



UTT

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TIJUANA

GOBIERNO DE BAJA CALIFORNIA

TEMA:

Talento En Acción

PRESENTADO POR:

Álvarez Martínez Brayan Javier

Barraza Andalon Kevin Giovanni

Castillo Mendez Josue Leonel

Samonte Mercado Jeremy

GRUPO:

8A

MATERIA:

Planeacion y organización del trabajo

PROFESOR:

Antonio Reyes Perez

FECHA: 5/29/2025

INTRODUCCIÓN

En un entorno donde la transformación digital y la búsqueda de talento joven cobran cada vez mayor relevancia, surge "Talento en Acción", una iniciativa que responde a las necesidades actuales del mercado laboral. Este proyecto se fundamenta en la planeación estratégica, permitiendo estructurar sus objetivos, procesos y propuestas de valor de manera sólida y con visión de largo plazo. La plataforma se enfoca principalmente en vincular a recién egresados con oportunidades laborales, ofreciendo recursos educativos, programas de prácticas y una interfaz tecnológica diseñada para potenciar el desarrollo profesional. A través de esta propuesta, se busca no solo facilitar el acceso al empleo, sino también contribuir al crecimiento personal y profesional de las nuevas generaciones.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



Talento en acción

Giro de la empresa:

Nos especializamos en la atracción de talento joven y la difusión de contenido educativo enfocado en temáticas clave para el desarrollo profesional. Nuestra propuesta se apoya en el uso estratégico de tecnologías de la información y en la creación de soluciones innovadoras de vinculación laboral. Somos un puente entre la educación, el talento emergente y el mundo empresarial, impulsando el crecimiento personal y profesional de las nuevas generaciones.

Tipo de actividad que realiza:

Somos una plataforma digital integral diseñada para transformar la forma en que los jóvenes talentos se conectan con el mundo laboral. Nos especializamos en vinculación profesional, atracción estratégica de talento emergente y en la difusión de contenido educativo de alta calidad a través de cursos en línea, orientados al refuerzo académico y el desarrollo de competencias clave para el empleo.

Nuestra propuesta no solo conecta a egresados con oportunidades laborales reales, sino que también impulsa su preparación y crecimiento profesional, alineando sus habilidades con las demandas del mercado. Con una interfaz intuitiva, herramientas de búsqueda

inteligente y alianzas con instituciones educativas y empresas líderes, brindamos una experiencia integral que potencia la empleabilidad y fomenta el aprendizaje continuo.

Productos y servicios que se ofrecen:

- **Networking estratégico para recién egresados:** Facilitamos la creación de redes profesionales que permiten a los jóvenes talentos interactuar con empresas, mentores y otros egresados, abriendo puertas a oportunidades reales de empleo y colaboración.
- **Conexión directa entre egresados y empresas:** A través de nuestra plataforma digital, agilizamos el proceso de vinculación laboral, conectando de manera efectiva a egresados con organizaciones que valoran el talento joven y buscan integrar nuevas ideas a sus equipos.
- **Cursos en línea alineados con perfiles universitarios:** Ofrecemos una amplia gama de cursos diseñados para complementar y reforzar la formación académica, enfocados en habilidades técnicas, blandas y de especialización, todo en un formato accesible y flexible.
- **Programas de prácticas profesionales (remuneradas o no supervisadas):** Creamos vínculos con empresas e instituciones para ofrecer experiencias prácticas que fortalezcan el desarrollo profesional de los estudiantes y egresados, permitiéndoles aplicar sus conocimientos en contextos reales del mercado laboral.

Mercado en los que se compiten:

Mercado laboral para recién egresados.

Plataformas de reclutamiento digital (ej. LinkedIn, OCC Mundial).

Identificación y características de los clientes:

Egresados universitarios.

Empresas buscando talento joven.

Universidades e instituciones educativas.

Misión:

Facilitar la integración laboral de recién egresados mediante una plataforma digital que conecta talento con oportunidades de empleo y capacitación.

Visión:

Ser la plataforma líder en vinculación laboral para jóvenes en México, contribuyendo al desarrollo económico y social.

Valores:

- Innovación.
- Transparencia.
- Compromiso con la educación.
- Responsabilidad social.

Objetivos estratégicos:

PERSPECTIVA	OBJETIVOS
Financiera	Incrementar los ingresos anuales en un 20% durante los próximos 5 años mediante la comercialización de servicios premium para empresas y universidades.
	Diversificar las fuentes de ingreso incorporando nuevos productos digitales como certificaciones avaladas o membresías exclusivas para empresas.
	Reducir los costos operativos en un 15% en 3 años a través de la automatización de procesos clave en la plataforma.
	Reducir costos operativos mediante automatización.
Clientes	Aumentar la base de usuarios registrados en un 30% anual , enfocándose en egresados de universidades públicas y privadas de todo México.
	Mejorar la tasa de satisfacción de los usuarios (NPS) a más de 85% ofreciendo una experiencia digital intuitiva y un soporte eficaz.
	Establecer alianzas con al menos 50 universidades y 200 empresas en los próximos 3 años para robustecer el ecosistema de empleabilidad.
	Establecer alianzas con 50 empresas en el primer año.

Procesos internos	Optimizar el algoritmo de emparejamiento entre candidatos y vacantes para aumentar en un 25% la tasa de colocación efectiva.
	Reducir los tiempos de respuesta y atención al cliente en un 40% mediante la implementación de herramientas de atención automatizada.
	Establecer un sistema de calidad y monitoreo de cursos para asegurar que al menos el 90% cumpla con estándares de contenido actual y pertinente.
	Optimizar tiempos de respuesta en la plataforma.
Aprendizaje y crecimientos	Capacitar al 100% del equipo interno al menos dos veces al año en temas de innovación educativa, tecnología y atención al cliente.
	Desarrollar un programa de innovación interna que genere al menos 3 nuevas funcionalidades por año en la plataforma.
	Fomentar una cultura organizacional basada en la mejora continua y la participación activa de los colaboradores en el diseño de procesos y servicios.
	Capacitar al equipo en metodologías ágiles.

Estrategias del negocio:

1. Estrategias Financieras

Buscan asegurar la rentabilidad, sostenibilidad y crecimiento económico de la empresa:

Monetización escalable: Ofrecer planes premium para empresas y universidades con servicios exclusivos como acceso prioritario a perfiles destacados, informes de talento y posicionamiento de marca.

Diversificación de ingresos: Incorporar productos digitales como certificaciones avaladas y membresías para empresas, con beneficios como mayor visibilidad y oportunidades preferenciales de vinculación.

Eficiencia operativa: Disminuir costos a través de la automatización de procesos clave, como atención al usuario y emparejamiento laboral, mediante herramientas digitales y soporte automatizado.

2. Estrategias para Clientes

Orientadas a atraer y retener usuarios, mejorando su experiencia y satisfacción:

Crecimiento orgánico: Realizar campañas de atracción mediante redes sociales, creadores de contenido educativo y embajadores estudiantiles para llegar a más egresados.

Alianzas estratégicas: Establecer convenios con universidades y empresas para integrar servicios como prácticas, ferias virtuales y programas de formación continua.

Experiencia del usuario: Mejorar constantemente la plataforma con base en retroalimentación, análisis de uso y pruebas de usuario, para garantizar una navegación intuitiva y eficaz.

Fidelización: Incorporar sistemas de recompensas para usuarios activos y empresas recurrentes, incentivando la participación continua en la plataforma.

3. Estrategias de Procesos Internos

Dirigidas a optimizar el funcionamiento y la calidad del servicio ofrecido:

Optimización de coincidencias: Mejorar la precisión del emparejamiento entre egresados y vacantes, basándose en criterios de compatibilidad y afinidad profesional.

Control de calidad educativa: Asegurar que los cursos ofrecidos se mantengan actualizados y pertinentes, mediante revisiones regulares y encuestas de satisfacción.

Automatización de soporte: Implementar sistemas digitales que faciliten el seguimiento de solicitudes, dudas y acompañamiento al usuario con tiempos de respuesta más ágiles.

4. Estrategias de Aprendizaje y Crecimiento

Centradas en el desarrollo del equipo humano y la innovación organizacional:

Capacitación continua: Realizar programas de formación internos en temas clave como tecnología, educación digital, experiencia del cliente y metodologías de trabajo.

Innovación interna: Promover espacios colaborativos donde el equipo proponga y desarrolle nuevas funcionalidades para la plataforma, fomentando la participación activa.

Cultura organizacional positiva: Impulsar una cultura basada en la mejora continua, el reconocimiento a las buenas prácticas y la colaboración abierta entre áreas.

Estructura Organizacional (organigrama)



Departamentos y/o áreas

Departamento/Área	No. de empleados
Producción	8
Finanzas	3
Recursos humanos	3
Tecnologías de la Información	7
Atracción y Vinculación de Talento	9

Definición principal de cada departamento y/o área y sus actividades que involucran.

Departamento/Área	Función Principal	Actividades/ tareas
Producción	<ul style="list-style-type: none">● Crear y gestionar el contenido educativo (videos, guías, cursos, publicaciones) y asegurar su calidad y relevancia.	<ul style="list-style-type: none">● Diseñar la línea editorial de los contenidos educativos.● Planificar y producir los primeros materiales audiovisuales y escritos.● Establecer herramientas y flujos de trabajo para la creación de contenido.● Coordinar con expertos para definir temáticas clave.
Finanzas	<ul style="list-style-type: none">● Administrar los recursos económicos de la empresa y asegurar su sostenibilidad financiera.	<ul style="list-style-type: none">● Crear un presupuesto operativo inicial.● Establecer métodos de control de gastos e ingresos.● Registrar y organizar la contabilidad básica.● Evaluar costos de herramientas tecnológicas y servicios externos.

		<ul style="list-style-type: none"> Definir modelos de ingreso (ej. suscripciones, alianzas con empresas, patrocinios).
Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar el talento interno de la empresa, su desarrollo, bienestar y desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Definir perfiles de puesto y estructura organizacional básica. Coordinar los primeros procesos de contratación. Establecer políticas internas (horarios, beneficios, código de conducta). Implementar herramientas para control de asistencia y desempeño. Desarrollar un plan de inducción para nuevos integrantes.
Tecnologías de la Información	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar, desarrollar y mantener las plataformas digitales que soportan la operación y vinculación de talento. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar la arquitectura básica de la plataforma web o app. Seleccionar herramientas tecnológicas (lenguajes, servidores, servicios en la nube).

		<ul style="list-style-type: none"> ● Crear una versión mínima viable (MVP) de la plataforma para pruebas. ● Establecer protocolos de seguridad informática y protección de datos. ● Dar soporte técnico básico al equipo interno.
Atracción y Vinculación de Talento	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar jóvenes talentos y conectarlos con oportunidades laborales relevantes, así como captar empresas interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Crear una base inicial de jóvenes candidatos y empresas. ● Establecer convenios con universidades, incubadoras y organizaciones juveniles. ● Diseñar formularios y procesos de registro/perfilamiento. ● Coordinar la primera campaña de atracción de talento en redes sociales y ferias. ● Iniciar conversaciones con empresas para identificar perfiles requeridos.

PERFIL DEL PUESTO

DEPARTAMENTO ADSCRITO:	Producción
NOMBRE DEL PUESTO:	Coordinador de Producción
POSICION JERARQUICA (Nivel en la jerarquía)	Mando medio
FUNCION PRINCIPAL: Planear, coordinar y supervisar el proceso de producción asegurando el cumplimiento de metas de calidad, cantidad y tiempos establecidos.	
ACTIVIDADES QUE REALIZA: <ul style="list-style-type: none">• Coordinar al personal operativo.• Supervisar procesos y control de calidad.• Asegurar el cumplimiento de los estándares de producción.• Gestionar inventarios de materia prima y producto terminado.• Generar reportes diarios de producción.	
PERSONA A LA QUE REPORTA:	Jefe de Planta / Gerente de Operaciones
PERSONAS QUIENES LE REPORTAN:	Supervisores de línea, operarios de producción
REQUISITOS MINIMOS	
PERFIL DEL PUESTO	
EDUCACIÓN: (Nivel de estudios): Ingeniería Industrial	
FORMACION: Producción, procesos industriales, liderazgo de equipos	

HABILIDADES:

- Liderazgo
- Organización
- Trabajo bajo presión
- Comunicación efectiva

EXPERIENCIA: Mínimo 2 años en coordinación de procesos productivos

PERFIL DEL PUESTO

DEPARTAMENTO ADSCRITO:	Finanzas
NOMBRE DEL PUESTO:	Analista Financiero
POSICION JERARQUICA (Nivel en la jerarquía)	Técnico-Profesional
FUNCION PRINCIPAL: Analizar y proyectar la situación financiera de la empresa para la toma de decisiones estratégicas.	
ACTIVIDADES QUE REALIZA: <ul style="list-style-type: none">● Elaborar estados financieros.● Controlar el presupuesto.● Analizar ingresos y egresos.● Preparar reportes financieros mensuales.● Apoyar auditorías internas y externas.	
PERSONA A LA QUE REPORTA:	Gerente de Finanzas
PERSONAS QUIENES LE REPORTAN:	Ninguna
REQUISITOS MINIMOS	
PERFIL DEL PUESTO	
EDUCACIÓN: (Nivel de estudios): Licenciatura en Finanzas o Contabilidad	
FORMACION: <ul style="list-style-type: none">● Análisis financiero, contabilidad, presupuestos	

HABILIDADES:

- Pensamiento analítico
- Precisión
- Confidencialidad
- Manejo de Excel

EXPERIENCIA: 1 a 2 años en funciones similares

PERFIL DEL PUESTO

DEPARTAMENTO ADSCRITO:	Recursos Humanos
NOMBRE DEL PUESTO:	Especialista de Recursos Humanos
POSICION JERARQUICA (Nivel en la jerarquía)	Mando Medio
FUNCION PRINCIPAL: Gestionar procesos relacionados al personal como contrataciones, capacitación, clima y relaciones laborales.	
ACTIVIDADES QUE REALIZA: <ul style="list-style-type: none">• Coordinar procesos de reclutamiento y selección.• Aplicar políticas internas.• Gestionar expedientes del personal.• Impulsar programas de desarrollo.• Resolver conflictos laborales.	
PERSONA A LA QUE REPORTA:	Jefe de Recursos Humanos
PERSONAS QUIENES LE REPORTAN:	Asistentes de RH
REQUISITOS MINIMOS	
PERFIL DEL PUESTO	
EDUCACIÓN: (Nivel de estudios): Licenciatura en Psicología, Administración	

FORMACION:

- Legislación laboral, administración de personal, técnicas de entrevista

HABILIDADES:

- Empatía
- Negociación
- Organización
- Comunicación

EXPERIENCIA: 2 años en áreas de Recursos Humanos

PERFIL DEL PUESTO

DEPARTAMENTO ADSCRITO:	Tecnologías de la Información
NOMBRE DEL PUESTO:	Administrador de Sistemas
POSICION JERARQUICA (Nivel en la jerarquía)	Técnico-Profesional
FUNCION PRINCIPAL: Garantizar el funcionamiento eficiente y seguro de la infraestructura tecnológica de la empresa.	
ACTIVIDADES QUE REALIZA: <ul style="list-style-type: none">● Mantenimiento de servidores y redes.● Soporte técnico a usuarios.● Respaldo y recuperación de información.● Administración de sistemas ERP y CRM.● Actualización de software y hardware.	
PERSONA A LA QUE REPORTA:	Gerente de TI
PERSONAS QUIENES LE REPORTAN:	Técnicos de soporte
REQUISITOS MINIMOS	
PERFIL DEL PUESTO	
EDUCACIÓN: (Nivel de estudios): Ingeniería en Sistemas	
FORMACION: <ul style="list-style-type: none">● Redes, sistemas operativos, ciberseguridad, soporte técnico	

HABILIDADES:

- Solución de problemas
- Atención al detalle
- Trabajo en equipo

EXPERIENCIA: 2 a 3 años en administración de sistemas TI

PERFIL DEL PUESTO

DEPARTAMENTO ADSCRITO:	Atracción y Vinculación de Talento
NOMBRE DEL PUESTO:	Reclutador(a) de Talento
POSICION JERARQUICA (Nivel en la jerarquía)	Técnico-Profesional
FUNCION PRINCIPAL: Atraer, evaluar y vincular candidatos con el perfil adecuado a las necesidades de la organización.	
ACTIVIDADES QUE REALIZA: <ul style="list-style-type: none">● Publicar vacantes en distintos medios.● Filtrar y entrevistar candidatos.● Aplicar pruebas psicométricas.● Coordinar entrevistas con líderes de área.● Realizar seguimiento al proceso de selección.	
PERSONA A LA QUE REPORTA:	Coordinador de Atracción de Talento
PERSONAS QUIENES LE REPORTAN:	Ninguna
REQUISITOS MINIMOS	
PERFIL DEL PUESTO	
EDUCACIÓN: (Nivel de estudios): Licenciatura en Psicología o Administración	
FORMACION: <ul style="list-style-type: none">● Técnicas de entrevista, psicometría, relaciones públicas	

HABILIDADES:

- Comunicación
- Análisis
- Empatía
- Organización

EXPERIENCIA: 1 a 2 años en reclutamiento y selección de personal

CONCLUSIÓN

El desarrollo de “Talento en Acción” demuestra cómo una planeación estratégica bien estructurada puede dar lugar a soluciones innovadoras ante los retos del entorno laboral actual. Gracias al enfoque integral que incluye desde la atracción de talento hasta el acompañamiento educativo y tecnológico, esta plataforma se posiciona como una herramienta clave para la empleabilidad juvenil. Su estructura organizacional, estrategias definidas y objetivos claros permiten vislumbrar un futuro prometedor donde el talento emergente se conecta eficazmente con las oportunidades del mercado, generando un impacto positivo tanto para los jóvenes como para las organizaciones involucradas.