

Categorías: Administración y gestión

OBJETIVOS

- Entender que el Área de personas de cualquier organización debe ejercer un rol estratégico.
- Conocer la relación de la formación con otras actividades del área de gestión de personas.
- Comprender la necesidad de medir la rentabilidad de la formación, entendiendo a ésta como inversión y no como gasto.
- Conocer la importancia del desarrollo de las habilidades blandas como parte del éxito de las organizaciones.
- Conocer la finalidad del plan de formación y las fase que lo componen
- Aprender a diseñar un plan de formación
- Aprender a medir el retorno de la inversión en formación
- Conocer las ventajas que una adecuada gestión del talento puede suponer para obtener una ventaja competitiva
- Aprender a desarrollar los diferentes pasos necesarios para una adecuada gestión del talento
- Aprender a diseñar planes de carrera en función del tipo de organización y perfil de los empleados

CONTENIDOS

UD1.Estrategia empresarial y formación 1. Estrategia y competitividad empresarial 2. La gestión de personas como elemento estratégico de la organización. 3. La formación estratégica como base fundamental en la gestión del talento. 4. Relación de la formación con otros procesos estratégicos de la gestión de personas en las organizaciones. 5. La formación. Coste vs Inversión 6. Formación continua o permanente y desarrollo profesional. 6.1. La capacitación por competencias para el desarrollo profesional. 6.2. Desarrollo de habilidades blandas, clave en el éxito de las organizaciones 6.3. Objetivos de la formación y el desarrollo profesional UD2.La planificación de la formación en las organizaciones 1. El Plan de formación 2. Las fases del plan de formación 2.1. Conocimiento de la organización y objetivos 2.2. Identificación de las necesidades de formación 2.3. Diseño del Plan de Formación 2.3.1. Política y objetivos del plan de formación 2.3.2. Descripción de las acciones formativas 2.4. Desarrollo de las acciones formativas. 2.5. Seguimiento y evaluación 3. Descripción detallada de las acciones formativas 3.1. Objetivos 3.2. Destinatarios 3.3. Contenidos (Programa) 3.4. Metodología 3.5. Sistema de evaluación 3.6. Formadores 3.7. Lugar de impartición 3.8. Calendario 4. El retorno de la inversión (ROI) 5. Factores que pueden condicionar el éxito del plan de formación UD3.Metodologías de aprendizaje en la empresa 1. El aprendizaje adulto 1.1. Estilos de aprendizaje 1.2. Características del alumno adulto 1.3. Motivación 1.4. El modelo de aprendizaje 70:20:10 2. Contenidos formativos 2.1. Creación de contenidos digitales 2.2. Diseño instruccional en contenidos digitales 2.3. Herramientas de autor 3. Metodología 3.1. Modalidades 3.2. Técnicas de aprendizaje 4. Desarrollo de las acciones formativas UD4.La gestión del talento 1. La gestión del talento como ventaja competitiva 2. Fases en el proceso de gestión del talento. 3. La identificación del talento 3.1. Ventajas del proceso de identificación del talento 4. Los planes de carrera 4.1 Beneficios de implementar planes de carrera 4.2. Implantación de un plan de carrera 4.3. Fases de desarrollo de la carrera profesional 4.4. Desarrollo de la carrera a lo largo del ciclo vital 4.5. Planificación de la sucesión

