

Curso de Gestión Integral de Recursos Humanos

PROGRAMA DETALLADO

1	Introducción: Una visión Integral de los Recursos Humanos Misión de la Organización Estrategia y alineamiento Objetivos de RR.HH. Adecuación Persona-Puesto Motivación La Gestión por Competencias como herramienta transversal
Módulo SELECCIÓN	
2	Descripción y Valoración de puestos de trabajo: Perfil de competencias / Mapa de puestos Estructura organizativa Dependencia Jerárquica y Dependencia Funcional Tipología de puestos Criterios para describir puestos de trabajo Criterios para valorar puestos de trabajo El perfil de competencias El mapa de puestos como herramienta de gestión
3	Selección y Búsqueda de personal: entrevista, informe, plan de acogida La selección de personal: generalidades Selección interna vs. Selección externa Fuentes de reclutamiento Cómo diseñar y donde publicar un anuncio Selección por currícula El proceso de selección: pruebas y entrevistas Plan de acogida
4	Pruebas de Selección: Tests (Costy, Rorschach, ...), entrevistas (curricular, de competencias, ...) Qué medir y para qué Test de conocimientos Test psicotécnicos: PAPI y 16 PF Test proyectivos: Roschard aplicado a selección Entrevistas en grupo Entrevista curricular y biográfica Entrevista por competencias
Módulo FORMACIÓN	
5	Evaluación del desempeño: Evaluación por objetivos; Evaluación de la adecuación al puesto; Evaluación del potencial La Formación como herramienta de permanente adecuación al puesto La necesidad de evaluar Qué evaluar: Objetivos alcanzados; adecuación al puesto actual; adecuación al puesto futuro

	Compromisos y plan de acción
6	<p>Desarrollo profesional / Gestión del Conocimiento</p> <p>Qué es el desarrollo profesional Familias profesionales e itinerarios de desarrollo Planes de desarrollo El coaching: una actividad para directivos Mapa de desarrollo Gestión del conocimiento y desarrollo profesional</p>
7	<p>Diseño de actividades formativas: Teoría del aprendizaje (D. Kolb) / Tipología de actividades</p> <p>Teoría del aprendizaje Estilos de aprendizaje Objetivo de las actividades formativas Recursos disponibles Distribución de tiempos Medida del impacto de la formación</p>
8	<p>Evaluación multifuente (360°) / Assessment y Development Centres</p> <p>La evaluación mediante la observación de conductas La evaluación multifuente: características generales Cómo diseñar un cuestionario de evaluación multifuente Valor que tienen los datos recogidos en una evaluación multifuente Qué es un assessment centre Pruebas de un assessment centre Criterios de observación y tabulación de conductas Feedback a los participantes</p>
9	<p>Indicadores de gestión de Selección y Formación</p> <p>Indicadores cuantitativos y cualitativos Indicadores de selección Indicadores de formación Impacto de la formación en la organización según Kirpatrick</p>
Módulo POLÍTICAS DE PERSONAL	
10	<p>Sistema retributivo: La motivación Humana; el salario como elemento motivador</p> <p>Teorías sobre motivación: Herzberg y Maslow La motivación humana según McClelland Incentivos extrínsecos e incentivos intrínsecos La política retributiva como elemento motivador Componentes del salario La cesta salarial individualizada Un modelo de política salarial (equidad interna y externa)</p>
11	<p>Contratación, Retención y Desvinculación</p> <p>Compromiso y lealtad Modalidades de contratación Cómo retener a los mejores Relaciones laborales, viajes de incentivos, políticas de traslados, ...</p>

	Desvinculación: Despidos, bajas no deseadas, jubilaciones
12	<p>La Comunicación desde RR.HH.</p> <p>El proceso de comunicación en la empresa Segmentación de los destinatarios de la comunicación Elección de los canales de comunicación Las comunicación con los comités de empresa Estilo de dirección y comunicación</p>
Módulo HABILIDADES 1	
13	<p>Entrevista de selección y entrevista de evaluación</p> <p>Que se busca en una entrevista de selección Escuchar, más que preguntar Entrevista curricular Entrevista biográfica Entrevista por competencias La entrevista de evaluación Seguimiento de los compromisos</p>
14	<p>Relaciones interpersonales y control emocional</p> <p>La comunicación interpersonal El control emocional en la comunicación La comunicación no verbal Asertividad Los pasos de la asertividad Tácticas asertivas</p>
15	<p>Presentaciones eficaces</p> <p>Generalidades sobre las presentaciones Control emocional El miedo a hablar en público Lo correcto para una presentación Cómo atraer la atención Cómo mantener el interés Cómo influir en la audiencia</p>
16	<p>Indicadores de gestión de la Gestión de Personal</p> <p>Concepto de eficacia y eficiencia en los RR.HH. Indicadores cuantitativos e indicadores cualitativos El coste del absentismo El coste de la rotación El conocimiento de la plantilla Ventajas e inconvenientes de la diversidad Ratios comparativos de costes salariales</p>
Módulo PLANIFICACIÓN DE LOS RR.HH.	
17	<p>Modelo de Empresa: estructura y organización empresarial</p> <p>El modelo de empresa El papel de las personas en la empresa El papel de los RR.HH. La planificación de los RR.HH</p>

	Planificación a corto y a medio - largo plazo
18	<p>Metodología Human Performance Technology</p> <p>Una metodología para mejorar la cuenta de resultados Análisis del contexto y del mercado Estructura organizativa y visión estratégica Procesos orientados al cliente Las personas y las tareas a desarrollar</p>
19	<p>Conciliación vida laboral-familiar / Expatriaciones y repatriaciones</p> <p>Dos cuestiones pendientes de solventar: cómo afectan al clima laboral Conciliación vida laboral-vida familiar: mapa de opciones Relación de la empresa con las familias Problemas de las expatriaciones y las repatriaciones</p>
Módulo HABILIDADES 2	
20	<p>Negociación</p> <p>Qué es negociar La negociación por posiciones Fases de la negociación Seguimiento de los acuerdos Cuanto dura un acuerdo La negociación por intereses</p>
21	<p>Dirección de Reuniones</p> <p>Objetivo de las reuniones Aspectos formales para dirigir una reunión El rol de los asistentes y del director de la reunión Tipología de reuniones y herramientas ad hoc Seguimiento de los acuerdos</p>
22	<p>Solución de problemas y toma de decisiones</p> <p>Qué es un problema Problemas relevantes y problemas irrelevantes Técnicas para solucionar problemas Cuando hay que tomar decisiones Seguimiento de las decisiones</p>
23	<p>Indicadores de gestión</p> <p>Indicadores que facilitan la planificación Estudios de benchmarking Encuestas internas Estudios de Clima laboral</p>
Módulo ESTRATEGIA DE RR.HH.	
24	<p>Misión y Visión / RSC /Branding Interno</p> <p>Adecuación de los RR.HH. a la misión y visión de la organización Responsabilidad social corporativa Gestión interna de la imagen de marca Gestión del talento</p>

	Acuerdos, alianzas, asociaciones
25	<p>Gestión del talento</p> <p>Mercado en el que actúa la organización Perfil empresarial y perfil de los trabajadores Las capacidades de las personas Cómo gestionar las capacidades individuales</p>
26	<p>Organizaciones emocionalmente inteligentes</p> <p>La importancia de las emociones en las organizaciones Qué es una organización emocionalmente inteligente El propósito de vida y la actividad laboral Cultura de empresa: valores y stake holders Beneficios de una O.E.I.</p>
Módulo HABILIDADES 3	
27	<p>Gestión del cambio</p> <p>El cambio, una realidad permanente Obstáculos individuales al cambio Impulsores del cambio Alcance de los cambios La comunicación en los procesos de cambio</p>
28	<p>Liderazgo</p> <p>Qué es el liderazgo Conductas de un líder El liderazgo situacional Tipos de líder Liderazgo y servicio</p>
29	<p>Dirección de equipos de Alto Rendimiento</p> <p>Que es un equipo Elementos identificadores de un equipo Trabajo en equipo y liderazgo La motivación La colaboración y el compromiso La solución de conflictos</p>
30	<p>Indicadores de gestión.</p> <p>El cuadro de mando integral de los RR.HH. La perspectiva del cliente desde RR.HH. La perspectiva financiera de los RR.HH. La perspectiva de los procesos desde RR.HH. La perspectiva del desarrollo de las personas desde RR.HH. La auditoria de gestión de RR.HH.</p>

Curso de Gestión Integral de Recursos Humanos

PLANING 2007 / 2008

1	5 y 6 Oct.	Introducción: Una visión Integral de los Recursos Humanos
Módulo SELECCIÓN		
2	19 y 20 Oct.	Descripción y Valoración de puestos de trabajo: Perfil de competencias / Mapa de puestos
3	26 y 27 Oct.	Selección y Búsqueda de personal: entrevista, informe, plan de acogida
4	16 y 17 Nov.	Pruebas de Selección: Tests (Costy, Rorschach, ...), entrevistas (curricular, de competencias, ...)
Módulo FORMACIÓN		
5	23 y 24 Nov.	Evaluación del desempeño: Evaluación por objetivos; Evaluación de la adecuación al puesto; Evaluación del potencial
6	30 Nov-1 Dic	Desarrollo profesional / Gestión del Conocimiento
7	14 y 15 Dic.	Diseño de actividades formativas: Teoría del aprendizaje (D. Kolb) / Tipología de actividades
8	11 y 12 Ene.	Evaluación multifuente (360º) / Assessment y Development Centres
9	18 y 19 Ene.	Indicadores de gestión de Selección y Formación
Módulo POLÍTICAS DE PERSONAL		
10	25 y 26 Ene	Sistema retributivo: La motivación Humana; el salario como elemento motivador
11	1 y 2 Feb.	Contratación, Retención y Desvinculación
12	8 y 9 Feb.	La Comunicación desde RR.HH.
Módulo HABILIDADES 1		
13	15 y 16 Feb.	Entrevista de selección y entrevista de evaluación
14	22 y 23 Feb.	Relaciones interpersonales y control emocional
15	29 Feb-1 Mar	Presentaciones eficaces
16	7 y 8 Mar.	Indicadores de gestión de la Gestión de Personal
Módulo PLANIFICACIÓN DE LOS RR.HH.		
17	14 y 15 Mar.	Modelo de Empresa: estructura y organización empresarial
18	28 y 29 Mar.	Metodología Human Performance Technology
19	4 y 5 Abr.	Conciliación vida laboral-familiar / Expatriaciones y repatriaciones
Módulo HABILIDADES 2		
20	11 y 12 Abr.	Negociación
21	18 y 19 Abr.	Dirección de Reuniones
22	25 y 26 Abr.	Solución de problemas y toma de decisiones
23	9 y 10 May.	Indicadores de gestión
Módulo ESTRATEGIA DE RR.HH		
24	16 y 17 May.	Misión y Visión / RSC /Branding Interno
25	23 y 24 May.	Gestión del talento
26	30 y 31 May.	Organizaciones emocionalmente inteligentes
Módulo HABILIDADES 3		
27	6 y 7 Jun.	Gestión del cambio
28	13 y 14 Jun.	Liderazgo
29	20 y 21 Jun.	Dirección de equipos de Alto Rendimiento
30	27 y 28 Jun.	Indicadores de gestión.