

Diplomado en Gestión Estratégica de Talento (Capital Humano)

Coordinador académico: Mtro. Jorge Mauricio Reynoso Nassar

Objetivo general

En las últimas dos décadas, la función en las organizaciones que se dedica a la gestión del talento ha cobrado una relevancia real y creciente. Los modelos tradicionales enfocados en las transacciones han quedado desplazados por los que se alinean con una estrategia en la que se refuerza la diferencia competitiva que representa contar con el talento adecuado y se optimizan los procesos mediante uso eficiente de sistemas, tecnología de información y medios digitales.

En términos de la esperada contribución de las conocidas áreas de Recursos Humanos, destacan los siguientes elementos:

- ✓ La expectativa de contar con un especialista en gestión de talento que actúe, participe y decida como un auténtico socio de negocio.
- ✓ Los líderes de la organización esperan que se les acompañe en el diseño de sus estrategias de talento, el impacto del diseño organizacional, la optimización del uso presupuestal, el ejercicio del liderazgo, la correcta propuesta de valor al empleado y el fortalecimiento del compromiso de los colaboradores con su grupo y la organización.
- ✓ La necesidad de fortalecer el ejercicio de liderazgo, con procesos eficaces de *coaching* y mentoría, más allá de la adopción de modas.
- ✓ Los esfuerzos sostenibles en materia de diversidad, responsabilidad social, incorporación de las nuevas generaciones a la vida organizacional y una dinámica demográfica en la que coexisten diversas generaciones.

Este diplomado no pretende ser exhaustivo, sino práctico, de modo que el participante conozca y realice lo que es necesario en el mundo de las organizaciones hoy y en el futuro. El diseño de los módulos proporciona a los líderes y a quienes saben de la trascendencia de la gestión de talento, los elementos necesarios para tomar decisiones eficaces que impacten en organizaciones de alto desempeño y compromiso de sus colaboradores.

¿A quién va dirigido?

Líderes que quieren aprender a formar equipos de alto desempeño, a impulsar procesos de gestión de talento alineados a una estrategia de negocio y a

comprender el contexto actual y las tendencias en los aspectos relacionados con las personas en el mundo de los negocios y las instituciones.

Profesionales experimentados en las áreas de Recursos Humanos, que quieren abarcar más que los temas transaccionales para tener una mayor contribución estratégica. Se trata de las funciones que hoy se conocen como dirección del factor humano y del capital humano, Personas, HRBP (Human Resources Business Partners) y otras.



Módulo I

ESQUEMA TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO

Objetivo

Aprender a identificar, interpretar y diseñar estrategias de negocio con un claro componente de gestión de talento que anticipe el éxito, basado en un ejercicio eficaz del liderazgo, el desempeño y la sucesión. Los participantes contarán con

elementos para emprender iniciativas eficaces para generar compromisos y que estén integradas a una estrategia de negocio que tenga en cuenta la realidad social, económica y laboral del entorno actual y futuro.

Temario

- 1. La estrategia del negocio en los retos del siglo XXI**
 - 1.1 Adaptabilidad o estabilidad
 - 1.2 El mundo de hoy: VUCA
 - 1.3 La dinámica de los negocios y sus mercados en un mundo de alta competitividad
- 2. La gestión del talento: casos de negocio para la transformación**
 - 2.1 Los procesos clave en la gestión del talento y el desempeño
 - 2.2 Una propuesta integral de valor
- 3. Liderazgo**
 - 3.1 El liderazgo disruptivo y de inspiración
 - 3.2 Liderazgo para la gestión generacional
 - 3.3 El líder como *coach*: mitos y realidades
 - 3.4 *Coaching* y mentoría
 - 3.5 Congruencia, valores y principios
 - 3.6 Equipos de alto desempeño
- 4. Compromiso**
 - 4.1 ¿Hay un “best place to work”?
 - 4.2 Factores en la medición del nivel de compromiso de los colaboradores
 - 4.3 Estrategias para el fortalecimiento del compromiso
- 5. La planeación de un modelo transformacional de gestión**
 - 5.1 Organización de alto desempeño

Módulo 2

INSIDE DIGITAL MARKETING

Objetivo

Proporcionar a los participantes interesados en la gestión humana las herramientas para trazar estrategias exitosas de comunicación interna utilizando tecnología y medios digitales, con la finalidad de elevar los índices de productividad y la satisfacción laboral.

Temario

- 1. Efectos de la era digital en el espacio laboral**
 - 1.1 Los milenials en el trabajo: sus expectativas y gestión
 - 1.2 Nuevos paradigmas del trabajo

2. Fundamentos de comunicación digital

- 2.1 Origen y futuro de internet
- 2.2 Principios básicos para un sitio web
- 2.3 Los recursos digitales
- 2.4 Los principales inhibidores de la mercadotecnia digital
- 2.5 Las nuevas funciones digitales en la empresa

3. Gestión del conocimiento

- 3.1 Definición y evolución de datos > información > conocimiento > sabiduría
- 3.2 Herramientas para la gestión interna del conocimiento
- 3.3 Gestión del cambio

4. Estrategias de contenidos

- 4.1 Diferentes estrategias de contenidos
 - Qué es un blog. Redes sociales: su función estratégica (Facebook, Twitter, LinkedIn, Pinterest y otras). Cómo entender los alcances y las capacidades de las principales redes sociales. Manejo de crisis en redes sociales. Lineamientos de ejecución y uso

5. El uso de influenciadores o embajadores internos

- 5.1 Qué son los influenciadores
- 5.2 Herramientas de *social advocacy*

6. Clima laboral desde la perspectiva digital

- 6.1 Analíticos de escucha para redes sociales (SMA)
- 6.2 Análisis digital de sentimientos
- 6.3 Identificación de líderes informales, influenciadores positivos y negativos
- 6.4 Manejo digital de crisis

7. Estrategia de *inside marketing digital*

- 7.1 Sistema RACE (Reach, Act, Convert, Engage)
- 7.2 Desarrollo de un plan digital e indicadores de desempeño

Módulo 3

CAPITAL HUMANO EN EL MUNDO DEL NEGOCIO (MOTOR ESTRATÉGICO)

Objetivo

Analizar los diferentes modelos de gestión del recurso humano y su función estratégica en la generación de valor del capital humano como socio estratégico. Entender la importancia del cambio de las competencias para el éxito de la contribución del capital humano a los negocios.

Temario

1. El factor de los negocios

- 1.1 Generación de valor en los negocios

- 1.2 Las implicaciones de las nuevas tendencias de negocios
- 1.3 Implicaciones en la gestión del factor humano
- 2. **RH y su vinculación estratégica**
 - 2.1 El profesional de la gestión del talento como socio estratégico
 - 2.2 Modelo y cambio de competencias para el éxito como socio estratégico
- 3. **Gestión del desempeño de RH**
 - 3.1 Modelos de gestión del desempeño
 - 3.2 Uso de incentivos para potenciar el desempeño
- 4. **Análisis de operaciones de RH**
 - 4.1 Modelos de generación y medición de indicadores
 - 4.2 Herramientas de extracción de datos de nueva generación

Módulo 4

EL IMPACTO FINANCIERO DE LAS DECISIONES POR LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Objetivo

Comprender los factores financieros, más que como documentos contables, como dinámica de negocio para reconocer e interpretar otros indicadores financieros y otras áreas funcionales importantes (mercado, clientes, gente). Integrar un proceso estratégico y establecer una forma de calcular las decisiones de gente en los factores financieros y la estrategia a largo plazo.

Temario

- 1. **Principales indicadores financieros de la empresa**
 - 1.1 Las ventas: negocio que no crece, morirá
 - 1.2 Los costos: pensamiento LEAN
 - 1.3 Inversiones: cómo asegurar la ecuación de valor con consumidores
 - 1.4 Gastos: la eficiencia operativa
 - 1.5 Utilidades y flujos de efectivo: la independencia de los negocios
 - 1.6 Indicadores: lo que no se mide, no se mejora
 - Participación de mercado
 - Salud de arcas
 - Sell-in / sell-out / niveles de servicio
 - Gente
- 2. **El proceso estratégico a largo plazo**
 - 2.1 Dónde estamos y adónde queremos llegar
 - 2.2 Fuentes de crecimiento, rentabilidad, flujos
 - 2.3 Contamos con el talento y los recursos correctos
 - 2.4 Qué tendríamos que dejar de hacer
- 3. **El impacto financiero de mis decisiones**

- 3.1 El costo de decidir hoy para el futuro
- 3.2 El retorno correcto de una inversión
- 3.3Cuál es el valor de mi contribución al negocio

Módulo 5

MODELACIÓN Y USO DE DATOS PARA LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Objetivo

Aprender a desarrollar herramientas para el manejo de datos que faciliten la toma de decisiones, la integración de procesos y la generación de planes.

Temario

1. Soluciones para la modelación y gestión de datos de capital humano
2. Análisis de información a partir de tablas y gráficas dinámicas
3. *Statistical analysis toolpack*
4. Cálculo y validación de beneficios en negociaciones contractuales usando restricciones dinámicas
5. Escenarios, elaboración de modelos y gestión de múltiples escenarios de propuestas salariales
6. Uso de VBA para herramientas de diseño organizacional
7. Seguridad en la información: herramientas y prácticas
8. Herramientas para la gestión del capital humano. Propuesta
9. Estrategia de la organización o diseño organizacional
10. Automatización de tareas en la gestión de talento: casos prácticos

Coordinador Académico

Mtro. Jorge Mauricio Reynoso Nassar

Licenciado en Psicología Industrial por la Universidad Iberoamericana con un posgrado en Desarrollo Organizacional. Egresado del Programa de Alta Dirección D1 del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE). Ha ocupado posiciones ejecutivas en el área de Recursos Humanos en empresas como Chrysler México y Coca-Cola Femsa. Fue director asociado para América Latina de The Coca-Cola Company, director de RH América Latina de Tyco, director de RH-Latino América Norte de Becton Dickinson y director de Personal y Organización de Mars México. Fungió como director ejecutivo de Recursos Humanos para América Latina en Merck Sharp & Dohme. Actualmente trabaja en un proyecto editorial sobre liderazgo. Es consultor y conferencista sobre liderazgo, negocios, cultura organizacional y alto desempeño, compromiso, diversidad e inclusión. Ha ocupado cargos en consejos de cámaras y asociaciones profesionales, como la American Chamber of Commerce of México, donde presidió los Comités de Educación y de Vinculación Empresa-Universidad. Es expresidente de la Asociación de Ejecutivos en Relaciones Industriales de Querétaro y miembro de la Association for Talent Development. Recientemente fungió como miembro de los Consejos Consultivos y Ejecutivo de la Asociación

Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) y se desempeñó como vicepresidente de Asuntos Internacionales. En el campo académico, ha sido profesor de licenciatura y posgrado en la Universidad Iberoamericana, el ITAM, el Tec de Monterrey y la Universidad Panamericana. Ha sido reconocido por la American Chamber of Commerce of Mexico con el Premio Yiacatecutli durante cuatro años consecutivos, por su trayectoria y sus contribuciones profesionales. Reconocido por la Universidad Iberoamericana por su trayectoria académica 2006. En 2015, la AMEDIRH le concedió el reconocimiento al Ejecutivo-RH del Año con operaciones multinacionales.