UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE VINCULACIÓN

Confiere el presente

Certificado a:

POLANCO PIN MARIA JOSE

Por su aprobación al curso de:

DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES

Con una duración de 120 horas

Fecha inicio: 2024-07-15 Fecha fin: 2024-08-31

MSC. DIEGO WLADIMIR TAPIA NUÑEZ
COORDINADOR DE EDUCACIÓN CONTINUA

PHD. MAYRA JOSE D ARMAS REGNAULT
VICERRECTOR DE VINCULACION

MGTR. STEFANIA VANESSA VELASCO NEIRA
SECRETARIA GENERAL

Objetivo del programa

ESPECIALIZAR A PROFESIONALES EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES, PARA ASÍ ALCANZAR LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE SU MOTOR PRINCIPAL QUE SON LAS PERSONAS, EJERCIENDO ASÍ EL ROL DE SOCIOS ESTRATÉGICOS DEL NEGOCIO.

Duración

120 HORAS ACADÉMICAS

Modalidad

VIRTUAL

CONTENIDO:

Unidad 1

ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN

-Teoría de procesos
-Teoría de sistemas
-Organigramas
-Tiempos y movimientos
-Manuales de funciones
-Perfiles de cargo
-Introducción a la gestión por competencias laborales
-Diagnostico organizacional
-Misión y Visión
-Objetivos estratégicos
-Explicación del Trabajo Práctico Experimental

Unidad 5

CLIMA SATISFACCIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

-Psicología Organizacional

-Clima y Satisfacción Laboral

-Cultura Organizacional

-Métodos de medición de clima laboral -Focus Group

-Gestión del Cambio Organizacional

-Evolución de la Gestión del Talento Humano

-Resolución de Conflictos y Negociación

-Entrenamiento a Evaluadores

-Impacto de la Rotación de Personal

-Explicación del Trabajo Práctico Experimental

Unidad 2
SELECCIÓN DE PERSONAL

-Reclutamiento 4.0
-Anuncios y redes sociales laborales
-Atracción del talento
-Headhunting - visible - oculto
-Análisis de hoja de vida
-Gaps de perfil
-Entrevistas
-Historial laboral
-Selección por competencias laborales
-Entrevista por incidentes críticos
-Assessment center
-Informe terna finalista
-Impacto estratégico de la selección de personal
-Explicación del Trabajo Practico Experimental

Unidad 3
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA CAPACITACIÓN
-Onbording
-Fuentes de DNC
-Presupuesto de Capacitación
-Plan de Capacitación
-Formación de Formadores
-Mentoring y Coaching
-Feedback
-Formación de Competencias
-Plan de Reemplazos
-Plan de Sucesión
-Plan de Carrera
-Rutas de Talento
-Explicación del Trabajo Practico Experimental

Unidad 6

RSE Y RIESGOS LABORALES

-¿Cuál es el Impacto de la RSE?

-Análisis de los Stakeholders

-Tipos de acciones de la RSE

-Tipos de Riesgos en el Trabajo

-EPP -Matriz de Riesgos Laborales

-Enfermedades Ocupacionales

-Actos y Condiciones Inseguras

-Riesgo y Peligro

-Accidentes e Incidentes Laborales

-Peritajes de los accidentes

-Ausentismos -Planes de SSO

-Brigadas y Simulacros

-Explicación del Trabajo Practico Experimental.

Unidad 7

ROL DE PAGO Y REMUNERACIÓN TOTAL

-Elaboración del Rol de Pago -Normativa Legal aplicada al Rol de Pago

-Descuentos

-Elaboración de 13cer y 14to sueldo

-Cálculo de Utilidades

-Fondos de Reserva

-Pago de Bonos vía Rol

-Políticas de RRHH

-Salario Emocional

-Compensación Total

-Explicación del Trabajo Practico Experimental

Unidad 4
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

-Interrelación del Desempeño
-Entrenamiento a Evaluadores
-Planificación del Desempeño
-KPI´S
-Evaluación 90º, 180º, 270º, 360º
-Evaluación del Desempeño Basado en Competencias
-Evaluación de Comportamientos
-Explicación del Trabajo Practico
Experimental