

## Dirección de Recursos Humanos



**Área:** Sin clasificar  
**Modalidad:** Teleformación  
**Duración:** 50 h  
**Precio:** Consultar

[Curso Bonificable](#)  
[Contactar](#)  
[Recomendar](#)  
[Matricularme](#)

### 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 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