



Colección: Irreemplazables en la Era de la IA™ **“Porque el liderazgo empieza por tí”**

Este no es un ebook más.

Es una guía práctica diseñada para líderes que, en un entorno donde la tecnología y la inteligencia artificial avanzan sin pausa, buscan asegurar que su liderazgo, sus decisiones y sus resultados se mantengan relevantes y sostenibles.

Fue concebida y escrita desde un lugar de convicción profunda: combinando la claridad estratégica con la fuerza del amor genuino por el impacto positivo, el poder personal que nace de la experiencia, y la esencia de lo que significa liderar con integridad. Cada concepto, herramienta y marco aquí incluidos han sido seleccionados con un único propósito: aportar valor real que pueda transformar, de forma tangible, la manera en que lideras y generas resultados.

La experiencia demuestra que la mayoría de las transformaciones que fracasan no lo hacen por limitaciones técnicas, sino por factores invisibles que erosionan el rendimiento: resistencia interna, desalineación cultural, pérdida de foco estratégico o falta de compromiso de los equipos. Estos elementos rara vez aparecen en los indicadores, pero determinan el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa.

Aquí encontrarás herramientas y marcos de acción concretos para:

- Identificar y anticipar riesgos que pueden frenar tu estrategia.
- Proteger y potenciar tu capacidad de liderazgo en entornos de alta disrupción.
- Utilizar la tecnología —incluida la IA— como un multiplicador de resultados, no como un sustituto.
- Mantener la competitividad sin comprometer la cohesión de tu equipo ni el futuro de tu organización.

Este material está disponible en formato PDF para que puedas consultarlo fácilmente. Si prefieres la versión editable, al final encontrarás el enlace al centro de descargas para obtenerlo en Word y adaptarlo a tus necesidades. Cada semana se añadirá un nuevo ebook a la colección, hasta completar 25 en total. Solo tendrás que visitar el centro de descargas para descubrir qué hay de nuevo cada semana.

Si este contenido llegó a tus manos, no es por casualidad: eres la persona correcta, en el momento correcto y con las circunstancias adecuadas para que esta información marque una diferencia real. Y quizá, al ponerla en práctica, descubras que también puede ser el inicio de una transformación para otros. Porque en la nueva era, el verdadero valor no está solo en la tecnología que usas, sino en tu capacidad para liderar con visión, precisión y propósito.

Tema central del ebook

Actualizar la estrategia de talento

Enfoque: Guía práctica para directivos que desean asegurar continuidad, acelerar el desarrollo de capacidades clave y **alinear cultura con objetivos** en un entorno impulsado por IA.

Secciones iniciales

Introducción: del organigrama a un sistema vivo de decisiones

Actualizar la estrategia de talento no es cambiar nombres en un organigrama; es **instalar un sistema** que:

1. **Anticipe** vacancias con planes de sucesión,
2. **Fabrique** capacidades de futuro,
3. **Retenga** a quienes sostienen el negocio y lo escalan,
4. **Atraiga** perfiles estratégicos al ritmo de la demanda, y
5. **Consolide** una cultura que habilite ejecución, innovación y aprendizaje continuo.

La IA amplifica este sistema con analítica de personas, detección de brechas y rutas de aprendizaje personalizadas. Pero la tecnología **no reemplaza** el juicio del liderazgo: lo potencia.

Propósito de la guía — cinco objetivos

1. **Diseñar** un marco de sucesión orientado al riesgo real del negocio.
2. **Construir** un catálogo de habilidades futuras con rutas 70–20–10 y microcredenciales.
3. **Asegurar** la retención del talento crítico con propuestas de valor diferenciadas.
4. **Optimizar** atracción con embudos medibles y acuerdos de servicio (SLA).
5. **Alinear** la cultura con objetivos mediante comportamientos observables y tableros.

Cómo usar esta guía

- **Lectura lineal** si vas a rediseñar todo el sistema de talento.
- **Consulta puntual** por subtema ante urgencias (vacancias, fuga de talento, nuevos negocios).
- **Trabajo colaborativo** con las plantillas incluidas en sesiones de 90–120 minutos.
- **Reflexión continua:** cierra cada sprint con aprendizajes y decisiones.

Desarrollo del Tema (Módulo Central)

Subtema 1. Planificación de sucesión

1) Definición

La planificación de sucesión es el proceso sistemático para **garantizar continuidad** en roles críticos mediante **candidatos identificados, rutas de preparación y planes de contingencia**.

2) Marco práctico — S.U.C.E.S.O.

- Seleccionar roles críticos: posiciones sin las cuales el negocio se detiene o pierde valor.
- Umbrales de riesgo: define ventanas máximas de vacancia y tiempos de transferencia.
- Candidatos: identifica titulares, suplentes internos y prospectos externos.
- Experiencias 70–20–10: 70% en el trabajo, 20% mentoría, 10% formación formal.
- Seguimiento: tableros mensuales con probabilidad de salida y preparación.
- Opciones de contingencia: interinos, automatización temporal, redistribución de cargas.

3) Ejemplo aplicado (caso hipotético)

Una empresa B2B detecta que su **Líder de Analítica** gestiona contratos críticos. Se mapean dos suplentes: una Analista Senior (80% preparada) y el Líder de BI (65%). Se acuerda un **plan de 90 días** con rotaciones semanales en proyectos, sesiones de shadowing y **transferencia de 15 activos clave** (dashboards, scripts, relaciones). La vacancia tolerable se fija en **30 días**; se define un interino y un proveedor externo para picos de carga.

4) Ejercicio paso a paso (taller 120')

- **Roles:** Dirección (A), Talento Humano (R), Líderes de área (R), Finanzas (C), BI (C).
- **Insumos:** organigrama, desempeño, potencial, tiempos de ejecución de procesos, riesgo de salida.
- **Entregables:** Mapa de roles críticos, matriz de sucesión y planes 90 días.

- **Pasos:**

1. Listar procesos que no pueden detenerse y su responsable (20').
2. Identificar roles críticos y definir **umbral de vacancia** (20').
3. Evaluar candidatos internos (desempeño/potencial/disponibilidad) (25').
4. Diseñar plan 70–20–10 por rol (35').
5. Acordar contingencias y tablero de seguimiento mensual (20').

5) Plantilla — Matriz de sucesión y riesgo de vacancia (1 ejemplo + 1 en blanco)

Rol crítico	Titular actual	Riesgo de salida (A/M/B)	Vacancia tolerable (días)	Sucesor 1 (prep.%)	Sucesor 2 (prep.%)	Plan 70–20–10 (clave)	Contingencia
Líder de Analítica	C. Ramos	Media	30	A. Suárez (80)	J. Beltrán (65)	Rotación en contratos, mentoría semanal, curso MLOps	Interino + soporte proveedor

6) Checklist + KPIs

Checklist

- Roles críticos definidos a partir de **procesos esenciales**.
- Umbrales claros de vacancia y transferencia.
- Candidatos valorados por **desempeño + potencial + disponibilidad**.
- Planes 70–20–10 concretos, con hitos y evidencias.
- Tablero mensual con **riesgo, preparación y contingencias**.

KPIs sugeridos

- % roles críticos con sucesor $\geq 70\%$ preparado.
- Tiempo promedio de cobertura de vacancias críticas.
- % planes 70–20–10 cumplidos por trimestre.
- Incidentes por falta de continuidad (número/impacto).
- Satisfacción de clientes internos durante transiciones.

Subtema 2. Desarrollo de habilidades futuras

1) Definición

Es el sistema para **anticipar y construir** capacidades que el negocio necesitará en 12–36 meses (IA aplicada, datos, ciberseguridad, producto digital, experiencia de cliente, sostenibilidad, etc.).

2) Marco práctico — F.U.T.U.R.O. de habilidades

- **Foco estratégico:** vincula habilidades con apuestas de negocio.
- **Umbral de dominio:** define niveles (1–5) por rol y por habilidad.
- **Trazabilidad:** inventario vivo (quién sabe qué y a qué nivel).
- **Up-skilling & re-skilling:** rutas 70–20–10 y microcredenciales.
- **Retroalimentación:** evaluaciones prácticas, portafolios y badges internos.
- **Operación integrada:** que el plan de formación **alimente** la sucesión y la atracción.

3) Ejemplo aplicado (caso hipotético)

Una empresa de servicios financieros prioriza **IA generativa responsable** para analistas. Se diseñan **rutas por rol** con 4 microcredenciales: prompts seguros, automatización de reportes, control de calidad de datos y diseño de casos de uso. En 6 meses, **60%** de analistas alcanzan nivel 3/5 y se reduce **25%** el tiempo de preparación de informes (datos hipotéticos).

4) Ejercicio paso a paso (taller 120’)

- **Roles:** Talento Humano (R), Líderes de área (R), BI/Academia interna (R), TI/Seguridad (C).
- **Insumos:** estrategia, descripciones de cargos, performance, proyectos en pipeline.
- **Entregables:** Catálogo de habilidades, radar por rol y rutas 70–20–10.
- **Pasos:**
 1. Listar 8–12 habilidades de futuro por unidad (25’).
 2. Definir niveles de dominio (1–5) y **nivel objetivo por rol** (25’).
 3. Levantar línea base (autoevaluación + evidencia) (25’).
 4. Diseñar rutas 70–20–10 por brecha (30’).
 5. Fijar tablero de progreso y reglas de certificación (15’).

5) Plantilla — Radar de habilidades por rol (1 ejemplo + 1 en blanco)

Habilidad	Nivel actual (1–5)	Nivel objetivo (1–5)	Brecha	Ruta 70–20–10	Evidencia
IA aplicada a reportes	2	4	2	70: automatizar 2 reportes; 20: mentoría; 10: curso corto	Dashboard automatizado

Habilidad	Nivel actual (1–5)	Nivel objetivo (1–5)	Brecha	Ruta 70–20–10	Evidencia
-----------	--------------------------	----------------------------	--------	---------------	-----------

Sugerencia: visualiza este radar en un gráfico de araña y vincula las evidencias (links a repositorios, dashboards, presentaciones).

6) Checklist + KPIs

Checklist

- Habilidades vinculadas a apuestas estratégicas.
- Niveles de dominio claros y medibles.
- Evidencia objetiva (proyectos, productos, certificaciones).
- Rutas 70–20–10 con horas estimadas y dueños.
- Tablero de progreso y **reglas de recertificación**.

KPIs sugeridos

- % de colaboradores con **brecha** ≤ 1 en habilidades prioritarias.
- Tiempo promedio para cerrar una brecha (meses).
- % proyectos que incorporan prácticas aprendidas.
- Ahorro/ingreso atribuible a nuevas habilidades (estimado interno).
- Índice de empleabilidad interna (movilidad entre áreas).

Subtema 3. Retención de talento crítico

1) Definición

La retención es la capacidad de **conservar, desarrollar y comprometer** a quienes sostienen resultados clave o habilitan el crecimiento (expertos únicos, líderes de equipos de alto impacto, arquitectos de plataformas, ejecutivos con relaciones estratégicas).

2) Marco práctico — R.E.T.E.N.E.R.

- **Riesgo individual:** probabilidad de salida y tiempo de reemplazo.
- **Experiencia total:** trabajo, líder, equipo, crecimiento, reconocimiento y bienestar.
- **Trabajo significativo:** claridad de propósito y métricas de impacto.
- **Economía:** compensación total, equidad interna, incentivos por valor.
- **Narrativa:** comunicar futuro de carrera y proyectos desafiantes.
- **Estrategias diferenciadas:** no todos retienen por lo mismo.
- **Rituales:** 1:1 de calidad, feedback y celebraciones de logro.

3) Ejemplo aplicado (caso hipotético)

Un **Científico de Datos Senior** con alto riesgo de salida. Acciones: ajuste de banda salarial, **proyecto de alto impacto** (modelo de pricing con IA), mentoría cruzada, **bono por patente interna** y ruta a liderazgo técnico. En 4 meses, el riesgo pasa de **alto a bajo**; el proyecto genera **ahorros** (estimación interna).

4) Ejercicio paso a paso (taller 90')

- **Roles:** Talento Humano (R), Líder directo (R), Compensación (C), Dirección (A).
- **Insumos:** desempeño, potencial, riesgos, costo de reemplazo, tiempos de cobertura.
- **Entregables:** **Mapa de talento crítico** y **planes de retención** individualizados.
- **Pasos:**
 1. Identificar talento crítico y estimar riesgo/costo (25').
 2. Priorizar 10 casos con **alto impacto** (15').
 3. Diseñar paquete integral por persona (30').
 4. Definir indicadores y revisión bimensual (20').

5) Plantilla — Hoja de retención individual (1 ejemplo + 1 en blanco)

Colaborador	Rol/impacto	Riesgo de salida (A/M/B)	Razones principales	Acciones diferenciadas	Dueño	Hito próximo	Fecha
L. Fernández	Científica de Datos Senior	Alto	Compensación, proyecto poco desafiante	Ajuste banda; proyecto IA pricing; bono patente; mentoría	Líder + Compensación	Definir bono	30/09

6) Checklist + KPIs

Checklist

- Talento crítico identificado por **impacto y reemplazabilidad**.
- Paquetes de valor **diferenciados** y medibles.
- Narrativa de carrera clara y creíble.
- Rituales de seguimiento (1:1, cohortes, revisiones).
- Indicadores de salud del equipo (carga, clima, aprendizaje).

KPIs sugeridos

- Tasa de retención del talento crítico vs. no crítico.
- Tiempo de reemplazo de roles críticos.
- % compromisos de desarrollo cumplidos.
- ÍNDICE eNPS de talento crítico.
- % proyectos con “dueño técnico” formalizado.

Subtema 4. Atracción de perfiles estratégicos

1) Definición

Es el diseño de un **embudo de reclutamiento** que trae a tiempo los perfiles que abren mercados, escalan operaciones o habilitan productos (ventas enterprise, arquitectura de datos, producto digital, ciberseguridad, etc.).

2) Marco práctico — A.T.R.A.E.R.

- Alfa-profiles: define “must have” y “nice to have” por rol.
- Tiempo objetivo: SLA de días a oferta/ingreso.
- Ruta de canales: referidos, comunidades técnicas, universidades, headhunters, marca empleadora.
- Análisis de conversión: tasas por etapa y cuellos de botella.
- Evaluaciones de valor: pruebas prácticas, retos y simulaciones.
- Referenciación y cierre: propuesta integral y onboarding con impacto.

3) Ejemplo aplicado (caso hipotético)

Para un **Arquitecto de Datos**, se definen 4 must-have (arquitecturas en nube, gobierno de datos, seguridad, liderazgo técnico) y 3 nice-to-have. SLA: **45 días** a oferta. Se implementa prueba práctica en dataset real, panel de entrevista estructurada y **bono de referidos**. El tiempo de contratación baja de 75 a 44 días (dato hipotético).

4) Ejercicio paso a paso (taller 90')

- **Roles:** Atracción (R), Líder de área (R), Talento Humano (R), Finanzas (C), Legal (C).
- **Insumos:** descripciones de cargo, desempeño esperado, presupuesto, benchmark interno.
- **Entregables:** perfil alfa, embudo con tasas y SLA por rol.
- **Pasos:**
 1. Definir perfil alfa (competencias y pruebas) (25').
 2. Mapear canales y metas de volumen (20').
 3. Establecer etapas y tasas objetivo (20').
 4. Definir SLA y responsabilidades (25').

5) Plantilla — Embudo de atracción con SLA (1 ejemplo + 1 en blanco)

Rol	Fuente principal	Candidatos ingresados	% a telefónica	% a técnica	% a oferta	SLA a oferta (días)	Responsable
Arquitecto de Datos	Referidos + Comunidad	80	60%	35%	8%	45	Atracción + Líder

6) Checklist + KPIs

Checklist

- Perfil alfa con **competencias técnicas y de impacto**.
- Pruebas **predictivas** y consistentes.
- Embudo medible con tasas por etapa y SLA acordados.
- Paneles de entrevista entrenados y diversidad de evaluadores.
- Onboarding de 90 días enlazado a métricas de negocio.

KPIs sugeridos

- **Time to offer y time to start**.
 - Conversión por etapa y **costo por contratación**.
 - Calidad de contratación (desempeño 90/180 días).
 - % de contrataciones por referidos.
 - Paridad de género y diversidad por rol estratégico.
-

Subtema 5. Cultura organizacional alineada con objetivos

1) Definición

Cultura es **lo que la organización hace cuando nadie mira**: comportamientos y decisiones habituales que facilitan —o bloquean— el logro de objetivos. Alinear cultura es **detallar comportamientos observables**, instalarlos en rituales y medir su adopción.

2) Marco práctico — C.O.N.D.U.C.E.

- **Conectar**: vincula objetivos del negocio con comportamientos clave.
- **Operacionalizar**: define 3–5 hábitos observables por objetivo.
- **Núcleos de liderazgo**: entrena a mandos medios para modelar y corregir.
- **Datos**: mide adopción con evidencias (reuniones, tableros, PRs, NPS interno).
- **Unificación**: integra comportamientos en desempeño, reconocimiento y promociones.
- **Ciclos de aprendizaje**: revisiones bimensuales con casos reales.
- **Ecosistema**: alinea políticas y procesos para evitar mensajes contradictorios.

3) Ejemplo aplicado (caso hipotético)

Objetivo: **reducir tiempo de entrega** de proyectos de datos. Hábitos: *daily de 15 minutos, demo quincenal con clientes internos, decisiones basadas en tablero de métricas, postmortems sin culpa*. Tras 4 meses, el **lead time** baja 22% y el NPS interno sube 10 puntos (datos hipotéticos).

4) Ejercicio paso a paso (taller 120')

- **Roles**: Dirección (A), Talento Humano (R), Líderes de área (R), Comunicaciones (C).
- **Insumos**: objetivos anuales, rituales existentes, resultados de clima, métricas operativas.
- **Entregables**: **Mapa de Comportamientos por Objetivo, rituales y tablero de adopción.**
- **Pasos**:
 1. Seleccionar 3 objetivos anuales y 3 hábitos por objetivo (30').
 2. Diseñar rituales y responsables (30').
 3. Definir evidencias y tablero (30').
 4. Reglas de refuerzo (reconocimiento y consecuencias) (30').

5) Plantilla — Mapa de comportamientos alineados a objetivos (1 ejemplo + 1 en blanco)

Objetivo	Hábitos observables	Evidencia de adopción	Ritual	Dueño	Métrica
Reducir lead time en 20%	Daily 15'; demo quincenal; decisiones por tablero	Actas, demos, tablero actualizado	Dailies + demos	Líder de Datos	Lead time / NPS interno

6) Checklist + KPIs

Checklist

- Hábitos **observables** por objetivo.
- Ritualización (cuándo, quiénes, cómo).
- Evidencias y tableros accesibles.
- Integración con desempeño y compensación.
- Reglas de refuerzo claras y justas.

KPIs sugeridos

- Índice de adopción de hábitos por equipo.
- % objetivos cumplidos vinculados a hábitos.
- eNPS por unidad.
- Rotación voluntaria de mandos medios.
- Número de mejoras surgidas de postmortems.

Plantillas y Herramientas Globales (Catálogo Base)

Cada tabla incluye 1 fila de ejemplo + 1 fila en blanco para uso inmediato.

A) Rúbrica de priorización (Impacto × Esfuerzo)

Iniciativa	Impacto (1–5)	Esfuerzo (1–5)	Prioridad	Responsable	Próximo hito	Fecha
Programa de Sucesión en Roles de Datos	5	3	Alta	Talento Humano	Aprobación de matriz	10/10

B) Matriz RACI (Sistema de Talento)

Actividad	R	A	C	I	Entregable	Fecha
Definir roles críticos y vacancia tolerable	TH	Dirección	Finanzas, Líderes	Toda la empresa	Matriz v1	05/10

C) Tablero de KPIs de Talento

KPI	Definición	Meta	Línea base	Frecuencia	Propietario	Fuente de datos
% roles críticos con sucesor ≥70%	Cobertura de sucesión efectiva	≥ 85%	62%	Mensual	TH	HRIS/BI

D) Mapa de riesgos (humano–cultural)

Riesgo	Prob. (A/M/B)	Impacto (A/M/B)	Mitigación	Dueño	Estado
Fuga de expertos clave	Media	Alto	Planes de retención + paquetes diferenciados	TH + Líderes	En curso

E) Plan 30–60–90 por rol

Horizonte	Objetivo	Acciones	Responsable	Indicadores	Entregable
30 días	Cobertura de sucesión	Matriz roles; definir umbrales	TH	% roles mapeados	Matriz v1

Resumen y Próximos Pasos

Lo esencial

- **Sucesión:** continuidad asegurada con candidatos y contingencias.
- **Habilidades futuras:** rutas 70–20–10 con evidencia objetiva.
- **Retención:** paquetes diferenciados para quienes mueven la aguja.
- **Atracción:** embudos con SLA y pruebas predictivas.
- **Cultura:** comportamientos observables conectados a objetivos.

Checklist de próximos pasos

Próximo paso	Responsable	Plazo	Estado	Observaciones
Publicar matriz de roles críticos y vacancias tolerables	TH + Dirección	10 días	Pendiente	Validar con Finanzas
Definir catálogo de 10 habilidades futuras y niveles 1–5	TH + Líderes + BI	20 días	Pendiente	Priorizar IA aplicada
Diseñar 10 planes de retención individual	TH + Líderes	15 días	Pendiente	Enfocar alto impacto
Establecer embudos y SLA por 5 roles estratégicos	Atracción + Líderes	20 días	Pendiente	Incluir pruebas prácticas
Acordar 3 hábitos por objetivo y tablero de adopción	Dirección + TH	15 días	Pendiente	Conectar con desempeño

Autoevaluación (exactamente 15 preguntas)

Escala: 1 (nulo) a 5 (excelente)

Índice de Madurez en Talento (IMT) = $(\text{Suma de ítems} / 75) \times 100$

Rangos: Bajo (0–49%), Medio (50–79%), Alto (80–100%)

1. ¿Tenemos **roles críticos** mapeados y con vacancia tolerable definida?
2. ¿Existe una **matriz de sucesión** con candidatos $\geq 70\%$ preparados?
3. ¿Contamos con **planes 70–20–10** por rol crítico?
4. ¿Llevamos un **tablero** de riesgo y preparación actualizado mensualmente?
5. ¿El **catálogo de habilidades futuras** está vinculado a la estrategia?
6. ¿Medimos la **brecha de dominio (1–5)** por rol y por habilidad?
7. ¿Tenemos **microcredenciales** y evidencias objetivas de aprendizaje?
8. ¿Se gestionan **paquetes de retención** diferenciados?
9. ¿Monitoreamos la **salud del equipo** (carga, clima, 1:1)?
10. ¿Operan **embudos con tasas y SLA** por rol estratégico?
11. ¿Las pruebas de selección son **predictivas y consistentes**?
12. ¿El **onboarding 90 días** está anclado a métricas de negocio?
13. ¿Tenemos **hábitos observables** por objetivo y su tablero de adopción?
14. ¿Integran estos hábitos con **desempeño y reconocimiento**?
15. ¿Cerramos cada trimestre con **lecciones aprendidas y decisiones**?

Recomendaciones por rango

- **Bajo:** mapear roles críticos, definir vacancias tolerables y lanzar 5 planes 70–20–10.
 - **Medio:** instalar tableros, embudos con SLA y paquetes de retención para top 10 talentos.
 - **Alto:** consolidar academias internas, onboarding por impacto y auditoría de consistencia cultural.
-

Glosario (exactamente 15 términos)

1. **Rol crítico:** posición cuyo vacío detiene operaciones o destruye valor.
2. **Vacancia tolerable:** tiempo máximo que un rol puede estar sin titular.
3. **70–20–10:** modelo de aprendizaje: 70% en el trabajo, 20% mentoría, 10% formación formal.
4. **Microcredencial:** certificación focalizada que acredita una habilidad específica.
5. **Brecha de dominio:** diferencia entre nivel actual y objetivo en una habilidad.
6. **Talento crítico:** colaborador con alto impacto y difícil reemplazo.
7. **Paquete de valor:** combinación de compensación, desarrollo y condiciones que retienen.
8. **Perfil alfa:** definición con “must have” y “nice to have” para atracción.
9. **SLA (Service Level Agreement):** acuerdo de servicio (p. ej., días a oferta).
10. **Prueba predictiva:** evaluación que anticipa desempeño real en el puesto.
11. **Onboarding por impacto:** incorporación con entregables medibles a 30–60–90 días.
12. **Hábitos observables:** comportamientos verificables asociados a objetivos.
13. **eNPS:** índice de recomendación del empleado (clima/compromiso).
14. **Movilidad interna:** cambios de rol/unidad que aprovechan el talento existente.
15. **People Analytics:** analítica de datos aplicada a decisiones de talento.

Recomendación operativa de cierre (30–60–90)

- **30 días:** matriz de roles críticos y vacancias; catálogo de habilidades; 10 planes 70–20–10.
- **60 días:** embudos con SLA por 5 roles; 10 planes de retención individual; tablero de adopción cultural.
- **90 días:** revisión de impacto y decisiones de inversión: academias internas, movilidad, automatización y expansión de perfiles estratégicos.

Nota Final de Gratitud

Gracias por dedicar tu tiempo, energía y atención a explorar este material. Cada concepto y herramienta aquí compartida fue diseñado con la intención de aportar claridad, enfoque y visión estratégica a tu liderazgo.

El hecho de que estés aquí, invirtiendo en tu propio desarrollo y en el de tu organización, ya es una señal de compromiso con un futuro más sólido y consciente. Recuerda que el verdadero impacto no está solo en lo que aprendes, sino en lo que decides aplicar y compartir con otros.

Que este conocimiento te sirva como punto de partida para decisiones más sabias, conversaciones más profundas y transformaciones más significativas. Gracias por permitirnos acompañarte en este camino.

Referencia al HBT PORTAL™

El lugar donde encuentras:

-  Ebooks prácticos.
-  Resúmenes en Spotify.
-  Videos en YouTube.

Todo diseñado para conectar la innovación con lo humano.

Link: [**HBT PORTAL™**](#)