

UNIVERSIDAD
DE BELGRANO



GESTIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO POR COMPETENCIAS

Fundamentación

En el contexto actual, donde el éxito surge a partir de la diferenciación y la celeridad, donde los productos y servicios cuentan con mayor cantidad de puntos en común, es necesario centrar nuestros esfuerzos en diferenciarnos en el capital más importante de las Organizaciones: las personas que las conforman.

¿Cómo gestionar los Recursos Humanos (Capital Humano) de las organizaciones desarrollando, al mismo tiempo sus competencias, en función de las necesidades reales de las mismas? El rol de la gestión del Capital Humano se debe centrar en el desarrollo de las competencias, que vinculen lo que el individuo es capaz de dar y desarrollar, con los objetivos estratégicos que la organización pretende alcanzar.

DURACIÓN

80 horas presenciales.

MODALIDAD

Se cursa Viernes y Sábado, 1 vez al mes.

HORARIOS

Viernes de 18:00 a 22:00 hs. y Sábados de 8:00 a 14:00 hs.

APROBACIÓN

75% de asistencia a las clases; podrán realizarse evaluaciones parciales de los contenidos. Al final se rendirá un examen integrador o se presentará una tesina ejecutiva ante el Director.

CERTIFICADOS

El Departamento de Estudios de Posgrado y Educación Continua de la Universidad de Belgrano, extenderá el respectivo Certificado, a quienes aprueben las evaluaciones y cumplan con la asistencia mínima requerida. El Certificado para los Profesionales Universitarios indicará "Curso de Posgrado en Gestión Estratégica del Capital Humano", mientras que Ejecutivos admitidos que no tengan título universitario indicará "Curso de Actualización Profesional en Gestión Estratégica del Capital Humano".

OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA.

- Introducir a los participantes en los conceptos de la Gestión Integral de los Recursos Humanos (Valor Humano), de acuerdo a las nuevas exigencias del mercado.
- Definir y desarrollar el rol de Recursos Humanos, como agente del cambio y medio, en la implementación de las Estrategias de la Organización.
- Incorporar e implementar el concepto de Competencias a la estrategia de gestión del valor humano o equipos de trabajo, a través de metodologías, experiencias y herramientas concretas.
- Conocer a través de experiencias y herramientas concretas, metodologías de aplicación tomando a las Competencias como eje central de todo el Proceso de Gestión.

DESTINATARIOS.

Aquellas personas que tengan relación con la gestión de los Recursos Humanos en su alineación a la Estrategia de Negocios de la organización.

PROGRAMA

El impacto actual de la gestión del capital humano.

Objetivos

- Conocer los antecedentes de la Gestión del Capital Humano.
- Identificar los requerimientos actuales de la función.
- Reconocer los diferentes roles a desarrollar como gestores del Capital Humano.
- Visualizar el marco estratégico de una Organización.

Contenidos.

- Definición de Competencias.
- Identificación de Competencias.
- Redacción de Competencias y sus magnitudes.
- La gestión por Competencias como generador de cambios y desarrollo de la cultura organizacional.

Gestión por competencias.

Objetivos:

- Definir qué son las competencias.
- Determinar sus beneficios y utilidades.
- Conocer y aplicar las pautas necesarias para identificar las competencias.

Contenidos:

- Definición de Competencias.
- Identificación de Competencias.
- Redacción de Competencias y sus magnitudes.
- La gestión por Competencias como generador de cambios y desarrollo de la cultura organizacional.

Selección por competencias.

Objetivos:

- Conocer las diferentes fases de un proceso de selección y su impacto en la Organización.
- Conocer las principales técnicas de selección, sus objetivos y la forma de aplicación.
- Brindar para su correcta aplicación herramientas profesionalmente probadas, para poder encontrar los perfiles que el mercado laboral ofrece, de acuerdo a las necesidades estratégicas respetando la cultura de la Organización.
- Desarrollar competencias integradas para el desempeño eficaz en el proceso completo de búsqueda y selección del Talento necesario para la Organización.
- Conocer la importancia del análisis de puestos de trabajo, dentro de la gestión integral del CAPITAL HUMANO y sus principales aportaciones a la misma.

Contenidos:

- El proceso de reclutamiento y de selección por Competencias.
- Análisis y descripción de puestos.
- Desarrollo del proceso.
- Competencias requeridas para los responsables del proceso.
- Herramientas de Selección.
- Assessment Center.
- Test para evaluar Competencias.
- Entrevista situacional.

Gestión del desempeño.

Objetivos:

- Definir el concepto de Gestión del Desempeño.
- Entender la finalidad de implementar un proceso de Gestión de Desempeño en la Organización, de acuerdo a las necesidades actuales.
- Conocer y analizar las diferentes etapas que comprende la Gestión del Desempeño.

Contenidos:

- Implicaciones organizacionales. Impacto en las Competencias.
- Establecimiento de Objetivos.
- Proceso de evaluación. Planes de Acción, de Desarrollo.
- Entrevistas de Retroalimentación, de Seguimiento.
- Métodos de evaluación. Tradicional, por Competencias, 360°.

Capacitación y el desarrollo de las competencias.

Objetivos:

- Definir los conceptos de Aprendizaje, Capacitación, Formación, Aprendizaje Organizacional y Entrenamiento.
- Entender la finalidad e importancia de implementar un Proceso de Capacitación y Desarrollo en la Organización.
- Entender y desarrollar la capacitación por competencias.
- Conocer y analizar las diferentes etapas que comprende el Proceso.

Contenidos:

- La planificación de la Capacitación y el desarrollo de las Competencias.
- Las Competencias como fuente para la elaboración del Plan de Capacitación.
- Detección de necesidades.
- Diseño e implementación del Plan Elaborado.
- Diferentes procesos de capacitación a través de las Competencias.

Gestión del talento.

Objetivos:

- ¿Qué entendemos por talento?
- Conocer y entender la vinculación entre talento y Capital Humano.
- Definir y planificar como atraer, gestionar y retener (fidelizar) el capital humano en la organización.
- Conocer y aplicar las prácticas y programas de CAPITAL HUMANO que permiten gestionar el talento.

Contenidos:

- Gestión del Talento y del Capital Intelectual.
- Gestión y Planeamiento de la Carrera Profesional. Coaching.
- Diferentes planes, necesarios para el desarrollo del Valor Humano.
- Políticas de retención de Talentos.
- Tipo de dirección de acuerdo a los diferentes Talentos de la Organización.

Política salarial: compensaciones. Remuneración e incentivos por competencias.

Objetivos:

- Brindar los conceptos necesarios, sobre cómo gestionar los diferentes procesos en el contexto actual que impacta directamente en la política de compensaciones de la Organización.
- Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para la implementación del proceso de remuneraciones.
- Conocer los objetivos y fases de implantación de un sistema de retribución variable.

Contenidos:

- Diferentes tipos de retribución salarial, incentivos y beneficios.
- Política Salarial: Compensaciones, Remuneración e Incentivos como herramientas de alto impacto en la Gestión del Capital Humano.
- La motivación de los CAPITAL HUMANO y la individualización de los salarios
- Procesos para desarrollar la remuneración como herramienta estratégica de la Organización.
- Políticas de retención (Fidelización).
- Remuneración por Competencias.

Estrategia del capital humano.

Objetivos:

- Visualizar el proceso completo de la Planificación Estratégica.
- Definir la importancia de la planificación estratégica del Capital Humano dentro de la empresa.
- Conocer la relación e impacto existentes entre las diferentes herramientas de Gestión.

Contenidos:

- Definición de conceptos sobre estrategia.
- La Estrategia de la Organización.
- Decisiones y niveles de estrategia.
- Análisis del entorno general y específico.
- Diagnóstico interno y diagnóstico estratégico.
- Planificación y Desarrollo Estratégico del Capital Humano.
- Diseño de la Estructura Organizativa.



EQUIPO DOCENTE

DIRECTOR y PROFESOR TITULAR

ROSALES SORIA, Enrique.

Lic. en Relaciones Laborales (UdeMM). Posgraduado en Gestión de los RRHH por Competencias (UB) y Dirección Estratégica de RR HH (UB).

Actualmente es Gerente de Recursos Humanos del Grupo ACDE, anteriormente se desempeñó como Director de Proyectos para América Latina de la consultora española Development Systems.

Consultor de Empresas y profesor de Posgrados de la Universidad de Belgrano.

Desarrolló actividades de consultoría y capacitación de Gestión de Recursos Humanos y Comercial en empresas tales como Telefónica de Argentina, Telecom Personal, CTI Movil, Repsol YPF, Bodegas y Viñedos Lopéz, Sofrecom Argentina, Manquehue Net (Chile), Scotiabank Inverlat (México) Coca Cola FEMSA (México) Ciba (Brasil, Argentina) Panalpina (Colombia, Ecuador, Chile, Brasil), etc.

EQUIPO DOCENTE

BARTUCCI, Romina

Lic. en Psicología (Universidad del Salvador). Lic. en Psicopedagogía (Universidad del Salvador). Profesora en Enseñanza Secundaria, Normal y Especial en Psicología (Universidad del Salvador).

Diplomatura "Diseño y Gestión de Proyectos de e-learning y Educación a Distancia (Universidad Nacional de San Martín). Se desempeñó en el área de Formación de RRHH en YPF diseñando y coordinando programas de formación sobre temáticas de recursos humanos. Desarrolló actividades de consultoría para los Negocios de la Compañía (Refino, Exploración y Producción, Marketing, Química, Gas).

Participó en el diseño e implementación de la Escuela Comercial YPF.

CAÑAS, Florencia

Licenciada en Psicología (Universidad Nacional de Córdoba). Posgrado en Gestión de RRHH por Competencias en la Universidad de Belgrano. Posgrado en Psicodiagnóstico, Consultora de Empresas en Selección y Evaluación de Potenciales de Capital Humano. También dentro de la dinámica y cultura de cada una ha diseñado e implementado programas de capacitación, de Jóvenes Profesionales, evaluaciones de desempeño, organización de actividades recreativas/ outdoor para desarrollar y diferentes temáticas según las competencias requeridas. (Comunicación, Liderazgo, Motivación, Trabajo en Equipo).

Entre dichas Empresas se encuentran Ersa Urbano, Benito Roggio e hijos, Claro, Apex, Conduent, VN Global, Bayton, Novacor entre otras.

FULGI, Juan José

Lic. En Relaciones Laborales (UdeMM). Posgrado en Capacitación y Desarrollo (UB).

Docente titular de la UdeMM. Se ha desempeñado en empresas nacionales como en el Grupo Gatic y en empresas internacionales como Cyanamid de Argentina, American Home Products y Ampacet S.A. donde ocupó el cargo de Director Regional de RRHH.

Fue además Gerente General de Hidalgo y Asociados, con responsabilidad por las áreas de Selección, Capacitación y Desarrollo, Outplacement, Evaluaciones y Proyectos de Consultoría en RRHH.

Actualmente es Socio de la Consultora Total Rewards.



www.ub.edu.ar

educacion.ejecutiva@cordoba.ub.edu.ar

Mariano Moreno 410 - 2° piso
Córdoba - Argentina
Tel.: (0351) 589 5005

