

Diplomado en Gestión Estratégica de Talento

Versión en Línea

Coordinador académico: Mtro. Jorge Mauricio Reynoso Nassar

Nota: Este diplomado es en la modalidad en línea a través de la herramienta Zoom. Se requiere que el participante cuente con computadora, laptop, tablet, teléfono inteligente o cualquier otro dispositivo que permita reproducir audio y video y una buena conexión a internet.

Las clases serán en tiempo real en los días y horario publicados. Las sesiones no serán grabadas y el participante sólo tendrá acceso a las sesiones del diplomado en el grupo al cual se haya inscrito.

Objetivo general

En las dos recientes 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 a la transacción se han visto desplazados por aquellos que se alinean a una estrategia, donde se refuerza la diferencia competitiva que representa contar con el Talento adecuado y en los cuales se optimizan los procesos a través del uso eficiente de sistemas, tecnología de información y medios digitales.

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

- 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 mismo del Liderazgo, la correcta propuesta de valor al empleado y el fortalecimiento del nivel de compromiso de un colaborador para con su grupo y la organización.
- La necesidad de fortalecer el ejercicio de Liderazgo, con procesos efectivos de Coaching y Mentoría más allá de la adopción de “modas”.
- Los esfuerzos sustentables en materia de Diversidad, responsabilidad social, incorporación de las nuevas generaciones a la vida organizacional y la dinámica demográfica donde diversas generaciones coexisten.

Este programa no pretende ser teoría exhaustiva sino de un enfoque práctico al 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 ofrece a los Líderes y a quienes saben de la trascendencia de la Gestión de Talento, los elementos

necesarios para tomar las decisiones efectivas impactando en organizaciones de alto desempeño con alto compromiso de sus colaboradores.

Como quedó de manifiesto en el reciente y complejo 2020, el talento es piedra angular de una organización. Por tanto, los líderes son responsables de encontrar y conservar a esas personas capaces como punto clave para la supervivencia y auge. Por ningún motivo perdamos la relevancia cobrada en el tiempo reciente como profesionales de la gestión de talento. Por el contrario, sea cual sea el título de nuestro cargo, siendo líderes debemos evaluar qué tan cerca estamos de cumplir tres tareas esenciales: pronosticar resultados, diagnosticar problemas y determinar acciones en materia de talento.

Predecir resultados requiere hacer un buen uso de la analítica. Como nunca, hoy disponemos de diversas herramientas, asequibles y fáciles de usar, para recuperar y analizar la huella digital de la empresa. Sin embargo, para hacer un buen análisis, los ejecutivos de RH deben pulir sus habilidades estadísticas y conocimiento en Big Data y Small Data. Por otra parte, diagnosticar problemas implica un profundo conocimiento de la organización y su entorno, trabajar de cerca con otras áreas y comprender el sistema social de la compañía. Determinar acciones en cuanto a las personas requiere una estrategia dinámica de localización, contratación y promoción de talento, para crear una fuerza de trabajo incluyente, con una sólida cultura organizacional.

La normalización del trabajo remoto es, como RH bien sabe, una tendencia irreversible. La mayoría de las organizaciones han hecho ya el estudio necesario para saber en qué medida su operación puede adoptar esta modalidad. Un punto que requiere especial atención es la comunicación a través de plataformas móviles, pues de su adecuada gestión dependen factores cruciales como la productividad y el compromiso.

También está el hecho de que la Diversidad en su más amplia concepción: la llamada generación Z comienza a ingresar al mercado laboral y lo hace con maneras de pensar y estructuras familiares de origen distintos a las de sus predecesores. Frente a esto, hay que considerar que contar con una cultura organizacional sólida es hoy una ventaja competitiva. Más allá del salario y las prestaciones, para atraer o retener a una persona talentosa es necesario ofrecerle formar parte de un entorno que le hará sentir satisfecho y orgulloso.

■ ■ **¿A quién va dirigido?**

Líderes que buscan comprender las formas de generar equipos de alto desempeño, procesos de Gestión de Talento alineados a una estrategia de negocio, comprender el contexto actual y tendencias en los aspectos relacionados a las Personas en el mundo de los negocios y las instituciones,

También es importante para profesionales experimentados en las áreas de Recursos Humanos, que en su experiencia han ido más allá de los temas transaccionales para generar una mayor contribución estratégica: estos son roles que hoy se conocen como Directores de Factor Humano, de Capital Humano, Personas, HRBPs (Human Resources Business Partners), entre otros.



Módulo I

ESQUEMA TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO

Objetivo

Los participantes serán capaces de identificar, interpretar y diseñar estrategias de negocio con un claro componente de gestión de talento que anticipe el éxito sustentando en un ejercicio efectivo de Liderazgo, Desempeño, Sucesión. Los participantes contarán con elementos para ejecutar iniciativas efectivas en la generación de compromiso (Engagement), de forma claramente integrada a una estrategia de negocio, realidad social, económica y laboral del entorno actual y futuro. Se identificarán las estrategias realistas para equilibrar los factores de

liderazgo, diseño del trabajo y Talento en un entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo (VICA).

Temario

1. La estrategia del negocio en los retos del Siglo XXI: ¿Qué lecciones nos deja la nueva realidad?

1.1 Adaptabilidad

1.1.1 Diversificación

1.1.2 Crecimiento Selectivo

1.2 Estabilidad

1.2.1 Mantener la posición

1.2.2 Explotar la posición

1.3 El mundo VICA (*VUCA*)

1.3.1 Volatilidad (*Volatility*)

1.3.2 Incertidumbre (*Uncertainty*)

1.3.3 Complejidad (*Complexity*)

1.3.4 Ambigüedad (*Ambiguity*)

1.3.5 La dinámica de los mercados en los retos de diferentes sectores

2. La gestión de Talento y tendencias 2021-2025

2.1 ¿Qué hemos aprendido?

2.2 El caso de negocio para la transformación

2.2.1 Demográficos: tendencias y realidades

2.2.2 Tecnología e Información

2.2.3 Las relaciones interpersonales en un entorno digital y de redes sociales

2.3 Agilidad organizacional

2.3.1 Resiliencia en los negocios

2.3.2 El diseño organizacional: flexibilidad y adaptabilidad

2.3.3 Gestión del Talento: potencial y desempeño

2.3.4 Modelos mentales en la realidad de las organizaciones

2.3.5 La propuesta de valor al colaborador

3. El Liderazgo: cambios fundamentales a partir del 2020

3.1 Los más significativos disruptores

3.2 La Diversidad e Inclusión

3.3 Generaciones digitalmente nativas

3.4 La “*gig economy*”

3.5 Las exigencias para un estilo adaptable

3.6 El Liderazgo congruente y de inspiración

3.6.1 El coaching y la mentoría

3.6.1.1 Para el Desempeño

3.6.1.2 Para el Desarrollo

3.6.1.3 Mitos y Realidades

3.6.1.4 Coaching vs. Mentoría (cuando uno y cunado el otro)

3.7 Congruencia, Valores y Principios

4. El Compromiso (Engagement)

4.1 ¿Existe el “*best place to work*”?

- 4.2 Factores de medición en el nivel de compromiso de los colaboradores
- 4.3 Benchmarking por sector, país, región.
- 4.4 Estrategias para el fortalecimiento del compromiso (Engagement)
- 5. La Planeación de un modelo transformacional de Gestión**
 - 5.1 Organización de Alto Desempeño
 - 5.2 Las nuevas formas de colaboración
 - 5.2.1 Estrategia y consideraciones internas
 - 5.2.2 La organización matricial: ¿burocracia o eficiencia?
 - 5.2.3 El trabajo remoto y la digitalización del trabajo
 - 5.3 El socio de negocio en el área de capital humano: sus competencias y evaluación

Módulo 2

INSIDE MARKETING DIGITAL

Objetivo

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

Temario

- 1. La afectación de la era digital en el espacio laboral**
 - a. La generación nativamente digital en el trabajo
 - i. La rotación
 - ii. Las expectativas
 - iii. Cómo obtener el máximo rendimiento de los Millenials
 - b. Nuevos paradigmas del trabajo
 - i. Bloquear o no las redes sociales en el trabajo
 - ii. Nuevos espacios colaborativos.
- 2. Fundamentos de comunicación digital**
 - a. Origen del Internet
 - b. El futuro del Internet
 - c. Principios básicos alrededor de un sitio WEB
 - i. La regla de los 7 segundos
 - d. Los recursos digitales
 - e. Los principales inhibidores de la mercadotecnia digital
 - f. Los nuevos roles digitales en la empresa
 - i. El Community Manager
 - ii. El Content Marketing Manager
 - iii. Otros roles adyacentes
- 3. Knowledge Management**
 - a. Definición
 - b. Evolución de Datos > Información > Conocimiento > Sabiduría
 - c. Herramientas para la gestión interna del conocimiento
 - d. Change Management.

4. Estrategias de Contenidos

- a. Su razón de existir
- b. Diferentes estrategias de contenidos
- c. Que es un blog
 - i. Herramientas existentes para un blog
- d. Redes Sociales
 - i. Su rol estratégico
 - ii. Redes existentes
 - iii. Entendimiento de los alcances y capacidades de las principales redes sociales
 1. Facebook
 2. Twitter
 3. LinkedIn
 4. Pinterest
 5. Foursquare
 6. Google +
 7. Vine & Instagram
 8. Otras
 - iv. Manejo de crisis en redes sociales
 - v. Lineamientos de ejecución y uso

5. El uso de influenciadores o embajadores internos

- i. Qué son los influenciadores
- ii. Herramientas de Social Advocacy
 1. Su alcance
 2. Tecnologías existentes
 3. Dispositivos móviles

6. Clima laboral desde la perspectiva digital

- a. Analíticos de escucha para redes sociales (SMA)
- b. Análisis de sentimientos digital
- c. Identificación de líderes informales, influenciadores positivos y/o negativos
- d. Manejo de crisis digital.

7. Estrategia de Inside Marketing Digital

- a. Sistema RACE (Reach, Act, Convert, Engage)
- b. Desarrollo de un Plan Digital
- c. Indicadores de desempeño

Módulo 3

POSICIONAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN EL CONSEJO DE DIRECCIÓN

Objetivo

Desarrollar las habilidades necesarias para el posicionamiento tanto del ejecutivo de Capital Humano como de la función en la mesa directiva y en la organización.

Temario

Tema:	Contenido:
I. Imagen Estratégica de RH	<ol style="list-style-type: none">1. Un lugar en la Mesa.2. Presencia Estratégica.3. Indicadores de impacto.4. Modelos de atención y servicio de RH.
II. Impacto en el Negocio	<ol style="list-style-type: none">1. Toma oportunidades.2. Importancia del Ecosistema Organizacional.3. RH como catalizador y facilitador de la Cultura Organizacional.4. Alineación cultural (alinearse a la gente a la organización).
III. Posicionamiento de Valor (exposición de impacto)	<ol style="list-style-type: none">1. Analytics de RH - Identificación y cuantificación de los factores humanos que impulsan los resultados empresariales.2. RH Dashboards.3. De RH Operacional a RH Data driven.4. Networking para la evolución.
IV. HR Brand	<ol style="list-style-type: none">1. Imagen de RH - Comunica dentro y fuera.2. Relaciones fuera de la Mesa.3. RH en la Operación del Negocio.4. Employer Brand y Rankings de valor.
V. Diversidad en la Mesa	<ol style="list-style-type: none">1. El valor de la Diversidad en la nueva era.2. Nuevas habilidades de Liderazgo.3. Crecimiento y desarrollo de la Mesa Directiva.4. Sponsors y Role Models como aliados estratégicos.

Módulo 4

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

Objetivos

- Comprender los financieros, más que como documentos contables, como dinámica de negocio.
- Reconocer e interpretar otros indicadores que no son propiamente financieros pero que son igual de importantes: mercado, clientes, gente
- Integrar un proceso estratégico y preguntarnos si se tienen los recursos correctos para una ambición
- Terminar con una fácil forma de calcular las decisiones de RH en los financieros y estrategia de largo plazo

Temario

Los Indicadores Financieros clave de la Empresa

- Las Ventas: Negocio que no crece, morirá
- Los Costos: Pensamiento LEAN
- Inversiones: Asegurando la ecuación de valor con consumidores
- Gastos: La eficiencia operativa
- Utilidades y Flujos de Efectivo: La independencia de los negocios
- Indicadores: Lo que no se mide, no se mejora
 - Participación de Mercado: Share or Shape

- Salud de Marcas
- Sell-In / Sell-Out / Niveles de Servicio
- Gente

El proceso estratégico a largo plazo

- Definiendo una ambición: Dónde estamos y a dónde queremos
- Fuentes de crecimiento, rentabilidad, flujos
- Contamos con el Talento y los recursos correctos
- Que tendríamos que dejar de hacer

El impacto financiero de mis decisiones

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

Módulo 5

GESTIÓN DEL TALENTO UTILIZANDO EL MODELADO DE DATOS

Objetivo

Gestionar el talento humano tomando mejores decisiones a partir de tener en consideración lo que sugieren los datos.

Para tal propósito, el curso parte desde la concientización de la importancia de los datos para ser involucrados durante el proceso de toma de decisiones. Posteriormente, se transfieren algunos conceptos básicos de la estadística, y cómo estos pueden ser aplicados para tomar mejores decisiones. La transferencia de tales conocimientos y habilidades, se realiza mediante tres ejercicios prácticos relacionados con la gestión del talento. El módulo está fundamentado en el aprendizaje basado en la práctica y utilizando datos reales de una nómina. Finalmente, el módulo termina con la presentación de un trabajo final, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del mismo.

Temario

1. La relevancia de los datos en nuestra era: Tendencias sociales, tecnológicas, económicas, ambientales y políticas.
2. Ejercicio práctico 1: Análisis reactivo de una base de datos real de nómina.
3. Ejercicio práctico 2: Análisis predictivo de una base de datos real de nómina.
4. Ejercicio práctico 3: Análisis predictivo del grado de fidelización de empleados.
5. Presentación de trabajo final.

Coordinador Académico

Mtro. Jorge Mauricio Reynoso Nassar

Ha colaborado con compañías en los sectores de Consumo, Automotriz y Farmacéutico, como Merck Sharp & Dohme, Mars Inc., The Coca-Cola Co., Coca-Cola Femsa y Chrysler. Destaca su liderazgo regional en América Latina para el diseño e implementación de estrategias exitosas al conciliar una gestión efectiva de

Talento con el desempeño del negocio, la reputación y el gobierno corporativos. Es Director General de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, ha sido asesor y Coach Ejecutivo trabajando con equipos de Alta Dirección en empresas internacionales de aviación, consumo, dispositivos médicos e infraestructura. Es mentor de Endeavor apoyando a emprendedores en sus proyectos en los sectores financiero y de 'market analytics'.

Coordinador académico del Diplomado en Gestión Estratégica de Talento en el ITAM y es profesor en postgrado en la Universidad Iberoamericana. Ha sido profesor en el Tec de Monterrey y la Universidad Panamericana. Conferencista en diversos eventos y congresos nacionales e internacionales. Fue Presidente del Comité de Educación de la 'American Chamber of Commerce of Mexico'. Entre los reconocimientos que ha recibido, se encuentran: El "Premio Yiacatecutli" que le fue otorgado durante 4 años seguidos por la 'American Chamber of Commerce of Mexico'; el "Reconocimiento a la trayectoria Académica 2006", otorgado por la Universidad Iberoamericana, así como el reconocimiento al "Ejecutivo del Año 2015" otorgado por la 'Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos'.

Mauricio es graduado con mención honorífica en Psicología Organizacional por la Universidad Iberoamericana (UIA) en la Ciudad de México. Tiene el Diploma en Alta Dirección D1 por el Instituto Panamericano en Alta Dirección de Empresa (IPADE). Es Coach certificado por la UIA. En febrero de 2020 le fue concedido el Doctorado Honoris Causa del Claustro Doctoral en ceremonia llevada a cabo en Ciudad Universitaria, CDMX.