



CÁMARA ARGENTINA
DE LA CONSTRUCCIÓN

Gestión de Recursos Humanos

Herramientas de Desarrollo Gerencial



Gestión de Recursos Humanos

Objetivos y Fundamentación

Se abordarán temas y se analizará la efectividad de herramientas referidas la Dirección estratégica de Recursos Humanos y su impacto en la organización, las personas como fuente de ventaja competitiva, la fidelización de las personas clave, la transformación y cambio organizacional, los estilos de gerenciamiento y su dinámica, cuyos objetivos serán:

- Encontrar nuevos enfoques y soluciones a los problemas de relación con las personas.
- Proporcionar herramientas para conducir al capital humano de la empresa, reforzando su importancia y procurando su constante desarrollo y compromiso.
- Incorporar conocimientos y habilidades para alinear los requerimientos del área con la estrategia de la empresa y del negocio.
- Desarrollar las técnicas necesarias para constituir y trabajar en equipos eficientes.

Destinatarios

Personal de conducción de línea (Jefes y Gerentes), Gerentes, Mandos Medios y Analistas Senior/Juniors de Recursos Humanos

Equipo Docente

ESEADE

Guillermo Occhipinti

Licenciado en Administración de Empresas, Univ. Nac. de Lomas de Zamora, realizó un Advance Management Program in Human Resources en Cornell University, New Cork. Executive MBA, Instituto de Empresa, Madrid, España. Prof. de postgrado (ESEADE, Instituto de Empresa). Gerente de Recursos Humanos y Servicios Institucionales de Pinturerías Prestigio. Anteriormente se desempeñó como Gte de RRHH (Techint).

Coordinador Académico: Mg. Leonardo Gargiulo

Contenidos a desarrollar

Los contenidos a desarrollar son los siguientes



Introducción a la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos

El rol del capital humano en la creación de valor. Alineación de RRHH con el negocio

Habilidades a desarrollar: Proponer decisiones sobre problemas vinculados a la dirección de Recursos Humanos, con un enfoque sistémico.

Aplicación práctica: Alinear la Estrategia de RRHH al Negocio.

Atracción, Selección y Fidelización

Herramientas para el establecimiento de un Plan de Reclutamiento y Selección. Alineación con el desarrollo de la empresa y de las personas que prestan servicios en ella. Atracción de candidatos. Tipo de Personas que necesitamos. Fuentes de reclutamiento, selección e Indicadores claves.

Habilidades a desarrollar: Evaluar las mejores prácticas por las que el responsable de Recursos Humanos contribuye al valor agregado de la organización al tiempo que recluta, selecciona y ayuda a fidelizar.

Aplicación práctica: Elaboración de un plan de Atracción, preguntas por competencias y fidelización.

Remuneraciones y beneficios.

Que son las compensaciones. Su importancia. Las compensaciones y su impacto en el negocio. Remuneraciones y el mercado laboral actual. Definición somera de las principales prácticas poniendo énfasis en dos: Sistemas de Administración por Objetivos y Sistemas de Pago Variable.

Habilidades a desarrollar: Aplicar las principales líneas de trabajo de la materia en la realidad cotidiana del negocio

Aplicación práctica: Generar un sistema de compensaciones trabajando la equidad interna y externa

Gestión del Desempeño

Estructura del trabajo para premiar la performance de los empleados. Sistemas de evaluación. Gestión por objetivos y por competencias.

Habilidades a desarrollar: Entrenar en el buen uso de las herramientas de: Evaluación, Coaching y Feedback. Identificar características y capacidades personales en función de la Empresa.

Aplicación práctica: Desarrollar comportamientos críticos y permitir al manager influir de forma positiva en la consecución de objetivos.

Clima Laboral

Monitoreo de Clima Laboral. Fidelización vs Rotación. Sistema de compromisos mutuos, que



tanto la empresa como los colaboradores pueden asumir más allá de los habituales (horas de trabajo/sueldo) es decir: Expectativas profesionales, promoción interna, información, participación en decisiones / asumir los valores de la empresa, trato al cliente y espíritu de colaboración.

Habilidades a desarrollar: Entrenar en técnicas de motivación y fidelización. Saber leer el clima laboral más allá de una encuesta

Aplicación práctica: Generar un plan de fidelización de los puestos y personas clave. Sensibilizar al participante respecto a la dependencia de la empresa frente a la evolución del entorno. Analizar aspectos culturales y su impacto en su gestión de sus habilidades.

Crisis en tiempos de cambios continuos

Discusión de los conceptos incorporados en el curso hasta el momento, haciendo hincapié en las herramientas utilizadas por Ernest Shackleton como líder de su equipo antártico en la crisis, que puedan ser aplicadas para la dirección de personas en el mundo de los negocios.

Habilidades a desarrollar: Tomar decisiones en tiempos difíciles, entendiendo a la empresa como una organización económica y política

Aplicación práctica: Manejo del cambio en tiempos de Crisis

Competencias a fortalecer

- Visión integral para la gestión
- Diagnóstico y gestión

Cronograma de clases

Clase	Actividades	Contenidos teóricos
1	Presentación temática Resolución de caso	Introducción a la dirección estratégica de rrhh Atracción ,selección y fidelización
2	Presentación temática Resolución de caso	Remuneraciones y beneficios
3	Presentación temática Resolución de caso	Gestión del desempeño
4	Presentación temática Resolución de caso	Clima laboral
5	Presentación temática Resolución de caso	Crisis en tiempos de cambios



Trabajo Práctico

Se considerará como trabajo práctico (para la acreditación del curso) la realización de los casos propuestos en clase.

Estrategias metodológicas

El curso se dictará combinando el análisis de casos con ponencias del docente sobre los diversos temas. Para maximizar el aprovechamiento de las clases, es indispensable que los participantes lean y discutan los casos antes de venir a clase y que lean las notas técnicas relacionadas con los temas tratados. Se realizará un trabajo de diagnóstico de situación al comienzo y un plan de mejora al final de la cursa en función a lo visto durante las clases.

Estrategias de evaluación

Evaluación parcial cada clase:

Participación y trabajo en clase

Evaluación final:

Presentación de los trabajos requeridos. Participación y asistencia.

Condiciones para la regularidad, aprobación y certificación:

- Tener como mínimo un 75% de asistencia a las clases y presentar el plan de mejora en la clase final.

Días y horarios

Inicia: 11/05/2010

Finaliza: 15/06/2010

Se cursa los Martes de 10,30 a 13, 5 clases

Arancel

Arancel: \$ 800 (pesos ochocientos)

Arancel especial bonificado para socios de la Cámara Argentina de la Construcción.

El arancel debe cancelarse al momento de efectuar la inscripción.

