UNIMEDIA

CENTRO UNIVERSITARIO MEGAMEDIA

GRUPO megaMEDIA

EDUCACIÓN CONTINUA

DIPLOMADO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE CAPITAL HUMANO

EDUCACIÓN CONTINUA

AEDHU
Asociación De Ejecutivos
En Desarrollo Humano

CONTENIDO RELEVANTE Y CON TEMAS DE ACTUALIDAD

El contenido temático será abordado de manera estratégica y con una metodología que incluye sesiones teóricas y prácticas, dando como resultado la comprensión de diferentes conceptos y su aplicación al medio laboral en el que se encuentran desempeñando los participantes.

EDUCACIÓN CONTINUA

AEDHU
Asociación De Ejecutivos
En Desarrollo Humano

ESTRUCTURA DEL DIPLOMADO

MODALIDAD:
Presencial

HORARIO:
De 4 a 8 p.m.

DURACIÓN:
82 horas

MÓDULOS:
6 sesiones

INVERSIÓN:
Pagos hasta 9 MSI

EDUCACIÓN CONTINUA

AEDHU
Asociación De Ejecutivos En Desarrollo Humano

MÓDULO 1

Rompiendo paradigmas en la gestión del capital humano

Objetivo: Al término del módulo, el participante conocerá las tendencias implementadas por las áreas de capital humano y comprenderá la importancia de su rol estratégico en todas las decisiones de la organización que representa durante un entorno de crisis.

Contenido

1. **Introducción: Tendencias de las organizaciones actuales.**
   a. Organizaciones exponenciales. (Disrupción)
   b. Crecimiento exponencial durante un periodo de crisis.
   c. Reformulación de las competencias: upskilling y reskilling
2. **Visión de Negocio: elemento clave para un líder de Capital Humano.**
   a. Concepto clave y nivel de dominio de competencia.
   b. Economía del comportamiento.
   c. El rol del ejecutivo de capital humano.

EDUCACIÓN CONTINUA

AEDHU
Asociación De Ejecutivos
En Desarrollo Humano

3. Gestión estratégica de un departamento de Capital Humano.

a. ¿Qué es gestión?
b. Bases y principios de la gestión.
c. Líder de capital humano y sus dimensiones de trabajo.

4. La estructura del capital humano.

a. Capital Humano en la organización
b. Funciones clave.
c. Departamento de Capital Humano.

5. Nuevas prácticas o tendencias en la gestión del personal

a. Tendencias organizacionales.
b. Desarrollo organizacional.

MÓDULO 2

Tendencias actuales en el proceso de atracción de talento humano

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante identificará los medios y las tendencias actuales en reclutamiento, así como el acompañamiento durante el proceso de selección e inducción del personal a la organización

Contenido

1. **Medios y canales de reclutamiento**
   a. Plataformas de reclutamiento digital
   b. Redes sociales profesionales
   c. Implementación de inteligencia artificial en el proceso de selección
2. **Tecnología y marca empleadora**
   a. Gestión de la reputación online del empleador
   b. Creación de contenido atractivo en redes sociales
   c. Participación en eventos de reclutamiento

3. **Diversidad e inclusión en el reclutamiento**
   a. Eliminación de sesgos inconscientes
   b. Implementación de prácticas inclusivas
   c. Promoción de la diversidad en el proceso de selección
   d. Selección por competencias
   e. Estrategias para fomentar la inclusión en la organización
4. **Estrategias avanzadas de reclutamiento**
   a. Búsqueda de talento en redes sociales
   b. Participación en eventos de la industria
   c. Estrategias para atraer candidatos pasivos
   d. Ventajas y desafíos del reclutamiento pasivo
5. **Acompañamiento durante y después del proceso de selección de personal**
   a. Diseño de procesos de selección eficaces
   b. Importancia del seguimiento y feedback durante el proceso de selección
   c. Estrategias de inducción para una integración exitosa del nuevo colaborador

MÓDULO 3

El ABC de las relaciones laborales en tiempos de cambios

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante identificará conceptos básicos de relaciones laborales en tiempos actuales y comprenderá la importancia de su correcta aplicación en los centros de trabajo.

Contenido

1. **Conceptos básicos de relaciones laborales individuales.**
   a. Protocolos de disciplina laboral. La disciplina ¿es un proceso?
   b. Tipos de disciplina.
   c. Etapas de disciplina y la NOM-035-STPS-2018.
   d. El castigo y sus efectos.
   e. Las órdenes de trabajo.
   f. Manejo de conflictos. Políticas.
2. **La creación de un Entorno Favorable de Trabajo (EFT).**
   a. 10 acciones al principio de la relación Laboral.
   b. 8 acciones para una reorientación eficaz.
   c. Claves para un buen rendimiento.
   d. Los objetivos, los elogios y las reprimendas

3. **Resolución de conflictos.**
   a. Conductas que justifican el inicio de un proceso disciplinario. REFORMAS LFT, 1° MAYO/2019.
   b. 10 Lineamientos para conducir una entrevista disciplinaria. ¿Reporte o acta?
   c. El inicio de un procedimiento disciplinario.
   d. 4 etapas del proceso sancionador.
   e. Disciplina progresiva.
      i. Tipos de medidas disciplinarias.
      ii. Criterios para sanciones.
      iii. La guía disciplinaria.
4. **Terminación de la relación de trabajo con calidad humana.**
   a. Causas relacionadas con:
      i. La capacidad
      ii. La conducta
      iii. Las necesidades de funcionamiento del negocio.
   b. Actitud y conducta. La percepción, ¿de qué depende?
   c. Las interacciones. ¿Cuándo son de calidad?
   d. Emociones y
   e. Sentimientos.
5. **Técnicas de comunicación.**
   a. Escucha activa.
   b. Asertividad.
   c. Diálogo.
   d. Precondiciones.
   e. Persuasión vs manipulación.

MÓDULO 4

Evaluación de desempeño y mapeo de talentos

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante identificará diferentes métodos para evaluar el desempeño laboral y dar seguimiento a cada empleado en cuanto a planes de carrera y mapeos de talento.

Contenido

1. **Evaluaciones de desempeño**
   a. Definición de evaluación de desempeño
   b. Importancia de las evaluaciones de desempeño
   c. Objetivos de la evaluación de desempeño
   d. Ventajas de la evaluación de desempeño
   e. Elementos de la evaluación del desempeño
2. **Sesgos en la evaluación de desempeño**
   a. ¿Qué son los sesgos?
   b. ¿Cómo detectarlos?
   c. Ejemplos de sesgos en las evaluaciones de desempeño

3. Proceso / Etapas de evaluación del desempeño

a. Factores o aspectos que se miden
b. Proceso de las evaluaciones de desempeño
c. Periodos de evaluación
d. Instrumentos
e. Escalas de calificación basada en el comportamiento
f. Calibración

4. Evaluación de desempeño por competencias

a. Autoevaluación
b. Definición de competencias
c. Tipo de competencias

MÓDULO 5

Sistemas de Remuneración como herramienta clave en la gestión de recursos humanos
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante podrá discernir los conceptos básicos y trascendentes de la compensación y podrá desarrollar estrategias actualizadas, para implantar un esquema integral de recompensas en su empresa, acorde a los requerimientos actuales.

Contenido

1. Introducción a la remuneración base y la cultura empresarial

a. Cultura inspiracional
b. Objetivos de la remuneración
c. Programa y características remunerativas
d. Aspectos legales del salario
e. Modelo de gestión
f. Elementos y proceso de la compensación total

2. El Análisis y las descripciones de puestos (en las compensaciones)
- a. Conceptualización
- b. Procesos de análisis
- c. Métodos de recopilación de información
- d. Descripción de puesto y beneficios organizacionales
- e. Proceso y reglas para descriptivos
- f. Contenido de un descriptivo de puesto

3. Métodos para la valuación de puestos
- a. Conceptualización y objetivos
- b. Los 4 métodos cualitativos de valuación

4. Creación de un manual de valuación de puestos por puntos
- a. Método de puntos
- b. Requisitos y factores de valuación
- c. Ponderación y formulación de progresión
- d. Proceso de valuación
- e. Elaboración del manual de valuación

5. **Estructuración de tabuladores de puestos y sueldos base**
   a. Proceso del tabulador de puestos
   b. Proceso del tabulador de sueldos
6. **Estudio de mercado de compensaciones y estructuración competitiva**
   a. Concepto y características
   b. Contenido informativo
7. **Administración y evaluación del desempeño laboral (las compensaciones en la evaluación del desempeño)**
   a. Concepto y características
   b. Formato de evaluación individual
8. **Remuneraciones variables (bonos, incentivos y comisiones)**
   a. Objetivo de la remuneración variable
   b. Bonos e incentivos
   c. Comisiones y destajos

MÓDULO 6

Formación y desarrollo del talento humano en tiempos actuales

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante identificará el proceso interno de la capacitación, que le permita implementarlo de manera estratégica con base a las necesidades del negocio.

Contenido

1. **Rol estratégico de la capacitación en la retención del talento.**
   a. Escasez del talento en las organizaciones
   b. La capacitación como ventaja competitiva
   c. Rol estratégico de la capacitación en la formación y desarrollo del talento
2. **Proceso general de la capacitación**
   a. Capacitación vs adiestramiento vs formación
   b. Proceso operativo de la capacitación
   c. Diagnóstico de necesidades de capacitación.
3. **Evaluación de la capacitación**
   a. Modelo de evaluación de la capacitación
   b. Recomendaciones clave: Los 6 pasos prácticos en la estrategia de capacitación
   c. Caso práctico

EDUCACIÓN CONTINUA

AEDHU
Asociación De Ejecutivos
En Desarrollo Humano

CALENDARIO DE MÓDULOS

Septiembre 2025

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

Octubre 2025

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

Noviembre 2025

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

Diciembre 2025

	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Dom
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
1	29	30	31				

Módulo 1
Módulo 2
Módulo 3
Módulo 4
Módulo 5
Módulo 6

Construye tu camino al *éxito.*

UNIMEDIA
CENTRO UNIVERSITARIO MEGAMEDIA

EDUCACIÓN CONTINUA

INSCRIPCIONES ABIERTAS

9995 438183
(999) 9422222 Ext. 1260
unimedia@grupomegamedia.mx
centrouniversitariomegamedia.mx

Av. Colón 200 esquina con 18, García Ginerés.
Mérida, Yucatán.