

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