

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

¿Cuáles son las mejores técnicas de selección de Recursos Humanos?

¿Cómo contribuye la motivación al éxito organizacional?

¿Cómo se estructura una organización?

¿Cómo influye la cultura organizativa en la toma de decisiones y la ejecución de las acciones?

¿Cuál es la importancia de la formación y el desarrollo de las personas para el éxito de la empresa?

¿Cómo se diseña un plan de formación?

La Dirección de RR.HH. es una tarea bastante compleja para el gerente o directivo. Dicha tarea incluye la definición y puesta en práctica de diferentes conocimientos tanto teóricos como prácticos, para resolver las necesidades tanto presentes y futuras, como organizativas y funcionales de la organización.

OBJETIVOS

- Conocer las principales técnicas utilizadas en Selección y sus aplicaciones más destacables.
- Conocer la importancia de la “Evaluación del Desempeño” y sus principales aportaciones.
- Analizar la relación entre Motivación y Recompensas Extrínsecas e Intrínsecas.
- Valorar los diferentes tipos de comunicación existentes en la empresa y sus principales ventajas y dificultades.
- Saber diseñar y poner en práctica un Plan de Formación.
- Conocer los fundamentos del diseño de organizaciones y el impacto que los cambios en la cultura de la empresa pueden producir en la misma.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. SELECCIÓN

- 1.1. Selección
 - 1.1.1. Principales técnicas de selección
 - 1.1.2. El informe de selección
- 1.2. Selección basada en competencias
 - 1.2.1. Competencias generales y escalas
 - 1.2.2. Perfil de competencias para un puesto
 - 1.2.3. Assessment centers
- 1.3. Análisis de puestos de trabajo
 - 1.3.1. Elementos de la descripción de puestos
 - 1.3.2. Proceso operativo de la DPT
 - 1.3.3. Aplicaciones de la DPT
- 1.4. Planificación de personal
 - 1.4.1. Técnicas de dimensionamiento

2. FORMACIÓN

- 2.1. Sentido de la formación en la empresa
 - 2.1.1. Estudio de las necesidades de formación
 - 2.1.2. Definición de política y objetivos
 - 2.1.3. Diseño de acciones formativas
 - 2.1.4. Planificación y programas de formación
 - 2.1.5. Evaluación
- 2.2. Desarrollo
 - 2.2.1. Observaciones sobre las competencias
 - 2.2.2. Proceso de desarrollo de personas

- 2.2.3. Impacto de los programas de desarrollo en las organizaciones
- 2.3. Gestión del potencial
 - 2.3.1. Fases del proceso de gestión del potencial

3. RETRIBUCIÓN

- 3.1. Pagar en función de qué
- 3.2. Cuánto pagar
- 3.3. Conceptos retributivos
- 3.4. Gestión de las retribuciones
- 3.5. Evaluación del desempeño: características y objetivos
 - 3.5.1. Procedimiento
 - 3.5.2. Errores y recomendaciones en la aplicación

4. MOTIVACIÓN

- 4.1. Conceptos de motivación
- 4.2. El modelo McClelland
- 4.3. La técnica de Herzberg
- 4.4. Motivación y retribución
- 4.5. Intraemprendedores

5. COMUNICACIÓN. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- 5.1. Concepto de comunicación
 - 5.1.1. Tipos de comunicación
 - 5.1.2. Plan de comunicación interna
- 5.2. Gestión del conocimiento
 - 5.2.1. Gestión del conocimiento y tecnología
 - 5.2.2. Áreas de conocimiento para identificar la ventaja competitiva
 - 5.2.3. Áreas de conocimiento para gestionar la ventaja competitiva
 - 5.2.4. Resultados que se esperan de la gestión del conocimiento

6. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

- 6.1. Estructura organizativa
- 6.2. Cultura organizativa
 - 6.2.1. Cambio cultural
- 6.3. Diseño organizativo
 - 6.3.1. Integración de procesos
 - 6.3.2. Criterios de diseño
 - 6.3.3. Diseño a nivel micro
 - 6.3.4. Problemas de implantación