INESEM

BUSINESS SCHOOL

Curso Superior en Gestión Estratégica del Talento

+ Información Gratis

titulación de formación continua bonificada expedida por el instituto europeo de estudios empresariales

Curso Superior en Gestión Estratégica del Talento

duración total: 120 horas ***horas teleformación:*** 70 horas

precio: 0 € *

modalidad: Online

* hasta 100 % bonificable para trabajadores.

descripción

El factor humano es el activo más importante de ésta, por este motivos, cada vez más la empresas demandan profesionales con formación integral en liderazgo y gestión del talento. El Curso Superior en Gestión estratégica del talento te aportará las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar tareas de liderazgo y de gestión de cualquier trabajo en la organización. Adquirirás las competencias necesarias para conocer en profundidad el departamento de recursos humanos, así como la importancia de una buena comunicación dentro de la empresa.

+ Información Gratis

a quién va dirigido

Todos aquellos trabajadores y profesionales en activo que deseen adquirir o perfeccionar sus conocimientos técnicos en este área.

objetivos

- Identificar los distintos modelos de dirección estratégica de Recursos Humanos.
- Conocer los criterios y métodos de selección de estrategias de Recursos Humanos.
- Comprender la utilidad de la evaluación del desempeño.
- Aprender a gestionar el talento.
- Identificar los tipos de motivación y estándares de eficiencia.
- Detectar las necesidades de capacitación y desarrollo del recurso humano por competencias.

para qué te prepara

Con el Curso Superior en Gestión estratégica del talento adquirirás los conocimientos necesarios en Sistemas de Dirección de RRHH y gestión del talento, con los que serás capaz de administrar el departamento de recursos humanos de cualquier empresa, así como crear una imagen de empleador para la compañía, haciéndola competitiva a nivel mundial. El Curso Superior en Gestión estratégica del talento dota de habilidades técnicas necesarias para implantar una estrategia para la captación y reclutamiento del talento, aportando una visión integral de la empresa que permita crear plantillas óptimas.

salidas laborales

Responsable del departamento de Recursos Humanos; Consultor de Recursos Humanos, Directos y dinamizador de actividades sociales y empresariales; Gestor por competencias.

titulación

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por parte de INESEM vía correo postal, la Titulación Oficial que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Esta titulación incluirá el nombre del curso/máster, la duración del mismo, el nombre y DNI del alumno, el nivel de aprovechamiento que acredita que el alumno superó las pruebas propuestas, las firmas del profesor y Director del centro, y los sellos de la instituciones que avalan la formación recibida (Instituto Europeo de Estudios Empresariales).

INSTITUTO EUROPEO DE ESTUDIOS EMPRESARIALES

como centro de Formación acreditado para la impartición a nivel nacional de formación
EXPIDE LA SIGUIENTE TITULACIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO/A

con D.N.I. XXXXXXXX ha superado los estudios correspondientes de

Nombre de la Acción Formativa

de XXX horas, perteneciente al Plan de Formación INESEM en la convocatoria de XXXX
Y para que surta los efectos pertinentes queda registrado con número de expediente XXXX- XXXX-XXXX-XXXXXX

Con una calificación de SOBRESALIENTE

Y para que conste expido la presente TITULACIÓN en
Granada, a (día) de (mes) de (año)

La direccion General — Firma del alumno/a

MARIA MORENO HIDALGO — Sello — NOMBRE DEL ALUMNO/A

forma de bonificación

- Mediante descuento directo en el TC1, a cargo de los seguros sociales que la empresa paga cada mes a la Seguridad Social.

metodología

El alumno comienza su andadura en INESEM a través del Campus Virtual. Con nuestra metodología de aprendizaje online, el alumno debe avanzar a lo largo de las unidades didácticas del itinerario formativo, así como realizar las actividades y autoevaluaciones correspondientes. Al final del itinerario, el alumno se encontrará con el examen final, debiendo contestar correctamente un mínimo del 75% de las cuestiones planteadas para poder obtener el título.

Nuestro equipo docente y un tutor especializado harán un seguimiento exhaustivo, evaluando todos los progresos del alumno así como estableciendo una línea abierta para la resolución de consultas.

El alumno dispone de un espacio donde gestionar todos sus trámites administrativos, la Secretaría Virtual, y de un lugar de encuentro, Comunidad INESEM, donde fomentar su proceso de aprendizaje que enriquecerá su desarrollo profesional.

materiales didácticos

- Manual teórico 'Gestión del Talento'

profesorado y servicio de tutorías

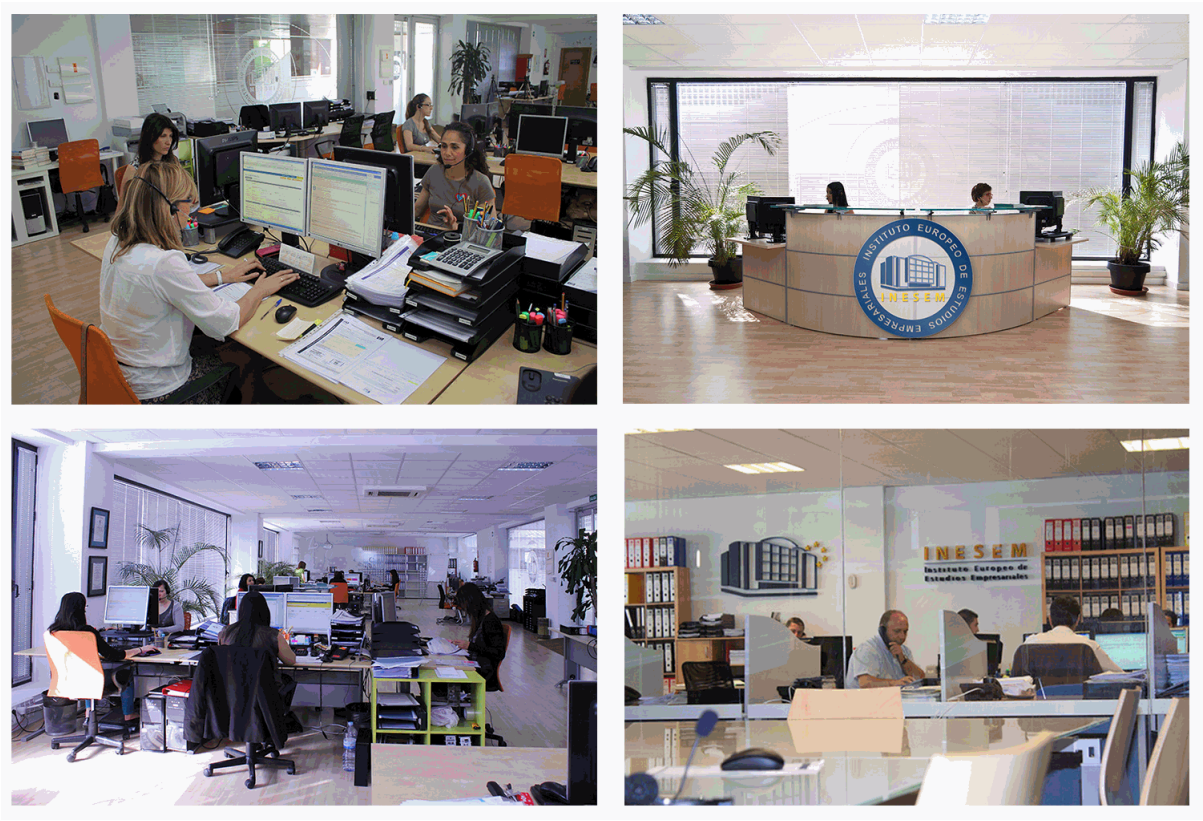
Nuestro equipo docente estará a su disposición para resolver cualquier consulta o ampliación de contenido que pueda necesitar relacionado con el curso. Podrá ponerse en contacto con nosotros a través de la propia plataforma o Chat, Email o Teléfono, en el horario que aparece en un documento denominado “Guía del Alumno” entregado junto al resto de materiales de estudio. Contamos con una extensa plantilla de profesores especializados en las distintas áreas formativas, con una amplia experiencia en el ámbito docente.

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas, así como solicitar información complementaria, fuentes bibliográficas y asesoramiento profesional. Podrá hacerlo de las siguientes formas:

- **Por e-mail**: El alumno podrá enviar sus dudas y consultas a cualquier hora y obtendrá respuesta en un plazo máximo de 48 horas.

- **Por teléfono**: Existe un horario para las tutorías telefónicas, dentro del cual el alumno podrá hablar directamente con su tutor.

- **A través del Campus Virtual**: El alumno/a puede contactar y enviar sus consultas a través del mismo, pudiendo tener acceso a Secretaría, agilizando cualquier proceso administrativo así como disponer de toda su documentación



plazo de finalización

El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá de la misma duración del curso. Existe por tanto un calendario formativo con una fecha de inicio y una fecha de fin.

campus virtual online

especialmente dirigido a los alumnos matriculados en cursos de modalidad online, el campus virtual de inesem ofrece contenidos multimedia de alta calidad y ejercicios interactivos.

comunidad

servicio gratuito que permitirá al alumno formar parte de una extensa comunidad virtual que ya disfruta de múltiples ventajas: becas, descuentos y promociones en formación, viajes al extranjero para aprender idiomas...

revista digital

el alumno podrá descargar artículos sobre e-learning, publicaciones sobre formación a distancia, artículos de opinión, noticias sobre convocatorias de oposiciones, concursos públicos de la administración, ferias sobre formación, etc.

secretaría

Este sistema comunica al alumno directamente con nuestros asistentes, agilizando todo el proceso de matriculación, envío de documentación y solución de cualquier incidencia.

Además, a través de nuestro gestor documental, el alumno puede disponer de todos sus documentos, controlar las fechas de envío, finalización de sus acciones formativas y todo lo relacionado con la parte administrativa de sus cursos, teniendo la posibilidad de realizar un seguimiento personal de todos sus trámites con INESEM

+ Información Gratis

programa formativo

UNIDAD DIDÁCTICA 1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

1.Conceptualización: Dirección de los recursos humanos como una actividad estratégica
2.Perspectivas en la Dirección Estratégica de los RRHH
  1.- Perspectiva universalista
  2.- Perspectiva contingente
3.La relación entre la estrategia empresarial y la de RRHH
4.Modelos de gestión estratégica de RRHH
  1.- Modelo de la Escuela de Michigan
  2.- El modelo de la Escuela de Harvard
  3.- El modelo de la Escuela de Warwick
  4.- El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall
5.Proceso de Dirección Estratégica de Recursos Humanos (DERRHH)
6.Barreras a la Dirección Estratégica de Recursos Humanos (DERRHH)
7.Videotutorial: La planificación estratégica

UNIDAD DIDÁCTICA 2. RRHH: PLAN ESTRATÉGICO

1.Fijación de objetivos estratégicos de RRHH: Método de cascada
  1.- Método de cascada
2.Identificación de estrategias de RRHH dentro de una organización
3.Estrategias genéricas de la compañía y definición de estrategias de RRHH
4.Criterios y métodos de selección de estrategias de RRHH
5.Establecimiento y ejecución del plan estratégico de RRHH
6.El cuadro de mando de RRHH: el CMI
  1.- Construcción del Cuadro de Mando
  2.- La perspectiva financiera
  3.- La perspectiva del cliente
  4.- Perspectiva interna
  5.- Perspectiva de aprendizaje
  6.- El cuadro de mando del departamento de RRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

1.Introducción a la evaluación del desempeño
2.Utilidad de la evaluación del desempeño
  1.- Fases de evaluación del desempeño
3.Programas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo
4.Métodos de valoración de puestos de trabajo y sistemas de promoción: Método de puntuación, método de comparación de factores; método de jerarquización y método de graduación o clasificación

UNIDAD DIDÁCTICA 4. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LOS RRHH

1.La importancia de la Gestión del Talento en los RRHH
  1.- ¿Qué es el Talento?
  2.- La Ley de la Fractura
2.La tercera Revolución del Conocimiento
  1.- Seleccionar el Talento
3.¿Cómo gestionar el talento?
  1.- ¿Dónde buscar el Talento?
  2.- ¿Cuáles son las razones por las que un profesional desearía trabajar en una compañía?
  3.- La Retribución Emocional
  4.- Atracción del Talento
  5.- Proceso de Acogida al Profesional con Talento

UNIDAD DIDÁCTICA 5. EMPLOYER BRANDING

1.Aspectos básicos para el Employer Branding

+ Información Gratis

1.- El centro son las personas
2.- La propuesta de valor
3.- Employee Experience Journey Mapping
4.- Plan de Acción

2.Atracción y retención de talento
3.Pilares para la atracción y retención de talento
1.- Comprender a los empleados
2.- Optar por el liderazgo
3.- Proporcionar los suficientes recursos
4.- Aplaudir el esfuerzo y recompensar la contribución
5.- No desmotivar al empleado
6.- Implantar el respeto
7.- Cultivar confianza
8.- Difundir la cultura corporativa
9.- Decir la verdad

4.La gestión del conocimiento
1.- Principios de la gestión del conocimiento
2.- Objetivos y proceso de la gestión del conocimiento

5.Atracción y retención de talento en la era digital
6.Errores más comunes que se comenten cuando una empresa plantea gestionar una marca como empleador
1.- “Nunca he tenido problemas con mi marca en el mercado”
2.- “Con la buena marca de mi producto es suficiente”

7.Ejercicio resuelto: Grupo VIPS
8.Ejercicio resuelto: L´OREAL

UNIDAD DIDÁCTICA 6. MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

1.Teorías de la motivación: teorías de contenido y teorías de proceso
1.- Teorías de conenido: Maslow, Mc.Gregor, Herzberg, Aldefer, Mc- Clelland, otros autores
2.- Teorías de proceso: Vroom, Adamas, Skinner

2.Tipos de motivación y estándares de eficacia
1.- Motivación Individual
2.- Motivación Colectiva
3.- Motivación económica
4.- Motivación no dineraria

3.El Burnout
4.Causas del Burnout
5.Consecuencias del Burnout

UNIDAD DIDÁCTICA 7. GESTIÓN DEL TALENTO Y EN SU APLICACIÓN

1.Gestión del talento: competencias
2.Diferenciación de competencias para el talento
3.Aplicaciones del modelo de competencias
1.- A nivel internacional

4.Competencias y generación de valor
5.Detección de necesidades de capacitación y desarrollo del recurso humano por competencias
6.El área de talento humano