

# DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

45  
HORAS

## DESCRIPCIÓN

Este curso proporciona los conocimientos necesarios para el desempeño profesional en el área de recursos humanos de una organización, así como el entrenamiento en las herramientas y recursos necesarios para optimizar la gestión de equipos humanos. Igualmente estudiaremos las distintas funciones del director de recursos humanos: directiva, administrativa, de planificación, formativa, de selección, y de relaciones laborales. Conoceremos los aspectos organizacionales, y los aspectos tácticos y estratégicos de los recursos humanos. Aprenderemos a establecer políticas retributivas para cada empleado en función de su contribución para alcanzar los objetivos empresariales. Y veremos cómo podemos diseñar condiciones laborales atractivas que retengan a los empleados productivos, garantizando prestaciones mínimas a todos.

## 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. - Manejar diferentes herramientas informáticas para la gestión interna del personal de la empresa

## 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.