

# Curso Online de Gestión Avanzada de Recursos Humanos

€  
28 horas lectivas

## Contenidos

### 1.- La estructura organizativa - 2 horas

La estructura organizativa, clave para la consecución de la estrategia de negocio. Tipos de Estructura Organizativa y su evolución dentro de una Compañía. Criterios y proceso de diseño de la estructura organizativa. Nuevos modelos organizativos.

### 2.- Valoración de puestos - 4 horas

Qué es, principios básicos, el proceso de valoración de puestos, y principales actores. Principales sistemas y metodologías de valoración de puestos, y factores comunes a todos los sistemas. *Market pricing*. Cómo implicar a los directivos y mandos en el proceso de valoración de puestos para que sea transparente y comprensible.

### 3.- Análisis de la eficiencia y coherencia de la estructura organizativa - 1,5 horas

Diagnóstico de la estructura a partir de los resultados de la valoración de puestos. Cómo diseñar la matriz de responsabilidades de los puestos (*RAC*). Cómo eficientar tu estructura organizativa.

### 4.- Definición de requerimientos de puestos de trabajo - 2 horas

Descripción de puestos de trabajo (*misión, funciones y responsabilidades*). Diseño del modelo de capacidades (*conocimientos, habilidades y experiencias*). Cómo definir los requerimientos de los puestos.

### 5.- Diseño de la matriz de puestos clave - 1 hora

Qué es un puesto clave. Tipos de puestos clave (*talento técnico y talento de gestión*). Cuántos son. Metodología de identificación de puestos clave. Diseño de la matriz de puestos clave.

### 6.- Diseño de la compensación - 4 horas

Filosofía, principios y estrategia de la compensación. *Total reward*. Componentes de la compensación. Retribución fija. Retribución variable (*corto plazo vs. medio y largo plazo*). Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Estructura Salarial y Mix retributivo. Segmentación de colectivos, mercado de referencia, y posicionamiento. Uso de encuestas salariales. Definición de las bandas salariales. Comunicación y transparencia de la política retributiva.

### 7.- Diseño de itinerarios profesionales - 1 hora

Qué son los itinerarios profesionales. Objetivos de los itinerarios profesionales. Para qué sirve tener definidos los itinerarios profesionales. Criterios para el diseño de itinerarios profesionales a partir de los resultados de la valoración de puestos, y de los requerimientos. Reglas del juego para moverse por los itinerarios profesionales. Diseño del manual de organización.

### 8.- HR Marketing y Employer Branding - 1,5 horas

¿Qué significa? ¿Qué es? ¿Por qué es importante? La evolución del *Employer Branding*. *Employee Value Proposition (EVP)*. Cultura de compañía. Clima laboral. Diseño del *Employee Journey*.

### 9.- Reclutamiento, selección y onboarding - 1 hora

Planificación de recursos humanos. Dimensionamiento de plantillas. Reclutamiento. Selección. Assessment Center. Contratación. Plan de acogida.

### 10.- Evaluación del desempeño (*Dirección por objetivos*) - 2 horas

La dirección por objetivos como "*timón*" de la Compañía. Cómo se diseña un Sistema de Dirección por objetivos (*MBO*) para asegurar el alineamiento con el negocio. Calibración del desempeño. Evolución de los sistemas de evaluación del desempeño. Programas de reconocimiento y recompensa.

### 11.- Evaluación de las capacidades - 2 horas

Cómo evaluar las capacidades de los profesionales contra los requerimientos de los puestos. Cálculo de la adecuación persona-puesto, y del potencial para hacer otros puestos. *Feedback 360º*: ¿Qué es? ¿Para qué sirve? Cómo diseñar un proceso de *assessment center*.

### 12.- Diseño de la matriz de talento - 1 hora

¿Qué es? ¿Cómo se construye? ¿Qué caracteriza a los profesionales en cada caja de la matriz de talento? ¿Qué prescripciones de desarrollo son adecuadas en cada caja de la matriz de talento?

### 13.- Diseño del plan de desarrollo individual - 1 hora

El aprendizaje continuo como ventaja sostenible en un mundo de constante cambio. El desarrollo como cambio "*consciente*". La responsabilidad del desarrollo: empleado, mando y Empresa. Entrevista de desarrollo. El proceso de desarrollo: ¿dónde estoy?, ¿dónde quiero ir?, y ¿cómo puedo llegar? Plan de desarrollo individual 70-20-10. Guías de desarrollo 70:20:10.

### 14.- Gestión de la compensación - 2 horas

¿Qué aspectos incluye la gestión de la compensación? Criterios y reglas. Análisis Política Retributiva Vs Práctica Salarial. Proceso de revisión salarial (*retribución fija, matrices de mérito*). Gestión de la Retribución Variable. Gestión de la compensación de los expatriados (*movilidad internacional*). Comunicación de condiciones salariales (*compensation statement*).

### 15.- Proceso de People Planning - 1 hora

Qué es el people planning, proceso y roles. Análisis de la estructura organizativa, y planes para evolucionarla. Análisis del banquillo disponible. Diseño de los planes de sucesión y de los planes de carrera. *Game Planning*.

### 16.- People Analytics - 1 hora

People analytics: de la técnica a la ciencia del dato. Para qué sirve. Metodologías de people analytics: 1.- Business Intelligence (*anécdotas, scorecards & dashboards, benchmark análisis*). 2.- Estadística y econometría (*correlación, componentes principales, clustering, regresión, series temporales, selección automatizada de modelos*). 3.- Inteligencia artificial (*machine learning, deep learning*).