

UNIDAD 4.2: EL MAPA DE TALENTO


El **Mapa de Talento** es una herramienta estratégica de Recursos Humanos fundamental para alinear la gestión de las personas con los objetivos de negocio de una organización. En el dinámico sector de los festivales, este recurso permite identificar el potencial del capital humano, facilitando la fidelización de equipos clave.

Esta Unidad profundiza en la creación de una hoja de ruta operativa que incluye la prospección proactiva de nuevos roles, la actualización de descripciones de puestos de trabajo (DPT) y el diseño de planes de carrera tanto ascendentes como laterales. Mediante herramientas como la matriz de capacidades y la rueda de competencias, se busca cerrar brechas de talento a través de la formación continua. Al implementar esta metodología, el festival no solo reduce costes de contratación, sino que fortalece su *Employer Branding*, posicionándose como un entorno atractivo para atraer y retener a los mejores profesionales en un mercado altamente competitivo

UNIDAD 4.2: EL MAPA DE TALENTO

1. ¿Qué es un mapa de talento?

2. ¿Para qué sirve?

 3. **Cómo crear un mapa de talento**

 4. **Beneficios detallados de los mapas de talento**

1. ¿Qué es un mapa de talento?



The Open Faculty University of Murcia

Un mapa de talento es una herramienta fundamental en recursos humanos que contribuye a la gestión estratégica de las personas en una empresa. **No solo se trata de encontrar y definir a los empleados en roles específicos, sino también de fidelizarlos** mediante el desarrollo de carreras profesionales que les atraigan y motiven, y por ende disminuyendo la rotación.



CONTINUAR

Se trata de un recurso guía y clave para la planificación estratégica de una empresa. Con esta herramienta la empresa puede identificar el potencial de su talento humano y al mismo tiempo potencializar su

desempeño en el presente y el futuro. Esto para un evento puede parecer que no es necesario, pero **fidelizar** año tras año a las mismas personas trabajadoras, ayuda a optimizar recursos, tareas, aumentar la productividad, a poder dar un mejor servicio al cliente, pero para ello es vital poder definir cada uno de los puestos necesarios, saber cuales son sus principales funciones y de las habilidades de las que se requiere en cada uno de ellos y potenciar y ayudar a la consecución de los objetivos marcados año tras año.

¿Esto quiere decir que si existe rotación el mapa de talento es un fracaso?

Para nada, quiere decir que la organización, el evento o festival, necesita de las personas “adecuadas” y por supuesto que no son “para siempre”, tanto las empresas, los eventos como las personas evolucionan a lo largo del tiempo y crecen y ese crecimiento conlleva cambios en ambas direcciones, pero si la compañía cuenta con un mapa de talento, un manual de organización o simples DPT (descripciones de puestos de trabajo) estos cambios serán siempre menos traumáticos y mucho mas objetivos y acordes a las necesidades de cada momento para todas las partes implicadas.

CONTINUAR

Tener un mapa de talento adecuado debe ir de la mano de unos objetivos claros. La empresa debe tener sumamente claro qué quiere y hacia dónde va para poder atraer y retener a profesionales con determinadas habilidades y que se adapten a dichos objetivos., para eso es muy importante que las promotoras y/o productoras dispongan de un plan estratégico claro y conocido por todos y todas.

La creación de un mapa de talento nos ayuda a identificar los diferentes tipos de talento que la empresa posee, se puede conocer cada uno de los empleados, evaluar sus competencias y elaborar planes de formación adaptados.



Complete the content above before moving on.

2. ¿Para qué sirve?



The Open Faculty University of Murcia

El mapa de talento sirve para alinear la estrategia de gestión de personas con la gestión de la empresa. Permite estructurar la plantilla considerando roles, competencias y objetivos de negocio. Funciona como una "fotografía" actual de la empresa y una hoja de ruta hacia el futuro, anticipándose a las necesidades venideras.



CONTINUAR

3. Cómo crear un mapa de talento



The Open Faculty University of Murcia

3.1 Identificación Proactiva de Nuevos Roles:

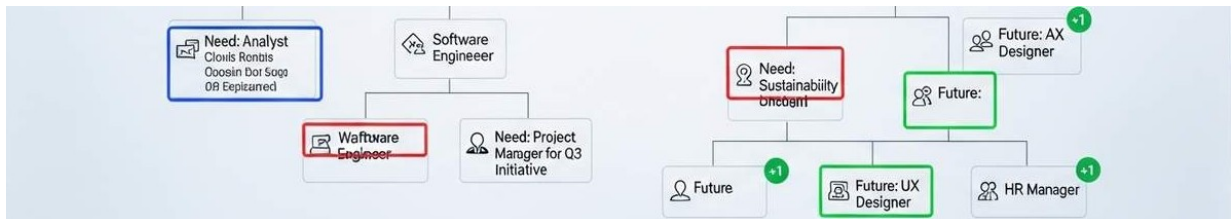
Se trata de abordar estos tres aspectos:

- Analiza la estrategia actual y futura de tu empresa.
- Identifica proactivamente los nuevos roles que serán necesarios para impulsar esa estrategia.
- Considera cómo se proyectará la empresa en los próximos tres o cinco años. En nuestro sector 5 años es un plazo muy elevado, dados la cantidad de cambios y la velocidad a la que suceden, lo recomendable sería a 2 o 3 años máximo, pero siempre con una revisión anual.

CONTINUAR

3.2 Actualización de Descripciones y Puestos de Trabajo:

Una vez actualizado nuestro organigrama, revisaremos y actualizaremos las descripciones de los puestos de trabajo existentes. Asegurando que reflejen con precisión las necesidades actuales y futuras de la organización.



Si no disponemos de esas DPT, lo primero será realizar los cuestionarios de descripción de puestos con el personal existente en la estructura fija de la organización, comenzando por los perfiles directivos, siguiendo con los mandos intermedios- perfiles clave en cualquier estructura -y terminaremos con los perfiles técnicos y por último operarios. Estos cuestionarios lo ideal es que lo haga cada persona de manera individual pero luego se ponga en común con el responsable directo para poder hacer una primera revisión. **Recordemos que las descripciones de puesto son sobre eso: puestos, no personas.** Gracias a esto podremos detectar, funciones duplicadas, tareas que está realizando un departamento que no corresponde, funciones sin asignar entre otros. Por tanto, es un paso crucial disponer de estas descripciones para un mejor funcionamiento de toda la organización.

CONTINUAR

En este **pdf** os dejamos un modelo de ficha para la descripción del perfil de un puesto:



1-DESCRIPCION PERFIL PUESTO.pdf

56.6 KB



Y aquí podéis ver un cuestionario de descripción de puesto de trabajo de nuestra empresa:



2-MODELO DPT.pdf

209.1 KB



CONTINUAR

3.3 Creación de Planes de Carrera Atractivos:

- Diseña planes de carrera que ofrezcan oportunidades no solo "ascendentes" sino también "laterales".
- Comunica estas nuevas oportunidades de crecimiento a la plantilla.

- Realiza planes de carrera atractivos y alineados con los objetivos de la organización.

CONTINUAR

3.4 Brecha de Talento (Talent Gap):

- Evalúa la distancia entre las habilidades actuales de los empleados/as y los requisitos del rol.
- Considera la implementación de planes de formación para cerrar esas brechas. La formación es clave en la buena marcha de cualquier organización así que en la realización de eventos y festivales no es distinto.
- Asegura una formación básica que todas las empresas deberían dar a sus trabajadores/as como es en materia de PRL, IGUALDAD Y la actualización y reciclaje de todos los avances y cambios que se producen en el sector, que permitirá no solo la satisfacción de nuestros equipos sino no quedarnos atrás y ser más competitivos.
- Analiza cómo los cambios tecnológicos afectan las necesidades de los empleados.

CONTINUAR

3.5 Matriz de Capacidades:

Desarrolla o revisa una matriz de capacidades que represente el potencial y el desempeño. Utiliza dos ejes: el eje vertical para medir el potencial y el horizontal para el desempeño actual. Clasifica a los empleados en función de su posición en la matriz.

Ejemplo:

Potencial (Vertical)	Bajo Desempeño	Desempeño Esperado	Alto Desempeño
Alto Potencial	Enigma / Talento Joven: Perfil con grandes capacidades pero que aún no domina sus tareas (ej. un becario brillante en prácticas).	Futura Estrella: Cumple bien y tiene madera de líder para escalar a Dirección (ej. Coordinador de Zona).	Estrella (Top Talent): El mejor en su área y listo para ascender de inmediato (ej. Jefe de Producción).
Potencial Medio	Dilema: Necesita formación técnica urgente o un	Profesional Core: El motor del festival. Es fiable y cumple con los	Socio Estratégico: Experto en su puesto con gran rendimiento. Su

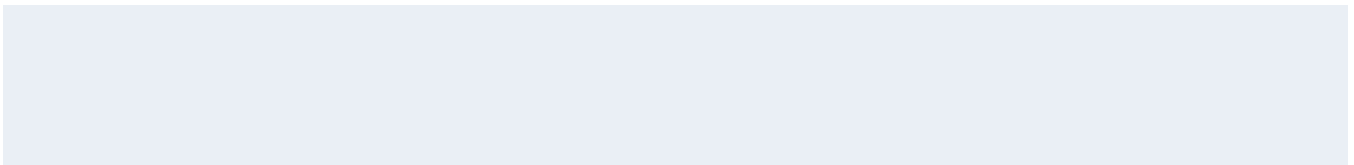
	cambio de rol para mejorar su productividad.	objetivos marcados año tras año.	valor es retener su conocimiento.
Bajo Potencial	Riesgo: No cumple objetivos ni muestra interés en crecer. Requiere un plan de acción inmediato.	Especialista Sólido: Hace bien su trabajo específico pero no quiere o no puede asumir más carga (ej. un técnico muy especializado)	Talento Experimentado: Máximo rendimiento técnico, pero ha llegado a su techo profesional dentro del festival

CONTINUAR

3.6 Rueda de Competencias:

- Utiliza una rueda de competencias para evaluar actitudes y aptitudes del personal.
- Relaciona las competencias clave con las evaluaciones de desempeño.

Ejemplo:



Competencia	Tipo	Puntuación (1-5)	Descripción breve
Gestión Logística	Aptitud	5	Capacidad para organizar montajes y flujos de materiales en el recinto.
Conocimiento PRL	Aptitud	4	Aplicación de normativas de seguridad y salud laboral en eventos.
Resolución de Problemas	Actitud	5	Rapidez y calma para gestionar imprevistos técnicos durante el festival.
Comunicación/Negociación	Actitud	3	Capacidad de interlocución con las marcas y sus equipos técnicos.
Uso de Tecnología	Aptitud	4	Manejo de herramientas digitales (Excel, software de gestión de activos).

Liderazgo de Equipos	Actitud	2	Capacidad para motivar y dirigir al personal de carga y descarga.
Orientación al Cliente	Actitud	5	Enfoque en que la marca patrocinadora logre sus objetivos de visibilidad.
Visión Estratégica	Actitud	3	Entender cómo la producción afecta al ROI global del festival ⁴ .



Complete the content above before moving on.

4. Beneficios detallados de los mapas de talento



The Open Faculty University of Murcia

4.1 Motivación laboral

Los mapas de talento permiten a las personas trabajadoras visualizar claramente su progreso y desarrollo profesional en la empresa. Esta transparencia en las oportunidades de crecimiento fomenta la motivación y el compromiso. Junto a la sensación de progreso profesional contribuye a un ambiente laboral positivo.



4.2 Reducción de Tiempos y Costes en la Contratación:

Al identificar y desarrollar el talento de muchos empleados/as de forma interna, se reducen las necesidades de selección externa. La promoción interna disminuye los tiempos de adaptación y

entrenamiento evitando los costes asociados con la búsqueda y selección de nuevos empleados.

CONTINUAR

4.3 Fortalecimiento del "*Employer Branding*":

La existencia de planes de carrera y desarrollo profesional mejora la percepción de la empresa como un lugar atractivo para trabajar. Facilitando el fortalecimiento de la marca empleadora y en consecuencia la atracción de talento ajeno. Las personas trabajadoras satisfechas se convierten en los mejores embajadores de la marca, mejorando la reputación de la empresa. Este aspecto que también es fundamental para el **inbound recruiting** (técnica de selección de personal que prioriza la búsqueda de talento a través de los medios especializados en donde se encuentra, atrayendo el interés a través de RRSS u otro tipo de marketing de contenido, independientemente de si hay ofertas abiertas en el momento o no, **resumiendo: ATRAER, CONVERTIR Y ENAMORAR**), es otro de los grandes beneficiados cuando se ejecuta esta metodología.

El mercado laboral es cada vez más competitivo y tanto dar con profesionales altamente calificados, así como "seducirlos" y retenerlos se vuelve un verdadero desafío, y en nuestro sector aún más. Con un mapa de talento estaremos a un paso de la competencia, reduciendo el margen de error y minimizando los ruidos en la

comunicación con candidatos. **Ya que difícilmente nos equivoquemos de perfil al convocar a una persona interesada.** Los mapas o matrices de talento constituyen una herramienta imprescindible para reclutadores y reclutadoras, así para quienes llevan adelante la gestión diaria de las personas dentro de un ámbito organizacional. No solamente permiten ahorrar tiempo y dinero, fortaleciendo el ROI en contratación, sino que además son un lazo que ayuda a reforzar las relaciones entre los individuos y la empresa favoreciendo que permanezcan en ella por más tiempo, **mejorando así el *employer branding* y favoreciendo el reclutamiento interno.**

CONTINUAR

4.4 Contribución a la Retención y Desarrollo Interno:

La identificación y retención de talentos clave disminuye la rotación de personal. Los planes de carrera y programas de desarrollo interno mejoran la fidelización tanto a corto como a largo plazo. La formación continua fomenta la lealtad de los empleados y su compromiso con la empresa.

En Resumen: El mapa de talento es crucial para toda organización, independientemente de su tamaño y su sector.

Permite anticipar las necesidades futuras, optimizar recursos y fortalecer tu posición en un mercado laboral muy competitivo.

En la puesta en marcha, es importante identificar y desarrollar las capacidades de los que ya forman parte de la organización, aprovechando herramientas como matrices de capacidades y evaluaciones del desempeño. Este enfoque estratégico mejora la productividad, fomenta la retención del talento y contribuye al éxito a largo plazo de cualquier organización.

RESULTADO: Mejora el compromiso de los empleados/as, reduce tus costes de selección y establece las bases sólidas para un crecimiento sostenible.



Complete the content above before moving on.