



Playbook Mapeo de Talento

Tu guía completa con las mejores prácticas.



¿Qué veremos en este Playbook?

- 01 ¿Qué es un playbook?
- 02 ¿Qué es el Mapeo de talento?
- 03 Pasos para el proceso de Mapeo de talento
- 04 Upskilling y Reskilling
- 05 Beneficios
- 06 Mejores prácticas



¿Qué es un Playbook?



El concepto playbook proviene del fútbol americano y se refiere al análisis de jugadas para ayudar a un equipo a ganar un partido.

El concepto de playbook se ha trasladado a las empresas como una propuesta estratégica en el logro de objetivos.

Los entrenadores seleccionan las mejores jugadas con la intención de tener una estrategia ganadora y que el equipo entero practique sus roles una y otra vez hasta que se sientan cómodos y confiados.



¿Por qué utilizar un Playbook?

Debido a que un playbook desglosa la estrategia en pequeñas tácticas (jugadas) para definir lo que se debe de hacer para ganar el juego, en las empresas estos ayudan a los equipos a visualizar los objetivos, comprender los modelos y saber qué se necesita para alcanzar las metas y tener éxito.

En Potentor creamos este playbook con mejores prácticas para que puedas analizar, organizar e implementar exitosamente este módulo.



Antes de consultar este playbook te recomendamos leer primero el de Pruebas Psicométricas. Este, te ayudará a tener una base más sólida para entender el Mapeo de Talento.

[Descargar Playbook](#)

¿Qué es el Mapeo de talento?

El Mapeo de talento es un proceso estratégico que mide habilidades y competencias de candidatos y colaboradores para tomar decisiones más efectivas en cuanto a la selección y desarrollo de talento.

Básicamente, se crean perfiles detallados donde se desmenuza todo: desde dónde han estudiado, hasta sus habilidades blandas y técnicas hasta cuantos idiomas hablan. ¡Incluso su nivel de compatibilidad con cierto perfil!

Este proceso ayuda a las empresas a conocer su talento disponible y a identificar brechas para prepararse para el futuro.



02. ¿Qué es el Mapeo de talento?

Con el mapeo de talento, podrás descubrir a los talentos emergentes que brillan como diamantes en bruto en tu empresa. ¡Pon tus anteojos de detective y comienza a mapear! ✨🔍



01

Contratación: ¡Encuentra a la persona perfecta para el trabajo!

02

Asignación de tareas: ¡No más adivinanzas! Sabrás quién es el indicado para cada tarea.

03

Promoción interna: ¡Recompensa a los héroes ocultos de la oficina!

04

Capacitación y desarrollo personalizado: ¡Todos merecen una pizca de superación!

05

Planes de carrera y sucesión: ¡Prepara a los futuros líderes!

06

Y si te sientes aventurero, ¡puedes incluso medir el potencial con herramientas estratégicas como el 9box!



¿Por qué utilizar el Mapeo de talento en tu empresa?



Desarrollo de talento interno

El mapeo de talento no solo se aplica a candidatos externos, sino también a colaboradores actuales. Identificar y desarrollar talento interno puede mejorar su moral y reducir la necesidad de buscar candidatos externos.

Identificación de habilidades clave

Permite identificar las habilidades y competencias específicas necesarias para puestos de trabajo particulares. Esto garantiza una mejor coincidencia entre los colaboradores y candidatos y las funciones que desempeñarán.

Optimización de la toma de decisiones

Ayuda a tomar decisiones más informadas al proporcionar información objetiva sobre las capacidades y el potencial de los colaboradores y candidatos.

Mejora en la retención de colaboradores

Al seleccionar candidatos que se ajustan mejor a los roles y la cultura de la empresa, se reduce la rotación de personal, lo que ahorra tiempo y recursos en la formación y la incorporación de nuevos colaboradores.

Incremento de la productividad

Al alinear las habilidades de los colaboradores con las demandas de sus roles, se puede aumentar la productividad, ya que los colaboradores se sienten más competentes y motivados.



¿Por qué utilizar el Mapeo de talento en tu empresa?



Reducción de costos

Al reducir la rotación de colaboradores y mejorar la productividad, el mapeo de talento puede ayudar a las empresas a ahorrar costos a largo plazo.

Mayor diversidad

Al centrarse en las competencias y habilidades en lugar de prejuicios subjetivos, el mapeo de talento puede ayudar a promover una fuerza laboral más diversa e inclusiva.

Planeación de sucesión

Identificar a los colaboradores con potencial de liderazgo y habilidades clave permite a las empresas planificar la sucesión de manera más efectiva y garantizar la continuidad en la alta dirección.

Adaptación a cambios organizacionales

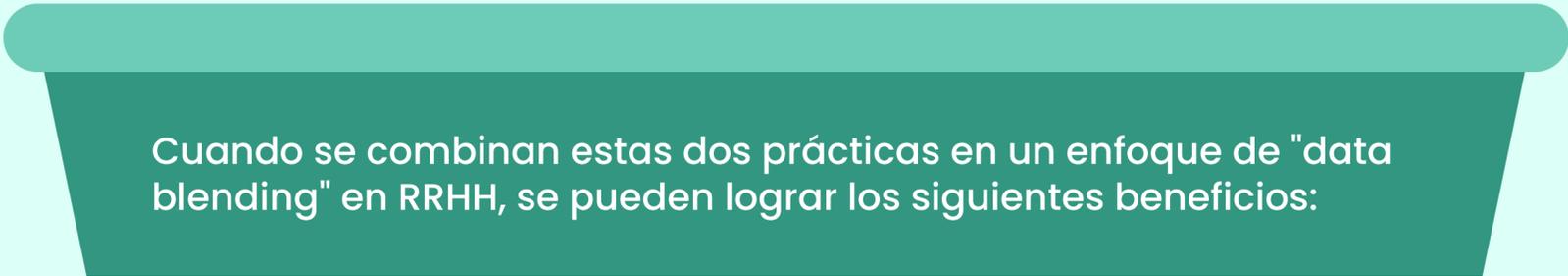
En momentos de cambios estructurales o estratégicos en una empresa, el mapeo de talento puede ayudar a evaluar rápidamente la disponibilidad de habilidades necesarias y tomar decisiones acertadas.



Mapeo de talento + Adecuación Puesto/Persona

El **Mapeo de talento** te ayuda a seleccionar, desarrollar y retener a empleados de manera más efectiva, lo que a su vez contribuye al éxito de la empresa.

Adecuación Puesto/Persona: La adecuación puesto/persona se trata de asegurarse de que un colaborador o candidato encaje de manera efectiva en un puesto de trabajo específico. Esto implica evaluar si las habilidades y competencias de la persona se alinean con los requisitos del puesto.



Quando se combinan estas dos prácticas en un enfoque de "data blending" en RRHH, se pueden lograr los siguientes beneficios:



Selección más precisa: Al utilizar el mapeo de talento, se puede identificar a los candidatos que mejor se ajustan a un puesto en términos de habilidades y competencias. Luego, al integrar la herramienta de adecuación puesto/persona, se puede sumar cualquier otro factor a la ecuación para tomar decisiones más inteligentes.

Mejor desarrollo de colaboradores: El mapeo de talento permite identificar las áreas en las que los colaboradores pueden necesitar desarrollo. Al combinar con la herramienta de adecuación puesto/persona se asegura que los colaboradores sean asignados a roles que se adapten a sus fortalezas.

Mejora de la toma de decisiones estratégicas: La combinación de estos datos proporciona una base sólida para tomar decisiones estratégicas relacionadas con la gestión del talento y la planeación a largo plazo.

Proceso de Mapeo de talento

Paso 1

Identifica los objetivos y necesidades

Define claramente los objetivos de la implementación de Mapeo de talento. Pregúntate qué información específica se desea obtener y cómo se planea utilizarla.

Paso 2

Selecciona el método de medición

Aunque hay varios métodos para la medición de habilidades y competencias, te recomendamos ampliamente la aplicación de pruebas psicométricas.

Paso 3

Identificar las competencias, objetivos y necesidades del mapeo de competencias

La identificación de competencias clave es un paso crucial para determinar quiénes son los colaboradores más talentosos y adecuados para desempeñar roles estratégicos en una organización.



Potentor cuenta con un portafolio pruebas psicométricas de nueva generación y únicas en el mercado que son la base para medir todo tipo de habilidades.

¿Qué son las competencias clave?

es el grado de dominio de habilidades, actitudes, procesos y conocimientos en un área clave de éxito.

Generalmente las organizaciones se centran en 3 tipos de competencias a considerar en un perfil:

Organizacionales

Aquellas que caracterizan a la gente de tu organización.

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la organización requiere desarrollar en su personal para poner en ejercicio sus ventajas competitivas.

Funcionales/ departamentales/área/:

Necesarias en el departamento o área de trabajo.

Competencias del personal por áreas o equipos de trabajo

Específicas

Son aquellas que el puesto requiere.

Características que necesita el individuo para el correcto desempeño de sus funciones en el puesto.



Potentor cuenta con un catálogo de +40 competencias precargadas.



Paso 4

Creación de perfiles

Se pueden crear perfiles personalizados considerando 4 criterios:

01 Competencias	02 Nivel de dominio	03 Peso / Ponderación	04 Nivel de exigencia
<p>Puedes utilizar el catálogo de competencias predeterminadas o configurar tus propias competencias.</p> <p>Te recomendamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar una mezcla de competencias organizacionales, funcionales y específicas. • Seleccionar 5-8 competencias por perfil. <p>Nota: La creación de perfiles es ilimitada, es decir, es posible crear perfiles por niveles jerárquicos, departamentos o por puestos depende de la estrategia que se quiera implementar.</p>	<p>Se refiere al grado de dominio que una persona tiene en un área de conocimiento determinada. En este caso, una competencia.</p> <p>Para crear perfiles se debe asignar un nivel de dominio a cada competencia.</p> <p>Técnicas para determinar el nivel de dominio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minería de datos Potentor: con +3 millones de personas evaluadas contamos con una minería de datos con referencia de los niveles de dominio sugeridos por nivel organizacional. 2. Champions: Elige al menos 5 personas del mismo puesto/perfil que sean talento estrella o una referencia y obtén su resultado como referencia para el nivel de dominio de la competencia. 	<p>Elige el peso/ponderación que tendrá cada competencia.</p> <p>La suma de las ponderaciones debe de completar un 100%.</p> <p>Técnicas para asignar peso a cada competencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planchado (todas las competencias pesan lo mismo) 2. Hacer un ejercicio de análisis tomando en cuenta la información disponible (descripciones de puesto, funciones, etc.) para definir aquellas competencias que tienen mayor impacto en el puesto y de esa manera asignarles mayor peso. 	<p>Define el nivel de exigencia que tendrá el perfil para mostrar el nivel de compatibilidad.</p> <p>Este nivel de exigencia tiene una base 100 y está dividido en un semáforo (verde, amarillo y rojo), se deberá calibrar para identificar el match alto, promedio y bajo.</p> <p>Por ejemplo:</p> <p>0-49 – Rojo (bajo) 50-9 – Amarillo (promedio) 80-100 Verde (alto)</p>

Puedes utilizar los perfiles preconfigurados de Potentor los cuales han pasado por este proceso y están listos para usar.

Upskilling & Reskilling

El upskilling y el reskilling son dos conceptos fundamentales en el ámbito del desarrollo profesional, ya que están estrechamente relacionados con la adquisición de nuevas habilidades o la mejora de las existentes para adaptarse a las cambiantes demandas del mercado laboral.

Estas estrategias de desarrollo profesional pueden potenciarse aún más mediante el Mapeo de talento, lo que facilita una evaluación más precisa y efectiva de las habilidades y competencias individuales.

El Mapeo de talento desempeña un rol significativo en el contexto del upskilling y el reskilling al proporcionar información valiosa sobre las habilidades, competencias y características de las personas.

Esta información permite a las empresas y a los profesionales de recursos humanos diseñar programas de desarrollo personalizados, evaluar el progreso y tomar decisiones informadas sobre la idoneidad de los colaboradores para roles específicos.



Upskilling

El upskilling se refiere al proceso de adquirir nuevas habilidades o competencias para mejorar y actualizar las habilidades existentes. Esto puede incluir aprender nuevas tecnologías, herramientas, o incluso desarrollar habilidades que sean relevantes para un trabajo o industria específica.

Te cuento algunos de sus beneficios:

Mejora la productividad

Al proporcionar a los colaboradores las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera más eficiente y efectiva, aumenta la productividad.

Los colaboradores capacitados pueden realizar su trabajo de manera más eficiente y con menos errores.

Mayor calidad del trabajo

La capacitación y el desarrollo continuo pueden ayudar a los colaboradores a perfeccionar sus habilidades y conocimientos, lo que a menudo se traduce en una mayor calidad del trabajo.

Esto puede conducir a una mayor satisfacción del cliente y una mejora en la reputación de la empresa.

Mayor retención de colaboradores

Cuando inviertes en el desarrollo de tus colaboradores, estos tienden a sentirse más valorados y comprometidos.

Esto puede conducir a una mayor retención de colaboradores, lo que a su vez reduce los costos asociados con la rotación de personal y contratación.

Atracción de talento nuevo

Proporcionar oportunidades de upskilling puede convertirse en un atractivo fundamental para atraer nuevos talentos.

Los candidatos podrían mostrar un mayor interés en unirse a una empresa que ofrezca posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional.



Upskilling



Se adapta a los cambios en el mercado

El mercado laboral y las tecnologías están en constante evolución.

El upskilling posibilita una adaptación más eficiente tanto por parte de los colaboradores como de la empresa ante estos cambios.

Mayor innovación

Los colaboradores capacitados tienen la capacidad de generar nuevas ideas y soluciones.

El upskilling fomenta la innovación y puede ayudar a la empresa a mantenerse a la vanguardia.

Reduce costos a largo plazo

Cuando una empresa invierte en el desarrollo de sus colaboradores, es posible que no necesite contratar personal adicional ni recurrir a consultores externos para abordar las brechas de habilidades.

Mejora en la moral la cultura organizacional

El desarrollo de habilidades puede mejorar la satisfacción y la moral de los colaboradores, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la cultura organizacional.



Reskilling

El reskilling, por otro lado, implica la adquisición de un conjunto completamente nuevo de habilidades que difieren de las habilidades previas del individuo. Esto puede ser esencial cuando una persona necesita cambiar de carrera debido a la obsolescencia de sus habilidades o a cambios en la industria.

Conoce algunos de sus beneficios:

Mejora la competitividad

La tecnología y las tendencias del mercado evolucionan rápidamente.

Permite a las empresas mantenerse al día con las últimas innovaciones y mantener su competitividad.

Retención de talento

Al invertir en el desarrollo de habilidades de los colaboradores, las empresas pueden retener a su personal valioso y experimentado.

Reduce la rotación y los costos asociados con la contratación y la capacitación de nuevos colaboradores.

Mayor adaptabilidad

Los colaboradores reskilled son más versátiles y pueden asumir roles diferentes o nuevas responsabilidades en respuesta a las cambiantes necesidades de la empresa.

Mejora de la moral y la motivación

Proporcionar oportunidades de upskilling puede convertirse en un atractivo fundamental para atraer nuevos talentos.

Los candidatos podrían mostrar un mayor interés en unirse a una empresa que ofrezca posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional.



Reskilling



Reduce costos de contratación

En lugar de contratar nuevos colaboradores para cubrir las brechas de habilidades, las empresas pueden optar por invertir en el desarrollo de las habilidades de su personal existente, lo que a menudo conduce a ahorros significativos a largo plazo.



Preparación para futuras necesidades

El reskilling permite a las empresas prepararse para las futuras demandas del mercado y las oportunidades emergentes, lo que les brinda una ventaja estratégica.

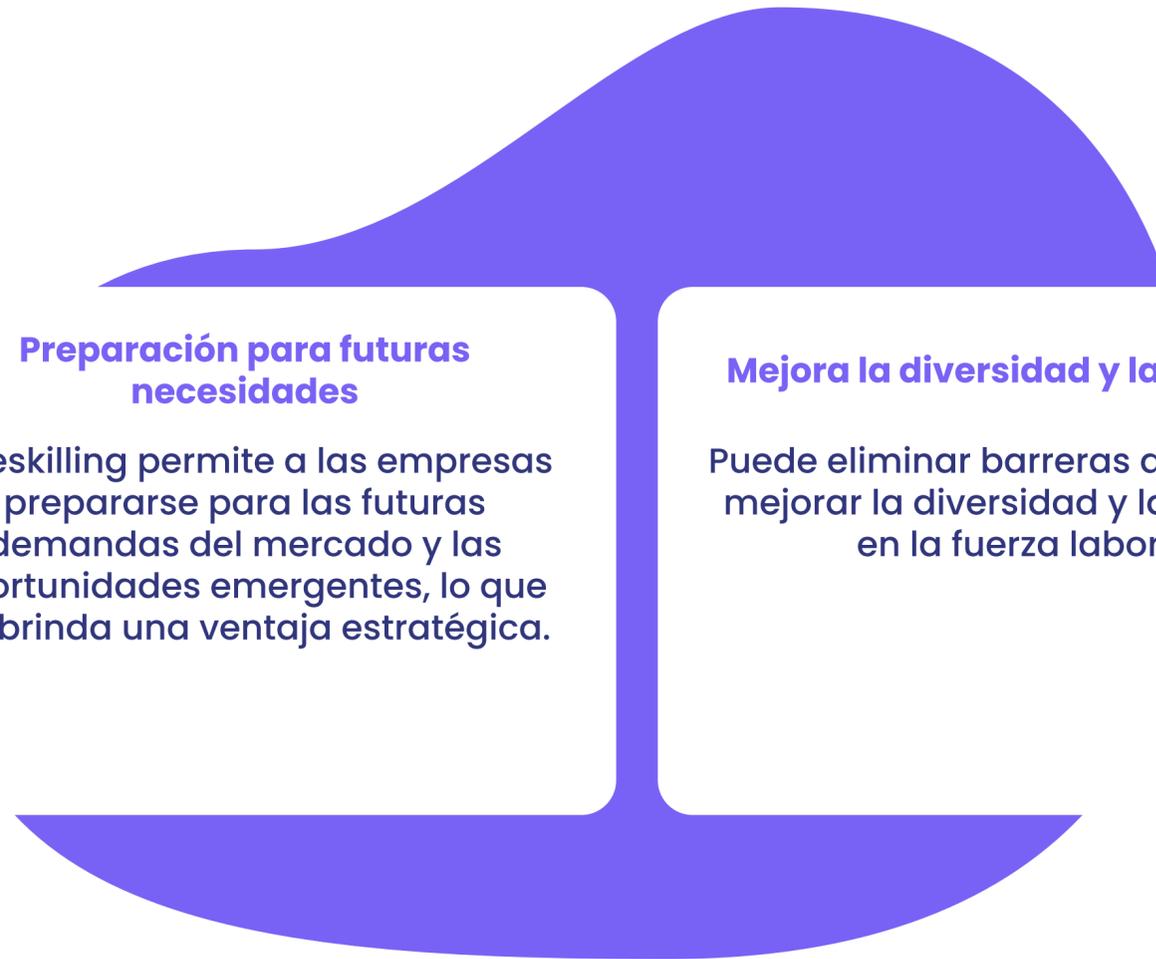
Mejora la diversidad y la inclusión

Puede eliminar barreras de acceso y mejorar la diversidad y la inclusión en la fuerza laboral.



Cultura de aprendizaje

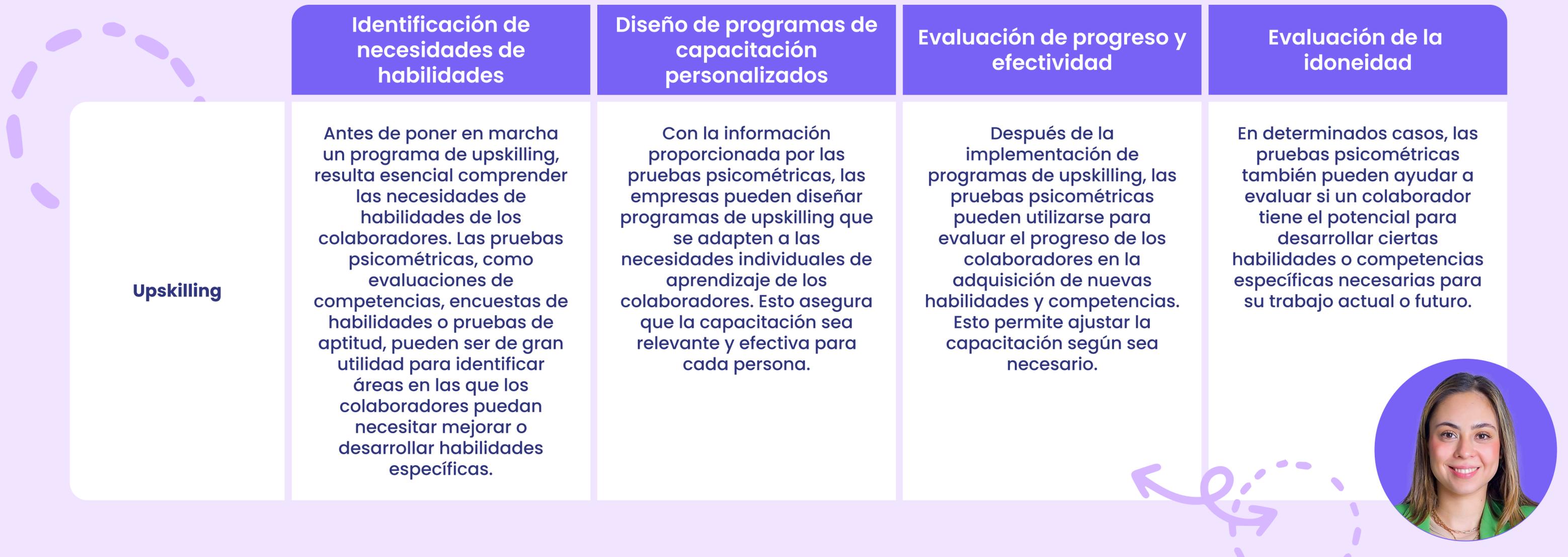
Fomenta una cultura de aprendizaje continuo en la organización, donde los colaboradores están dispuestos a aprender y adaptarse constantemente.



El Mapeo de talento desempeña un papel importante en el upskilling y el reskilling al proporcionar información valiosa sobre las habilidades, competencias y características de los individuos.

Esto permite a las empresas diseñar programas de desarrollo personalizados, evaluar el progreso y tomar decisiones informadas sobre la idoneidad de los colaboradores para roles específicos.

La combinación de estrategias de upskilling, reskilling y el mapeo de talento puede ser una herramienta poderosa para el desarrollo profesional y el éxito en el mercado laboral actual.



	Identificación de necesidades de habilidades	Diseño de programas de capacitación personalizados	Evaluación de progreso y efectividad	Evaluación de la idoneidad
Reskilling	<p>Cuando se trata de un cambio de carrera o una transición a un nuevo rol, las pruebas psicométricas pueden desempeñar un papel valioso al evaluar las habilidades transferibles y las preferencias laborales de un individuo. Esto ayuda a determinar si la persona cuenta con la base adecuada para una reskilling exitosa en una nueva función.</p>	<p>Las pruebas psicométricas son útiles para diseñar programas de reskilling que aprovechen las habilidades y aptitudes existentes de un individuo, identificando las áreas en las que es más probable que tengan éxito en su nueva carrera.</p>	<p>En el caso de aquellos que están siendo <i>reskilled</i>, las pruebas psicométricas pueden servir para medir cómo están adaptando sus habilidades y conocimientos anteriores a su nuevo rol, garantizando que estén desarrollando las competencias necesarias para tener éxito en su nueva función.</p>	<p>Las pruebas psicométricas pueden ayudar a determinar si un individuo tiene la disposición y las características psicológicas adecuadas para la transición a una nueva carrera o función. Esto puede incluir la evaluación de la adaptabilidad, la resiliencia y la motivación para aprender.</p>



Beneficios

El Mapeo de talento es fundamental para el éxito a largo plazo de una organización, ya que te permite identificar y retener a los empleados más talentosos y adecuados para ocupar posiciones clave.

01

Optimización de Recursos Humanos

Al identificar y asignar a las personas adecuadas para las posiciones adecuadas, se mejora la eficiencia operativa y se maximiza la productividad.

02

Competitividad

Las empresas que tienen acceso a colaboradores altamente talentosos y competentes están en una posición más sólida para competir en su industria. El talento es un diferenciador clave en el mercado global.

03

Innovación

Los colaboradores talentosos a menudo son los motores de la innovación. El Mapeo de talento puede ayudar a identificar y fomentar el crecimiento de aquellos individuos con habilidades y mentalidades innovadoras.

04

Retención de Talentos

Identificar y desarrollar el talento interno es una estrategia efectiva para retener a los colaboradores más valiosos. Cuando las personas ven oportunidades de desarrollo y crecimiento en su lugar de trabajo, es más probable que se queden.

05

Sucesión y Continuidad

El Mapeo de talento es esencial para la planeación de sucesiones. Garantiza que haya líderes listos para asumir roles clave cuando sea necesario, evitando interrupciones en la continuidad empresarial.



Beneficios

06

Crecimiento Sostenible

A medida que las empresas crecen y evolucionan, necesitan contar con un flujo constante de talento para abordar nuevos desafíos y oportunidades. El Mapeo de talento asegura que estén preparadas para enfrentar estos cambios.

07

Cultura Organizacional

Al alinear el talento con los valores y la cultura de la empresa, el Mapeo de talento contribuye a crear un ambiente de trabajo más cohesivo y comprometido.

08

Reducción de Costos de Reclutamiento

Identificar y desarrollar el talento interno puede reducir la necesidad de contratar externamente, lo que ahorra tiempo y dinero en el proceso de reclutamiento y selección.

09

Adaptación a Desafíos Cambiantes

1. En un entorno empresarial en constante evolución, el Mapeo de talento ayuda a las organizaciones a adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, regulaciones y tendencias del mercado.

10

Mejora de la Moral y la Motivación

Cuando los colaboradores sienten que sus habilidades y contribuciones son valoradas y que tienen oportunidades de crecimiento, están más motivados y comprometidos en su trabajo.





Mejores prácticas

Por último, echemos un vistazo a las mejores prácticas.



01. Define objetivos claros

Comienza por establecer metas y objetivos específicos para tu proceso de Mapeo de talento. ¿Qué esperas lograr con esta iniciativa? Esto te ayudará a mantener el enfoque y medir el éxito.

02. Identifica competencias clave

Define las competencias y habilidades esenciales necesarias para el éxito en cada rol dentro de la organización. Establece criterios claros para evaluar el desempeño.

03. Evaluar y medir

Utiliza múltiples métodos de evaluación, como pruebas psicométricas de nueva generación, evaluaciones de desempeño, evaluación 360°, etc. para obtener una imagen completa del talento.

04. Identifica brechas de habilidades

Compara las competencias actuales con las requeridas para cada puesto. Esto te permitirá identificar brechas de habilidades y diseñar planes de desarrollo.



05. Desarrollo y retención

Crea planes de desarrollo personalizados para los colaboradores, centrándote en cerrar las brechas de habilidades. Además, implementa estrategias de retención para mantener a los colaboradores talentosos en la organización.

06. Fomentar la movilidad interna

Anima a la movilidad interna dentro de la organización, permitiendo a los colaboradores desarrollar nuevas habilidades y asumir diferentes roles.

07. Reevaluación constante

El mapeo de talento no es un proceso estático. Debes revisar y actualizar regularmente tus estrategias a medida que las necesidades de la organización cambien.



Descubre Potentor

En Potentor, somos más que solo expertos en RH, ¡somos auténticos "talent geeks" 🧐!

Creamos todas nuestras soluciones de RhTech fusionando la tecnología más avanzada con nuestro increíble know-how en RH.

¿Estás listo para unirte a este emocionante viaje de transformación y éxito? 🚀🎉

Descubre más sobre nuestras soluciones y prepárate para una experiencia única en la gestión de talento. 📁✨

[Contáctanos](#)

[Conoce más](#)