

## Estrategia de recursos humanos en un entorno de transformación



### Objetivos

Al finalizar este curso podrás comprender la relevancia estratégica y operativa de la función de recursos humanos en las organizaciones en el actual entorno VUCA y de transformación.

### Contenidos y estructura del curso

El entorno VUCA, transformación digital e Industria 4.0 y los paradigmas en la gestión de personas en las organizaciones

Introducción

Seis grandes criterios que vertebran toda empresa

Aproximaciones teóricas

Concepto de Capital Humano

Concepciones previas de la conducta

Conceptos básicos del comportamiento organizacional relativos a la persona

Parámetros Básicos de Organizaciones

Contexto VUCA

Resumen

Los retos claves de la función de Recursos Humanos

Algunos conceptos básicos relativos a las organizaciones

¿Qué se entiende por excelencia en una empresa?

Atributos del Alto Rendimiento

El grupo en la organización

Definición de grupo en el contexto de la organización

Comportamiento grupal en la organización

Factores influyentes en el comportamiento grupal

Implicaciones del comportamiento de los empleados en las estructuras organizacionales

Creación de grupos en las organizaciones

Desarrollo del grupo

Resumen

El ciclo de vida del empleado y modelo estratégico de Recursos Humanos

Introducción

Fases en la vida de un profesional en las organizaciones

Una curva y cuatro fases en el ciclo de vida profesional

Cómo evitar el bar de Davy

La segunda curva del ciclo de vida profesional

Iniciando la segunda curva

Resumen

## Roles de la Función de Recursos Humanos

### Introducción

Primer Periodo: de 1850 a 1916. Los albores

Segundo Periodo: de 1917 a 1935. Afloramiento de una función autónoma

Tercer Periodo: de 1936 a 1946. Asistencia y obras sociales

Cuarto Periodo: de 1947 a 1970. Una función en pleno auge

Quinto Periodo: los años 70. Los managers: la función personal se centraliza

Sexto Periodo: los años 80 y 90. Hacia el "management" estratégico de los Recursos Humanos. La madurez

Séptimo Periodo: el siglo XXI. Recursos Humanos como función estratégica

Nuevos paradigmas en la gestión de Personas

Consolidando las etapas

Resumen

## Rediseño de la Función de Recursos Humanos

### Introducción

El proceso de transformación de Capital Humano

Crear una nueva visión de Capital Humano

Redefinición de las funciones de Gestión de Personas

Aprovechamiento de la Tecnología

Rediseño de la función de Recursos Humanos

Retos de la función de Recursos Humanos

Resumen

## Planificación estratégica de Recursos Humanos

### Introducción

Modelo de gestión de Capital Humano

Planificación, control y comunicación

Proceso dinámico

El proceso de planificación estratégica de capital humano

Proceso

Secuencia estratégica

Factores internos y externos

Factores Internos

La previsión de necesidades de capital humano

Métodos Cualitativos

Resumen

## El perfil del profesional de recursos humanos

### Introducción

El profesional de Recursos Humanos como Socio del Negocio

Entregables, metáforas y acciones de Capital Humano

Los cuatro roles o funciones del área de Capital Humano

Resumen

## Metodología

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

## Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

***En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:  
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!***

**Blog de Critería**

