

Actividades a realizar:

* Evaluación de Necesidades de Formación y Desarrollo:
  + Tarea: Realicen una evaluación de las principales áreas en las que TalentCo necesita mejorar las habilidades de su personal, tanto en términos de competencias técnicas como habilidades blandas (ej. liderazgo, comunicación, etc.). Tomen en cuenta los roles actuales y los futuros dentro de la organización.
  + Instrucciones: Identifiquen métodos que usarían para realizar esta evaluación (entrevistas, encuestas, análisis de desempeño) y propongan una lista de competencias clave que deberían desarrollarse a nivel organizacional.
* Diseño de Programas de Desarrollo y Capacitación:
  + Tarea: Diseñen un programa de desarrollo y capacitación que aborde las necesidades identificadas. El programa debe incluir tanto el desarrollo de habilidades técnicas como de liderazgo.
  + Instrucciones: Propongan un esquema que incluya talleres, cursos en línea, mentoría, y otras herramientas de formación. Asegúrense de detallar el contenido, la frecuencia y la duración de las capacitaciones.
* Identificación y Desarrollo de Habilidades y Competencias Clave:
  + Tarea: Identifiquen las habilidades y competencias clave que TalentCo necesita para seguir siendo competitiva en el futuro y diseñen un plan para desarrollarlas.
  + Instrucciones: Tomen en cuenta no solo las necesidades actuales de la organización, sino también las tendencias emergentes en la industria tecnológica. Proporcionen recomendaciones específicas sobre cómo desarrollar estas competencias dentro del marco del programa de capacitación.
* Planificación de Carrera y Sucesión:
  + Tarea: Diseñen un plan de carrera para los empleados de alto potencial que permita que la empresa tenga un flujo constante de candidatos preparados para asumir roles clave en la organización.
  + Instrucciones: Propongan un esquema de planificación de carrera que incluya evaluaciones regulares, retroalimentación y oportunidades de ascenso. Consideren cómo identificar a los empleados de alto potencial y qué criterios utilizar para seleccionar candidatos para la sucesión de roles clave.
* Desarrollo de Talento Exitoso:
  + Tarea: Proporcionen un marco para medir el éxito del programa de desarrollo de talento. ¿Cómo sabrá TalentCo que su inversión en el desarrollo de empleados está dando resultados?
  + Instrucciones: Propongan métricas de éxito (retención de talento, promoción interna, mejora en el desempeño, etc.) y diseñen un sistema de evaluación continua del talento que permita ajustar los programas según sea necesario.

Entregables:

* Un informe detallado que describa el análisis, las estrategias propuestas y los planes de acción en cada uno de los temas mencionados.
* Un plan de presentación en el que expliquen al equipo de liderazgo de TalentCo cómo implementar el plan de desarrollo y evaluación de talento, incluyendo una estrategia de comunicación para el personal.