

## Área Recursos Humanos:

### Gestión en Recurso Humanos

#### OBJETIVOS GENERALES

Incorporar un nuevo modo de gestión organizacional con el objetivo de potenciar y expandir la capacidad productiva de los talentos humanos y facilitar su capacidad de generación de valor. Comprender el concepto de responsabilidad, caracterizado por que los Seres Humanos somos causantes y generadores de todo aquello que recibimos y que se ve reflejado en los resultados efectivos de nuestra organización (tanto lo que suma, como lo que resta).

Tomar conciencia de los factores psicológicos, técnicos, organizativos, contextuales que intervienen en la gestión de equipos de trabajo y en función de ello alcancen su máximo desempeño en el rol para alcanzar los objetivos que se propongan y los de la organización.

Comprender a las organizaciones como un conjunto de personas que interactúan a través de conversaciones.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Conocer las características y la implicancia de las decisiones en los resultados concretos de la organización.

Comprender la estructura y características para una gestión exitosa de la organización.

Vivenciar y conceptualizar el factor confianza para equipos de alto rendimiento.

Incorporar competencias y actitudes para un liderazgo eficaz y eficiente y para una efectiva gestión de grupos humanos.

Vivenciar y conocer las características de los equipos de trabajo.

Generar una comunicación clara e impecable para lograr relaciones interpersonales eficaces, eficientes y eficaces.

Identificar y canalizar los estados emocionales para una relación eficiente.

Manejar técnicas de motivación y sistemas de evaluación de desempeño, realizando la retroalimentación que permita aprender y crecer como organización.

Elaborar un plan de acción para la mejora continua en el desempeño en la gestión de equipos de trabajo y la comunicación.

#### DIRIGIDO A:

Personas que desempeñen tareas con funciones de dirección, conducción y/o mando directo o indirecto.

**DURACIÓN:** 45 horas.

#### METODOLOGIA

FUNDASOL orienta sus actividades de capacitación con un sentido netamente práctico y profundo, proveyendo herramientas accesibles, útiles y eficaces a todos aquellos que quieran y estén comprometidos con el desarrollo personal, profesional y organizacional.

La metodología aplicada es la de aprender-haciendo (orientado hacia el cambio de la práctica de las personas y organización), donde lo que sabe y la experiencia de los/las participantes ocupan un lugar preponderante en el proceso y en el desarrollo de las competencias y los nuevos reaprendizajes

adquiridos, combinando en cada sesión juegos, ejercicios prácticos, dramatizaciones, reflexiones, estudios de caso, simulación de casos reales, etc.

Para aprovechar al máximo la metodología se requiere la participación activa y comprometida y una actitud humilde y abierta al aprendizaje de todos y cada uno de los participantes.

Se complementa con material bibliográfico.

**TEMARIO** (los temas se desarrollan con una perspectiva circular y no lineal. La presentación siguiente no será el orden de cada una de las sesiones)

### **La organización**

Indicadores del cambio de época

La empresa emergente

Un nuevo estilo de relaciones

Las personas y sus relaciones: la clave del éxito

Las nuevas modalidades de gestión

El nuevo perfil de la “autoridad”

### **El liderazgo**

Distinción entre empleado, emprendedor-líder, empresario

Diferentes tipos de liderazgo y sus características

Rol y funciones del Líder en la organización

Competencias y Capacidades del Líder

Liderazgo centrado en la Integridad del Ser Humano

Mirada de Responsabilidad Extrema

Los siete hábitos de las personas altamente efectivas

### **Los seres humanos**

Características del trabajo en equipo

Roles y funciones en el equipo

Motivación humana

El factor confianza

El conflicto como valor

Emociones y estados de ánimo en la comunicación

Estrategias y tácticas para el trabajo con personas (reuniones efectivas, reclutar, entrevistas, selección, evaluación de desempeño)

### **La comunicación**

La organización como un sistema conversacional

Competencias conversacionales: clave de la productividad del trabajo sustentado en el poder de la palabra

Componentes de una conversación

Tipologías de la conversación

El arte de la retroalimentación en los equipos de alto desempeño

El rol del líder en el proceso de comunicación

[Ver todos los cursos](#)