FORMACIÓN E-LEARNING

Curso Online de

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Técnicas y herramientas para medir competencias, potenciar el talento y alinear la gestión de los equipos con la estrategia empresarial.

Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación

MANAGER BUSINESS SCHOOL

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID

Llamada Whatsapp
(34) 601615098

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Presentación

El talento humano es el principal motor de innovación, productividad y sostenibilidad en las organizaciones modernas. En este contexto, la capacidad de identificar, evaluar y desarrollar el potencial de las personas se ha convertido en una ventaja competitiva clave, así como en una inversión estratégica que protege y potencia las finanzas de la empresa.

Este curso ha sido diseñado para proporcionarle las herramientas conceptuales y prácticas necesarias con las que llevar a cabo procesos de evaluación del talento alineados con los objetivos estratégicos de la empresa. A lo largo del mismo, abordaremos desde los fundamentos y enfoques contemporáneos de la evaluación del talento, hasta el diseño e implementación de programas efectivos, el análisis e interpretación de resultados y la retroalimentación constructiva orientada al desarrollo continuo. Se explorarán métodos tradicionales y modernos, incluyendo evaluaciones 360°, pruebas psicométricas, centros de evaluación y herramientas digitales, con un enfoque integrador de competencias técnicas, estratégicas y comportamentales, así como tendencias emergentes, como la Inteligencia Artificial, la gamificación y la evaluación en entornos de cambio.

Este programa no solo busca mejorar la toma de decisiones en la gestión del talento, sino también contribuir a construir culturas organizacionales más equitativas, eficaces y orientadas al crecimiento humano y empresarial.

La Formación E-learning

Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

1. La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
2. *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
3. *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
4. *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Objetivos del curso:

- Explorar en profundidad el concepto de competencia, su importancia en las organizaciones modernas, los diferentes tipos que existen y las metodologías más efectivas para identificarlas y desarrollarlas.
- Desarrollar habilidades clave para identificar, evaluar y potenciar el talento dentro de la organización, alineando estas acciones con los objetivos estratégicos del negocio.
- Mejorar la toma de decisiones organizacionales utilizando herramientas cuantitativas y cualitativas que nos ayuden a interpretar datos de evaluación y así tomar decisiones más objetivas y fundamentadas sobre desarrollo, promoción y retención del talento.
- Conocer y aplicar métodos modernos como evaluaciones 360°, centros de evaluación, pruebas psicométricas y entrevistas por competencias, así como el uso de tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial y la gamificación.
- Diseñar, implementar y estructurar programas de evaluación sólidos, seleccionar evaluadores adecuados y liderar procesos de gestión del cambio con transparencia y credibilidad.
- Conocer las mejores prácticas para ofrecer retroalimentación constructiva, diseñar estrategias de desarrollo, acompañar procesos de aprendizaje y evaluar el progreso de forma continua.
- Aplicar, a través de casos reales, simulaciones y talleres, los conocimientos adquiridos en contextos reales, asegurando una transferencia efectiva a su entorno laboral.
- Explorar las principales innovaciones y tendencias futuras en la evaluación del talento humano, analizando su impacto en los procesos organizacionales y fortaleciendo las competencias para integrar tecnologías emergentes de forma ética, estratégica y efectiva.
- Comprender el rol estratégico de la evaluación del talento en el ciclo de vida del colaborador y su impacto en la cultura organizacional, la productividad y la sostenibilidad del negocio.

> “La evaluación del talento se ha convertido en el motor de transformación personal y organizacional que impulsa el crecimiento sostenible, la innovación y la competitividad”

Dirigido a:

Profesionales de RRHH, responsables de selección, formación y desarrollo, directivos, consultores, así como a cualquier persona interesada en adquirir conocimientos y herramientas para la evaluación del potencial de talento en la empresa.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio
9 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario
En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación
para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning

Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.
En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.

Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.

* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Introducción a la evaluación del talento

4 horas

En la actualidad, evaluar el talento implica no solo identificar si una persona está cumpliendo con sus funciones, sino también conocer su potencial, nivel de compromiso, alineación con los valores de la empresa y su capacidad para asumir nuevos retos. Esta evaluación nos permite comprender en profundidad quiénes son las personas que integran la organización, qué los motiva, cuáles son sus fortalezas y en qué áreas pueden mejorar.
Además, en un entorno altamente competitivo y cambiante, cobra mayor relevancia porque permite anticiparse a las necesidades del mercado, adaptarse rápidamente al cambio y desarrollar líderes que impulsen la transformación empresarial.

1.1. Definición y objetivos de la evaluación del talento.

1.2. Importancia de la evaluación del talento en la empresa.

1.3. Modelos de evaluación tradicionales vs. modernos:
1.3.1. Modelos tradicionales de evaluación.
1.3.2. Modelos modernos de evaluación.

1.4. Enfoques de evaluación cualitativos y cuantitativos:
1.4.1. Enfoque cualitativo.
1.4.2. Enfoque cuantitativo.

1.5. Benchmarking y mejores prácticas.

MÓDULO 2. Identificación de competencias clave

4 horas

Una competencia es el conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona aplica de manera efectiva en un contexto determinado para alcanzar los resultados deseados. Desde una perspectiva organizacional, no solo describen lo que una persona sabe (conocimientos), sino también lo que sabe hacer (habilidades) y cómo lo hace (actitudes y comportamientos observables). Este enfoque permite comprender al talento humano como un recurso estratégico que aporta valor al negocio cuando sus capacidades están alineadas con los objetivos organizacionales.

2.1. Concepto de competencia y su importancia:
2.1.1. Clasificación de las competencias.

2.2. Tipos de competencias:
2.2.1. Competencias técnicas (o funcionales).

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

2.2.2. Competencias comportamentales (o blandas/soft skills).
2.2.3. Competencias estratégicas (organizacionales).

2.3. Métodos para identificar competencias clave en la organización:
2.3.1. Análisis del puesto de trabajo (job analysis).
2.3.2. Revisión estratégica organizacional.
2.3.3. Focus group o talleres con líderes y expertos.
2.3.4. Evaluación de desempeño y análisis de brechas.
2.3.5. Benchmarking con el sector.

2.4. Desarrollo y fortalecimiento de competencias.

MÓDULO 3. Métodos y herramientas de evaluación

4 horas

La evaluación del talento humano en las organizaciones modernas consiste en un proceso estratégico, integral y continuo que permite obtener información fiable y relevante sobre las competencias, actitudes, motivaciones y potencial de desarrollo de las personas. Esta información es fundamental para tomar decisiones acertadas en materia de selección, promoción, formación, retención y sucesión. Para que la evaluación sea efectiva, es necesario contar con métodos e instrumentos adecuados, validados y alineados a los objetivos del negocio. Cada organización tiene características únicas, al igual que cada colaborador, por lo que no existe una única forma de evaluar el talento.

3.1. Evaluaciones 360 grados:
3.1.1. ¿Qué competencias suelen evaluarse?
3.1.2. Cómo se implementa una evaluación 360°.
3.1.3. Ventajas y riesgos del modelo 360°.

3.2. Pruebas psicométricas y proyectivas:
3.2.1. Concepto y tipos de pruebas psicométricas.
3.2.2. Concepto y tipos de pruebas proyectivas.
3.2.3. Ventajas y desventajas.

3.3. Entrevistas de competencias:
3.3.1. Cómo se estructura una entrevista por competencias.
3.3.2. Ventajas y riesgos de la entrevista por competencias.

3.4. Centros de evaluación y desarrollo (Assessment Center):
3.4.1. Cómo funciona un centro de evaluación.

3.5. Evaluaciones de desempeño:
3.5.1. Qué se evalúa.
3.5.2. Tipos de evaluación de desempeño.
3.5.3. Fases del proceso de evaluación.

MÓDULO 4. Diseño e implementación de programas de evaluación

6 horas

4.1. Definición de objetivos estratégicos y operativos del programa:
4.1.1. Identificación de competencias, metas y criterios de desempeño a evaluar.
4.1.2. Selección de herramientas e instrumentos de evaluación (cuantitativos y cualitativos).
4.1.3. Cronograma y fases del programa de evaluación.
4.1.4. Consideraciones éticas y legales en el diseño.

4.2. Selección y formación de evaluadores:
4.2.1. Perfil del evaluador: competencias técnicas y habilidades interpersonales.
4.2.2. Criterios para la selección de evaluadores internos y externos.
4.2.3. Diseño de programas de capacitación y entrenamiento.
4.2.4. Evaluación del desempeño del evaluador.

4.3. Comunicación y gestión del cambio:
4.3.1. Importancia de la gestión del cambio en procesos evaluativos.
4.3.2. Identificación de resistencias al cambio y estrategias para afrontarlas.
4.3.3. Diseño de un plan de comunicación organizacional.
4.3.4. Rol del liderazgo y la cultura organizacional en la implementación del programa.

4.4. Comunicación y transparencia en el proceso de evaluación:
4.4.1. Principios de transparencia y ética profesional.
4.4.2. Estrategias de retroalimentación efectiva.
4.4.3. Comunicación de resultados a diferentes actores.
4.4.4. Uso de la evaluación como herramienta de desarrollo y mejora continua.
4.4.5. Garantía de confidencialidad y respeto a la privacidad.

MÓDULO 5. Análisis de datos y resultados

12 horas

5.1. Métodos de análisis de resultados:
5.1.1. Estadística descriptiva aplicada a la evaluación del talento.
5.1.2. Análisis de tendencias y patrones en resultados individuales y colectivos.
5.1.3. Categorización de hallazgos en datos cualitativos.

5.2. Técnicas de interpretación de datos:
5.2.1. Principales técnicas de interpretación.
5.2.2. Triangulación de fuentes (pruebas, entrevistas, observaciones).
5.2.3. Identificación de discrepancias y consistencias.
5.2.4. Detección de indicadores clave de desempeño (KPI).

5.3. Uso de software de evaluación:

5.3.1. Introducción a Excel avanzado, Google Sheets, Power BI.
5.3.2. Guía paso a paso para crear un dashboard de evaluación del talento en Excel.
5.3.3. Herramientas específicas: software de psicometría (e.g., Hogan, DISC, TalentMap).
5.3.4. Automatización de reportes y gráficos.

5.4. Presentación de resultados a Dirección:
5.4.1. El informe de Dirección.
5.4.2. Diseño de informes ejecutivos y tableros de control (dashboards).
5.4.3. Storytelling con datos.
5.4.4. Recomendaciones accionables basadas en la evidencia.

MÓDULO 6. Feedback y desarrollo continuo

4 horas

En la gestión moderna del talento, el feedback y el desarrollo continuo son esenciales para mantener a los colaboradores motivados, mejorar sus competencias y fortalecer la cultura organizacional. La retroalimentación efectiva proporciona claridad, dirección y motivación para el crecimiento, mientras que los planes de desarrollo individual (coaching y mentoring) permiten trazar rutas personalizadas hacia el éxito profesional.

6.1. Técnicas de retroalimentación efectiva:
6.1.1. Características esenciales de la retroalimentación efectiva.
6.1.2. Principales técnicas.

6.2. Planes de desarrollo individual:
6.2.1. Elementos clave de un plan de desarrollo individual.
6.2.2. Tips para la elaboración efectiva de un plan de desarrollo individual (PDI).
6.2.3. Ejemplo de plan de desarrollo individual (PDI).

6.3. Coaching y mentoring:
6.3.1. Coaching: concepto y principios esenciales.
6.3.2. Mentoring: concepto y principios esenciales.
6.3.3. Cuando conviene usar coaching y cuándo conviene usar mentoring.

6.4. Evaluación del progreso y ajuste de planes:
6.4.1. Concepto e importancia de la evaluación del progreso.
6.4.2. Herramientas y métodos comunes de evaluación del progreso.
6.4.3. Ajuste de planes de desarrollo.
6.4.4. Miniguía: cómo hacer una evaluación de progreso efectiva.

MÓDULO 7. Integración en la estrategia organizacional

6 horas

En un entorno de negocios cada vez más competitivo y cambiante, las organizaciones que logran integrar de manera efectiva la gestión del talento humano en su estrategia general son aquellas que aseguran su crecimiento sostenible y su adaptabilidad frente a los desafíos del mercado. La integración estratégica del talento no solo implica identificar y desarrollar a los líderes del futuro, sino también fortalecer la retención de colaboradores clave, gestionar eficazmente el potencial humano y medir el impacto real de estas acciones sobre los resultados organizacionales.

7.1. Definición estrategia organizacional.

7.2. Planes de sucesión y desarrollo de carrera:
7.2.1. Elementos clave en los planes de sucesión y desarrollo de carrera.
7.2.2. Fases del proceso en los planes de sucesión y desarrollo de carrera.
7.2.3. Beneficios de un plan de sucesión y desarrollo de carrera bien implementado.

7.3. Gestión del talento y retención:
7.3.1. Componentes clave de la gestión del talento.
7.3.2. Estrategias de retención.
7.3.3. Factores que influyen en la retención.

7.4. Desarrollo de liderazgo:
7.4.1. Componentes del desarrollo de liderazgo.
7.4.2. Estrategias para desarrollar el liderazgo.

7.5. Medición del impacto organizacional:
7.5.1. Elementos clave en la medición del impacto.

MÓDULO 8. Innovación y tendencias futuras (Parte 1)

4 horas

La evolución del entorno organizacional y la aceleración del cambio tecnológico han transformado radicalmente la manera en que las empresas evalúan el talento humano. Las prácticas tradicionales han dado paso a modelos más dinámicos, personalizados y basados en datos, impulsados por innovaciones como la Inteligencia Artificial, la gamificación, las simulaciones inmersivas y los sistemas de analítica predictiva. Esta transformación implica una nueva mentalidad en los profesionales de gestión humana, quienes deben asumir un rol proactivo en la adopción de tecnologías emergentes, sin perder de vista los principios éticos, la equidad y la experiencia del colaborador.

8.1. Impacto de la tecnología en la evaluación del talento:
8.1.1. Herramientas tecnológicas emergentes en la evaluación del talento.
8.1.2. Ventajas del uso de tecnología en la evaluación del talento.
8.1.3. Riesgos y desafíos asociados.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

8.1.4. Retos para los profesionales de gestión del talento.

8.2. Plataformas digitales y evaluación en la nube:
8.2.1. Qué es una plataforma digital de evaluación en la nube.
8.2.2. Tipos de evaluaciones que pueden integrarse en estas plataformas.
8.2.3. Ventajas de la evaluación en la nube.
8.2.4. Desafíos de implementación.
8.2.5. Futuro de las plataformas en la nube para evaluación.

8.3. Herramientas de evaluación online:
8.3.1. Tests Adaptativos por Computadora (CAT: Computerized Adaptive Testing).
8.3.2. Videoentrevistas online.
8.3.3. Software de evaluación de desempeño.

8.4. Seguridad, privacidad y ética en el uso de datos evaluativos:
8.4.1. Seguridad de los datos evaluativos.
8.4.2. Privacidad: marco legal y consentimiento informado.
8.4.3. Ética en la evaluación digital del talento.
8.4.4. Evaluación y ciclo de vida del dato.

8.5. Gamificación y simulaciones en la evaluación del talento:
8.5.1. Gamificación: concepto, fundamentos y aplicación.
8.5.2. Simulaciones: entornos controlados para evaluación conductual.
8.5.3. Comparativa: gamificación vs simulaciones.
8.5.4. Retos y consideraciones éticas.

MÓDULO 9. Innovación y tendencias futuras (Parte 2)

6 horas

9.1. Fundamentos de la gamificación en procesos de talento:
9.1.1. Qué es la gamificación.
9.1.2. Principios psicológicos que sustentan la gamificación.
9.1.3. Componentes clave de la gamificación en talento humano.
9.1.4. Aplicaciones en procesos de talento.
9.1.5. Ventajas de la gamificación en evaluación.
9.1.6. Riesgos y buenas prácticas.

9.2. Simuladores de toma de decisiones y entornos virtuales:
9.2.1. Qué son los simuladores de toma de decisiones.
9.2.2. Qué son los entornos virtuales en evaluación.
9.2.3. Fundamentos teóricos.
9.2.4. Competencias evaluables mediante simulaciones.
9.2.5. Ventajas estratégicas de los simuladores y entornos virtuales.
9.2.6. Herramientas y plataformas reconocidas.

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

9.2.7. Consideraciones éticas y prácticas.
9.2.8. Ventajas de la gamificación y las simulaciones.
9.2.9. Limitaciones de la gamificación y las simulaciones.
9.2.10. Comparativa entre métodos.

9.3. Ejemplos de plataformas para la evaluación del talento:
9.3.1. Arctic Shores.
9.3.2. Mettl (by Mercer).
9.3.3. Knack.
9.3.4. Comparativa entre las plataformas.

9.4. Evaluación en tiempos de cambio:
9.4.1. Enfoques de evaluación adaptados al cambio.
9.4.2. Competencias clave para evaluar en contextos de cambio.
9.4.3. Herramientas y metodologías recomendadas.
9.4.4. Ventajas de un enfoque adaptado al cambio.
9.4.5. Desafíos y consideraciones.

9.5. Evaluar en contextos VUCA:
9.5.1. Principios para evaluar en entornos VUCA.
9.5.2. Competencias clave a evaluar en entornos VUCA.
9.5.3. Herramientas recomendadas para evaluar en entornos VUCA.
9.5.4. Buenas prácticas para la implementación.
9.5.5. Desafíos éticos y estratégicos.

9.6. El futuro de la gestión del talento:
9.6.1. Tendencias clave en la gestión del talento.
9.6.2. Rol emergente de los profesionales en gestión del talento.

9.7. Integración de la Inteligencia Artificial en la evaluación del talento:
9.7.1. Aplicaciones de la IA en la evaluación del talento.
9.7.2. Ventajas de la IA en evaluación.
9.7.3. Riesgos y desafíos éticos.

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es - america.iniciativasempresariales.com

Evaluación del Potencial del Talento en la empresa

Autor

Ingrid Saldarriaga
Psicóloga. MBA en Administración y Dirección del Talento con amplia experiencia en roles de gerencia y consultoría de RRHH en diferentes empresas donde ha logrado resultados significativos, como la disminución de la rotación de personal, la implementación exitosa de software de gestión de RRHH y nóminas, así como la mejora de procesos.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.