

**SENDA GESTIÓN S.L**

www.sendagestion.com  
mperez@sendagestion.com  
968204734



# FORMACIÓN

**Catálogo de Cursos**



## **DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO DEL TALENTO - PL-2021-303/3-TELEFORMACION**

Sector: INTERSECTORIAL

Modalidad: ONLINE

Duración: 40.00 horas

### Objetivos:

Adquirir una visión global y actualizada de las mejores prácticas para la gestión de los recursos humanos, orientadas al desarrollo y retención del talento.

### Contenidos:

1. DIRIGIENDO ORGANIZACIONES Y PERSONAS EN EL SIGLO XXI.
  - 1.1. ¿Qué son las empresas?
  - 1.2. ¿Qué entendemos por talento?
  - 1.3. La gestión del talento.
  - 1.4. El rol del director dentro de la organización y del equipo.
  - 1.5. Caso: el estilo de dirección en nuevo estilo
2. DEFINIR UN PUESTO DE TRABAJO Y ELEGIR A QUIÉN LO OCUPE.
  - 2.1. Distinción previa: puesto de trabajo, perfil y rol
  - 2.2. Finalidad de la descripción de los puestos de trabajo
  - 2.3. Conceptos base para la descripción de un puesto
  - 2.4. Recomendaciones para la descripción de puestos
  - 2.5. La descripción de puestos: contenido básico
  - 2.6. Selección de personas
3. DESARROLLA PERSONAS, DESARROLLA LA EMPRESA.
  - 3.1. El papel del director en el desarrollo de los empleados
  - 3.2. ¿Por qué nos interesa que los empleados crezcan?
  - 3.3. Formación
  - 3.4. Evaluación del desempeño
4. LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO MODELO DE DIRECCIÓN DE PERSONAS.
  - 4.1. Las competencias profesionales
  - 4.2. Beneficios de la gestión por competencias
  - 4.3. Elaborar un diccionario de competencias
5. COMUNICACIÓN INTERNA EFICAZ PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN.
  - 5.1. ¿Por qué debemos darle valor a la comunicación interna?
    - 5.1.1. Dinámica: detectives privados en busca del caballo y del té
    - 5.1.2. Caso: revisando acciones de comunicación
  - 5.2. Personas por la comunicación
  - 5.3. Habilidades que nos facilitan la comunicación
6. DIRIGIR ESTABLECIENDO OBJETIVOS Y CON LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO
  - 6.1. Dirección participativa por objetivos (dppo)
  - 6.2. Dirección y planificación estratégica
  - 6.3. Barreras para la ejecución de la estrategia
  - 6.4. Misión, visión y valores
  - 6.5. Matriz dafo
  - 6.6. Estrategia como una ventaja competitiva

- 6.7.El cuadro de mando integral (cmi)
- 6.8.Perspectivas del cuadro de mando integral
- 6.9.Dafo de venta por internet en nuevo estilo
- 6.10. Dafo para valorar la viabilidad de la venta on-line de productos nuevo estilo
- 7. DIRIGIR ESTABLECIENDO OBJETIVOS Y CON LA PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO II.
- 7.1. Que son los indicadores
- 7.2. ¿Cómo deben ser los indicadores?
- 7.3. Tipos de indicadores según los cuatro ámbitos del cuadro de mando integral
  - 7.3.1. Cuadro de mando: perspectiva de resultados
  - 7.3.2. Cuadro de mando: perspectiva del cliente
  - 7.3.3. Cuadro de mando: perspectiva de procesos
  - 7.3.4. Cuadro de mando: perspectiva de personas
  - 7.3.5. Caso: distinguiendo entre objetivos, acciones e indicadores
- 8. EL CAMBIO COMO MEJORA.
- 8.1. ¿Qué se espera de un director ante un cambio?
- 8.2. El proceso de cambio
  - 8.2.1. Caso práctico: cambio de rumbo en la competencia de trench

<p>RESULTADOS:</p>

<p>El alumno conseguirá; adquirir un mayor; crecimiento profesional en la empresa.</p>

<p>FINANCIACIÓN:</p>

<p>Esta formación; ser; financiada; con cargo al; presupuesto de gastos del SEF para el ejercicio 2021; con fondos procedentes del Servicio Público de Empleo Estatal y del Ministerio de Educación; y; de Formación Profesional.</p>

Requisitos:

- Ser trabajadores de cualquier sector, con la excepción del Sector Público
- No se requieren estudios