|  |
| --- |
| NOMBRE  |
| *DESARROLLO ESTRATÉGICO Y ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN EL ÁMBITO LABORAL* |

|  |
| --- |
| DATOS DE IDENTIFICACIÓN |
| Etapa formativa: | Diplomado |
| Fecha de Inicio: | Próximamente |
| Fecha de término: | Por Definir  |
| Módulos:  | 8 |
| Total de horas:  | 80 |
| Modalidad instruccional: | Virtual |

|  |
| --- |
|  **COMPETENCIA** |
| Obtener el conocimiento de las actividades fundamentales con la finalidad de lograr un mejor desempeño y mejora en las capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias del personal. Para cumplir con estas actividades la Administración Pública moviliza un gran conjunto de organismos, estructuras, personas y recursos, que enfrentan problemas de organización. Por ello, en este diplomado el profesionista adquirirá las competencias necesarias para comprender las leyes que rigen la seguridad, las técnicas de prevención de accidentes, la ley de trabajo, los diversos contratos y todo lo referente al capital humano, para poseer una cultura de calidad dentro de la empresa o institución en la que se desempeñó. |

|  |
| --- |
|  TEMARIO  |
| EL CAPITAL HUMANO Y SUS NUEVOS DESAFÍOS |
| 1.1 Conceptos general de Administración del Capital Humanos1.2 Objetivos de la administración del capital humano1.3 Funciones del Capital humano1.4 Organización del departamento o gerencia del Capital humano1.5 Desafíos de la administración de recursos humanos 1.6 Planeación de Capital Humano 1.7 Liderazgo y motivación1.8 Diseño y análisis de puestos 1.9 Desarrollo estratégico del capital humano y gestión por competencias  |
| RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL |
| 2.1 Reclutamiento y selección de personal2.2 Contratación e inducción del personal2.3 Capacitación y desarrollo |
| RELACIONES LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE |
| 3.1 Salud Laboral3.2 Relaciones con el Sindicato |
| PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO |
| 4.1 Productividad e inteligencia emocional del personal4.2 Administración del desempeño4.3 Evaluación del desempeño4.4 Factores ambientales de la evaluación del desempeño4.5 Proceso de evaluación del desempleo4.6 Establecimiento de los criterios del desempeño (estándares)4.7 Responsabilidad por las evaluaciones4.8 Periodo de evaluación4.9 Técnicas de evaluación4.10 Uso de programas de computo4.11 Problemas en la evaluación del desempeño4.12 Características de un sistema eficaz de evaluación4.13 Implicaciones legales4.14 Entrevistas de evaluación |
| LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS |
| 5.1 Responsabilidad social corporativa5.2 El liderazgo y la facultada para la toma de decisiones5.3 Inteligencia emocional5.4 Comportamiento de los grupos5.5 Técnicas y herramientas para la gestión de estrés laboral |
| COMPORTAMIENTO Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL |
| 6.1 Dinámica de la gente y las organizaciones6.2 Sistema de comportamiento organizacional6.3 Administración de las comunicaciones6.4 Sistemas sociales y la cultura organizacional |
| DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN |
| 7.1 Reclutamiento del personal interno7.2 Desarrollo del talento a lo largo del tiempo7.3 Desarrollo de carrera personal |
| REMUNERACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES |
| 8.1 Remuneración financiera directa8.2Prestaciones otorgadas por ley |