

RECURSOS HUMANOS: MODELOS ORGANIZATIVOS, ANÁLISIS Y PROSPECCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y TENDENCIAS

1) OBJETIVOS DEL CURSO:

- Conocer distintos modelos de estructura organizativa en base a la estrategia empresarial
- Saber realizar análisis prospectivo de puestos de trabajo y diseñar itinerarios de competencias claves.
- Vincular la Dirección por Objetivos y la Planificación estratégica de una organización
- Construir modelos de indicadores adecuados para diferentes perfiles de la organización
- Conocer las Tendencias de la IA en RRHH

2) COLECTIVO AL QUE VA DIRIGIDO:

Técnicos Superiores y Técnicos Medios de RRHH, Responsables y Promoción Profesional. Un máximo de **20 personas**.

3) DURACIÓN Y METODOLOGÍA.

El curso tendrá una duración de **30 horas** organizadas en **5 sesiones presenciales** de **3 horas** de duración cada una y **15 horas de trabajo individual tutorizado** (3 horas de trabajo individual tras cada sesión presencial). El horario de las sesiones será siempre de mañana, en el rango de 9:00 a 14:00 horas

Para las Sesiones presenciales el proveedor contará con expertos docentes en cada una de las materias propuestas, que realizarán una exposición magistral de cada tema, darán a conocer las principales herramientas técnicas de trabajo y presentarán casos de éxito en las AAPP. Los Docentes deben aportar un claro Valor Añadido a nuestra organización a partir de su experiencia profesional, su capacidad docente y sus conocimientos técnicos.

El calendario de sesiones aproximado es el siguiente:

Sesión 1: Segunda quincena de mayo
Sesión 2: Primera quincena de junio
Sesión 3: Primera quincena de octubre
Sesión 4: segunda quincena de octubre
Sesión 5: primera quincena de noviembre.

Tras cada Sesión, el proveedor entregará un dossier digital de documentación de referencia sobre cada tema propuesto. Se valorará la posibilidad de grabar las Sesiones presenciales.

4) LUGAR DE IMPARTICIÓN

Salón de actos del edificio de los Servicios Centrales de la Agencia, C/Picasso, 6.

5) CONTENIDOS

SESIÓN 1. MODELOS ESTRUCTURALES Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL

- 1.1. DISEÑO Y MODELOS ESTRUCTURALES.
- 1.2. Introducción. La estrategia empresarial y su correlato con RRHH.

- 1.3. Diseño organizativo. Necesidad de la estructura organizativa y sus tipos.
- 1.4. Modelos estructurales de organización. ORGANIGRAMA / JERARQUÍA
- 1.5. Modelos de estructura en Red en organizaciones multiterritoriales.
- 1.6. Ciclos de vida de la organización.

SESIÓN 2. ANÁLISIS PROSPECTIVOS E IMPACTO DEL ENVEJECIMIENTO SOBRE ORGANIZACIONES PÚBLICAS.

- 2.1. La prospectiva, aplicada al estudio del futuro del trabajo y a las necesidades de formación
- 2.2. Vulnerabilidad de las profesiones respecto al cambio tecnológico y, en consecuencia, las competencias que serán claves en ese futuro, las oportunidades que surgirán en nuevas actividades y profesiones emergentes, así como los desajustes del mercado de trabajo ocasionados por el envejecimiento de su fuerza laboral o su falta de competitividad futura.
- 2.3. Gestión previsional de los recursos humanos en las organizaciones, anticipando los cambios y los entornos laborables que precisaremos en nuestra Agencia.
- 2.4. Claves para diseñar un itinerario formativo personalizado a partir del análisis prospectivo

SESIÓN 3. LA DPO Y LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- 3.1 Aprender a establecer un sistema de seguimiento de objetivos.
- 3.2. Vincular la dirección por objetivos con la planificación estratégica.
- 3.3. Identificar los errores más frecuentes en la gestión de la dirección por objetivos.

SESIÓN 4. LOS KPIS, LOS INDICADORES DE GESTIÓN Y CUADROS DE MANDOS.

- 4.1. Distinguir los principales conceptos sobre medición del rendimiento: medida, métrica, indicador, KPI, etc.
- 4.2. conocer las características que deben tener los indicadores para convertirse en KPIS y presentar las técnicas para desarrollar indicadores sintéticos
- 4.3. Relación entre objetivos e indicadores.
- 4.4. Construir modelos de indicadores adecuados para diferentes perfiles de la organización (a niveles operativo, de apoyo y estratégico)

SESIÓN 5. LA IA APLICADA EN RRHH

- 5.1 La IA en los análisis predictivos de puestos de trabajo y el diseño de itinerarios
- 5.2. Ventajas y desventajas de la Inteligencia Artificial en RRHH
- 5.3. Tendencias de la IA en RRHH
- 5.4. Modelos predictivos y Casos de éxito

6) JUSTIFICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN

Los criterios descritos en nuestro Sistema de Garantías de Calidad a partir de los cuáles se admitirán propuestas son los siguientes:

- a) El proveedor. En nuestro sistema de Garantías de Calidad, recogemos los estándares de calidad asociados a la ejecución de las acciones formativas.
 - Ser una Entidad de reconocido prestigio en el ámbito de la formación – entre los clientes de los últimos 3 años deben aparecer empresas públicas y privadas de tamaño similar a AVRA -
 - Entidad de referencia en los contenidos específicos de la acción formativas.

- Poseer más de 5 años de experiencia en el ámbito de la gestión de la formación y aportar docentes con la necesaria experiencia profesional académica y no académica en cada una de las materias a ofertar.
- Organización con volumen de negocio y capacidad organizativa contrastada que le permita responder a nuestras necesidades formativas.

b) La propuesta: Adecuación y mejora de contenidos propuestos, propuesta metodológica, recursos y material aportado a la acción formativa

c) Propuesta económica: Adecuada a valor de mercado

Obligatorio: El proveedor deberá presentar un equipo docente compuesto por un mínimo de 2 profesores y un máximo de 5. **Se debe acompañar CV de todo el equipo docente**

Cada docente debe presentar la necesaria experiencia profesional académica y no académica en la materia específica a la que opte de modo que su candidatura aporte un Valor Añadido diferencial a la AVRA.

Si las propuestas cumplen con estos criterios, el valor de referencia será el PRECIO.