



gestión del talento

downsizing

IGUALDAD PERFILES competencias

Master Executive en

Organización de RRHH y dirección de personas

formación **COACHING** **online**
SELECCIÓN Personal **CONCILIACIÓN**
assessment
modelo EFR



IDE • CESEM
Instituto de Directivos de Empresa

Cámara
Navarra

introducción

Actualmente las empresas consideran la gestión de los recursos humanos un asunto estratégico que incide directamente sobre sus resultados. El programa Master Executive en Organización de Recursos Humanos y Dirección de Personas proporciona los conocimientos necesarios para darle valor añadido a uno de los pilares fundamentales de cualquier organización, el capital humano, aprendiendo su estructura, organización y planificación.

Los profesionales son el principal activo de la empresa. De la buena gestión de estos recursos dependerá el éxito de los proyectos. En los últimos años hemos asistido al declive de los modelos organizativos tradicionales pero las organizaciones no contaban con sus cuadros profesionales preparados para abordar el necesario cambio hacia nuevos modelos de gestión flexibles y basados en valores. Como profesional de la gestión de personas, debes prepararte para el cambio y convertirte en el motor y apoyo en la dirección para cambiar el sistema tradicional de gestión.

El Master Executive en Organización de recursos humanos y dirección de personas, además de aportar los contenidos técnicos necesarios para ser un profesional excelente, proporciona el proceso completo de la gestión del talento, empezando por la atracción, continuando con la potenciación y finalizando con la retención del talento. La realización del programa aportará herramientas de gestión de recursos humanos y sin duda la gestión de proceso.

objetivos

1. Saber gestionar y retener el talento en las organizaciones aportando las herramientas necesarias para tal fin.
2. Elevar los recursos humanos a una posición estratégica en la compañía y de apoyo a la Dirección General potenciando las capacidades que permiten elaborar políticas de desarrollo de personal coherentes con los objetivos globales de la empresa.
3. Proporcionar los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para liderar el cambio, conocer las técnicas operativas jurídico-laborales y administrativas de los recursos humanos.
4. Comprender todos los aspectos metodológicos del área de la gestión de los recursos humanos con una visión orientada al futuro de las organizaciones.
5. Conocer, aplicar y gestionar las nuevas políticas y tendencias en el departamento de recursos humanos.

destinatarios

Responsables y profesionales del área de recursos humanos de la empresa que quieran mejorar sus capacidades y proyección profesional.

Profesionales que deseen orientar su actividad profesional hacia departamentos de recursos humanos.

Cualquier profesional que necesite herramientas y técnicas para realizar una buena gestión del talento de los miembros de su equipo.



Gestión de procesos de RRHH

La relación laboral: derechos y deberes derivados del contrato de trabajo

- El contrato de trabajo. Modalidades de contratación.
- Políticas de empleo. Legislación.
- Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Infracciones laborales del empresario y trabajador.
- Procedimiento sancionador.
- Seguridad Social.

Modelos de organización y gestión de RRHH

- Tipos de organización y estructuras empresariales.
- Organigramas y estructuras organizativas al servicio del negocio
- Formas organizativas del futuro.
- Los recursos humanos en el contexto de la organización.
- La organización de la dirección de RRHH.
- El cambio organizacional: Diagnóstico, planificación y gestión del proceso del cambio.
- Nuevas formas de gestión: Gestión de la diversidad.
- Gestión por valores.

Planificación estratégica de RRHH

- Planificación estratégica.
- Planificación de costes de los recursos humanos.
- Planificación y gestión de plantillas: productividad y rentabilidad
- El reajuste de plantillas. Downsizing / Rightsizing.

Política retributiva: compensación y beneficios

- Elementos constitutivos del salario y rendimiento.
- Estructura y masa salarial.
- Beneficios extra salariales.
- Sistemas Retributivos y Políticas salariales.
- Modelo de tendencia actual: evaluación del mérito.
- El salario emocional

El marco colectivo de las relaciones laborales

- Relaciones colectivas de trabajo.
- Los sindicatos y la empresa.
- Negociación colectiva.
- El convenio colectivo.
- Técnicas de negociación colectiva.
- Prevención y tratamiento de conflictos
- Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Gestión del talento

Atracción del talento: reclutamiento 2.0 y selección de personal

- Reclutamiento interno y externo.
- E-Recruitment y gestión de redes sociales 2.0.
- Los perfiles del puesto de trabajo.
- Proceso selectivo.
- Asesement y valoración de candidatos.
- Las competencias del seleccionador.
- Tipos de entrevista y pruebas de selección.

Potenciación del talento:

Modelos de aprendizaje y desarrollo profesional

- Formación y aprendizaje
- La formación en la empresa.
- Fases del plan de formación: Detección de necesidades, diseño, financiación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Metodologías de formación multicanal.
- Diseño de entornos colaborativos de aprendizaje informal.
- Campus virtuales y universidades corporativas.
- Planes de Desarrollo Profesional.

Retención del talento. Salario emocional:

Políticas de conciliación, planes de igualdad, Responsabilidad Social corporativa

- Herramientas de Conciliación.
- Las nuevas formas del trabajo: Trabajo remoto, teletrabajo, flexibilidad.
- Ventajas asociadas a la gestión de la conciliación.
- Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable).
- Plan de igualdad.
- Acciones y compromisos.
- Agentes de igualdad.
- Lenguaje e igualdad de género.
- Responsabilidad Corporativa. Legislación.
- Voluntariado corporativo.
- La rentabilidad de la responsabilidad.

Herramientas de gestión de RRHH

Modelos integrales de gestión por competencias

- La importancia del factor humano.
- Las competencias en la política estratégica de la empresa.
- Diccionario y determinación de niveles competenciales.
- Gestión integrada de Recursos Humanos basada en competencias.
- Implantación de un sistema de Gestión por competencias.
- Ventajas e inconvenientes de los sistemas de Gestión por competencias.

Control y seguimiento de la función de RRHH como Business partner del negocio

- Control y seguimiento de la gestión de recursos humanos
- Sistemas de control.
- Ratios e indicadores de gestión de recursos humanos.
- Balanced Score Card.
- Herramientas tecnológicas para la gestión de recursos humanos.
- Outsourcing de RRHH.

Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo y evaluación del desempeño

- Análisis y descripción de los puestos de trabajo.
- Aplicaciones de las DPT.
- Sistemas de valoración de puestos de trabajo.
- Aplicaciones de la VPT.
- Sistemas de evaluación del desempeño: Dirección por objetivos (DPO), Evaluación 180° y 360° y evaluación por competencias.
- Plan de desarrollo profesional.
- Las entrevistas de evaluación: Roles y técnicas.

Competencias transversales

Finanzas para no financieros

- La información económico-financiera básica.
- Cómo interpretar un balance.
- El control de costes e ingresos.
- Análisis económico de los estados financieros.
- Cálculo de costes financieros.

Taller de habilidades de dirección de personas o habilidades directivas 2.0

- Liderazgo
- Toma de decisiones
- Gestión del tiempo
- Motivación
- Negociación
- Influencia y persuasión
- Comunicación no violenta
- Trabajo en equipo
- Gestión de reuniones

Metodología basada en cuatro principios: Descripción – Reflexión – Innovación – Creatividad.

Método del caso

Los casos prácticos están basados en situaciones reales o simuladas de las empresas. Para su resolución se necesitarán aplicar los conocimientos adquiridos, utilizando nuestra metodología.

Su finalidad es desarrollar hábitos de pensamiento directivo que capaciten para tomar decisiones eficaces de forma espontánea, natural y tecnificada.

Los casos prácticos son realizados en grupo potenciando el networking y el feedback y facilitando el crecimiento personal al tiempo que se fomenta la integración y la interacción de equipos.

Proyecto final

Este Proyecto tiene por objeto la puesta en práctica de todos los conocimientos adquiridos a lo largo del programa.

El enfoque eminentemente práctico con el que se aborda su realización, proporciona la visión necesaria para realizar un plan de empresa efectivo o diseñar la estrategia de mejora de un departamento.

Dicho proyecto será presentado y defendido ante un tribunal académico formado por profesionales del sector y expertos en la materia.

Sistema de evaluación

Mediante la evaluación continua (sin exámenes), se observa el progreso de los participantes, que además deben someterse a un seguimiento continuo y a una participación activa. El resultado final será una evaluación que demuestra como el alumno ha puesto en práctica a través del caso lo aprendido y como ha sabido no solo aplicar conocimientos, sino también aportar soluciones creativas al planteamiento inicial.

Campus virtual

Disponemos de las mejores herramientas tecnológicas e interactivas unificadas en un Campus virtual diseñado en exclusividad para nuestros alumnos con las últimas tecnologías adaptadas a un modelo de formación claro, directo, flexible, personalizado y práctico y adaptado a los nuevos dispositivos de internet mobile (smartphones, tablets...).

Con esta plataforma logramos satisfacer las necesidades de todos los profesionales adaptándonos a su situación y consiguiendo que se sientan como si estuviesen realizando la formación en modalidad presencial.

Webinars

Disfrutarás en directo de sesiones presenciales, sin desplazamientos y desde cualquier parte del mundo.

Networking y retroalimentación

El campus virtual consigue la interacción con alumnos y profesores. No sólo se fomenta el Networking sino que se consigue la retroalimentación mediante tutorías (presenciales y online), teleseminarios, chats, foros, correo y agenda internos. Establecerás contactos de forma continuada y efectiva, pudiendo realizar los casos prácticos en grupo (siempre que lo desees) para poder aplicar conocimientos de otros sectores que te aportarán todos los participantes de la comunidad virtual.



equipo docente

Fernando Vargas

Director del Área de RRHH de IDE-CESEM. Licenciado en Psicología, Psicomotricista, Coach Ejecutivo Ontológico (ACTP), es miembro de la International Coaching Federation. En el año 2001 se retiró de la Federación Española de Fútbol como árbitro de categoría nacional, donde desarrolló un programa de entrenamiento en habilidades psicológicas para árbitros dentro de la Escuela Nacional de Árbitros de fútbol. Ponente y speaker habitual en eventos especializados en Dirección de RRHH. Ha trabajado durante doce años como Director de Gestión del Talento, Director de RRHH operacional y Director de Formación Corporativo de Grupo Vips.

Actualmente es Director de Proyectos de la Escuela Europea de Coaching en su sede de Madrid.

Balbina López de la Torre

Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Licenciada en Derecho. Master en Organización y planificación de Recursos Humanos.

Ha trabajado en TABACALERA y en IBERSWISS CATERING. Ha sido Jefe de Personal de UNILEVER ESPAÑA S.A. y en LUCENT TECHNOLOGIES.

Ha sido Directora de RRHH en FLUOR. Directora de RRHH en NORTEL Networks para España y Portugal.

Actualmente es HR & Administration Director en QUEST Global.

Roberto Martínez

Ingeniero Químico, ha realizado estudios de postgrado en Medio Ambiente y en las Áreas de Gestión de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Responsabilidad Social Corporativa y Dirección de Personas. Ha desarrollado la mayor parte de su carrera profesional en labores directivas en consultoría de empresas (Novotec y Soluziona).

En la actualidad es Director de Fundación Más familia. Es profesor y conferenciante de prestigiosas instituciones y, en la actualidad, forma parte de los principales foros que trabajan y desarrollan la RSE como el foro de expertos del MTAS, AENOR o G.R.I. en la RSC.

Enrique Solís

Licenciado en Derecho y Miembro de AECE (Asociación de Expertos Contables y Tributarios). En su carrera profesional ha sido Director del Departamento de Contabilidad-Fiscalidad de la ESCUELA SUPERIOR SECRETARIAL y actualmente es Gerente-Socio de la Empresa GEFRUMON 2000, S.L.

Victor Andrés García

Licenciado en Ciencias Empresariales .Especializado en Consultoría Modelo Tavistock (Tavistock Clinic de Londres). Ha sido Consultor colaborador de Dynamis y Director de Consultoría en SHL Psicólogos empresariales. Actualmente es Consultor Externo de Adecco Group, además de Formador y Coach de RRHH.

Susana Ortega

Titulada en Ciencias Empresariales y Económicas, en la especialidad de Marketing y Gestión Comercial. Master en Gestión y Liderazgo. Cuenta con una sólida experiencia en el ámbito de recursos humanos, tanto en compañías nacionales como multinacionales, así como diferentes sectores económicos y productivos: ABNAmro Bank, Iber-Swiss Catering, Blockbuster Video, Grupo Vips, Starwood Hostel and Resort. Ha sido Gerente de RRHH de Grupo VIPS y colaboradora en Grupo BLC, como consultora.

Ha ocupado el cargo de Directora de RRHH en "The Westin Palace Madrid", MUSGO y OFFICE DEPOT SPAIN. Actualmente es Directora de Recursos Humanos en la empresa SuiteBlanco.

José María Macías

Licenciado en Ciencias del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid, con un Executive de compensación y beneficios. Ha trabajado en empresas como PC CITY Spain como Personnel & Labor Relations Manager, en el Grupo CASER como Consultor de Compensación y Beneficios o en el Grupo VIPS en el Departamento de Compensación y Beneficios. Fue Responsable de RRHH en DHL Supply Chain. Actualmente es Jefe de Relaciones Laborales en 3M.

Alejandro Escolano

Licenciado en Psicología y Master en Organización de Recursos Humanos y Dirección de Personas por IDE-CESEM. Ha sido coordinador Internacional de Recursos Humanos del Grupo DIA, Director de Recursos Humanos en Alain Affelou Óptico y HR Manager para Iberia y Benelux en Indesit Electrodomésticos. Ha ocupado el puesto de Director de Recursos Humanos en Salvesen Logística.

Rosario Armenteros

Licenciada en Derecho. Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Experta en evaluación y valoración de puestos. Responsable del Desarrollo de Recursos Humanos en Sogecable. Actualmente es Formadora Homologada en Adecco Training en Adecco Group.



ficha técnica

Duración: **600 horas de las cuales 150 horas se estiman para la realización del proyecto fin de Master.**

Matrícula: 3.250 euros.

Importe bonificable a través de la Fundación Tripartita para trabajadores por cuenta ajena. La Cámara se lo gestiona (la solicitud deberá realizarse al menos con 12 días de antelación al inicio del curso).

Posibilidad de financiación con: **B Sabadell**

Información e inscripciones

Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Navarra

Paula Villamor

Tlfno: 948077070 – ext. 152

pvillamor@camaranavarra.com

www.camaranavarra.com

formación online



Información e inscripciones

Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Navarra

Paula Villamor

Tlfno: 948077070 – ext. 152

pvillamor@camaranavarra.com

www.camaranavarra.com

Cámara
Navarra