

Dirección de Recursos Humanos

MODALIDAD Teleformación

DURACIÓN 50 H

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.
- Conocer los diferentes pasos y variables a tener en cuenta para una óptima planificación de plantilla.
- Conocer los beneficios de realizar un análisis de descripción de puestos de trabajo en una empresa.
- 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.
- Entender la formación como un medio para conseguir los objetivos de una organización y mejorar el clima y la motivación de los trabajadores.
- Profundizar sobre como la formación y el desarrollo de personal puede ser una herramienta para actualizar los conocimientos y el perfil de los trabajadores y orientar a los nuevos.
- Definir la gestión de carreras y el potencial del personal en una organización.
- 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.
- Profundizar sobre las teorías motivacionales más predominantes e influyentes.
- Conocer los mecanismos y claves que pueden utilizar las organizaciones y sus líderes para motivar.
- Saber la relación existente entre retribución y motivación.
- Entender que el intraemprendedor es el nivel máximo de motivación en una empresa.
- Conocer la diferencia entre informar y comunicar.
- Profundizar sobre los diferentes tipos de comunicación en una organización.
- Gestionar el conocimiento como ventaja competitiva.
- Conocer el procedimiento a seguir para diseñar y estructurar una organización.
- Gestionar proyectos como una manera óptima y actual de organizar una empresa y su trabajo.
- Entender qué es la cultura de una compañía y como adaptarla a los cambios.

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 deMcClelland.
- 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.
 - 7.1.2. 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.