



LICENCIATURAS Y POSGRADOS

INEF

Excelencia Académica y Humana

LICENCIATURA EN NEGOCIOS CASO: TALENT CO.

MATERIA:

DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO HUMANO

CATEDRÁTICO:

MTRO. DIEGO ESPINOSA PINTO

ALUMNA:

MARCELA GUADALUPE SOLÍS MÉNDEZ

25 DE SEPTIEMBRE 2024

CASO: TALENT CO.

Análisis, estrategias propuestas y planes de acción en cada uno de los temas mencionados.

- Evaluación de Necesidades de Formación y Desarrollo:

Las principales áreas de oportunidad de acuerdo a los roles que se encuentra la empresa, tomando el supuesto que los roles de la organización son: Director de operaciones, product manager, desarrolladores de software, director de recursos humanos, director de ventas y director de tecnología. Considerando que la empresa tuvo una expansión a 500 trabajadores, se debe de llevar a cabo las áreas donde se deben mejorar las habilidades y competencias del personal. Por esta razón se sugiere abordar los siguientes aspectos de acuerdo a cada rol:

Director de Operaciones (COO)

Competencias técnicas: Gestión de cadena de suministro, optimización de procesos, gestión de proyectos, control presupuestario, automatización.

Habilidades blandas: Liderazgo, pensamiento estratégico, resolución de problemas, comunicación, adaptabilidad.

Project Manager

Competencias técnicas: Gestión del ciclo de vida del producto, análisis de mercado, gestión de proyectos, prototipado, data analytics.

Habilidades blandas: Comunicación, pensamiento crítico, colaboración, orientación al cliente, priorización.

Desarrolladores de Software

Competencias técnicas: Lenguajes de programación, desarrollo ágil, APIs/microservicios, seguridad, escalabilidad.

Habilidades blandas: Resolución de problemas, colaboración, adaptabilidad, atención al detalle, gestión del tiempo.

Director de Recursos Humanos

Competencias técnicas: Gestión del talento, desarrollo organizacional, compensación, gestión del cambio, cumplimiento legal.

Habilidades blandas: Liderazgo, comunicación, empatía, resolución de conflictos, gestión del estrés.

Director de Ventas

Competencias técnicas: Estrategias de ventas, CRM, análisis de datos, negociación, gestión de equipos.

Habilidades blandas: Liderazgo, comunicación persuasiva, resolución de problemas, empatía, orientación a resultados.

Director de Tecnología

Competencias técnicas: Estrategia tecnológica, arquitectura escalable, seguridad cibernética, cloud computing, gestión de equipos TI.

Habilidades blandas: Pensamiento estratégico, comunicación, innovación, resolución de problemas, colaboración.

Debido a que la empresa tendrá que tener capacitaciones a sus empleados, se sugiere implementar los siguientes métodos para realizar evaluación en general de las áreas mencionadas (Montejo, 2001):

- Método de clasificación alterna: Se ordena a los empleados del mejor al peor, alternando entre el más alto y el más bajo, hasta clasificar a todos.
- Método de comparación por pares: Compara a cada empleado con los demás en diversas características y suma las comparaciones positivas de cada uno.
- Método de distribución forzada: Asigna a los empleados en categorías de desempeño según porcentajes predeterminados, identificando a los mejores y peores.
- Método de incidentes críticos: El supervisor observa y registra incidentes positivos y negativos en el comportamiento de los empleados y los discute regularmente.
- Formas narrativas: El supervisor escribe evaluaciones narrativas detallando el desempeño del empleado y señalando áreas de mejora.
- Escalas de estimación ancladas a conductas (BARS): Usa ejemplos específicos de comportamientos positivos y negativos para anclar la evaluación en una escala numérica.

Así mismo, se propone la siguiente lista de competencias clave para desarrollar a nivel organizacional:

- Liderazgo y gestión de equipos
- Comunicación efectiva
- Pensamiento estratégico

- Adaptabilidad al cambio
- Innovación y creatividad
- Colaboración interdepartamental
- Orientación a resultados
- Resolución de problemas y toma de decisiones
- Gestión del tiempo y priorización
- Habilidades tecnológicas básicas
- Cultura de servicio al cliente
- Capacidad de aprendizaje continuo

Estas competencias permiten que la organización mantenga una cultura flexible, eficiente y enfocada en el crecimiento.

- Diseño de Programas de Desarrollo y Capacitación:

A continuación se presenta una tabla que contiene las 3 competencias más importantes de cada puesto

Director de Operaciones (COO)				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Gestión de cadena de suministro	Taller presencial	Optimización de proveedores, logística, reducción de costos	Mensual	2 días
Optimización de procesos	Curso en línea (MOOC)	Lean Management, automatización, mejora continua	Trimestral	4 semanas
Pensamiento estratégico	Mentoría	Desarrollo de estrategias a largo plazo, toma de decisiones informadas	Semanal	6 meses

Product Manager				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Gestión del ciclo de vida del producto	Taller presencial	Planificación y monitoreo del producto en todas sus fases	Bimestral	2 días
Data analytics	Curso en línea (MOOC)	Interpretación de datos para la toma de decisiones estratégicas	Mensual	6 semanas
Colaboración	Mentoría	Trabajo en equipo con otras áreas para asegurar el éxito del producto	Quincenal	3 meses

Desarrolladores de Software				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Lenguajes de programación	Curso en línea	Capacitación en nuevos lenguajes y frameworks	Continuo	3 meses
Desarrollo ágil	Taller presencial	Implementación de metodologías ágiles (Scrum, Kanban)	Trimestral	2 días
Seguridad y escalabilidad	Simulaciones	Prácticas avanzadas en ciberseguridad y diseño escalable	Semestral	4 días

Director de Tecnología				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Estrategia tecnológica	Taller estratégico	Alineación de la estrategia tecnológica con los objetivos del negocio	Trimestral	2 días
Arquitectura escalable	Curso especializado	Diseño y gestión de arquitecturas flexibles y escalables	Mensual	6 semanas
Ciberseguridad	Simulaciones	Implementación de prácticas de seguridad avanzadas	Trimestral	3 días

Director de Ventas				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Estrategias de ventas	Taller práctico	Diseño y ejecución de estrategias para captar nuevos mercados	Bimestral	2 días
Negociación	Simulaciones	Técnicas avanzadas de negociación	Trimestral	1 día
Orientación a resultados	Mentoría	Coaching en la consecución de objetivos de ventas	Semanal	3 meses

Director de Recursos Humanos				
Competencia	Herramienta	Contenido	Frecuencia	Duración
Gestión del talento	Taller práctico	Estrategias de retención y desarrollo del talento	Bimestral	2 días
Cumplimiento legal	Curso en línea (MOOC)	Legislación laboral y gestión del cambio	Mensual	4 semanas
Resolución de conflictos	Taller presencial	Técnicas de mediación y resolución de conflictos internos	Trimestral	1 día

- Identificación y Desarrollo de Habilidades y Competencias Clave:

Para que TalentCo mantenga su competitividad en el futuro dentro de la industria tecnológica, es crucial identificar las habilidades y competencias clave que serán necesarias para enfrentar los desafíos emergentes. Las tendencias actuales, como la automatización, la inteligencia artificial (IA), la transformación digital y la creciente necesidad de seguridad cibernética, están redefiniendo las expectativas para las empresas tecnológicas. Además de las habilidades técnicas avanzadas, también será esencial contar con competencias de liderazgo que puedan guiar la organización hacia una adopción exitosa de nuevas tecnologías.

A continuación, se propone un programa de capacitación que aborde las seis competencias más importantes para el futuro de TalentCo:

DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS CLAVES				
Competencia	Contenido	Modalidad	Duración	Frecuencia
Ciberseguridad	Implementación de estrategias de AI y automatización para la detección y respuesta a amenazas.	Talleres en línea + mentoría	3 meses	Semanal
Inteligencia Artificial	Uso de IA para la personalización y automatización en la empresa.	Curso en línea interactivo	2 meses	Quincenal
Cloud Computing	Gestión y optimización de servicios en la nube para mejorar la escalabilidad.	Taller práctico + laboratorio virtual	4 semanas	Semanal
Big Data y Analítica	Herramientas de análisis predictivo y visualización de datos.	Cursos online + proyectos	6 semanas	Quincenal
Liderazgo Digital	Gestión de equipos en entornos digitales y estrategias de innovación.	Mentoría grupal + simulaciones	2 meses	Mensual
DevOps	Mejora de la colaboración y automatización en el ciclo de vida del software.	Taller práctico + ejercicios grupales	8 semanas	Quincenal

- Planificación de Carrera y Sucesión:

La planificación de carrera y sucesión ayuda a que una empresa siempre tenga empleados preparados para asumir roles importantes en el futuro. Además, esto motiva a los empleados y contribuye a que la organización siga siendo competitiva. (Montejo, 2001)

MÉTODOS DE EVALUACIÓN	
Método	¿Cómo llevarlo a cabo?
Evaluaciones 360º	Implementar evaluaciones con retroalimentación de múltiples niveles (superiores, pares, subordinados). Crear formularios anónimos y realizar sesiones de retroalimentación post-evaluación.
9-Box Grid	Crear una matriz que clasifique a los empleados según su desempeño y potencial. Usar revisiones de talento anuales para actualizar la matriz, alineando objetivos de carrera.
Evaluaciones de Desempeño Trimestrales	Establecer revisiones trimestrales donde se evalúe el cumplimiento de KPIs, objetivos de desarrollo personal y liderazgo. Incluir una sesión de retroalimentación con los gerentes.
Planes de Desarrollo Individualizados (IDPs)	Cada empleado de alto potencial crea, junto con su supervisor, un plan personalizado que identifique áreas clave de desarrollo. Revisar el plan semestralmente y ajustarlo según resultados.
Shadowing de líderes	Organizar un programa en el que los empleados sigan a líderes de alto nivel durante jornadas laborales o reuniones clave, observando la toma de decisiones estratégicas.
Mentoría estructurada	Asignar a cada empleado de alto potencial un mentor experimentado. Realizar reuniones mensuales entre mentor y empleado para discutir desafíos, desarrollo y oportunidades.

- Desarrollo de Talento Exitoso:

Para que Talento Co conozca los resultados de su equipo se deben de implementar métricas y tener un sistema de evaluación continúa que permita ajustar los programas según sea necesario. Para ello, se propone el siguiente programa:

Métrica	Herramientas de Medición
Retención de talento	Análisis de rotación de personal, encuestas de satisfacción.
Promoción interna	Reportes de Recursos Humanos, análisis de ascensos.
Mejora en el desempeño	Evaluaciones de desempeño 360, análisis de KPIs.
Productividad	Análisis de resultados en proyectos, informes de productividad.
Satisfacción del empleado	Encuestas de clima laboral, entrevistas de salida.
Rotación del personal	Análisis de datos de salida de los empleados

¿Cómo implementar el plan de desarrollo, evaluación de talento y una estrategia de comunicación para el personal?

Para llevar al éxito a la organización deben de abordarse cada uno de los puntos anteriormente mencionados tanto para el desarrollo y evaluación del talento. Conforme la comunicación estratégica se sugiere tener un canal de comunicación oficial, tener claridad al dar órdenes en equipo, tener reuniones una vez a la semana en un horario fijo para hablar con los líderes de cada área, etc. Todo ello integra dará una gran fuerza a la organización para el crecimiento continuo de la empresa, asegure la retención de empleados clave y prepare a la próxima generación de líderes.

En conclusión, los aspectos abordados son fundamentales para que la empresa Talento Co. alcance su máximo potencial, especialmente en lo que respecta a la gestión del recurso humano. Al reconocer que el capital humano es el activo más valioso de la organización, es crucial invertir en su desarrollo y bienestar. La implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional no solo mejorará las habilidades y competencias de los empleados, sino que también fomentará su compromiso y lealtad hacia la empresa.

Bibliografía

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del Desempeño Laboral.

Gómez Ortiz, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento & gestión*, (24), 157-194.

Sanchez Bermudez, D. E. (2020). Plataforma de recomendación de habilidades tecnológicas según puesto de trabajo para profesionales de TI, en función de la demanda en las bolsas de trabajo digitales.

Rojas Ortiz, J. D. (2021). Evaluación 360°: Una ventana al liderazgo.