

Dirección de Recursos Humanos

Modalidad:

e-learning con una duración 56 horas

Objetivos:

- ? Comprender la dirección de Recursos Humanos de manera estratégica para la gestión competente y exitosa de cualquier empresa.
- ? Profundizar sobre la transformación de un enfoque administrativo y cortoplacista a un enfoque de gestión del talento y orientado al futuro de la organización.
- ? Desarrollar el proceso y los elementos a tener en cuenta en una descripción de puestos de trabajo.
- ? Conocer los procesos de evaluación y selección de personal y comprender su relevancia en la estrategia de Recursos Humanos.
- ? Ampliar conocimientos sobre las diferentes técnicas y vías para evaluar y presentar una candidatura.
- ? Profundizar sobre el enfoque de evaluación y selección por competencias.
- ? Saber cómo diseñar, financiar y planificar un plan de formación en la empresa.
- ? Conocer cuáles son las últimas tendencias en formación.
- ? Indagar sobre qué aspectos debemos tener en cuenta en una política retributiva.
- ? Conocer los diferentes conceptos retributivos y tipos de retribución.
- ? Profundizar sobre los diferentes criterios que tienen las organizaciones para retribuir a sus trabajadores.
- ? Tener como referente la evaluación del desempeño como herramienta para definir la retribución del trabajador.
- ? Conocer el ciclo motivacional y cómo influyen las diferentes variables en la motivación y satisfacción de las personas, así como en la productividad de la empresa.
- ? Conocer la diferencia entre informar y comunicar.
- ? Profundizar sobre los diferentes tipos de comunicación en una organización.

Contenidos:

UD1.Introducción a la Dirección de Recursos Humanos

1.1. La dirección de recursos humanos como un área estratégica



- 1.2. El papel de los profesionales de recursos humanos
- 1.3. Ubicación del área de recursos humanos dentro de la organización
- 1.4. Planificación de recursos humanos

UD2. Análisis de descripción de puestos de trabajo

- 2.1. Introducción
- 2.2. Elementos de la Descripción de Puestos de Trabajo
 - 2.2.1. Ubicación del puesto de trabajo
 - 2.2.2. Misión
 - 2.2.3. Dimensiones
 - 2.2.4. Naturaleza y alcance del Puesto de Trabajo
 - 2.2.5. Conocimientos y experiencias requeridos
 - 2.2.6. Otros aspectos
 - 2.2.7. Perfil competencial
- 2.3. Proceso operativo de la Descripción de Puestos de Trabajo

UD3. Evaluación y selección

- 3.1. Introducción
- 3.2. Reclutamiento
- 3.3. Selección
 - 3.3.1. Entrevistas de selección
 - 3.3.2. Test psicotécnicos
 - 3.3.3. Técnicas de simulación
 - 3.3.4. El informe de selección
- 3.4. Selección basada en competencias
 - 3.4.1. Competencias generales y escalas
 - 3.4.2. Perfil de competencias para un puesto
 - 3.4.3. Simplificación del modelo de competencias para selección
- 3.5. Assessment Center

UD4. Formación y desarrollo

- 4.1. Sentido de la formación en la empresa
 - 4.1.1. Estudio de las necesidades de formación
 - 4.1.2. Definir objetivos de formación
 - 4.1.3. Diseño de acciones formativas
 - 4.1.4. Planificación y programas de formación
 - 4.1.5. Evaluación
 - 4.1.6. Financiación de la formación

- 4.2. Desarrollo de personas y competencias
 - 4.2.1. Proceso de desarrollo de personas
 - 4.2.2. Impacto de los programas de desarrollo en las organizaciones
- 4.3. Gestión del potencial
 - 4.3.1. Promoción
 - 4.3.2. Sucesión
- 4.4. Tendencias en formación

UD5. Retribución y beneficios

- 5.1. Conceptos retributivos
 - 5.1.1. Retribución fija
 - 5.1.2. Retribución variable a corto
 - 5.1.3. Retribución variable a largo
 - 5.1.4. Retribución en especie y diferida
 - 5.1.5. Salario emocional
- 5.2. Pagar en función de qué
 - 5.2.1. Pagar por la cualificación profesional
 - 5.2.2. Pagar por la responsabilidad
 - 5.2.3. Pagar el desempeño
 - 5.2.4. Pagar los resultados
- 5.3. Cuánto pagar
- 5.4. Gestión de las retribuciones
- 5.5. Evaluación del desempeño
 - 5.5.1. Características
 - 5.5.2. Objetivos
 - 5.5.3. Procedimiento
 - 5.5.4. Errores y recomendaciones en la aplicación

UD6. Motivación

- 6.1. Motivación y satisfacción laboral
- 6.2. Teorías de la Motivación
 - 6.2.1. Taylorismo
 - 6.2.2. Escuela de las relaciones humanas
 - 6.2.3. Herzberg: los factores de higiene
 - 6.2.4. La escuela sociológica
 - 6.2.5. Teoría de las necesidades de McClelland
- 6.3. Técnicas y claves para motivar
 - 6.3.1. Técnica Herzberg

- 6.3.2. Claves para motivar
- 6.4. Motivación y retribución
 - 6.4.1. ¿Por qué no es cierto?
 - 6.4.2. ¿Por qué se cree sinceramente en ello?
 - 6.4.3. Intraemprendedores

UD7.Comunicación. Gestión del conocimiento

- 7.1. Concepto de comunicación
 - 7.1.1. Comunicación descendente
 - 7.1.1.1. Medios para la comunicación descendente
 - 7.1.1.2. Proceso de acogida
 - 7.1.1.3. Problemas de la comunicación descendente
 - 7.1.2. Comunicación ascendente
 - 7.1.3. Comunicación horizontal
- 7.2. Gestión del conocimiento

UD8.Organizaciones, cultura y gestión por proyectos

- 8.1. Estructura y diseño organizativo
- 8.2. Gestión por proyectos
- 8.3. Cultura de la empresa y cambio cultural