



ESPECIALIZACIÓN

Chief Happiness Officer - Dirección de la Felicidad



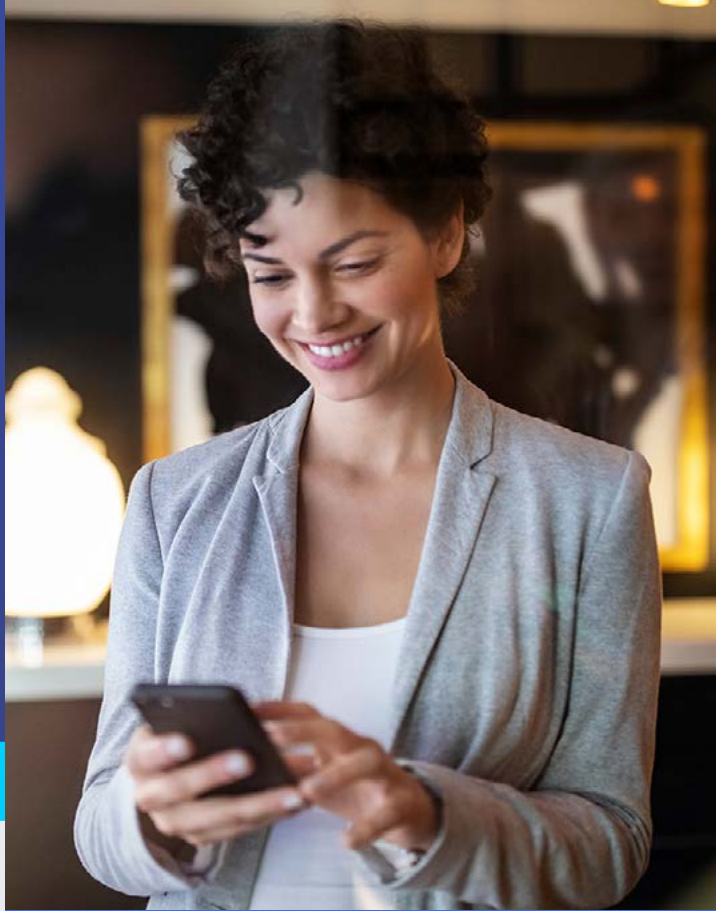
29 Mayo 2024



05 Meses lectivos



Acerca del Programa



ESPECIALIZACIÓN

Chief Happiness Officer Dirección de la Felicidad

 **Modalidad Online:** Clases en tiempo real

La felicidad de los empleados se ha convertido en un tema de gran relevancia en el mundo empresarial. Las organizaciones han entendido que el bienestar y la satisfacción de sus empleados no solo repercuten directamente en su calidad de vida, sino también en los resultados empresariales. Es por ello que surge la figura del Chief Happiness Officer (CHO) y la función de gestión de la felicidad. El CHO juega un papel fundamental en las empresas, ya que es el encargado de promover un ambiente de trabajo donde prevalezca la felicidad y el bienestar. Su función es garantizar que los empleados se sientan motivados, comprometidos y valorados, creando así una cultura organizacional que fomente el crecimiento y el desempeño óptimo. El CHO se convierte en el facilitador de un clima positivo y el promotor de iniciativas orientadas a la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Sin embargo, los tiempos actuales presentan desafíos adicionales para el CHO. La globalización, los avances tecnológicos y los cambios en la dinámica laboral han generado nuevas demandas y expectativas en los empleados. En este escenario, el CHO debe enfrentar desafíos como mantener la conexión y el compromiso en entornos virtuales, encontrar soluciones innovadoras para el bienestar digital y lidiar con la presión por resultados en un contexto de cambio constante. El Programa de Especialización en Chief Happiness Officer tiene como finalidad otorgar lineamientos claros a sus participantes, orientados a brindar resultados visibles de inmediato en la productividad, el desempeño y el employer branding, con una menor rotación y una mayor motivación y atracción de talento.

Certificación



CENTRUM PUCP 

Programa de Especialización en Dirección de la Felicidad - Chief Happiness Officer



Objetivos

01

Fomenta la comprensión y aplicación integral de estrategias que promuevan la felicidad laboral y el bienestar en el entorno empresarial, reconociendo su impacto en la productividad, el clima organizacional y la retención del talento.

02

Identifica y pon en práctica las mejores prácticas y estrategias destinadas a fomentar la felicidad y el bienestar de los empleados, así como la creación de entornos laborales inspiradores.

03

Aplica herramientas específicas de medición del bienestar y la felicidad, tales como HappyMeter y HappyTest, para evaluar y mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Contenido del Programa

1

Chief Happiness Officer (CHO), sus responsabilidades y desafíos

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad promover un ambiente de trabajo que fomente la felicidad, el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Sesión 1

- Introducción al Chief Happiness Officer
Explora el rol estratégico del Chief Happiness Officer (CHO) en la gestión de recursos humanos, destacando su evolución y la importancia de la felicidad laboral.
- Definición del rol de CHO.
- Evolución del rol en el campo de los recursos humanos.
- Importancia de la felicidad en el entorno laboral.

Sesión 2

- Responsabilidades del CHO
- Analiza las responsabilidades clave del CHO y su influencia en la cultura organizacional, respaldado por ejemplos de empresas exitosas.
- Identificación y explicación de las responsabilidades del CHO.
- Cómo el CHO contribuye a la cultura organizacional.
- Estudios de casos de empresas exitosas con un CHO.

Sesión 3

- Medición de la Felicidad en el Trabajo
- Examina métodos de medición de la felicidad de los empleados y su impacto en el rendimiento, con un enfoque en métricas esenciales.
- Métodos y herramientas para medir la felicidad de los empleados.
- La relación entre la satisfacción del empleado y el rendimiento.
- Discusión sobre las métricas clave a seguir.

Sesión 4

- Creación de una Cultura de Felicidad
 - Aborda estrategias prácticas para promover una cultura de felicidad en el lugar de trabajo, inspirándote en casos como el de Zappos.
 - Estrategias para fomentar la felicidad en el lugar de trabajo.
 - Implementación de programas y políticas de bienestar.
 - Evaluación de la cultura actual de la empresa
-

- Sesión 5**
- Resiliencia y Gestión de Conflictos
 - Destaca el papel del CHO en la gestión de conflictos y la promoción de la resiliencia, tomando lecciones de líderes en psicología positiva.
 - El rol del CHO en la gestión de conflictos.
 - Promoción de la resiliencia en la organización.
 - Ejercicios prácticos de resolución de conflictos

- Sesión 6**
- Desafíos del CHO
 - Identifica y supera los desafíos comunes del CHO, incluida la resistencia al cambio, con ejemplos de resiliencia empresarial.
 - Identificación de desafíos comunes que enfrenta el CHO.
 - Cómo superar la resistencia al cambio.
 - Casos de estudio sobre la superación de desafíos.

- Sesión 7**
- Ética y Sostenibilidad en la Felicidad Laboral
 - Aborda la ética en la gestión de la felicidad laboral y la integración de la sostenibilidad, con enfoque en líderes éticos.
 - La ética en la gestión de la felicidad en el trabajo.
 - Integración de la sostenibilidad en las políticas de bienestar.
 - Ejemplos de empresas socialmente responsables.

- Sesión 8**
- Futuro del Rol del CHO
 - Explora tendencias futuras en recursos humanos y la felicidad laboral, preparando a los estudiantes para el papel de CHO con una mirada inspiradora hacia el futuro.
 - Tendencias emergentes en la gestión de recursos humanos y la felicidad laboral.
 - Preparación para el futuro como CHO.

- Sesión 9-10** • Trabajo Final

2

Organizaciones resilientes, optimismo consciente y esperanza pública

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad analizar el entorno organizacional y establezca líneas de acción para comprender y atender las necesidades y expectativas de sus empleados.

- Sesión 1-2**
- Introducción al Happy Minset y Happy Management

- Sesión 3-4**
- Psicología Positiva y el Hábito de la Gratitude

- Sesión 5-6**
- Psicología Positiva y el Hábito del Optimismo

- Sesión 7-8**
- Mindfulness y Diseño de Mindset

- Sesión 9-10** • Aceptación y la Resiliencia

3

Balance vida-trabajo y cultura centrada en las personas

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad facilitar el balance vida-trabajo de los colaboradores, fomente una cultura de autonomía responsable y favorezca que las expectativas de las personas estén al centro de sus decisiones.

- | | |
|---|--|
| <p>Sesión 1-2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al Balance Vida-Trabajo • Definición de Balance Vida-Trabajo • Importancia del Balance Vida-Trabajo en el Desempeño Laboral • Desafíos comunes en la búsqueda del equilibrio • Estrategias para mejorar el Balance Vida-Trabajo | <p>Sesión 3-4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura Corporativa y su Impacto en la Vida Laboral • Concepto de Cultura Corporativa • Elementos que componen la Cultura Corporativa • La relación entre la Cultura Corporativa y el Balance Vida-Trabajo • Estudio de casos: Ejemplos de Culturas Corporativas exitosas |
|---|--|

- | | |
|---|---|
| <p>Sesión 5-6</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía Responsable y Motivación en el Trabajo • Definición de Autonomía Responsable • Beneficios de la Autonomía Responsable en la Productividad • Cómo fomentar la Autonomía Responsable en el Equipo • Teoría de la motivación: autonomía, maestría y propósito | <p>Sesión 7-8</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo Flexible y Adaptación al Siglo XXI • Concepto de Trabajo Flexible • Tendencias en Trabajo Flexible a nivel global • Implementación de políticas de Trabajo Flexible • Presentación de casos de éxito en la incorporación de Trabajo Flexible |
|---|---|

- Sesión 9-10**
- Empresa con propósito y con las Personas en el Centro
 - Empresas con propósito
 - Escuchar y comprender las expectativas de los colaboradores
 - Diseñar políticas y prácticas centradas en las personas
 - Cómo medir el éxito de una cultura centrada en las personas

4

Remuneración total y salario emocional

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad analizar los componentes de su oferta de remuneración total, valore y priorice la estructura de beneficios no salariales y observe su impacto en las personas.

- Sesión 1-2**
- Planificación Estratégica de la Remuneración
 - Conceptos fundamentales de remuneración estratégica.
 - La importancia de alinear la remuneración con la estrategia empresarial.
 - Desarrollo de una estrategia de remuneración alineada con los objetivos estratégicos.

- Sesión 3-4**
- Diseño de Programas de Compensación
 - Componentes clave de los programas de compensación.
 - Diseño de paquetes de compensación competitivos y motivadores.
 - Casos de estudio de éxito en diseño de programas de compensación.

- Sesión 5-6**
- Gestión de Beneficios
 - Integración de beneficios en la estrategia de remuneración.
 - Tipos de beneficios y su impacto en la satisfacción de los empleados.
 - Diseño de un paquete de beneficios efectivo.

- Sesión 7-8**
- Política de Retención de Empleados
 - Identificación de talento clave y estrategias de retención.
 - Creación de un plan de retención de empleados.
 - Monitoreo y ajuste de políticas de retención.

- Sesión 9-10**
- Comunicación Efectiva de la Política de Remuneración
 - Estrategias de comunicación interna de la política de remuneración.
 - Fomentar la transparencia y la comprensión entre los empleados.
 - Medición y evaluación del impacto de la estrategia de remuneración.

5

Diseño de programas de bienestar

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad diseñar programas de bienestar centrados en las personas, sus sueños, deseos, aspiraciones y necesidades, para crear alegría y aliviar frustraciones desde una mirada estratégica y dinámica de fortalecimiento de la experiencia, el bienestar y, en consecuencia, de la marca empleadora.

- | | |
|---|---|
| <p>Sesión 1-2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de Bienestar • Wellness vs Wellbeing vs Workplace Wellness 2.0 • ¿Pero qué es el Bienestar y de qué depende? • Dimensiones del Bienestar en el centro de trabajo • El mercado global del Bienestar • Formas de medir el Bienestar en el centro de trabajo | <p>Sesión 3-4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etapa inicial: análisis de la situación actual • Levantamiento de expectativas de los empleados • Herramientas complementarias para diagnosticar • Creación de objetivos organizacionales de Bienestar |
| <p>Sesión 5-6</p> <ul style="list-style-type: none"> • El diseño • Determinación del Alcance • Adecuación por audiencias, grupos y estratos. • Zonas de contenido (dimensiones física, mental, financiera, y social) • Contenidos por otras dimensiones • La tecnología al servicio del bienestar en el centro de trabajo | <p>Sesión 7-8</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo e Implementación • Métodos empleados (online, híbrido, tutoriales, experiencias, etc) • Administración de recursos y materiales • Plataformas de contenido, LMS, Apps y carga de contenidos • Presupuesto, cronogramas • Servicios pagos B2B y B2C |
| <p>Sesión 9-10</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • ¿Qué medir y para qué? • Gestión de percepción, expectativas y satisfacción de programas • Indicadores y escalas de Salud y Bienestar | |
-

6

Analíticas de Bienestar y Felicidad en el Trabajo

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad interpretar y utilizar los resultados obtenidos para implementar estrategias efectivas para mejorar el bienestar. El módulo tiene como propósito utilizar datos consistentes de bienestar y felicidad como herramientas de análisis para crear y promover entornos de trabajo más satisfactorios y productivos.

Sesión 1-2

- Introducción a la Analítica de Bienestar y Felicidad en el Trabajo

Sesión 3-4

- Estrategias para Mejorar el Bienestar y la Felicidad en el Trabajo

Sesión 5-6

- Medición y Evaluación
- Métricas clave para medir el bienestar y la felicidad.
- Herramientas de evaluación y encuestas.
- Análisis de datos y estadísticas relevantes.
- Casos de estudio y buenas prácticas

Sesión 7-8

- Implementación de Programas de Bienestar

Sesión 9-10

- Trabajo Final

7

Experiencia del Empleado EX

Este curso de naturaleza teórico-práctico tiene como finalidad, desde la práctica, aplicar herramientas de design thinking al diseño de experiencias centradas en el empleado, durante todas las etapas del recorrido, haciendo especial énfasis en la identificación de puntos de contacto, gestión de la fricción y abordaje de preferencias.

Sesión 1-2

- Función, Experiencia y Decisiones de HR
- La función de talento en el marco estratégico.
- La experiencia del empleado.
- Decisiones estratégicas de HR.

Sesión 3-4

- Fundamentos de la Experiencia de Empleado
- Propuesta de valor del empleado (PVE).
- Contrato emocional y oferta global.
- Las culturas en función de las emociones.
- Métodos y aproximaciones a la investigación EX.

- Sesión 5-6**
- Definiendo el empleado: la persona y su experiencia
 - Planteamiento base.
 - La persona es un conjunto de experiencias.
 - Método personas en EX.

- Sesión 7-8**
- Diseño conceptual: personas y escenarios
 - Historia conceptual
 - Escenarios EX: procesos, momentos y decisiones
 - Storytelling: la narración de la experiencia.

-
- Sesión 9-10**
- Journey Mapping: Mapeo de la Experiencia del Empleado
 - Definición del marco de observación y levantamiento de puntos de contacto
 - Pasos para la construcción de un journey map en EX.
 - Estrategias de validación de la experiencia.
 - Usos y aplicaciones de los mapas de experiencia de EX.

Plana Docente

Nuestros profesores se distinguen por su excelencia académica, trayectoria internacional y alta expertise en sus respectivos campos de acción.

AA Angie Alvarez Hinostroza

La profesora Alvarez es Magíster en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y también cuenta con el título de Master Internacional en Liderazgo por EADA Business School en España. Asimismo, es Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Durante los últimos 13 años, la profesora Alvarez ha desempeñado un papel clave en el área de Recursos Humanos de diversas empresas internacionales. Esta experiencia le ha brindado más de 20 años de conocimiento en la gestión de recursos humanos tanto para clientes internos como externos en diversos sectores, incluyendo el rubro hotelero, call center, tecnología, industrial, servicios financieros y seguros.

Actualmente, es Directora de HR Opportunity y Scouter, Deputy Dean of Strategic Talent Management Programme en Centrum PUCP y Docente del Departamento Académico de Posgrado en Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

CB Carmin Deysi Briceño Meza

La profesora Briceño es Magíster en Dirección y Gestión del Talento Humano. Tiene estudios internacionales de Business Coaching en CENTRUM PUCP y EADA Business School, Life Coach. Especialista en Soft Skills, gestión de conflictos; facilitadora internacional en las metodologías LEGO® SERIOUS PLAY®, POINTS OF YOU, BIKABLO y ART THINKING, DISING THINKING; entrenadora de Desarrollo Personal.

Cuenta con especialización en Psicología Organizacional, con formación específica en Coaching de Equipos, herramientas avanzadas de PNL aplicadas al Coaching. Actualmente es docente de Postgrado y consultora en temas de Gestión del Talento y Desarrollo Personal, en diversas Instituciones Públicas y Privadas.

**RF****Rafael Alejandro
Fernández Concha**

El profesor Fernández es candidato a Doctor en Gestión Estratégica en el programa del Consorcio de Universidades del Perú, Magíster en Administración Estratégica de Negocios por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Máster Internacional en Liderazgo por EADABusinessSchool de España y Licenciado en Historia por la Universidad Nacional de Colombia. Asimismo, está certificado como Coach por la International Coaching Community (ICC).

Con relación a su experiencia profesional, se ha desempeñado como Director de Programas Internacionales en CENTRUM PUCP, Director de Calidad Académica de la Universidad para el Desarrollo Andino, proyecto educativo de la Compañía Minera Buenaventura. Además, ha sido Gerente de Administración y RR.HH. en empresas vinculadas a los servicios eléctricos y la construcción.

Actualmente, es Gerente General de Grundstein Perú, Assistant Dean of Institutional Communication y Assistant Dean of Double Degree Programmes en CENTRUM PUCP. Asimismo, es Docente del Departamento Académico de Posgrado en Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

CS**Carla
Sangay Martos**

La profesora Sangay tiene un MBA con Mención en Dirección de Proyectos por Universidad ESAN (Perú) y un Máster en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos por EUCIM Business School (España). Cuenta con certificaciones como Business Coach por Centrum PUCP, Team Coach & Coaching Ejecutivo por EADA (España), Agile Team Facilitator por Alaimo Labs (Argentina). También es Licenciada en Administración de Empresas.

Cuenta con más de veinte años de experiencia profesional en el mundo corporativo y emprendedor. Ha participado como facilitador, mentor y coach para diferentes proyectos aplicando Metodologías Ágiles. Asimismo, es Coach Supervisor en la Diplomatura de Business Coaching en Centrum PUCP (Perú).

Directora Fundadora de ATMANTA-Consultora en Educación y Desarrollo Humano. Mentora en emprendimiento. Coach Ejecutivo y de equipos. Capacitadora empresarial en habilidades blandas, emprendimiento y empleabilidad.

**PP****Paul Marcelo
Pimentel Bernal**

El profesor Pimentel es Doctor en Administración Estratégica de Empresas por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Doctor of Business Administration (DBA) por la Maastricht School of Management de Países Bajos, Magíster en Administración Estratégica de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Amplia experiencia como Gerente, Ejecutivo, Consultor y Profesor. Asimismo, ha desarrollado su actividad profesional en Sudamérica y Centroamérica en Control de Gestión, Finanzas, Contabilidad, Recursos Humanos y Planeación Estratégica en empresas multinacionales y corporaciones como Santander, BBVA, Belcorp, entre otras. Actualmente, es asesor financiero en un importante holding nacional con negocios en el sector inmobiliario, importador, de almacenaje y de servicios empresariales.

AO**Angel Ernani
Oberto-Besso Gutierrez**

Doctor en Ciencias de la Educación por la UMCH, MBA y Diplomado en Gestión Estratégica de Recursos Humanos por Centrum PUCP, Diplomado en Legislación y Relaciones Laborales por la UPC y Bachiller en Literatura por la UNMSM.

Cuenta con una amplia experiencia gerenciando áreas y procesos estratégicos de Recursos Humanos para organizaciones líderes nacionales e internacionales como Repsol YPF, Adecco Perú, Maestro Ace Home Center y Volcan Compañía Minera.

Actualmente se desempeña como Gerente Corporativo de Capacitación, Selección y Desarrollo para Grupo EFE, holding peruano que gestiona las marcas Tiendas Efe, La Curacao, Financiera Efectiva, Motocorp y el Marketplace Juntoz, liderando diversos procesos de gestión del cambio y transformación digital, entre otros.

MG**Manuel Alfredo
Gómez Buroz**

Magister en Administración, Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), Venezuela. Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente, Venezuela. Certificado en Coaching Organizacional en el Instituto de Estudios Superiores Administración (IESA), Venezuela.

Facilitador Organizacional de Aprendizaje Certificado en Aprendizaje Acelerado. En relación a su experiencia profesional, se ha desempeñado como VP de HR en Hangertips para LATAM. Director de la Universidad Corporativa del Grupo BECO & Co. Profesor de Educación Ejecutiva del IESA en Caracas y Panamá. Consultor académico para Learnsity, educación en línea. Columnista de opinión para Caraota Digital y autor de diversos artículos para la revista Debates IESA. Actualmente es Profesor en Centrum PUCP (Educación Ejecutiva).

La malla, secuencia de cursos, profesores y precios del programa están sujetos a variación. El costo del programa incluye: Emisión del Certificado por parte de Centrum PUCP y el Tecnológico de Monterrey. El costo del programa no incluye: Emisión de certificados adicionales, constancias de notas, participación, u otros.



Executive
Education
C-LEVEL

Inicio

29 de mayo 2024

Frecuencia

Lunes y Miércoles

Horario

De 07:00 - 10:30 p.m.

Duración

5 meses lectivos - 105 horas

Modalidad

Online (clases en tiempo real)

Inversión

S/. 6,500

ESPECIALIZACIÓN

Chief Happiness Officer - Dirección de la Felicidad



Informes:

✉ executive.centrum@pucp.edu.pe

🌐 www.centrum.pucp.edu.pe

CUATRO ACREDITACIONES GLOBALES



DE EXCELENCIA ACADÉMICA