



# INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

**Licenciatura:**

Negocios con enfoque en emprendimiento

**Estudiante:**

Fernando Daniel Aquino Hernández

**Catedrático:**

Diego Espinosa Pinto

**Materia:**

Desarrollo y evaluación del Talento

**Actividad:**

Caso TalentCo

**Fecha:**

25 de septiembre del 2024

**Lugar:**

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

## **Business Playing Consulting**

Nuestro cliente TalentCo es una empresa tecnológica global que se especializa en el desarrollo de software personalizado para grandes empresas. Esta empresa ha ido creciendo con el paso de los años, hasta el punto en el que ahora cuenta con más de 500 trabajadores en distintas ubicaciones. A pesar de eso, TalentCo enfrenta problemas con relación al desarrollo y retención de su talento clave. La alta dirección cree que es necesario crear un programa formal de desarrollo de talento que apoye el crecimiento de la empresa, asegure la retención de los empleados y forme a la próxima generación de líderes. Business Playing Consulting diseñará un plan integral que aborde sus necesidades de desarrollo y evaluación de talento, y que apoye el desarrollo de habilidades de los empleados, así como la planificación de carrera y sucesión en la empresa.

### **Evaluación de necesidades de formación y desarrollo**

Se recomienda la empresa TalentCO, utilice varios métodos para la evaluación, incluyendo entrevistas con directivos, encuestas a empleados, análisis de desempeño, y focus groups. Estos métodos permitirán identificar las áreas donde es necesario mejorar. En cuanto a competencias técnicas, se requiere fortalecer habilidades en desarrollo avanzado de software, ciberseguridad, y gestión de proyectos tecnológicos. En el ámbito de habilidades blandas, es fundamental desarrollar capacidades de liderazgo, comunicación efectiva, pensamiento crítico, innovación, adaptabilidad y resiliencia. Además, se identificará el talento para roles futuros, como arquitectos de soluciones de software, líderes de innovación y gerentes globales de proyectos. Con esto, TalentCo puede enfrentar los desafíos futuros y mantener su crecimiento en la industria tecnológica.

### **Diseño de programas de desarrollo y capacitación**

Lo que esta empresa puede hacer es implementar un programa de talleres de habilidades técnicas en áreas como ingeniería de software y ciberseguridad, con una frecuencia mensual y duración de 2-3 días. También se ofrecerán cursos en línea bajo demanda para aprendizaje continuo, con la recomendación de completar uno cada tres meses. El programa de liderazgo incluirá seminarios trimestrales enfocados en habilidades blandas como gestión de equipos y toma de decisiones, complementado por sesiones de coaching individual. Además, se implementará un

programa de mentoría para guiar a nuevos talentos y líderes potenciales, con reuniones bimensuales y seguimiento trimestral. Para la planificación de carrera, cada empleado tendrá un plan personalizado con metas y revisiones semestrales. Las evaluaciones de competencias se realizarán a través de entrevistas, encuestas, análisis de desempeño y feedback. Las competencias clave a desarrollar incluyen dominio de nuevas tecnologías, gestión de proyectos, comunicación efectiva, gestión del cambio, desarrollo de equipos y toma de decisiones estratégicas. Esto garantizará que TalentCo esté preparada para enfrentar sus futuros desafíos. Con esto se fortalecerá la base de empleados, para roles de liderazgo y tener un crecimiento constante

### **Identificación y desarrollo de habilidades y competencias clave**

Debido a que TalentCo es una empresa que tiene que mantenerse al margen en la tecnología para que se mantenga en el mercado tiene que enfocarse en desarrollar habilidades clave tanto técnicas como blandas. Las competencias técnicas son por ejemplo, inteligencia artificial, ciberseguridad, gestión de datos y metodologías ágiles, junto con habilidades blandas necesarias abarcan adaptabilidad, liderazgo en equipos remotos, comunicación efectiva y pensamiento crítico. Se propone un plan de desarrollo en tres fases: primero, una evaluación inicial de habilidades para identificar brechas y crear un mapa de competencias alineado con las tendencias emergentes. Luego, la implementación de programas de capacitación personalizados, que combinan cursos internos y externos, así como formación en liderazgo y rotación de roles. La tercera fase se centra en la mentoría y la planificación de carrera, con un enfoque en la sucesión de puestos clave. Además, se recomienda la inversión en plataformas de aprendizaje continuo, la organización de hackatones para fomentar la innovación y la evaluación constante del programa para adaptarlo a las necesidades cambiantes de la empresa. Estas iniciativas apoyarán el crecimiento de los empleados y garantizarán que TalentCo mantenga su liderazgo en la industria tecnológica.

### **Planificación de carrera y sucesión**

TalentCo necesita empezar a crear un plan de carrera y sucesión para asegurar la retención de empleados clave y desarrollar líderes de gran nivel por eso se deben checar a los empleados de gran rendimiento mediante criterios como desempeño

sobresaliente, habilidades de liderazgo y potencial de crecimiento. Estos empleados deben someterse a evaluaciones periódicas, que incluyan revisiones de competencias, retroalimentación continua y la creación de un plan de desarrollo individual. El plan debe ofrecer oportunidades claras de desarrollo, como la rotación de roles, proyectos desafiantes, mentoría y coaching, además de programas de formación y promoción interna. TalentCo tiene que poner un sistema de planificación de sucesión para roles clave, mediante una matriz que identifique a varios candidatos internos preparados para asumir estos puestos en diferentes plazos. Además, es importante realizar revisiones periódicas para evaluar el progreso de los empleados y ajustar los planes de sucesión. Los criterios para seleccionar candidatos a la sucesión incluirán desempeño constante, habilidades de liderazgo, compromiso con el desarrollo profesional y alineación con los valores organizacionales.

### **Desarrollo de talento exitoso**

Para medir el éxito del programa de desarrollo de talento en TalentCo, se proponen diversas métricas clave. La retención de empleados clave será un indicador importante, ya que un aumento en la permanencia de talento valioso reflejará la efectividad del programa. La promoción interna y el desarrollo de un pipeline de liderazgo también son críticos, midiendo cuántas vacantes de liderazgo se cubren con talento interno. Otra métrica relevante es la mejora en el desempeño, evaluada a través de KPIs individuales y de equipos, mientras que la satisfacción y compromiso del empleado se monitoreará mediante encuestas regulares para medir la percepción de los trabajadores sobre su crecimiento profesional. La productividad general de los empleados también será un indicador de éxito, midiendo la eficiencia y calidad del trabajo. Para asegurar la mejora continua, se implementará un sistema de evaluación continua, que incluye evaluaciones de desempeño regulares, revisiones anuales de los planes de sucesión, y análisis constante de las tasas de retención y rotación. También se realizarán encuestas de pulso periódicas para medir el ambiente laboral y la motivación de los empleados. Además, se evaluará la efectividad de los programas de aprendizaje mediante monitoreo post-entrenamiento y se realizarán reuniones de calibración entre líderes para ajustar objetivos y asegurar que los estándares estén alineados en toda la organización.

## **Plan de presentación de desarrollo y evaluación de talento en TalentCo**

### **Introducción:**

Se destacarán los desafíos de TalentCo, una empresa tecnológica en rápido crecimiento, que enfrenta problemas con la retención y el desarrollo de su talento clave. El objetivo es implementar un plan integral que fomente el crecimiento de habilidades y prepare a la próxima generación de líderes.

### **Evaluación de Necesidades:**

El plan se basará en entrevistas con directivos, encuestas a empleados, análisis de desempeño y focus groups para identificar áreas críticas de mejora, tanto en habilidades técnicas (software, ciberseguridad) como blandas (liderazgo, comunicación, adaptabilidad).

### **Diseño del Programa de Desarrollo:**

- **Talleres técnicos:** Sesiones mensuales sobre desarrollo avanzado de software y ciberseguridad.
- **Cursos en línea:** Disponibles bajo demanda, con una frecuencia recomendada de uno cada tres meses.
- **Programa de liderazgo:** Seminarios trimestrales en gestión de equipos y toma de decisiones, complementados con coaching individual.
- **Mentoría:** Reuniones bimensuales para guiar a nuevos talentos y líderes potenciales.

### **Planificación de Carrera y Sucesión:**

Cada empleado tendrá un plan de desarrollo personalizado con metas semestrales. Se implementará un pipeline de sucesión para puestos clave, asegurando que el talento esté preparado para roles de liderazgo.

### **Evaluación Continua:**

Se establecerán métricas clave para medir el éxito, incluyendo la retención de empleados clave, promoción interna, mejora en el desempeño y satisfacción de los empleados. El programa se ajustará con base en evaluaciones periódicas y encuestas.

**Estrategia de Comunicación:**

El plan se presentará al personal destacando los beneficios de desarrollo profesional. Se utilizarán canales internos como email e intranet para actualizaciones periódicas y fomentar la retroalimentación de los empleados.

**Calendario de Implementación:**

Se definirán fechas clave para el lanzamiento de talleres, cursos, seminarios y mentorías, asegurando un despliegue gradual del programa.