|  |
| --- |
| 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 Humanos  1.2 Objetivos de la administración del capital humano  1.3 Funciones del Capital humano  1.4 Organización del departamento o gerencia del Capital humano  1.5 Desafíos de la administración de recursos humanos  1.6 Planeación de Capital Humano  1.7 Liderazgo y motivación  1.8 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 personal  2.2 Contratación e inducción del personal  2.3 Capacitación y desarrollo |
| RELACIONES LABORALES Y SEGURIDAD E HIGIENE |
| 3.1 Salud Laboral  3.2 Relaciones con el Sindicato |
| PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO |
| 4.1 Productividad e inteligencia emocional del personal  4.2 Administración del desempeño  4.3 Evaluación del desempeño  4.4 Factores ambientales de la evaluación del desempeño  4.5 Proceso de evaluación del desempleo  4.6 Establecimiento de los criterios del desempeño (estándares)  4.7 Responsabilidad por las evaluaciones  4.8 Periodo de evaluación  4.9 Técnicas de evaluación  4.10 Uso de programas de computo  4.11 Problemas en la evaluación del desempeño  4.12 Características de un sistema eficaz de evaluación  4.13 Implicaciones legales  4.14 Entrevistas de evaluación |
| LIDERAZGO Y HABILIDADES DIRECTIVAS |
| 5.1 Responsabilidad social corporativa  5.2 El liderazgo y la facultada para la toma de decisiones  5.3 Inteligencia emocional  5.4 Comportamiento de los grupos  5.5 Técnicas y herramientas para la gestión de estrés laboral |
| COMPORTAMIENTO Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL |
| 6.1 Dinámica de la gente y las organizaciones  6.2 Sistema de comportamiento organizacional  6.3 Administración de las comunicaciones  6.4 Sistemas sociales y la cultura organizacional |
| DESARROLLO DEL PLAN DE CARRERA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN |
| 7.1 Reclutamiento del personal interno  7.2 Desarrollo del talento a lo largo del tiempo  7.3 Desarrollo de carrera personal |
| REMUNERACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES |
| 8.1 Remuneración financiera directa  8.2Prestaciones otorgadas por ley |