

2mP®

Programas de Certificación Profesional **HRCI®**



asociación española
directores
recursos humanos

02. Índice

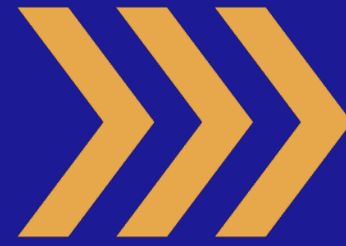
04	¿Quién es HRCI®?
05	Para quién
06	Perfil
08	Datos
10	Tipos Certificación
12	Temario
20	Programa HRCI® PLUS
23	Programa HRCI® PREMIUM
28	Versiones #Agile People&Culture



be differential



04. ¿Quién es HRCI®?



HRCI®, +45 años definiendo los estándares en gestión de personas

HRCI® es la organización de certificación HR que desde hace más de 45 años, define las competencias y conocimientos que han de poseer los profesionales de RRHH para lograr un desempeño diferencial.

Actualmente ostenta la Secretaría Técnica HR en ISO, realizando una labor continua de investigación y definiendo e incorporando las innovaciones más representativas en el ámbito de gestión de personas. Las certificaciones están reguladas en la norma ISO IEC 17024.

Los objetivos de **HRCI®** son, entre otros:

- 1 Fomentar la profesionalización en la función de Recursos Humanos.
- 2 Definir las pautas, acciones y habilidades que maximicen la calidad en la labor de los profesionales HR.
- 3 Proveer de fuentes contrastadas y soluciones que guíen la práctica profesional.
- 4 Conectar a los más de 500.000 profesionales certificados de todo el mundo, mediante networking y oportunidades de empleo. Cada mes HRCI® publica más de 600 ofertas de empleo en todas las regiones del mundo.
- 5 Contar con la participación activa de los profesionales certificados, promoviendo el libre intercambio de ideas, aplicaciones y soluciones, que sirvan en la investigación constante y contribuyan a definir las mejores prácticas profesionales.

05. ¿Para Quién?

Directivos de RRHH ✓

Que deseen actualizar y completar sus conocimientos sobre la función, con un claro enfoque orientado a negocio y a los nuevos modelos de trabajo, al nivel de los mejores directivos HR del mundo.

Equipos de Recursos Humanos ✓

Que quieran alinear y nivelar sus conocimientos con el objetivo de homogeneizar sus prácticas, políticas, y utilizar métodos de actuación armonizados.

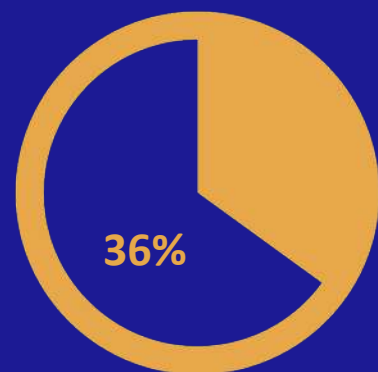
HRBPs ✓

Que aspiren a asumir una función de Dirección de RRHH o quieran ampliar sus competencias profesionales de negocio, en entornos cada vez más interconectados y complejos.

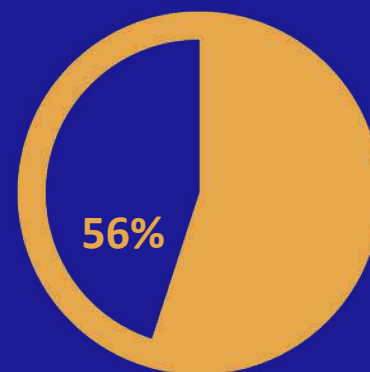
Profesionales con/sin Postgrado HR ✓

Con el objetivo de actualizarse y responder al principio del reciclaje y la formación continua.

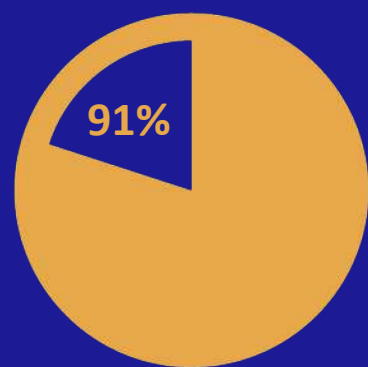
06. Perfil Alumno



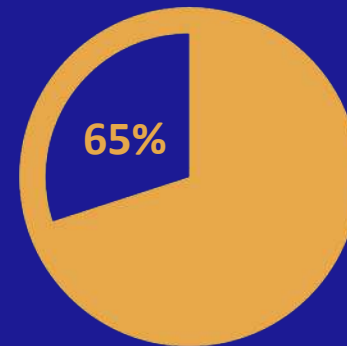
Directores y Directoras HR



HRBPs y Especialistas HR



+4 años de experiencia



Con titulaciones master



**+ 150.000 directores HR
certificados en el mundo**

+ 100.000 HRBPs

08. Datos

+45

Años
certificando
competencias
profesionales

+500_{mil}

Certificados en
más de 130 países

+150_{mil}

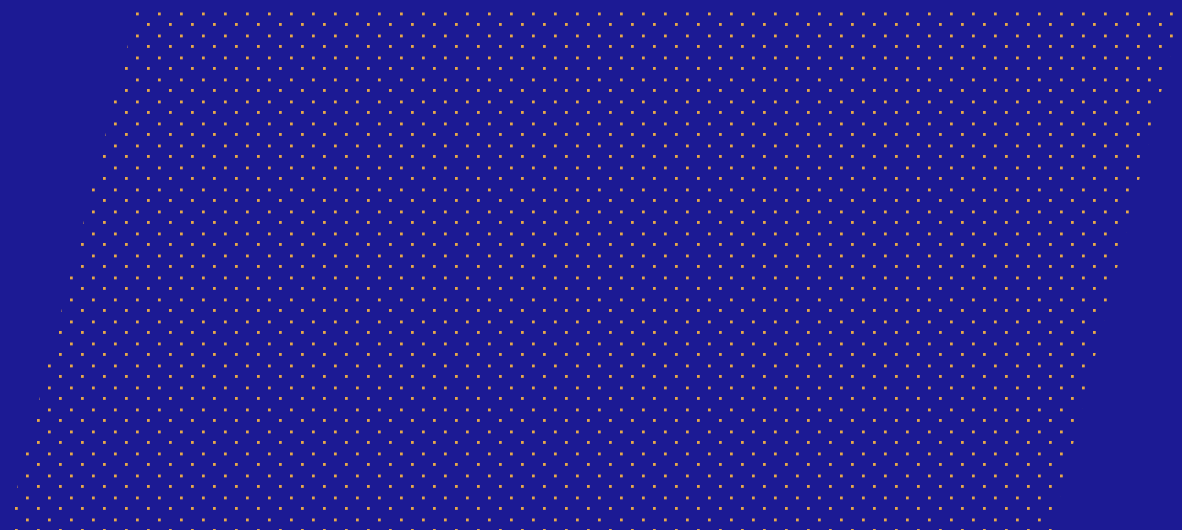
Con el rol de
Director/a de
Recursos
Humanos

+190_{mil}

Con el rol
HRBP

+200

Empresas en
España
cuentan ya
con
profesionales
HRCI®



09. HRCI® en España



2mP® es el único proveedor de formación de certificación HRCI® autorizado en España.

Estas son algunas de las compañías que han confiado el desarrollo de sus equipos a 2mP®

- AAF
- Abanca
- Acepta
- ACR
- Adglow
- AENOR
- Aertec
- Albacora
- Albo
- Alcoa
- Aldaba
- Alma Carraovejas
- Anahuac
- Alter
- Alpha Bioresearch
- AMA
- ANFI
- Antigacopral
- Anytech 365
- APM Terminals
- Areté
- Artai
- Astex
- ATUNLO O GROVE
- Axis
- Azulev
- Autoridad Portuaria Tenerife
- Aspon
- Assista
- Auren
- Balidea
- Banco de Colombia
- Banco Inversis
- BASF
- BBVA NEXT
- BCD Travel
- Beaire
- Between Tech
- BIMBO
- Blaumar
- BMW
- Bofrost
- Botillería Café Oriente
- Bove
- Bross
- Brother
- Caamaño
- Cafés Candelas
- Canarisol
- Castrosua
- Cat
- Catsa
- Celer Pawlowsky
- Central Almaraz
- Cenit
- Cetus
- Chovi
- Citic
- Clarins Spain
- ClarkeModet
- Coated
- Cobasa
- Cobra
- Codere
- Cofares
- Colchones Gomarco
- Conesa
- Coopservice
- Corvus Belli
- Cotecna
- Crowdfarming
- Cruz Roja
- Cuétara
- Daimler
- DHL
- De Heus
- Delagro
- Delikia
- Delta
- Deutsche Telekom
- Development Systems
- Disashop
- Domusvi
- Ega
- Einfoverity
- Einzelnet
- Emaya
- Enagás
- Enxendra
- Eptisa
- Esail
- Estrella Galicia
- Eurofirms
- Eurovía
- Expal
- Finsa
- Forcada y Rodríguez abogados
- Foresa
- Fraternidad Muprespa
- Fundación Astres
- GAC
- Garrigues
- Gefiscal
- Geodis
- Gestamp
- Gestión Maridaje
- Gestdocument
- GFI
- Giro
- Go
- Golasa
- Gonvarri
- Grupo Lezama
- Grupo Valora
- Gurbetc
- Haciendas Bio
- Haman
- Haya
- Healios Tech
- Hifas da Terra
- HM Hospitales
- Hormipresa
- Hospes
- Hospital Juan Cardona
- HR Excellence
- Hydrodiseño
- IASA
- Iberdrola
- Ibermática
- Ibersys
- Igenomix
- IGM
- Incoga
- Ineco
- ING
- Innolact
- Inversis banco
- IRI
- Iris
- IT Institute
- Itera
- Jisap
- JTI
- Kerajet
- Kongsberg
- Las Marismas de Lebrija
- LEAR
- LG
- Líder Aliment
- Limasa
- LSNE LEON
- Lognext
- Lonza
- Los Nogales
- Lucas Fox
- Lundbeck España
- Magna
- Mantiñán Lestaño
- Mapfre
- Marlac
- Mardom
- Marriott
- Mascato Salvaterra
- Mayoral
- MC Mutual
- Mediterráneo GS
- Melia Hotels
- Metalships
- Metro ligero
- Misión Foods
- Mixer
- Naturgy
- Nippon Express
- Network Steel
- Norgás
- Normon
- Orienteed
- PAASA
- Paradigma Digital
- Pastas Gallo
- Pescanova
- Playdesa
- Power Electronics
- Preving
- Panreac Química
- Profand
- Promociones Blaumar
- PTM
- QUINT Quobis
- Red Bull
- Roberto Verino
- Russula
- Sacyr
- Saint-Gobain
- Sanatorio Quirúrgico Modelo
- Santalucía
- SAREB
- Satocan
- Sedecal
- Securitas Direct
- Seguridade A1
- Sevillian Craft
- Setec Building
- Sicasoft Solutions
- Sir Víctor
- Softtek
- Solutio
- Solutions 30
- Spring Hotels
- Straker Spain
- SR Technics
- Sum
- Synergic
- Tany Nature
- Tarlogic
- Tappx
- Telefónica Movistar
- Televés
- Tempo Consultoría
- The Whiteteam Consulting
- TIFS
- Ulma
- Unicaja
- Universidad Anahuac
- Universidad San Pablo
- Universo Pachá
- Uvesa
- Valtalia
- Válvulas Arco
- Vegalsa
- Venis
- Votorantim
- Wizeline
- Xcaret
- Xesol
- ZARA
- Zeres
- Zurich

10. Tipos de Certificación



Adaptadas a cada rol
profesional

HRCI® dispone de tres niveles de certificación, que se adaptan a las funciones, experiencia y formación previa de cada uno de los candidatos: **aPHRI**, **PHRI** y **SPHRI**.



aPHRi es la certificación recomendada para aquellos **profesionales sin experiencia profesional en RRHH** que quieran lograr dominar los principios fundamentales operativos de la función.

Recomendada para profesionales que quieran dirigir su carrera hacia la gestión profesional de personas, así como mandos medios con personas a cargo, que carezcan de formación específica previa en disciplinas HR.



PHRi es la certificación adecuada para profesionales que cuenten al menos con **un año de experiencia** en el ejercicio de la profesión, y quieran alcanzar un dominio compensado de las actividades principales de RRHH, integrando el conocimiento práctico de las áreas fundamentales con el dominio de las competencias estratégicas.



SPHRi es la certificación profesional que acredita el dominio de los conceptos avanzados relativos a la gestión estratégica de personas.

Está recomendada para todos aquellos profesionales que cuenten con más de 4 años de experiencia previa, y está claramente enfocada al desarrollo de habilidades directivas, capacitando al candidato para coordinar el despliegue de la estrategia HR en función de los objetivos de la propia compañía, sobreponderándose el rol de agente de cambio, capaz de anticipar el mismo, adaptando la estructura y los recursos humanos, a cualquier tipo de ambiente.



12. Temario

Identidad de contenido

Uno de los motivos por el que los programas HRCI® se han consolidado en el mundo empresarial como las certificaciones más extendidas, es porque el contenido para superar las diferentes certificaciones es común.

Todos los profesionales de Recursos Humanos de una organización deben conocer cuáles son las mejores prácticas, lo que facilita la comunicación, la comprensión y el impulso coordinado del departamento de RRHH.

Es en el momento del examen cuando HRCI® adapta la dificultad de las pruebas, pondera los contenidos relativos a cada área de conocimiento, y confirma las habilidades específicas para cada rol.

Gestión Estratégica

13.

Gestión corporativa
Estrategia de negocio
Funciones de RR. HH.
Contratación de personal
Evaluación de desempeño
Compensación y beneficios
Formación y desarrollo
Relaciones laborales
Salud, seguridad y prevención
Investigación de RR. HH.
Políticas y procedimientos de RR. HH.
Políticas de RR. HH.
Manual del empleado y manual de políticas
Generalistas de RR. HH. y Especialistas de RR. HH.
Director o manager de recursos humanos
Especialistas en recursos humanos
Trabajos de asistente de recursos humanos
Formación en RR. HH.
Roles de RR. HH.
Gestión de la infraestructura de la organización
Gestión de las contribuciones de los empleados
Gestión estratégica de RR.HH.
Gestión del cambio transformacional
Competencias de RR. HH.
El modelo HRSC
El modelo de competencias de SHRM
Conocimientos financieros
Estados financieros
Presupuestos
Estrategia organizativa
Definición de misión de la organización
El valor de la declaración de misión
Redacción de la declaración de misión
Selección de una estrategia
El papel de la estrategia
Competencia imperfecta
Tres estrategias genéricas
Cuatro tipos estratégicos
Formulación de estrategias
Alineamiento estratégico
Prácticas de RR. HH. y capacidad organizativa
Análisis de la organización
Análisis de la Organización
Recursos y capacidades centrales de la compañía
Análisis del ambiente
Análisis del sector
Análisis de la competencia
Redactar el plan de negocios o plan comercial
Control y evaluación de RR.HH.
Control y evaluación de los RR. HH.
Proceso de elaboración de un presupuesto de Recursos Humanos
Indicadores de recursos humanos:
Evaluación de la efectividad de los recursos humanos
Mediciones de actitudes subjetivas

Mediciones estadísticas de referencia
Contabilidad de los recursos humanos
Financiación de las actividades de recursos humanos
Indicador clave de rendimiento (KPI)
Indicador líder e indicador rezagado
Cuadro de mando y tablero de control
Indicadores principales de recursos humanos
Efectos de las prácticas de recursos humanos en el negocio
Recursos humanos y el cuadro de mando integral
Externalizar la función de recursos humanos
Tecnología de RR. HH.
Portales de RR. HH.
Comunicaciones con los empleados
Equipos virtuales
Entornos organizativos
Entornos ambientales
Análisis ambiental
Condiciones económicas
Desempleo
Inflación
Competencia
Avances tecnológicos
Tendencias de los trabajadores
Alineación de las funciones de RR. HH. con los contextos de la organización
Incertidumbre ambiental
Reducción de la incertidumbre
Diseño y desarrollo organizativo
Comparación entre la departamentalización funcional y la departamentalización por productos
Departamentalización funcional
Departamentalización por productos
Comparación entre la toma de decisiones centralizada y la toma de decisiones descentralizada
Comparación entre reglas y sistemas de control formales e informales
División del trabajo
Ámbito de control
Estructuras matriciales
Evaluación de la eficacia de la estructura de una organización
Comparación entre las funciones de línea y las funciones de personal
Comparación entre estructuras mecánicas y estructuras orgánicas
Alineación de las funciones de RR. HH. con los contextos de la organización
Incertidumbre ambiental
Reducción de la incertidumbre
Diseño y desarrollo organizativo
Comparación entre la departamentalización funcional y la departamentalización por productos
Departamentalización funcional

Departamentalización por productos
Comparación entre la toma de decisiones centralizada y la toma de decisiones descentralizada
Comparación entre reglas y sistemas de control formales e informales
División del trabajo
Ámbito de control
Estructuras matriciales
Evaluación de la eficacia de la estructura de una organización
Comparación entre las funciones de línea y las funciones de personal
Comparación entre estructuras mecánicas y estructuras orgánicas
Cultura organizativa
Ambiente y cultura
Niveles de cultura organizativa
Desarrollo de la cultura
Expectativas de los fundadores y líderes
Contribución de los integrantes de la organización
Adaptaciones históricas
Conservar la cultura organizativa
Selección y disciplina de los empleados
Asignación de incentivos y estatus
Reacciones de los líderes
Ceremonias / Festejos
Historias y símbolos
Reacciones a los problemas
Cambiar la cultura organizativa
Creatividad e innovación
El proceso creativo
Estimulación de la creatividad
Desarrollar una cultura de inclusión
Gestión Global de Recursos Humanos
Globalización de los negocios
Etapas de la gestión global de recursos humanos
Empresas de importaciones y exportaciones
Empresas multinacionales (EMN)
Compañías globales
Apuntalamiento u Off-shoring
Outsourcing Global
Enfoque global de Recursos Humanos
Enfoque Etnocéntrico
Enfoque Policéntrico
Enfoque Regiocéntrico
Enfoque Geocéntrico
Impacto de la globalización
Estilos de gestión y liderazgo
Lenguaje y comunicación
Diferencias culturales internacionales
Gestión global del empleo
Selección de Expatriados
Ajuste del cónyuge y la familia de los expatriados

Desafíos y problemas de la repatriación
Leyes y reglamentos globales de empleo
Discriminación
Trabajo infantil
Inmigración
Compensación
Trabajo Organizado
Despidos y reducciones en vigor
Salud y seguridad
Teorías de liderazgo y de gestión organizativa
Teorías de liderazgo
Características del líder
Conductas del líder: preocupación por las personas, preocupación por las tareas
Teorías de liderazgo situacional o liderazgo de contingencia
Efecto del liderazgo en las organizaciones
Comparación entre líderes transformacionales y líderes transaccionales
Estilos de liderazgo
Interacciones entre líderes y seguidores
Inteligencia emocional
Formación en liderazgo
Ética
Rol moral
Contrato laboral
Incentivos y contribuciones
Aspectos éticos
Privacidad en el puesto de trabajo
Conflictos de interés
Ética de la tecnología
Cohecho, soborno, y comisiones ilegales
Denuncia de irregularidades
Prácticas engañosas
Formas de abuso institucional: daño no intencional a los empleados
Establecer un comportamiento ético en la organización
Código de ética
Programas de formación en ética empresarial
Responsabilidad social corporativa
Prácticas, políticas, y sistemas para apoyar y fomentar el comportamiento ético
Investigación de recursos humanos
Diseño de investigación y metodología
Método científico
Desarrollo y comprobación de hipótesis
Diseño experimental
Métodos de recolección de datos
Análisis cuantitativo
Fiabilidad y validez
Estadística deductiva y estadística descriptiva
Correlación y regresión
Investigación cualitativa

Planificación de RRHH

14.

Formación y desarrollo en la organización
Necesidad de formación
Gaps de competencias
Analfabetismo
Alineamiento estratégico con la formación y el desarrollo
Preguntas estratégicas sobre la formación
Financiación de la función de formación
Análisis de costes y beneficios de la formación
Presentar el rendimiento del capital invertido en el programa de formación
Gestión de la formación en tiempos difíciles
Modelo sistémico de la formación
Evaluación de las necesidades de formación
Análisis de los tipos de necesidades de formación
Mitos del análisis de necesidades de la formación para directivos
Métodos de evaluación de las necesidades de formación
Principios de formación y desarrollo
Condicionamiento clásico
Condicionamiento operante
Teoría cognitivo social
Andragogía: teoría del aprendizaje de los adultos
La Función del cerebro en el aprendizaje
Principios del aprendizaje
Estímulo: organización significativa de los materiales
Respuesta: práctica y repetición
Motivación: refuerzo y participación activa
Retroalimentación: conocimiento de resultados
Transferencia de la formación
Curvas de aprendizaje
Aprendizaje
Estilos de aprendizaje
Niveles de aprendizaje
Estrategias de aprendizaje
Clases de aprendizaje
Técnicas de formación y desarrollo
Desarrollo de objetivos de formación
Métodos y procesos de formación
Respuestas motoras
Aprendizaje memorístico
Aprendizaje de ideas
Interiorización del valor
Métodos de formación en el puesto de trabajo
Capacitación para el trabajo
Pasantía de aprendizaje
Pasantías y ayudantías
Rotación de puestos y formación cruzada
Aprendizaje por la acción: asignaciones de proyectos y asignaciones de comités
Coaching y asesoramiento

Métodos de formación fuera del puesto de trabajo
Estudio independiente
Universidades corporativas
Formación simulada
Estudios de casos
Conferencias y discusiones
Juego de roles
Simuladores y Juegos de negocios
Ejercicios grupales programados
Televisión y películas
Redes de aprendizaje asincrónico
Formación basada en ordenador
Teleformación y aprendizaje electrónico
Aprendizaje electrónico móvil y redes sociales
Microlearning
Formación en el puesto de trabajo versus formación fuera del puesto
Técnicas en el puesto de trabajo
Técnicas fuera del puesto de trabajo3.4
Presentación de la formación: impartición
Dentro del lugar de trabajo versus fuera del lugar de trabajo
Requisitos de espacio
Organización de los asientos
Consideraciones ambientales
Materiales de formación
Manuales
Documentos
Guías del formador
Material audiovisual
Fiabilidad
La importancia de la fiabilidad
Definiciones operativas
Validez
Definiciones operativas
Formularios de solicitud
Propósito de los formularios de solicitud
Información solicitada
Fiabilidad
Validez
Grafología
Limitaciones
Formularios ponderados
Cuestiones legales y de privacidad
Entrevistas
Tipos de entrevistas
Entrevistas de habilidades y técnicas
Legalidad de las preguntas
Interpretación del lenguaje corporal
Validez
Definiciones operativas
Formularios de solicitud
Propósito de los formularios de solicitud

Información solicitada
Fiabilidad
Validez
Grafología
Limitaciones
Formularios ponderados
Cuestiones legales y de privacidad
Entrevistas
Tipos de entrevistas
Entrevistas de habilidades y técnicas
Legalidad de las preguntas
Interpretación del lenguaje corporal y el comportamiento no verbal
Impresiones y parcialidad del entrevistador
Confiabilidad y validez
Pruebas pre-empleo
Prueba de aprovechamiento
Pruebas de aptitud y pruebas de habilidades
Habilidades motrices y físicas
Test de personalidad e inventarios de interés
Pruebas de honestidad e integridad
Confiabilidad y validez
Aspectos legales y de privacidad
Centros de evaluación (Assesment Center)
Gráficas de expectativas
Investigaciones de antecedentes
Referencias
Redes sociales
Credenciales académicas
Preguntas útiles sobre los antecedentes
Exámenes Médicos
Examen físico
Pruebas de uso y consumo de drogas
Aspectos legales y de privacidad
Validación y evaluación de un proceso de selección
Notificación al solicitante
Negociación de contratos laborales
Conservación de registros

Gestión del Talento y Desempeño

15.

Gestión corporativa
Estrategia de negocio
Funciones de RR. HH.
Contratación de personal
Evaluación de desempeño
Compensación y beneficios
Formación y desarrollo
Relaciones laborales
Salud, seguridad y prevención
Investigación de RR. HH.
Políticas y procedimientos de RR. HH.
Políticas de RR. HH.
Manual del empleado y manual de políticas
Generalistas de RR. HH. y Especialistas de RR. HH.
Director o manager de recursos humanos
Especialistas en recursos humanos
Trabajos de asistente de recursos humanos
Formación en RR. HH.
Roles de RR. HH.
Gestión de la infraestructura de la organización
Gestión de las contribuciones de los empleados
Gestión estratégica de RR.HH.
Gestión del cambio transformacional
Competencias de RR. HH.
El modelo HRSC
El modelo de competencias de SHRM
Conocimientos financieros
Estados financieros
Presupuestos
Estrategia organizativa
Definición de misión de la organización
El valor de la declaración de misión
Redacción de la declaración de misión
Selección de una estrategia
El papel de la estrategia
Competencia imperfecta
Tres estrategias genéricas
Cuatro tipos estratégicos
Formulación de estrategias
Alineamiento estratégico
Prácticas de RR. HH. y capacidad organizativa
Análisis de la organización
Análisis de la Organización
Recursos y capacidades centrales de la compañía
Análisis del ambiente
Análisis del sector
Análisis de la competencia
Redactar el plan de negocios o plan comercial
Control y evaluación de RR.HH.
Control y evaluación de los RR. HH.
Proceso de elaboración de un presupuesto de Recursos Humanos
Indicadores de recursos humanos:
Evaluación de la efectividad de los recursos humanos

Mediciones de actitudes subjetivas
Mediciones estadísticas de referencia
Indicadores de recursos humanos:
Evaluación de la efectividad de los recursos humanos
Mediciones de actitudes subjetivas
Mediciones estadísticas de referencia
Contabilidad de los recursos humanos
Financiación de las actividades de recursos humanos
Indicador clave de rendimiento (KPI)
Indicador líder e indicador rezagado
Cuadro de mando y tablero de control
Indicadores principales de recursos humanos
Efectos de las prácticas de recursos humanos en el negocio
Recursos humanos y el cuadro de mando integral
Externalizar la función de recursos humanos
Tecnología de RR. HH.
Portales de RR. HH.
Comunicaciones con los empleados
Equipos virtuales
Entornos organizativos
Entornos ambientales
Análisis ambiental
Condiciones económicas
Desempleo
Inflación
Competencia
Avances tecnológicos
Tendencias de los trabajadores
Agencias gubernamentales y reguladoras
Departamentalización por productos
Comparación entre la toma de decisiones centralizada y la toma de decisiones descentralizada
Comparación entre reglas y sistemas de control formales e informales
División del trabajo
Ámbito de control
Estructuras matriciales
Evaluación de la eficacia de la estructura de una organización
Comparación entre las funciones de línea y las funciones de personal
Comparación entre estructuras mecánicas y estructuras orgánicas
Cultura organizativa
Ambiente y cultura
Niveles de cultura organizativa
Desarrollo de la cultura
Expectativas de los fundadores y líderes
Contribución de los integrantes de la organización
Comparación entre estructuras mecánicas y estructuras orgánicas
Cultura organizativa

Ambiente y cultura
Niveles de cultura organizativa
Desarrollo de la cultura
Expectativas de los fundadores y líderes
Contribución de los integrantes de la organización
Adaptaciones históricas
Conservar la cultura organizativa
Selección y disciplina de los empleados
Asignación de incentivos y estatus
Reacciones de los líderes
Ceremonias / Festejos
Historias y símbolos
Reacciones a los problemas
Cambiar la cultura organizativa
Creatividad e innovación
El proceso creativo
Estimulación de la creatividad
Desarrollar una cultura de inclusión
Gestión Global de Recursos Humanos
Globalización de los negocios
Etapas de la gestión global de recursos humanos
Empresas de importaciones y exportaciones
Empresas multinacionales (EMN)
Compañías globales
Apuntalamiento u Off-shoring
Outsourcing Global
Enfoque global de Recursos Humanos
Enfoque Etnocéntrico
Enfoque Policéntrico
Enfoque Regiocéntrico
Enfoque Geocéntrico
Impacto de la globalización
Estilos de gestión y liderazgo
Lenguaje y comunicación
Diferencias culturales internacionales
Gestión global del empleo
Selección de Expatriados
Ajuste del cónyuge y la familia de los Expatriados
Desafíos y problemas de la repatriación
Leyes y reglamentos globales de empleo
Discriminación
Trabajo infantil
Inmigración
Compensación
Trabajo Organizado
Despidos y reducciones en vigor
Salud y seguridad
Teorías de liderazgo y de gestión organizativa
Teorías de liderazgo
Características del líder
Conductas del líder: preocupación por las personas, preocupación por las tareas
Teorías de liderazgo situacional o liderazgo de contingencia
Efecto del liderazgo en las organizaciones
Comparación entre líderes

Estilos de liderazgo
Interacciones entre líderes y seguidores
Inteligencia emocional
Formación en liderazgo
Ética
Rol moral
Contrato laboral
Incentivos y contribuciones
Aspectos éticos
Privacidad en el puesto de trabajo
Conflictos de interés
Ética de la tecnología
Cohecho, soborno, y comisiones ilegales
Denuncia de irregularidades
Prácticas engañosas
Formas de abuso institucional: daño no intencional a los empleados
Establecer un comportamiento ético en la organización
Código de ética
Programas de formación en ética empresarial
Responsabilidad social corporativa
Prácticas, políticas, y sistemas para apoyar y fomentar el comportamiento ético
Investigación de recursos humanos
Diseño de investigación y metodología
Método científico
Desarrollo y comprobación de hipótesis
Diseño experimental
Métodos de recolección de datos
Análisis cuantitativo
Fiabilidad y validez
Estadística deductiva y estadística descriptiva
Correlación y regresión
Investigación cualitativa
3.5 Evaluación de la efectividad de la formación
Comparación de técnicas de formación
Criterios de evaluación de la formación
Reacciones de los participantes
Aprendizaje de nuevas habilidades
Cambios de conducta
Resultados medibles
Fuentes de información
Datos de archivo
Encuestas y sondeos
Pruebas de desempeño
Entrevistas
Simulacros
Escala de puntuación y listas de comprobación
Incidentes críticos
Observaciones
Evaluaciones del desempeño
Métodos de investigación para la evaluación
Diseños experimentales y grupos de control
Diseños cuasi-experimentales
Programas de gestión del talento
Socialización
Proceso de socialización

Gestión del Talento y Desempeño

16.

Orientación y onboarding
Formación de orientación
Onboarding
Desarrollo del empleado
Formación de alfabetización
Formación de competencias
Tutoría / Mentoring
Cambio de actitud
Ajustes de la personalidad
Planificación y desarrollo de carrera
Formación de empleabilidad
Etapas del desarrollo de carrera
Teoría del desarrollo psicosocial de Erikson
Modelo de carreras laborales
Modelo de carreras profesionales
Asesoramiento para el desarrollo de la carrera
Trayectoria profesional
Carreras duales
Prácticas de RR. HH. y capacidad organizativa
Análisis de la organización
Análisis de la Organización
Recursos y capacidades centrales de la compañía
Análisis del ambiente
Análisis del sector
Análisis de la competencia
Redactar el plan de negocios o plan comercial
Control y evaluación de RR.HH.
Control y evaluación de los RR. HH.
Proceso de elaboración de un presupuesto de Recursos Humanos
Indicadores de recursos humanos:
Evaluación de la efectividad de los recursos humanos
Mediciones de actitudes subjetivas
Mediciones estadísticas de referencia
Contabilidad de los recursos humanos
Financiación de las actividades de recursos humanos
Indicador clave de rendimiento (KPI)
Indicador líder e indicador rezagado
Cuadro de mando y tablero de control
Indicadores principales de recursos humanos
Efectos de las prácticas de recursos humanos en el negocio
Recursos humanos y el cuadro de mando integral
Externalizar la función de recursos humanos
Tecnología de RR. HH.
Portales de RR. HH.
Comunicaciones con los empleados
Equipos virtuales
Entornos organizativos
Entornos ambientales
Análisis ambiental
Condiciones económicas
Desempleo

Inflación
Competencia
Avances tecnológicos
Tendencias de los trabajadores
Agencias gubernamentales y reguladoras
Programas de desarrollo directivo
Formación de expatriados
Problemas de adaptación
Formación "transcultural"
Choque cultural
Gestión del desempeño
Gestión del desempeño
Definición de objetivos
Revisión del desempeño
Planes de mejora del desempeño
Evaluación del desempeño
Criterios de desempeño
Dimensiones del desempeño
Datos de producción
Opiniones de otras personas
Problemas de criterio
Deficiencia
Contaminación
Sesgos
Errores de calificación
Procedimientos de evaluación
Procedimientos de clasificación
Clasificación
Escala de clasificación gráfica
Opción forzada
Métodos de evaluación narrativa: ensayos
Incidentes críticos
Métodos de evaluación basados en la conducta: GPO, EVRC, EOC
Gestión por objetivos
Escala de calificación relacionadas con la conducta
Escala de observación conductual
Evaluaciones realizadas por los mandos
Evaluaciones realizadas por los compañeros
Evaluaciones realizadas por los clientes
Autoevaluaciones
Evaluaciones realizadas por equipos
Evaluaciones realizadas por los empleados
Evaluaciones de 360 grados
Entrevista de evaluación
Dos evaluaciones separadas
Vinculación de las evaluaciones con las decisiones laborales
Aumentos salariales y compensación incentiva
Medidas disciplinarias y mejoramiento del desempeño
Ascensos
Restricciones legales en la evaluación del desempeño
Gestión del cambio
Rol de agente de cambio

Cambio organizativo
Cambio de desarrollo
Cambio transicional
Cambio transformacional
Objetivos del cambio
Personalidad individual
La organización completa y sus divisiones
Estructura organizativa
Estrategia organizativa
Teorías del cambio
Análisis del campo de fuerzas de Kurt Lewin
Crear un cambio duradero: Modelo de cambio de Dalton
Educación y comunicación
Refuerzo
Influencia del grupo
Inspiración mediante un ejemplo personal
Modelo de investigación-acción
Recolección de datos
Retroalimentación de los datos al grupo objetivo
Discusión de datos y diagnóstico
Planificación de la acción
Acción
Repetición del ciclo
Organizaciones de aprendizaje
Revitalizar una organización madura
Reestructuración
Empoderamiento de los empleados
Mejora continua
Cambio cultural
Transferencia y difusión del cambio
Transferencia de la formación
Intervenciones de desarrollo organizativo
Intervenciones interpersonales
Coaching y asesoramiento
Formación en sensibilidad
Consulta de proceso
Intervenciones grupales
Reuniones de diagnóstico grupal
Reuniones de formación de equipos
Técnica de análisis de papeles
Diagrama de responsabilidades
Equipos de trabajo innovadores
Intervenciones intergrupales
Buscar un enemigo común
Actividades conjuntas
Nombramientos rotativos
Reuniones para resolver conflictos
Intervenciones organizativas
Retroalimentación por encuestas
Programas de gestión del conocimiento
Cambio estructural
Gestión de la calidad total (ACT) y el desempeño

Compensación y Beneficios

17.

Compensaciones globales: económicas y no económicas
Objetivos estratégicos relativos a las compensaciones
Consideraciones éticas relativas a las compensaciones
Máxima de las compensaciones
Sueldos contra salarios
Confidencialidad contra transparencia en los pagos
Factores determinantes de la remuneración
Tres decisiones relacionadas con el salario
La decisión del nivel salarial
Cómo determinar el nivel salarial
Factores que influyen en la decisión del nivel salarial
Sondeos salariales
Sondeos gubernamentales
Sondeos del sector privado
Sondeos particulares
Métodos de sondeo
Métodos de valoración de puestos
Método de jerarquización
Método de clasificación/graduación
Método de puntos
Método de comparación por factores
Método de perfiles y tablas guía (método Hay)
Valoración de puestos y gestión de tablas salariales
Grados salariales y rangos salariales
Puestos de tarifa roja (sobre o subvalorados)
Ajustes provocados por las condiciones económicas
Inflación
Desaceleración económica
Determinación del salario individual
Desempeño
Experiencia
Antigüedad
Potencial
Reflejo de la influencia geográfica en las estructuras salariales
Establecimiento de controles administrativos
Control por medio de la estructura salarial
Control a través del presupuesto
Factores económicos que afectan la compensación
Inflación
Tipos de interés
Competencia en la industria
Competencia extranjera
Crecimiento económico
Tendencias demográficas
Sistemas de compensación por incentivos
Teorías del dinero y la motivación
Teorías acerca de las necesidades
Teoría de la autodeterminación
Teoría de las expectativas

Teoría de la equidad
Teoría de fijación de metas
Motivación e incentivos económicos
Incentivos individuales
Remuneración basada en méritos
Bonificaciones
Incentivos por piezas producidas
Plan de horas de trabajo estandarizadas
Plan de bonificación de Halsey
Eficacia de los incentivos por piezas producidas
Remuneración basada en las habilidades y conocimientos
Remuneración diferencial
Horas extras
Remuneración por turno
Remuneración por riesgos
Remuneración por disponibilidad
Remuneración por llamadas a deshoras
Diferencias geográficas
Remuneración por fines de semana o días festivos
Incentivos colectivos
Programas a nivel organización: Reparto de beneficios y coparticipación de ganancias
Reparto de beneficios
Coparticipación de ganancias
Alineamiento estratégico de sueldo base e incentivos
Compensación para ejecutivos
Salarios
Planes de bonificación para ejecutivos
Opciones de compra de acciones
Compensaciones no económicas
Remuneración de directores
Programas de prestaciones para empleados
Pensiones
Planes de jubilación
Seguro de salud, Seguro médico y contra accidentes
Servicios dentales
Cuidado de personas dependientes
Garantía de ingresos
Incapacidad
Seguro de vida
Liquidación
Servicios para los empleados
Asesoría legal
Seguro de automóvil e inmobiliario
Asesoramiento en la jubilación
Ayuda para transferencia y reubicación
Tiempo libre con sueldo
Días festivos pagados
Vacaciones pagadas
Permiso de ausencia remunerada
Actividades sindicales
Registro de tiempo
Años sabáticos
Ausencia por luto remunerada

Premios y reconocimientos
Programas de reconocimiento
Sistemas de sugerencias
Gestión de los programas de prestaciones para los empleados
Gestión de los programas de prestaciones para los empleados
Filosofía, planificación y estrategia de las prestaciones de los empleados
Evaluación de las preferencias de los empleados:
Encuestas
Análisis de coste-beneficio y gestión de costes
Auditorías de los planes de prestaciones
Coordinación de prestaciones
Análisis de utilización
Difusión de los programas de prestaciones
Declaración de la Remuneración Total
Evaluación de compensaciones
Proceso presupuestario
Gestión de costes
Evaluación de métodos y procesos
Compensaciones Internacionales de RR.HH
Salario y prestaciones para empleados expatriados
Compensación y prestaciones para extranjeros, nacionales, y empleados en oficinas internacionales
Bonificaciones por coste de vida
Variaciones en la tasa de cambio
Leyes y regulación sobre compensación
Compensación

Relaciones Laborales

18.

Relaciones laborales y empleo
Sistemas de denuncias
Procedimiento de denuncias con sindicatos
Elementos de la denuncia
Causas de las denuncias
Pasos en el proceso de denuncias
5.1.2 Procedimientos de denuncias en organizaciones sin sindicato
Comité de denuncias
Defensor del pueblo
Procedimiento de apelación de denuncias
Política de puertas abiertas
Método de búsqueda de hechos
Procedimientos efectivos de denuncias
Protección contra represalias
Respuestas
Consideración justa
Arbitraje
Preparación para el arbitraje
Problemas con el Arbitraje
Resolución de Conflicto Alternativa
Artículos para arbitraje
Sistemas de disciplina laboral
Sanciones
Tipos de sanción
Críticas a la práctica de aplicar sanciones
Condiciones para la aplicación efectiva de sanciones
Enfoques disciplinarios
Enfoque de refuerzo negativo
Enfoque de refuerzo positivo
Enfoque de disciplina progresiva
Investigación en el lugar de trabajo
Justicia administrativa: garantías procesales y de causa justificada
Políticas y procedimientos bien definidos
Supervisión responsable
Comunicación de las reglas
Carga de la prueba
Trato igualitario
Consideración de las circunstancias
Reglas y sanciones razonables
Normas de prescripción
Problemas de comportamiento del personal
Infracción de las reglas
Políticas de no fumar
Insubordinación
Lenguaje ofensivo
Acoso
Juegos bruscos
Apuestas
Discusiones
Bajo rendimiento
Actos ilegales o deshonestos

Absentismo y la rotación de personal
Voluntarios o involuntarios
Medición del absentismo
Reducción del absentismo
Medición de la rotación de personal
Reducción de la rotación de personal
Consumo de drogas y alcohol
Conducta fuera del trabajo
Salida de la organización
Despidos involuntarios
Entrevistas de despido
Despidos y reducciones de personal
Jubilación
Estrategias para la participación de los empleados
Equipos de trabajo autodirigidos
Círculos de calidad
Diseño y rediseño de puestos
Participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa
Sistema de sugerencias de los empleados
Gestión participativa
Control de procesos contra innovación
Horarios de trabajo alternativos
Horario flexible
Semana laboral comprimida
Media jornada regular
Trabajo compartido
Programas de voluntariado
Jubilación gradual
Trabajo desde casa o teletrabajo
Actitudes y satisfacción de los empleados
Teorías de satisfacción laboral
Teoría de la satisfacción
Teoría de la recompensa
Teoría de la discrepancia
Teoría de la equidad
Satisfacción y productividad
Cómo medir la satisfacción laboral
Entrevistas de salida
Encuestas de satisfacción
Realización de la encuesta
Análisis de los resultados
Confidencialidad y anonimato de las encuestas
Outsourcing en "encuestas de empleados"
Uso de las encuestas de satisfacción
Interpretación
Retroalimentación
Intervención
Compromiso de los empleados
Seguridad en el trabajo
Seguridad

Programas de seguridad laboral efectivos
Apoyo de la dirección
Funciones y responsabilidades
Formación
Comunicaciones
Reconocimiento
Incentivos
Comités de Seguridad
Ingeniería de Factores Humanos
Ergonomía
Especialización y Ampliación del Trabajo
Salud
Programas de asistencia para los empleados
Asesoramiento para empleados
Gestión
Ayuda profesional interna o externa
Proceso de recomendación
Confidencialidad
Costes y beneficios de los PAE
Programas para el bienestar de los empleados
Tipos de programas
Promover los programas de bienestar
Incentivos
Determinar la efectividad de los costes
Dependencia Química
Test de Drogas
Disciplina
Formación a los Mandos
Enfermedades contagiosas en el lugar de trabajo
VIH/SIDA y tuberculosis
Epidemias y pandemias
Riesgos de higiene ambiental
Programas de Salud Ambiental
Sustancias Tóxicas
Radiación
Gestión del estrés
Programas de salud mental
Fuentes de estrés
Estrategias de enfrentamiento
Programas de Salud Física
Clínicas médicas in situ
Políticas antitabaquismo
Seguridad
Organización de la seguridad
Análisis de vulnerabilidad
Planificación
Definir funciones y responsabilidades
Evaluación
Protección de los empleados contra secuestros
Transporte con seguridad
Sistemas de control
Seguridad física

Disturbios
Aparcamiento y tráfico
Sistemas de Entrada
Dispositivos Electrónicos de Seguridad
Protección privada
Protección de Información Patentada
Seguridad Informática
Manejo de crisis y planificación de contingencia
Preparación para emergencias
Comunicarse con los Empleados durante una Emergencia
Protección de empleados en el extranjero
Violencia en centros laborales
Terrorismo
Fraudes y prevención de pérdidas
Fraude
Investigaciones
Prevención de pérdidas
Pruebas de honestidad
Controles financieros internos

19. Programas

Adaptados a cada alumno, a cada proyecto

Los programas **HRCI® Plus** y **HRCI® Premium** en cualquiera de sus versiones, son idóneos para preparar cualquier tipo de certificación profesional.

En los entrenamientos corporativos, diseñamos a medida cada uno de los planes, empleando cualesquiera recursos, online, teleformación o sesiones presenciales mixtas.

#HRCI® PLUS



Elementos del programa

20.



Plataforma individual SCORM

Multidispositivo, accesible 12 meses desde PC, Tablet o móvil



160 sesiones en directo

Lunes, Martes, Miércoles y jueves. Sesiones de 30 minutos de práctica en directo



280 horas online

De autoformación con registro informático y verificación de éxito



Materiales integrados online

En castellano e inglés, para que el profesional pueda comparar el vocabulario en ambas lenguas



Manuales estudio físicos

Con todo el contenido de estudio, incluyendo miles de referencias bibliográficas y científicas



Tasas examen HRCI®

Incluidas. Valor 599Euros



Bolsa empleo HRCI®

Con más de 600 ofertas mensuales:

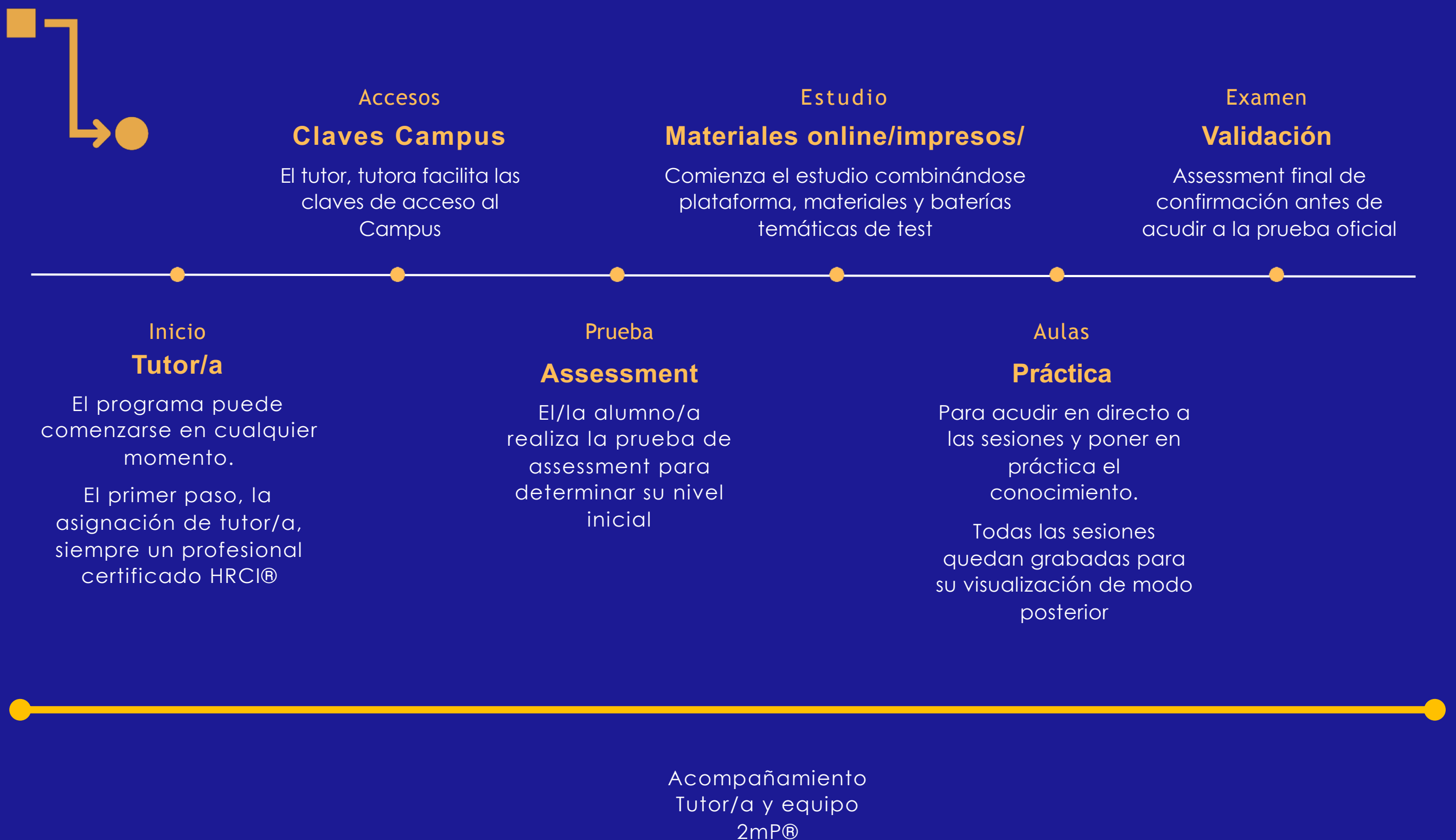
- ✓ Directamente a través de HRCI® para profesionales certificados
- ✓ Mediante nuestra Bolsa de Empleo Interna
- ✓ Mediante la Bolsa de Empleo de IFFE Business School
- ✓ Empleando los recursos y oportunidades disponibles en la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos

#HRCI® PLUS



Proceso

21.



22. Inversión

1.799 E

✓ 100% Bonificable FUNDAE

Becas

- ✓ Profesionales en transición -15%
 - ✓ Profesionales residentes fuera de España -15%
 - ✓ Asociados Asociación Española Directores de Recursos Humanos AEDRH -15%
-

#HRCI® PREMIUM

Elementos del
programa



23.



Plataforma individual SCORM

Multidispositivo, accesible 12 meses desde PC, Tablet o móvil



280 horas online

De autoformación con registro informático y verificación de éxito



16 Sesiones Premium

Impartidas por directivos certificados de nuestro claustro. Formato viernes-Sábado



Materiales integrados online

En castellano e inglés, para que el profesional pueda comparar el vocabulario en ambas lenguas



160 sesiones en directo

Lunes, Martes, Miércoles y jueves. Sesiones de 30 minutos de práctica en directo



Manuales estudio físicos

Con todo el contenido de estudio, incluyendo miles de referencias bibliográficas y científicas



Tasas examen HRCI®

Incluidas. Valor 599Euros



Bolsa empleo HRCI®

Con más de 600 ofertas mensuales:

- ✓ Directamente a través de HRCI® para profesionales certificados
- ✓ Mediante nuestra Bolsa de Empleo Interna
- ✓ Mediante la Bolsa de Empleo de IFFE Business School
- ✓ Empleando los recursos y oportunidades disponibles en la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos

Claustro #Premium

24.

Nuestro claustro está formado por más de 50 profesionales de Recursos Humanos, de los que más del 90% son Directores y Directoras en activo, certificad@s HRCI®.

El claustro ha sido diseñado teniendo en cuenta los diferentes sectores económicos y regiones geográficas, de tal modo que en cada edición Premium participan, mediante un sistema de rotación, docentes de distintas industrias y regiones, con el propósito de contar con una exposición de contenidos enriquecida.

La próxima edición **Premium** que comienza el próximo 12 de mayo contará con la participación de:

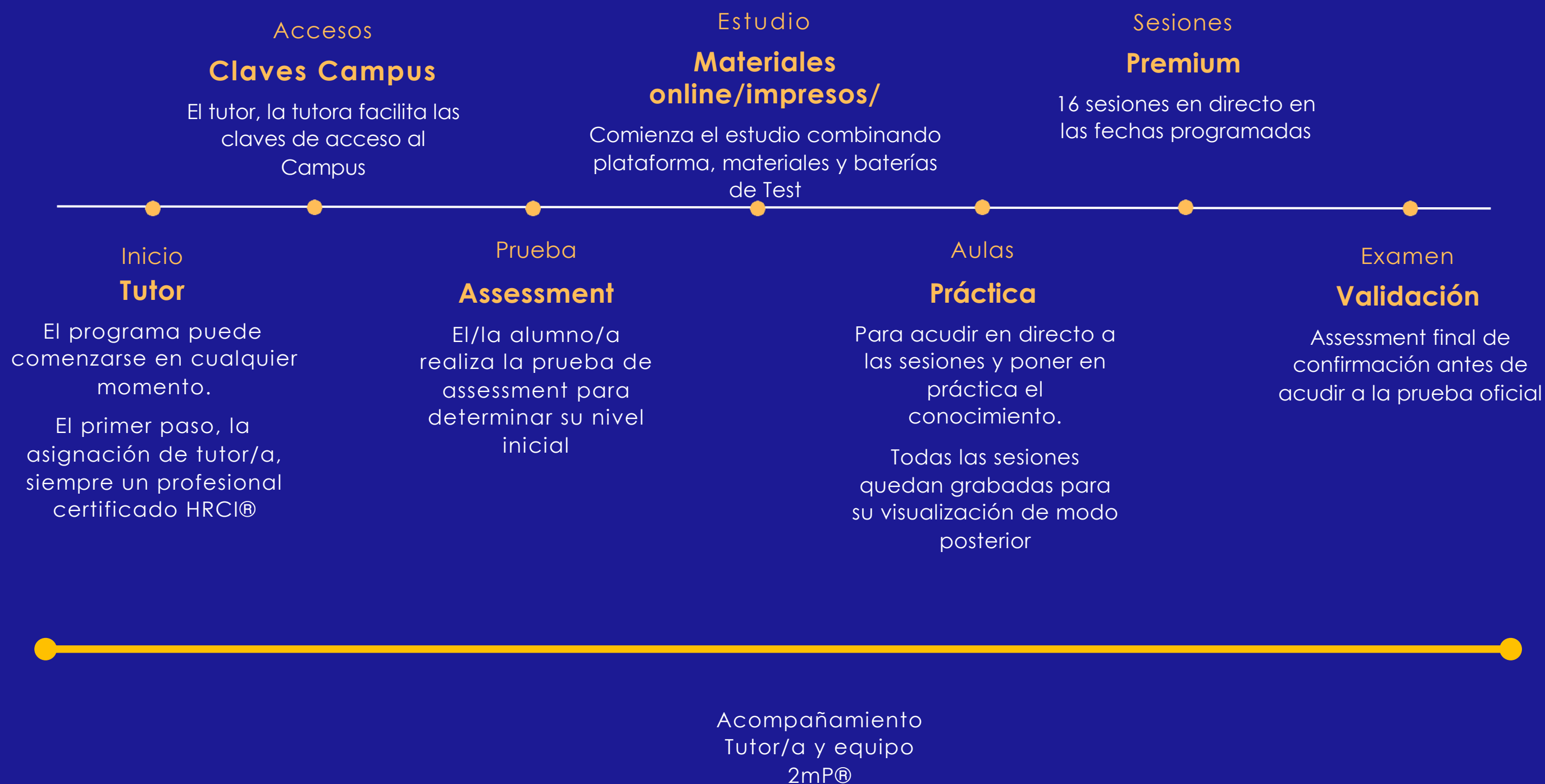
- ✓ **Juan Tinoco, SPHRi**
HR Director Southern Europe at **Hero Group**
- ✓ **David Ingelmo, SPHRi**
Head of People Commercialization at **Naturgy**
- ✓ **Mónica Vallejo, SPHRi**
Directora de Cultura de empresa y Comunicación Interna en **Unicaja**
- ✓ **Idefonso Expósito, SPHRi**
Country HR Manager Spain & Portugal at **Iveco Group**
- ✓ **Marisa Rico, SPHRi**
Directora Corporativa RRHH **Grupo Alter**
- ✓ **Daniel Jiménez, SPHRi**
HR Expert Manager **MAWDY MAPFRE Worldwide Digital Assistance**
- ✓ **Carlos Nadal, SPHRi**
Jefe Corporativo de Administración de Personal **Majestic Resorts**
- ✓ **Alex Sanz, SPHRi**
HR Manager en **Nippon Express de España, S.A.**
- ✓ **Antonio Jesús Ortega, SPHRi**
Director Área de Procesos at **Unicaja Banco**
- ✓ **Josefina Riber, SPHRi, SHRM-SCP**
Directora Consultoría Organizacional **2mP®**
- ✓ **Alejandro Uceda, PHRi, EFA**
Director Consultoría Organizacional **2mP®**

#HRCI® PREMIUM



Proceso

25.



#HRCI® PREMIUM



Calendario

26.



Mayo 2023

✓ 12, 13, 26, 27

Julio 2023

✓ 07, 08, 21, 22

Junio 2023

✓ 09, 10, 23, 24

Septiembre 2023

✓ 08, 09, 22, 23

Horario

Viernes 18:00 a 20:00
horas España
Sábados 10:00 a 12:00
horas España

27. Inversión

2.099 E

✓ 100% Bonificable FUNDAE

Becas

- ✓ Profesionales en transición -15%
 - ✓ Profesionales residentes fuera de España -15%
 - ✓ Asociados Asociación Española Directores de Recursos Humanos AEDRH -15%
-

28. People & Culture

Extensión

Como complemento a los programas HRCI®, 2mP® plantea la opción de incorporar un módulo específico **de agilidad, que permite además obtener las Certificaciones Oficiales Scrum Master y Agile Leadership.**

Muchas organizaciones que necesitan mejorar su actitud y capacidad para adaptarse al cambio, se centran en el tramo operativo, en los artefactos característicos de las metodologías Agile pero, sin embargo, el éxito de una transformación Agile radica en un 80% en la correcta definición del modelo cultural, en los valores, en el modelo de liderazgo, en el diseño organizativo, y en la gestión eficaz de las palancas de la compensación, áreas todas ellas de interés específico de los profesionales de RRHH.

Un concepto de management orientado a la innovación y el cambio

#Agile es una filosofía de trabajo que se basa en una interacción constante de los miembros de un equipo, que persigue la mejora continua, la máxima calidad, rapidez y nivel de éxito, y que apuesta por el talento intrínseco de los individuos, sobreponderando las fortalezas del grupo por encima de cualquier debilidad.

La filosofía **#Agile** posibilita una adaptación al cambio inmediata, y promueve la innovación, la originalidad y la consecución del propósito común.

#Agile es por tanto mucho más que los artefactos visuales en los que se apoya, y exige una profunda comprensión del entorno de negocios, del ambiente corporativo, de la cultura de la organización y del conocimiento del cliente interno y externo.



**Nuevos modos
de trabajar**

HRCI® PREMIUM #Agile Extensión



Elementos del programa

30.

01

Sesiones

11 horas online
distribuidas en 4
jornadas en directo:

06, 07, 08 junio, de 16:00
a 19:00 horas
09 junio, de 18:00 a
20:00

02

Manual Scrum Master

Agilidad del equipo y
ampliación

03

Manual Agile

Manual de ampliación
Agile ScrumLevel

04

Tasas Examen Agile Leadership y Scrum Master

Incluidas en el programa

31. Temario

Agile Management

Filosofía Agile aplicada al mundo de los negocios
Principios Agile en Steve Jobs, Peter Drucker y Bill Gates

Sobrevivir al cambio con metodologías Agile

Análisis global del entorno PEST
Adaptar la organización al entorno

Cambio cultural

Cambio estructural

Cambio operativo

Las metodologías “ágiles” como “disparador” DEL CAMBIO

Metodologías Agile

Principios y valores

Scrum

Fundamentos

Roles

Artefactos

Eventos

Medición y estimación

Kanban

Fundamentos

Estrategia

Tablero Kanban

Otras metodologías

Extreme Program XP

Agile Inception

Designe Sprint, la metodología de Google

Aplicación de las metodologías Agile en RR.HH.

Cultura

Liderazgo

Gestión del Talento

Reclutamiento y selección

Formación y desarrollo

Retención, y compromiso

Evaluación del desempeño

Gestión de equipos y equipos remotos

Compensaciones ágiles

Casos de éxito

32. Inversión

HRCI® PLUS

Agile People & Culture

1.899 E

✓ 100% Bonificable FUNDAE

HRCI® PREMIUM

Agile People & Culture

2.199 E

✓ 100% Bonificable FUNDAE

Becas

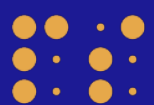
- ✓ Profesionales en transición -15%
- ✓ Profesionales residentes fuera de España -15%
- ✓ Asociados Asociación Española Directores de Recursos Humanos AEDRH -15%

¿nos
acompañas?



asociación española
directores
recursos humanos

2mP®



C/ Comandante Zorita nº6 1º.
28020 Madrid

Rúa Brañón 19 Bajo. 15992 Boiro, A
Coruña, España

Rúa das Teixugueiras, 10 Entresuelo,
36212 Vigo, España



Teléfono

+34 910604128



Correo

info@2mprogress.com

HRCl@2mp.info

www.2mprogress.com

