

Educación
CONTINUA

UVM

DIPLOMADO

Efectividad del Capital Humano

En línea | 6 meses

Objetivo

- Formar profesionales capaces de generar una propuesta de valor para potenciar las capacidades individuales y colectivas del personal que integra una organización.
- En este sentido, se proponen contenidos que apuntan al logro de un óptimo funcionamiento de los procesos internos y al conocimiento y dominio de las métricas que generan un valor agregado para alcanzar la efectividad organizacional.

Este curso esta dirigido a ...

- Líderes de organizaciones responsables de construir y dirigir un entorno que permita detectar y desarrollar la estrategia hacia la efectividad del capital humano de las organizaciones.

Aprenderás...

- Ofrecer un valor agregado dentro de la organización, donde realice aportes significativos para mejorar el clima laboral.
- Analizar y aplicar métodos que permitan motivar a los equipos de trabajo para alcanzar la efectividad organizacional.
- Proponer alternativas innovadoras de mejora de la cultura organizacional y el clima laboral.

- Realizar un seguimiento del óptimo funcionamiento de los procesos internos de una organización.
- Detectar necesidades de capacitación y motivación entre los colaboradores y proponer planes de acción innovadores.
- Realizar mediciones sobre desempeño, efectividad y motivación laboral con el fin de ofrecer un plan de mejoras alineado con los objetivos de la empresa.
- Desarrollar e integrar dentro de los equipos a los nuevos talentos que se sumen a la organización.

Este curso incluye:

- Video introductorio
- Cápsulas de aprendizaje
- Actividades (quizzes) de reforzamiento
- Video de Cierre
- Materiales de lectura y ejercicios complementarios
- Acceso en dispositivos móviles
- Evaluación
- Diploma

MÓDULOS

01

Planeación Estratégica del Capital Humano

A lo largo de este módulo se abordará la relación existente entre el diseño organizacional y la planeación estratégica de capital humano para la mejora de la eficiencia organizacional. Profundizaremos en la importancia de llevar a cabo descripciones y análisis de puestos para integrar todos los procesos relacionados con el capital humano. Revisaremos los procesos de plan de carrera y desarrollo para el crecimiento de las personas y de las organizaciones.

1. Relación existente entre el diseño organizacional y la planeación estratégica de capital humano para la mejora de la eficiencia organizacional.
2. Importancia de llevar a cabo descripciones y análisis de puestos para integrar todos los procesos relacionados con el capital humano.
3. Procesos de plan de carrera y desarrollo para el crecimiento de las personas y de las organizaciones.

02

Gestión del Cambio

Durante el estudio de este módulo revisaremos la forma en la que el aprendizaje organizacional impacta sobre la eficiencia de la empresa. Analizaremos los factores que provocan resistencia al cambio en las personas y en las organizaciones.

Implementaremos un proceso de cambio en la cultura organizacional. Finalmente identificaremos las actividades de gestión del cambio que deben ser medidas para conocer su impacto y avances logrados en su implementación.

1. ¿Cómo el aprendizaje organizacional impacta sobre la eficiencia de la empresa?.
2. Análisis de los factores que provocan la resistencia al cambio en las personas y en las organizaciones.
3. Implementación de un proceso de cambio en la cultura organizacional.
4. Identificación de las actividades de gestión del cambio que deben ser medidas para conocer su impacto y avances logrados en su implementación.

MÓDULOS

03 Cultura, Clima y Satisfacción Laboral

En este módulo profundizaremos en el alcance que tiene la cultura organizacional sobre las personas y el funcionamiento de la organización.

Conoceremos las distintas dimensiones que componen y afectan a las personas en su desempeño laboral y el efecto que esto tiene en el clima general de la organización.

Se estudiarán los factores que influyen en la satisfacción laboral y cómo abordarlos para una mejora en la efectividad de la empresa.

1. El alcance que tiene la cultura organizacional sobre las personas y el funcionamiento de la organización.
2. Dimensiones que componen y afectan a las personas en su desempeño laboral y el efecto que esto tiene en el clima general de la organización.
3. Factores que influyen en la satisfacción laboral y como abordarlos para una mejora en la efectividad de la empresa.

04 Desafíos actuales del Dirección del Capital Humano

Durante este módulo se brindarán las herramientas básicas de responsabilidad social empresarial para trabajar con esta nueva forma de gestión y de hacer negocios; además analizaremos la relevancia de la gestión de la diversidad en la organización. Finalmente, revisaremos la importancia de la gestión internacional de los recursos humanos en la economía global.

1. Herramientas básicas de responsabilidad social empresarial para trabajar con esta nueva forma de gestión y de hacer negocios.
2. Análisis de la gestión de la diversidad en la organización.
3. Importancia de la gestión internacional de los recursos humanos en la economía global.

MÓDULOS

05

Operaciones de las relaciones laborales

Desarrollar procedimientos y formatos en conformidad con la legislación vigente y alineados con los objetivos de la empresa, que permitan operar y documentar las relaciones con el personal desde su ingreso hasta su salida.

1. Contratos: individuales y colectivo.
2. Reglamento interior de trabajo.
3. Seguridad e higiene.
4. Comisiones mixtas.
5. Capacitación.
6. Terminación de la relación de trabajo.

06

Métricas en la Dirección del Capital Humano

A lo largo de este módulo analizaremos las métricas de medición de capital humano que generan valor agregado para alcanzar la efectividad organizacional; la importancia de medir el costo – beneficio en relación con procesos de gestión de capital humano; así como también identificaremos las habilidades de evaluación y medición existentes para verificar el buen funcionamiento de los procesos de gestión de capital humano.

1. Análisis de las métricas de medición de capital humano que generan valor agregado para alcanzar la efectividad organizacional.
2. Importancia de medir el costo – beneficio en relación con procesos de gestión de capital humano.
3. Identificación de habilidades de evaluación y medición existentes para verificar el buen funcionamiento de los procesos de gestión de capital humano.

**Educación
CONTINUA** | **UVM**

uvm.mx