

Dirección de Recursos Humanos

Familia profesional: Gestión de RR.HH

Modalidad: Teleformación

Duración: 35 horas

Objetivos:

- Comprender la dirección de Recursos Humanos de manera estratégica para la gestión competente y exitosa de cualquier empresa.
- Profundizar sobre la transformación de un enfoque administrativo y cortoplacista a un enfoque de gestión del talento y orientado al futuro de la organización.
- Conocer los diferentes pasos y variables a tener en cuenta para una óptima planificación de plantilla.
- Conocer los beneficios de realizar un análisis de descripción de puestos de trabajo en una empresa.
- Desarrollar el proceso y los elementos a tener en cuenta en una descripción de puestos de trabajo.
- Conocer los procesos de evaluación y selección de personal y comprender su relevancia en la estrategia de Recursos Humanos.
- Ampliar conocimientos sobre las diferentes técnicas y vías para evaluar y presentar una candidatura.
- Profundizar sobre el enfoque de evaluación y selección por competencias.
- Entender la formación como un medio para conseguir los objetivos de una organización y mejorar el clima y la motivación de los trabajadores.
- Profundizar sobre como la formación y el desarrollo de personal puede ser una herramienta para actualizar los conocimientos y el perfil de los trabajadores y orientar a los nuevos.
- Definir la gestión de carreras y el potencial del personal en una organización.
- Saber cómo diseñar, financiar y planificar un plan de formación en la empresa.
- Conocer cuáles son las últimas tendencias en formación.
- Indagar sobre qué aspectos debemos tener en cuenta en una política retributiva.
- Conocer los diferentes conceptos retributivos y tipos de retribución.
- Profundizar sobre los diferentes criterios que tienen las organizaciones para retribuir a sus trabajadores.
- Tener como referente la evaluación del desempeño como herramienta para definir la retribución del trabajador.
- Conocer el ciclo motivacional y cómo influyen las diferentes variables en la motivación y satisfacción de las personas, así como en la productividad de la empresa.
- Profundizar sobre las teorías motivacionales más predominantes e influyentes.
- Conocer los mecanismos y claves que pueden utilizar las organizaciones y sus líderes para motivar.
- Saber la relación existente entre retribución y motivación.
- Entender que el intraemprendedor es el nivel máximo de motivación en una empresa.

- Conocer la diferencia entre informar y comunicar.
- Profundizar sobre los diferentes tipos de comunicación en una organización.
- Gestionar el conocimiento como ventaja competitiva.
- Conocer el procedimiento a seguir para diseñar y estructurar una organización.
- Gestionar proyectos como una manera óptima y actual de organizar una empresa y su trabajo.
- Entender qué es la cultura de una compañía y como adaptarla a los cambios

Contenidos:

UD1. Introducción a la Dirección de Recursos Humanos

- 1.1. La dirección de recursos humanos como un área estratégica
- 1.2. El papel de los profesionales de recursos humanos
- 1.3. Ubicación del área de recursos humanos dentro de la organización
- 1.4. Planificación de recursos humanos

UD2. Análisis de descripción de puestos de trabajo

- 2.1. Introducción
- 2.2. Elementos de la Descripción de Puestos de Trabajo
 - 2.2.1. Ubicación del puesto de trabajo
 - 2.2.2. Misión
 - 2.2.3. Dimensiones
 - 2.2.4. Naturaleza y alcance del Puesto de Trabajo
 - 2.2.5. Conocimientos y experiencias requeridos
 - 2.2.6. Otros aspectos
 - 2.2.7. Perfil competencial
- 2.3. Proceso operativo de la Descripción de Puestos de Trabajo

UD3. Evaluación y selección

- 3.1. Introducción
- 3.2. Reclutamiento
- 3.3. Selección
 - 3.3.1. Entrevistas de selección
 - 3.3.2. Test psicotécnicos
 - 3.3.3. Técnicas de simulación
 - 3.3.4. El informe de selección
- 3.4. Selección basada en competencias
 - 3.4.1. Competencias generales y escalas
 - 3.4.2. Perfil de competencias para un puesto

3.4.3 Simplificación del modelo de competencias para selección

3.5. Assessment Center

UD4. Formación y desarrollo

4.1. Sentido de la formación en la empresa

4.1.1. Estudio de las necesidades de formación

4.1.2. Definir objetivos de formación

4.1.3. Diseño de acciones formativas

4.1.4. Planificación y programas de formación

4.1.5. Evaluación

4.1.6. Financiación de la formación

4.2. Desarrollo de personas y competencias

4.2.1. Proceso de desarrollo de personas

4.2.2. Impacto de los programas de desarrollo en las organizaciones

4.3. Gestión del potencial

4.3.1. Promoción

4.3.2. Sucesión

4.4. Tendencias en formación

UD5. Retribución y beneficios

5.1. Conceptos retributivos

5.1.1. Retribución fija

5.1.2. Retribución variable a corto

5.1.3. Retribución variable a largo

5.1.4. Retribución en especie y diferida

5.1.5. Salario emocional

5.2. Pagar en función de qué

5.2.1. Pagar por la cualificación profesional

5.2.2. Pagar por la responsabilidad

5.2.3. Pagar el desempeño

5.2.4. Pagar los resultados

5.3. Cuánto pagar

5.4. Gestión de las retribuciones

5.5. Evaluación del desempeño

5.5.1. Características

5.5.2. Objetivos

5.5.3. Procedimiento

5.5.4. Errores y recomendaciones en la aplicación

UD6.Motivación

- 6.1. Motivación y satisfacción laboral
- 6.2. Teorías de la Motivación
 - 6.2.1. Taylorismo
 - 6.2.2. Escuela de las relaciones humanas
 - 6.2.3. Herzberg: los factores de higiene
 - 6.2.4. La escuela sociológica
 - 6.2.5. Teoría de las necesidades deMcClelland
- 6.3. Técnicas y claves para motivar
 - 6.3.1. Técnica Herzberg
 - 6.3.2. Claves para motivar
- 6.4. Motivación y retribución
 - 6.4.1. ¿Por qué no es cierto?
 - 6.4.2. ¿Por qué se cree sinceramente en ello?
 - 6.4.3. Intraemprendedores

UD7.Comunicación. Gestión del conocimiento

- 7.1. Concepto de comunicación
 - 7.1.1. Comunicación descendente
 - 7.1.1.1. Medios para la comunicación descendente
 - 7.1.1.2. Proceso de acogida
 - 7.1.1.3. Problemas de la comunicación descendente
 - 7.1.2. Comunicación ascendente
 - 7.1.3. Comunicación horizontal
- 7.2. Gestión del conocimiento

UD8.Organizaciones, cultura y gestión por proyectos

- 8.1. Estructura y diseño organizativo
- 8.2. Gestión por proyectos
- 8.3. Cultura de la empresa y cambio cultural

Información específica

“Enseñanza no oficial y no conducente a la obtención de un título con carácter oficial o certificado de profesionalidad”

Fecha de inicio y fecha de fin: Los cursos podrán comenzar cualquier día de la semana, ya que se imparten en la modalidad de teleformación. La fecha de fin dependerá de número de horas lectivas diarias que se programen.

Metodología: La METODOLOGÍA ONLINE propuesta se ajusta a las características y necesidades de cada alumno/a, combinando las metodologías de enseñanza programada y de trabajo autónomo del alumnado con el asesoramiento de un/a formador/a especializado y mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, creando un entorno de aprendizaje activo, próximo y colaborativo en el Campus Virtual.

Requisitos de acceso: Para cursar esta formación no es necesario ningún requisito previo de acceso.

Material necesario para el desarrollo de la formación: El material didáctico objeto fundamental del proceso de enseñanza, será puesto a disposición del alumno en el Campus de manera ordenada y en los formatos más idóneos para ajustarlos a las especificaciones del curso. El alumno debe trabajarlos de manera autónoma dedicando un tiempo que dependerá de las necesidades individualizadas del alumno. Las actividades y casos prácticos buscan consolidar el proceso formativo de los alumnos poniendo en práctica lo aprendido sobre las disciplinas del programa cursado.

Evaluación: Para la obtención del correspondiente diploma o certificado de asistencia el/la alumno/a deberá realizar al menos el 75 por ciento de los controles periódicos de seguimiento.

Medios de contacto: Puede consultar sus dudas por teléfono (930 160 363) o por correo electrónico (didactic@didacticformacion.com)

Acreditación de los docentes: Los docentes de este curso cumplen con las prescripciones que se determinan en los certificados de profesionalidad que son similares a los contenidos de esta acción formativa.

Precio del curso: El precio final del curso, incluidos todos los conceptos, es de 7,5 € por hora. Se abonará en dos plazos, el primero antes de comenzar el curso y el segundo a su finalización. Cuando se abone el primer plazo se le dará acceso al alumno a la plataforma de teleformación.

Precio del curso bonificado: 7,5 €/h + 20% empresas de 1 hasta 5 trabajadores, 15% empresas de 6 a 9 trabajadores o 10% para empresas de más de 10 trabajadores por la gestión en la FUNDAE.