



ADGD130PO. Gestión de Recursos Humanos: optimización y organización.

Sku: PS_ADGD130PO

Horas: 200

Formato: HTML

OBJETIVOS

- Adquirir destrezas que permitan organizar y optimizar la plantilla en función de las necesidades actuales y a medio y largo plazo en la empresa.
- Aprender a establecer las modificaciones que permitan mejorar la competitividad de la compañía.
- Conocer los aspectos generales de la regulación y normativa laboral y de prevención de riesgos laborales.

CONTENIDOS

- **Unidad 1. Previsión y planificación de plantillas.**
 - Planificación de plantillas. Fundamentos
 - Dirección estratégica: concepto
 - La función de la dirección estratégica
 - Los rr hh dentro de la dirección estratégica
 - Concepto de planificación de plantillas
 - Factores que afectan a la planificación
 - Ventajas de la herramienta
 - Desventajas de la herramienta
 - Áreas a las que afecta la planificación de plantillas
 - Dimensiones de la planificación de plantillas
 - Las fases de la planificación de plantillas
 - Fase 1: planificación de plantillas
 - Fase 2: evaluación de la situación actual
 - Fase 3: análisis e interpretación
 - Fase 4: detección de las necesidades futuras

- Conclusiones
 - Proceso de planificación de plantillas.
 - Introducción
 - ¿Quién planifica?
 - ¿Para quién se planifica?
 - ¿Cuándo se planifica?
 - ¿Para qué es importante la planificación?
 - Objetivos a cumplir por la planificación de plantillas
 - Indicadores de RRHH
 - Índice de rotación
 - Enfoque cualitativo y cuantitativo
 - ¿Como se planifica?
 - Análisis interno y externo
 - Análisis externo
 - Análisis interno
 - Herramientas de planificación
 - Método cualitativo
 - Método matemático
 - Situaciones especiales de planificación
 - Conclusiones
 - Optimización persona puesto.
 - Introducción
 - Encaje del puesto perfil: Introducción
 - Encaje personas recursos y tecnología
 - Encaje del puesto perfil: definiciones
 - Job description: Introducción
 - Herramientas de análisis
 - Job description: resultados
 - Selección
 - Grado de adecuación persona puesto
 - Sistemas de formación y compensacion
 - Outsourcing
 - Movilidad funcional
 - Movilidad geográfica
 - Prejubilación
- **Unidad 2. Diseño y gestión de políticas y sistemas de retribución**
 - Introducción a las políticas retributivas.
 - Introducción a las políticas retributivas
 - Política retributiva. Herramienta de gestión empresarial
 - Sistemas de retribución
 - ¿Qué retribuimos?
 - Retribución según responsabilidad
 - Retribución según desempeño
 - Retribución según competencias
 - Modelos de compensación total
 - Diseño y desarrollo de la política retributiva y la estructura salarial.

- Criterios para desarrollar un plan de retribución
 - Variables empresariales internas
 - Objetivos
 - Variables ambientales
 - Encuestas de mercado
 - Posicionamiento
 - Comunicación
 - Interna
 - Externa
 - Evaluación de nuestra política retributiva.
- **Unidad 3. Técnicas de reclutamiento y selección.**
 - El reclutamiento y su proceso
 - Herramientas de selección.
 - Introducción
 - Preparación de las pruebas
 - Tipos de pruebas: assesment center, dinámicas de grupo, test psicotécnicos,
 - el informe de resultados
 - La acogida en el puesto de trabajo
 - Evaluación de la selección
 - La entrevista de trabajo.
 - Introducción
 - tipos de entrevista
 - entrevista por competencias
 - claves para realizar una entrevista eficaz
 - Verificación de datos
 - seguimiento y cierre del proceso de selección
- **Unidad 4. Derecho laboral.**
 - Introducción al derecho laboral.
 - Normas del derecho laboral
 - El estatuto de los trabajadores
 - El convenio colectivo
 - Conclusiones
 - La relación laboral.
 - Los contratos de trabajo
 - Modalidades de contratación
 - Jornada y horario laboral: tiempo de descanso, vacaciones y permisos retribuidos
 - Modificación de las condiciones de trabajo
 - Suspensión y extinción del contrato de trabajo
 - Incentivos a la contratación
 - Contratación de personal extranjero
 - contratación de personas con discapacidad
 - Cumplimiento de la LOPD