

# **CURSO PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

## **MODALIDAD ONLINE**

Nuestro Curso de Planificación y Gestión de RRHH, es uno de los más demandados del mercado, ya que abarca los principales conceptos requeridos en esta materia y es una formación altamente solicitada en el mundo laboral. Por ello estudiaremos *el proceso sistemático, que forma parte de la estrategia global de la empresa, con los planes estratégicos que permitirán disponer, en el momento necesario y en el lugar adecuado, de las personas con las competencias óptimas, para poder conseguir, en el plazo y forma fijados, los objetivos empresariales.* Además, adquiriremos un conocimiento profundo, del desarrollo de las personas, el análisis de competencias y los principales sistemas de evaluación.

### ***¿Por qué realizar el Curso de Planificación y Gestión de RRHH?***

- 🎧 Atención personalizada y de calidad***
- 🎧 Entra en nuestra bolsa de empleo***
- 🎧 Complementa tu formación***
- 🎧 Desde donde quieras y a tú ritmo***
- 🎧 Estudia sin conexión, descarga tu curso desde el primer día***
- 🎧 Tutor personal***




## Objetivos del Curso

- 👤 Entender la importancia de la gestión de recursos humanos como ventaja competitiva de la empresa.
- 👤 Determinar cómo se integra la gestión de recursos humanos dentro del Plan Estratégico General y objetivos de la empresa.
- 👤 Conocer y reflejar los procesos de gestión de recursos humanos en las organizaciones.
- 👤 Definir la planificación estratégica de recursos humanos.
- 👤 Detallar las fases del proceso de planificación de recursos humanos.
- 👤 Describir el Cuadro de Mando Integral en función de la planificación de recursos humanos.
- 👤 Especificar el proceso de evaluación de la estrategia de recursos humanos.
- 👤 Presentar el enfoque de gestión de recursos humanos por competencias.
- 👤 Identificar las ventajas del modelo de gestión de recursos humanos por competencias.
- 👤 Determinar el modelo general de selección de personas en la empresa desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos por competencias.
- 👤 Integrar la formación en la empresa basada en el modelo de gestión de recursos humanos por competencias.
- 👤 Conocer las pruebas situacionales más usadas, así como su aplicación y desarrollo.

## **¿A quién va dirigido?**

El Curso de Planificación y Gestión de RRHH se dirige a todas y todos los profesionales de este ámbito que quieran continuar formándose en la gestión de personas en las organizaciones desde la perspectiva de recursos humanos por competencias. Además, podrán realizar este curso todas las personas que quieran dedicarse a la gestión de los recursos personales de la empresa. Al mismo tiempo, con el presente curso se aporta a cualquier persona interesada en desarrollarse en la gestión de recursos humanos una visión y claros conocimientos sobre el papel que desempeñan las personas en las organizaciones.

## **Salidas Profesionales dependiendo de formación previa**

-  Gestor de Recursos Humanos en la empresa
-  Psicología del trabajo
-  Técnico en Selección de personal

## **Metodología**

Una vez formalizada la matrícula, el curso se imparte íntegramente en modalidad online, con consultas vía mail a los tutores y evaluación en línea. Es decir, puede realizarse desde cualquier lugar, a su ritmo, sin ningún tipo de desplazamiento ni actividad presencial.

## **Requisitos previos**

No es necesario ningún requisito previo para la matriculación en el curso.

## **Qué titulación Obtendré.**

Certificado de Curso Planificación y Gestión de Recursos Humanos por Instituto NewMind, avalado por la Asociación Española de Calidad (AEC) y la Asociación Madrileña de Centros de Formación (AMACFOR).

## Cómo realizar el curso

Para un correcto funcionamiento de la plataforma, recomendamos los navegadores: Firefox, Google Chrome

- Una vez haya formalizado el pago del curso, podrá acceder a el mediante su perfil o mediante el listado general de los cursos.
- Pinche en cualquier tema para acceder al curso
- Según vaya terminando los temas deberá seleccionar “COMPLETAR LECCIÓN”, situado debajo del visor PDF
- Una vez completadas todas las lecciones podrá realizar el examen tipo test. La prueba tiene una valoración del 50% sobre el 100% y permite tres oportunidades para poder superarla.
- La superación de dicha prueba permite la obtención del Certificado.

## **PROGRAMA FORMATIVO**

### **MÓDULO 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. GESTIÓN DE RRHH COMO VENTAJA COMPETITIVA**
- 3. CONCEPTO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**
- 4. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS**
  - 4.1. Cultura de la empresa**

- 4.2. Análisis del entorno externo de la empresa**
- 4.3. Análisis interno de la empresa**
- 5. LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS**
- 6. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
  - 6.1. El proceso de planificación de recursos humanos**
    - 6.1.1. Análisis de la situación actual
    - 6.1.2. Análisis interno
    - 6.1.3. Análisis externo
  - 6.2. Realización del Plan Estratégico de Recursos Humanos**
    - 6.2.1. Modelo de Gestión Previsional de Martory y Crozet
    - 6.2.2. Modelo Creativo-Racional
  - 6.3. Realización de planes estratégicos alternativos**
  - 6.4. Implantación y evaluación de la estrategia**
- 7. DETERMINACIÓN DE LA PLANTILLA DE LA EMPRESA**
  - 7.1. Plantilla Cuantitativa**
    - 7.1.1. Análisis de la carga de trabajo
    - 7.1.2. Técnicas de estimación de plantillas cuantitativas
  - 7.2. Plantilla Cualitativa**
- 8. EL CUADRO DE MANDO DE MANDO INTEGRAL**
  - 8.1. Introducción**
  - 8.2. El Cuadro de Mando Integral como Sistema de Gestión**
    - 8.2.1. Traducir la visión y la estrategia
    - 8.2.2. Comunicar y vincular los objetivos y los indicadores estratégicos
    - 8.2.3. Planificación, establecimiento de objetivos y alineación de iniciativas estratégicas
    - 8.2.4. Aumentar el Feedback y la Formación Estratégica
  - 8.3. Perspectivas del Cuadro de Mando Integral**
    - 8.3.1. La perspectiva financiera

- 8.3.1.1. Crecimiento y diversificación de los ingresos
  - 8.3.1.2. Reducción de coste/mejora de la productividad
  - 8.3.1.3. Utilización de los activos/estrategia de inversión
  - 8.3.2. La perspectiva del/a cliente
    - 8.3.2.1. La Segmentación del Mercado
    - 8.3.2.2. Medidas para los Segmentos Seleccionados
      - 8.3.2.2.1. Indicadores Centrales del Cliente
      - 8.3.2.2.2. Indicador de las Propuestas de Valor Añadido
  - 8.3.3. La perspectiva del proceso interno
  - 8.3.4. La perspectiva de aprendizaje y crecimiento
    - 8.3.4.1. Capacidad de las y los empleados
    - 8.3.4.2. Capacidad de los sistemas de información
    - 8.3.4.3. Motivación, delegación de poder y coherencia de objetivos
- 8.4. Vinculación del Cuadro de Mando Integral con la Estrategia**

## **9 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS**

- 9.1 Análisis a nivel de las funciones o áreas de aplicación**
- 9.2 Análisis a nivel de los planes concretos de actuación**
- 9.3 Análisis a nivel de ejecución de los planes de actuación**
- 9.4 Análisis de la estrategia a nivel global**

## **MÓDULO 2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. COMPETENCIAS Y TRABAJO**
- 3. ELEMENTOS DE LAS COMPETENCIAS**

### **3.1. Conocimientos**

### **3.2. Habilidades**

### **3.3. Aptitudes**

### **3.4. Actitudes**

## **4. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **4.1. Introducción**

### **4.2. Concepto de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo (A.D.P.T.)**

### **4.3. Aplicaciones del Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo**

### **4.4. Elementos derivados del Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo**

### **4.5. Etapas del proceso de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo**

#### 4.5.1. Etapa de Análisis y Preparación del Proceso

#### 4.5.2. Etapa de Planificación y Organización

#### 4.5.3. Etapa de Ejecución del Proceso

#### 4.5.4. Etapa de Control y Evaluación

### **4.6. Obtención de la información para el Análisis de Puestos de Trabajo**

#### 4.6.1. La Observación

#### 4.6.2. La Entrevista Estructura

#### 4.6.3. El Cuestionario

#### 4.6.4. Grupo de Discusión

#### 4.6.5. Documentación

### **4.7. Elaboración de las Descripciones de Puestos de Trabajo**

### **4.8. Formación y Perfil de la persona analista**

### **4.9. El Perfil de Exigencias del puesto de trabajo**

#### 4.9.1. Perfiles Psicométricos

4.9.2. Perfiles basados en las Competencias

## **5. ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS**

**5.1. Introducción al Reclutamiento y Selección de Personas**

**5.2. Entorno de actuación**

**5.3. El proceso de Adquisición de Personas**

**5.4. Modelo de Reclutamiento y Selección por Competencias**

5.4.1. Proceso de Reclutamiento

5.4.2. Las Fuentes de Reclutamiento

5.4.2.1. El Reclutamiento Externo

5.4.2.2. El Reclutamiento Interno

5.4.3. Proceso de Selección de Personas

5.4.3.1. Preselección de candidaturas

5.4.3.2. Entrevista Inicial

5.4.3.3. Pruebas

5.4.3.4. Entrevista Final

5.4.3.5. Informe y Memoria del Proceso de Selección

5.4.3.6. Toma de decisiones

5.4.3.7. Contratación

5.4.3.8. Acogida e Integración en la empresa

5.4.3.9. Evaluación Final del proceso

## **6. EL DESARROLLO DE PERSONAS EN LA EMPRESA**

**6.1. La Formación de personas en la empresa**

**6.2. Relación entre la Formación y la Estrategia de la Empresa**

**6.3. El Proceso de Formación en la empresa**

6.3.1. Determinación de las Necesidades de Formación

6.3.2. Establecimiento de los Objetivos de Formación

6.3.3. Planificación de la Acción de Formación

**6.4. Definición de las Acciones de Formación**



**6.5. Determinación del número de Asistentes a la Acción  
Formativa**

**6.6. Modalidad de impartición de la Acción Formativa**

**6.7. Las Fechas de Ejecución**

**6.8. Determinación de las y los Formadores**

6.8.1. Formadoras/es Externos

6.8.2. Formadoras/es Internos

**6.9. Lugar de realización de las Acciones de Formación**

**6.10. El Presupuesto de Ejecución**

**6.11. Sistemas de Evaluación**

**7. TÉCNICAS DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE  
COMPETENCIAS**

**7.1. Introducción**

**7.2. Diseño de Pruebas Situacionales**

**7.3. Métodos y técnicas de Evaluación de las Competencias**

7.3.1. El Método del Caso

7.3.2. El *Role Playing*

7.3.3. Bandeja de Entrada

7.3.4. Juegos de Empresa

7.3.5. Pruebas Profesionales

7.3.6. Ejercicios de Presentación

7.3.7. La Entrevista

7.3.8. La Entrevista por Competencias

7.3.8.1. Preparación de la Entrevista por Competencias

7.3.8.2. Desarrollo de la Entrevista

7.3.8.2.1. Inicio de la Entrevista

7.3.8.2.2. Desarrollo de la Entrevista

7.3.8.2.3. Finalización de la Entrevista

7.3.8.3. Análisis de la Información y Toma de Decisiones

### 7.3.9. La Discusión de Grupo

#### EVALUACION

**Duración** 180 horas.

La duración del curso, cada alumno será el encargado de gestionarla a su propio ritmo y podrá finalizar el curso antes del plazo si así lo desea.