



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

UNIVERSIDAD:

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS
FISCALES.

MATERIA:

Desarrollo y evaluación del talento

ALUMNO:

Tania Lizbeth Guillen Aguilar

CATEDRATICO:

Diego Espinosa Pinto

ACTIVIDAD:

Caso TalentCo

FECHA:

025/09/24

Introducción

TalentCo ha crecido rápidamente en los últimos años y, como suele pasar en las empresas tecnológicas, enfrentan retos importantes en la gestión de su talento. Su equipo de liderazgo nos ha pedido que diseñemos un plan para mejorar las habilidades de los empleados, mantener a su talento clave y asegurar que haya una buena sucesión de líderes para el futuro.

➤ Evaluación de Necesidades de Formación y Desarrollo

Para empezar, es clave saber qué habilidades necesitan mejorar y cuáles les faltan para seguir siendo competitivos. La mejor forma de hacerlo es con una combinación de:

- **Entrevistas:** Hablar directamente con líderes y empleados para conocer de primera mano sus necesidades.
- **Encuestas:** Preguntar a todos los empleados sobre sus habilidades y en qué les gustaría mejorar.
- **Análisis de desempeño:** Revisar las evaluaciones pasadas para ver dónde están las principales áreas de mejora.

Las áreas más importantes que encontré incluyen:

- **Técnicas:** Hay una gran demanda de más habilidades en inteligencia artificial, automatización y manejo de datos.
- **Habilidades blandas:** En especial, liderazgo, comunicación efectiva y manejo de conflictos, que son claves en una empresa con equipos grandes y diversos.

➤ Diseño de Programas de Desarrollo y Capacitación

Con base en lo anterior, diseñamos un plan de capacitación que aborda tanto lo técnico como lo interpersonal:

- **Talleres presenciales:** Para trabajar las competencias técnicas más avanzadas, como la inteligencia artificial y la automatización. Serían sesiones intensivas mensuales de 1 a 2 días.
- **Cursos en línea:** Flexibles y continuos para que los empleados puedan mejorar a su propio ritmo. Ideal para temas más amplios como liderazgo y comunicación.
- **Mentoría:** Un programa formal donde líderes de la empresa ayuden a guiar a empleados con alto potencial, con reuniones mensuales.
- **Rotación de roles:** Dar la oportunidad a los empleados de probar diferentes roles dentro de la empresa para ganar nuevas habilidades.

➤ **Habilidades y Competencias Clave**

TalentCo debe seguir siendo competitivo en una industria que cambia rápido, por lo que identificamos algunas áreas clave para desarrollar:

- **Técnicas:** Inteligencia artificial, análisis de big data y automatización de procesos. Estas son las tendencias emergentes que dominarán la industria.
- **Blandas:** Adaptabilidad, liderazgo ágil y la capacidad de gestionar equipos globales son imprescindibles en el entorno actual.

Para desarrollarlas, sugiero certificaciones en tecnologías emergentes y la creación de grupos de trabajo interdisciplinarios que compartan conocimientos y experiencias.

➤ **Planificación de carrera y sucesión**

Es importante tener un flujo continuo de empleados listos para asumir roles clave. Propongo lo siguiente:

- **Evaluaciones regulares:** Cada seis meses, con retroalimentación 360 grados para dar una visión completa del desempeño.
- **Ascensos internos:** Identificar a empleados de alto potencial y ofrecerles proyectos más desafiantes. Así se asegura su crecimiento dentro de la empresa.
- **Criterios de sucesión:** Basarse en su desempeño, habilidades de liderazgo y alineación con los valores de la empresa.

➤ **Desarrollo de talento exitoso**

¿Cómo sabemos que el programa está funcionando? Usaremos estas métricas:

- **Retención de talento:** Ver si la tasa de empleados que se quedan en la empresa mejora.
- **Promociones internas:** Aumentar el número de empleados que son promovidos desde dentro.
- **Mejora del desempeño:** Comparar las evaluaciones antes y después de las capacitaciones para ver los avances.

También sugiero hacer revisiones trimestrales del programa para ajustarlo según sea necesario.

❖ Plan de Presentación para el Equipo Directivo

1. Introducción:

Explicar los desafíos actuales de TalentCo en términos de gestión y retención de talento.

Resumir cómo se realizó la evaluación y las principales necesidades identificadas.

2. Descripción del Programa de Capacitación:

Detallar los elementos clave del plan, como los talleres, cursos en línea, mentoría y rotación de roles.

Explicar cómo estas herramientas ayudarán a desarrollar las competencias técnicas y blandas.

3. Planificación de Carrera:

Explicar cómo identificar a los empleados con alto potencial y cómo asegurarnos de que estén listos para asumir roles clave en el futuro.

4. Métricas para Medir el Éxito:

Presentar las métricas clave que se utilizarán para evaluar el éxito del programa, como la retención de empleados y la promoción interna.

Explicar el sistema de evaluación continua que permitirá realizar ajustes al programa si es necesario.

5. Estrategia de Comunicación:

Quiero asegurarnos de que todos los empleados estén al tanto de las oportunidades de desarrollo y entiendan la importancia de este plan.

Utilizar canales como correos electrónicos internos, reuniones y plataformas digitales para comunicar el plan de forma clara y accesible.