

Programa: Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Módulo 1: Modelos de gestión de recursos humanos

Unidad 1: La evolución del área de Recursos Humanos

- 1.1.1 Las personas en la organización
- 1.1.2 El talento humano y el contexto
- 1.1.3 El papel cambiante de la función de Recursos Humanos
- 1.1.4 Tres modelos de estrategia de recursos humanos

Unidad 2: El rol estratégico de la dirección de Recursos Humanos

- 1.2.1 La dirección estratégica de Recursos Humanos
- 1.2.2 Planeamiento estratégico de los Recursos Humanos
- 1.2.3 Combinaciones mortales y conexiones poderosas
- 1.2.4 Los cinco aciertos del planeamiento estratégico de los Recursos Humanos

Módulo 2: Desafíos de Recursos Humanos

Unidad 1: Propuesta de valor de Recursos Humanos

- 2.1.1 La transformación de Recursos Humanos
- 2.1.2 Gestión del talento
- 2.1.3 Gestión del desarrollo
- 2.1.4 Gestión del desempeño y reconocimiento

Unidad 2: Tendencias en Recursos Humanos

- 2.2.1 La organización social
- 2.2.2 El futuro del capital humano
- 2.2.3 Diez tendencias y la propuesta de valor
- 2.2.4 Autoconocimiento de área de Recursos Humanos

Módulo 3: Recursos Humanos ágil

Unidad 1: La propia transformación

- 3.1.1 La agilidad, divino tesoro
- 3.1.2 Las demandas a Recursos Humanos
- 3.1.3 Recursos Humanos va hacia la agilidad
- 3.1.4 Recursos Humanos ágil

Unidad 2: El liderazgo de la transformación

- 3.2.1 Cultura ágil
- 3.2.2 Liderando la transformación
- 3.2.3 Pasos de la transformación
- 3.2.4 Recursos Humanos líder de la transformación

Módulo 4: Contribución del área de Recursos Humanos

Unidad 1: Estrategia de Recursos Humanos

- 4.1.1 La Ley de Quiebre
- 4.1.2 Big Data
- 4.1.3 Recursos Humanos y los datos
- 4.1.4 Indicadores de gestión

Unidad 2: Medición del impacto y el retorno

- 4.2.1 Tipo de indicadores
- 4.2.2 Indicadores operativos, estratégicos y predictivos
- 4.2.3 Planificación estratégica e indicadores
- 4.2.4 Construcción de un tablero de gestión

Bibliografía

Beck, K. (2011). Manifiesto ágil. Estados Unidos

Becker, Huselid, Pickus y Spratt (2001). Los Recursos Humanos como Fuente de Valor para los accionistas. Ed. Gestión 2000

Human Resource Mananagement. (2010). A General Manager´s Perspective. Michel Beer. Bert Spector and Others. Chapter 2: A conceptual overview of HRM

Idalberto C. (2011). Gestión del Talento Humano. Parte I: Los nuevos desafíos de la administración de RRHH. Capítulos 1 a 3. 3ª edición. Mc. Graw Hill

Jajamovich M. (2019) Agilidad en 4 estaciones. Argentina

Jericó, P. (2008). La nueva gestión del talento. Construyendo compromiso. Madrid, ES: Prentice Hall, Pearson Educación S.A

Jimenez, D. (2011) Gestión de Recursos Humanos. ESIC

Larry Israelite. (2012). Talent Management. Strategies for Success From six Leading Companies

Moya, L. (2018). White paper: Gestión del Desempeño. Research LATAM. Alcances y caracterización del SGD en momentos de Transformación Cultura

Thoren P. (2017) Agile People

Ulrich, D. (2005). Conferencia: La Proposición de Valor de Recursos Humanos: La Próxima Agenda de RRHH. Boston, EE UU: Harvard Business School Press

Ulrich, Losely, Lake. (2001). El futuro de la dirección de recursos humanos

Objetivos

El planteo de objetivos permite que tenga una idea acabada de lo que se pretende que alcance al finalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje de este curso. Pero el propósito es más fuerte aún: indicamos lo que debe lograr para que estos conocimientos aporten a los objetivos de su formación.

Para alcanzar estos objetivos, debe completar el proceso propuesto en el recorrido de las diferentes etapas del curso que se le presenta.

Entonces, si trabaja de la manera indicada, estará en condiciones de alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Generar un marco de comprensión sobre el alcance del área de gestión de recursos humanos en una organización según distintos modelos.

Objetivos específicos

- Desarrollar una mayor comprensión sobre el modelo de abordaje de una Dirección Estratégica de Recursos Humanos.
- Conocer su estructura, procesos y sistemas de trabajo, como así el ecosistema en donde opera.
- Comprender el impacto de las políticas de recursos humanos en el capital organizacional, cuál es el campo de acción del área de Recursos Humanos y cómo contribuye al alineamiento de los activos intangibles.
- Sensibilizar a los alumnos sobre el impacto del contexto de incertidumbre en la formulación de una Dirección Estratégica de Recursos Humanos, y la necesidad de reinención del área y propuesta de valor.

Competencias

Las competencias que esperamos usted desarrolle con el recorrido de este curso son:

Competencias genéricas

- **Trabajo en equipo y colaborativo:** capacidad de integrarse con sus compañeros para lograr los objetivos compartidos y la sinergia de un grupo de alta *performance*.
- **Capacidad de análisis y reflexión:** capacidad de examinar metódicamente los distintos aspectos de una realidad o situación y asumir una valoración frente a ellos.
- **Creatividad y soluciones innovadoras basadas en el conocimiento:** capacidad para dar nuevas alternativas de solución a problemas existentes basadas en el conocimiento formal.

Competencias específicas

- Comprende el impacto que generan las decisiones y acciones que propone en la organización como un todo.
- Contribuye a que la gestión sea exitosa en congruencia con la cultura y valores declarados.
- Contribuye al incremento del compromiso de los empleados y líderes.
- Comprende que cada acción contribuye al aprendizaje de las personas y el aumento de las capacidades de la organización como un todo.
- Comprende que cada acción tiene un costo económico y la gestión está atravesada por criterios de efectividad.