GESTIÓN en **RECURSOS HUMANOS**

Escuela de Negocios
Facultad de Ciencias Económicas
Programa Académico

Inicio: 11 de mayo de 2022

Escuela de Negocios - UNCuyo
@escueladenegociosfce

UNCUYO UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO | FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS | POSGRADO SECRETARÍA DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA

La gestión de personas en las empresas ha continuado avanzando con un claro enfoque en la gestión del talento humano como pilar estratégico de la gestión del negocio y del desarrollo organizacional. El presente programa se enfoca en la promoción de nuevas herramientas que favorecen este cambio de enfoque hacia un modelo de trabajo en la promoción de las capacidades potenciales de todos los integrantes de la organización en consonancia con sus metas y valores.

Es correcto también asumir que algunas funciones o áreas de la gestión de personas van a mantenerse como pilares de la práctica y de los procesos específicos del sector. Es por ello que este programa de formación se enfoca en cuatro grandes dimensiones relacionadas: Atracción y Selección del Capital Humano; Formación y desarrollo del Talento; Evaluación y proyección del Desempeño; Medición y mejoras en el Clima de trabajo ; Gestión del cambio Cultura Organizacional .

El Programa de formación en Gestión de Recursos Humanos se presenta como un mecanismo de actualización y superación de los modelos tradicionales que se aplican en las empresas del medio, cuya finalidad es impulsar un cambio de paradigma en los managers del área. A lo largo de este Programa vamos a generar un proceso continuo y sistemático del desarrollo, permitiendo al participante realizar un monitoreo de los grados de avance que en sí mismo va obteniendo. El programa combinará entonces el aprendizaje de nuevos conceptos teóricos sobre la dimensión antes mencionada, con una revisión de los procesos y metodologías que actualmente se proponen en las empresas y la adquisición de técnicas y herramientas para poder liderar los procesos de mejora que cada participante proponga en su área como parte de la estrategia organizacional.

OBJETIVOS
del curso

El programa de Herramientas de Gestión de Recursos Humanos tiene por objeto comprender los conceptos, herramientas y habilidades que la gestión del talento y el cuidado del capital humano requiere. Este brinda una combinación precisa de nociones técnicas, herramientas de análisis y propuestas de prácticas profesionales vinculadas a la mejor modalidad de trabajo en el sector de RRHH.

Este programa posee los siguientes objetivos específicos:

. *Reconocer los principios fundamentales del ejercicio de la gestión de personas y su transformación hacia la gestión del talento y desarrollo organizacional.*
. *Incorporar nuevas metodologías en los subsistemas de trabajo en concepto de selección, capacitación, desempeño, clima laboral, sistemas de compensaciones y la gestión de cambios.*
. *Efectuar una revisión de las prácticas vigentes y de la efectividad alcanzada con dichas modalidades.*
. *Reconocer nuevas herramientas y técnicas que se aplican en cada dimensión de la gestión de Talento para promover una nueva concepción del trabajo dentro de organizaciones.*
. *Resolver situaciones representativas y casos prácticos que faciliten la comprensión del modelo teórico a la planificación del proceso y su ejecución.*
. *Desarrollar habilidades y conductas vinculadas a las prácticas del manager de RRHH que guardan fuerte relación con cada dimensión.*

Destinatarios

La formación está dirigido a personas que se encuentran trabajando en área de Recursos Humanos, o que están próximas a formar parte de ellas, que necesitan actualizar sus conocimientos y habilidades para poder proponer nuevos modelos de gestión de personas dentro del ámbito privado, público o en instituciones del tercer sector:

. *Profesionales de diversas disciplinas que se enfocan en el área: Lic. en Administración, Psicólogos, Abogados, Contadores, Lic. en Recursos Humanos, Lic. en Psicopedagogía, Lic. en Ciencias de la Educación, Ingenieros, etc.*

. *Capacitadores y consultores que trabajan en torno a dicho sector de la compañía*

. *Funcionarios del estado que tienen la responsabilidad de coordinar personas para asegurar la excelencia en la prestación de servicios*

El programa admite personas de diversas profesiones y de diferentes contextos laborales que busquen la aplicación de las técnicas de la Gestión de Personas y Talento para promover los cambios que llevan a alcanzar sus metas personales y objetivos corporativos.

Metodología

Nuestro modelo de trabajo en la capacitación y entrenamiento de personal clave se organiza en base a los siguientes criterios:

. Metodología secuencial y modular

La organización de actividades de forma modular se realiza para una mejor diagramación en el tiempo y el mejor aprovechamiento de cada contenido. El desarrollo del talento se organiza de modo que pueda apoyarse en los procesos de formación basados en el conocimiento, las relaciones conceptuales, la práctica sistematizada y la transferencia al lugar de trabajo.

. Adaptabilidad

Adaptación de todos los contenidos, ejemplos y situaciones a las operaciones de las empresas que forman parte del grupo. Generamos una discusión interactiva de casos reales y situaciones que han vivido los participantes, impulsando la participación activa y toma de conciencia y decisiones de cada uno de ellos.

. Enfoque práctico

El objetivo es el cambio de hábitos y actitudes dentro del escenario real del trabajo, junto con la incorporación de los conocimientos aprendidos. Organizamos los encuentros con experiencias vivenciales, ejercicios de aplicación, dinámicas grupales y otros recursos que transformen los contenidos de consultoría en aprendizaje concreto.

. Aplicabilidad

Cada contenido prevé herramientas que podrán aplicar a su puesto de trabajo inmediatamente después de concluida cada jornada de trabajo. En los temas de habilidades, realizarán numerosas prácticas para internalizar la habilidad.

. Seguimiento Online

Las presentaciones de cada clase son puestas a disposición de los participantes en el campus virtual de la Escuela de Negocios, generando un espacio adicional para generar aprendizaje. Se incluye adicionalmente material de lectura extra, videos relacionados a la temática, contenido multimedial que amplía la interpretación de los temas tratados.

Certificación a otorgar

La UNC brindará certificados de asistencia a las personas que completen el cursado con un mínimo del 80 % de asistencia del programa completo.

Plan de Estudios

El Programa de formación de Herramientas de Gestión de Recursos Humanos se efectúa a través de cinco módulos diferenciados por su temática, optimizando el proceso de comprensión, aprendizaje y transferencia al espacio de trabajo real de los participantes. Los tiempos asignados a cada encuentro son de 2 horas reloj en total, con una breve pausa a mitad de jornada para facilitar la concentración y el aprendizaje personal.

Introducción.

EL ROL DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES.

El Área de Recursos Humanos y la Gestión del Talento. Nuevos desafíos para los profesionales que participan en el desarrollo de la organización. Los escenarios del empleo con miras al 2020: el entorno virtual, las diferencias generacionales, el profesional emprendedor, la gestión del conocimiento, la integración de etnias.

MODULO 1. *PROCESOS DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE PERSONAS*

¿Qué es la comunicación y el marketing interno? Procesos de atracción 2.0: ¿quién está eligiendo realmente? Los procesos de selección de personas mediante redes sociales y entornos colaborativos. Calificación de competencias y de valores en los candidatos. Técnicas de evaluación en formato presencial y virtual. El contexto actual en jóvenes profesionales y adultos de la edad media.

MODULO 2. *CAPACITACION Y GESTION DEL TALENTO*

¿Cómo generamos un programa de desarrollo del talento? Entrenamiento, capacitación y desarrollo de las personas en torno a la estrategia organizacional. Nuevas herramientas para la detección de necesidades de desarrollo individual y colectivo. Detección de potencial y talento humano. Diseño y valoración de procesos de desarrollo en la empresa. Utilización de múltiples plataformas de gestión del talento.

MODULO 3. *CLIMA Y CULTURAL LABORAL*

¿Por qué trabajamos sobre el clima laboral? Relación de clima y cultura sobre los procesos estratégicos del negocio. Nuevas técnicas de medición y valoración de los factores que lo componen. Diseño de un Plan de Acción posterior a la medición. Indicadores que revelan la efectividad de las acciones emprendidas. Abanderado de los procesos de cambio. Rol de RRHH en momentos de transformación de las estructuras y los procesos.

MODULO 4. *GESTION DEL DESEMPEÑO*

¿Evaluación o Impulso del desempeño? Diseño del programa del desempeño y su relación con el resultado del negocio. Puntos de apoyo del impulso para cambiar el desempeño de individuos y grupos. Herramientas y técnicas de evaluación del desempeño en un rol específico. Entrenamiento y coordinación de evaluadores. Entrevistas de Feedback y de Proceso como clave del cambio requerido.

MODULO 5. *COMPENSACIONES Y BENEFICIOS*

La necesidad de contar con un sistema de compensaciones en las empresas. ¿Cómo construimos nuestro sistema? Elaboración de las Escalas Salariales dentro de la organización. Análisis y valoración de puestos. Verificación de la equidad interna. Utilización de encuestas de remuneraciones para analizar el mercado. Verificación de la competitividad de la empresa. Módulos de compensaciones económicos y no económicos. Diferencias generales: ¿qué es lo que valora cada persona?

MODULO 6. *GESTION DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL*

¿Cómo organizamos los cambios que van a ocurrir en nuestra empresa? Origen de las necesidades de generar cambios dentro de las organizaciones. Reconocimiento de resistencias en individuos y en equipos. Management del cambio. Planificación de las etapas del cambio. Creación de espacios de diálogo y transferencia a los espacios de trabajo. Gestión de la comunicación interna durante la transformación institucional. La visión de los diferentes niveles de la organización: Gerencia, Mandos medios, Operarios.

Días y Horarios

Los días de cursado serán los lunes de 17 a 21 hs en la Escuela de Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo. El día de inicio de las actividades será el **11 de mayo** y finaliza luego del receso de invierno el 02 de agosto de 2022.

Inversión

El curso de Gestión de Recursos Humanos se encuentra organizado en 14 encuentros de 4 horas de duración, completando 56 horas reloj de cursado presencial.

La inversión necesaria para desarrollar el programa es de treintamil pesos **$30.000**.-. Forma de pago:

Forma de pago:

Transferencia bancaria antes del 27 de abril de 2.022	**$27.000**
Transferencia bancaria antes del 9 de Mayo de 2.022.-	**$ 30.000**
Tarjeta de crédito antes del 9 de Mayo de 2.022.- (3 cuotas)	**$ 11.481. c/u**

https://forms.todopago.com.ar/web-app-form/6cdeec16b3eae8569126ed37558d1627

Dirección

EDUARDO SILVETI

Licenciado en Psicología, Diplomado en Recursos Humanos, Diplomado en Procesos de Mejora Continua. Human Resources Business Partner en Knight Piesold Argentina. Consultor de empresas en concepto de Desarrollo Organizacional, siendo sus principales clientes son: Mediterráneo Renault y Nissan, Grupo Holcim, Easy, Jumbo, Super Vea, Telefónica, Flowserve, Sancor Seguros, Asociart, CME, Belatrix, Uno Medios, Villavicencio, Grupo del Plata Salud, Bodegas Chandon, Proemio Wines, The Vines of Mendoza, Trivento Bodegas y Viñedos, Finca Agostino, Dominio del Plata, Jugos Australes, Bodega Kaiken, Palero Impresiones, Lucas Wine Way, Grupo LTN, AYSAM, DGR, entre otras.

Ex Director de Carrera de Licenciatura en Psicología_UCA. Docente en carreras de grado en Psicología del Deporte y Psicología Organizacional. Docente de Posgrado en el Programa de Desarrollo Gerencial de la UTN ; en el Diplomado de Psicología Organizacional de la UNC; en la Especialización en Gestión de RRHH en la UMaza.

Expositores

FERNANDO ANTA

PDG. Programa de Desarrollo Gerencial (ADEN). Certified International Coach (International Coaching Community).

Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EUDE. Escuela Europea de Dirección y Empresa). Lic. en Psicología (UDA). Socio Consultor en Anta y Asociados. Ex Jefe de Recursos Humanos en Holcim; Jefe de RRHH Zona Cuyo en Prosegur; Coordinador RRHH Región Oeste en Correo Argentino. Docente de grado en carrera de Psicología en UCA y UDA.

PABLO ACOSTA

Coaching Psicológico Integral, Especialización en Gestión de RRHH, Gestión y servicios de recursos humanos. Diplomado en Recursos Humanos. Lic. en Ciencias de la Educación. Profesor en Fundación Universitas, en la materia Diseño Organizacional/-Capacitación y Desarrollo para la Carrera de Recursos Humanos. Consultor / Capacitador / Coach en RB Consultores. Consultor/Asesor en Gestión de Personas, del Talento y Gestión del Cambio para distintas Organizaciones de Latinoamérica. Formador/Facilitador en Habilidades Personales y Estratégicas. Coaching Personal, de Carrera, Ejecutivo y Organizacional. RH Coordinator en IMPSA. Diseño e Implementación de Programas Corporativos de Formación y Desarrollo de Talento. Evaluaciones de Potencial y Desempeño. Mapeo de Talento. Planes de Carrera.

Desarrollo de Equipos. Programas JPs. Acompañamiento a Procesos de Cambio. Indicadores. • Gestión Integrada con Capacitación y Empleos, Compensaciones y Beneficios, Administración de Personal, Relaciones Laborales e IT.

ANDRES GARCIA

Lic. en Recursos Humanos (UCH), Especializado en Gestión de Personas (IAE). Profesor en la Universidad Champagnat en la carrera de grado de RRHH. Fue Analista de Recursos Humanos en Bodegas Chandon, Business Partner de RRHH de NOA y CUYO en Skanska; Jefe de Recursos Humanos en Holcim en Cuyo; Gerente de Desarrollo Comercial y Organizacional de Knauer_Ropa Cómoda. Hoy se desempeña como Gerente de RRHH en Simplot Mendoza.

LAURA CARRASCOSA

Lic. en Sociología (UNC) , MBA (The Power), Diplomada en Recursos Humanos y Gestión Organizacional (UNC) Coach Ontológico Profesional en The Newfield Network (Santiago de Chile). Miembro de la ICF (International Coach Federation). Directora – Consultora Organizacional en Umbral Capital Humano, colaborando principalmente en proyectos de desarrollo del potencial humano en empresas locales, nacionales y multinacionales. Proyectos de Coaching Ejecutivo y Organizacional en Argentina, Chile y Perú para empresas de diversas industrias: Minería, Oil & Gas, Alimentos & Bebidas, Servicios, Retail y Gastronomía entre otras. Fue Responsable de RRHH empresas nacionales de servicio, obteniendo una sólida experiencia en procesos de reclutamiento y selección de personas, desarrollo organizacional y capacitaciones.

MATIAS SALES

Licenciado en RH (UCH) - Master in Business Administration (UNC). Gerente de Recursos Humanos, HSE & IT (Ferroglobe PLC) Profesional de Recursos Humanos con más de 19 años de experiencia gestión del Capital Humano en diversas industrias(química, minería, alimentos y bebidas, retail, servicios públicos,consultoría), ocupando posiciones de liderazgo del área y como HR Business Partner, liderando procesos de Empleos, Desarrollo, Gestión del Cambio, Compensaciones y Beneficios, Formación, Relaciones Laborales, Payroll, Salud, Seguridad y Medioambiente, con orientación al negocio y atención al factor humano.

MARIA ALEJANDRA RIGO

Master en Psicoterapia Sistémica. Licenciada en Psicología. Terapeuta Familiar. Coach Ontológico Profesional por GL. Docente en la Maestría de Derecho Laboral y Maestría Psicoterapia Sistémica de la UDA. Docente Posgrado de RRHH UNC. Docente en la Maestría de Calidad UTN. Docente para el MBA online para Latinoamérica de la Université de Management de Suiza. Aden School Psicóloga para ICASM Care en asistencia psicológica para empleados en zona inhóspita y asistencia grupal en accidentes mortales en Minas.