

UNIVERSIDAD DE
Belgrano
BUENOS AIRES - ARGENTINA

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO
- POR COMPETENCIAS -

POSGRADOS, DIPLOMADOS y PROGRAMAS EJECUTIVOS

INDICE

Bienvenido a la Universidad de Belgrano	4
¿Por qué un Programa de Executive Education en la UB?	6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO	
Consideraciones Generales del Programa	9
Programa	10
Equipo Docente	16
Información General	19
Servicios para Alumnos	21
Crédito Fiscal para capacitación	23



BIENVENIDO A LA UNIVERSIDAD DE BELGRANO

La Universidad de Belgrano es una fundación sin fines de lucro creada el 11 de septiembre de 1964 en conformidad con la ley N° 14.557 sancionada en el año 1958, que reglamentó el funcionamiento de las universidades privadas en la República Argentina.

Actualmente se compone de las Facultades de Arquitectura y Urbanismo, Derecho y Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Humanidades, Ingeniería, Tecnología Informática, Ciencias Agrarias, Lenguas y Estudios Extranjeros, Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas y Naturales, y Estudios a Distancia. Además posee cuatro unidades académicas de posgrado: Facultad de Estudios para Graduados, la Escuela de Negocios, la Escuela de Posgrado en Derecho y el Departamento de Estudios de Posgrado y Educación Continua.

A la fecha, es la institución que cuenta con la mayor cantidad de alumnos entre las unidades académicas de posgrado dedicadas al área de negocios en Argentina, y una de las de mayor población estudiantil en América Latina. Los programas que se dictan en las mismas poseen orientaciones específicas ligadas a las actividades gerenciales y de negocios y permiten trabajar y estudiar simultáneamente, lo cual facilita la incorporación de habilidades aplicables a la práctica.

La Universidad una oferta muy completa en términos temáticos y sectoriales, con un cuerpo docente de excelencia y una conveniente relación precio/calidad por lo cual constituimos una opción muy atractiva para profesionales y empresas.

Invitamos a Usted a contactarse con nuestra institución vía mail, por teléfono o personalmente para que podamos ayudarlo en la toma de la decisión correcta respecto a su plan de carrera y formación profesional.



POR QUÉ UN PROGRAMA DE EXECUTIVE EDUCATION EN LA UB



PRESTIGIO INTERNACIONAL

El prestigioso periódico londinense THE TIMES ubica a la UB entre las 9 mejores universidades de Latinoamérica, una de las 4 mejores de Argentina y entre las 400 mejores del mundo.

La Universidad de Belgrano pertenece a NIBES, una Red de Negocios Internacionales fundada en mayo de 1996 en Tours, Francia que busca el apoyo de las organizaciones miembro para la colaboración en red en el intercambio de estudiantes innovadores, la investigación conjunta de programas académicos, la educación basada en campo (proyectos de consultoría, prácticas, estudios de campo), intercambios de profesores, enseñanza a distancia, programas de educación ejecutiva y la reunión internacional para comparar y discutir los problemas y oportunidades comunes.

Tenemos más de ciento setenta convenios de movilidad internacional con universidades de Europa, América del Norte, América del Sur, Asia y Oceanía. Recibimos más de dos mil quinientos alumnos por año. De esto modo, la Universidad de Belgrano asegura una educación competitiva, adecuada a los avances de los centros académicos más importantes del mundo. La consolidación y expansión de la Red Latinoamericana de Cooperación Universitaria, en la que la Universidad de Belgrano tiene un rol destacado, señala la creciente proyección que la institución tiene en el ámbito latinoamericano. Nuestro programa de estudios argentinos y latinoamericanos, que ofrece una rica oferta de cursos en inglés y español, está especialmente diseñado para los alumnos internacionales.



CALIDAD ACADÉMICA

El Claustro docente está compuesto por profesionales que conjugan su gran experiencia en el dictado de clases, especialmente en actividades de capacitación In Company y de Posgrados, expertos en diferentes áreas de gestión empresarial, lo cual permite un adecuado equilibrio entre el desarrollo de las clases teórico y prácticas.

Un alto porcentaje del Plantel Académico egresó de Masters, Posgrados, Doctorados o Especializaciones tanto de Universidades de Argentina como del Exterior. Un grupo importante de los profesores se desempeña como consultores de Empresas. También contamos con profesionales que poseen altos cargos ejecutivos en empresas de primera línea para disertar en varios de nuestros programas.



PERFIL DEL DOCENTE

- 70 % trabajando en empresas, consultoras o en forma independiente.
- 30 % dedicado a la investigación y la docencia.



NETWORKING Y OPORTUNIDADES DE NEGOCIOS

Asisten a nuestras aulas, Profesionales y Ejecutivos provenientes de las más destacadas organizaciones del país y del exterior. Este hecho convierte a cada programa en una herramienta de gran ayuda para generar contactos entre personas de intereses profesionales similares. En mundo globalizado, informado y cada vez más competitivo, nuestros programas posibilitan a los participantes encontrar oportunidades de negocios y emprendedores dispuestos a encarar proyectos exitosos.



GESTIÓN
ESTRATÉGICA
DEL CAPITAL
HUMANO

- POR COMPETENCIAS -

CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROGRAMA

En el contexto actual, donde el éxito surge a partir de la diferenciación y la celeridad, donde los productos y servicios cuentan con mayor cantidad de puntos en común, es necesario centrar nuestros esfuerzos en diferenciarnos en el capital más importante de las Organizaciones: las personas que las conforman. ¿Cómo gestionar los Recursos Humanos (Capital Humano) de las organizaciones desarrollando, al mismo tiempo sus competencias, en función de las necesidades reales de las mismas? El rol de la gestión del Capital Humano se debe centrar en el desarrollo de las competencias, que vinculen lo que el individuo es capaz de dar y desarrollar, con los objetivos estratégicos que la organización pretende alcanzar.

DIRIGIDO A

Aquellas personas que tengan relación con la gestión de los Recursos Humanos en su alineación a la Estrategia de Negocios de la organización.



PROGRAMA

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA

- Introducir a los participantes en los conceptos de la Gestión Integral de los Recursos Humanos (Valor Humano), de acuerdo a las nuevas exigencias del mercado.
- Definir y desarrollar el rol de Recursos Humanos, como agente del cambio y medio, en la implementación de las Estrategias de la Organización.
- Incorporar e implementar el concepto de Competencias a la estrategia de gestión del valor humano o equipos de trabajo, a través de metodologías, experiencias y herramientas concretas.
- Conocer a través de experiencias y herramientas concretas, metodologías de aplicación tomando a las Competencias como eje central de todo el Proceso de Gestión.

CONTENIDOS

EL IMPACTO ACTUAL DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Objetivos:

- Conocer los antecedentes de la Gestión de los RRHH.
- Identificar los requerimientos actuales de la función.
- Reconocer los diferentes roles a desarrollar como gestores de RRHH.
- Entender y describir las competencias requeridas a quienes se desempeñen como gestores de RRHH.
- Visualizar el marco estratégico de una Organización.

Contenidos:

- La evolución del puesto de trabajo como resultado de la evolución social y tecnológica.
- Gestión del Cambio.
- El impacto actual de la Gestión de los Recursos Humanos (Capital Humano).
- El Marco Estratégico y su relación del con la Gestión por Competencias.

CONTENIDOS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Objetivos:

- Definir qué son las competencias.
- Determinar sus beneficios y utilidades.
- Conocer y aplicar las pautas necesarias para identificar las competencias.

Contenidos:

- Definición de Competencias.
- Identificación de Competencias.
- Redacción de Competencias y sus magnitudes.
- La gestión por Competencias como generador de cambios y desarrollo de la cultura organizacional.

SELECCIÓN POR COMPETENCIAS.

Objetivos:

- Conocer las diferentes fases de un proceso de selección y su impacto en la Organización.
- Conocer las principales técnicas de selección, sus objetivos y la forma de aplicación.
- Brindar para su correcta aplicación herramientas profesionalmente probadas, para poder encontrar los perfiles que el mercado laboral ofrece, de acuerdo a las necesidades estratégicas respetando la cultura de la Organización.
- Desarrollar competencias integradas para el desempeño eficaz en el proceso completo de búsqueda y selección de RRHH.
- Conocer la importancia del análisis de puestos de trabajo, dentro de la gestión global de los RRHH y sus principales aportaciones a la misma.

Contenidos:

- El proceso de reclutamiento y de selección por Competencias.
- Análisis y descripción de puestos.
- Desarrollo del proceso.
- Competencias requeridas para los responsables del proceso.
- Herramientas de Selección.
- Assessment Center.
- Test para evaluar Competencias.
- Entrevista situacional.

CONTENIDOS

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

Objetivos:

- Definir el concepto de Gestión del Desempeño.
- Entender la finalidad de implementar un proceso de Gestión de Desempeño en la Organización.
- Conocer y analizar las diferentes etapas que comprende la Gestión del Desempeño.

Contenidos:

- Implicaciones organizacionales. Impacto en las Competencias.
- Establecimiento de Objetivos.
- Proceso de evaluación. Planes de Acción, de Desarrollo.
- Entrevistas de Retroalimentación, de Seguimiento.
- Métodos de evaluación. Tradicional, por Competencias, 360°

CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS.

Objetivos:

- Definir los conceptos de Aprendizaje, Capacitación, Formación, Aprendizaje Organizacional y Entrenamiento.
- Entender la finalidad e importancia de implementar un Proceso de Capacitación y Desarrollo en la Organización.
- Entender y desarrollar la capacitación por competencias.
- Conocer y analizar las diferentes etapas que comprende el Proceso.

Contenidos:

- La planificación de la Capacitación y el desarrollo de las Competencias.
- Las Competencias como fuente para la elaboración del Plan de Capacitación.
- Detección de necesidades.
- Diseño e implementación del Plan Elaborado.
- Diferentes procesos de capacitación a través de las Competencias.

CONTENIDOS

GESTIÓN DEL TALENTO.

Objetivos:

- ¿Qué entendemos por talento?
- Conocer y entender la vinculación entre talento y Capital Humano.
- Definir y planificar como atraer, gestionar y retener (fidelizar) el capital humano en la organización.
- Conocer y aplicar las prácticas y programas de RRHH que permiten gestionar el talento.

Contenidos:

- Gestión del Talento y del Capital Intelectual.
- Gestión y Planeamiento de la Carrera Profesional. Coaching.
- Diferentes planes, necesarios para el desarrollo del Valor Humano.
- Políticas de retención de Talentos.
- Tipo de dirección de acuerdo a los diferentes Talentos de la Organización.

POLÍTICA SALARIAL: COMPENSACIONES. REMUNERACIÓN E INCENTIVOS POR COMPETENCIAS.

Objetivos:

- Brindar los conceptos necesarios, sobre cómo gestionar los diferentes procesos en el contexto actual que impacta directamente en la política de compensaciones de la Organización.
- Adquirir los conocimientos teóricos y prácticos para la implementación del proceso de remuneraciones.
- Conocer los objetivos y fases de implantación de un sistema de retribución variable.

Contenidos:

- Diferentes tipos de retribución salarial, incentivos y beneficios.
- Política Salarial: Compensaciones, Remuneración e Incentivos como herramientas de alto impacto en la Gestión del Capital Humano.
- La motivación de los RRHH y la individualización de los salarios
- Procesos para desarrollar la remuneración como herramienta estratégica de la Organización.
- Políticas de retención (Fidelización).
- Remuneración por Competencias.

CONTENIDOS

ESTRATEGIA DEL CAPITAL HUMANO.

Objetivos:

- Visualizar el proceso completo de la Planificación Estratégica.
- Definir la importancia de la planificación estratégica del Capital Humano dentro de la empresa.
- Conocer la relación e impacto existentes entre las diferentes herramientas de Gestión.

Contenidos:

- Definición de conceptos sobre estrategia.
- La Estrategia de la Organización.
- Decisiones y niveles de estrategia.
- Análisis del entorno general y específico.
- Diagnóstico interno y diagnóstico estratégico.
- Planificación y Desarrollo Estratégico del Capital Humano.
- Diseño de la Estructura Organizativa.



EQUIPO
DOCENTE

DIRECTOR ACADÉMICO Y PROFESOR TITULAR

Lic. ROSALES SORIA, Enrique

Licenciado en Relaciones Laborales (UdeMM)
Posgrados en Gestión Estratégica de
RRHH y Dirección de RRHH por Competencias (UB)
Director del Posgrado en Gestión Estratégica del
Capital Humano por Competencias de la Universidad
de Belgrano. Consultor de Empresas. Profesor de
Posgrados en la Universidad de Belgrano.

Especialista en Dirección de Proyectos de
Capacitación y desarrollo, Gestión del Desempeño,
Nuevos Profesionales, Entrevistas de selección por
competencias, Preparación y coordinación de
assessment center y procesos de Recursos Humanos
por Competencias.

Ex Director de la Consultora AptitudSF. Ex-Director de
Proyectos para América Latina de la consultora
española Development Systems. Ha trabajado en
consultoría y capacitación para empresas como
Telefónica de Argentina, Telecom Personal, CTI Movil,
Repsol YPF, Bodegas y Viñedos Lopéz, Sofrecom
Argentina, Manquehue Net (Chile), Scotiabank Inverlat
(México) Coca Cola FEMSA (México) Ciba (Brasil,
Argentina) Panalpina (Colombia, Ecuador, Chile,
Brasil), entre otras.

PROFESORES

BARTUCCI BURGOS, Romina

Licencia en Psicología y Psicopedagogía por la Universidad del Salvador, Buenos Aires. Actualmente se desempeña en YPF, donde ha ocupado diferentes puestos en el área de Recursos Humanos especialmente los relacionados con Formación Corporativa y del área Comercial, desarrollando sus conocimientos y experiencia en temas de relevamiento, diseño e implementación de capacitaciones a medida para los Negocios de la Compañía, diseño y dictado de programas de capacitación para Brasil y Chile, coordinación de diferentes programas de capacitación de motivación e incentivo, diseño de itinerarios de aprendizaje para cada uno de los Negocios (Marketing, Refino, Exploración y Producción, GLP y Química), etc.

FULGI, Juan José

Lic. En Relaciones Laborales de UdeMM. Posgrado en Capacitación y Desarrollo en la UB, docente titular de la UdeMM. Se ha desempeñado en empresas nacionales como en el Grupo Gatic y en empresas internacionales como Cyanamid de Argentina, American Home Products y Ampacet S.A. donde ocupó el cargo de Director Regional de RRHH. Fue además Gerente General de Hidalgo y Asociados, con responsabilidad por las áreas de Selección, Capacitación y Desarrollo, Outplacement, Evaluaciones y Proyectos de Consultoría en RRHH. Actualmente es Socio de la Consultora Total Rewards.

PROFESORES

ROMERO, María Pía

Lic. en Psicología de la UNT, Posgrado en Dirección de Recursos Humanos (Capital Humano) por Competencias (Universidad de Belgrano). Coordinadora del Posgrado de Recursos Humanos (Capital Humano) (Fundación Magister - UB) en las provincias de Tucumán, Salta y Santiago del Estero. Es colaboradora docente en la Cátedra de Psicología Laboral / Psicología Organizacional de la Universidad Nacional de Tucumán. Se ha desempeñado como Responsable de Recursos Humanos (Capital Humano) en Credimas S.A - Tarjeta de Crédito Regional y como Analista de Recursos Humanos (Capital Humano) en Compañía Tucumana de Refrescos – Coca Cola.



INFORMACIÓN
GENERAL

DURACIÓN

1 año académico (con receso entre diciembre y marzo).

HORARIO

Se cursa Viernes de 18:00 a 22:00 hs y Sábado de 8:00 a 14:00 hs. cada 21- 30 días.

MODALIDAD INTENSIVA

Diseñada especialmente para profesionales del interior y del exterior del país y para aquellas personas cuyos compromisos no les permitan cursar en frecuencia semanal. Se cursará viernes y sábado cada tres semanas (21 días) - 1 mes. Podrá variar en caso de feriados.

APROBACIÓN

75% de asistencia a las clases; podrán realizarse evaluaciones parciales de los contenidos. Al final se rendirá un examen integrador o se presentará una tesina ejecutiva ante el Director.

CERTIFICADOS

El Departamento de Estudios de Posgrado y Educación Continua de la Universidad de Belgrano, extenderá el respectivo Certificado, a quienes aprueben las evaluaciones y cumplan con la asistencia mínima requerida.

El Certificado para los Profesionales Universitarios indicará "Curso de Posgrado en Gestión Estratégica del Capital Humano", mientras que Ejecutivos admitidos que no tengan título universitario indicará "Curso de Actualización Profesional en Gestión Estratégica del Capital Humano".

La Universidad se reserva el derecho de realizar cambios en el cuerpo docente que considere pertinentes. El programa puede estar sujeto a cambios por imprevistos.



SERVICIOS
PARA ALUMNOS

Biblioteca Digital

La Biblioteca Digital de Belgrano cuenta con el acceso local y remoto a las bases de datos especializadas de la empresa EBSCO. El sistema permite la consulta de artículos de las principales publicaciones del mundo en sus idiomas originales y su traducción automática al español. También se facilita el envío vía mail del trabajo consultado a la casilla de correo del usuario. Algunas de las bases disponibles son la Business Source Elite que provee artículos contenidos en más de 1.325 títulos de revistas internacionales especializadas en empresas, negocios, administración y economía, 500 títulos con evaluación internacional y más de 1.800 journals con el resumen de los artículos.

Servicio de Oferta de Empleos

A través de nuestra Dirección de Empleos y Pasantías realizamos un arduo proceso de búsqueda y selección, de alumnos, graduados y posgraduados. Esto nos permite presentar ante las empresas que lo demanden a los mejores candidatos para el perfil requerido. De esta manera, le posibilitamos a las organizaciones ganar tiempo, dinero y minimizar esfuerzos

Invitamos a Usted a visitar nuestro Portal interactivo <http://empleosypasantias.ub.edu.ar> o ponerse en contacto con la Dirección de Empleos y Pasantías para recibir mayor información.

Librería UB

Los alumnos de la Universidad pueden adquirir textos universitarios y libros en general con descuentos exclusivos y distintos planes de financiación.



SEPYME

SEPYME

CRÉDITO FISCAL PARA CAPACITACIÓN PARA EMPRESAS

¿En qué consiste el Crédito Fiscal para Capacitación?

El Crédito Fiscal para Capacitación es un régimen por el cual las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) pueden capacitar a sus cuadros gerenciales y operativos y obtener un beneficio (reintegro) de hasta un 100 de los gastos incurridos.

El objetivo es que las mipymes capaciten a sus recursos humanos en las temáticas que consideren necesarias y recuperen los gastos en forma sencilla y rápida.

Los empresarios o su personal pueden participar en actividades como: cursos, seminarios, congresos, posgrados, conferencias, diplomaturas, tecnicaturas y toda la oferta pública de capacitación para mipymes, excepto carreras de grado.

Las empresas interesadas podrán presentar hasta cinco proyectos, de acuerdo a sus necesidades.

¿Qué empresas pueden ser beneficiarias de la capacitación?

Las empresas que acrediten su condición de mipyme de acuerdo a la disposición vigente (Disposición 24/2001) y que no tengan deudas fiscales o previsionales exigibles.

Las grandes empresas pueden ceder su beneficio para capacitar a empresas mipymes de su cadena de valor o bien de una región o sector económico de su interés. No es condición necesaria la relación comercial entre la empresa cedente y las pymes beneficiarias.

La Universidad de Belgrano es Unidad Capacitadora y realiza sin cargo los trámites para el acceso al beneficio.

Para mayores consultas puede contactarnos vía mail a info@cordoba.ub.edu.ar

UNIVERSIDAD DE
Belgrano
BUENOS AIRES - ARGENTINA
EDUCACION EJECUTIVA
POSGRADOS Y DIPLOMADOS