

Gerencia estratégica

Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano

Descripción del Curso

DESCRIPCIÓN

Este curso, Gestión del Talento Humano, articula la gestión estratégica del talento con herramientas de medición y gobernanza de datos para apoyar la toma de decisiones en las organizaciones. La unidad 4, Indicadores de desempeño (KPIs) y Cuadro de Mando Integral para la gestión del talento, se centra en la definición de KPIs de talento alineados con las metas estratégicas y en el diseño de un Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para medir la contribución del talento humano a los resultados organizacionales. Además, aborda la gobernanza de datos y la generación de informes para asegurar la calidad, la trazabilidad y la transparencia de la información utilizada en la gestión de personas. El curso prepara a los estudiantes para convertir objetivos estratégicos en métricas operativas y para comunicar hallazgos de forma clara a directivos, equipos y áreas de apoyo, promoviendo una cultura de mejora continua basada en evidencia. Tomando en cuenta la información de cada unidad, este enfoque se complementa con fundamentos de atracción, desarrollo, retención y evaluación del talento, permitiendo aplicar estos conceptos en contextos reales de la gestión de personas. El curso está diseñado para estudiantes sin límite de edad, con énfasis en el desarrollo de pensamiento analítico, ética en el manejo de datos y capacidad de trabajar de forma colaborativa para resolver problemas de talento en organizaciones dinámicas.

Competencias

COMPETENCIAS

- Definir KPIs de talento alineados con metas estratégicas y establecer marcos de medición.
- Diseñar un Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard) para HR y definir la gobernanza de datos.
- Desarrollar planes de reporte, revisión y mejora continua de los indicadores.
- Analizar datos de talento y comunicar hallazgos de forma clara a diferentes audiencias.
- Aplicar principios de ética y protección de datos en la gestión de información de personal.
- Integrar herramientas de analítica y plataformas de reporte para apoyar la toma de decisiones.
- Evaluar impactos de métricas en la rentabilidad y desempeño organizacional, proponiendo acciones de mejora.

Requerimientos

REQUERIMIENTOS

- Lecturas obligatorias y materiales teóricos sobre KPIs de talento, Balanced Scorecard y gobernanza de datos.

- Herramientas tecnológicas: Excel (funciones avanzadas y tablas dinámicas) y al menos una plataforma de BI (Power BI, Tableau) para crear dashboards.
- Acceso a la plataforma educativa y a herramientas de gestión de datos de recursos humanos (según disponibilidad institucional).
- Participación activa en foros, debates y sesiones prácticas de análisis de datos.
- Realización de un proyecto práctico: diseño de KPIs de talento y un BSC para HR, con plan de reporte y mejora continua.
- Trabajo en equipo y presentaciones orales del proyecto ante la clase o comité docente.
- Edad mínima: sin restricción de edad (aplica a 17 años en adelante).

Unidades del Curso

Unidad 1: Unidad 1: Relación entre la estrategia organizacional y la gestión del talento humano

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar los elementos de la estrategia organizacional que requieren capacidades y competencias específicas.
- Describir cómo decisiones estratégicas (p. ej., cambios en dirección, expansión, fusiones) impactan en reclutamiento, desarrollo y retención de talento.
- Analizar ejemplos y casos de alineación entre estrategia y talento para mejorar el rendimiento organizacional.

Contenidos Temáticos

1. Fundamentos de la gerencia estratégica y la gestión del talento

Descripción corta: Introducción a conceptos de estrategia y capital humano y su interrelación.

2. Alineación entre estrategia y talento humano

Descripción corta: Cómo la estrategia define necesidades de talento y cómo el talento impulsa la ejecución estratégica.

3. Reclutamiento y selección orientados a la estrategia

Descripción corta: Planificación de la demanda de talento basada en metas estratégicas y modelos de perfiles.

4. Desarrollo y retención enfocados en la estrategia

Descripción corta: Prácticas de desarrollo de competencias clave y modelos de retención alineados con la visión.

5. Casos prácticos de alinear talento y estrategia

Descripción corta: Análisis de casos reales y simulaciones para aplicar conceptos.

Actividades

- **Actividad 1: Mapeo de la estrategia y necesidades de talento** – Identificar la visión, misión y objetivos estratégicos de una organización simulada y derivar las necesidades de talento. Puntos clave: análisis de visión, perfiles requeridos, plan de impacto. Aprendizajes: capacidad de mapear estrategia con talento y prever requerimientos futuros.
- **Actividad 2: Análisis de decisiones estratégicas y su impacto en RR. HH.** – Examinar decisiones estratégicas (cambio de dirección, expansión, reorganización) y describir sus efectos en reclutamiento, desarrollo y retención. Puntos clave: causalidad entre estrategia y prácticas de HR. Aprendizajes: identificar efectos de decisiones estratégicas sobre el talento.
- **Actividad 3: Diseño de perfiles por competencias alineados a la estrategia** – Construir perfiles de puestos basados en las competencias necesarias para apoyar la estrategia. Puntos clave: definición de competencias, niveles, indicadores de desempeño. Aprendizajes: creación de perfiles orientados a objetivos estratégicos.
- **Actividad 4: Estrategias de desarrollo y retención orientadas a la estrategia** – Proponer planes de desarrollo y esquemas de retención que fortalezcan capacidades estratégicas. Puntos clave: planes de aprendizaje, planes de carrera, incentivos. Aprendizajes: diseñar prácticas de HR que sostengan la ejecución estratégica.
- **Actividad 5: Debates y reflexión sobre casos** – Discusión de casos para consolidar la comprensión de la relación entre HR y estrategia. Puntos clave: análisis crítico, toma de decisiones. Aprendizajes: aplicar conceptos a contextos reales o simulados.

Evaluación

- Rúbrica de análisis de alineación estrategia-talento (40%).
- Ejercicio práctico de mapeo de talento frente a la estrategia (25%).
- Participación y aportes en debates y actividades (15%).
- Informe corto de casos y recomendaciones (20%).

Unidad 2: Unidad 2: Aplicación de modelos de diagnóstico estratégico para identificar brechas de talento

Objetivos de Aprendizaje

- Explicar el funcionamiento y utilidad de FODA, Cadena de Valor y Balanced Scorecard en el contexto de talento humano.
- Aplicar estos modelos a un caso organizacional para identificar brechas de talento.
- Formular acciones y proyectos que cierren las brechas detectadas y conecten con la estrategia.

Contenidos Temáticos

1. Modelos de diagnóstico estratégico y su aplicación al talento

Descripción corta: Conceptos, alcance y utilidad de FODA, Cadena de Valor y BSC para HR.

2. Cadena de Valor y talento humano

Descripción corta: Análisis de actividades primarias y de soporte para identificar necesidades de talento en cada eslabón.

3. Balanced Scorecard enfocado al talento

Descripción corta: Perspectivas, KPIs y vinculación con la estrategia organizacional.

4. Identificación de brechas de talento

Descripción corta: Métodos para comparar demanda vs. oferta de talento y priorizar acciones.

5. Caso práctico: diagnóstico y acciones

Descripción corta: Aplicación de los modelos a un caso real o simulado y elaboración de recomendaciones.

Actividades

- **Actividad 1: Diagnóstico FODA aplicado al talento** – Elaborar un FODA centrado en capacidades y brechas de talento en la organización. Puntos clave: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas en HR. Aprendizajes: identificar factores internos y externos que afectan el talento.
- **Actividad 2: Análisis de Cadena de Valor para identificar puntos críticos de talento** – Mapear la cadena de valor y señalar dónde se requieren capacidades y talento clave. Puntos clave: actividades primarias y de apoyo, puntos de mejora. Aprendizajes: localizar necesidades de talento a lo largo de procesos.
- **Actividad 3: Diseño de un Balanced Scorecard de HR** – Construir un BSC para HR con indicadores por perspectiva. Puntos clave: traducción de estrategia en KPIs, vínculos causa-efecto. Aprendizajes: crear un sistema de medición integrado.
- **Actividad 4: Identificación de brechas y plan de acción** – Generar un plan de acción para cerrar brechas detectadas con responsables y plazos. Puntos clave: priorización, recursos y gobernanza. Aprendizajes: priorizar intervenciones y establecer responsables claros.
- **Actividad 5: Presentación de hallazgos** – Presentación de resultados a un comité ficticio o real, con defensa de acciones propuestas. Puntos clave: claridad, argumentos y capacidad de persuasión. Aprendizajes: comunicar evidencia y beneficios de las acciones.

Evaluación

- Rúbrica de diagnóstico estratégico orientado al talento (40%).
- Análisis de brechas y plan de acción (30%).
- Presentación y defensa de hallazgos (20%).
- Participación en tareas y debates (10%).

Unidad 3: Unidad 3: Diseño de un plan estratégico de gestión del talento humano

Objetivos de Aprendizaje

- Diseñar un plan estratégico de RRHH alineado con la visión, misión y mapa estratégico de la organización.
- Incorporar reclutamiento, desarrollo, retención y sucesión en el plan, con acciones y responsables claros.
- Establecer un cronograma de implementación, recursos requeridos y mecanismos de gobernanza.

Contenidos Temáticos

1. Diseño de un plan estratégico de talento humano

Descripción corta: Definición de objetivos, alcance, gobernanza y conexión con la estrategia.

2. Reclutamiento y selección basados en la demanda

Descripción corta: Planificación de la demanda de talento y técnicas de adquisición alineadas a la estrategia.

3. Desarrollo y aprendizaje para competencias estratégicas

Descripción corta: Programas de desarrollo, aprendizaje y planes de carrera para fortalecer capacidades estratégicas.

4. Retención y sucesión

Descripción corta: Estrategias de retención y planes de sucesión para asegurar continuidad.

5. Integración y gobernanza del plan

Descripción corta: Estructuras de gobernanza, seguimiento y ajuste del plan.

Actividades

- **Taller de diseño de plan estratégico de HR** – Definición de visión de HR, objetivos estratégicos y resultados esperados. Puntos clave: alineación con estrategia, presupuesto y responsables. Aprendizajes: estructurar un plan claro y comunicable.
- **Actividad 2: Elaboración de perfiles y planes de desarrollo** – Crear perfiles críticos para la estrategia y diseñar planes de desarrollo para cada perfil. Puntos clave: competencias, rutas de desarrollo, evaluaciones. Aprendizajes: comprender cómo el desarrollo habilita la ejecución estratégica.
- **Actividad 3: Plan de sucesión** – Identificar roles clave y diseñar planes de sucesión con mentoreo, sustituciones y timeline. Puntos clave: criticidad de roles, continuidad, recursos. Aprendizajes: asegurar continuidad organizacional ante cambios.
- **Actividad 4: Implementación y cronograma** – Desarrollar un cronograma de implementación, responsables y hitos. Puntos clave: gobernanza, monitoreo, riesgos. Aprendizajes: gestión del cambio y seguimiento efectivo.
- **Actividad 5: Presentación ante comité directivo** – Defensa del plan ante un comité, con argumentos de valor y ROI esperado. Puntos clave: claridad, persuasión, evidencia. Aprendizajes: comunicar impacto estratégico y recursos requeridos.

Evaluación

- Proyecto de plan estratégico de RRHH (60%).

- Ejercicios de reclutamiento, desarrollo y planes de sucesión (20%).
- Presentación y defensa del plan (20%).

Unidad 4: Unidad 4: Indicadores de desempeño (KPIs) y Cuadro de Mando Integral para la gestión del talento

Objetivos de Aprendizaje

- Definir KPIs de talento alineados con las metas estratégicas y establecer un marco de medición.
- Diseñar un Cuadro de Mando Integral (BSC) para HR y definir la gobernanza de datos.
- Desarrollar un plan de reporte, revisión y mejora continua de los indicadores.

Contenidos Temáticos

1. KPIs de talento y su relación con la estrategia

Descripción corta: Selección y definición de indicadores para reclutamiento, desarrollo, retención y sucesión.

2. Diseño de KPIs y cascada de objetivos

Descripción corta: Desagregación de objetivos estratégicos hacia indicadores de HR.

3. Cuadro de Mando Integral para HR

Descripción corta: Estructura, perspectivas, indicadores, y visualización de resultados.

4. Gobernanza de datos y reportes

Descripción corta: Gestión de datos, calidad, seguridad y procesos de reporte.

5. Implementación y mejora continua

Descripción corta: Ciclo de revisión, mejora y comunicación de resultados.

Actividades

- **Actividad 1: Definición de KPIs de talento** – Proponer KPIs para reclutamiento, desarrollo, retención y sucesión, con justificación y objetivos. Puntos clave: relevancia, trazabilidad y viabilidad. Aprendizajes: construir un conjunto de indicadores útiles y accionables.
- **Actividad 2: Construcción de un BSC de HR** – Crear un Cuadro de Mando Integral para HR con perspectivas financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje y crecimiento. Puntos clave: relaciones causa-efecto, metas y umbrales. Aprendizajes: traducir la estrategia en un tablero de mando.
- **Actividad 3: Gobernanza de datos y dashboards** – Establecer políticas de datos, recopilación y reporte de información de HR. Puntos clave: calidad de datos, seguridad y automatización. Aprendizajes: asegurar datos confiables para la toma de decisiones.
- **Actividad 4: Informe de resultados y plan de mejora** – Elaborar un informe con hallazgos, recomendaciones y plan de acción para ajustar el sistema de KPIs. Puntos clave: interpretación de resultados, priorización de acciones.

Aprendizajes: usar la evidencia para mejoras continuas.

- **Actividad 5: Presentación final de resultados** – Exposición ante un panel evaluador, defendiendo el diseño de KPIs y el BSC propuesto. Puntos clave: claridad, persuasión y evidencia. Aprendizajes: comunicarse efectivamente con audiencias de gobierno corporativo.

Evaluación

- Rúbrica de KPIs y BSC (40%).
- Entrega de dashboard y plan de gobernanza (35%).
- Informe de resultados y plan de mejora (15%).
- Presentación y defensa (10%).