

CÓDIGO	AUTOR	DURACIÓN ESTIMADA	NIVEL DE FORMACIÓN
16B04C05	Javier Fernández	20 h	Medio/Avanzado

Dirigido a

Profesionales de empresas de actividad logística que quieran ampliar sus conocimientos en relación a la gestión de los recursos humanos, poniendo especial énfasis en operarios, mandos intermedios, directores.

Descripción

Con este contenido de curso profesional el alumnado aprenderá la gestión de los recursos humanos en empresas de logística, se abarcarán aspectos relacionados con la planificación de los recursos humanos, el análisis y diseño de puestos de trabajo, la selección y contratación de empleados, así como la evaluación y gestión del rendimiento.

COMPETENCIAS

1. Conocer el modelo actual de recursos humanos, las funciones, el rol de las distintas personas que forman el departamento, la diferencia entre rendimiento económico y las políticas de recursos humanos, para una buena dirección de los recursos humanos.
2. Conocer como se hace una planificación en recursos humanos, sus factores condicionantes, etapas y beneficios de la planificación.
3. Conocer las competencias en los puestos de trabajo, para su análisis y diseño.
4. Conocer el proceso de contratación, fuentes de reclutamiento, la selección, el proceso de acogida, para una buena incorporación del empleado.
5. Conocer el sistema de evaluación, sus dificultades y exigencias, para llevarla a cabo de forma óptima.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)

1. Conocer el papel de la dirección y gerencia de recursos humanos. Ver los enfoques contingente y universalista.
2. Ver la previsión del factor humano y los objetivos y políticas de la planificación.
3. Analizar las fuentes de información para el diseño de puestos. Ver los trabajadores y eventuales y los horarios flexibles.
4. Saber las pruebas de selección habituales y perfiles de los candidatos. Ver los tipos de ruptura laboral y los costes asociados.
5. Sabe qué evaluar, quién debe evaluar, cómo evaluar y cuándo evaluar.

CONTENIDOS**Unidad 1. Dirección en recursos humanos**

1. El modelo actual de dirección de recursos
2. Funciones y rol de la dirección de recursos humanos
 - 2.1. Funciones de la dirección de recursos humanos
 - 2.2. El papel del gerente de recursos humanos
 - 2.3. Planeamiento ético en la gestión de recursos humanos
3. Rendimiento económico vs políticas de recursos humanos
 - 3.1. Enfoque contingente
 - 3.2. Enfoque universalista
4. Políticas de recursos humanos adaptadas al tipo de empleado

Unidad 2. Planificación

1. Planificación de los recursos humanos. Concepto
2. Factores condicionantes
3. Etapas
4. Beneficios de la planificación

Unidad 3. Puestos de trabajo

1. Los puestos de trabajo
2. Justificación del diseño de puestos
3. Análisis de los puestos de trabajo
4. Descripción del puesto de trabajo
5. Información y etapas para el análisis y descripción de puestos
 - 5.1. Fuentes de información
 - 5.2. Etapas de desarrollo
6. Las competencias en los puestos de trabajo
7. La flexibilidad en el trabajo
 - 7.1. Los trabajadores eventuales
 - 7.2. Los horarios de trabajo flexibles
8. La ergonomía en el puesto de trabajo

Unidad 4. Contratación

1. El proceso de contratación
2. Proceso y fuentes de reclutamiento
 - 2.1. Perfil del candidato
 - 2.2. Fuentes de reclutamiento
 - 2.3. El e-recruitment
3. Selección
 - 3.1. Pruebas de selección
 - 3.2. La entrevista de selección
4. Proceso de acogida del nuevo empleado
5. Ruptura laboral
 - 5.1. Costes asociados a la ruptura laboral
 - 5.2. Beneficios asociados a la ruptura laboral
 - 5.3. Tipos de ruptura laboral

Unidad 5. Sistema de evaluación

1. Evaluación y gestión del rendimiento. Concepto y aplicaciones
2. El sistema de evaluación
 - 2.1. ¿Qué evaluar?
 - 2.2. ¿Quién debe evaluar?
 - 2.3. ¿Cómo evaluar?
 - 2.4. ¿Cuándo evaluar?
3. Dificultades y exigencias en el proceso de evaluación
 - 3.1. Sesgos y obstáculos
 - 3.2. Exigencias
4. La gestión del rendimiento