



## **FCOO12. Competencias para el desarrollo de los recursos humanos de la empresa.**

**Sku:** PS\_FCOO12

**Horas:** 150

**Formato:** HTML

### **OBJETIVOS**

- Valorar la importancia que tienen las competencias personales en el desempeño de un puesto de trabajo determinado dentro de empresas u organizaciones, así como la influencia en su éxito y resultados.
- Aplicar la inteligencia emocional como competencia clave en el entorno laboral para el buen desarrollo personal y profesional individual y de una buena gestión de las emociones en los equipos dentro de las organizaciones.
- Desarrollar competencias de liderazgo exitoso para crear equipos de alto rendimiento dentro de las empresas.
- Revalorizar la importancia que tienen las competencias de comunicación y de expresión creativa dentro del entorno laboral, en las negociaciones, gestión de conflictos, gestión del cambio y para presentaciones de impacto.
- Aplicar las competencias digitales en el entorno laboral para facilitar el trabajo, promover la colaboración y ser más ágiles y productivos.

### **CONTENIDOS**

- **Unidad 1. Introducción a las competencias en la empresa.**
  - Conocimiento / Capacidades cognitivas y prácticas
    - Conocimiento de las competencias personales o soft skills.
      - Origen de las competencias personales según la teoría de Mc Clelland.
      - Variables de las que se componen las competencias personales.
      - Diferencia entre hard skills (competencias técnicas) y soft skills (competencias personales).
    - Distinción y relación entre competencias, talento, propósito y compromiso.
      - Talento como competencias ejecutadas con resultados positivos.
      - Propósito u objetivo profesional.

- Compromiso con la organización.
    - Identificación de los beneficios de desarrollar las competencias personales o soft skills.
      - Papel que juegan las competencias personales en las organizaciones
      - Búsqueda del objetivo profesional de los trabajadores y equipos.
      - Presentaciones y entrevistas profesionales mejoradas.
      - Facilidad en la toma de decisiones en función al análisis del perfil profesional global.
    - Comprensión de la gestión por competencias en las empresas.
      - Organizaciones ágiles: metodología ágil, organigramas líquidos, trabajo por proyectos, roles en función de competencias.
      - Evaluación, selección y desarrollo del talento en base a competencias.
  - Habilidades de gestión personales y sociales
    - Sensibilización sobre la importancia de las soft skills en el funcionamiento de los equipos de trabajo, así como en la selección de personal de la empresa, por encima de los expedientes académicos, para predecir resultados positivos.
    - Asimilación de la importancia de que trabajar las soft skills en cualquier trabajo o profesión será la mejor inversión para el desarrollo profesional de los trabajadores.
    - Toma de consciencia de la importancia de las competencias personales como elementos diferenciadores entre perfiles profesionales similares y equipos de trabajo en el mundo laboral, haciéndonos únicos no sólo por lo que sabemos sino también por cómo lo hacemos.
    - Desarrollo de actitudes positivas hacia una serie de competencias personales que interesa promover y desarrollar por ser las más demandadas (previsiblemente) por las organizaciones en el siglo XXI.
- **Unidad 2. Inteligencia emocional en las organizaciones.**
- Conocimiento / Capacidades cognitivas y prácticas
    - Uso del autoconocimiento para promover el desarrollo de los trabajadores:
      - Autoconocimiento como base para desarrollarse y trabajar con otros.
      - Técnicas y dinámicas para acompañar a los trabajadores en su autoconocimiento.
    - Autorregulación y mindfulness en la empresa:
      - Gestión emocional de los estados internos, impulsos y recursos internos.
      - Gestión de la energía y la tensión emocional en el ámbito laboral.
      - Técnicas de mindfulness para trabajar con los equipos.
    - Automotivación en las organizaciones:
      - De la reactividad a la proactividad en el trabajo.
      - Gestión del cambio.
      - Resiliencia ante situaciones adversas.
    - Comprensión de las competencias sociales o interpersonales:
      - Empatía en el ámbito profesional.
      - Escucha empática en los equipos de trabajo.

- Habilidades sociales en la empresa.
    - Mejora de la inteligencia emocional en el entorno laboral:
      - Autoanálisis e identificación de áreas de mejora en las competencias relacionadas con la inteligencia emocional.
      - Desarrollo de un plan de acción para la mejora de la inteligencia emocional.
  - Habilidades de gestión personales y sociales
    - ? Comprensión de cómo impacta la inteligencia emocional en nuestro día a día.
    - ? Toma de consciencia de como una buena gestión emocional mejora el bienestar y beneficia el desarrollo y desempeño profesional.
    - ? Aprendizaje de estrategias y recursos para desarrollar la Inteligencia emocional dentro de las organizaciones.
- **Unidad 3. Liderazgo y equipos de trabajo excelentes.**
- Conocimiento / Capacidades cognitivas y prácticas
    - Transformación del modelo de dirección tradicional al líder coach:
      - Transición del Jefe al Líder.
      - Líder desde la visión del Coaching.
      - Dotación de autonomía a los trabajadores para su propia toma de decisiones.
      - Liderazgo como medio para formar a futuros líderes.
    - Desarrollo del autoliderazgo para guiar equipos de trabajo:
      - Trabajo de desarrollo personal del líder como premisa para liderar.
      - Herramientas como el coaching, mindfulness, mentoring u otras para trabajar el autoliderazgo.
    - Análisis de las competencias de un buen líder en las organizaciones.
      - Importancia de las competencias personales como valor diferencial en la labor de un buen líder.
      - Comportamientos asociados a las competencias demandadas.
    - Descripción de grupo y equipo de trabajo:
      - Diferencias entre ambos conceptos.
      - Objetivo o meta común como elemento clave de los equipos de trabajo.
      - Importancia de la identidad y el sentimiento de pertenencia.
    - Definición de los equipos de alto rendimiento:
      - Características que se observan en los equipos de alto rendimiento.
      - Disfunciones de los equipos.
      - Modelos y estilos de liderazgo más adecuados para los empleados.
    - Aprendizaje colaborativo:
      - Colaboración como competencia clave en el siglo XXI.
      - Beneficios de trabajar con otras personas.
      - Cooperación versus competición para alcanzar resultados y evitar conflictos.
    - Utilización del coaching en equipos profesionales.
      - Herramienta para promover el desarrollo de los equipos de trabajo y su bienestar en las organizaciones.

- Dinámicas que se puedan utilizar para acompañar a equipos en su desarrollo.
  - Habilidades de gestión, personales y sociales.
    - Motivación y potenciación de los trabajadores para que obtengan resultados por su propia iniciativa y no desde el control.
    - Desarrollo de la propia responsabilidad de los empleados sobre sus resultados, decisiones y acciones.
    - Alineamiento de los objetivos individuales con los de la organización para generar compromiso.
    - Sensibilización sobre el potencial que tiene trabajar en equipo frente al individualismo.
- **Unidad 4. Competencias expresivas en el ámbito empresarial.**
  - Conocimiento / Capacidades cognitivas y prácticas
    - Desarrollo de la creatividad e innovación en la empresa:
      - Creatividad e Innovación como competencia clave en el entorno profesional.
      - Resolución de problemas y pensamiento crítico y disruptivo.
      - Design Thinking y dinámicas para fomento de la creatividad.
    - Comunicación y marca personal en el ámbito laboral:
      - Comunicación verbal y no verbal.
      - Negociación y gestión de conflictos.
      - Marca personal.
      - Storytelling y presentaciones eficaces.
  - Habilidades de gestión personales y sociales
    - Promoción de herramientas que permitan a las personas y a las organizaciones desplegar actitudes, habilidades y prácticas metodológicas centradas en la innovación que se puedan aplicar en situaciones de desarrollo y cambio.
    - Implementación de un modelo de innovación de la empresa.
    - Mejora de comunicación como recurso para la gestión de los principales problemas de las organizaciones.
- **Unidad 5. Competencias digitales para el entorno laboral.**
  - Conocimiento / Capacidades cognitivas y prácticas
    - Adquisición de competencias digitales como ventaja profesional y organizacional:
      - Transformación en el futuro del trabajo.
      - Implicación de la tecnología en los puestos de trabajo.
      - Herramienta para la transformación cultural de las empresas.
      - Importancia de contar con perfiles digitales en las organizaciones.
    - Conocimiento de las principales herramientas y usos:
      - Aplicaciones de almacenamiento de datos y contenido.
      - Recursos digitales colaborativos y recursos para compartir información.
      - Programas para reuniones virtuales, presentaciones o formaciones a distancia.

- Habilidades de gestión personales y sociales
  - Asimilación de la importancia que tiene interiorizar competencias digitales dentro de los puestos de trabajo para estar actualizados.
  - Implementación de estructuras y recursos que permitan la comunicación on line dentro de la empresa.
  - Aprendizaje continuo de las competencias digitales en un contexto laboral en continua transformación.