

RECURSOS HUMANOS EN LA ERA DIGITAL

**FECHAS**

5, 12, 15 y 26 de
noviembre y 3, 10 y
17 de diciembre

**FORMATO**

Presencial

**DURACIÓN**

7 días de 9:00 h
a 14:00 h

**IDIOMA**

español

**PERFIL DE LOS PARTICIPANTES**

directivos del sector de
RR. HH.

**INSTALACIONES**

Ibercide, Campus Ibercaja De Desarrollo
Empresarial Monasterio de Cogullada
Carretera de Cogullada, 127 50014 Zaragoza 976 971 988

**PRECIO**

4400 € (3520 € para
alumni de IE y clientes
de Ibercaja)

La digitalización ha llegado para quedarse. Para triunfar en un entorno empresarial tan tecnológico, la única opción es renovarse. No obstante, el éxito de la transición de una empresa tradicional a una digital no depende exclusivamente de los recursos tecnológicos, sino que requiere también una planificación adecuada capaz de potenciar el talento humano.

Recursos Humanos en la Era Digital es un programa que garantiza la adaptación de los participantes al entorno digital y al constante cambio que lo caracteriza. Su objetivo principal es brindar a profesionales de recursos humanos las herramientas y conocimientos necesarios para desarrollar estrategias digitales en esta área y beneficiarse al máximo del entorno digital.

Gracias a este programa, los participantes descubrirán cómo crear una marca empleadora que fortalezca el compromiso de los empleados, cómo sacar el máximo partido de su talento y, sobre todo, cómo preparar a su empresa para responder y anticipar el cambio tecnológico.

SOCIOS

Ibercide Campus Ibercaja de Desarrollo Empresarial es el espacio que la Fundación Ibercaja pone al servicio de empresas y profesionales para llevar a cabo sus procesos de formación, desarrollo y transformación.

En IE Business School, miramos al futuro con una visión emprendedora, apostamos por aplicación de la tecnología en la educación, defendemos la diversidad y fomentamos una perspectiva humanística para comprender el mundo complejo que nos rodea.

Nuestro objetivo es impulsar el talento, por lo que todos nuestros programas, desde los títulos de grado hasta los programas máster y doctorado, se basan en el desarrollo de un conocimiento riguroso y una mentalidad innovadora.



¿QUÉ OFRECE?

Claustro compuesto por docentes de IE Business School, que aportan una visión académica de la gestión mediante el análisis de casos reales de empresas del sector. A este equipo académico, se suma un claustro asociado que comparte su conocimiento y experiencia profesional.

ADQUISICIÓN Y GESTIÓN DE TALENTO EN LA ERA DIGITAL

Los profesionales de hoy en día no buscan trabajo por las vías tradicionales, lo hacen a través de canales digitales. Igualmente, una vez dentro de la empresa, prefieren interactuar con RR. HH. utilizando estos mismos medios, lo cual implica que, para llevar a cabo una gestión adecuada y atractiva, los departamentos de RR. HH. tendrán que dominar las nuevas técnicas y sistemas de gestión.

GESTIÓN DE RR. HH. PARA LA DIVERSIDAD

El entorno laboral del futuro se caracterizará por la convivencia de distintas generaciones, géneros, etnias y culturas. Las organizaciones deben adaptarse a este nuevo panorama mediante una correcta gestión de la diversidad. No obstante, en España solo el 50 % de las empresas afirma disponer de una estrategia en este sentido, una cifra que asciende al 70 % fuera de nuestro país.

La mera presencia de una mano de obra diversa no implica necesariamente una cultura inclusiva. La gestión de la diversidad dentro del entorno laboral debe estar guiada por la inclusión, es decir, debe reconocer las diferencias individuales de los empleados y aprovechar la pluralidad de conocimientos y perspectivas que brindan a la organización. Esta gestión inclusiva es la clave para conseguir que todos los empleados se sientan valorados y respetados, así como motivados para contribuir a la organización y crecer dentro de ella.

NUEVAS MANERAS DE COMPENSAR Y RETRIBUIR

La evolución generacional ha dado lugar a nuevas necesidades y expectativas entre los empleados. Sin embargo, los responsables de RR. HH. también tienen a su disposición nuevos métodos más eficaces a la hora de fomentar el talento en la organización. Un ejemplo de ello es el uso de planes flexibles que realmente consideren los intereses de cada profesional para ofrecer una compensación más personalizada por su actividad laboral.

RETENCIÓN DE TALENTO EN MERCADOS COMPETITIVOS

Aunque pueda parecer que atraer el talento es difícil, lo realmente complicado es retenerlo. A día de hoy, las demandas de los profesionales son distintas, y ya no basta con ofrecer un sueldo elevado, estabilidad laboral o la garantía de pertenecer a una gran empresa. Los empleados actuales buscan algo más: quieren sentirse felices y trabajar para una organización que comparta sus valores. La responsabilidad de RR. HH. es conocer las necesidades cambiantes de las distintas generaciones que coexisten dentro de la organización para saber cómo responder a ellas.

ADQUISICIÓN Y GESTIÓN DE TALENTO EN LA ERA DIGITAL

Los profesionales de hoy en día no buscan trabajo por las vías tradicionales, lo hacen a través de canales digitales. Igualmente, una vez dentro de la empresa, prefieren interactuar con RR. HH. utilizando estos mismos medios, lo cual implica que, para llevar a cabo una gestión adecuada y atractiva, los departamentos de RR. HH. tendrán que dominar las nuevas técnicas y sistemas de gestión.

ANÁLISIS DE DATOS Y TECNOLOGÍA PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS

El análisis de datos en el área de RR. HH. mediante técnicas de big data es lo que se conoce como People Analytics. El objetivo de este análisis es lograr un mayor conocimiento de los empleados y colaboradores para poder aumentar su nivel de satisfacción y productividad. Los resultados de la aplicación de estas técnicas son evidentes, ya que te permiten mejorar la gestión del talento e incrementar los beneficios de la organización.

MAXIMIZACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Para lograr los objetivos de la empresa en un mundo competitivo, es necesario contar con un personal competente, eficaz y con talento que conforme equipos de alto rendimiento. Los resultados de la empresa dependerán de la gestión que se haga de dichos equipos, ya que los errores de liderazgo pueden tener efectos catastróficos para el funcionamiento de los equipos e, incluso, para el de la propia organización. Por tanto, es fundamental conocer las necesidades específicas de este tipo de equipos, así como las claves para mantener su productividad y su motivación a fin de conseguir un objetivo común.

GESTIÓN DE CONFLICTOS

El conflicto se debe a que no somos ajenos al disenso ni a la posibilidad de que nuestros intereses sean opuestos. La existencia de fines antagónicos, valores contradictorios o un exceso de competitividad a la hora de perseguir un mismo objetivo pueden convertirse en la semilla de un conflicto. En definitiva, el conflicto surge de las diferencias: es el resultado natural e inevitable de este tipo de situaciones.

No obstante, no se trata necesariamente de algo negativo. De hecho, se puede transformar en una fuerza positiva y resultar beneficioso para el desempeño de un equipo. Un nivel óptimo de conflicto, acompañado de una gestión eficaz, evita que el equipo se quede estancado, estimula su creatividad y permite liberar tensiones, lo cual favorece la cohesión del grupo y fomenta el cambio y la evolución organizacional.