

TALENTO Y FUTURO

Contribución estratégica del talento en el futuro de la empresa



CAM Online Formación integral interactiva

PERFIL DEL PARTICIPANTE

Las empresas necesitan que las personas dedicadas a la administración del talento promuevan los cambios culturales y la transformación digital que se requiere para seguir compitiendo en el mercado, así como que mejoren su toma 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, de manera que éste se alinee y contribuya a la implementación de la estrategia, logrando mejores resultados aún dentro de situaciones externas adversas.

Visualizar estructuras organizativas más acordes a las nuevas características del talento con el fin de aprovechar mejor las cualidades del mismo y hacer más atractiva la organización, tanto para el cliente interno como externo.

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 que le permitan crear una cultura más eficiente en la organización.

Perfeccionar las competencias específicas de las personas que administran el talento para lograr mejores resultados en la implementación de las estrategias.





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 de manera que logren tanto los objetivos de la organización como los personales.

Aprovechará mejor el talento desarrollando estructuras organizacionales acordes a las nuevas circunstancias que enfrentan las empresas de cara al desarrollo interno y a los resultados que se buscan, visualizando la implementación de tecnologías y people análisis.

Encontrará el rumbo para redefinir los modelos organizativos a la luz de las nuevas formas del trabajo digital, considerando el aporte de las metodologías ágiles y las nuevas condiciones de trabajo a distancia.

Considerará aspectos prácticos para configurar los KPI'S acorde al talento existente y los retos que enfrenta. Identificará los elementos clave para promocionar los cambios culturales

necesarios para rediseñar desde el talento la organización del futuro.

Definirá que 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.







- 1. Talent Partner: una nueva visión.
- **2.**La persona en el centro de la organización (experiencia del empleado en la organización y su ciclo de vida).
- **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. (Aprender a vender internamente los beneficios de la inversión en RH) .
- **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 Formación de equipos multigeneracionales.
- 15. Redefinición de modelos organizativos Cómo implementar metodologías ágiles en el trabajo en equipo I.
- 16. Redefinición de modelos organizativos- Home office. Control y confianza.
- 17. Itinerarios formativos 1: Upskilling: Identificación y desarrollo de competencias de personas con potencial en su misma tarea.
- 18. Itinerarios formativos 2: Reskilling: Identificación y desarrollo de personas con potencial para nuevas tareas.
- 19. Aplicación de la Nom 035 I, Aspectos básicos.
- 20. Aplicación de la Nom 035 II Aplicación y consideraciones prácticas. (Salud mental).
- 21. Importancia de generar en los colaboradores ambientes familiares estables para un mejor desarrollo laboral.
- 22. Cómo fomentar un ambiente familiarmente responsable en la organización.



Inicio 24 agosto







Programa full Online 24 sesiones 48 horas

3 meses









