

2023

EBOOK

Desarrollo de Talento Humano: Estrategias para un Plan de Desarrollo Efectivo

amen

los lunes en
la mañana





El superpoder de los HR

Este ebook tiene como objetivo **brindarte una guía práctica y útil para diseñar e implementar un plan de desarrollo efectivo para tus colaboradores.** Estamos seguros que toda la información y recomendaciones serán de mucha utilidad para ti

¡Comencemos!



Introducción


¿Qué es el desarrollo en Talento Humano?


• El desarrollo en Talento Humano se refiere a un conjunto de procesos y actividades diseñadas para **mejorar y potenciar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados de una organización**. El objetivo principal del desarrollo del talento humano es fomentar el crecimiento profesional y personal de los individuos, de manera que puedan alcanzar su máximo potencial.


• Implica proporcionar oportunidades de aprendizaje y capacitación que permitan a los empleados **adquirir nuevas habilidades técnicas, mejorar sus competencias sociales y emocionales, y desarrollar su liderazgo y capacidad de toma de decisiones**. Estas oportunidades de desarrollo pueden incluir programas de capacitación, cursos educativos, mentoría, asignación de proyectos especiales y programas de coaching, entre otros.


Importancia del desarrollo de talento en el éxito organizacional.


• Al invertir en el desarrollo del talento humano, las organizaciones buscan no solo mejorar el desempeño individual de los empleados, sino también **fortalecer la cultura organizacional, promover la retención de talento, fomentar la motivación y el compromiso**, y crear un ambiente de trabajo enriquecedor y propicio para el crecimiento profesional.

 **Mejora del desempeño individual y colectivo:** El desarrollo de talento proporciona a los colaboradores las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de **manera más eficiente y efectiva**.

 **Fidelización del talento:** El desarrollo de talento brinda a las personas la posibilidad de expandir sus habilidades y avanzar en sus carreras profesionales dentro de la organización. Cuando las personas **se sienten valoradas y ven un camino claro para su desarrollo, tienen más probabilidades de permanecer** en la empresa a largo plazo.

 **Adaptación al cambio:** Proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias para enfrentar nuevos retos, adoptar tecnologías emergentes y adaptarse a nuevas formas de trabajo es esencial para **mantener la competitividad y la relevancia** en el mercado.

 **Cultura de aprendizaje:** Fomentar **una cultura de aprendizaje continuo es fundamental para el éxito de una organización**. El desarrollo de talento promueve la idea de que el aprendizaje y la mejora son procesos constantes en el entorno laboral.


 **Liderazgo efectivo:** El desarrollo de talento incluye programas de desarrollo de liderazgo que preparan a los empleados para **asumir roles de liderazgo dentro de la organización**.




I. Comprendiendo el desarrollo de talento humano

Identificación de las necesidades de desarrollo del talento


Para implementar un plan de desarrollo efectivo, es fundamental **identificar las necesidades específicas de cada colaborador** y de la organización en su conjunto. Aquí hay algunas estrategias clave para llevar a cabo esta identificación:

 **Evaluación de habilidades y competencias:** Realizar evaluaciones periódicas de las habilidades y competencias de los colaboradores permitirá identificar las áreas en las que necesitan desarrollarse. Esto se puede lograr a través de evaluaciones formales, como **evaluaciones de desempeño, pruebas de habilidades o retroalimentación 360 grados**.

Desde Kudert, puedes utilizar **el reporte 2.0, el cual te brinda toda la información del colaborador**, su perfil, fortalezas y oportunidades de mejora. Para retroalimentación o feedback, contamos con el **reporte versión evaluado**, el cual puede ser enviado al candidato, ya que incluye un resumen de la información en un lenguaje amigable y de fácil comprensión.




 **Comunicación abierta:** Fomentar un entorno de comunicación abierta y transparente permite a los colaboradores **expresar sus metas y necesidades de desarrollo**.

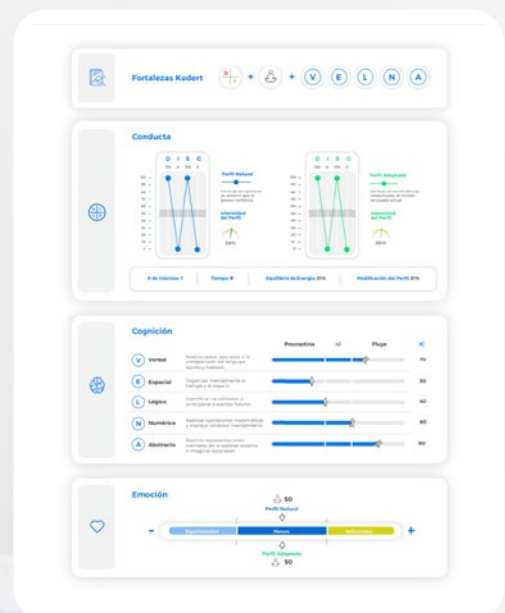
Los **reportes de equipo y líder - colaborador** de Kudert son ideales para promover conversaciones en el equipo y con los líderes. Este reporte te brinda un mapeo general de las **3 dimensiones del líder y el colaborador**, de manera que el líder pueda profundizar en su perfil y conocer cómo apoyar o crear sinergia con el colaborador para contar con todas las herramientas necesarias para **gestionar una comunicación efectiva que les permita alcanzar objetivos en conjunto**.

 **Análisis de brechas de competencias:** Con los reportes Kudert 2.0 y puesto persona se puede tener información clara y objetiva de las **habilidades actuales y compararlas con las que se requieren para futuros roles** o para el crecimiento.

El reporte Kudert 2.0 cuenta con un apartado de competencias para el futuro que permiten conocer su **nivel de desarrollo en los colaboradores** y priorizarlas para un plan de trabajo. Por otro lado, el reporte puesto - persona nos permite conocer la brecha entre **la posición y el ocupante actual para ver a nivel conductual, cognitivo y emocional**, el tenemos más compatibilidad y también donde deberás colocar esfuerzos para trabajar.



 DISC +  IQ +  EQ



I. Comprendiendo el desarrollo de talento humano

Conexión entre desarrollo de talento y compromiso de los colaboradores

El desarrollo del talento humano y el compromiso de los colaboradores están intrínsecamente vinculados.

Oportunidades de crecimiento y avance profesional: Cuando los colaboradores tienen la oportunidad de desarrollar sus habilidades y competencias, y ven un camino claro para el avance profesional dentro de la organización, **se sienten valorados y comprometidos.**



Sentido de propósito y autorrealización:

Cuando se les brinda la oportunidad de crecer y aprender, los colaboradores **experimentan un sentido de logro personal y profesional**, lo que fortalece su conexión emocional con la organización y su compromiso con los objetivos y valores de la misma.

Reconocimiento y valoración: Cuando se sienten apoyados en su desarrollo, los colaboradores están **más dispuestos a comprometerse con la organización y a contribuir** de manera significativa.



II. Diseñando un plan de desarrollo efectivo

En este capítulo queremos presentarte una serie de pasos prácticos para diseñar un plan de desarrollo que sea adecuado para los colaboradores y la organización en su conjunto.

☰ Evaluación de las habilidades y competencias actuales de los colaboradores: Antes de diseñar un plan de desarrollo, es esencial realizar una evaluación de las habilidades y competencias actuales de los colaboradores. Esto se puede lograr a través de diversos métodos, como evaluaciones de desempeño, **pruebas de habilidades o retroalimentación 360 grados**. Puedes usar Kudert para conocer las competencias de tus colaboradores, como mencionamos anteriormente, cuentas con el reporte 2.0, en el cual podrás conocer **el perfil de la persona, así como sus fortalezas y oportunidades de mejora**. También cuenta con un apartado de future skills, **competencias específicas** para el contexto actual en el que vivimos. (teletrabajo, agile, etc).

🎯 Definición de metas y objetivos de desarrollo: Una vez evaluadas las habilidades y competencias actuales, es importante **establecer metas y objetivos de desarrollo claros y específicos para cada colaborador**. Estas metas deben estar alineadas con las necesidades identificadas en la evaluación y también considerar los objetivos estratégicos de la organización. Las metas pueden incluir el desarrollo de **habilidades técnicas, competencias interpersonales o el crecimiento en roles de liderazgo, entre otros aspectos relevantes** para el desarrollo del talento.

En el reporte 2.0 versión evaluado, contamos con un apartado de **“plan de acción”** que incluye estrategias para que el colaborador pueda trabajar satisfactoriamente de manera personal.

📄 Identificación de las estrategias y recursos de desarrollo disponibles: En este paso, es necesario **identificar las estrategias y recursos de desarrollo** que están disponibles. Estos pueden incluir


programas de capacitación interna o externa, mentoría, coaching, asignación de proyectos desafiantes, cursos educativos, entre otros. Es importante seleccionar las opciones que mejor se ajusten a las metas y necesidades de desarrollo de cada colaborador. Además, es fundamental considerar los recursos disponibles dentro de la organización, como presupuesto, tiempo y expertos en desarrollo. En Kudert contamos con la herramienta de **matriz 9box, la cual te permite tener un mapeo claro de los colaboradores** y una fotografía que facilita la toma de decisiones y la priorización de acciones en desarrollo.

📅 Planificación de acciones y plazos para el desarrollo del talento: Una vez identificadas las estrategias y recursos de desarrollo, es necesario planificar las acciones y establecer plazos para su implementación. Es recomendable **dividir las metas de desarrollo en acciones más pequeñas y específicas, de manera que sean alcanzables y medibles**. Además, es importante asignar responsabilidades claras, tanto para los colaboradores como para los líderes y profesionales de TH involucrados en el proceso.

Si estamos trabajando con la herramienta de 9box, nuestra recomendación es que empieces **revisando el cuadrante de futuros líderes** y paulatinamente vayas avanzando con el resto de cuadrantes.



III. Estrategias para implementar el plan de desarrollo

 **Creación de un ambiente de aprendizaje continuo:** Para implementar con éxito un plan de desarrollo, es esencial crear un ambiente que fomente el aprendizaje continuo.

Esto implica establecer una cultura organizacional que valore la mejora constante y el crecimiento personal. Además, es importante **brindar acceso a recursos educativos y tecnológicos** que faciliten el aprendizaje en línea.


El rol de los líderes es clave para lograr este ambiente. Asimismo, es importante que podamos identificar **promotores o facilitadores internos de aprendizaje**.

Para ello, podemos usar el reporte Kudert de **puesto persona**, para ver qué colaborador podría asumir este rol de manera satisfactoria.


Aquí te brindamos un ejemplo con un cargo de facilitador interno y una terna de colaboradores comparados con este perfil, de esta manera podríamos identificar quién sería la mejor persona **para cumplir este rol**.

[Clic aquí](#)




 **Fomento de la autonomía y la autorreflexión:** Para que los individuos puedan desarrollarse de manera efectiva, es crucial fomentar **la autonomía y la autorreflexión**. Esto implica darles la libertad de tomar decisiones y asumir responsabilidades en su propio crecimiento. Se pueden **establecer metas claras y brindar a los empleados la oportunidad de elegir su camino de desarrollo**.

En el reporte 2.0 versión evaluado se ofrece información de valor para que los colaboradores profundicen más en su autoconocimiento, asimismo se ofrece **una serie de recomendaciones sencillas y prácticas para que la persona se apropie de su proceso de desarrollo**, por ejemplo, leer más, jugar sudokus, entre otras.

 **Implementación de programas de capacitación y entrenamiento:** Es importante identificar las necesidades de desarrollo de los empleados y diseñar programas que aborden esas necesidades de manera efectiva. Estos programas pueden incluir talleres, seminarios, cursos en línea y capacitaciones prácticas. También es beneficioso fomentar el aprendizaje en el trabajo, asignando tareas desafiantes y brindando oportunidades para adquirir experiencia práctica.

Desde Kudert te sugerimos que midas periódicamente si las intervenciones que se están ejecutando están teniendo el impacto esperado, para ello, es recomendable que se aplique **la evaluación Kudert en un primer momento (punto A) para identificar el nivel inicial de las habilidades, se ejecute la intervención (curso, entrenamiento, etc) y se vuelva a aplicar Kudert (punto B) para validar si las acciones implementadas tuvieron efecto positivo** sobre las habilidades. Se recomienda esperar entre 6 y 8 meses para reaplicar Kudert.

III. Estrategias para implementar el plan de desarrollo

 **Uso de mentorías y coaching para el desarrollo personalizado:** Las mentorías y el coaching son estrategias valiosas para el desarrollo personalizado. Los mentores, con su experiencia y conocimiento, **pueden brindar orientación y apoyo a los colaboradores en su crecimiento profesional.** El coaching, por otro lado, implica trabajar de **manera individual con un coach para establecer metas, identificar fortalezas** y áreas de mejora, y crear un plan de acción para el desarrollo.



Promoción de la retroalimentación y

evaluación continua: Desde Kudert recomendamos que los líderes reciban **entrenamiento periódico en buenas prácticas de feedback y cómo tener conversaciones de valor con sus colaboradores.** Un buen punto de partida es entrenarlos en cómo interpretar de manera efectiva y objetiva un reporte Kudert, cómo dar feedback basado en este informe y cómo generar acuerdos y compromisos de ambas partes.

Debemos recordar que **el autoconocimiento es la clave para el desarrollo** de todos los colaboradores, incluyendo los líderes.



Conclusión

En este ebook hemos explorado la importancia del desarrollo del talento humano y cómo diseñar e implementar un plan efectivo para **potenciar las habilidades y competencias de los colaboradores**. A lo largo de estas páginas, hemos aprendido que el desarrollo del talento no solo beneficia a los individuos, sino que también impulsa el éxito organizacional.

Hemos destacado la necesidad de identificar las necesidades de desarrollo del talento a través de evaluaciones de habilidades, competencias y comunicación abierta. Además, hemos resaltado la importancia de **establecer metas y objetivos claros, seleccionar las estrategias y recursos adecuados, y planificar acciones con plazos definidos**.

Asimismo, hemos explorado estrategias para implementar un plan de desarrollo tales como:

- Creación de un **ambiente de aprendizaje** continuo.
- Fomento de la **autonomía y la autorreflexión**.
- La implementación de **programas de capacitación y entrenamiento**

- Diseño y ejecución de **mentorías y coaching personalizado**.

También hemos enfatizado la importancia de la retroalimentación y evaluación continua como herramientas para el crecimiento y desarrollo de los colaboradores.

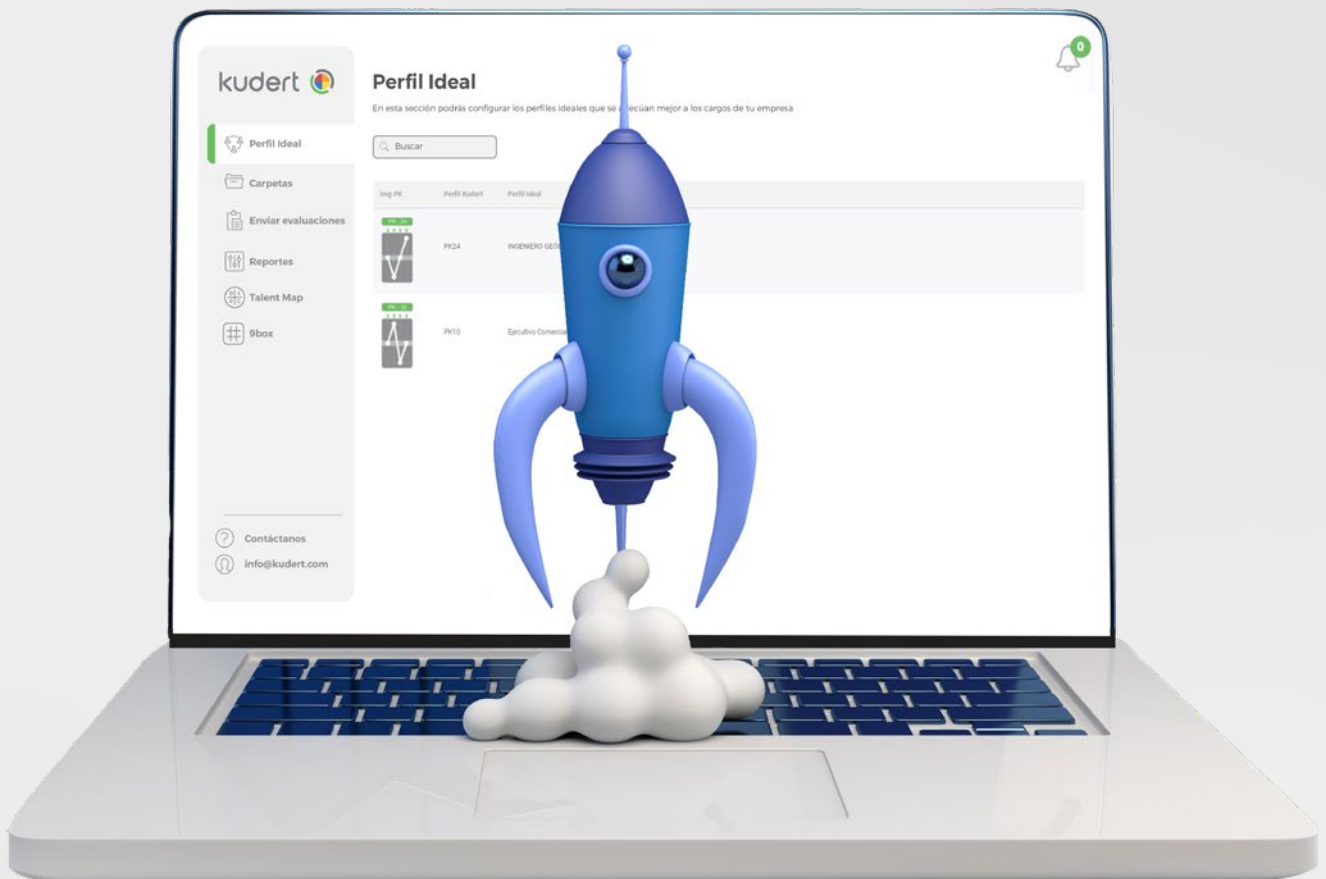
En Kudert contamos con muchas herramientas para ayudarte en este proceso, tales como el **reporte 2.0, reporte líder - colaborador y la matriz de 9box** para identificar a tu inventario de talento.

En resumen, para asegurar un plan de desarrollo efectivo, es fundamental **establecer metas claras, seleccionar estrategias adecuadas y brindar apoyo constante a los colaboradores**. El desarrollo del talento no solo mejora el desempeño individual y colectivo, sino que también promueve la **retención de talento, la adaptabilidad al cambio y una cultura organizacional** de aprendizaje continuo.

Recuerda que el desarrollo del talento humano es un proceso continuo. Es importante mantener **el impulso y la dedicación para asegurar que el plan de desarrollo** se mantenga relevante y adaptado a las necesidades cambiantes de los individuos y la organización.



"El desarrollo del talento humano es la clave para **desbloquear el potencial ilimitado** de los individuos y construir un futuro exitoso para las organizaciones"



Asesoría:



(+593) 98 488 5728



(+51) 941196207



(+57) 3133907029



ventas@kudert.com



www.kudert.com