

Programa Superior de Gestión del Talento

Fecha: 24, 8, 15, 22, 29 de mayo y 5 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

oBJEtivo

En un entorno tan competitivo como el actual, disponer de personas con talento es uno de los principales objetivos estratégicos de toda organización. Si entendemos por personas con talento aquéllas que tienen los conocimientos, las aptitudes y actitudes precisas y contribuyen a los resultados actuales y futuros de la organización, queda patente que existe un vínculo muy estrecho con la estrategia.

Sin embargo, una parte de las personas en posiciones de dirección en las empresas opina que la gestión del talento en su empresa no está alineada con la estrategia del negocio. Mientras que en la mayoría de las empresas se sigue considerando –y gestionando– el talento como una actividad limitada al área de recursos humanos, las mejores empresas lo establecen como una prioridad del comité de dirección, involucran a responsables de todas las áreas y establecen resultados que impactan en el rendimiento de la organización.

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 RECLUTAR TALENTO PARA MI ORGANIZACIÓN

Día 24 de abril

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 II. GESTIÓN DEL TALENTO

Día 8 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 III. ASSESSMENT CENTER

Día 15 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 IV. CÓMO DISEÑAR Y OPTIMIZAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA LAS NUEVAS NECESIDADES DEL NEGOCIO

Día 22 de mayo

Análisis de las herramientas imprescindibles para analizar y rediseñar con éxito una estructura organizativa.

- Hacia una nueva gestión de personas en entornos VUCA.
- Análisis y diseño de estructuras organizativas. Claves para un correcto análisis y rediseño.
- La Descripción de Puestos de trabajo.
- La Valoración de Puestos de trabajo.
- El Mapa de Puestos de trabajo (Job Mapping).
- Análisis y planificación de plantillas. Dimensionamiento de equipos de trabajo.

Casos de negocio y ejemplos reales.

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

Día 29 de mayo

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 5 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 24 de abril al 5 de junio de 2024. 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: 360 € (almuerzos incluidos)

Módulos independientes: 65 € (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).

SUBVENCIONADO POR:

Información

943 000284

bikain@camaragipuzkoa.com