



# 2mProgress®





## PROGRAMA FORMATIVO CERTIFICACIONES PHRI-SPHRI

### 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RR.HH.

#### 1.1 Gestión Estratégica de RR.HH.

- 1.1.1 Gestión Corporativa.
- 1.1.2 Estrategia Empresarial.
- 1.1.3 Funciones de Recursos Humanos
- 1.1.4 Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos
- 1.1.5 Generalistas de Recursos Humanos y Especialistas en Recursos Humanos
- 1.1.6 Roles de Recursos Humanos
- 1.1.7 Competencias de Recursos Humanos
- 1.1.8 Conocimientos Financieros

#### 1.2 Estrategia Organizativa

- 1.2.1 Definición de la Misión de la Organización
- 1.2.2 Seleccionar una Estrategia
- 1.2.3 Análisis de la Organización
- 1.2.4 Análisis del Entorno
- 1.2.5 Definir un Plan de Negocios

#### 1.3 Control y Evaluación de Recursos Humanos

- 1.3.1 Proceso Presupuestario de Recursos Humanos
- 1.3.2 Métricas de Recursos Humanos: Evaluación de la Efectividad de los Recursos Humanos
- 1.3.3 Indicadores Clave de Desempeño (KPI)



- 1.3.4 Impacto de Recursos Humanos en el Desempeño Empresarial
- 1.3.5 Externalización de la función de Recursos Humanos
- 1.3.6 Tecnología de Recursos Humanos
- 1.4 Entornos Organizativos**
  - 1.4.1 Entorno
  - 1.4.2 Entorno Ambiental
  - 1.4.3. Alinear funciones de RR.HH. con diferentes Contextos Organizativos
- 1.5 Diseño y Desarrollo organizativa**
  - 1.5.1 Departamentalización Funcional versus Producto
  - 1.5.2 Toma de decisiones Descentralizada y Centralizada
  - 1.5.3 Reglas Formales versus reglas Informales y Mecanismos de Control
  - 1.5.4 División del Trabajo
  - 1.5.5 Ámbito del Control
  - 1.5.6 Estructuras Matriciales
  - 1.5.7 Evaluación de la Efectividad de la Estructura de una Organización
- 1.6 Cultura organizativa**
  - 1.6.1 Clima versus Cultura
  - 1.6.2 Niveles de Cultura Organizativa
  - 1.6.3 Desarrollo de la Cultura Organizativa
  - 1.6.4 Mantenimiento de la Cultura Organizativa
  - 1.6.5 Cambio de Cultura Organizativa
  - 1.6.6 Creatividad e Innovación
  - 1.6.7 Desarrollar una Cultura de inclusión
- 1.7 Gestión global de Recursos Humanos**
  - 1.7.1 Globalización de los Negocios
  - 1.7.2 Etapas de la Gestión Global de Recursos Humanos
  - 1.7.3 Otras Estructuras Globales de Recursos Humanos
  - 1.7.4 Enfoque Global de RR.HH.
  - 1.7.5 Impacto de la Globalización
  - 1.7.6 Estilos Directivos
  - 1.7.7 Comunicación e Idioma
  - 1.7.8 Diferencias Culturales Internacionales
  - 1.7.9 Gestión Global del Empleo
  - 1.7.10 Leyes y Reglamentos Globales de Empleo



## **1.8 Teorías de Liderazgo y Gestión**

- 1.8.1 Teorías de Liderazgo
- 1.8.2 Efecto del Liderazgo en las Organizaciones
- 1.8.3 Inteligencia Emocional
- 1.8.4 Formación en Liderazgo

## **1.9 Ética**

- 1.9.1 Definición de Moralidad
- 1.9.2 Cuestiones Éticas
- 1.9.3 Establecimiento de un Comportamiento Ético en la Organización

## **1.10 Investigación y Análisis de Recursos Humanos**

- 1.10.1 Investigación: Definición y Metodología
- 1.10.2 Análisis Cuantitativo
- 1.10.3 Investigación Cualitativa
- 1.10.4 Visualización Gráfica de Datos de RR.HH.

## **UNIDAD 2: PLANIFICACIÓN DE RR.HH. Y EMPLEO**

### **2.1 Planificación de Recursos Humanos**

- 2.1.1 Modelo de Planificación Estratégica
- 2.1.2 Alineación entre Negocios y Planificación de Recursos Humanos
- 2.1.3 Análisis de Empleados
- 2.1.4 Previsión de las Necesidades de empleo
- 2.1.5 Implementación de Planes de Recursos Humanos

### **2.2 Análisis de Puesto, Descripción y Especificación**

- 2.2.1 Análisis de Puesto y Modelos de Competencias
- 2.2.2 Usos del Análisis de Puesto y Modelos de Competencia
- 2.2.3 Descripciones de Puesto
- 2.2.4 Especificaciones del Puesto
- 2.2.5 Creación de un Modelo de Competencia
- 2.2.6 Métodos de Análisis de Puestos

### **2.3 Reclutamiento**

- 2.3.1 Employer Branding
- 2.3.2 Determinación de las Necesidades y Objetivos de Reclutamiento
- 2.3.3 Recursos de Reclutamiento Interno



- 2.3.4 Recursos de Reclutamiento Externo
- 2.3.5 Evaluación de la Eficacia de la Contratación
- 2.4 Selección**
  - 2.4.1 Proceso de Solicitud
  - 2.4.2 Fiabilidad
  - 2.4.3 Validez
  - 2.4.4 Formularios de Solicitud
  - 2.4.5 Entrevista
  - 2.4.6 Prueba Previa al Empleo
  - 2.4.7 Investigaciones de Antecedentes
  - 2.4.8 Exámenes Médicos
  - 2.4.9 Validación y Evaluación de un Proceso de Selección
  - 2.4.10 Notificación al Solicitante
  - 2.4.11 Negociación
  - 2.4.12 Archivo y Custodia de registros

### UNIDAD 3: GESTIÓN DE TALENTO Y DESEMPEÑO

- 3.1 Formación y Desarrollo en la Organización**
  - 3.1.1 Necesidades de Formación
  - 3.1.2 Alineación Estratégica de la Formación y Desarrollo
  - 3.1.3 Modelo de Sistemas de Formación
  - 3.1.4 Evaluar las Necesidades de Formación
- 3.2 Principios de Formación y Desarrollo**
  - 3.2.1 Teorías del Aprendizaje
  - 3.2.2 Principios de Aprendizaje
  - 3.2.3 Aprendizaje
- 3.3 Técnicas de Formación y Desarrollo**
  - 3.3.1 Desarrollo de Objetivos de Formación
  - 3.3.2 Métodos y Procesos de Formación
  - 3.3.3 Métodos de Formación en el Puesto.
  - 3.3.4 Métodos de Formación fuera del Puesto
  - 3.3.5 Formación en el Trabajo versus Formación fuera del Trabajo
- 3.4 Presentación de la Formación: Entrega**



3.4.1 Planificación de Instalaciones

3.4.2 Materiales de Formación

**3.5 Evaluación de la Efectividad de la Formación**

3.5.1 Comparación de las Técnicas de Formación

3.5.2 Criterios para Evaluar la Formación

3.5.3 Fuentes de Datos

3.5.4 Métodos de Investigación para la Evaluación

**3.6 Programas de Gestión del Talento**

3.6.1 Gestión del Talento

3.6.2 Socialización

3.6.3 Orientación e Incorporación

3.6.4 Desarrollo del Empleado

3.6.5 Planificación y Desarrollo de Carrera

3.6.6 Formación de Expatriados

**3.7 Gestión del Desempeño**

3.7.1 Gestión del Desempeño

3.7.2 Evaluación del Desempeño

3.7.3 Criterios de Desempeño

3.7.4 Problemas de Criterio

3.7.5 Errores de Clasificación

3.7.6 Procedimientos de Evaluación

3.7.7 Métodos de evaluación basados en el comportamiento: evaluadores de MBO, BARS, BOS

3.7.8 Evaluación

3.7.9 Entrevista de Evaluación

3.7.10 Vinculación entre la Evaluación y las Decisiones relacionadas con el Empleo

3.7.11 Restricciones Legales sobre la Evaluación del Desempeño

**3.8 Gestión del cambio**

3.8.1 Rol de Agente del Cambio

3.8.2 Cambio Organizativa

3.8.3 Objetivos de Cambio

3.8.4 Teorías del Cambio

3.8.5 Modelo de Investigación de Acción

3.8.6 Organizaciones de Aprendizaje



3.8.7 Re-energización de la Organización Madura

3.8.8 Transferencia y Difusión del Cambio

### **3.9 Intervención de Desarrollo Organizativo**

3.9.1 Intervenciones Interpersonales

3.9.2 Intervenciones Grupales

3.9.3 Intervenciones Intergrupales

3.9.4 Intervenciones Organizativas

## **UNIDAD 4: COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS**

### **4.1 Compensaciones globales: Financieras y No Financieras**

4.1.1 Objetivos Estratégicos de la Compensación

4.1.2 Consideraciones Éticas en la Compensación

4.1.3 Factores que determinan el Salario

4.1.5 Tres decisiones Salariales

### **4.2 La decisión de Nivel Salarial**

4.2.1 Establecer el Nivel Salarial

4.2.2 Factores que Influyen en la Decisión a Nivel Salarial

4.2.3 Encuestas de Salarios

4.2.4 Métodos de Encuesta

### **4.3 Métodos de Valoración de Puestos**

4.3.1 Método de Clasificación

4.3.2 Categorización

4.3.3 Método de Puntos

4.3.4 Método de Comparación de Factores

4.3.5 Método de Perfil Guía (Método Hay)

### **4.4 Rangos Salariales y Gestión de Salarios individuales**

4.4.1 Pago por Categorías y Pago por Rangos

4.4.2 Círculos Rojos

4.4.3 Ajustes según las Condiciones Económicas

4.4.4 Determinación de la Tasa Salarial Individual

4.4.5 Cómo reflejar las Influencias Geográficas en las Estructuras de Pago

4.4.6 Establecimiento de Controles Administrativos

### **4.5 Factores Económicos que afectan la Compensación**



4.5.1 Inflación

4.5.2 Tasas de Interés

4.5.3 Competencia del Sector

4.5.4 Competencia Extranjera

4.5.5 Crecimiento Económico

4.5.6 Tendencias Demográficas

#### **4.6 Sistemas de Compensación por Incentivos**

4.6.1 Teorías del Dinero y la Motivación

4.6.2 Incentivos Individuales

4.6.3 Salario basado en Habilidades y Conocimiento

4.6.4 Pago Diferencial

4.6.5 Incentivos Grupales y de Equipo.

4.6.6 Programas Remunerativos que afectan a toda la Organización: Reparo de Beneficios.

4.6.7 Alineamiento Estratégico del Salario Base y el Pago de Incentivos

#### **4.7 Compensación para ejecutivos**

4.7.1 Salarios

4.7.2 Bonus para Ejecutivos

4.7.3 Opciones de Acciones.

4.7.4 Compensaciones no Económicas

4.7.5 Salarios de Directivos.

#### **4.8 Programas de Beneficios para Empleados**

4.8.1 Pensiones

4.8.2 Seguro de Salud y Accidente

4.8.3 Seguros de Baja Laboral

4.8.4 Servicios del Empleado

4.8.5 Salarios durante Periodos en los que No se Trabaja

4.8.6 Premios de Reconocimiento y Logro

#### **4.9 Gestión de Programas de Beneficios para Empleados**

4.9.1 Beneficios para Empleados: Filosofía, Planificación y Estrategia

4.9.2 Evaluación de las Preferencias y Opiniones de los Empleados: Encuestas

4.9.3 Análisis Costo-Beneficio y Gestión de Costes

4.9.4 Comunicación de los Programas de Beneficios

#### **4.10 Evaluación de la Compensación**

4.10.1 Presupuestos





4.10.2 Evaluación de Métodos y Procesos

#### **4.11 Compensaciones Internacionales de Recursos Humanos**

4.11.1 Remuneración de E

4.11.2 Compensación y Beneficios para Trabajadores Globales

### **UNIDAD 5: RELACIONES Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS**

#### **5.1 Sistemas de Quejas**

5.1.1 Procedimientos de Quejas del Sindicato

5.1.2 Procedimientos de Quejas en Organizaciones No Sindicalizadas

5.1.3 Procedimientos de Queja

5.1.4 Arbitraje

#### **5.2 Sistemas de Disciplina del Empleado**

5.2.1 Disciplina Negativa

5.2.2 Enfoques de la Disciplina

5.2.3 Disciplina Progresiva

5.2.4 Investigaciones en el Lugar de Trabajo

5.2.5 Justicia Administrativa: Debido Proceso y Causa Justa

#### **5.3 Problemas de Comportamiento de los Empleados**

5.3.1 Violaciones de Reglas

5.3.2 Desempeño Insatisfactorio

5.3.3 Actos ilegales o deshonestos

5.3.4 Absentismo y Rotación

5.3.5 Uso de drogas y Alcohol

5.3.6 Conducta Fuera de Servicio

#### **5.4 Salida Organizativa**

5.4.1 Salidas involuntarias

5.4.2 Jubilación

#### **5.5 Estrategias de Participación de los Empleados**

5.5.1 Equipos de trabajo Auto-dirigidos

5.5.2 Círculos de Calidad

5.5.3 Diseño y Rediseño de Trabajo

5.5.4 Acciones para Empleados / ESOPs

5.5.5 Sistema de Sugerencias del Empleado



5.5.6 Gestión Participativa

5.5.7 Control de Proceso versus Innovación

5.5.8 Horarios de Trabajo Alternativos

**5.6 Actitudes y Satisfacción del Empleado**

5.6.1 Teorías de Satisfacción Laboral

5.6.2 Satisfacción y Productividad

5.6.3 Medición de la Satisfacción Laboral

5.6.4 Uso de Encuestas de Satisfacción

5.6.5 Compromiso del Empleado

**5.7 Seguridad en el Lugar de Trabajo**

5.7.1 Programas de Seguridad Eficaces

5.7.2 Ingeniería de Factores Humanos

**5.8 Salud del Empleado**

5.8.1 Programas de Asistencia al Empleado

5.8.2 Programas de Bienestar del Empleado

5.8.3 Dependencia de Sustancias Químicas

5.8.4 Enfermedades Contagiosas en el Lugar de Trabajo

5.8.5 Peligros Ambientales para la Salud

5.8.6 Gestión del Estrés

5.8.7 Clínicas Médicas en el Trabajo

5.8.8 Políticas sobre el Tabaco

**5.9 Seguridad**

5.9.1 Organización de la Seguridad

5.9.2 Sistemas de Control

5.9.3 Protección de Privacidad

5.9.4 Protección de Información Patentada

5.9.5 Gestión de Crisis y Planificación de Contingencias

5.9.6 Prevención de Fraude y Pérdida



2mProgress®