

People Management Programme (PMP)

HR for Non HR Professionals

Próximamente

METODOLOGÍA HYFLEX



PRESENCIAL



SÍNCRONO ONLINE

€

80 horas lectivas

OMD human resources academy®

CECA MAGÁN
ABOGADOS

A QUIÉN VA DIRIGIDO

OMD Human Resources Academy (División de formación de OMD HR CONSULTING) y CECA MAGÁN Abogados, han unido sus fuerzas para crear el PEOPLE MANAGEMENT PROGRAMME (HR for Non HR Professionals) más completo de España.

Tras impartir el People Management Programme "*in company*" para importantes Compañías, lanzamos este año la primera edición en abierto, con sesiones formativas 100% en directo, a las que puedes asistir presencialmente o a través de nuestro aula virtual.

OMD Human Resources Academy (*División de formación de OMD HR CONSULTING*) es el único centro de formación de postgrado exclusivo de Recursos Humanos de España.

El *People Management Programme* está dirigido a:

- Profesionales con equipo a cargo.
- Profesionales con alto potencial que van a pasar a gestionar equipos.
- Profesionales interesados en explorar la función de recursos humanos.
- Profesionales cuyo rol se ha ampliado para incluir aspectos de recursos humanos.

que quieran aprender a gestionar profesionalmente equipos.



EL RETO

¿QUIERES QUE TUS MANDOS LIDEREN, COMUNIQUEN, Y GESTIONEN SUS EQUIPOS DE FORMA PROFESIONALIZADA, COMO LO HACEN LAS MEJORES ORGANIZACIONES DEL MUNDO?

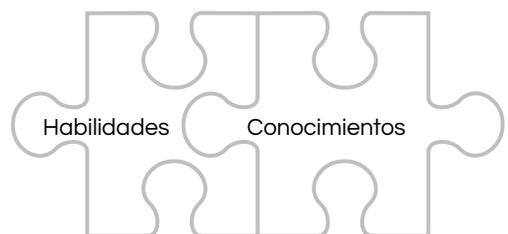
¿Sabías que menos del 50% de los empleados confían en sus mandos, que el 70% del compromiso de los empleados depende de sus mandos, y que la experiencia de empleado empieza por los momentos de la verdad en la relación con sus mandos?

Como mando, no basta con tener *skills* de gestión de equipos.

El Programa persigue:

- que los mandos tomen conciencia del papel clave que juegan en la compañía, ya que son quienes tienen la responsabilidad, en el "día a día", de gestionar a los profesionales;
- que tomen conciencia de cuál es la contribución estratégica de RRHH a la organización;
- y capacitarles para que, de forma profesionalizada, realicen la gestión de sus equipos, siendo capaces de implantar y gestionar los procesos de gestión de las personas, y asegurando que asumen que forma parte de su rol como mandos.

El Programa no pretende convertirlos en técnicos de Recursos Humanos, ni sustituir el rol que tiene RRHH como experto funcional.



"El compromiso no se pide; te lo tienes que ganar como Compañía y como mando. Depende de cómo les tratamos y gestionamos (su experiencia de empleado), para que pongan su head, hands & heart en el trabajo". ALFREDO AMORES. Director del Programa

CONTENIDO

	Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
Habilidades	Liderazgo	8	¿Qué es el liderazgo? 4C's del Liderazgo y 3H's de un buen líder. Cualidades de un líder. 10 estilos de liderazgo. Rol del mando: dirección + liderazgo. El uso del Poder. Liderazgo situacional. Plan de acción para trabajar con el equipo.	---
	Influencia e impacto	8	El proceso de comunicación. Frases para motivar al equipo. Ser un buen comunicador. Reglas de una comunicación efectiva. Niveles de comunicación. Comunicación verbal y no verbal. La escucha activa. Técnicas de persuasión. Dar feedback. Asertividad. Presentaciones eficaces.	---
La Organización	Estrategia de Negocio y Recursos Humanos	2	Estrategia de Compañía. La cadena de valor y las funciones de negocio. La aportación de valor de la función de Recursos Humanos al negocio.	---
	La estructura organizativa	4	La estructura organizativa, clave para la consecución de la estrategia de negocio. Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa. Nuevos modelos organizativos.	---
	Valoración de puestos	4	Qué es, principios básicos, el proceso de valoración de puestos, y principales actores. Principales sistemas y metodologías de valoración de puestos, y factores comunes a todos los sistemas. <i>Market pricing</i> . Cómo implicar a los directivos y mandos en el proceso de valoración de puestos para que sea transparente y comprensible.	---
	Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa	2	Diagnóstico de la estructura a partir de los resultados de la valoración de puestos. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos (<i>RACI</i>). Cómo eficientar tu estructura organizativa.	---
	Definición de requerimientos de puestos de trabajo	4	Descripción de puestos de trabajo (<i>misión, funciones y responsabilidades</i>). Diseño del modelo de capacidades (<i>conocimientos, habilidades y experiencias</i>). Cómo definir los requerimientos de los puestos.	---
	Diseño de la matriz de puestos clave	4	Qué es un puesto clave. Tipos de puestos clave (<i>talento técnico y talento de gestión</i>). Cuántos son. Metodología de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave.	---
	Diseño de la compensación	4	Filosofía, principios y estrategia de la compensación. <i>Total reward</i> . Componentes de la compensación. Retribución fija. Retribución variable (<i>corto plazo vs. medio y largo plazo</i>). Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Estructura Salarial y Mix retributivo. Segmentación de colectivos, mercado de referencia, y posicionamiento. Uso de encuestas salariales. Definición de las bandas salariales. Comunicación y transparencia de la política retributiva.	---

DEL PROGRAMA

Programa detallado	Horas	Materia	Fecha
HR Marketing y Employer Branding	4	¿Qué significa? ¿Qué es? ¿Por qué es importante? La evolución del Employer Branding. Employee Value Proposition (EVP). Cultura de compañía. Clima laboral. Diseño del Employee Journey.	---
Reclutamiento y Selección	2	El proceso de reclutamiento y el de selección, sus momentos de la verdad, y la experiencia de candidato. Cómo validar las capacidades de los candidatos contra los requerimientos del puesto. Plan de acogida: ¿Qué es? Sus objetivos, las ventajas, elementos del un plan de acogida, y errores más comunes.	---
Evaluación del desempeño (Dirección por objetivos)	5	La dirección por objetivos como "timón" de la Compañía. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (MBO) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño. Evolución de los sistemas de evaluación del desempeño. Programas de reconocimiento y recompensa.	---
Evaluación de las capacidades	5	Cómo evaluar las capacidades de los profesionales contra los requerimientos de los puestos. Cálculo de la adecuación persona-puesto, y del potencial para hacer otros puestos. <i>Feedback 360º</i> : ¿Qué es? ¿Para qué sirve? Cómo diseñar un proceso de <i>assessment center</i> .	---
Diseño de la matriz de talento	2	¿Qué es? ¿Cómo se construye? ¿Qué caracteriza a los profesionales en cada caja de la matriz de talento? ¿Qué prescripciones de desarrollo son adecuadas en cada caja de la matriz de talento?	---
Diseño del plan de desarrollo individual	6	El aprendizaje continuo como ventaja sostenible en un mundo de constante cambio. El desarrollo como cambio "consciente". La responsabilidad del desarrollo: empleado, mando y Empresa. Entrevista de desarrollo. El proceso de desarrollo: ¿dónde estoy?, ¿dónde quiero ir?, y ¿cómo puedo llegar? Plan de desarrollo individual 70-20-10. Guías de desarrollo 70:20:10.	---
Gestión de la compensación	4	¿Qué aspectos incluye la gestión de la compensación? Criterios y reglas. Análisis Política Retributiva Vs Práctica Salarial. Proceso de revisión salarial (<i>retribución fija, matrices de mérito</i>). Gestión de la Retribución Variable. Gestión de la compensación de los expatriados (<i>movilidad internacional</i>). Comunicación de condiciones salariales (<i>compensation statement</i>).	---
Principios Básicos de las Relaciones Laborales	8	Derechos y deberes básicos del trabajador. Poder de dirección y control de la empresa. Modalidades contractuales y contrato de trabajo. Flexibilidad interna. Representantes de los trabajadores. Convenios colectivos. Acciones disciplinarias. Nómina. Administración de personal. Empresas de trabajo temporal (ETT). Desvinculación.	---
Proceso de People Planning	4	Qué es el <i>people planning</i> , proceso y roles. Análisis de la estructura organizativa, y planes para evolucionarla. Análisis del banquillo disponible. Diseño de los planes de sucesión y de los planes de carrera. <i>Game Planning</i> .	---

Las Personas

DATOS CLAVE

Fechas

Durante un curso escolar, con un calendario diseñado para maximizar el aprendizaje haciéndolo compatible con la actividad profesional y personal de los alumnos.

Modalidad de impartición

Metodología HyFlex, en directo desde las instalaciones de OMD HR Academy de la Calle Chile, 8. 28290 Las Rozas (Madrid), bien de forma presencial, bien a través del Aula Virtual de OMD HR Academy, desde cualquier dispositivo con acceso a Internet.

Duración y horario

El Programa consta de 80 horas lectivas 100% impartidas en directo, en sesiones de 2 horas, de 18.00 a 20.00 horas

Certificación

La obtención del título dependerá del resultado obtenido en las pruebas, y la asistencia a un mínimo del 80 % de las sesiones lectivas.

Documentación

Los participantes tendrán acceso, desde el Aula Virtual, a la documentación, artículos, bibliografía, notas técnicas y casos de estudio necesarios para el seguimiento del Programa.

Coste

El Programa tiene un coste de ___€ (más 21% IVA) por alumno.

Descuentos acumulativos con un máximo del 15%:

- Los clientes de OMD o de CECA MAGÁN disfrutarán de un descuento del 10%.
- Las empresas que matriculen a dos o más participantes tendrán un descuento del 10%, o del 15% a partir de cinco o más alumnos, por cada uno de ellos.

Cómo matricularte

Puedes inscribirte en el Programa contactando con nosotros en el teléfono 91 630 56 32, o en el email academy@omdhrconsulting.com.

Qué más te llevas

Los asistentes obtendrán además su Evaluación 360° Feedback realizada por OMD HR CONSULTING, y un Plan de Desarrollo Individual para mejorar su perfil de capacidades.

METODOLOGÍA HYFLEX



PRESENCIAL



SÍNCRONO ONLINE



40 días



De 18:00 a 20:00 horas

LAS COMPAÑÍAS QUE HAN CONFIADO EN NOSOTROS PARA DESARROLLAR A SUS PROFESIONALES DE RECURSOS HUMANOS



PARA MÁS INFORMACIÓN

CRISTINA LÓPEZ
Coordinadora de Programas
cristina.lopez@omdhrconsulting.com
telf. +34 91 630 56 32

ALFREDO AMORES
Director del Programa
alfredo.amores@omdhrconsulting.com
telf. +34 630 567 098

C/ Chile, 8. 28290 Las Rozas (MADRID)

OMD human
resources
academy®

HR EXECUTIVE EDUCATION

C/ Chile, 8.
28290 Las Rozas (MADRID)
Tel.: +34 91 630 56 32
Email: academy@omdhrconsulting.com
Web: www.omdhrconsulting.com



CECA MAGÁN
ABOGADOS

C/ Velázquez, 150
28002 MADRID
Tel.: +34 91 345 48 25
Email: info@cecamagan.com
Web: www.cecamagan.com