



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión Del Talento



Gestión Estratégica de Recursos Humanos

SEMANA 5



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Subtemas

- **Atracción del talento**
- **Retención y sucesión**



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Gestión Del Talento



Definición

Es el conjunto de procesos y prácticas estratégicas que una organización diseña e implementa para atraer, desarrollar, motivar, retener y optimizar el capital humano, con el objetivo de alcanzar sus metas y objetivos de negocio a corto, mediano y largo plazo.





Definición

En esencia, se trata de una visión integral que considera a las personas como el activo más valioso de la empresa y busca alinear sus habilidades, conocimientos y potencial con las necesidades y la estrategia organizacional. Va más allá de la simple administración de recursos humanos, enfocándose en la creación de una ventaja competitiva sostenible a través de su gente.





Evolución de la gestión del talento





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



10 Componentes Principales de la Gestión del Talento



1. **Planificación de la Fuerza Laboral:** Analizar las necesidades presentes y futuras de talento en la organización, identificando los roles críticos y las competencias requeridas.



1. **Atracción y Reclutamiento:** Implementar estrategias efectivas para atraer candidatos calificados y diversos.





3.Selección: Utilizar métodos de evaluación rigurosos para identificar a los candidatos más adecuados.



4.Inducción y Onboarding: Facilitar la integración de los nuevos empleados a la cultura y los procesos de la empresa.



5.Desarrollo y Capacitación: Invertir en el crecimiento profesional de los empleados a través de programas de formación, mentoring, coaching y oportunidades de desarrollo de carrera.





6.Gestión del Desempeño: Establecer objetivos claros, proporcionar retroalimentación continua y evaluar el rendimiento de los empleados.

7.Compensación y Beneficios: Diseñar paquetes retributivos competitivos y atractivos.



8.Retención: Implementar estrategias para mantener a los empleados valiosos comprometidos y motivados.





9.Gestión de la Sucesión: Identificar y desarrollar a futuros líderes para roles clave.



10.Cultura y Compromiso: Fomentar un ambiente de trabajo positivo que promueva el compromiso y la colaboración.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Impacto de una Gestión del Talento Efectiva



1. Rendimiento Organizacional:

Una gestión del talento efectiva establece las bases para un rendimiento organizacional superior a través de:

- Mayor productividad
- Mayor eficiencia
- Mayor calidad en el trabajo
- Impacto Directo en los Resultados Financieros y Operativos
- Alineación del Talento con la Estrategia de Negocio





2. Innovación:

Una gestión del talento que fomenta la innovación se basa en:

- Entorno que Valora el Aprendizaje Continuo
- Diversidad de Pensamiento
- Colaboración
- Desarrollo de Líderes que Impulsen la Innovación





Ejemplos de Empresas Innovadoras Gracias a la Gestión del Talento

- **Google:** Fomenta una cultura de "20% time" donde los empleados pueden dedicar una parte de su tiempo a proyectos de su interés, lo que ha llevado a la creación de productos innovadores como Gmail y AdSense.
- **Apple:** Su capacidad para atraer y retener talento de clase mundial en diseño e ingeniería ha sido fundamental para su éxito en la creación de productos revolucionarios. Invierten en el desarrollo de habilidades especializadas y fomentan una cultura de excelencia y atención al detalle.
- **Netflix:** Su cultura de "libertad y responsabilidad" permite a los empleados tomar decisiones y experimentar, lo que ha impulsado su innovación en la creación de contenido y su modelo de negocio.



3. Cultura:

La gestión del talento es un poderoso influenciador y constructor de la cultura organizacional

- Atracción de Personas que se Alinean con los Valores de la Empresa
- Fomento de Comportamientos Deseados
- Creación de un Sentido de Pertenencia
- Impacto de una Cultura Positiva Impulsada por una Buena Gestión del Talento



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos o informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



Para dialogar...

Una gestión del talento efectiva actúa como un catalizador para el éxito organizacional, impulsando el rendimiento, fomentando la innovación y construyendo una cultura sólida y positiva. Las empresas que comprenden y priorizan la gestión de su talento están mejor posicionadas para prosperar en el competitivo mercado actual a nivel global.



**MATERIAL
COMPLEMENTARIO**

El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informacionales. Prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



CONCLUIMOS LA PRIMER PARTE DE NUESTRA SESIÓN



SEMANA 5

CONTINUAMOS



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Atracción del talento



Marca empleadora

Se define como la percepción que tienen los candidatos (tanto activos como pasivos), los empleados actuales y otras partes interesadas (como ex empleados, clientes y la comunidad en general) sobre una organización como un lugar para trabajar. Es la reputación de la empresa como empleador y la propuesta de valor que ofrece a su talento actual y futuro.





Para construir una marca empleadora sólida y atractiva, las organizaciones deben enfocarse en los siguientes elementos

- Propuesta de Valor al Empleado (PVE)
- Autenticidad y Transparencia
- Consistencia
- Diferenciación
- Credibilidad
- Orientación al Talento Objetivo
- Medición y Adaptación





Cómo Comunicar la Marca Empleadora

1. **Sitio Web de Carrera:** Optimizarlo con información relevante, testimonios de empleados, videos y un proceso de aplicación sencillo.
2. **Redes Sociales:** Utilizar plataformas como LinkedIn, Instagram y Facebook para mostrar la cultura, los valores y las oportunidades de la empresa.
3. **Contenido Generado por los Empleados:** Fomentar que los propios empleados compartan sus experiencias.
4. **Eventos de Reclutamiento y Ferias de Empleo:** Participar activamente para interactuar directamente con los candidatos.
5. **Relaciones Públicas y Comunicación:** Generar noticias positivas sobre la empresa como empleador.





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Retención



Estrategias y Herramientas de Retención

Se refiere a las estrategias y acciones que una organización implementa para **mantener a sus empleados valiosos y de alto rendimiento** dentro de la empresa durante un período de tiempo prolongado.

No se trata simplemente de evitar que la gente se vaya, sino de crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan comprometidos, valorados y con oportunidades de crecimiento, lo que los motiva a permanecer en la organización por elección.





Estrategias y Herramientas de Retención

1. Encuestas de Clima Laboral y de Satisfacción del Empleado
2. Entrevistas de Salida
3. Programas de Mentoring y Coaching
4. Programas de Reconocimiento y Recompensas
5. Oportunidades de Desarrollo Personal y Profesional
6. Flexibilidad Laboral
7. Programas de Bienestar
8. Comunicación Interna Efectiva
9. Planes de Desarrollo Individualizados (PDI)





Desde tu perspectiva como profesional o como candidato, ¿qué aspectos consideras más atractivos de una empresa para trabajar?





En Línea

#DesarrollaTuNivelTop



Sucesión



Definición

La planificación de la sucesión es el proceso sistemático de identificar y desarrollar empleados con el potencial para ocupar roles de liderazgo puestos críticos en el futuro. No se trata solo de tener un "plan B" cuando alguien se va, sino de una estrategia proactiva para asegurar una transición fluida y mantener la continuidad del negocio.





Objetivos principales

- Asegurar la continuidad del negocio
- Minimizar la interrupción
- Desarrollar el talento interno
- Identificar y preparar futuros líderes
- Mejorar la moral y el compromiso de los empleados
- Alinear el talento con la estrategia futura

Los 5 pasos del plan de sucesión



Detectar puestos clave



Prever las vacantes



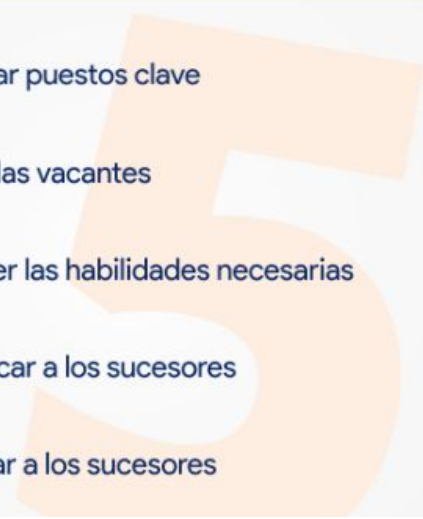
Conocer las habilidades necesarias



Identificar a los sucesores



Preparar a los sucesores





Diferencias

REEMPLAZO

Es una acción reactiva que se lleva a cabo cuando una posición queda vacante. El objetivo es encontrar a alguien para llenar el puesto lo más rápido posible, a menudo enfocándose en las habilidades inmediatas requeridas. Es una solución a corto plazo.

SUCESIÓN

Es un proceso proactivo y estratégico que implica identificar y desarrollar a individuos *antes* de que una posición quede vacante. Se enfoca en preparar a los futuros líderes y empleados clave con las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para tener éxito en roles futuros. Es una inversión a largo plazo en el talento de la organización.

El reemplazo es como llamar a un fontanero cuando la tubería ya se rompió. La sucesión es como realizar un mantenimiento preventivo regular para evitar la rotura.



Programa de Sucesión

ESTABLECIMIENTO DE LA ESTRATEGIA Y EL MARCO

- Definición de la Filosofía y el Compromiso de la Dirección
- Identificación de Roles Críticos y Talento Clave
- Definición de Competencias y Requisitos para Roles Futuros

EVALUACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

- Evaluación del Talento
- Creación de Grupos de Sucesión
- Desarrollo de Planes de Desarrollo Individualizados

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

- Implementación de Programas de Desarrollo
- Revisiones Periódicas del Plan de Sucesión
- Comunicación y Transparencia (con sensibilidad)
- Integración con Otros Procesos de Gestión del Talento

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

- Medición del Éxito del Programa
- Recopilación de Feedback
- Ajustes y Optimización



Estudio de Caso

"Textiles del Sol" en Guadalajara enfrenta la jubilación de su fundador, Don Rafael. RR.HH. implementa un plan de sucesión, pero Don Rafael se resiste, argumentando que "no es el momento", "nadie conoce el negocio como él" y asumiendo que sus hijos heredarán el liderazgo sin un proceso formal.

Su resistencia retrasa la identificación y el desarrollo de sucesores, genera incertidumbre en el equipo y pone en riesgo la continuidad del negocio.
¿soluciones?



El contenido de esta presentación es exclusivamente para fines educativos e informativos, y queda prohibido cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación.



Soluciones:

- Comunicación empática: Escuchar sus preocupaciones y destacar los beneficios para la empresa y su legado.
- Involucramiento gradual: Empezar con su opinión en la definición del perfil del sucesor.
- Abordar sus miedos: Ofrecer un plan de transferencia de conocimientos y una evaluación objetiva para sus hijos.
- Apoyo y recursos: Considerar un coach ejecutivo para la transición.
- Enfatizar el legado: Mostrar cómo la sucesión asegura la continuidad de su obra.

La clave está en la sensibilidad y en mostrar a Don Rafael que la sucesión es para el bien de "Textiles del Sol" y su legado en Guadalajara.





BIBLIOGRAFÍA (Artículos o e-books con referencias en formato APA)

- **Alles, M. A. (2015).** *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (11a ed.). Granica.
- **Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001).** *El cuadro de mando integral para recursos humanos: Cómo alinear la gestión de personas con la estrategia de la empresa*. Gestión 2000.
- **Berger, L. A., & Berger, D. R. (2011).** *The talent management handbook* (2nd ed.). McGraw-Hill. (Título original en inglés, buscar traducción).
- **Boyatzis, R. E. (2008).** *Competencias que inspiran un desempeño extraordinario*. EADA Gestión.
- **Buckingham, M., & Coffman, C. (1999).** *Primero, rompa todas las reglas: Lo que los directores más grandes del mundo hacen diferente*. Vergara.
- **Byars, L. L., & Rue, L. W. (2018).** *Gestión de recursos humanos* (8a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

SEMANA 5 COMPLETADA ¡Felicidades! Éxito en tu evaluación



©Top Learning Online, S.C., 2026.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, difusión o uso sin autorización escrita.



En Línea

#DesarrollaTuNivelTop