



**Licenciatura en Negocios**

**Materia: Desarrollo y Evaluación de Talento.**

**Alumna: Joana Monserrat Rivera**

**Tarea: Caso TalentCo**

### Actividades a realizar:

Las principales áreas en las el personal de TelentCo se evaluaran son con el siguiente método:

Roles Actuales: **Ingeniería de Infraestructura, Desarrolladores**

Roles Futuros: **Especialista en Big Data, Analítica Avanzada, Ingeniero de Ciberseguridad y Protección de Datos**

### **Competencias Técnicas**

- Pruebas prácticas
- Entrevistas técnicas
- Análisis de desempeño y KPIS.

### **Habilidades Blandas**

- Juegos de rol
- Entrevista conductual
- Simulación y Estudio de caso
- Retroalimentación 360°

De la Torre, S. (2024, 24 junio). ▷Evaluación de habilidades blandas: ¿Cómo hacerla?

### **Lista de competencias clave que deberían desarrollarse a nivel organizacional:**

- Comunicación efectiva.
- Pensamiento Analítico y Resolución de Problemas
- Trabajo en Equipo y Colaboración
- Adaptabilidad y Aprendizaje Continuo
- Mentalidad de Seguridad

## Módulo 1: Competencias Técnicas Fundamentales

**Duración:** 3 meses

**Frecuencia:** 1 vez por semana

### Talleres Presenciales y Online

**Temas:**

- Automatización y Scripting: Uso de Python, Bash, y herramientas como Ansible y Terraform.
- Gestión de Infraestructura en la Nube: Introducción a AWS, Azure, y Google Cloud.
- Programación Avanzada: Talleres específicos para mejorar el uso de lenguajes como Java, JavaScript, y Python.
- **Metodología:** Talleres interactivos con ejercicios prácticos en cada sesión.
- **Duración de cada taller:** 4 horas por sesión (una vez por semana).

### Cursos en Línea

**Temas:**

- Fundamentos de Big Data: Uso de herramientas como Hadoop y Spark.
- Introducción a Machine Learning: Curso básico para todos los roles.
- Ciberseguridad Básica: Principios de seguridad en la infraestructura.
- **Plataformas:** Coursera, Udemy, edX.
- **Duración:** Cada curso tendrá una duración de 6 a 8 semanas, con 2 horas de estudio semanales.

### Mentoría Técnica

- **Asignación de mentores:** Cada participante será asignado a un mentor experimentado de la empresa para guiarlo en el desarrollo de habilidades técnicas.
- **Frecuencia de reuniones:** 1 vez cada 2 semanas, durante 1 hora.
- **Objetivo:** Supervisar el progreso y orientar sobre los proyectos prácticos.

## Módulo 2: Desarrollo de Habilidades de Liderazgo

**Duración:** 3 meses

**Frecuencia:** 1 vez cada dos semanas

### Talleres Presenciales

**Temas:**

- Comunicación Efectiva y Colaboración: Técnicas para mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.
- Resolución de Conflictos: Estrategias para manejar conflictos en entornos de trabajo.
- Liderazgo Ágil: Implementación de metodologías ágiles como Scrum y Kanban desde una perspectiva de liderazgo.
- **Metodología:** Dinámicas de grupo, role-playing y estudios de caso.
- **Duración de cada taller:** 3 horas por sesión, cada 2 semanas.

### Cursos en Línea

**Temas:**

- Gestión de Proyectos con Metodologías Ágiles: Enfoque en Scrum y Kanban.
- Habilidades de Coaching y Mentoría: Para desarrollar la capacidad de liderar equipos de manera efectiva.
- **Plataformas:** LinkedIn Learning, Coursera.
- **Duración:** 4 a 6 semanas, con 2 horas de dedicación semanal.

### Programa de Mentoring de Liderazgo

- **Asignación de mentores líderes:** Ejecutivos y líderes internos de la organización brindarán mentoría a los empleados con potencial de liderazgo.
- **Frecuencia:** 1 vez al mes, durante 1 hora.
- **Objetivo:** Desarrollar habilidades de liderazgo práctico mediante la discusión de situaciones reales.

## **Módulo 3: Competencias Técnicas Avanzadas y Especializadas**

**Duración:** 3 meses

**Frecuencia:** 1 vez por semana

### **Talleres Presenciales y Online**

#### **Temas:**

- Big Data Avanzado: Trabajo con Spark, Kafka, y bases de datos NoSQL como MongoDB.
- Machine Learning y Analítica Avanzada: Creación de modelos predictivos y uso de herramientas como TensorFlow y PyTorch.
- Ciberseguridad y Protección de Datos: Implementación de buenas prácticas de seguridad, criptografía y gestión de incidentes de seguridad.
- **Metodología:** Ejercicios prácticos en laboratorios de datos y simulaciones de ciberseguridad.
- **Duración de cada taller:** 4 horas por sesión (una vez por semana).

#### **Temas:**

- Data Science y Análisis Predictivo: Para roles que buscan especializarse en Big Data.
- Ingeniería de Ciberseguridad Avanzada: Para Ingenieros de Ciberseguridad y Protección de Datos.
- **Plataformas:** Pluralsight, DataCamp.
- **Duración:** 6 a 8 semanas, 3 horas semanales.

## **Monitoreo y Evaluación del Programa**

**Evaluación Continua:** Cada módulo contará con evaluaciones al inicio y al final para medir el progreso de los participantes.

**Seguimiento Individualizado:** Los mentores y líderes supervisarán el progreso de cada participante y ofrecerán retroalimentación constante.

**Certificación Interna:** Al finalizar el programa, los empleados recibirán un certificado que acredite su participación y los conocimientos adquiridos.

## **Habilidades y Competencias Clave para TalentCo**

### **Técnicas Avanzadas:**

- Ciencia de Datos y Analítica Avanzada
- Inteligencia Artificial (IA) y Machine Learning (ML)
- Ciberseguridad y Protección de Datos

### **Habilidades de Liderazgo y Blandas:**

- Pensamiento Estratégico y Adaptabilidad
- Colaboración Interdisciplinaria
- Innovación y Creatividad
- Comunicación Efectiva

### **Esquema del Plan de Desarrollo:**

#### **Talleres y Cursos Online:**

Competencias Técnicas: Talleres sobre Big Data, IA, ciberseguridad, y nube.

Habilidades de Liderazgo: Cursos en pensamiento estratégico, colaboración, e innovación.

#### **Mentorías:**

Mentoría Técnica y de Liderazgo: Asignación de mentores internos para guiar el desarrollo de habilidades clave.

#### **Proyectos Prácticos y Hackathons:**

Frecuencia Trimestral: Fomentar la aplicación de conocimientos en proyectos reales.

#### **Grupos de Estudio y Biblioteca Digital:**

Acceso a recursos y reuniones mensuales para el aprendizaje continuo.

### **Evaluación y Monitoreo:**

- Evaluaciones trimestrales y retroalimentación 360° para medir el progreso.
- Certificación Interna al completar cada módulo.

# Plan de Carrera para Empleados de Alto Potencial

## Identificación de Empleados de Alto Potencial

### Criterios de Selección:

- Desempeño Consistentemente Alto en los últimos 12-18 meses.
- Habilidades de Liderazgo y Colaboración.
- Adaptabilidad y Pensamiento Estratégico.
- Deseo de Crecimiento y Aprendizaje.

Métodos de Identificación: Evaluaciones de desempeño, feedback 360°, y recomendaciones de líderes.

## Desarrollo y Planificación de Carrera

### Fases del Plan de Carrera:

#### *Fase 1: Evaluación y Desarrollo Inicial (0-6 meses)*

- Evaluación de habilidades y asignación de un mentor.
- Creación de un Plan de Desarrollo Individual (PDI).

#### *Fase 2: Exposición y Crecimiento (6-18 meses)*

- Rotación de proyectos y participación en programas de liderazgo.
- Asignación de responsabilidades adicionales.

#### *Fase 3: Preparación para Roles Clave (18-36 meses)*

- Participación en proyectos estratégicos y coaching ejecutivo.
- Involucramiento en la toma de decisiones de alto nivel.

## Evaluaciones y Retroalimentación

- Evaluaciones Trimestrales y feedback 360° para monitorear el progreso.
- Sesiones de retroalimentación individual con mentores y supervisores.

## Oportunidades de Ascenso y Sucesión

- Promociones Internas y asignación a roles interinos para ganar experiencia.
- Matriz de Sucesión que identifica a empleados de alto potencial para roles clave.

## Herramientas y Recursos de Desarrollo

- Capacitación formal en liderazgo y habilidades técnicas.
- Mentoría y Coaching Ejecutivo.
- Proyectos Desafiantes y Rotación de Roles para experiencia práctica.

## Evaluación del Programa

- Revisión Semestral del Plan de Carrera y ajustes según necesidades.
- Feedback de empleados para mejorar el programa.

## Métricas Clave de Éxito:

- **Retención de Talento de Alto Potencial:** Mantener al menos un 85% de retención de empleados de alto potencial a lo largo del programa.
- **Tasa de Promoción Interna:** Que el 70% de los roles clave sean ocupados por promociones internas.
- **Mejora en el Desempeño:** Lograr una mejora del 20% en el desempeño de los empleados de alto potencial en 12 meses.
- **Participación en el Programa:** Mantener una participación superior al 90% en actividades de desarrollo.
- **Competencias Adquiridas:** Al menos el 80% de los empleados debe alcanzar los objetivos de su Plan de Desarrollo Individual (PDI).
- **Impacto en Proyectos Estratégicos:** Garantizar que el 60% de los proyectos liderados por empleados de alto potencial tengan un impacto positivo documentado.

## Sistema de Evaluación Continua:

- **Evaluaciones Trimestrales:** Revisión del progreso y ajuste de los planes de desarrollo.
- **Feedback 360°:** Evaluación semestral para identificar fortalezas y áreas de mejora.
- **Encuestas de Satisfacción y Compromiso:** Anual, para medir la satisfacción y el compromiso con el programa.
- **Seguimiento del ROI:** Medir el retorno de inversión del programa de desarrollo para verificar su efectividad.

## Ajustes y Mejoras del Programa:

- **Revisión Trimestral:** Analizar resultados y realizar ajustes según las necesidades.
- **Comité de Desarrollo de Talento:** Reuniones trimestrales para garantizar que el programa esté alineado con los objetivos de TalentCo.