

Dirección de Recursos Humanos

Duración: 63 horas.

Modalidad: online

Este curso de Dirección de Recursos Humanos profundiza en los aspectos relacionados con la estrategia empresarial de Recursos Humanos en un entorno económico global y en el que está en cambio permanente la cultura organizativa, la innovación y el liderazgo. Además desarrolla el perfil moderno de los líderes de Recursos Humanos y plantea las claves de éxito para los sistemas de dirección y desarrollo de personas en las organizaciones, estableciendo las políticas de Recursos Humanos que más favorecen el logro de los objetivos estratégicos de la organización, que tienen como eje principal a la dirección de las personas.

Objetivos

- Planificar, desarrollar y evaluar las políticas de recursos humanos coherentes con la estrategia de la organización.
- Determinar las características de cada puesto en relación con las necesidades específicas para su función. Identificar los distintos sistemas de valoración de puestos de trabajo.
- Conocer el proceso y las técnicas de selección de personal.
- Mejorar los programas de comunicación con el fin de obtener una buena dinámica en la organización.
- Desarrollar la responsabilidad compartida y las posibilidades creativas del equipo.
- Planificar carreras y promociones profesionales, plantear y realizar el diagnóstico de las necesidades de formación, y diseñar y evaluar programas de formación.
- Valorar el rendimiento de los trabajadores, y desarrollar y aplicar las políticas retributivas más adecuadas.
- Conocer la nueva perspectiva jurídica de las relaciones laborales.

Contenidos

UNIDAD 1 - INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS

- La gerencia de RR.HH.
- Gerencia.
- Tipos de gerencia.
- La necesidad de la gerencia.
- Las funciones de la gerencia.
- Objetivos de la gerencia.

- La gerencia por objetivos.
- La gerencia de RR.HH. dentro del nuevo enfoque. Cultura organizacional
- Conceptualización de la cultura organizacional.
- Importancia de los valores.
- Importancia de la cultura organizacional.
- Características de la cultura.
- Valores organizacionales.
- Valores organizacionales.
- Cultura y cambio organizacional
- Naturaleza del cambio en la cultura organizacional.
- Implicaciones del cambio en la cultura organizacional.
- Proceso del cambio planeado.
- Reacción de la organización ante la incorporación del cambio.
- Cambio organizacional para una mayor competitividad.
- Globalización dentro de los procesos de cambio.
- Cultura e impacto de la tecnología en la gestión de RR.HH.
- Apertura a una nueva conciencia organizacional.
- Competitividad y tecnología.
- Clima organizacional
- Qué es el clima organizacional.
- Características del clima organizacional.
- Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.
- Importancia del clima organizacional en la administración de empresas.
- Diferencia entre clima y cultura organizacional.

UNIDAD 2 - LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Comunicación corporativa
- Comunicación corporativa - Introducción
- Comunicación corporativa - La necesidad de la comunicación interna
- La necesidad de la comunicación interna. Fundamentos teóricos de la comunicación interna.
- Modelos de comunicación.
- Principios de la comunicación corporativa.
- Comunicación interna
- La comunicación interna eficiente.
- Programa de comunicación interna.
- Comunicación interna y externa - dos sistemas interdependientes.
- Análisis organizacional
- Las organizaciones hoy en día - típicos intentos de cambio.
- Puntos de alarma en la detección de ineficiencias.
- Empowerment
- Aproximación al concepto de Empowerment.

- Cómo integrar a la gente hacia el Empowerment.
- Bases de la implantación del Empowerment - creación del equipo de trabajo.
- Gestión del talento
- El talento
- Gestión del talento
- Elementos de la gerencia del talento humano - análisis DAFO de valores.
- Calidad del talento humano.
- Gestión del conocimiento
- Gestión del conocimiento
- Características del entorno actual.
- Qué es el conocimiento.
- Qué es la gestión del conocimiento.
- Qué es el aprendizaje organizacional.
- Qué es una organización inteligente.
- Las personas.
- Gestión del conocimiento - la estructura legal
- La estructura legal.
- Hacia un nuevo paradigma.
- Creación de conocimiento y ventaja competitiva.
- The knowledge spiral.
- Comentarios acerca de la gestión del conocimiento.
- Gestión por competencias
- Aspectos teórico - prácticos de la gestión por competencias
- Antecedentes históricos.
- Concepto de competencia.
- El modelo del Iceberg
- Gerencia por competencias
- Cómo implantar un sistema de gestión por competencias.
- Definición de perfiles de competencias.
- Perfil de función versus perfil de persona.
- Técnicas y herramientas.
- Puestos de trabajo.
- Perfiles del puesto de trabajo.
- Importancia de los motivos.
- ¿Qué es un perfil de competencias?
- La entrevista focalizada
- Evolución de las tendencias actuales
- Procesos de selección.
- Promoción.
- Ventajas del enfoque Hay/McBer.
- Formación y desarrollo.
- Fases del desarrollo de competencias.

- El proceso de selección basado en competencias - la entrevista focalizada
- Fundamentos de la entrevista focalizada.
- Características de la entrevista focalizada.
- Fases de la entrevista focalizada.
- Ejemplos de preguntas específicas.
- La codificación.
- Criterios para la toma de decisiones.
- Procesos de selección
- Objetivos del proceso de selección.
- Análisis del proceso de selección.
- Sistemas de reclutamiento de personal.
- Preselección.
- Selección.
- Fases del proceso de selección.
- Plan de acogida.

UNIDAD 3 - PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- Análisis y diseño de puestos de trabajo
- Introducción
- Análisis de la información sobre puestos - perspectiva general.
- Obtención de información para el análisis de puestos.
- Identificación de puestos.
- Desarrollo del cuestionario
- Obtención de datos.
- Aplicaciones de la información sobre análisis de puestos.
- El sistema de información sobre los recursos humanos.
- Organización de la base de datos
- Diseño de puestos
- Elementos organizativos del diseño de datos
- Prácticas laborales
- Elementos del entorno en el diseño de puestos
- Organización de la base de datos
- El equilibrio adecuado entre los elementos conductuales y la eficiencia.
- Técnicas para el nuevo diseño de puestos.
- Test Puestos de trabajo - Puntuable
- Sistemas de retribución y análisis
- Introducción RRHH y Empresa
- ¿Qué es la compensación?
- Definición del empleado
- Definición del administrador
- Administración de sueldos y salarios.

- Pasos
- Factores que afectan al salario
- Administración de sueldos y salarios
- Guía de administración de sueldos
- Programación de acciones
- Estructura sueldos y salarios
- Políticas sobre administración de sueldos y salarios
- Sistemas de evaluación de puestos de trabajo
- Pasos del análisis de puestos.
- Actividades del análisis de puestos.
- Descripción de puestos
- Beneficios del análisis de puestos.
- Evaluación de puestos
- Necesidades de evaluación de puestos
- Métodos de evaluación de puestos
- Método de evaluación en grupos
- Calificación de méritos
- Métodos de evaluación de puestos de trabajo
- Introducción
- Método Hay de perfiles y escalas.
- Comparación de puestos
- Patrón de numeración - pasos
- Combinación impacto/magnitud
- IMR - Índice de Magnitud de Responsabilidad
- Validez de la evaluación
- Problemas en la evaluación
- Fundamentos de la Evaluación de Puestos
- Método de grados Mercer.
- La equidad interna
- Principios relacionados
- La equidad interna
- Desarrollo de los parámetros o factores de evaluación
- El Análisis
- Descripción de puestos
- Entrevista para analizar un puesto
- Reporte del análisis de un puesto
- Administración del sistema de análisis de puestos
- Mantenimiento del Sistema de Evaluación de Puestos
- Conocimiento del sistema de evaluación de puestos

UNIDAD 4 - LA FORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- La formación en la empresa
- Aproximación a la formación en la empresa
- Concepto - beneficios de la formación.
- Objetivos.
- Consideraciones.
- Áreas del rendimiento del trabajo.
- Fases del proceso de la formación empresarial.
- Como formar en la empresa
- Principios y métodos
- Leyes de aprendizaje.
- Métodos de formación.
- Desarrollo y planificación de carreras
- Desarrollo y planificación de carreras.
- La actividad fundamental del servicio especializado en desarrollo de carreras.
- Outplacement.
- Etapas de la planificación de carreras.

Contenidos

- **1. La gerencia de RR.HH.**
 - La gerencia de RR.HH.
 - Pagina
 - Gerencia.
 - Pagina
 - Tipos de gerencia.
 - La necesidad de la gerencia.
 - Las funciones de la gerencia.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Objetivos de la gerencia.
 - La gerencia por objetivos.

- Pagina
- Actividad
- La gerencia de RR.HH. dentro del nuevo enfoque.
- La gerencia de RR.HH. dentro del nuevo enfoque.
- Pagina
- **2. Cultura organizacional**
 - Cultura organizacional
 - Conceptualización de la cultura organizacional.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Importancia de los valores.
 - Importancia de la cultura organizacional.
 - Pagina
 - Pagina
 - Características de la cultura.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Valores organizacionales.
 - Valores organizacionales.
 - Test
- **3. Cultura y cambio organizacional**
 - Cultura y cambio organizacional
 - Naturaleza del cambio en la cultura organizacional.
 - Implicaciones del cambio en la cultura organizacional.
 - Pagina

- Pagina
- Actividad
- Proceso del cambio planeado.
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Reacción de la organización ante la incorporación del cambio.
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Cambio organizacional para una mayor competitividad.
- Pagina
- Pagina
- Globalización dentro de los procesos de cambio.
- Pagina
- Test
- **4. Test**
- **5. Cultura e impacto de la tecnología en la gestión de RR.HH.**
 - Cultura e impacto de la tecnología en la gestión de RR.HH.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Apertura a una nueva conciencia organizacional.

- Pagina
- Pagina
- Competitividad y tecnología.
- Competitividad y tecnología.
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Pagina
- **6. Clima organizacional**
 - Clima organizacional
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Características del clima organizacional.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.
 - Resultados que se obtienen de un diagnóstico de clima organizacional.
 - Importancia del clima organizacional en la administración de empresas.
 - Pagina
 - Actividad
 - Diferencia entre clima y cultura organizacional.

- Test
- **7. Caso práctico y documentación final**
 - Caso práctico y documentación final
 - Documentacion
 - Caso Práctico: Introducción a los RRHH
- **8. Análisis y diseño de puestos de trabajo**
 - Análisis y diseño de puestos de trabajo
 - Introducción
 - Análisis de la información sobre puestos: perspectiva general.
 - Análisis de la información sobre puestos: perspectiva general
 - Obtención de información para el análisis de puestos.
 - Identificación de puestos.
 - Desarrollo del cuestionario
 - Obtención de datos.
 - Aplicaciones de la información sobre análisis de puestos.
 - El sistema de información sobre los recursos humanos.
 - Organización de la base de datos
 - Diseño de puestos
 - Elementos organizativos del diseño de datos
 - Prácticas laborales
 - Elementos del entorno en el diseño de puestos
 - Organización de la base de datos
 - El equilibrio adecuado entre los elementos conductuales y la eficiencia.
 - Técnicas para el nuevo diseño de puestos.
 - Test Puestos de trabajo
- **9. Sistemas de retribución y análisis**
 - Sistemas de retribución y análisis
 - Introducción

- Introducción RRHH y Empresa
- ¿Qué es la compensación?
- ¿Qué es la compensación? Definición del empleado
- ¿Qué es la compensación? Definición del empleado II
- ¿Qué es la compensación? Definición del administrador
- ¿Qué es la compensación? Definición del administrador II
- ¿Qué es la compensación? Definición del administrador III
- Administración de sueldos y salarios.
- Pasos
- Factores que afectan al salario
- Administración de sueldos y salarios
- Guía de administración de sueldos
- Actividad
- Programación de acciones
- Estructura sueldos y salarios
- Políticas sobre administración de sueldos y salarios
- Actividad
- Conclusiones
- Test Sistemas de Retribución
- **10. Sistemas de evaluación de puestos de trabajo**
 - Sistemas de evaluación de puestos de trabajo
 - Introducción
 - Pasos del análisis de puestos.
 - Actividades del análisis de puestos.
 - Descripción de puestos
 - Beneficios del análisis de puestos.
 - Evaluación de puestos.

- Evaluación de puestos
- Necesidades de evaluación de puestos
- Evaluación de puestos: Valor técnico
- Métodos de evaluación de puestos
- Método de evaluación en grupos
- Calificación de méritos
- Test Sistemas de Evaluación
- **11. Métodos de evaluación de puestos de trabajo**
 - Métodos de evaluación de puestos de trabajo
 - Introducción
 - Método Hay de perfiles y escalas.
 - Comparación de puestos
 - Patrón de numeración: pasos
 - Actividad
 - Combinación impacto/magnitud
 - IMR: Índice de Magnitud de Responsabilidad
 - Validez de la evaluación
 - Problemas en la evaluación
 - Actividad
 - Técnicas de evaluación
 - Fundamentos de la Evaluación de Puestos
 - Método de grados Mercer.
 - La equidad interna
 - Actividad
 - Principios relacionados
 - La equidad interna
 - Actividad

- Desarrollo de los parámetros o factores de evaluación
- Actividad
- El Análisis
- Descripción de puestos
- Entrevista para analizar un puesto
- Reporte del análisis de un puesto
- Administración del sistema de análisis de puestos
- Mantenimiento del Sistema de Evaluación de Puestos
- Conocimiento del sistema de evaluación de puestos
- Test Métodos Evaluación Puestos
- **12. Caso práctico, documentación y rolplays**
 - Caso práctico, documentación y rolplays
 - Caso Práctico: Planificación y gestión de RRHH
 - Actividad – La Compensación Total y la Gestión del Talento
 - Actividad Rolplay: La Entrevista de Fijación de Objetivos
 - Documentación
- **13. Comunicación corporativa**
 - Comunicación corporativa
 - Comunicación corporativa: Introducción
 - Comunicación corporativa: La necesidad de la comunicación interna
 - La necesidad de la comunicación interna. Fundamentos teóricos de la comunicación interna.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Pagina
 - Pagina

- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Modelos de comunicación.
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Principios de la comunicación corporativa.
- Pagina
- **14. Test**
 - Test
- **15. Comunicación interna**
 - Comunicación interna
 - La comunicacion interna eficiente.
 - Programa de comunicación interna.
 - Pagina

- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Comunicación interna y externa: dos sistemas interdependientes.
- **16. Test**
 - Test
- **17. Análisis organizacional**
 - Análisis organizacional
 - Las organizaciones hoy en día: típicos intentos de cambio.
 - Puntos de alarma en la detección de ineficiencias.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Test
- **18. Empowerment**
 - Empowerment
 - Pagina
 - Aproximación al concepto de Empowerment.
 - Pagina
 - Cómo integrar a la gente hacia el Empowerment.
 - Bases de la implantación del Empowerment: creación del equipo de trabajo.
 - Bases de la implantación del Empowerment: creación del equipo de trabajo.
 - Pagina

- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Test
- **19. Gestión del talento**
 - Gestión del talento
 - Pagina
 - El talento
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Pagina
 - Pagina
 - La gestión del talento
 - Pagina

- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Elementos de la gerencia del talento humano: análisis DAFO de valores.
- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Calidad del talento humano.
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Test
- **20. Gestión del conocimiento**
 - Gestión del conocimiento
 - Pagina
 - Características del entorno actual.
 - Qué es el conocimiento.
 - Pagina
 - Pagina
 - Qué es la gestión del conocimiento.
 - Qué es el aprendizaje organizacional.

- Qué es una organización inteligente.
- Las personas.
- La estructura legal.
- Hacia un nuevo paradigma.
- Creación de conocimiento y ventaja competitiva.
- Pagina
- Pagina
- The knowledge spiral.
- The knowledge spiral.
- Comentarios acerca de la gestión del conocimiento.
- **21. Test**
 - Test
- **22. Gestion por competencias**
 - Gestion por competencias
 - Concepto de competencia.
 - Pagina
 - El modelo del Iceberg
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Cómo implantar un sistema de gestión por competencias.
 - Definición de perfiles de competencias.
 - Perfil de función versus perfil de persona.
 - Técnicas y herramientas.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Puestos de trabajo.

- Pagina
- Perfiles del puesto de trabajo.
- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Actividad
- Pagina
- Actividad
- Importancia de los motivos.
- ¿Qué es un perfil de competencias?
- Test
- **23. La entrevista focalizada**
 - La entrevista focalizada
 - Procesos de seleccion.
 - Promoción.
 - Ventajas del enfoque Hay/McBer.
 - Ventajas del enfoque Hay/McBer.
 - Formación y desarrollo.
 - Fases del desarrollo de competencias.
 - Pagina
 - Pagina
 - Fundamentos de la entrevista focalizada.
 - Características de la entrevista focalizada.
 - Fases de la entrevista focalizada.
 - Fases de la entrevista focalizada.
 - Ejemplos de preguntas específicas.
 - La codificación.

- Pagina
- Criterios para la toma de decisiones.
- Test
- **24. Procesos de selección**
 - Procesos de selección
 - Pagina
 - Objetivos del proceso de selección.
 - Análisis del proceso de selección.
 - Sistemas de reclutamiento de personal.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Preselección.
 - Selección.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Fases del proceso de selección.
 - Plan de acogida.
 - Test
- **25. Caso practico, documentación y rolplays**
 - Caso practico, documentación y rolplays
 - Documentación

- Actividad Roleplay: Las distintas modalidades de entrevistas de trabajo
- Actividad Roleplay: Los distintos tipos de preguntas de una entrevista de trabajo
- Caso Práctico: La Función de los RRHH
- **26. La formación en la empresa**
 - La formación en la empresa
 - Pagina
 - Concepto: beneficios de la formación.
 - Pagina
 - Objetivos.
 - Pagina
 - Consideraciones.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Actividad
 - Áreas del rendimiento del trabajo.
 - Fases del proceso de la formación empresarial.
 - Pagina
 - Actividad
 - Pagina
 - Pagina

- Pagina
- Pagina
- Pagina
- Principios y metodos
- Principios y métodos.
- Leyes de aprendizaje.
- Métodos de formación.
- Pagina
- Pagina
- Test
- **27. Desarrollo y planificación de carreras**
 - Desarrollo y planificación de carreras
 - Pagina
 - Desarrollo y planificación de carreras.
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - Pagina
 - La actividad fundamental del servicio especializado en desarrollo de carreras.
 - Pagina
 - Actividad
 - Outplacement.
 - Pagina
 - Pagina
 - Etapas de la planificación de carreras.
 - Pagina
 - Test
- **28. Caso práctico y Documentación**

- Caso práctico y Documentación
- Caso práctico: Desarrollo e integración de los RRHH
- Documentación