



**INEAF**  
BUSINESS SCHOOL

## Máster en Recursos Humanos y Gestión del Talento





Elige aprender en la escuela  
**Líder en formación online**

# ÍNDICE

**1 |** Somos INEAF

**2 |** Rankings

**3 |** Alianzas y acreditaciones

**4 |** By EDUCA  
EDTECH  
Group

**5 |** Metodología  
LXP

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

**7 |** Financiación  
y Becas

**8 |** Métodos de  
pago

**9 |** Programa  
Formativo

**10 |** Temario

**11 |** Contacto

[Ver en la web](#)



**INEAF**  
BUSINESS SCHOOL

## SOMOS INEAF

INEAF es una institución especializada en **formación online fiscal y jurídica**. El primer nivel de nuestro claustro y un catálogo formativo en constante actualización nos hacen convertirnos en una de las principales instituciones online del sector.

Los profesionales en activo y recién graduados reciben de INEAF una alta cualificación que se dirige a la formación de especialistas que se integren en el mercado laboral o mejoren su posición en este. Para ello, empleamos **programas formativos prácticos y flexibles con los que los estudiantes podrán compaginar el estudio con su vida personal y profesional**. Un modelo de formación que otorga todo el protagonismo al estudiante.

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

[Ver en la web](#)



Fórmate, crece, desafía lo convencional,  
**Elige INEAF**



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

## RANKINGS DE INEAF

La empresa **INEAF** ha conseguido el reconocimiento de diferentes rankings a nivel nacional e internacional, gracias a sus programas formativos y flexibles, así como un modelo de formación en el que el alumno es el protagonista.

Para la elaboración de estos rankings, se emplean indicadores como la reputación online y offline, la calidad de la institución, el perfil de los profesionales.



[Ver en la web](#)

## ALIANZAS Y ACREDITACIONES



ABOGADOS FINANCIEROS Y TRIBUTARIOS

ESTUDIO LEGAL  
LASSO GUARDIA VEGA



Juan Bautista  
ASESORÍA



DG LEGAL  
ABOGADOS & ECONOMISTAS



Moreno & Peña  
CONSULTORES DE EMPRESAS  
Consultores jurídico-económicos de empresas



LUNA & ASOCIADOS  
abogados



Ver en la web

## BY EDUCA EDTECH

---

INEAF 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

---



[Ver en la web](#)



# 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 INEAF

### 1. Nuestra Experiencia

- ✓ Más de **18 años** de experiencia
- ✓ Más de **300.000** alumnos ya se han formado en nuestras aulas virtuales
- ✓ Alumnos de los 5 continentes
- ✓ **25%** de alumnos internacionales.
- ✓ **97%** de satisfacción
- ✓ **100% lo recomiendan.**
- ✓ Más de la mitad ha vuelto a estudiar en INEAF.

### 2. Nuestro Equipo

En la actualidad, INEAF cuenta con un equipo humano formado por más de **400 profesionales**. Nuestro personal se encuentra sólidamente enmarcado en una estructura que facilita la mayor calidad en la atención al alumnado.

### 3. Nuestra Metodología

#### 100% ONLINE



Estudia cuando y desde donde quieras. Accede al campus virtual desde cualquier dispositivo.

#### APRENDIZAJE



Pretendemos que los nuevos conocimientos se incorporen de forma sustantiva en la estructura cognitiva

#### EQUIPO DOCENTE



INEAF cuenta con un equipo de profesionales que harán de tu estudio una experiencia de alta calidad educativa.



#### NO ESTARÁS SOLO

Acompañamiento por parte del equipo de tutorización durante toda tu experiencia como estudiante

[Ver en la web](#)

## 4. Calidad AENOR

- ✓ Somos Agencia de Colaboración N°99000000169 autorizada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ✓ Se llevan a cabo auditorías externas anuales que garantizan la máxima calidad AENOR.
- ✓ Nuestros procesos de enseñanza están certificados por **AENOR** por la ISO 9001.



## 5. Confianza

Contamos con el sello de **Confianza Online** y colaboramos con las Universidades más prestigiosas, Administraciones Públicas y Empresas Software a nivel Nacional e Internacional.



## 6. Somos distribuidores de formación

Como parte de su infraestructura y como muestra de su constante expansión Euroinnova incluye dentro de su organización una **editorial** y una **imprenta digital industrial**.

[Ver en la web](#)

## 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  
NUMEROUSA**

**20%** Beca  
**DIVERSIDAD  
FUNCIONAL**

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



[Solicitar información](#)

## 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 mas...



[Ver en la web](#)



**INEAF**  
BUSINESS SCHOOL

## Máster en Recursos Humanos y Gestión del Talento



**DURACIÓN**  
1500 horas



**MODALIDAD**  
**ONLINE**



**ACOMPAÑAMIENTO**  
**PERSONALIZADO**

### Titulación

---

#### 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.”

[Ver en la web](#)



## INSTITUTO EUROPEO DE ASESORÍA FISCAL

como centro de Formación acreditado para la impartición a nivel nacional de formación, en colaboración con el Instituto Europeo de Estudios Empresariales (INESEM) EXPIDE EL PRESENTE TÍTULO PROPIO

### NOMBRE DEL ALUMNO

con D.N.I. 000000000 ha superado los estudios correspondientes de

### Nombre de la Acción Formativa

de XX horas, perteneciente al Plan de Formación INEAF en la convocatoria de 20XX

Y para que surtan los efectos pertinentes queda registrado con Número de Expediente XXXX/XXXX-XXXXXX-XXXX-XXXX-XXXX.

Con una calificación de **SOBRESALIENTE**

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

Lugar: Granada  
La Dirección General  
MARIA MORENO HIDALGO

Lugar: Granada  
Firma del Alumno/a  
NOMBRE DEL ALUMNO



## Descripción

Las empresas son cada vez más conscientes de que el éxito en los objetivos empresariales sólo se consigue a través de una buena selección de capital humano. Esta tarea sólo se puede conseguir con profesionales formados para diseñar, organizar y gestionar una adecuada política de Recursos Humanos y de captación y retención de talento. El Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento te aportará los conocimientos técnicos y prácticos que te permitirán desarrollar estrategias para hacer la empresa más competitiva y definir la estructura de la dirección de Recursos Humanos más adecuada, además de conocer y aplicar modelos de dirección y gestión por competencias a todos los niveles.

## Objetivos

- Planificar el desarrollo empresarial del modelo de gestión de recursos humanos en la empresa, estableciendo estrategias, objetivos y asentando valores.
- Formar a especialistas en la gestión de personal, capaces de desenvolverse con absoluta garantía, aportando soluciones y anticipándose con una buena planificación.

[Ver en la web](#)

- Aportar los conocimientos necesarios para aplicar nuevas tecnologías a las funciones y tareas propias de un departamento de recursos humanos.
- Diseñar las políticas retributivas de la empresa de forma que permitan la consecución de los objetivos de la organización y la satisfacción del personal.
- Facilitar herramientas que permitan abordar los conflictos desde la óptica de la conciliación, en el seno de éstos.
- Aprender a elaborar nóminas y cumplimentar modelos RTN y RLC

## A quién va dirigido

Dirigido a responsables del departamento de recursos humanos que requieran de un reciclaje, profesionales con responsabilidad sobre equipos que quieran conocer las nuevas tendencias de dirección de personas, emprendedores, así como a estudiantes o graduados que quieran enfocar su carrera en el ámbito de la dirección de personas.

## Para qué te prepara

Con el Master en Recursos Humanos y Gestión del Talento obtendrás las competencias necesarias para diseñar, implantar y gestionar proyectos estratégicos de desarrollo de las personas en las empresas y organizaciones que apoyen su competitividad. Conocerás las herramientas de la gestión por competencias para establecer indicadores en la gestión del talento y en las estrategias de desarrollo profesional, además de profundizar en diseño de políticas retributivas y la conciliación en el ámbito de la empresa.

## 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

[Ver en la web](#)

# TEMARIO

---

## 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
  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

[Ver en la web](#)

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
  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 contenido: 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

## 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
  - 1. - Sistema de competencias: Objetivos y Funciones
  - 2. - Clases de competencias
  - 3. - Perfil de competencias para un puesto determinado
  - 4. - Diseño de mapas de competencias: definición del puesto de trabajo
  - 5. - ¿Cómo se hace un mapa de competencias?

6. - Proceso de evaluación
7. - Implantación del sistema por competencias: integración de equipos de trabajo, consecución de objetivos y de oportunidades
8. - 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
  1. - Modelo Amigo
  2. - Modelo de González y De Elena
  3. - 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
  1. - Evaluación del desempeño
  2. - Gestión del desempeño: Beneficios y problemas más comunes
  3. - Pasos de la evaluación del desempeño: 5 pasos
  4. - Software para la evaluación del desempeño
  5. - Evaluación integral del trabajador: Evaluación de 360 grados
  6. - Relación del desempeño con la recompensa o retroalimentación
2. Los valores en la empresa: Dirección por valores
3. Gestión por valores: valores económicos, emocionales y éticos
4. 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
3. Automatización de procesos de selección
4. Inteligencia Artificial en la selección del personal

#### UNIDAD DIDÁCTICA 3. COMUNICACIÓN VIRTUAL: MODELO FORMATIVO Y COMUNICATIVO

1. Formación empresarial en Nuevas Tecnologías
2. Redes Sociales Corporativas
3. Plataformas de aprendizaje en línea

[Ver en la web](#)

4. 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. Diversidad e inclusión
4. El talento como prioridad estratégica
5. Gestión efectiva y desempeño del talento
6. Contextualizar y adaptar el talento a la organización
7. El talento: atraer, desarrollar y retener
8. 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. Creación de culturas de empresa innovadoras
6. Co-creación con los empleados
7. Open innovation
8. Ejemplo Práctico: La innovación según Steve Jobs
9. 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 del cambio
3. Metodologías ágiles en la gestión de proyectos
4. Gestión eficiente del equipo humano: talento individual + talento organizacional
5. Programas de bienestar y desarrollo profesional
6. El Departamento de RRHH como motivador del equipo
7. El Departamento de RRHH como líder del equipo
8. Reconocimiento y recompensas
9. Desarrollo de líderes

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: Design thinking en RRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 8. APLICACIONES PARA EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Software para el departamento de Recursos Humanos

[Ver en la web](#)

2. Programas por funcionalidades
3. Nuevas tecnologías en los Recursos Humanos
4. Analítica de datos para la toma de decisiones
5. 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

[Ver en la web](#)

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
  1. - Derecho Internacional Público
  2. - Derecho Internacional Privado
3. Mediación y conciliación: diferencias y similitudes
4. Ámbitos de actuación y exclusiones
5. Competencia
  1. - Objetiva
  2. - Territorial
6. Efectos jurídicos de la conciliación
7. Ejercicio resuelto. Elementos básicos de la conciliación I
8. Ejercicio resuelto. Elementos básicos de la conciliación II
9. 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
  1. - Solicitud o papeleta
  2. - Admisión de la papeleta
  3. - Citación de las partes
  4. - Comparecencia de las partes

Ver en la web

5. - Celebración del acto de conciliación
6. - Testimonio y gastos
7. - Ejecución
8. - Acción de nulidad
9. - Efectos
4. Modelo de escrito de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación previo a la vía judicial
5. Ejercicios prácticos resueltos. Papeleta de conciliación y efectos I
6. 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
  1. - Recomendaciones relativas al ámbito penal y familiar
  2. - Recomendaciones en el ámbito del consumo
  3. - Redes europeas de comunicación de los ADR en el extranjero
  4. - Directiva 2008/52/CE
  5. - Resolución 2011/2117(INI), del Parlamento Europeo
  6. - Solvit
4. Una perspectiva comparada
5. El procedimiento de conciliación laboral en la UE
6. Ejercicio resuelto. Conciliación en el ámbito de la UE I
7. 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
  1. - Impugnación del acuerdo
  2. - Ejecución del acuerdo
  3. - Doctrina del Tribunal Supremo
4. Evolución histórica y situación actual
  1. - Datos acerca de la situación actual
  2. - Comisiones paritarias
  3. - SMAC: Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación
  4. - SIMA: Servicio Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación

5. 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. Regímenes 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

Ver en la web

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

[Ver en la web](#)

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

[Ver en la web](#)

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

[Ver en la web](#)

**Solicita información sin compromiso**

**iMatricularme ya!**

## **Teléfonos de contacto**

 +34 958 050 207

**!Encuéntranos aquí!**

Edificio Educa Edtech

Camino de la Torrecilla N.º 30 EDIFICIO EDUCA EDTECH,  
C.P. 18.200, Maracena (Granada)

 [formacion@ineaf.es](mailto:formacion@ineaf.es)

 [www.ineaf.es](http://www.ineaf.es)

## **Horario atención al cliente**

Lunes a viernes: **09:00 a 20:00h**

**Ver en la web**



**INEAF**  
BUSINESS SCHOOL



**INEAF**  
BUSINESS SCHOOL

By  
**EDUCA EDTECH**  
Group