



master



Master en
**Recursos Humanos y
Gestión del Talento +
Titulación Universitaria**



INEAF
BUSINESS SCHOOL

INEAF Business School



Índice

Master en **Recursos Humanos y Gestión del Talento + Titulación Universitaria**

1. Historia
2. Titulación Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento + Titulación Universitaria

[Resumen](#) / [A quién va dirigido](#) / [Objetivos](#) / [Para que te prepara](#) / [Salidas Laborales](#) /

[INEAF Plus](#)

3. Metodología de Enseñanza
4. Alianzas
5. Campus Virtual
6. Becas
7. Claustro Docente
8. Temario Completo



Historia

Ineaf Business School



En el año 1987 nace la primera promoción del Máster en Asesoría Fiscal impartido de forma presencial, a sólo unos metros de la histórica Facultad de Derecho de Granada. Podemos presumir de haber formado a profesionales de éxito durante las 27 promociones del Máster presencial, entre los que encontramos abogados, empresarios, asesores fiscales, funcionarios, directivos, altos cargos públicos, profesores universitarios...

El Instituto Europeo de Asesoría Fiscal INEAF ha realizado una apuesta decidida por la innovación y nuevas tecnologías, convirtiéndose en una Escuela de Negocios líder en formación fiscal y jurídica a nivel nacional.

Ello ha sido posible gracias a los cinco pilares que nos diferencian:

- **Claustro** formado por profesionales en ejercicio.
- **Metodología y contenidos** orientados a la práctica profesional.
- **Ejemplos y casos prácticos** adaptados a la realidad laboral.
- **Innovación** en formación online.
- **Acuerdos** con Universidades.



Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento + Titulación Universitaria

| | |
|----------------------|--------|
| DURACIÓN | 1500 H |
| PRECIO | 2195 € |
| CRÉDITOS ECTS | 8 |
| MODALIDAD | Online |

Entidad impartidora:

INEAF - Instituto Europeo de Asesoría Fiscal



Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

Titulación Master Profesional

Titulación Múltiple:

- Título Propio Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento expedido por el Instituto Europeo de Asesoría Fiscal(INEAF). "Enseñanza no oficial y no conducente a la obtención de un título con carácter oficial o certificado de profesionalidad."
- Título Propio Universitario en Contratación, Nóminas, Finiquitos y Seguros Sociales Expedida por la Universidad Antonio de Nebrija con 8 créditos ECTS



Resumen

Las empresas cada vez más conscientes de que el éxito empresarial pasa por la gestión óptima de sus recursos humanos y por una política de captación y retención del talento han comenzado a demandar a profesionales con conocimientos técnicos y especializados en llevar a cabo esta labor. El Máster en Recursos Humanos y Gestión del Talento es la formación con la que desarrollar una estrategia competitiva en un área vital para la consecución de los objetivos empresariales.

A quién va dirigido

Los profesionales que lleven a cabo labores de dirección de equipos humanos serán los principales interesados en el Máster en Recursos Humanos y Gestión del Talento, más concretamente, los profesionales de los departamentos de Recursos Humanos como formación continua y reciclaje profesional. También los estudiantes de áreas jurídicas o similares que quieran desarrollar su trayectoria en este ámbito.

Objetivos

Con el Master en **Recursos Humanos y Gestión del Talento + Titulación Universitaria** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Establecer estrategias, objetivos e incentivar valores en la empresa conforme al modelo de gestión de recursos humanos.
- Estudiar los pilares para la atracción y retención del talento en la empresa y llevar a cabo una gestión del conocimiento.
- Manejar las herramientas tecnológicas aplicadas a las tareas y funciones de los departamentos de recursos humanos.
- Implantar políticas retributivas con las que hacer partícipes a los trabajadores de los objetivos de la empresa y su intervención.
- Familiarizarse con los medios de resolución de conflictos como la conciliación que le permitirá adquirir competencias en negociación
- Conocer todos los elementos que constituyen las nóminas y aprender a confeccionarlas a través de los modelos RTN y RLC.



¿Y, después?

INEAF *Plus*. Descubre las ventajas

SISTEMA DE CONVALIDACIONES INEAF

La organización modular de nuestra oferta formativa permite formarse paso a paso; si ya has estado matriculado con nosotros y quieres cursar nuevos estudios solicita tu plan de convalidación. No tendrás que pagar ni cursar los módulos que ya tengas superados.

ACCESO DE POR VIDA A LOS CONTENIDOS ONLINE

Aunque haya finalizado su formación podrá consultar, volver a estudiar y mantenerse al día, con acceso de por vida a nuestro Campus y sus contenidos sin restricción alguna.

CONTENIDOS ACTUALIZADOS

Toda nuestra oferta formativa e información se actualiza permanentemente. El acceso ilimitado a los contenidos objeto de estudio es la mejor herramienta de actualización para nuestros alumno/as en su trabajo diario.

DESCUENTOS EXCLUSIVOS

Los antiguos alumno/as acceden de manera automática al programa de condiciones y descuentos exclusivos de INEAF Plus, que supondrá un importante ahorro económico para aquellos que decidan seguir estudiando y así mejorar su currículum o carta de servicios como profesional.



OFERTAS DE EMPLEO Y PRÁCTICAS

Desde INEAF impulsamos nuestra propia red profesional entre nuestros alumno/as y profesionales colaboradores. La mejor manera de encontrar sinergias, experiencias de otros compañeros y colaboraciones profesionales.

NETWORKING

La bolsa de empleo y prácticas de INEAF abre la puerta a nuevas oportunidades laborales. Contamos con una amplia red de despachos, asesorías y empresas colaboradoras en todo el territorio nacional, con una importante demanda de profesionales con formación cualificada en las áreas legal, fiscal y administración de empresas.

SALIDAS LABORALES

- Director de Recursos Humanos.- Gestor de personas y equipos.- Consultor en Recursos Humanos y desarrollo del talento- Experto en selección de personas y liderazgo de equipos- Consultor en dirección de RRHH, gestión de personas, equipos y talento

¿PARA QUÉ TE PREPARA?

El Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento te prepara para conocer la nueva forma de llevar a cabo la administración del capital humano de la empresa que se basa en pilares como la captación y retención del talento, el uso de las innovaciones tecnológicas en recursos humanos y motivar a los trabajadores haciéndoles partícipes del éxito de la organización.

En INEAF ofrecemos oportunidades de formación sin importar horarios, movilidad, distancia geográfica o conciliación.

Nuestro método de estudio online se basa en la integración de factores formativos y el uso de las nuevas tecnologías. Nuestro equipo de trabajo se ha fijado el objetivo de integrar ambas áreas de forma que nuestro alumnado interactúe con un CAMPUS VIRTUAL ágil y sencillo de utilizar. Una plataforma diseñada para facilitar el estudio, donde el alumnado obtenga todo el apoyo necesario, ponemos a disposición del alumnado un sinfín de posibilidades de comunicación.

Nuestra metodología de aprendizaje online, está totalmente orientada a la práctica, diseñada para que el alumnado avance a través de las unidades didácticas siempre prácticas e ilustradas con ejemplos de los distintos módulos y realice las Tareas prácticas (Actividades prácticas, Cuestionarios, Expedientes prácticos y Supuestos de reflexión) que se le irán proponiendo a lo largo del itinerario formativo.

Al finalizar el máster, el alumnado será capaz de transformar el conocimiento académico en conocimiento profesional.

metodología INEAF



Profesorado y servicio de tutorías

Todos los profesionales del Claustro de INEAF compatibilizan su labor docente con una actividad profesional (Inspectores de Hacienda, Asesores, Abogados ...) que les permite conocer las necesidades reales de asesoramiento que exigen empresas y particulares. Además, se encargan de actualizar continuamente los contenidos para adaptarlos a todos los cambios legislativos, jurisprudenciales y doctrinales.

Durante el desarrollo del programa el alumnado contará con el apoyo permanente del departamento de tutorización. Formado por especialistas de las distintas materias que ofrecen al alumnado una asistencia personalizada a través del servicio de tutorías on-line, teléfono, chat, clases online, seminarios, foros ... todo ello desde nuestro CAMPUS Online.

Materiales didácticos

Al inicio del programa el alumnado recibirá todo el material asociado al máster en papel. Estos contenidos han sido elaborados por nuestro claustro de expertos bajo exigentes criterios de calidad y sometido a permanente actualización. Nuestro sistema de Campus online permite el acceso ilimitado a los contenidos online y suministro gratuito de novedades y actualizaciones que hacen de nuestros recursos una valiosa herramienta para el trabajo diario.



Alianzas

En INEAF, las **relaciones institucionales** desempeñan un papel fundamental para mantener el máximo grado de excelencia en nuestra oferta formativa y situar a nuestros alumno/as en el mejor escenario de oportunidades laborales y relaciones profesionales.



ASOCIACIONES Y COLEGIOS PROFESIONALES

Las alianzas con asociaciones, colegios profesionales, etc. posibilitan el acceso a servicios y beneficios adicionales a nuestra comunidad de alumno/as.



EMPRESAS Y DESPACHOS

Los acuerdos estratégicos con empresas y despachos de referencia nos permiten nutrir con un especial impacto todas las colaboraciones, publicaciones y eventos de INEAF. Constituyendo INEAF un cauce de puesta en común de experiencia.

CALIDAD

PRÁCTICO

ACTUALIZADO

Si desea conocer mejor nuestro Campus Virtual puede acceder como invitado al curso de demostración a través del siguiente enlace:

alumnos.ineaf.es

campus virtual

En nuestro afán por adaptar el aprendizaje a la filosofía 3.0 y fomentar el empleo de los nuevos recursos tecnológicos en la empresa, **hemos desarrollado un Campus virtual (Plataforma Online para la Formación 3.0) exclusivo de última generación con un diseño funcional e innovador.**

Entre las herramientas disponibles encontrarás: servicio de tutorización, chat, mensajería y herramientas de estudio virtuales (ejemplos, actividades prácticas – de cálculo, reflexión, desarrollo, etc.-, vídeo-ejemplos y videotutoriales, además de “supercasos”, que abarcarán módulos completos y ofrecerán al alumnado una visión de conjunto sobre determinadas materias).

El Campus Virtual permite establecer contacto directo con el equipo de tutorización a través del sistema de comunicación, permitiendo el intercambio de archivos y generando sinergias muy interesantes para el aprendizaje.

El alumnado dispondrá de **acceso ilimitado a los contenidos** contando además con manuales impresos de los contenidos teóricos de cada módulo, que le servirán como apoyo para completar su formación.

En INEAF apostamos por tu formación y ofrecemos un **Programa de becas y ayudas al estudio**. Somos conscientes de la importancia de las ayudas al estudio como herramienta para garantizar la inclusión y permanencia en programas formativos que permitan la especialización y orientación laboral.

BECAS

| BECA DESEMPLEO, DISCAPACIDAD Y FAMILIA NUMEROSA | BECA ALUMNI | BECA EMPRENDE, GRUPO | BECA RECOMIENDA |
|---|---|--|---|
| <p>Documentación a aportar (desempleo):</p> <ul style="list-style-type: none">• Justificante de encontrarse en situación de desempleo <p>Documentación a aportar (discapacidad):</p> <ul style="list-style-type: none">• Certificado de discapacidad igual o superior al 33 %. <p>Documentación a aportar (familia numerosa):</p> <ul style="list-style-type: none">• Se requiere el documento que acredita la situación de familia numerosa. | <p>Documentación a aportar:</p> <ul style="list-style-type: none">• No tienes que aportar nada. ¡Eres parte de INEAF! | <p>Documentación a aportar (emprende):</p> <ul style="list-style-type: none">• Estar dado de alta como autónomo y contar con la última declaración-liquidación del IVA. <p>Documentación a aportar (grupo):</p> <ul style="list-style-type: none">• Si sois tres o más personas, podréis disfrutar de esta beca. | <p>Documentación a aportar:</p> <ul style="list-style-type: none">• No se requiere documentación, tan solo venir de parte de una persona que ha estudiado en INEAF previamente. |
| 20% | 25% | 15% | 15% |

Para más información puedes contactar con nosotros en el teléfono 958 050 207 y también en el siguiente correo electrónico: formacion@ineaf.es

El Claustro Docente de INEAF será el encargado de analizar y estudiar cada una de las solicitudes, y en atención a los **méritos académicos y profesionales** de cada solicitante decidirá sobre la concesión de **beca**.

A photograph of three professionals sitting around a wooden conference table in a room with bookshelves. A man with glasses and a suit is on the left, a woman in a pink top is in the middle, and a man in a suit and glasses is on the right. They are looking towards the camera. On the table are papers, a calculator, and a pen holder.

"Preparamos profesionales con casos prácticos,
llevando la realidad del mercado laboral a
nuestros Cursos y Másteres"

Claustro docente

Nuestro equipo docente está formado por Inspectores de Hacienda, Abogados, Economistas, Graduados Sociales, Consultores, ... Todos ellos profesionales y docentes en ejercicio, con contrastada experiencia, provenientes de diversos ámbitos de la vida empresarial que aportan aplicación práctica y directa de los contenidos objeto de estudio, contando además con amplia experiencia en impartir formación a través de las TICs.

Se ocupará además de resolver dudas al alumnado, aclarar cuestiones complejas y todas aquellas otras que puedan surgir durante la formación.

Si quieres saber más sobre nuestros docentes accede a la sección Claustro docente de nuestra web desde

[aquí](#)



Temario

Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento + Titulación Universitaria



PROGRAMA ACADEMICO

Módulo 1. Gestión estratégica del talento

Módulo 2. Modelos de gestión de los recursos humanos

Módulo 3. Modelos de innovación en recursos humanos

Módulo 4. Gestión de personal planificación de plantillas de trabajo

Módulo 5. Diseño de políticas de retribución

Módulo 6. Conciliación como forma de solución de controversias

Módulo 7. Contratación, nóminas, finiquitos y seguros sociales

Módulo 8. Auditoría de recursos humanos

Módulo 1.

Gestión estratégica del talento

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
3. - Perspectiva universalista
4. - Perspectiva contingente
5. La relación entre la estrategia empresarial y la de RRHH
6. Modelos de gestión estratégica de RRHH
7. - Modelo de la Escuela de Michigan
8. - El modelo de la Escuela de Harvard
9. - El modelo de la Escuela de Warwick
10. - El modelo de Lengnick-Hall y Lengnick-Hall
11. Proceso de Dirección Estratégica de Recursos Humanos (DERRHH)
12. Barreras a la Dirección Estratégica de Recursos Humanos (DERRHH)
13. Videotutorial: La planificación estratégica

UNIDAD DIDÁCTICA 2.

RRHH: PLAN ESTRATÉGICO

1. Fijación de objetivos estratégicos de RRHH: Método de cascada
2. - Método de cascada
3. Identificación de estrategias de RRHH dentro de una organización
4. Estrategias genéricas de la compañía y definición de estrategias de RRHH
5. Criterios y métodos de selección de estrategias de RRHH
6. Establecimiento y ejecución del plan estratégico de RRHH
7. El cuadro de mando de RRHH: el CMI
8. - Construcción del Cuadro de Mando
9. - La perspectiva financiera
10. - La perspectiva del cliente
11. - Perspectiva interna
12. - Perspectiva de aprendizaje
13. - 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
3. - Fases de evaluación del desempeño
4. Programas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo
5. 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
2. - ¿Qué es el Talento?
3. - La Ley de la Fractura
4. La tercera Revolución del Conocimiento
5. - Seleccionar el Talento
6. ¿Cómo gestionar el talento?
7. - ¿Dónde buscar el Talento?
8. - ¿Cuáles son las razones por las que un profesional desearía trabajar en una compañía?
9. - La Retribución Emocional
10. - Atracción del Talento
11. - Proceso de Acogida al Profesional con Talento

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

EMPLOYER BRANDING

1. Aspectos básicos para el Employer Branding
2. - El centro son las personas
3. - La propuesta de valor
4. - Employee Experience Journey Mapping
5. - Plan de Acción
6. Atracción y retención de talento
7. Pilares para la atracción y retención de talento
8. - Comprender a los empleados
9. - Optar por el liderazgo
10. - Proporcionar los suficientes recursos
11. - Aplaudir el esfuerzo y recompensar la contribución
12. - No desmotivar al empleado
13. - Implantar el respeto
14. - Cultivar confianza
15. - Difundir la cultura corporativa
16. - Decir la verdad
17. La gestión del conocimiento
18. - Principios de la gestión del conocimiento
19. - Objetivos y proceso de la gestión del conocimiento

20. Atracción y retención de talento en la era digital
21. Errores más comunes que se comenten cuando una empresa plantea gestionar una marca como empleador
22. - “Nunca he tenido problemas con mi marca en el mercado”
23. - “Con la buena marca de mi producto es suficiente”
24. Ejercicio resuelto: Grupo VIPS
25. Ejercicio resuelto: L’OREAL

UNIDAD DIDÁCTICA 6.

MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

1. Teorías de la motivación: teorías de contenido y teorías de proceso
2. - Teorías de contenido: Maslow, Mc.Gregor, Herzberg, Aldefer, Mc- Clelland, otros autores
3. - Teorías de proceso: Vroom, Adamas, Skinner
4. Tipos de motivación y estándares de eficacia
5. - Motivación Individual
6. - Motivación Colectiva
7. - Motivación económica
8. - Motivación no dineraria
9. El Burnout
10. Causas del Burnout
11. 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
4. - A nivel internacional
5. Competencias y generación de valor
6. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo del recurso humano por competencias
7. El área de talento humano

Módulo 2.

Modelos de gestión de los recursos humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 1.

LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Prácticas, políticas y modelos de gestión de RRHH
2. El reto de la gestión de los recursos humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 2.

TIPOS DE MODELOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Modelo de gestión de RRHH orientados al control
2. Modelo de gestión de RRHH de Alto Compromiso
3. Modelo de gestión de RRHH de Alta Implicación
4. Modelo de gestión de RRHH de Alto Rendimiento
5. Modelo de gestión de RRHH Orientados a la Seguridad en el trabajo
6. Modelo de gestión de RRHH Orientado al Cliente

UNIDAD DIDÁCTICA 3.

MODELOS TRADICIONALES DE GESTIÓN DE RRHH

1. Modelo de Werther y Davis
2. Modelo Dessier
3. Modelo de Milkovich y Boudreau
4. Modelo de Chiavenato
5. Modelo de Cascio
6. Modelo de Ivancevich
7. Modelo de Dolan, Schuler y Valle
8. Modelo de Gómez-Mejía, Balkin y Cardy
9. Modelo de Besseyre Des Horts
10. Competencia laboral: Aproximación al concepto y modelos
11. - Sistema de competencias: Objetivos y Funciones
12. - Clases de competencias
13. - Perfil de competencias para un puesto determinado
14. - Diseño de mapas de competencias: definición del puesto de trabajo
15. - ¿Cómo se hace un mapa de competencias?
16. - Proceso de evaluación
17. - Implantación del sistema por competencias: integración de equipos de trabajo, consecución de objetivos y de oportunidades
18. - Evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales

UNIDAD DIDÁCTICA 4.

NUEVAS PROPUESTAS EN LOS MODELOS DE GESTIÓN DE RRHH

1. Modelo de Gestión de RRHH basado en la utilización del conocimiento intensivo en equipos de trabajo
2. Prácticas de RRHH orientadas al servicio electrónico (e-servicio)
3. Modelo de Gestión de RRHH en España
4. - Modelo Amigo
5. - Modelo de González y De Elena
6. - Modelo universal de Gestión de RRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

MODELOS DE GESTIÓN DE RRHH Y RENDIMIENTO Y LA GESTIÓN POR VALORES

1. Teorías explicativas de la relación entre modelos de gestión de recursos humanos y rendimiento
2. - Evaluación del desempeño
3. - Gestión del desempeño: Beneficios y problemas más comunes
4. - Pasos de la evaluación del desempeño: 5 pasos
5. - Software para la evaluación del desempeño
6. - Evaluación integral del trabajador: Evaluación de 360 grados
7. - Relación del desempeño con la recompensa o retroalimentación
8. Los valores en la empresa: Dirección por valores
9. Gestión por valores: valores económicos, emocionales y éticos
10. Objetivos de gestión por valores: cultura de empresa

Módulo 3.

Modelos de innovación en recursos humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 1.

LA SOCIEDAD 3.0

1. Filosofía Web 3.0 y su impacto en el mundo empresarial
2. Socialización de la Web
3. Adaptación del mundo empresarial a las Nuevas tecnologías

UNIDAD DIDÁCTICA 2.

BÚSQUEDA DE TRABAJO Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL: IMPORTANCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

1. Nuevas formas de acceso al mercado de trabajo
2. Employer Branding o Marca de Empleador

UNIDAD DIDÁCTICA 3.

COMUNICACIÓN VIRTUAL: MODELO FORMATIVO Y COMUNICATIVO

1. Formación empresarial en Nuevas Tecnologías
2. Redes Sociales Corporativas
3. El Empleado Cliente: Marketing Interno

UNIDAD DIDÁCTICA 4.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DEL TALENTO

1. Las TIC y la sociedad del conocimiento
2. Integración del conocimiento en la actividad empresarial
3. El talento como prioridad estratégica
4. Gestión efectiva del talento
5. Contextualizar y adaptar el talento a la organización
6. El talento: atraer, desarrollar y retener
7. Ejemplo Práctico: la NASA y la gestión del conocimiento

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

1. Innovación y talento en la organización
2. Factores clave para innovar
3. Organización innovadora y en constante evolución: Gestión de la innovación
4. Principios básicos para la innovación
5. Ejemplo Práctico: La innovación según Steve Jobs
6. Ejemplo Práctico: Helvex: el cambio continuo

UNIDAD DIDÁCTICA 6.

MOTIVACIÓN Y GESTIÓN DE EQUIPOS: FORMAS DE TRABAJO COLABORATIVO, MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO

1. El trabajo colaborativo: sumar como equipo
2. Gestión eficiente del equipo humano: talento individual + talento organizacional
3. El Departamento de RRHH como motivador del equipo
4. El Departamento de RRHH como líder del equipo

UNIDAD DIDÁCTICA 7.

RETOS EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Wellbeing: el bienestar en el trabajo y prevención del absentismo laboral
2. La productividad 2.0: ideas básicas
3. El empowerment o empoderamiento: fortalecer la empresa a nivel relacional y psicológico
4. La Empresa en un contexto social: ética empresarial y responsabilidad social corporativa
5. La consultoría de Recursos Humanos y el clima organizacional
6. Diseño de estrategias en el Departamento de Recursos Humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 8.

APLICACIONES PARA EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Software para el departamento de Recursos Humanos
2. Programas por funcionalidades
3. Nuevas tecnologías en los Recursos Humanos
4. El teletrabajo

Módulo 4.

Gestión de personal planificación de plantillas de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 1.

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 2.

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 3.

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 4.

FORMACIÓN EN LA EMPRESA

1. La formación como opción estratégica
2. El servicio de formación en la organización
3. La elaboración del plan de formación
4. La propuesta del plan de formación
5. Gestión del plan de formación
6. Proceso de gestión de acciones formativas
7. Evaluación del plan de formación

Módulo 5.

Diseño de políticas de retribución

UNIDAD DIDÁCTICA 1. RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN

1. La nueva faceta de la retribución
2. Definición de retribución y compensación: la retribución como modelo de compensación
3. Importancia del departamento de RR.HH

UNIDAD DIDÁCTICA 2. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN

1. Concepto y objetivos de las políticas retributivas
2. Análisis del sistema de retribución actual
3. Elementos del paquete retributivo
4. Importancia del Convenio Colectivo en las políticas de retribución
5. Beneficios de las políticas retributivas: modelo de compensación total

UNIDAD DIDÁCTICA 3. DISEÑO DE POLÍTICAS DE RETRIBUCIÓN

1. Aspectos a tener en cuenta en el diseño de políticas retributivas y de compensación
2. Análisis y descripción de los puestos de trabajo de la organización
3. Definición de la estructura salarial

UNIDAD DIDÁCTICA 4. MODELOS DE POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

1. Los modelos de elección de la política retributiva: Interés, utilidad y satisfacción
2. Modelo de menú a la carta
3. Retribución variable por objetivos
4. Ejemplo práctico sobre la política de retribución de una empresa

Módulo 6.

Conciliación como forma de solución de controversias

UNIDAD DIDÁCTICA 1. LA CONCILIACIÓN COMO MÉTODO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Aproximación al instituto de la conciliación
2. Presencia de conciliación en el Derecho Internacional
3. - Derecho Internacional Público
4. - Derecho Internacional Privado
5. Mediación y conciliación: diferencias y similitudes
6. Ámbitos de actuación y exclusiones
7. Competencia
8. - Objetiva
9. - Territorial
10. Efectos jurídicos de la conciliación
11. Ejercicio resuelto. Elementos básicos de la conciliación I
12. Ejercicio resuelto. Elementos básicos de la conciliación II
13. Ejercicio resuelto. Elementos básicos de la conciliación III

UNIDAD DIDÁCTICA 2. CONCILIACIÓN CIVIL

1. Tipos de conciliación
2. La conciliación preventiva o extraprocesal
3. Procedimiento de conciliación extraprocesal
4. - Solicitud o papeleta
5. - Admisión de la papeleta
6. - Citación de las partes
7. - Comparecencia de las partes
8. - Celebración del acto de conciliación
9. - Testimonio y gastos
10. - Ejecución
11. - Acción de nulidad
12. - Efectos
13. Modelo de escrito de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación previo a la vía judicial
14. Ejercicios prácticos resueltos. Papeleta de conciliación y efectos I
15. Ejercicios prácticos resueltos. Papeleta de conciliación y efectos II

UNIDAD DIDÁCTICA 3.

CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Introducción a la conciliación en el ámbito de la UE
2. El Libro Verde relativo a las formas alternativas de resolución de las controversias en materia civil y mercantil
3. Iniciativas de la Unión Europea para el desarrollo de los ADR
4. - Recomendaciones relativas al ámbito penal y familiar
5. - Recomendaciones en el ámbito del consumo
6. - Redes europeas de comunicación de los ADR en el extranjero
7. - Directiva 2008/52/CE
8. - Resolución 2011/2117(INI), del Parlamento Europeo
9. - Solvit
10. Una perspectiva comparada
11. El procedimiento de conciliación laboral en la UE
12. Ejercicio resuelto. Conciliación en el ámbito de la UE I
13. Ejercicio resuelto. Conciliación en el ámbito de la UE II

UNIDAD DIDÁCTICA 4.

CONCILIACIONES LABORALES I

1. La conciliación laboral: aproximación
2. Asuntos que deben someterse a conciliación
3. Lugar y forma de celebración del acto de conciliación
4. Papel de las partes
5. La papeleta de conciliación: presentación, forma, plazos y efectos
6. Ejercicios prácticos resueltos. Elementos básicos de la conciliación laboral I

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

CONCILIACIONES LABORALES II

1. El acto de conciliación
2. Consecuencias del acto de conciliación
3. Validez del acuerdo alcanzado en el acto de conciliación
4. - Impugnación del acuerdo
5. - Ejecución del acuerdo
6. - Doctrina del Tribunal Supremo
7. Evolución histórica y situación actual
8. - Datos acerca de la situación actual
9. - Comisiones paritarias
10. - SMAC: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
11. - SIMA: Servicio Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación
12. Ejercicios prácticos resueltos: Conciliación laboral en la práctica

Módulo 7.

Contratación, nóminas, finiquitos y seguros sociales

UNIDAD DIDÁCTICA 1.

SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL RÉGIMEN GENERAL

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

UNIDAD DIDÁCTICA 2.

GESTIÓN DE NÓMINAS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El Salario: elementos, abono, SMI, pagas extraordinarias, recibo y garantía
2. Cotización a la Seguridad Social
3. Retención por IRPF
4. Relación de ejercicios resueltos: bases y tipos contingencias

UNIDAD DIDÁCTICA 3.

EJERCICIO RESUELTO TIPO GENERAL DE COTIZACIÓN

1. Supuesto de hecho: planteamiento tipo general de cotización
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y la base de contingencias profesionales
3. Cálculos para la cotización
4. Cumplimentamos el Modelo RNT o relación nominal de los trabajadores
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
6. Presentación de los Modelos RLC y RNT cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 4.

EJERCICIO RESUELTO COTIZACIÓN DIARIA

1. Supuesto de hecho: planteamiento cotización diaria
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la bases de contingencias profesionales
3. Cálculos para la cotización
4. Cumplimentamos el modelo RNT o relación nominal de los trabajadores
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
6. Presentación de los Modelos RNT, RLC y Nómina cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

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 6.

CONTRATOS (II) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Tipologías y modalidades de contrato de trabajo
2. Contratos de trabajo de duración indefinida
3. Contratos de trabajo temporales
4. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional
5. Contrato de formación en alternancia

UNIDAD DIDÁCTICA 7.

EJERCICIO RESUELTO CONTRATOS BONIFICADOS CON CARGO AL INEM

1. Supuesto de hecho: planteamiento contratos bonificados con cargo al INEM
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la bases de contingencias profesionales
3. Cálculo de la bonificación
4. Cumplimentamos el modelo RLT o relación nominal de trabajadores
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
6. Presentación de los modelos RLC y RNT cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 8.

EJERCICIO RESUELTO CONTRATOS CON REDUCCIONES CON CARGO A LA TGSS

1. Supuesto de hecho: planteamiento contrato con reducciones a cargo de la TGSS
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la base de contingencias profesionales
3. Cálculo de la reducción
4. Cumplimentación del Modelo RNT o relación nominal de los trabajadores
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
6. Presentación de los Modelos RLC y RNT cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 9.

EJERCICIO RESUELTO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

1. Supuesto de hecho: planteamiento contrato a tiempo parcial
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la base de contingencias profesionales
3. Cálculos para la cotización
4. Cumplimentación del Modelo RNT o relación nominal de los trabajadores
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
6. Presentación de los Modelos RLC y RNT cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 10.

EJERCICIO RESUELTO CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

1. Supuesto de hecho: planteamiento contrato en prácticas
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la base de contingencias profesionales
3. Cálculo de la reducción
4. Cumplimentamos los modelos T RNT y RLC
5. Liquidación de cuotas mediante el impreso RNT
6. Presentación de los Modelos RNT, RLC y Nómina cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 11.

EJERCICIO RESUELTO CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

1. El contrato de formación: previsiones a tener en cuenta
2. Presentación de los Modelos RNT , RLC y Nómina cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 12.

MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. Modificaciones de las condiciones del contrato de trabajo
2. La suspensión del contrato de trabajo: determinación, causas y efectos
3. Extinción del contrato de trabajo: formas y causas
4. Los Expedientes de Regulación de Empleo (ERES)
5. Los Expedientes temporales de regulación de empleo (ETES). Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo

UNIDAD DIDÁCTICA 13.

EL FINIQUITO

1. ¿Qué es el finiquito?
2. Consideraciones legales
3. Conceptos a incluir en el recibo de finiquito
4. Cómo se calcula el finiquito
5. Días de indemnización por tipo de despido
6. Ejemplos de cálculo de finiquito

UNIDAD DIDÁCTICA 14.

EJERCICIO RESUELTO FINIQUITOS

1. Supuesto de hecho: Finiquito por extinción del contrato por causa objetiva
2. Cálculo de Finiquito por extinción del contrato por causa objetiva

UNIDAD DIDÁCTICA 15.

ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Nociones generales: prestaciones económicas y asistenciales
2. Incapacidad Temporal
3. Riesgo durante el embarazo, Nacimiento y cuidado de menor , Corresponsabilidad en el cuidado del lactante y lactancia

UNIDAD DIDÁCTICA 16.

EJERCICIO RESUELTO COTIZACIÓN POR SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL CAUSADA POR UNA ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL

1. Supuesto de hecho: planteamiento cotización por situación de incapacidad temporal causada por una enfermedad común o accidente no laboral
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la base de contingencias profesionales
3. Cálculo de la bonificación
4. Cálculo de la situación de Incapacidad Temporal
5. Cumplimentamos los modelos RNT y RLC
6. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
7. Presentación de los Modelos RNT, RLC Y Nómina cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 17.

EJERCICIO RESUELTO SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

1. Supuesto de hecho: planteamiento situación de incapacidad temporal por Nacimiento y cuidado de menor
2. Cálculo de la base de contingencias comunes y de la base de contingencias profesionales
3. Cálculo de la bonificación
4. Cálculo del Nacimiento y cuidado de menor
5. Cumplimentamos los modelos RNT y RLC
6. Liquidación de cuotas mediante el impreso RLC
7. Presentación de los Modelos RNT, RLC y Nómina cumplimentados

UNIDAD DIDÁCTICA 18.

EJERCICIOS RESUELTOS: NÓMINAS Y CONTRATOS

1. Nómina mensual
2. Nómina con incapacidad temporal por accidente de trabajo (AT)
3. Nómina con incapacidad temporal por enfermedad común
4. Nómina de fin de contrato y vacaciones devengadas y no disfrutadas
5. Nómina de maternidad con contrato a tiempo parcial
6. Nómina contrato de formación en alternancia
7. Contrato a tiempo parcial
8. Extinción del contrato por dimisión del trabajador

Módulo 8.

Auditoría de recursos humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 1.

APROXIMACIÓN A LA AUDITORÍA

1. Concepto de auditoría
2. Concepto de Recursos Humanos
3. Concepto de auditoría de Recursos Humanos y su ámbito
4. El auditor
5. Beneficios de la Auditoría de Recursos Humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 2.

TIPOS Y TÉCNICAS DE AUDITORÍA

1. Clasificación de los diferentes tipos de auditoría
2. Técnicas y pruebas de auditoría
3. Ratios en auditoría y cómo usarlos
4. Papeles de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 3.

AUDITORÍA DE LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

1. Introducción y objetivos de la auditoría estratégica de RRHH
2. Análisis interno
3. Análisis externo
4. Evaluación de la estrategia y ajuste estratégico

UNIDAD DIDÁCTICA 4.

AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1. Objetivos de la auditoría de la gestión
2. Auditoría del reclutamiento
3. Auditoría de la selección
4. Auditoría de la formación
5. Programas de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 5.

AUDITORÍA DE LAS OPERACIONES

1. Introducción a la auditoría de operaciones
2. Análisis y mejora de las operaciones
3. Aprendizaje continuo, experiencia y reingeniería de procesos
4. Herramientas específicas útiles

UNIDAD DIDÁCTICA 6.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO LEGAL Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. Objetivos de la auditoría de cumplimiento legal y de responsabilidad social
2. Obligaciones e incumplimientos en el orden social
3. Auditoría de prevención de riesgos laborales
4. Importancia del objetivo de responsabilidad social empresarial

UNIDAD DIDÁCTICA 7.

INFORMES DE AUDITORÍA

1. El informe de auditoría
2. Elementos que componen el informe
3. Tipos de informes
4. Recomendaciones

www.ineaf.es



INEAF BUSINESS SCHOOL

958 050 207 · formacion@ineaf.es

