GESTIÓN DE PERSONAS EN ORGANIZACIONES

SKU: EVOL-1961-VNO-B | **Categorías:** ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN, Gestión de la información y comunicación

INFORMACIÓN DEL CURSO

Horas	250
Acreditado por Universidad	NO
Créditos ECTS	0

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN

Objetivos

- Identificar la importancia de desarrollar un sistema de gestión por competencias para todos los departamentos, áreas y componentes de la organización.
- Conocer la importancia de identificar y desarrollar un sistema de valores corporativos sobre el que cimentar todos los procesos, protocolos y acciones que se lleven a cabo en la organización
- Conocer la importancia de disponer de indicadores y métricas que nos permitan obtener información para la toma de decisiones en todos los aspectos del negocio, con especial incidencia en las que tienen que ver con el desarrollo de los equipos de trabajo.
- Definir en qué consiste un sistema de evaluación del desempeño, objetivos así como elementos positivos y negativos en su desarrollo.
- Aprender a desarrollar un sistema de evaluación del desempeño acorde a las características de la organización.
- Conocer las etapas, características y aspectos fundamentales que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar un sistema de evaluación del desempeño.
- Entender que el Área de personas de cualquier organización debe ejercer un rol estratégico.
- Conocer la relación de la formación con otras actividades del área de gestión de personas.
- Comprender la necesidad de medir la rentabilidad de la formación, entendiendo a ésta como inversión y no como gasto.
- Conocer la importancia del desarrollo de las habilidades blandas como parte del éxito de las organizaciones.
- Conocer la finalidad del plan de formación y las fase que lo componen
- Aprender a diseñar un plan de formación
- Aprender a medir el retorno de la inversión en formación
- Conocer las ventajas que una adecuada gestión del talento puede suponer para obtener una ventaja competitiva
- Aprender a desarrollar los diferentes pasos necesarios para una adecuada gestión del talento
- Aprender a diseñar planes de carrera en función del tipo de organización y perfil de los empleados
- Comprender la relevancia que tiene la captación y selección de talento dentro de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones.
- Profundizar sobre la vinculación del reclutamiento y la evaluación de las personas con la estrategia y los resultados de una

compañía.

- Conocer que entendemos por reclutamiento o captación del talento.
- Indagar sobre las diferentes fases dentro del proceso de reclutamiento.
- Saber cuáles son las diferentes fuentes para captar el talento y evaluarlas.
- Comprender que significa el reclutamiento 2.0 y como se realiza.
- Conocer los procesos y fases de la 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.
- Valorar los aspectos a tener en cuenta tanto por parte del entrevistador como del entrevistado.
- Comprender que entendemos por competencia, un perfil de competencias para un puesto y el diccionario de competencias en una empresa.
- Conocer cuáles son las ventajas de seleccionar por competencias.
- Profundizar sobre el enfoque de evaluación y selección por competencias o incidentes críticos.
- Comprender qué es la selección por valores y qué aporta a nuestra organización.
- Saber qué preguntas realizar y cómo enfocar una entrevista cuando estamos evaluando y seleccionando por valores.
- Entender cómo ha influido la transformación digital en el reclutamiento y la selección de personal.
- Saber las ventajas que tiene aplicar el Big Data a los recursos humanos.
- Conocer cuáles son las tendencias y retos en evaluación y selección de personal.
- Tomar conciencia de la necesidad como profesionales de recursos humanos, de adaptarnos y ser flexibles a los cambios en el mercado laboral y la sociedad.
- Definir y saber usar la definición de compensación
- Conocer la política salarial para mejorar el rendimiento
- Ser capaz de crear un sistema de compensación total
- Conocer el proceso de descripción y análisis de un puesto de trabajo
- Seleccionar el método adecuado para la valoración de un puesto de trabajo
- Diferenciar los pasos para hacer una valoración de puestos de trabajos
- Ser capaz de determinar el valor salarial
- Conocer las diferencias entre los indicadores de una estructura salarial
- Reconocer las diferentes estructuras salariales
- Conocer la planificación empresarial, sus ventajas e implicaciones.
- Identificar la planificación estratégica de RR.HH.
- Diferenciar entre las fases del proceso de planificación de los RR.HH.
- Estudiar las técnicas y herramientas para el dimensionamiento de plantillas.
- Conocer el papel del departamento de RR.HH.
- Conocer la definición y objetivos del análisis, además de la descripción del puesto de trabajo (APT)
- Diferenciar el papel del APT en la política de gestión de RR.HH.
- Estudiar los elementos de un APT, en cuanto a descripción y especificación
- Conocer la definición y relación con la remuneración de los puestos de trabajo.
- Estudiar las etapas del proceso de valoración de los puestos de trabajo.
- Identificar los métodos y las técnicas de valoración de los puestos de trabajo.
- Conoce los errores más habituales en la valoración de puestos.
- Conocer las estrategias, la producción ajustada y capacidad de los procesos productivos y de su impacto con el Área de RR.HH.
- Estudiar el análisis de equilibro de los procesos productivos.

- Diferenciar entre los tipos de Layout. "

Contenidos

Gestión del puesto y Evaluación del desempeño
UD1. Gestión del puesto
UD2. Evaluación del desempeño
Formación en la empresa
UD1. Estrategia empresarial y formación
UD2. La planificación de la formación en las organizaciones
UD3. Metodologías de aprendizaje en la empresa
UD4. La gestión del talento
Reclutamiento y selección de personas
UD1. Reclutamiento y captación del talento
UD2. Evaluación y selección de personal
UD3. La evaluación y selección por competencias
UD4. Evaluación y selección por valores
UD5. Transformación digital y Big data en reclutamiento y selección de personal
Modelo retributivo
UD1. Los sistemas de compensación laboral
UD2. Determinación de los niveles salariales en base al contenido funcional del puesto
UD3. La determinación salarial del valor del puesto
UD4. La retribución variable y los incentivos salariales
UD5. Desempeño e incentivos a los vendedores
Planificación de plantillas y análisis de puestos de trabajo
UD1. Planificación estratégica de los RRHH
UD2. Análisis y descripción de puestos de trabajo
UD3. Valoración de puestos de trabajo
UD4. Tipologías de los procesos productivos y su impacto en el área de RRHH