

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.

Competencias a desarrollar



- Visión del negocio / Mindset estratégico / Alineación estratégica / Contribución estratégica.
- Preocupación por los colaboradores.
- Gestión de conflictos.
- Formación de equipos digitales.
- Flexibilidad / innovación / adaptación.
- Proactividad / Intraemprendurismo.
- Organización.
- Adaptación al cambio / Planeación Adaptativa.
- Manejo de situaciones ambiguas.
- Habilidad para motivar.
- Negociación.
- Pensamiento Crítico.
- Inteligencia emocional.
- Aprovechamiento del talento.
- Gestión de herramientas digitales.



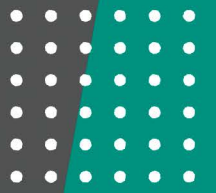
Objetivos del Programa

- 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.

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

 desdeICAMI

