


Programa Superior de especialización en Gestión del Talento

Fecha: 3, 10, 18, 25 de mayo, 1 y 8 de junio

Horario: 10:00 a 14:00-15:00 a 18:30

Duración: 45 horas

Lugar: Cámara de Gipuzkoa - Avda. de Tolosa, nº 75 - 20018 Donostia-San Sebastián 

INSCRIPCIÓN

oBJEtivo

Los directivos deben estar preparados para promover y crear un nuevo entorno de trabajo que responda a los profundos cambios que estamos viviendo en estos últimos años. Tenemos que enfrentarnos diariamente al reto de atraer, retener y desarrollar el talento en un entorno donde dicha gestión puede marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso de una compañía.

Conocer las herramientas y las metodologías que permitirán enfrentarse a este desafío es clave. Es por esto que ponemos en marcha este Programa Avanzado para optimizar la gestión del Talento de su organización. El objetivo del programa es que los participantes adquieran una visión global y eminentemente práctica que facilitará el entendimiento y correcta utilización de las herramientas más adecuadas para abordar con éxito la gestión del Talento.

Se trata de lograr que las personas participantes:

- Conozcan el proceso necesario para identificar y gestionar el talento en sus organizaciones.
- Definan y determinen lo que se entiende por personas con “talento”. Sean capaces de aunar criterios de actuación para que en sus empresas los responsables actúen de la misma forma.
- Establezcan un plan de actuación en el que se contemplen los objetivos a lograr, las acciones a realizar, responsables, plazos y presupuesto.
- Conozcan pautas para identificar las personas con talento en su organización.
- Conozcan pautas y herramientas para gestionar y potenciar el talento actualmente existente en su organización.
- Diseñen sistemas para detectar el talento del que actualmente se carece en la organización y la forma de conseguirlo.
- Adopten medidas preventivas ante los posibles riesgos que tiene implantar un proyecto de identificación y gestión del talento.
- Adquieran los conocimientos necesarios para diseñar planes de compensación

alineados con la gestión del talento.

- Sean capaces de definir los aspectos a incorporar en sus organizaciones en el ecosistema actual.

Programa

MÓDULO I. CÓMO DISEÑAR Y OPTIMIZAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Día 3 de mayo

Herramientas imprescindibles para analizar y diseñar con éxito una estructura organizativa

- Análisis y diseño de estructuras organizativas.- Claves, tipos,...
- Organizaciones “líquidas”, organizaciones “Teal”, organizaciones “Trebol”, “Sociocracia”, etc.
- La descripción de puestos de trabajo.
- La valoración de Puestos de trabajo.
- El Mapa de Puestos de trabajo.
- Análisis y planificación de plantillas. Análisis de cargas de trabajo.

Casos de negocio y ejemplos reales.

MÓDULO II. CÓMO RECLUTAR TALENTO PARA MI ORGANIZACIÓN

Día 10 de mayo

Cómo utilizar las herramientas imprescindibles para atraer el Talento a su organización

- La captación del profesional, su desarrollo y permanencia como nuevas prioridades.
- “Employer Branding”.- Gestión de la marca como empleador: cómo conseguir ser percibido y valorado para atraer talento.
- Herramientas y metodologías para definir los perfiles.
- Utilización de las redes sociales como fuente de reclutamiento.
- La entrevista de selección: un guía práctica para abordar con éxito la entrevista paso a paso.
- Utilización de otras herramientas (dinámicas de grupo, role-play, casos de negocio, etc.).
- Proceso de acogida e integración del profesional (On boarding).
- Indicadores para una correcta medición y gestión (KPI`s – OKR`s).

Casos de negocio y ejemplos reales.

MÓDULO III. GESTIÓN DEL TALENTO

Día 18 de mayo

Cómo desarrollar y retener a nuestros mejores profesionales

- Diseño de la estrategia de gestión del Talento de la compañía.

- Diseño de los diferentes procesos y herramientas
 - o Modelo de Competencias
 - o Proceso de Gestión y Evaluación del Desempeño
 - o Proceso de identificación del Talento
 - o Mapa de Trayectorias profesionales
 - o Modelo de Aprendizaje
 - o Guías de Desarrollo
 - o Gestión de las promociones, demociones, movimientos laterales, etc.
- Cómo desarrollar el Talento
 - o Planes de Desarrollo Individuales
 - o Planes de Carrera
 - o Planes de Sucesión
- El Talento Digital.
- Proceso de comunicación y gestión del cambio en la organización.

Casos de negocio y ejemplos reales.

MÓDULO IV. ASSESSMENT CENTER

Día 25 de mayo

Cómo identificar el Talento en la organización. Aplicación de Herramientas

Metodología de evaluación por competencias

- Las competencias como marco de evaluación.
- Fiabilidad/validez de la herramienta.
- Evaluadores, ejercicios y diseño.
- Observación.
- Definición de los “Indicadores de comportamiento”.
- Registro y valoración numérica de los comportamientos.

Ejercicios

- Dinámicas de grupo.
- Role-plays.
- Ejercicios In-tray (casos de negocio).
- Entrevista por Competencias.
- Test psicométricos.

Assessment Center “real”

- Desarrollo de Assessment Center “real”.
- Puesta en común de evaluadores.

Informe de Resultados

- Elaboración del Informe de Resultados: Individual y Global.

Feedback

- Cómo dar un feedback efectivo.
- Informe al evaluado y feedback sobre los resultados.- ejercicios de role-play.

Definición de Planes de Acción eficaces

- Cómo definir un Plan de Desarrollo individual eficaz.
- Seguimiento.

Casos de negocio y ejemplos reales.

MÓDULO V. ALINEANDO MI ESTRATEGIA DE RECOMPENSA CON LA GESTIÓN DEL TALENTO

Día 1 de junio

Cuáles son las alternativas retributivas existentes para conseguir atraer, retener y motivar el Talento en mi organización

- Diseño de la estrategia retributiva para atraer y retener el talento.
- Diseño del Sistema retributivo.- Metodología.
 - o Retribución Fija.
 - o Retribución variable.
 - o Beneficios Sociales / Compensación Flexible.
 - o Salario emocional.
 - o Proceso de comunicación y gestión del cambio.

Casos de negocio y ejemplos reales.

MÓDULO VI. DISEÑO DE NUEVO ECOSISTEMA

Día 8 de junio

Nuevos aspectos a incorporar en nuestras organizaciones.

- Movilidad Internacional del Talento.
- “Employee Experience”
- “People Analytics”.
- Gestión de la diversidad.
- Conciliación. Cómo diseñar un sistema eficaz de Teletrabajo y Horario flexible.

Casos de negocio y ejemplos reales.

Ponente



Oscar Izquierdo

Licenciado en C. Empresariales. Máster en Dirección de RRHH.

Director General de RAY HUMAN CAPITAL, S.A.

Anteriormente ha sido responsable para España y Portugal de la División de Consultoría de RRHH, Formación y Desarrollo de ERNST & YOUNG, Director de RRHH y consultor en firmas a nivel internacional como Watson Wyatt, Coopers & Lybrand, PwC, KPMG Consulting y Hudson.

Otros datos relevantes

- **Fechas, duración y lugar**

- Del 3 de mayo al 8 de junio de 2022. De 10.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.30 horas. 45 horas.

Cámara de Gipuzkoa. Avda. de Tolosa, 75. 20018 Donostia.

- **Precio**

- La inscripción puede realizarse al programa completo o a módulos independientes.
Gracias a la subvención concedida por el Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de Diputación Foral de Gipuzkoa, el coste del curso será:
Programa completo: 200 € (almuerzos incluidos)
Módulos independientes: 40 € (almuerzo incluido)

(Se retendrá un 30% en cancelaciones efectuadas entre 5 y 2 días antes del comienzo del curso y el 100% el día anterior al inicio).

**Gipuzkoako
Foru Aldundia**
Ekonomia Sustapeneko,
Landa Ingurune eta
Lurralde Orekako Departamentua



**Diputación Foral
de Gipuzkoa**
Departamento de Promoción
Económica, Medio Rural
y Equilibrio Territorial

Información

943 000284

bikain@camaragipuzkoa.com