

Máster Graduado Social + Titulación Universitaria





Elige aprender en la escuela
líder en formación online

ÍNDICE

1 | Somos **ESIBE**

2 | **Rankings**

3 | **Alianzas y
acreditaciones**

4 | **By EDUCA
EDTECH
Group**

5 | **Metodología
LXP**

6 | **Razones por
las que
elegir ESIBE**

7 | **Financiación
y Becas**

8 | **Métodos de
pago**

9 | **Programa
Formativo**

10 | **Temario**

11 | **Contacto**

SOMOS ESIBE

ESIBE es una **institución Iberoamericana de formación en línea** que tiene como finalidad potenciar el futuro empresarial de los profesionales de Europa y América a través de masters profesionales, universitarios y titulaciones oficiales. La especialización que se alcanza con nuestra nueva **oferta formativa** se sustenta en una metodología en línea innovadora y unos contenidos de gran calidad.

Ofrecemos a nuestro alumnado una **formación de calidad sin barreras físicas**, flexible y adaptada a sus necesidades con el fin de garantizar su satisfacción y que logre sus metas de aprendizaje más ambiciosas. Nuestro modelo pedagógico se ha llevado a miles de alumnos en toda Europa, enriqueciendo este recorrido de la mano de **universidades de prestigio**, con quienes se han alcanzado alianzas.

Más de

18

años de
experiencia

Más de

300k

estudiantes
formados

Hasta un

98%

tasa
empleabilidad

Hasta un

100%

de financiación

Hasta un

50%

de los estudiantes
repite

Hasta un

25%

de estudiantes
internacionales



Conectamos continentes,
Impulsamos conocimiento



QS, sello de excelencia académica
ESIBE: 5 estrellas en educación online

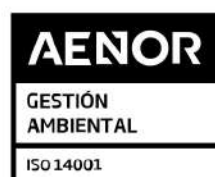
RANKINGS DE ESIBE

ESIBE ha conseguido el reconocimiento de diferentes rankings a nivel nacional e internacional, gracias a sus programas de Master profesionales y titulaciones oficiales.

Para la elaboración de estos rankings, se emplean indicadores como la excelencia académica, la calidad de la institución, el perfil de los profesionales.



ALIANZAS Y ACREDITACIONES



BY EDUCA EDTECH

ESIBE es una marca avalada por **EDUCA EDTECH Group**, que está compuesto por un conjunto de experimentadas y reconocidas **instituciones educativas de formación online**. Todas las entidades que lo forman comparten la misión de **democratizar el acceso a la educación** y apuestan por la transferencia de conocimiento, por el desarrollo tecnológico y por la investigación.



ONLINE EDUCATION



METODOLOGÍA LXP

La metodología **EDUCA LXP** permite una experiencia mejorada de aprendizaje integrando la AI en los procesos de e-learning, a través de modelos predictivos altamente personalizados, derivados del estudio de necesidades detectadas en la interacción del alumnado con sus entornos virtuales.

EDUCA LXP es fruto de la **Transferencia de Resultados de Investigación** de varios proyectos multidisciplinares de I+D+i, con participación de distintas Universidades Internacionales que apuestan por la transferencia de conocimientos, desarrollo tecnológico e investigación.



1. Flexibilidad

Aprendizaje 100% online y flexible, que permite al alumnado estudiar donde, cuando y como quiera.



2. Accesibilidad

Cercanía y comprensión. Democratizando el acceso a la educación trabajando para que todas las personas tengan la oportunidad de seguir formándose.



3. Personalización

Itinerarios formativos individualizados y adaptados a las necesidades de cada estudiante.



4. Acompañamiento / Seguimiento docente

Orientación académica por parte de un equipo docente especialista en su área de conocimiento, que aboga por la calidad educativa adaptando los procesos a las necesidades del mercado laboral.



5. Innovación

Desarrollos tecnológicos en permanente evolución impulsados por la AI mediante Learning Experience Platform.



6. Excelencia educativa

Enfoque didáctico orientado al trabajo por competencias, que favorece un aprendizaje práctico y significativo, garantizando el desarrollo profesional.



Programas
PROPIOS
UNIVERSITARIOS
OFICIALES

RAZONES POR LAS QUE ELEGIR ESIBE

1. Formación Online Especializada

Nuestros alumnos acceden a un modelo pedagógico innovador de **más de 20 años de experiencia educativa** con Calidad Europea.



2. Metodología de Educación Flexible



100% ONLINE

Con nuestra metodología estudiarán **100% online**



PLATAFORMA EDUCATIVA

Nuestros alumnos tendrán **acceso los 365 días del año** a la plataforma educativa.



3. Campus Virtual de Última Tecnología

Contamos con una plataforma avanzada con **material adaptado a la realidad empresarial**, que fomenta la participación, interacción y comunicación on alumnos de distintos países.

4. Docentes de Primer Nivel

Nuestros docentes están acreditados y formados en **Universidades de alto prestigio en Europa**, todos en activo y con amplia experiencia profesional.





5. Tutoría Permanente

Contamos con un **Centro de Atención al Estudiante CAE**, que brinda atención personalizada y acompañamiento durante todo el proceso formativo.

6. Bolsa de Empleo y Prácticas

Nuestros alumnos tienen acceso a **ofertas de empleo y prácticas**, así como el **acompañamiento durante su proceso de incorporación al mercado laboral** en nuestro ámbito nacional.

7. Comunidad Alumni

Nuestros alumnos tienen acceso automático a servicios complementarios gracias a una **Networking formada con alumnos en los cinco continentes**.



8. Programa de Orientación Laboral

Los alumnos cuentan con **asesoramiento personalizado** para mejorar sus skills y afrontar con excelencia sus procesos de selección y promoción profesional.



9. Becas y Financiación

Nuestra Escuela ofrece **Becas para profesionales latinoamericanos y financiación sin intereses y a la medida**, de modo que el factor económico no sea un impedimento para que los profesionales tengan acceso a una formación internacional de alto nivel.

FINANCIACIÓN Y BECAS

Financia tu cursos o máster y disfruta de las becas disponibles. ¡Contacta con nuestro equipo experto para saber cuál se adapta más a tu perfil!

25% Beca
ALUMNI

20% Beca
DESEMPLEO

15% Beca
EMPRENDE

15% Beca
RECOMIENDA

15% Beca
GRUPO

20% Beca
**FAMILIA
NUMEROSA**

20% Beca
**DIVERSIDAD
FUNCIONAL**

20% Beca
**PARA PROFESIONALES,
SANITARIOS,
COLEGIADOS/AS**



MÉTODOS DE PAGO

Con la Garantía de:



Fracciona el pago de tu curso en cómodos plazos y sin interéres de forma segura.



Nos adaptamos a todos los métodos de pago internacionales:



y muchos más...



Máster Graduado Social + Titulación Universitaria



DURACIÓN
1500 horas



**MODALIDAD
ONLINE**



**ACOMPañAMIENTO
PERSONALIZADO**



CREDITOS
5 ECTS

Titulación

Titulación Múltiple: - Titulación de Master Graduado Social con 1500 horas expedida por EUROINNOVA INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION, miembro de la AEEN (Asociación Española de Escuelas de Negocios) y reconocido con la excelencia académica en educación online por QS World University Rankings - Titulación Universitaria en Dirección de Recursos Humanos con 5 Créditos Universitarios ECTS. Formación Continua baremable en bolsas de trabajo y concursos oposición de la Administración Pública.



Descripción

Hoy en día es muy importante la Gestión de Recursos Humanos en la empresa. Este Master Graduado Social ofrece formación orientada a la gestión del personal de una empresa o de cualquier organismo público y a dirigir y crear distintos grupos humanos a nivel profesional. Si tiene interés en el entorno de las relaciones laborales y quiere desenvolverse en este ámbito este es su momento, con el Master Graduado Social podrá adquirir los conocimientos necesarios para desempeñar esta labor de manera profesional. Además este Master Graduado Social pretende dotar al alumno de los conocimientos necesarios para realizar la gestión y control de las relaciones laborales, desde un enfoque práctico.

Objetivos

Este Master Graduado Social perseguirá la consecución de los siguientes objetivos establecidos: - Conocer las Nuevas Tendencias en RRHH. - Conocer los diferentes modelos de gestión en los Recursos Humanos. - Aprender las principales técnicas utilizadas en la psicología del trabajo. - Conocer qué es la psicología del trabajo y la gestión de recursos humanos. - Conocer los objetivos del análisis de puestos de trabajo. - Aprender los métodos de valoración de los puestos de trabajo. - Conocer los principales rasgos evaluados en psicología del trabajo y técnicas de medida. - Dirigir el departamento de recursos humanos. - Reclutar y seleccionar personal. - Realizar técnicas e-learning para mejorar la formación. - Conocer las políticas de retribución.

Para qué te prepara

El presente Master Graduado Social está dirigido a todas aquellas personas que quieran ampliar sus conocimientos y formarse en la materia, así como a todas aquellas personas que deseen formarse en los modelos de gestión orientados a los RRHH.

A quién va dirigido

Este Master Graduado Social le prepara para conocer las Nuevas Tendencias en RRHH, los diferentes modelos de gestión en los Recursos Humanos, para tener una visión amplia y precisa del entorno de las relaciones laborales, adquiriendo los conocimientos necesarios para conocer la gestión y control de las relaciones laborales, etc. Y además este Master Graduado Social le prepara para tener una amplia visión sobre la psicología dentro del entorno laboral, adquiriendo las capacidades y habilidades de análisis, evaluación y reclutamiento de personal de trabajo para así tener una formación completa y dedicarse profesionalmente a este ámbito.

Salidas laborales

Gracias a este Master Graduado Social aumentarás tu formación en el ámbito de los Recursos Humanos permitiéndote orientar tu futuro laboral hacia Departamentos de Recursos Humanos (RRHH) de todas las organizaciones así como hacia Relaciones laborales. Además te permitirá ejercer como experto en psicología del trabajo.

TEMARIO

PARTE 1. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. MODELOS ORGANIZATIVOS: LA HUMANIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1. La importancia de las organizaciones.
2. Aproximación conceptual a la organización.
3. Tipos de organizaciones.
4. La estructura.
5. Cambio y desarrollo en la organización.
6. El coach como agente de cambio.
7. Impactos derivados de la introducción de una cultura de coaching.
8. Profesionales con vocación de persona.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

1. Conceptualización
2. Perspectivas en la dirección estratégica de los recursos humanos
3. La relación entre la estrategia empresarial y la de recursos humanos
4. Modelos de gestión estratégica de RRHH
5. Proceso de DERRHH
6. Barreras a la DERRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 3. NUEVOS RETOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Wellbeing: el bienestar en el trabajo
2. El clima laboral y productividad 2.0
3. El empowerment o empoderamiento
4. De la ética empresarial a la responsabilidad social corporativa
5. La consultoría de Recursos Humanos
6. El responsable de Recursos Humanos como arquitecto de la estrategia

UNIDAD DIDÁCTICA 4. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

1. La importancia del profesigramas
2. El proceso de reclutamiento
3. Canales de reclutamiento
4. Tipos de reclutamiento
5. El proceso de selección
6. Test de selección
7. La entrevista laboral
8. Entrevistas estructuradas
9. Dinámicas de Grupo
10. Plan de acogida

UNIDAD DIDÁCTICA 5. LA ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO 3.0

1. El uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de trabajo.
2. La estrategia del Employer Branding.

UNIDAD DIDÁCTICA 6. TÉCNICAS DE E-LEARNING PARA APOYAR LA FORMACIÓN

1. Introducción.
2. Internet va a incidir decisivamente en la forma de enseñar y aprender.
3. Marco teórico.
4. Ventajas del e-learning en la empresa.

UNIDAD DIDÁCTICA 7. SISTEMAS DE FORMACIÓN

1. La formación como opción estratégica
2. Diagnóstico de las necesidades de formación
3. La elaboración del plan de formación
4. Diseño y gestión de las acciones formativas
5. Financiación de la formación continua

UNIDAD DIDÁCTICA 8. INTRODUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS

1. Las competencias, un nuevo enfoque para la gestión empresarial.
2. Competencias en el contexto laboral
3. ¿Cómo se adquieren las competencias?
4. Competencias. Tipología y significado

UNIDAD DIDÁCTICA 9. GESTIÓN POR COMPETENCIAS. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

1. Gestión por competencias.
2. Objetivos del proceso de gestión por competencias.
3. Características de la gestión por competencias.
4. Beneficios del modelo de gestión por competencias.
5. Definición e implantación de un sistema de gestión por competencias.
6. Políticas o estrategias de un sistema de gestión por competencias.
7. Metacompetencias.

UNIDAD DIDÁCTICA 10. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN

1. Importancia de la política retributiva
2. Objetivos del sistema retributivo
3. Elementos del paquete retributivo
4. Factores que afectan al diseño de la estrategia de retribuciones
5. Evaluación del desempeño por competencias y retribución

UNIDAD DIDÁCTICA 11. LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA.

1. Teorías de la Motivación.
2. Tipos de motivación y estándares de eficacia.

PARTE 2. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

UNIDAD DIDÁCTICA 1. MARCO CONCEPTUAL E HISTÓRICO

1. Qué es la Psicología del trabajo
2. Definición de Psicología del trabajo
3. Dónde desarrolla su actividad el psicólogo del trabajo
4. Principales técnicas utilizadas
5. Un paseo por la historia
 1. - Antecedentes
 2. - La Primera Guerra Mundial
 3. - El desarrollo posterior y el futuro
 4. - Historia de la Psicología del trabajo en España

UNIDAD DIDÁCTICA 2. ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. Introducción
2. Psicología del trabajo y gestión de Recursos Humanos
 1. - Las personas como recurso competitivo
 2. - La dirección de Recursos Humanos en el organigrama empresarial
 3. - Enfoque proactivo de Recursos Humanos
 4. - Gestión integrada de Recursos Humanos
 5. - Enfoque de competencias en la gestión de Recursos Humanos
3. Otras áreas de actuación del psicólogo del trabajo
4. Caso práctico. La gestión integrada de Recursos Humanos: la empresa "Piel Bella Cara Bella"

UNIDAD DIDÁCTICA 3. ASPECTOS LEGALES Y ECONÓMICOS

1. Introducción
2. Aspectos legales
 1. - La Constitución Española
 2. - El Estatuto de los Trabajadores
3. Aspectos económicos
 1. - Tipos de costes
 2. - Proceso de cálculo de los costes
4. Caso práctico. Determinación de costes: la empresa "Chapuzas en 24 horas"

UNIDAD DIDÁCTICA 4. ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción
2. Concepto y objetivo del análisis de puestos de trabajo
3. Aplicaciones del análisis
4. Criterios del análisis
5. Proceso del análisis
 1. - Definir las aplicaciones
 2. - Preparar los materiales
 3. - Formación de los analistas
 4. - Informar sobre el programa
 5. - Recogida y análisis de datos
 6. - Elaborar las descripciones de los puestos de trabajo
 7. - Control del proceso y de los resultados

6. Procedimientos de análisis
7. Caso práctico. Análisis y descripción de puestos de trabajo en la empresa "Bepea"

UNIDAD DIDÁCTICA 5. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción
2. Concepto y aplicaciones de la valoración
3. El proceso de valoración
4. Métodos de valoración
 1. - Métodos cualitativos
 2. - Métodos cuantitativos
5. Caso práctico. Valoración de puestos de trabajo en el Ayuntamiento "Almendros Floridos"

UNIDAD DIDÁCTICA 6. EVALUACIÓN DEL PERSONAL EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

1. Introducción
2. Concepto de variable
3. Regresión y predicción
4. Análisis psicométrico de un instrumento de medida
 1. - Fiabilidad de la medida
 2. - Validez de la medida
 3. - Análisis estadístico de los ítems
5. La evaluación del personal

UNIDAD DIDÁCTICA 7. EVALUACIÓN DEL PERSONAL EN EL ENFOQUE DEL RASGO

1. Concepto de rasgo: su aplicación y utilidad en Psicología del trabajo
2. Principales rasgos evaluados en Psicología del trabajo y técnicas de medida
 1. - Rasgos intelectuales y su medida
 2. - Rasgos temperamentales y su evaluación
 3. - Rasgos motivacionales: los intereses y su evaluación
3. El proceso de evaluación del personal en el enfoque del rasgo
4. La elaboración del perfil del puesto en el enfoque del rasgo
5. Caso práctico. Determinación de pruebas de evaluación en el enfoque de rasgos

UNIDAD DIDÁCTICA 8. EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

1. Introducción
2. Elaboración del perfil de exigencias basado en competencias
3. Pruebas situacionales
 1. - Elaboración de pruebas situacionales
 2. - El juego de roles (role playing)
 3. - El método del caso
 4. - Juegos de empresa
 5. - La bandeja de llegada (in basket)
 6. - Ejercicios de presentación
4. Pruebas profesionales
5. Simulaciones
6. Discusión de grupo

7. Entrevista de competencias
8. Caso práctico. La elaboración de perfiles de exigencias en la empresa
9. "Deportes con Marcha"

UNIDAD DIDÁCTICA 9. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

1. Introducción
2. Concepto de reclutamiento y selección del personal
3. Contexto de la selección de personal
4. Modelo general de selección de personal
5. Proceso de reclutamiento y selección del personal
 1. - Aspectos previos: descripción y elaboración del perfil de exigencias del puesto
 2. - Proceso de reclutamiento
 3. - Proceso de selección de personal
6. Caso Práctico. La selección de un técnico de formación y desarrollo para la empresa "Sanfran"

UNIDAD DIDÁCTICA 10. PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

1. Introducción
2. Concepto de formación
3. Valor estratégico de la formación
4. La formación del personal como proceso
5. Métodos de formación
6. Métodos didácticos en formación presencial
 1. - Métodos verbales
 2. - Métodos participativos
7. Métodos didácticos en teleformación
 1. - Métodos centrados en la transmisión de la información
 2. - Métodos centrados en la actividad de los formados
8. Caso práctico. La empresa "Deportes con Marcha"

UNIDAD DIDÁCTICA 11. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y DEL POTENCIAL

1. Introducción
2. Proceso de evaluación del rendimiento
3. El ciclo anual de evaluación del rendimiento
 1. - Entrevista inicial
 2. - Entrevista de revisión de progresos
 3. - Entrevista anual de evaluación del rendimiento
 4. - En busca de mejoras en el ciclo de evaluación
 5. - Errores en las entrevistas de evaluación del rendimiento
 6. - La evaluación de 360°
4. Evaluación del potencial
 1. - Proceso de evaluación del potencial
 2. - Centros de evaluación
5. Caso práctico. La evaluación del rendimiento en "La Mejor Empresa de Investigación de Mercados"

UNIDAD DIDÁCTICA 12. SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL

1. Introducción
2. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima
3. Condiciones para el éxito de un estudio de clima laboral
4. Indicadores del clima laboral
 1. - Indicadores indirectos
 2. - Indicadores directos: los estudios de clima laboral
5. Satisfacción y clima laboral
6. Intervenciones para mejorar el clima laboral
 1. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la falta de claridad en los objetivos, roles y funciones del personal
 2. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la dimensión de recompensas
 3. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la autonomía y el desarrollo profesional de los empleados
 4. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la innovación y la creatividad
 5. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con las relaciones con los compañeros
 6. - Sugerencias para mejorar los aspectos relacionados con la motivación
7. Motivación laboral
 1. - Necesidades y motivación
 2. - Motivación intrínseca y extrínseca
 3. - Autoestima, autoeficacia y motivación
 4. - Estímulos motivacionales
8. Caso práctico. Clima laboral en "La Mejor Empresa de Investigación de Mercados"

EDITORIAL ACADÉMICA Y TÉCNICA: Índice de libro Psicología del trabajo Pereda, Santiago. Berrocal, Francisca. Alonso, Miguel A. Publicado por Editorial Síntesis

PARTE 3. RELACIONES LABORALES

MÓDULO 1. RELACIONES LABORALES

UNIDAD DIDÁCTICA 1. HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES

1. Economía y sociedad preindustrial
2. Revolución Industrial y el modelo liberal
3. El Movimiento Obrero en el siglo XIX
4. Impacto de la segunda revolución industrial
5. Intervención del Estado en las relaciones laborales
6. Globalización y desregulación. Condicionantes más relevantes para las relaciones laborales.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. DERECHO SINDICAL

1. La negociación colectiva
2. El Convenio Colectivo
3. Clasificación de los Convenios Colectivos
4. Sujetos del Convenio Colectivo
5. Otros aspectos en el Convenio Colectivo: contenido, elaboración y obligatoriedad
6. Descuelgue Salarial: modificaciones de las condiciones establecidas en el Convenio

UNIDAD DIDÁCTICA 3. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1. La representación de los trabajadores
2. Representación unitaria: Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal
3. Representación sindical: Secciones sindicales y Delegados sindicales
4. Representación del personal funcionario y negociación colectiva

UNIDAD DIDÁCTICA 4. CONTRATOS (I). LA RELACIÓN LABORAL

1. El contrato de trabajo: capacidad, forma, período de prueba, duración y sujetos
2. Tiempo de trabajo: jornada laboral, horario, horas extraordinarias, recuperables y nocturnas, descanso semanal, días festivos, vacaciones y permisos

UNIDAD DIDÁCTICA 5. SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Introducción El Sistema de Seguridad Social
2. Regímenes de la Seguridad Social
3. Régimen General de la Seguridad Social Altas y Bajas

UNIDAD DIDÁCTICA 6. PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS

1. Introducción a la planificación de plantillas
2. Concepto de planificación de Recursos Humanos
3. Importancia de la planificación de los Recursos Humanos: ventajas y desventajas
4. Objetivos de la planificación de Recursos Humanos
5. Requisitos previos a la planificación de Recursos Humanos
6. Modelos de planificación de los Recursos Humanos
7. El caso especial de las Pymes

UNIDAD DIDÁCTICA 7. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo
2. El proceso de analizar los puestos de trabajo
3. El análisis de la información: Validez, Métodos y Valoración

UNIDAD DIDÁCTICA 8. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

1. Introducción al reclutamiento y selección del personal
2. Reclutamiento: definición y entorno
3. Canales de reclutamiento
4. Tipos de candidaturas
5. Intermediarios y mediadores en el proceso del reclutamiento
6. Selección La entrevista laboral, tipos, preparación y actitud
7. Formas de solicitud de empleo
8. Así inflan el currículum los candidatos

UNIDAD DIDÁCTICA 9. INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

1. Concepto de Psicología del Trabajo
2. Historia de la Psicología del Trabajo

3. Campo de Estudio de la Psicología del Trabajo
4. Evolución del Concepto de Trabajo
5. Los Nuevos Modelos de Organización Laboral

MÓDULO 2. GESTIÓN LABORAL INFORMATIZADA

UNIDAD DIDÁCTICA 1. SISTEMA RED

1. Nuevas tecnologías para la gestión laboral
2. Los certificados digitales
3. Instalación y configuración del sistema RED
4. El Sistema RED
5. Funcionamiento del sistema RED
6. Servicios personales

UNIDAD DIDÁCTICA 2. SISTEMA CONTRAT@

1. Comunicación de contratos: los sistemas Contrat@
2. Comunicación de la contratación
3. Corrección de datos
4. Incluir contrato de oficina de empleo
5. Comunicación de la copia básica
6. Seguimiento de las comunicaciones realizadas

UNIDAD DIDÁCTICA 3. SISTEMA DELT@

1. Comunicación de accidentes: el sistema Delt@
2. Iniciación al sistema
3. Gestión de partes de accidentes de trabajo
4. Importar y consultar remesas de partes de accidente

UNIDAD DIDÁCTICA 4. SISTEMA DE LIQUIDACIÓN DIRECTA

1. Introducción
2. Sistema de liquidación directa
3. Ficheros emitidos y de respuesta a la seguridad social
4. Tablas de nomenclatura del sistema
5. Sistema de Liquidación directa

UNIDAD DIDÁCTICA 5. SISTEMA SILTRA

1. Asignar Códigos de cuenta de cotización
2. Escritorio de SILTRA
3. Cotización

UNIDAD DIDÁCTICA 6. SISTEMA SILTRA II

1. Afiliación
2. Procesar remesas INSS
3. Configuración

UNIDAD DIDÁCTICA 7. SISTEMA SILTRA III

1. Comunicaciones
2. Utilidades

PARTE 4. MODELO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. GESTIÓN POR COMPETENCIAS

1. El concepto de la competencia laboral
2. Objetivos y utilidades de un sistema de competencias
3. Tipos de competencias
4. Perfiles de competencias
5. Diseño de mapas de competencias
6. Implantación del sistema por competencias
7. Dificultades y reconocimiento

UNIDAD DIDÁCTICA 2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

1. ¿Por qué evaluar el desempeño?
2. Beneficios y problemas más comunes
3. Pasos de la evaluación del desempeño
4. Aplicaciones para la evaluación del desempeño
5. Evaluación de 360 grados
6. Relación del desempeño con la remuneración

UNIDAD DIDÁCTICA 3. GESTIÓN POR OBJETIVOS Y GESTIÓN POR VALORES

1. Estrategia, misión, visión y objetivos organizacionales
2. La necesidad de establecer objetivos
3. Gestión por objetivos
4. Los valores en la empresa
5. Gestión por valores
6. Objetivos de gestión por valores

PARTE 5. NUEVAS TENDENCIAS EN RRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 1. CULTURA DIGITAL

1. Liderazgo y empresa digital
2. Nuevas formas de dirigir equipos en la era digital
3. Nuevas formas de trabajo
4. Competencias para el trabajo en la era digital
5. Gestión del conocimiento
6. Gestión del Talento en los nuevos Modelos de Organización
7. Gestión de equipos de alto rendimiento
8. Cultura Empresarial

UNIDAD DIDÁCTICA 2. ESTRATEGIA DE RECLUTAMIENTO 3.0 Y EMPLOYER BRANDING Y TALENTO DIGITAL

1. El uso de las nuevas tecnologías en la búsqueda de trabajo
2. Aspectos básicos para el Employer Branding
3. Atracción y retención de talento
4. Pilares para la atracción y retención de talento
5. Desarrollo del talento
6. Atracción y retención de talento en la era digital
7. Canal de empleo corporativo o Career Site
8. Casos prácticos reales de EB

UNIDAD DIDÁCTICA 3. ATRACCIÓN DEL TALENTO DIGITAL: MOBILE RECRUITMENT Y MOBILE HUNTING

1. Conceptualización del reclutamiento móvil
2. Beneficios del mobile recruitment
3. Estrategias Mobile Hunting
4. Software de Reclutamiento y/o ATS (Applicant Tracking System)
5. Apps para la captación, selección y retención del talento

UNIDAD DIDÁCTICA 4. DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES

1. Community Manager, Chief Data Officer, Data Protection Officer, Data Scientist
2. Desarrollo de competencias informáticas
3. Función de RR HH en la transformación digital de la empresa: formación, acompañamiento

UNIDAD DIDÁCTICA 5. INTRODUCCIÓN AL BIG DATA

1. ¿Qué es Big Data?
2. La era de las grandes cantidades de información: historia del big data
3. La importancia de almacenar y extraer información
4. Big Data enfocado a los negocios
5. Open data
6. Información pública
7. IoT (Internet of Things - Internet de las cosas)

UNIDAD DIDÁCTICA 6. SOCIAL MEDIA RECRUITMENT

1. Redes sociales y búsqueda de empleo
2. Huella digital
3. E- Recruitment
4. Job Posting
5. Blogging

UNIDAD DIDÁCTICA 7. INTRODUCCIÓN A LAS METODOLOGÍAS ÁGILES

1. Ingeniería de software, sus principios y objetivos
2. Metodologías en Espiral, Iterativa y Ágiles
3. Prácticas ágiles
4. Métodos ágiles
5. Evolución de las metodologías ágiles
6. Metodologías ágiles frente a metodologías pesadas

UNIDAD DIDÁCTICA 8. GESTIÓN DEL CAMBIO

1. Conceptualización
2. Modelo de Gestión del cambio organizacional
3. Dificultades al implantar un nuevo modelo de gestión
4. La resistencia al cambio
5. Factores de éxito en la gestión del cambio

PARTE 6. TEAM BUILDING, GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

MÓDULO 1. FIGURA DEL DIRECTOR EN LA EMPRESA

UNIDAD DIDÁCTICA 1. PROCESO DIRECTIVO

1. El proceso directivo.
2. Fases del proceso directivo.
3. Liderazgo.
4. Motivación.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN

1. Introducción.
2. El contenido de los procesos de dirección.
3. La dimensión estratégica de la dirección.
4. Dimensión ejecutiva de la dirección.
5. El desarrollo de la autoridad.

UNIDAD DIDÁCTICA 3. DE DIRECTIVO A DIRECTIVO COACH

1. El coaching directivo: cómo conseguir el desarrollo profesional.
2. Establecer límites: presión-rendimiento.
3. Otras competencias necesarias en la dirección de personas.

MÓDULO 2. TEAM BUILDING

UNIDAD DIDÁCTICA 4. EL EQUIPO EN LA ORGANIZACIÓN ACTUAL

1. La importancia de los equipos en las organizaciones actuales.
2. La efectividad de los equipos.
3. Grupo vs Equipo.
4. Composición de equipos, recursos y tareas.
5. Los procesos en los equipos.
6. Recursos humanos y coaching.

UNIDAD DIDÁCTICA 5. TÉCNICAS PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO

1. Team building.
2. Técnicas para mejorar el funcionamiento de un equipo.

MÓDULO 3. GESTIÓN DEL LIDERAZGO

UNIDAD DIDÁCTICA 6. EL LIDERAZGO EN EL EQUIPO

1. Liderazgo.
2. Enfoques en la teoría del liderazgo.
3. Estilos de liderazgo.
4. El papel del líder.

UNIDAD DIDÁCTICA 7. COACHING Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA

1. El coaching como ayuda a la formación del liderazgo.
2. El coaching como estilo de liderazgo.
3. El coach como líder y formador de líderes.
4. El líder como coach.

MÓDULO 4. LA NEGOCIACIÓN

UNIDAD DIDÁCTICA 8. DIRECCIÓN DE REUNIONES, DESARROLLO Y CIERRE DE LA REUNIÓN

1. Realizar la presentación.
2. El arte de preguntar y responder.
3. Intervención de los participantes.
4. Utilización de medios técnicos y audiovisuales.
5. Cierre de la reunión.
6. Elaboración del acta de reunión.

UNIDAD DIDÁCTICA 9. LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA GESTIÓN DE EQUIPOS

1. ¿Qué son las habilidades sociales?
2. La asertividad.

UNIDAD DIDÁCTICA 10. LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA GESTIÓN DE REUNIONES (I)

1. La empatía.
2. La escucha activa.
3. La autoestima.

UNIDAD DIDÁCTICA 11. LA NEGOCIACIÓN

1. Concepto de negociación.
2. Estilos de negociación.
3. Los caminos de la negociación.
4. Fases de la negociación.

UNIDAD DIDÁCTICA 12. LA FIGURA DEL SUJETO NEGOCIADOR

1. La personalidad del negociador.
2. Habilidades del negociador.
3. Características del sujeto negociador.
4. Clases de negociadores.
5. La psicología de la negociación.

UNIDAD DIDÁCTICA 13. TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

1. Estrategias de negociación.
2. Tácticas de negociación.
3. Cuestiones prácticas.

UNIDAD DIDÁCTICA 14. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. El conflicto como fuente del problema.
2. Tipos de conflictos.
3. Coaching y negociación.
4. Coaching y resolución de conflictos.

