



Inicio: 16

Mayo 2018

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Compartiendo experiencias

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

Hoy en día vemos a las personas como agentes de cambio, que a nivel de la organización se vuelven piezas claves y son más valoradas como activos estratégicos, porque son los responsables de conducir al éxito a la organización. En tal sentido, el programa de especialización en recursos humanos, busca ser el complemento y generador de una especialización en el personal de RR.HH., de esta forma potenciar el conocimiento y expertis a la hora de gestionar el talento humano en las organizaciones.

Objetivos:

- Fortalecer el conocimiento sobre procesos claves y/o críticos de los rr.hh. dentro de la organización.
- Desarrollar y compartir experiencias en la gestión de recursos humanos, permitiendo desarrollar competencias fuertes de interés.

Dirigido a:

- Jefes, Supervisores, Analistas, Asistentes y/o auxiliares y practicantes del área de Talento Humanos de las empresas.

Metodología:

La metodología de trabajo del Programa de Especialización en Recursos Humanos será mediante desayunos de trabajo, Las exposiciones serán mediante desarrollo de casuística.

Duración: 05 sesiones

| FECHAS | TEMA | HORA |
|-----------|--|---------------------|
| 16 Mayo | Selección y Assesment por competencias | 8:00 – 11:00 horas |
| 13 Junio | Gestión de Clima Organizacional | 8:00 – 11:00 horas |
| 13 Junio | Metodologías de Formación y Desarrollo de Personas | 11:00 - 13:00 horas |
| 18 Julio | Cumplimiento de Leyes Laborales | 8:00 – 11:00 horas |
| 16 Agosto | Responsabilidad Familiar Corporativa | 8:00 – 11:00 horas |

Inversión por las 05 sesiones:

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| Asociados: S/. 550 inc IGV | No Asociados: S/. 650 inc IGV |
|-----------------------------------|--------------------------------------|

S/ 190 Inc IGV Costo de una sesión por separado

Contenido:

Selección y Assesment por competencias

16 de Mayo

Expositor:
Guillermo Manrique de Lara Torres

13 de Junio

Metodologías de Formación y Desarrollo de Personas

Expositor:
Carmen Montiel

Gestión de Clima Organizacional

13 de Junio

Expositor:
Yuri Rengifo Rivas

18 de Julio

Cumplimiento de Leyes Laborales **Tema: Proceso Disciplinario y Despido**

Expositor:
Hains Gibson Varillas

Responsabilidad Familiar Corporativa

16 de Agosto

Expositor:
Julia Rodriguez Marín

Selección y Assessment por competencias

16 de Mayo

Los cambios constantes en las exigencias y responsabilidades de los puestos, hacen necesario adecuar constantemente nuevas competencias que deben desarrollar los colaboradores para mantener su competitividad personal y de la organización a la que sirven, en escenarios de mercado cada vez más volubles.

Este hecho hace necesario adecuar los procesos de selección de personal a realidades más exigentes por lo que el Assessment se convierte en una herramienta de gestión ideal en los momentos actuales.

Objetivo

- Lograr que los participantes identifiquen los procesos claves o críticos de su organización como parte del proceso de selección de personal y conozcan la forma de aplicar la herramienta del Assessment de una forma eficaz para lograr captar a los mejores candidatos para la organización a la que sirven.

| HORA | TEMAS |
|--------------------|--|
| 8:00 - 8:30 horas | Registro de asistentes y desayuno |
| 8:30 - 11:00 horas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Porqué emplear el Assessment como herramienta de gestión en el proceso de selección? 2. Vídeo Introductorio. 3. Los actores del mercado en tres dimensiones. Visualización del escenario actual de los negocios. 4. Involucramiento en los procesos claves por parte de las áreas de RR.HH. 5. Conocimiento de los procesos que permiten agregar mayor valor y producir un mayor impacto en los resultados de su organización. 6. Descripción de la Técnica del Assessment. Ventajas y Alcances. 7. Aplicación Práctica. Modelo. Retroalimentación. 8. Calificación de los comportamientos y competencias de los candidatos. 9. Recapitulación y Conclusiones. 10. Cierre. |

Expositor:**Guillermo Manrique de Lara**

Magíster en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos por la Universidad Ricardo Palma. Licenciado en Relaciones Industriales por la USMP. Ha seguido programas de especialización en Dirección de Empresas y en Gestión Estratégica del Capital Humano en ESAN, la Universidad Católica del Perú, Universidad Adolfo Ibáñez en Santiago de Chile. Ha trabajado 10 años en la Compañía Nacional de Cerveza, Pilsen Callao, como Jefe de Capacitación y Desarrollo de Personal, se desempeñó en Warner Lambert Perú como Gerente de Entrenamiento de las unidades de negocio; también en Golosinas Peruanas y Laboratorios Parke Davis. Trabajó en Adecco Perú como Gerente de la División de Formación y Consultoría. Ha sido Director de Consultoría y Servicios de Overall Business, trabajó como Gerente de Consultoría de Recursos Humanos en el Grupo Coopsol. Actualmente es expositor contratado por la Universidad de Lima, en Gestión del Talento Humano para el personal administrativo, Profesor contratado por la escuela de postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola en Diplomados, Programas de Actualización Gerencial y el Programa de formación para adultos con experiencia laboral. Es Profesor de Maestría del Curso de Desarrollo Organizacional en la Universidad Ricardo Palma y Consultor asociado del Grupo Valuar.

Gestión de Clima Organizacional

13 de Junio

Sabiendo que el clima organizacional resulta de la percepción y el sentir de los colaboradores y que estas condiciones se traducen y operacionalizan en las acciones y conductas de los colaboradores; más aún, el 30% de las variaciones en el desempeño y la productividad, pueden explicarse directamente por el clima laboral, por lo que resulta necesario e importante conocer la metodologías que se utiliza para su evaluación; la que va a permitir conocer técnicamente las percepciones y opiniones de sus colaboradores y de esta forma poder establecer líneas de acción conducentes a mejorarlo, buscando la fidelización de los trabajadores con la organización.

Objetivos

- Conocer los lineamientos, estructura y alcance de una evaluación de clima organizacional.
- Sensibilizar en los asistentes la necesidad de desarrollar estrategias de acción para la mejora del clima organizacional.
- Conocer algunas prácticas en mejoras de clima organizacional del medio.

| HORA | TEMAS |
|--------------------|---|
| 8:00 - 8:30 horas | Registro de asistentes y desayuno |
| 8:30 - 11:00 horas | <p>Tema 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores del Clima Organizacional • Factores Estructurales y Sociales • Factores Externos e Internos <p>Tema 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores del Clima Organizacional • Factores Estructurales y Sociales • Factores Externos e Internos |

Expositor:

Yuri Rengifo Rivas

Psicólogo con Maestría en Psicología Organizacional (Universidad Ricardo Palma) y Administración Estratégica de Empresas, especialista en Gestión de Recursos Humanos por Competencias (Universidad de Lima), especialista en Derecho Laboral (Colegio de Abogados de Lima), Docente de Recursos Humanos, Diseño Organizacional y otros de RRHH de las Universidades Ricardo Palma, UPN y UPC; y de los institutos IPAE y Cibertec, entre otros.

Gerente Público de RRHH desde mayo 2015 por SERVIR.

Asesor de RRHH de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), Contraloría General de la República, CEPLAN, CNM, SERVIR, entre otros.

Gerente de Recursos Humanos de empresas públicas y privadas, y a la fecha Gerente de Recursos Humanos de la empresa de Servicios Logísticos del Perú S.A.C. (SMP Courier), y Consultor Asociado de Valuar SAC.

Metodologías de Formación y Desarrollo de Personas

13 de Junio

Desarrollar a los equipos de trabajo en las diversas organizaciones y optimizar resultados es una necesidad indiscutible que requiere de una metodología capaz de lograr cambios en las personas. En la actualidad tenemos varias generaciones que comparten marca, objetivos, línea de carrera

y resultados. Esto hace que la gestión humana esté implicada en nuevos cambios y en la adaptabilidad al mundo digital, como estrategia ligada a la Alta Dirección. La innovación en este campo es necesaria para poder obtener los resultados esperados.

Objetivo

- Reflexionar acerca de las necesidades de formación y desarrollo en las empresas financieras con adaptación y enfoque en el mundo digital, mediante herramientas capaces de obtener indicadores de gestión que ayuden al desarrollo de las personas en el puesto, utilizando diferentes metodologías, con énfasis en la metodología Lego® Serious Play®.

| HORA | TEMAS |
|---------------------|---|
| 8:00 - 8:30 horas | Registro de asistentes y desayuno |
| 11:00 - 13:00 horas | 1. Reflexión inicial 2. ¿Qué necesitamos? 3. ¿De dónde partimos? 4. ¿Cómo hacerlo? 5. Indicador de gestión: 5.1 Retorno de la Inversión en capacitación 5.2 ¿Cómo calculo mi ROI? |

Expositor:

Carmen Montiel

Máster en Dirección de Recursos Humanos por ICADE. Business School, European Foundation for Management Development (EFMD) y de la Asociación Española de Escuelas de Dirección de Empresas (AEDE). Universidad Pontificia de Comilla. Certificada por Per Kristiansen, master trainers en LEGO® SERIOUS PLAY® (Dinamarca). Es Psicóloga Industrial y Psicóloga Clínica por la Universidad Complutense de Madrid (España). Criminóloga por la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid (España). Así mismo, está titulada en Protocolo por la Cámara Oficial de Comercio de Madrid (España), certificada en Seguridad y Salud Laboral por la Cámara Oficial de Comercio de Madrid en Lima (Perú), y colegiada por el Ilustre Colegio Oficial de Psicólogos en Madrid (España), homologada por la Asamblea Nacional de Rectores de Perú y Venezuela.

Cuenta con una vasta experiencia en el sector financiero e industrial, habiendo ocupado con éxito las posiciones de Vicepresidenta de Recursos Humanos a nivel internacional (Grupo Fierro Rama industrial), Gerencia de Recursos Humanos (Rama Financiera), Gerencia de Administración (Rama Financiera),

Cumplimiento de Leyes Laborales

Tema: Proceso Disciplinario y Despido

18 de Julio

En este tema se revisara los lineamientos legales necesarios para aplicar, de manera justa y correcta, las sanciones disciplinarias a nivel laboral, teniendo en cuenta la existencia de los instrumentos necesarios para ello: el marco legal y las normativas internas (Reglamento Interno de Trabajo, Directivas, Normativas, entre otros).

Objetivo

- Conocer la forma correcta de la gestión del Proceso Disciplinario.

| HORA | TEMAS |
|--------------------|--|
| 8:00 - 8:30 horas | Registro de asistentes y desayuno |
| 8:30 - 11:00 horas | El Proceso Disciplinario en el Ámbito Laboral <ul style="list-style-type: none">• La sanción administrativa (aplicación y uso del Reglamento Interno de Trabajo y Normativas Internas)• El proceso de despido. |

Expositor:

Hains Gibson Varillas

Egresado de las carreras de Administración de Empresas y Periodismo, con especialización en Gestión de Recursos Humanos en la Cámara de Comercio de Lima. Cuenta con más de 25 años de experiencia en la Gestión de Recursos Humanos. Actualmente se desempeña como Gerente de Recursos Humanos de la empresa T-Copia. Asesor que cuenta con amplio conocimiento en legislación laboral.

Responsabilidad Familiar Corporativa

16 de Agosto

El manejo de las demandas laborales y familiares, se han tornado en una problemática que atender para las organizaciones desde la agenda del directivo, y desde las políticas de las empresas para éste fin.

El ritmo de trabajo intenso, las largas jornadas laborales, la falta de flexibilidad para atender las demandas familiares van contaminando la calidad de vida de las personas que trabajan fuera de su hogar y tarde o temprano repercute no solo en su salud física o mental, sino también en su vida familiar y laboral.

Si a esto le sumamos que en el nuevo milenio con la disolución de la frontera entre trabajo y vida privada, debido al uso cotidiano de la tecnología sofisticada y al cambio generacional de las expectativas de éxito., se elevan los niveles de procesos emocionales, de allí que la Organización Mundial de la Salud junto con la Organización Internacional del Trabajo han declarado que el estrés será la enfermedad laboral del siglo XXI, estamos entonces ante la presencia de un fenómeno que hay que atender y cuanto antes. Esta situación crítica que afecta la productividad nos lleva a poner foco en la necesidad de fomentar el balance en las empresas y la tarea más complicada es identificar demandas y retener talentos.

El “Work Life balance” se enfoca en esto, el equilibrio significativo y comfortable entre la esfera laboral y la esfera personal (familia, amigos, salud, diversión, etc.) tarea que termina siendo una actividad conjunta y con beneficios compartidos.

Objetivo

- Fomentar el Interés de la empresa por la familia como entorno de referencia, de integridad personal y estabilidad emocional de cada colaborador, todas personas con una vida fuera del trabajo y con unas responsabilidades familiares que marcan su motivación y compromiso..

| HORA | TEMAS |
|---------------------------|---|
| 8:00 - 8:30 horas | Registro de asistentes y desayuno |
| 8:30 - 11:00 horas | Sentido del Trabajo Buenas prácticas de RR.HH. hacia un enfoque de Responsabilidad Familiar Corporativa. |

Expositor:

Julia Rodriguez Marín

Licenciada en Trabajo Social titulada y colegiada de la Universidad San Martín de Porres, con especialización en Gestión de Bienestar Laboral, Recursos Humanos, Recreación y Animación Socio Cultural, Seguridad y Salud en el Trabajo, Comportamiento Organizacional, Fidelización y Gestión de Eventos., con más de veinte años de experiencia en el campo de recursos humanos en entidades privadas de servicios y organismos públicos.

Actualmente se desempeña como Jefe de Bienestar, Representante del Comité de Seguridad y Salud en Trabajo de Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz S.A.A,
Miembro del Consejo Empresarial de Salud y Bienestar

Beneficios:

- Certificado de participación
- Material de Exposición
- Coffe Break

Lugar:

Av. Dos de Mayo 1554 San Isidro Lima
Sala de Capacitación de Asomif Perú

Informes e Inscripciones:

Email: rayala@asomifperu.com

Teléfonos: (01) 421-7336 / 421-8497