



SELECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL



Objetivos

- Conocer y analizar las fases por las que atraviesa la entrevista de selección.
- Especificar la aplicación y funcionalidad de los distintos tipos de técnicas de selección.
- Introducir al alumno en las fases y técnicas del proceso de selección.
- Obtener una visión global sobre el uso e importancia del proceso de selección por Competencias.
- Incidir en la importancia de la planificación estratégica de RR.HH., su importancia, sus fases y las principales técnicas de dimensionamiento de plantillas.
- Ver las principales técnicas de análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Poner de manifiesto la relación existente entre la Valoración de puestos de trabajo y el Análisis y Descripción de puestos, destacando el papel del departamento de RR.HH. en todo el proceso.
- Profundizar en las diferentes posibilidades, áreas y módulos que incorporan las aplicaciones para la gestión de los Recursos Humanos.
- Conocer las herramientas tecnológicas que permiten mejorar y desarrollar distintos aspectos del departamento de RR.HH.
- Mostrar las principales empresas distribuidoras de software de gestión de RR.HH. y las principales características de sus soluciones.
- Profundizar en las diferentes concepciones y explicaciones del término motivación.
- Obtener una visión general de las diferentes teorías y modelos motivacionales y su aplicación al ámbito laboral.
- Conocer la verdadera influencia de la retribución en la motivación.
- Conocer las principales técnicas que se aplican para mejorar la motivación de los trabajadores.

Contenido

MÓDULO 1. SELECCIÓN DE PERSONAL GESTIÓN POR COMPETENCIAS

1. El Proceso de Selección de Personal

- 1.1. El proceso de selección de personal

2. El Reclutamiento

- 2.1. Definición, procesos y finalidad del reclutamiento
- 2.2. Fuentes de reclutamiento
- 2.3. Evaluación de los métodos

3. La Selección de Personal

- 3.1. Fases de la selección
- 3.2. Técnicas de selección
- 3.3. El uso de Internet en la selección

4. La Gestión por Competencias

- 4.1. Fundamentación teórica
- 4.2. Definición de competencia
- 4.3. El diccionario de competencias
- 4.4. Implantación del modelo de gestión por competencias
- 4.5. Ventajas del modelo de gestión por competencias
- 4.6. Selección basada en competencias

MÓDULO 2. PLANIFICACIÓN DE RR.HH. ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Planificación Estratégica de RR.HH.

- 1.1. La planificación estratégica de Recursos Humanos
- 1.2. Factores que intervienen en la planificación de RR.HH.
- 1.3. El Sistema de Información Personal (SIP) o Sistema de Información de RR.HH. (SIRH)
- 1.4. Planificación frente a Programación
- 1.5. Fases del proceso de planificación de RR.HH.
- 1.6. Técnicas y herramientas para el dimensionamiento de plantillas
- 1.7. El papel del departamento de RR.HH.

2. Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

- 2.1. Conceptos básicos
- 2.2. El A.P.T. en la política de gestión de RR.HH.
- 2.3. Elementos de un A.P.T.: descripción y especificación
- 2.4. Implantación de un proceso de A.P.T.

3. Valoración de Puestos de Trabajo

- 3.1. La valoración de puestos de trabajo. Relación con la remuneración
- 3.2. Aplicaciones y condicionantes de la valoración de puestos
- 3.3. Proceso de valoración de puestos

- 3.4. Métodos y técnicas de valoración de puestos de trabajo
- 3.5. Errores más habituales en la valoración de puestos

MÓDULO 3. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Tipos de Software de RR.HH.

- 1.1. Introducción
- 1.2. Outsourcing e insourcing

2. Áreas

- 2.1. Áreas del software de RR.HH.

3. Modelos de Adquisición. Ejemplos de Soluciones Comerciales.

- 3.1. Introducción
- 3.2. A3 SOFTWARE
- 3.3. ADP
- 3.4. GRUPO CONEKTIA
- 3.5. UNIT4
- 3.6. CÉZANNE
- 3.7. GRUPO CASTILLA
- 3.8. META 4
- 3.9. Otras empresas que ofrecen Software de RR.HH.

4. Herramientas Tecnológicas

- 4.1. Introducción
- 4.2. Intranet
- 4.3. Portales de empleados: ERM
- 4.4. De planificación de recursos empresariales: ERP
- 4.5. Redes virtuales privadas: VPN
- 4.6. Gestión de relaciones con los clientes: CRM
- 4.7. Flujo de trabajo (workflow)
- 4.8. Herramientas de trabajo en grupo (groupware)

5. Portales

- 5.1. Introducción
- 5.2. Portales para empleados
- 5.3. Portales corporativos

6. E-people Management

- 6.1. Introducción
- 6.2. Socio estratégico de la dirección
- 6.3. Administrador de los recursos a su cargo
- 6.4. Representante de los empleados en el consejo de administración
- 6.5. Agente de cambio
- 6.6. Ejemplo de solución software e-people management

MÓDULO 4. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

1. Conceptos Básicos

- 1.1. ¿Qué es la motivación?
- 1.2. Motivación y satisfacción
- 1.3. Conexionismo y Taylorismo

2. Teorías y Modelos

- 2.1. Escuela de las relaciones humanas
 - 2.1.1. Elton Mayo y experimento de Hawthorne
 - 2.1.2. Abraham Maslow y Pirámide de las necesidades humanas
- 2.2. Teoría ERC de Alderfer
- 2.3. Teoría de motivación e higiene de Herzberg
- 2.4. Teorías X e Y de McGregor
- 2.5. Teoría Z de Ouchi
- 2.6. El modelo de McClelland
- 2.7. Teoría de las expectativas de Vroom
- 2.8. Teoría de Porter y Lawler

3. Técnicas

- 3.1. Introducción
- 3.2. Técnicas de enriquecimiento del trabajo
- 3.3. Programas de calidad de vida laboral
- 3.4. Dinero (compensaciones materiales)
- 3.5. Participación
- 3.6. Dirección por objetivos
- 3.7. Técnicas mixtas de motivación

4. Otros Factores

- 4.1. Motivación y retribución
- 4.2. Intraemprendedores

