



RRHH

Talento y futuro

**Contribución
estratégica
del talento
en el futuro de
la empresa**



PERFIL DEL PARTICIPANTE

Programa dirigido a los mandos intermedios dedicados a la administración del talento que buscan promover los cambios culturales y la transformación digital que se requiere para seguir compitiendo en el mercado, así como aquellos que busquen mejorar su toma de decisiones a la luz de las circunstancias actuales.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- ▷ Desarrollar en los participantes una clara visión sobre el manejo y aprovechamiento del talento existente.
- ▷ Visualizar estructuras organizativas más acordes a las nuevas características del talento.
- ▷ Identificar las mejores prácticas a desarrollar, gestionar, integrar y comprometer al talento en las nuevas maneras de trabajo en equipo multicultural, multigeneracional a distancia y diverso.
- ▷ Desarrollar un mindset que sepa aprovechar al máximo los cambios culturales y las oportunidades digitales.
- ▷ Perfeccionar las competencias específicas de las personas que administran el talento para lograr mejores resultados en la implementación de las estrategias.



COMPETENCIAS DESARROLLAR

Visión del negocio/
Mindset estratégico/ Alineación
estratégica/ Contribución estratégica

Preocupación por los colaboradores
Aprovechamiento del talento

Gestión de conflictos

Formación de equipos digitales

Flexibilidad / innovación / adaptación

Proactividad / Intraemprendurismo

Organización

Adaptación al cambio / Planeación
Adaptativa

Manejo de situaciones ambiguas
Gestión de herramientas digitales
Inteligencia emocional

Habilidad para motivar

Negociación

Pensamiento Crítico

TEMARIO

24 sesiones | 48 horas | 3 meses

- 1 Talent Partner: una nueva visión.
- 2 La persona en el centro de la organización.
- 3 Entendimiento, estrategia y ejecución.
- 4 Change Management: poder e influencia.
- 5 Responsabilidad social "in house" I. Atracción y permanencia.
- 6 Responsabilidad social "in house" II. Salarios emocionales. Prestaciones y beneficios específicos.
- 7 Retorno de inversión en el talento.
- 8 Gestión del presupuesto: Centros de utilidad y centros de costo.
- 9 Talent Map: Costo de oportunidad en la administración del talento.
- 10 Nuevos esquemas de medición y aprovechamiento del talento. Diseño de KPI's.
- 11 Promoción de cambios culturales y transformación digital.
- 12 Mapas de transformación: Implementación de las tecnologías en el área de personas para la eficacia del negocio.
- 13 People analytics: Aplicaciones del Big Data para el aprovechamiento del talento.
- 14 Redefinición de modelos organizativos - Cómo implementar metodologías ágiles en el trabajo en equipo.
- 15 Redefinición de modelos organizativos - Home office. Control y confianza.
- 16 Itinerarios formativos 1: Upskilling: Identificación y desarrollo de competencias de personas con potencial en su misma tarea.
- 17 Itinerarios formativos 2: Reskilling: Identificación y desarrollo de personas con potencial para nuevas tareas.
- 18 Aplicación de la NOM 035 I, Aspectos básicos.
- 19 Aplicación de la NOM 035 II, Aplicación y consideraciones prácticas
- 20 Inclusión y equidad I.
- 21 Inclusión y equidad II.
- 22 Importancia de generar en los colaboradores ambientes familiares estables para un mejor desarrollo laboral.
- 23 Cómo fomentar un ambiente familiarmente responsable en la organización

BENEFICIOS

Logrará contribuir a la estrategia de la organización alineando las prácticas y procesos de la gestión de talentos al logro de resultados. Desarrollará un sentido más humano que le permita cuidar del bienestar de los colaboradores.

Aprovechará mejor el talento desarrollando estructuras organizacionales acordes a las nuevas circunstancias que enfrentan las empresas de cara al desarrollo interno.

Encontrará el rumbo para redefinir los modelos organizativos a la luz de las nuevas formas del trabajo digital.

Considerará aspectos prácticos para configurar los KPI,S acorde al talento existente.

Identificará los elementos clave para promocionar los cambios culturales necesarios para rediseñar desde el talento la organización del futuro.

Definirá qué modificaciones necesita hacer a sus prácticas y procesos para favorecer el cambio en la organización.

Desarrollará las competencias y habilidades para favorecer los cambios que la organización requiera de manera clara, oportuna y ágil.



ICAMINacional



DesdeICAMI



IcamiNacional



icaminacional



company/icami



ICAMI

www.icami.mx