

**Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Bahía Blanca
Especialización en Ingeniería Gerencial**

SEMINARIO

GESTION DE PERSONAS

**Esp. Raúl E. Miranda
Profesor Titular**

PROGRAMA DEL SEMINARIO

OBJETIVO GENERAL DE LA MATERIA

Que el participante adquiriera las competencias esenciales para tener una clara situación respecto a la Gestión de RRHH, pueda administrar un negocio conociendo las claves del factor humano y cuente con el saber necesario para tener las competencias básicas interpersonales que le permitan desarrollar el concepto.

OBJETIVOS PARTICULARES

1. Conocer el proceso de Gestión de Recursos Humanos.
2. Administrar los indicadores básicos sobre la materia
3. Determinar el centro de competencias esenciales del negocio
4. Saber Gestionar el clima adecuado para el Desarrollo de las Personas
5. Conocer las bases para el Change Management.

CONTENIDOS:

RESPECTO DE LAS ORGANIZACIONES

- El liderazgo
- La Visión.
- La Cultura..
- El Poder. La toma de decisión. El conflicto. Análisis de casos con problemas típicos.
- El Ambiente.
- Los Paradigmas tradicionales, los nuevos y los futuros. (En relación de dependencia, presencial o a distancia (teletrabajo). Autónomo presencial y a distancia.
- Principales competencias de las organizaciones para ser exitosas.

RESPECTO A LAS PERSONAS

- Bases de la Motivación Humana
- Enfoque hacia el desarrollo humano
- Claves para el mantenimiento de la motivación.
- Gestión del clima
- Gestión de la innovación y la creatividad.
- Gestión del reconocimiento

- Gestión del desarrollo personal
- Gestión del Conflicto y toma de Decisiones.
- Gestión del grupo
- Gestión de la comunicación
- Gestión de las competencias personales

ALINEAMIENTO ORGANIZACIONAL

- Difusión de la visión de la organización
- Identificación de las competencias esenciales de la organización
- Desarrollo del Organigrama de Objetivos
- Identificación de las competencias grupales
- Alineación de las competencias grupales con las organizacionales.
- Identificación de las competencias personales
- Alineación de las competencias personales con las del grupo y la organización.
- Evaluación de los procesos

HERRAMIENTAS ESENCIALES DE LA GESTIÓN DE RRHH

- Gestión del clima: Definición de la Visión y Misión de la organización. Procesos que aseguran el buen clima, la confianza y la creatividad. Proceso de Selección y reclutamiento. Aseguramiento de las condiciones de confort físico, Higiene y Seguridad, alimentarias y de retribución básica. Herramientas que dan significado al puesto de trabajo.
- Gestión de la innovación y la creatividad. Tratamiento del error. En enfoque crítico, el enfoque de aprendizaje. Las reuniones de ideas. El tratamiento de una nueva ideas. Proceso de la gestión de ideas nuevas. Valorización de la innovación en la organización. Transparencia y compromiso con la creatividad.
- Gestión del Reconocimiento: Evaluación orientada al desarrollo, la remuneración como factor de compromiso. La evaluación 360°. Procesos de reconocimiento permanentes. Composición de la retribución. El esquema básico de los tres componentes. Las encuestas de mercado.
- Gestión del Desarrollo Personal: Selección orientada a competencias presentes y futuras. Proceso de autoconocimiento del individuos. Gestión de la preocupación por su desarrollo personal. Facilitación de medios para que lo logre. Capacitación orientada a las competencias presentes y futuras. Plan de inducción. Procesos que alejen los temores de la persona. Reglas claras. Sistema de resolución de conflictos personales. Sistema de resolución de conflictos surgidos de la tarea.

- Gestión del Grupo: En enfoque del equipo, distintos tipos de equipos. Reglas para su funcionamiento eficaz. Claves para su constitución y transición. Los esquemas formales vs. los enfoques creativos. El grupo como eje del compromiso y la pertenencia. Prevenciones de Seguridad comercial. Empowerment
- Gestión de la comunicación. Elaboración del plan de comunicación de la empresa. Procesos de comunicación formales e informales. Identificación y desarrollo de los códigos de ética, elaboración de los canales de comunicación. La comunicación fluida. Los problemas de la rapidez de la Intranet y el rol del jefe. La comunicación cara a cara. La comunicación escrita. La comunicación gestual. Las reuniones de comunicación. Los sistemas de comunicación.
- Gestión de las competencias de las personas: Derivado del proceso de autoconocimiento, el plan personal de cada empleado orientado a su propia mejora. Respeto por su vocación. Respeto por la Visión de la organización. Respeto por sus deseos y cómo desea progresar aportando a la visión de la organización. Entrevista de ingreso. Entrevista de evaluación. Entrevista de capacitación. Entrevista de egreso.

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y CENTRALES DE RRHH

- Proceso de identificación del organigrama de objetivos
- Proceso de generación de un ambiente de confianza y de aceptación de ideas.
- Proceso de selección orientado a competencias actuales y futuras.
- Proceso de Reclutamiento. Proceso de Inducción.
- Proceso de Seguridad e Higiene.
- Proceso de Desarrollo de competencias.
- Proceso de Capacitación, Rotación y mejoramiento personal
- Proceso de Remuneraciones y Reconocimientos.
- Proceso de Comunicaciones y escucha atenta al empleado
- Proceso de Evaluación.
- Proceso de resolución de conflictos.
- Proceso de retención de personal
- Proceso de Empowerment
- Proceso de Egreso

TABLERO COMANDO DE RECURSOS HUMANOS

- Indicador de ausentismo
- Indicador de rotación
- Indicador de ideas aportadas por persona o por sector
- Indicador de conflictos personales

- Indicador de satisfacción laboral
- Indicador de horas de capacitación por persona por año
- Indicador de eficacia de la capacitación desarrollada
- Indicador del costo por empleado por sector y total organización
- Indicador de la participación del personal en la facturación
- Elaboración de indicadores mixtos.

METODOLOGÍA

Clases Teóricas y prácticas. Estudios de Casos y desarrollos de Juegos vivenciales.
Apoyo en Videos Educativos.

EVALUACIÓN

Test de Lectura, Casos a Resolver. Desarrollo de un Plan de Mejoras de una política de RRHH en un caso real por grupo.

BIBLIOGRAFÍA CENTRAL

- El hombre en busca de Sentido.....Víctor Frankl.....Herder - 1990
- La autoestima en el Trabajo.....Natahaniel Branden.....Piados /plural - 2004

BIBLOGRAFIA POR TEMAS Y CONTENIDOS

- Gestión del Talento Humano..... Idalberto Chiavenato.....Mc Graw Hill - 2002
- El niño felizDorothy Corckille Briggs.....Gedisa 1999
- La inteligencia emocional en la empresa.....Danel Goleman.....Vergara.....1999
- Grupos de Encuentro.....Carl R. Rogers.....Aamorrtu Edit....1980
- Grupos de Trabajo autodirigidos..... Roberts HicksGrupo Ed. Sudamérica.1978
- La pirámide del poder.....Diane Tracy.....Vergara. 1990

- El hombre autorrealizado.....Abraham Maslow.....Ed. Troquel. 1990
- Administración por Valores.....Ken Blanchard.....Ed. Norma. 1997
- El fin del Trabajo.....Jeremy Rifkin..... Ed. Piados. 1997
- El Tao de los líderes.....John Heider.....Ed. Nuevo Extremo.1990
- Gestión de los Recursos Humanos..... Louart, P.....Ed. Gestión 2000
- Casos y supuestos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Puchol, L. y otros Ed. Díaz de Santos
- La Dirección de Recursos Humanos..... Pérez Gorosteguui, Ed. Pirámide. 1997
- Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Arias Galicia, L. F. Trillas
- Administración de Recursos Humanos.... Sherman, A....Ed. Thomson International -1999
- Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos.... Ordoñez, M.....Ed. Gestión 2000
- Las Personas y las Organizaciones.Chiavenato I.....Ed Mac. Graw Hill-5ta
- Teletrabajo y Neurotecnología. Díaz L. Ed. Granica. 2018