



ADGD068PO
DIRECCIÓN DE
PERSONAS Y
DESARROLLO DEL
TALENTO

RELACIONES HUMANAS EFICACES

40 HORAS



OBJETIVOS

- Adquirir una visión global y actualizada de las mejores prácticas para la gestión de los recursos humanos, orientadas al desarrollo y retención del talento.

100%
ONLINE

ÍNDICE

1. DIRIGIENDO ORGANIZACIONES Y PERSONAS EN EL SIGLO XXI.

- 1.1. ¿Qué son las empresas?
- 1.2. ¿Qué entendemos por talento?
- 1.3. La gestión del talento.
- 1.4. El rol del director dentro de la organización y del equipo.
- 1.5. Caso: el estilo de dirección en nuevo estilo

2. DEFINIR UN PUESTO DE TRABAJO Y ELEGIR A QUIÉN LO OCUPE.

- 2.1. Distinción previa: puesto de trabajo, perfil y rol
- 2.2. Finalidad de la descripción de los puestos de trabajo
- 2.3. Conceptos base para la descripción de un puesto
- 2.4. Recomendaciones para la descripción de puestos
- 2.5. La descripción de puestos: contenido básico
- 2.6. Selección de personas

3. DESARROLLA PERSONAS, DESARROLLA LA EMPRESA.


- 3.1. El papel del director en el desarrollo de los empleados
- 3.2. ¿Por qué nos interesa que los empleados crezcan?
- 3.3. Formación
- 3.4. Evaluación del desempeño

4. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO MODELO DE DIRECCIÓN DE PERSONAS.

- 4.1. Las competencias profesionales
- 4.2. Beneficios de la gestión por competencias
- 4.3. Elaborar un diccionario de competencias

5. COMUNICACIÓN INTERNA EFICAZ PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN.

- 5.1. ¿Por qué debemos darle valor a la comunicación interna?

-
- 
- 5.1.1. Dinámica: detectives privados en busca del caballo y del té
 - 5.1.2. Caso: revisando acciones de comunicación
 - 5.2. Personas por la comunicación
 - 5.3. Habilidades que nos facilitan la comunicación

6. DIRIGIR ESTABLECIENDO OBJETIVOS Y CON LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO I.

- 6.1. Dirección participativa por objetivos (dppo)
- 6.2. Dirección y planificación estratégica
- 6.3. Barreras para la ejecución de la estrategia
- 6.4. Misión, visión y valores
- 6.5. Matriz dafo
- 6.6. Estrategia como una ventaja competitiva
- 6.7. El cuadro de mando integral (cmi)
- 6.8. Perspectivas del cuadro de mando integral
- 6.9. Dafo de venta por internet en nuevo estilo
- 6.10. Dafo para valorar la viabilidad de la venta on-line de productos nuevo estilo

7. DIRIGIR ESTABLECIENDO OBJETIVOS Y CON LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO II.

- 7.1. Que son los indicadores
 - 7.2. ¿Cómo deben ser los indicadores?
 - 7.3. Tipos de indicadores según los cuatro ámbitos del cuadro de mando integral
 - 7.3.1. Cuadro de mando: perspectiva de resultados
 - 7.3.2. Cuadro de mando: perspectiva del cliente
 - 7.3.3. Cuadro de mando: perspectiva de procesos
 - 7.3.4. Cuadro de mando: perspectiva de personas
 - 7.3.5. Caso: distinguiendo entre objetivos, acciones e indicadores
- ## **8. EL CAMBIO COMO MEJORA.**
- 8.1. ¿Qué se espera de un director ante un cambio?
 - 8.2. El proceso de cambio
 - 8.2.1. Caso práctico: cambio de rumbo en la competencia de trench
 - 8.3. Fases para llevar a cabo