WRIGHT
www.wright.cl

25 Preguntas Poderosas para tu Plan

5 PASOS

Para Implementar un Programa de Desarrollo de Talentos de Alto Impacto

Todo lo que necesitas saber para desarrollar el talento en tu organización y poder:

- Preparar a personas y equipos para el futuro
- Elevar la productividad
- Mejorar la atracción y retención del talento
- Potenciar el compromiso y la colaboración

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

¿Sientes frustación porque los Programas de Desarrollo de Talentos no están los resultados esperados en tu organización?

No eres la única persona viviendo esto. Muchas empresas e incluso consultores, aún cuando están muy motivados por entregar un programa de calidad a sus clientes o stakeholders, van descubriendo en el camino una serie de factores que tienen un impacto negativo cuando no son abordados de manera anticipada y adecuada.

Esto provoca una sensación de impotencia y confusión ya que, en vez de generar el compromiso y crecimiento de los participantes de estos programas, comienzan a aparecer expectativas no logradas, fugas de talento y baja valoración de estas iniciativas.

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

En WRIGHT, por más de 15 años, hemos ayudado a organizaciones de distintos rubros y tamaños a desarrollar programas de talentos de alto impacto, desde jóvenes profesionales hasta líderes experimentados que requieren adaptarse a las necesidades del mundo actual. Sabemos que esto puede ser un gran desafío, así como un gran éxito cuando se atienden los aspectos fundamentales.

En esta guía obtendrás orientación y claridad sobre los pasos para desarrollar un programa de talentos y lograr:

- Preparar a personas y equipos para el futuro
- Elevar la productividad
- Mejorar la atracción y retención del talento
- Potenciar el compromiso y la colaboración

Un saludo cordial, Alejandra Wright
Directora Ejecutiva www.wright.cl

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

1 DEFINE EL PARA QUÉ

Uno de los grandes errores en la implementación de un programa de desarrollo de talentos es no tener claridad del propósito, para tu organización en particular.

Efectivamente, uno de los motivadores que compromete más a las personas con su trabajo es tener oportunidades para formarse, por lo que disponer de este tipo de iniciativas puede parecer una obviedad. Sin embargo, hay muchas maneras de desarrollar a las personas en el trabajo.

Responde a las siguientes preguntas para orientar el propósito de tu programa:

- **¿Por qué este programa es necesario para la organización? ¿Por qué hoy?**
- **¿Qué beneficios a corto y largo plazo se esperan de este programa? ¿De qué manera el programa afectará la atracción y retención de talentos en tu organización?**
- **¿Qué aprendizajes o capacidades desea impactar el programa? ¿Cómo planea este programa preparar a las personas para el futuro?**
- **¿Qué alcances tendrá? ¿Quiénes serán los participantes? ¿Cómo serán seleccionados?**
- **¿Qué personas, roles o áreas estarán involucradas? ¿Cómo el programa potenciará la colaboración y compromiso?**

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

2 REALIZA UN DISEÑO ÁGIL

Muchos de los programas de desarrollo de talentos son diseñados por las áreas especializadas de la organización, sin embargo, este proceso tiende a seguir una dinámica tradicional de gestión de proyectos: se destina tiempo considerable en la planificación y luego se busca seguir un plan detallado que haga honor al diseño.

Este enfoque menos flexible, impide que se vayan incorporando oportunamente modificaciones en el camino y, lo más importante, dificulta el protagonismo de los beneficiarios del programa.

Adopta un enfoque ágil en el diseño de los programas de desarrollo de talentos y ubica a los clientes internos en el centro del proyecto:

- **¿Quiénes serán los beneficiarios directos del programa o sus participantes? ¿Cuáles son sus necesidades y expectativas?**
- **¿Qué expectativas tienen los diferentes stakeholders de la organización?**
- **¿Cómo involucrar activamente a participantes y stakeholders en el diseño del programa para obtener su feedback oportuno en la revisión de prototipos?**
- **¿Cuáles son los recursos con los que cuentas? ¿Cuáles son los pros y contra de implementar el programa de manera interna o con una consultora?**
- **¿Cuáles serán los hitos clave del programa, su metodología y modalidad, en base a los recursos con los que cuentas?**

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

3 ASEGURA UNA EJECUCIÓN IMPECABLE

¿Cuántas veces has contratado un programa de formación para ti o tu organización y consideras que este no cumple con tus expectativas en unos de sus aspectos fundamentales: la ejecución?

Puede ser que los facilitadores no fueron energizantes o inspiradores, no funcionó el material, hubo baja interactividad, los proveedores no respondieron en forma inmediata y efectiva ante las contingencias. Existen muchos aspectos importantes que pueden afectar la calidad de la ejecución y la percepción de los participantes.

Conviértete en un garante de la excelencia en la ejecución respondiendo a las siguientes preguntas:

- **¿Qué instancias de medición tendrás para asegurar una ejecución impecable?**
- **¿Cuáles serán los criterios de evaluación de la excelencia en la ejecución?**
- **¿Cómo alinearás al equipo ejecutor en esos criterios?**
- **¿Qué riesgos existen para la ejecución de calidad?**
- **¿Qué planes preventivos y correctivos tendrás?**

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

4 MIDE CONTINUAMENTE

¿Cómo sabrás del éxito de tu programa de desarrollo de talentos si no cuentas con instancias de evaluación?

Gran parte de la falta de alineamiento, incumplimiento de expectativas o bajo logro de objetivos está relacionado con la nula, escasa existencia o presencia de instancias y/o herramientas de medición.

Planificar la medición del programa es un hito fundamental en el éxito de este tipo de iniciativas. Las mediciones tempranas y continuas permiten gestionar oportunamente los riesgos y corregir desviaciones. Las mediciones finales revelarán el grado de avance de aprendizajes, cómo estos están siendo transferidos en el día a día de los participantes, o qué grado de satisfacción existe en los diferentes involucrados del programa.

Anticípate y asegura el logro de objetivos guiándote por las siguientes preguntas:

- **¿Qué herramientas utilizarás para medir con precisión y objetividad los talentos, fortalezas y oportunidades de desarrollo de los participantes?**
- **¿Cómo evaluarás la satisfacción del programa?**
- **¿Cómo medirás los progresos durante y al final del programa?**
- **¿Cómo evaluarás el impacto del programa en la organización?**
- **¿Cómo te asegurarás que las mediciones tengan un foco apreciativo y constructivo para seguir favoreciendo el aprendizaje en tu organización?**

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

5 ACTIVA EL RECONOCIMIENTO

Según nuestra experiencia acompañando a diversas organizaciones, hemos confirmado la importancia de prestar atención oportuna a los puntos anteriores para lograr el éxito en el diseño, implementación y medición de los programas de desarrollo de talentos.

Cuando comiences a experimentar los beneficios de tus programas es fundamental que reconozcas los logros para incentivar que estas buenas prácticas se repitan en el futuro. Asegúrate de que esto ocurra con las siguientes preguntas:

- **Cuando logres los objetivos parciales y/o totales ¿Cómo celebrarás tu gestión, esfuerzos y compromiso?**
- **¿De qué manera reconocerás los avances de los participantes? ¿Qué aspectos te gustaría reforzar?**
- **¿Cómo reconocerás el aporte de los diferentes stakeholders y proveedores?**
- **¿Cómo comunicarás los logros al resto de la organización?**
- **¿De qué forma quieres comunicar los logros al resto del mercado para potenciar tu marca y la atracción de talentos?**

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

WRIGHT
www.wright.cl

25 Preguntas Poderosas para tu Plan

1 DEFINE EL PARA QUÉ

1 - ¿Por qué este programa es necesario para la organización? ¿Por qué hoy?

2 - ¿Qué beneficios a corto y largo plazo se esperan de este programa? ¿De qué manera el programa afectará la atracción y retención de talentos en tu organización?

3 - ¿Qué aprendizajes o capacidades desea impactar el programa? ¿Cómo planea este programa preparar a las personas para el futuro?

4 - ¿Qué alcances tendrá? ¿Quiénes serán los participantes? ¿Cómo serán seleccionados?

5 - ¿Qué personas, roles o áreas estarán involucradas? ¿Cómo el programa potenciará la colaboración y compromiso?

2 REALIZA UN DISEÑO ÁGIL

6 - ¿Quiénes serán los beneficiarios directos del programa o sus participantes? ¿Cuáles son sus necesidades y expectativas?

7 - ¿Qué expectativas tienen los diferentes stakeholders de la organización?

8 - ¿Cómo involucrar activamente a participantes y stakeholders en el diseño del programa para obtener su feedback oportuno en la revisión de prototipos?

9 - ¿Cuáles son los recursos con los que cuentas? ¿Cuáles son los pros y contra de implementar el programa de manera interna o con una consultora?

10 - ¿Cuáles serán los hitos clave del programa, su metodología y modalidad, en base a los recursos con los que cuentas?

Propiedad Intelectual de WRIGHT S.A. - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

WRIGHT
www.wright.cl

25 Preguntas Poderosas para tu Plan

3 ASEGURA UNA EJECUCIÓN IMPECABLE

11 - ¿Qué instancias de medición tendrás para asegurar una ejecución impecable?

12 - ¿Cuáles serán los criterios de evaluación de la excelencia en la ejecución?

13 - ¿Cómo alinearás al equipo ejecutor en esos criterios?

14 - ¿Qué riesgos existen para la ejecución de calidad?

15 - ¿Qué planes preventivos y correctivos tendrás?

4 MIDE CONTINUAMENTE

16 - ¿Qué herramientas utilizarás para medir con precisión y objetividad los talentos, fortalezas y oportunidades de desarrollo de los participantes?

17 - ¿Cómo evaluarás la satisfacción del programa?

18 - ¿Cómo medirás los progresos durante y al final del programa?

19 - ¿Cómo evaluarás el impacto del programa en la organización?

20 - ¿Cómo te asegurarás que las mediciones tengan un foco apreciativo y constructivo para seguir favoreciendo el aprendizaje en tu organización?

WRIGHT
www.wright.cl

25 Preguntas Poderosas para tu Plan

5 ACTIVA EL RECONOCIMIENTO

21 - Cuando logres los objetivos parciales y/o totales ¿Cómo celebrarás tu gestión, esfuerzos y compromiso?

22 - ¿De qué manera reconocerás los avances de los participantes? ¿Qué aspectos te gustaría reforzar?

23 - ¿Cómo reconocerás el aporte de los diferentes stakeholders y proveedores?

24 - ¿Cómo comunicarás los logros al resto de la organización?

25 - ¿De qué forma quieres comunicar los logros al resto del mercado para potenciar tu marca y la atracción de talentos?

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

WRIGHT
www.wright.cl

LAS ORGANIZACIONES MERECEN Y NECESITAN PERSONAS COMPROMETIDAS Y PREPARADAS PARA EL FUTURO.

Los programas de desarrollo de talentos se han posicionado como una fórmula efectiva para atraer, alinear y retener el talento, así como para potenciar un trabajo productivo y colaborativo.

Si te interesa asegurar el impacto y efectividad de tus programas de desarrollo de talentos, en WRIGHT te guiaremos con un servicio personalizado, flexible y profesional.

Propiedad Intelectual de WRIGHT© - Prohibida su Reproducción Total o Parcial

WRIGHT
www.wright.cl

Nunca dejas de crecer

AGENDA EN EL QR O CONTÁCTANOS EN:

INFO@WRIGHT.CL

WWW.WRIGHT.CL