

Análisis y diagnóstico situacional empresarial:

fundamentos y enfoques

Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano

Descripción del Curso

En el marco del curso Gestión del Talento Humano, la Unidad 4 “Indicadores de RR. HH. y salud organizacional: análisis de indicadores y caso práctico” se centra en comprender cómo los indicadores de RR. HH. (rotación, desempeño, brechas de habilidades y clima laboral) se relacionan con la salud organizacional. Diseñada para estudiantes mayores de 17 años, esta unidad propone un enfoque práctico que vincula la gestión de talento con la salud organizacional, a través del análisis de datos y la toma de decisiones basada en evidencia. Los contenidos permiten identificar qué métricas son relevantes, cómo interpretarlas y qué acciones de mejora pueden proponerse para fortalecer el talento y el clima laboral en una organización. El objetivo general de la unidad es Analizar indicadores de RR. HH. y su relación con la salud organizacional, aplicando un caso práctico para generar recomendaciones de desarrollo de talento y mejora organizacional. En los objetivos específicos se propone: identificar y definir indicadores clave de RR. HH. (rotación, desempeño, brechas de habilidades, clima); interpretar indicadores para diagnosticar la salud organizacional y proponer acciones de talento; y desarrollar un informe de caso práctico con recomendaciones de mejora de talento y clima laboral. A lo largo del desarrollo se favorece el uso de datos, la interpretación crítica de resultados y la comunicación de hallazgos a audiencias internas, con énfasis en la acción estratégica y operativa. La unidad combina teoría concisa con actividades prácticas: lectura de informes de indicadores, ejercicios de interpretación de datos, discusión de casos reales y la elaboración de un informe con recomendaciones de intervención en talento humano y clima organizacional. Se espera que los estudiantes apliquen métodos de diagnóstico, identifiquen áreas de acción y consignent propuestas tangibles para mejorar la salud organizacional, la retención y el rendimiento de la fuerza laboral.

Competencias

- Analizar e interpretar indicadores de RR. HH. y salud organizacional a partir de datos reales o simulados.
- Diagnosticar la salud organizacional identificando relaciones entre rotación, desempeño, brechas de habilidades y clima laboral.
- Proponer acciones de desarrollo de talento y mejoras en el clima laboral basadas en evidencia analítica.
- Elaborar un informe de caso práctico con recomendaciones claras, justificadas y alcanzables.
- Aplicar herramientas básicas de análisis de datos (p. ej., Excel) para interpretar tendencias y proyecciones.
- Desarrollar pensamiento crítico y toma de decisiones éticas en contextos organizacionales complejos.
- Comunicar resultados y recomendaciones de forma clara y persuasiva ante diferentes audiencias.
- Trabajar de forma colaborativa en equipos para resolver problemas de talento humano y salud organizacional.

Requerimientos

- Conocimientos previos en fundamentos de RR. HH. o cursos introductorios a gestión del talento.
- Acceso a datos o casos de RR. HH. para análisis (archivos, informes o bases de datos simuladas).
- Conocimientos básicos de herramientas de análisis de datos (p. ej., Excel) y lectura de informes.
- Compromiso con la participación en actividades prácticas, discusión de casos y entregas en fechas establecidas.
- Ética y confidencialidad en el manejo de datos de personas y organizaciones.
- Lecturas obligatorias y realización de ejercicios prácticos semanales relacionados con indicadores y diagnóstico.

Unidades del Curso

Unidad 1: Unidad 1: Fundamentos del análisis situacional empresarial y su relación con la gestión del talento humano

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar conceptos centrales del análisis situacional y su vínculo con la gestión del talento humano.
- Delimitar el alcance del entorno interno y externo y su influencia en las políticas de RR. HH.
- Reconocer la importancia de la salud organizacional como resultado del análisis situacional y de su impacto en el desarrollo del talento.

Contenidos Temáticos

1. **Tema 1:** Conceptos clave del análisis situacional y su relación con la gestión del talento humano. Descripción corta: definiciones, alcance y fases básicas (escaneo, diagnóstico y respuesta).
2. **Tema 2:** Entorno interno (cultura, estructura, procesos) y su impacto en RR. HH. Descripción corta: cómo los recursos y la cultura influyen en el talento.
3. **Tema 3:** Entorno externo (mercado, regulación, tecnología) y sus efectos sobre el talento. Descripción corta: factores que condicionan la demanda y la oferta de talento.
4. **Tema 4:** Salud organizacional y su relación con la gestión del talento. Descripción corta: indicadores de clima, confianza y capacidad de cambio.

Actividades

- **Actividad 1 - Mapeo del entorno y su relación con RR. HH.** En equipos, identifiquen y clasifiquen elementos del entorno interno y externo que afectan la gestión del talento. Puntos clave: clasificación de factores, priorización de impactos y evidencia para RR. HH. Aprendizajes: comprensión de la interdependencia entre entorno y talento.
- **Actividad 2 - Análisis breve de caso** Analicen un caso ficticio y seleccionen al menos tres elementos del entorno que condicionan las decisiones de RR. HH. Puntos clave: conexión entre diagnóstico y acción en talento. Aprendizajes: habilidad para traducir entorno en acciones de RR. HH.

- **Actividad 3 – Debate guiado sobre salud organizacional** Discusión estructurada sobre cómo la salud organizacional influye en la atracción, retención y desarrollo del talento, con ejemplos prácticos. Puntos clave: rol de clima, liderazgo y comunicación. Aprendizajes: capacidad de argumentar la importancia de la salud organizacional para RR. HH.

Evaluación

La evaluación de esta unidad se orienta a medir el logro del Objetivo General y sus 3 Objetivos Específicos mediante:

- Actividad de análisis de entorno y su relación con RR. HH. (40%)
- Informe breve de diagnóstico situacional aplicado a talento humano (30%)
- Participación y reflexión en debates (10%)
- Examen corto de conceptos clave (20%)

Unidad 2: Unidad 2: Diagnóstico situacional interno y externo: diferencias e impactos en la planificación y desarrollo del talento humano

Objetivos de Aprendizaje

- Definir diagnóstico interno y diagnóstico externo, identificando fuentes de información y métodos de recolección.
- Analizar cómo cada diagnóstico condiciona las decisiones de RR. HH. (selección, formación, desarrollo y sucesión).
- Diseñar un marco básico para convertir hallazgos de diagnóstico en acciones de talento humano y planes de mejora.

Contenidos Temáticos

1. **Tema 1:** Diagnóstico interno: recursos, capacidades, cultura y procesos. Descripción corta: identificar fortalezas y debilidades internas relevantes para RR. HH.
2. **Tema 2:** Diagnóstico externo: mercado de talento, competencia, regulación y tecnología. Descripción corta: tendencias que impactan demanda y oferta de talento.
3. **Tema 3:** Métodos y fuentes de información para diagnóstico. Descripción corta: encuestas, entrevistas, métricas y datos internos.
4. **Tema 4:** Puentes entre diagnóstico y planificación de talento. Descripción corta: traducción de hallazgos en planes de acción de RR. HH.

Actividades

- **Actividad 1 – Comparación interna vs externa** Construyan una matriz que contraste diagnóstico interno con externo, identificando impactos en talento. Puntos clave: criterios, fuentes y límites. Aprendizajes: capacidad de sintetizar información para la toma de decisiones en RR. HH.

- **Actividad 2 - Taller de planificación de talento** A partir de un diagnóstico (caso) elaborado por la clase, propongan acciones de RR. HH. (captación, formación, desarrollo y sucesión). Puntos clave: priorización y recursos. Aprendizajes: convertir datos en acciones de talento.
- **Actividad 3 - Informe de hallazgos** Elaboren un informe breve que conecte hallazgos de diagnóstico con un plan de talento, incluyendo indicadores y responsables. Aprendizajes: comunicación clara entre áreas y diseño de acciones.

Evaluación

La evaluación de la unidad considera la concordancia entre diagnóstico y plan de talento, así como la claridad en la comunicación de hallazgos:

- Diagnóstico y propuesta de acción (40%)
- Informe de plan de talento vinculado a RR. HH. (30%)
- Participación y discusión en actividades (10%)
- Examen corto de conceptos clave (20%)

Unidad 3: Unidad 3: Herramientas de análisis situacional: FODA, PESTEL y análisis de cadenas de valor orientados al talento humano

Objetivos de Aprendizaje

- Explicar la teoría y el uso práctico de FODA, PESTEL y cadena de valor aplicados a RR. HH.
- Desarrollar ejercicios prácticos que apliquen cada herramienta al análisis de talento humano.
- Interpretar resultados para generar recomendaciones de desarrollo de talento y mejora organizacional.

Contenidos Temáticos

1. **Tema 1:** Análisis FODA enfocado en RR. HH. Descripción corta: identificación de fortalezas y debilidades del talento, y oportunidades y amenazas del entorno organizacional.
2. **Tema 2:** Análisis PESTEL para RR. HH. Descripción corta: factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que influyen en la gestión del talento.
3. **Tema 3:** Cadena de valor y HR. Descripción corta: cómo las actividades de valor crean o consumen talento y capacidades; enfoque en procesos de RR. HH.
4. **Tema 4:** Integración de herramientas para escenarios de talento. Descripción corta: construcción de escenarios y recomendaciones de talento a partir de las herramientas.

Actividades

- **Actividad 1 - FODA aplicado a talento humano** Realicen un FODA orientado al talento de una empresa ejemplo, identifiquen impactos y posibles estrategias de desarrollo. Puntos clave: vínculos entre factores y RR. HH.

Aprendizajes: uso práctico de FODA en talento.

- **Actividad 2 - PESTEL para RR. HH.** Elaboren un análisis PESTEL focalizado en tendencias que afecten la oferta y demanda de talento, y propondrán acciones estratégicas de RR. HH. Puntos clave: identificación de tendencias.

Aprendizajes: lectura macroambiental para la planificación de talento.

- **Actividad 3 - Cadena de valor y RR. HH.** Mapear la cadena de valor de una empresa y analizar dónde intervienen procesos de talento humano para crear valor. Puntos clave: impacto en capacidades y desarrollo.

Aprendizajes: entendimiento de RR. HH. como motor de valor.

- **Actividad 4 - Informe integrador** Integren los tres enfoques en un informe que recomiende acciones de talento para un caso práctico, con síntesis de resultados y plan de implementación. Aprendizajes: capacidad de integración y comunicación estratégica.

Evaluación

La evaluación se orienta a la aplicación de herramientas y la generación de recomendaciones de talento:

- Ejercicios prácticos FODA y PESTEL enfocados en RR. HH. (30%)
- Análisis de cadena de valor con enfoque en talento (25%)
- Informe integrador con recomendaciones de talento (25%)
- Participación y aportes en actividades (10%)
- Examen corto de conceptos clave (10%)

Unidad 4: Unidad 4: Indicadores de RR. HH. y salud organizacional: análisis de indicadores y caso práctico

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar y definir indicadores clave de RR. HH. (rotación, desempeño, brechas de habilidades, clima).
- Interpretar indicadores para diagnosticar la salud organizacional y proponer acciones de talento.
- Desarrollar un informe de caso práctico con recomendaciones de mejora de talento y clima laboral.

Contenidos Temáticos

1. **Tema 1:** Indicadores de RR. HH.: definición y métodos de medición. Descripción corta: rotación, desempeño, brechas y clima.
2. **Tema 2:** Salud organizacional y clima laboral. Descripción corta: indicadores de salud, relación con productividad y retención.
3. **Tema 3:** Interpretación de indicadores y diagnóstico. Descripción corta: lectura de datos, fórmulas y señales de alerta.
4. **Tema 4:** Caso práctico: diseño de plan de acción de talento. Descripción corta: interpretación de indicadores y propuesta de mejoras concretas.

Actividades

- **Actividad 1 - Análisis de indicadores en un caso real** Recolecten y analicen rotación, desempeño, brechas y clima; identifiquen relaciones entre indicadores y salud organizacional. Puntos clave: correlaciones y señales de alerta. Aprendizajes: interpretación de datos para la toma de decisiones de talento.
- **Actividad 2 - Taller de interpretación de clima** Mediante una encuesta simulada, identifiquen factores de clima que afecten el talento y propongan intervenciones de RR. HH. Puntos clave: causas del clima; intervención y evaluación. Aprendizajes: diseño de acciones de mejora de clima.
- **Actividad 3 - Informe de caso práctico** Elaboren un informe con diagnóstico de la salud organizacional y un plan de acción de talento, con indicadores de seguimiento. Aprendizajes: comunicación y plan de implementación.

Evaluación

La evaluación se orienta a las evidencias de análisis y de mejora de talento a partir de indicadores:

- Interpretación de indicadores y diagnóstico (35%)
- Propuesta de plan de acción de talento (30%)
- Informe final del caso práctico (20%)
- Participación y entrega de actividades (15%)