



# Curso Online de HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

*Para alinear la gestión de los RRHH con las necesidades de la empresa.*

**ARGENTINA**  
(54) 1159839543

**BOLÍVIA**  
(591) 22427186

**COLOMBIA**  
(57) 15085369

**CHILE**  
(56) 225708571

**COSTA RICA**  
(34) 932721366

**EL SALVADOR**  
(503) 21366505

**MÉXICO**  
(52) 5546319899

  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*

  
MANAGER  
BUSINESS  
SCHOOL

atcliente@iniciativasempresariales.edu.es  
america.iniciativasempresariales.com  
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp  
(34) 601615098

**PERÚ**  
(51) 17007907

**PANAMÁ**  
(507) 8338513

**PUERTO RICO**  
(1) 7879457491

**REP. DOMINICANA**  
(1) 8299566921

**URUGUAY**  
(34) 932721366

**VENEZUELA**  
(34) 932721366

**ESPAÑA**  
(34) 932721366

# HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

## Presentación

La gestión estratégica del talento humano se ha convertido en un factor determinante para el éxito de los negocios. La administración de personas bajo esquemas tradicionales ha dejado de responder a las expectativas de la fuerza laboral y con ello, el posicionamiento de los departamentos de RRHH frente al liderazgo de las organizaciones, va perdiendo espacio.

Es necesario asegurar el valor agregado de los departamentos de RRHH bajo un nuevo modelo de gestión donde los profesionales de administración de personas jueguen un rol clave en la optimización del negocio. Esto es, convertirlos en socios estratégicos de negocio: “Human Resources Business Partner” (HRBP).

¿Qué hace a un HR Business Partner exitoso? ¿Qué requiere en una organización para implementar un modelo de HRBP’s y cómo se sostiene en el tiempo? ¿Cómo las organizaciones pueden enfrentar mejor el cambio teniendo a RRHH como socio estratégico?

Este curso le permitirá profundizar en la importancia del rol del HR Business Partner para el fortalecimiento del liderazgo y la gestión de cambio en las organizaciones, así como conocer herramientas consultivas que le permitan influenciar en los líderes, equipos y personas desde el rol de HRBP.

## La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 30 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

- 1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
- 2** *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
- 3** *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
- 4** *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

## HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

### Objetivos del curso:

---

- Cómo agregar valor al negocio a través de la gestión de los HR Business Partners.
- Cuáles son las tendencias que marcan el desarrollo organizacional en las empresas de hoy y cómo la gestión de talento humano se está dinamizando.
- Cómo enfocar el trabajo de los profesionales de RRHH en actividades consultivas y estratégicas.
- Cuáles son los factores clave de éxito para la implementación del modelo de HRBP en una organización y cómo gestionarlos.
- Cuáles son los principales roles y responsabilidades del HR Business Partner.
- Cuáles son y cómo se desarrollan las habilidades críticas de un HRBP.
- Cómo se construye y se mantienen relaciones fuertes con el liderazgo del negocio para ser exitoso como HRBP.
- Cómo lograr que un HRBP se involucre en los aspectos de negocio clave para desarrollar acciones y estrategias de gestión de talento adecuadas y oportunas.
- Cuál es el papel del HRBP en los procesos de desarrollo organizacional y transformación.
- Herramientas de diagnóstico organizacional, equipos y personas para el desempeño, manejo del cambio, clima y cultura.

“ El HRBP contribuye a la buena marcha de la organización implementando estrategias, políticas, procedimientos y proyectos en los RRHH en concordancia con las necesidades y estrategias de la empresa”

### Dirigido a:

---

Profesionales de los RRHH que quieran asumir el rol de HRBP o deseen conocer el valor que puede aportar a la empresa esta figura y su rol de actuación.

## HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

### Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

#### Manual de Estudio

4 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

#### Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

#### Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

**Bibliografía y enlaces** de lectura recomendados para completar la formación.

### Metodología 100% E-learning



#### Aula Virtual \*

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



#### Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



\* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. Tendencias que marcan el desarrollo organizacional y la gestión estratégica del talento

15 horas

Las tendencias en el empleo marcan grandes diferencias en las organizaciones del siglo XXI que trabajan por la mejora continua y el cambio constante. A lo largo de este módulo se mencionan las tendencias que marcan el desarrollo organizacional en las empresas actuales y la necesidad de que la gestión del talento humano se dinamice.

#### 1.1. The “VUCA World”, impacto en la gestión del talento:

- 1.1.1. El mundo “VUCA”.
- 1.1.2. Cuatro respuestas para VUCA:
  - 1.1.2.1. Herramienta de aplicación.

#### 1.2. El vínculo de la cultura organizacional con la estrategia organizacional:

- 1.2.1. El proceso estratégico.
- 1.2.2. Modelo REATA.

#### 1.3. Aprendizaje estratégico:

- 1.3.1. El nuevo enfoque para el éxito.
- 1.3.2. Los 4 pasos para generar aprendizaje en la organización.

#### 1.4. Enfoque estratégico en la gestión de talento humano:

- 1.4.1. Ciclo de vida de la organización y enfoque de gestión.

### MÓDULO 2. Claves del papel del HRBP

15 horas

El HRBP es una de las profesiones más buscadas, es una figura concebida como la mejor opción para gestionar los RRHH de la manera más estratégica.

#### 2.1. Retos del futuro de la dirección de personas y del rol del HRBP.

#### 2.2. Rol del HRBP.

#### 2.3. Modelos de HR Business Partner:

- 2.3.1. Modelo Ulrich.
- 2.3.2. Modelo HRBP aplicado.

#### 2.4. Estrategia de HR Business Partner:

- 2.4.1. Roles y responsabilidades de HR Business Partner.

## HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

### 2.4.2. Habilidades críticas de un HRBP:

2.4.2.1. Factor 1: alcanzar resultados con integridad.

2.4.2.2. Factor 2: contribuir con las decisiones de negocios.

2.4.2.3. Factor 3: creatividad e innovación.

2.4.3. Actitud y mentalidad de un HRBP.

2.4.4. Estrategias de desarrollo para el profesional de RRHH.

## MÓDULO 3. Manejo del cambio (change management)

15 horas

Es fundamental que los líderes puedan manejar a sus equipos en momentos de cambio organizacional. Este módulo analiza cómo construir y mantener relaciones fuertes con el liderazgo para tener éxito como HRBP.

### 3.1. Fundamentos de la consultoría interna y su aplicación:

3.1.1. Elementos clave en la relación cliente – HRBP.

3.1.2. Credibilidad e influencia del HRBP:

3.1.2.1. Construcción de relaciones de confianza.

### 3.2. El papel del HRBP en los procesos de desarrollo organizacional y transformación:

3.2.1. Rol de experto.

3.2.2. Rol de “mano derecha”.

3.2.3. Rol de “colaborador”.

3.2.4. Problemas frecuentes en cada rol.

3.2.5. Influencia sin autoridad:

3.2.5.1. Guía para determinar el equilibrio en la responsabilidad.

### 3.3. Liderando el cambio – modelo de gestión y aplicación:

3.3.1. La gestión del cambio.

3.3.2. Modelo William Bridges, cambio y transición.

3.3.3. Algunas mejores prácticas que los HRBP’s pueden implementar durante el cambio.

3.3.4. Re-estructura organizacional: 3 pilares.

### 3.4. Cultura organizacional: el papel del HRBP

3.4.1. Algunos motivadores para la transformación.



## MÓDULO 4. Modelos y herramientas de intervención

15 horas

En este último módulo del curso se dan a conocer herramientas de diagnóstico organizacional, de equipos y personas para mejorar el desempeño organizacional, el manejo del cambio, clima y cultura.

### 4.1. Medición de la satisfacción de los empleados:

4.1.1. Medición del sentido de pertenencia.

### 4.2. Modelos y herramientas de intervención:

4.2.1. Herramientas de diagnóstico:

4.2.1.1. Diagnóstico del cambio.

4.2.1.2. Diagnóstico de efectividad de equipos.

4.2.1.3. Diagnóstico de desempeño individual y herramienta de intervención.

4.2.1.4. Diagnóstico cultura organizacional.

4.2.2. Herramientas para priorizar ideas y planes de acción.

### 4.3. Medición del retorno de la inversión de la gestión del HRBP.

# HR Business Partner: el socio estratégico de la organización

## Autor



### Fernanda Cevallos

Máster en Gerencia Empresarial, especializada en Gerencia Estratégica de RRHH. Coach Ejecutivo acreditada, cuenta con más de 15 años de experiencia en la gestión del talento humano, en la mejora del desempeño en la organización y en el desarrollo humano.

Ha liderado programas de mejoramiento de procesos, desarrollo organizacional, manejo del cambio, clima y cultura y fortalecimiento de equipos en diferentes empresas tanto públicas como privadas.

## Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

