



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos + Titulación Universitaria





Elige aprender en la escuela
líder en formación online

ÍNDICE

1 | Somos Euroinnova

2 | Rankings

3 | Alianzas y acreditaciones

4 | By EDUCA EDTECH Group

5 | Metodología LXP

6 | Razones por las que elegir Euroinnova

7 | Financiación y Becas

8 | Métodos de pago

9 | Programa Formativo

10 | Temario

11 | Contacto

SOMOS EUROINNOVA

Euroinnova International Online Education inicia su actividad hace más de 20 años. Con la premisa de revolucionar el sector de la educación online, esta escuela de formación crece con el objetivo de dar la oportunidad a sus estudiantes de experimentar un crecimiento personal y profesional con formación eminentemente práctica.

Nuestra visión es ser **una institución educativa online reconocida en territorio nacional e internacional** por ofrecer una educación competente y acorde con la realidad profesional en busca del reciclaje profesional. Abogamos por el aprendizaje significativo para la vida real como pilar de nuestra metodología, estrategia que pretende que los nuevos conocimientos se incorporen de forma sustantiva en la estructura cognitiva de los estudiantes.

Más de

19

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](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION



Desde donde quieras y como quieras,
Elige Euroinnova



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

RANKINGS DE EUROINNOVA

Euroinnova International Online Education ha conseguido el reconocimiento de diferentes rankings a nivel nacional e internacional, gracias por su apuesta de **democratizar la educación** y apostar por la innovación educativa para **lograr la excelencia**.

Para la elaboración de estos rankings, se emplean **indicadores** como la reputación online y offline, la calidad de la institución, la responsabilidad social, la innovación educativa o el perfil de los profesionales.



[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

ALIANZAS Y ACREDITACIONES



Ver en la web



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

BY EDUCA EDTECH

Euroinnova 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 EUROINNOVA

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 Euroinnova.

2. Nuestro Equipo

En la actualidad, Euroinnova cuenta con un equipo humano formado por más **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

Euroinnova 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



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

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 la 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**.

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



[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](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos + Titulación Universitaria



DURACIÓN
710 horas



**MODALIDAD
ONLINE**



**ACOMPañAMIENTO
PERSONALIZADO**



CREDITOS
4 ECTS

Titulación

Doble Titulación: - Titulación de Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos con 600 horas expedida por Euroinnova Business School y Avalada por la Escuela Superior de Cualificaciones Profesionales - Titulación Universitaria en Dirección Estratégica de RRHH con 4 Créditos Universitarios ECTS con 110 horas

[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION



EUROINNOVA INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

EXPIDE LA SIGUIENTE TITULACIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO/A

con Número de Documento XXXXXXXXXX ha superado los estudios correspondientes de

Nombre de la Acción Formativade XXX horas, perteneciente al Plan de Formación de EUROINNOVA en la convocatoria de XXX
Y para que surta los efectos pertinentes queda registrado con número de expediente XXXX/XXXXXXX-XXXXXX

Con un nivel de aprovechamiento ALTO

Y para que conste expido la presente TITULACIÓN en
Granada, a (día) de (mes) del (año)La Dirección General
NOMBRE DEL DIRECTOR ACADÉMICO

Sello

Firma del Alumno/a
NOMBRE DEL ALUMNO

La presente titulación es parte del Plan de Formación de EUROINNOVA y se expide en virtud de la superación de los estudios correspondientes de acuerdo con el número de expediente XXXX/XXXXXXX-XXXXXX. El presente documento es válido para acreditar la superación de los estudios correspondientes de acuerdo con el número de expediente XXXX/XXXXXXX-XXXXXX. El presente documento es válido para acreditar la superación de los estudios correspondientes de acuerdo con el número de expediente XXXX/XXXXXXX-XXXXXX. El presente documento es válido para acreditar la superación de los estudios correspondientes de acuerdo con el número de expediente XXXX/XXXXXXX-XXXXXX.

Descripción

Este Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos le ofrece una formación especializada en la materia. En estos últimos años, hemos observado que la rápida evolución del entorno empresarial obliga a las organizaciones a tomar decisiones estratégicas orientadas a la adaptación a nuevas situaciones de negocio. La consideración global de los mercados –internacionales e interdependientes-, de alto nivel de competencia y con cambios socioeconómicos acelerados, empujan a las organizaciones a crear un nuevo marco en la concepción de ideas para desarrollar el área de recursos humanos y, por ende, la organización, como único factor diferenciador entre empresas. La adaptación a estos cambios y el éxito de las empresas depende de las personas que las componen, de la preparación, ilusión, motivación y valor añadido que cada uno de sus miembros aporta. La función de recursos humanos, desde este punto de vista, tiene que desarrollar una triple tarea: atraer al mejor talento, comprometerlo con el proyecto de la empresa y contribuir a su desarrollo integral. Este Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos tiene como objetivo principal concienciar a los alumnos de las responsabilidades del Técnico de RRHH y es por ello que es necesario conocer y cumplir la normativa laboral general y realizar las funciones propias de RRHH y que son la base de la gestión de las personas en la organización.

Objetivos

- Realizar una dirección estratégica de Recursos humanos.
- Planificar plantillas de trabajo.
- Capacitar de forma teórica y práctica en las competencias profesionales necesarias para el ejercicio profesional de la asesoría laboral adaptado a la nueva reforma laboral.
- Describir los distintos procesos de la gestión laboral y las características prácticas de los mismos.
- Conocer los conceptos sobre motivación y satisfacción de necesidades.

[Ver en la web](#)

EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

- Aprender sobre la satisfacción psicológica y la motivación intrínseca del trabajo.
- Incrementar la participación activa.
- Utilización de la inteligencia empresarial.
- Gestionar conflictos.
- Aplicar técnicas de negociación para resolver conflictos.
- Hacer uso de las nuevas tecnologías para gestionar el departamento de recursos humanos en la empresa.
- Realizar la comunicación interna entre el personal de la empresa utilizando las nuevas tecnologías.
- Utilizar las nuevas tecnologías como un instrumento clave para la atracción, desarrollo y retención del talento en las organizaciones.
- Analizar cómo buscar talento y cuál es la forma óptima de hacerlo a través de las redes sociales.
- Reconocer las herramientas, los canales y las aplicaciones con los que contamos, y la mejor forma de aprovecharlos.
- Establecer objetivos, definir una estrategia y planificar la búsqueda de reclutamiento 2.0 utilizando las diferentes redes sociales.

A quién va dirigido

Este Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos está dirigido a Titulados universitarios procedentes de distintas áreas que quieran desarrollar su carrera en el ámbito de los RRHH.

Para qué te prepara

Este Master en Dirección, Planificación y Gestión de Recursos Humanos le prepara para formar a los futuros profesionales del área de RRHH a través de unos estudios de calidad que den respuesta a las necesidades del mercado laboral en este campo. Para asumir esta finalidad, el Master proporciona los conocimientos y las habilidades necesarias para identificar, caracterizar, atender y evaluar los diversos puntos que surgen, no solo en el día a día de la función, sino tratando de desarrollar la capacidad para el pensamiento estratégico, necesario en cualquier profesional que desempeñe su labor en un contexto multidisciplinar.

Salidas laborales

Distintas áreas en el ámbito de los Recursos Humanos (RRHH).

[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

TEMARIO

PARTE 1. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 1. 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 2. PLANIFICACIÓN DE LAS PLANTILLAS DE TRABAJO

1. Importancia y concepto de la planificación de recursos humanos
2. Modelos de planificación de recursos humanos
3. Análisis y descripción del puesto de trabajo
4. Objetivos de la valoración de puestos de trabajo
5. Métodos de la valoración de puestos de trabajo
6. Aplicación salarial de la valoración por puestos de trabajo
7. Planificación de carreras
8. Plan de sucesión

UNIDAD DIDÁCTICA 3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

1. La importancia del profesigramo
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 4. 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 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA Y SISTEMAS DE COMPENSACIÓN

[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

1. La nueva faceta de la retribución
2. Los modelos de elección de la política retributiva: Interés, utilidad y satisfacción
3. Objetivos del sistema retributivo
4. El modelo de la compensación total
5. Diseño e implantación de la estructura salarial
6. Sistemas de recompensa alternativos

UNIDAD DIDÁCTICA 6. 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 7. 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 8. 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

UNIDAD DIDÁCTICA 9. 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 10. LA COMUNICACIÓN VIRTUAL

1. La comunicación en el nuevo modelo formativo de las empresas.
2. La comunicación virtual en la empresa: Redes Sociales Corporativas
3. El Marketing Interno

PARTE 2. GESTIÓN LABORAL

MÓDULO 1. FUNDAMENTOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

UNIDAD DIDÁCTICA 1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL

1. Introducción
2. Principios inspiradores del Derecho del Trabajo
3. Normas Internacionales Laborales
4. Normas Comunitarias Laborales
5. La Constitución Española y el mundo laboral
6. Leyes laborales
7. Decretos legislativos laborales
8. Decretos leyes laborales
9. Los Reglamentos
10. Costumbre laboral
11. Condición más beneficiosa de origen contractual
12. Fuentes profesionales

UNIDAD DIDÁCTICA 2. CONVENIOS COLECTIVOS

1. El concepto de Convenio Colectivo
2. Clasificación de los Convenios Colectivos
3. Sujetos del Convenio Colectivo
4. Otros aspectos
5. Los Convenios Colectivos tras la reforma según la ley 3/2012 del 6 de Junio

UNIDAD DIDÁCTICA 3. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. Introducción
2. Representación unitaria
3. Representación sindical
4. Las elecciones

UNIDAD DIDÁCTICA 4. CONFLICTOS DE TRABAJO

1. La naturaleza del conflicto laboral
2. Procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos
3. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
4. Procedimiento judicial de solución de conflictos colectivos
5. Ordenación de los procedimientos de presión colectiva o conflictos colectivos

UNIDAD DIDÁCTICA 5. CONTRATOS (I). LA RELACIÓN LABORAL

1. El contrato de trabajo
2. Las empresas de trabajo temporal (ETT)
3. Tiempo de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 6. CONTRATOS (II). MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Tipologías y modalidades de contratos de trabajo
2. Contratos indefinidos
3. Contratos temporales
4. Contratos para personas con discapacidad

5. Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación
6. Otros tipos de contratos
7. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo
8. Ineficacia, suspensión y extinción del contrato de trabajo

ANEXO 1. BONIFICACIONES, REDUCCIONES Y CARACTERÍSTICAS ESPECIALES DE LOS CONTRATOS LABORALES

ANEXO 2. RELACIÓN DE CONTRATOS LABORALES

ANEXO 3. ÍNDICE DESCRIPTIVO DE LA NORMATIVA FUNDAMENTAL

MÓDULO 2. LA GESTIÓN LABORAL

UNIDAD DIDÁCTICA 1. LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Introducción. El Sistema de la Seguridad Social
2. Campo de aplicación del sistema de Seguridad Social
3. Regímenes de la Seguridad Social
4. Sistemas especiales de la Seguridad Social
5. Altas y bajas

UNIDAD DIDÁCTICA 2. GESTIÓN DE NÓMINAS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El Salario
2. Cotización a la Seguridad Social
3. Retención por IRPF
4. Relación de ejercicios resueltos

UNIDAD DIDÁCTICA 3. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Nociones generales
2. Incapacidad temporal (IT)
3. Invalidez y sus diferentes grados
4. Lesiones permanentes no incapacitantes
5. Jubilación
6. Desempleo
7. Riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y lactancia
8. Asistencia Sanitaria

UNIDAD DIDÁCTICA 4. PROCESO JURISDICCIONAL LABORAL

1. El Derecho Procesal Laboral: naturaleza jurídica
2. El Orden Jurisdiccional Social
3. El proceso laboral en el orden social: actos procesales y agotamiento de la vía administrativa

UNIDAD DIDÁCTICA 5. SISTEMA CONTRAT@

1. Comunicación de contratos: los sistemas Contrat@

2. El sistema Contrat@
3. Comunicación de la contratación
4. Comunicación de la copia básica
5. Seguimiento de las comunicaciones realizadas

UNIDAD DIDÁCTICA 6. SISTEMA SILTRA

1. Asignar Códigos de cuenta de cotización
2. Escritorio de SILTRA
3. Cotización
4. Envío de ficheros
5. Informes de entrega de ficheros
6. Consulta de envíos
7. Seguimiento de liquidaciones
8. Imprimir documentos
9. Relación Nominal de trabajadores (RNT)
10. Recibo de Liquidación de cotizaciones (RLC)
11. Documento de Cálculo de la Liquidación (DCL)
12. Configuración
13. Procesar remesas Afiliación
14. Envío de ficheros de afiliación
15. Procesar remesas INSS
16. Buzones
17. Consulta de envíos Afiliación/INSS
18. Utilidades

ANEXO 1. BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN

ANEXO 2. TARIFAS AT Y EP

PARTE 3. MOTIVACIÓN HUMANA EN LOS GRUPOS DE TRABAJO

UNIDAD DIDÁCTICA 1. CONCEPTOS BÁSICOS

1. Motivación y satisfacción de necesidades
2. Principales teorías
3. Motivación intrínseca Vs extrínseca
4. Biología de la motivación

UNIDAD DIDÁCTICA 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN Y PERSONAS MOTIVADORAS

1. Características de la organización y su equipo
2. Relaciones individuo- organización
3. El directivo y su efecto en la motivación
4. Tipos de liderazgo

UNIDAD DIDÁCTICA 3. INTERCAMBIO DE RECURSOS EN LAS RELACIONES PROFESIONALES. NECESIDAD DE RECONOCIMIENTO

1. El refuerzo

Ver en la web



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

2. Reconocimiento y crítica
3. La disciplina

UNIDAD DIDÁCTICA 4. RECOMPENSAS INTRÍNECAS DEL TRABAJO.

1. Satisfacción psicológica
2. Motivación intrínseca en el trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 5. DAR SENTIDO AL TRABAJO

1. Marcarse una dirección.
2. El sentido del trabajo humano.

UNIDAD DIDÁCTICA 6. INCREMENTO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA. CLIMA LABORAL DE MOTIVACIÓN.

1. Habilidades y estrategias de motivación
2. La comunicación
3. Proceso de solución de problemas
4. Mantenimiento de la moral del grupo. Influencia de las expectativas

UNIDAD DIDÁCTICA 7. SENTIRSE COMPETENTE EN EL TRABAJO

1. La carrera profesional
2. Autogestión
3. Autoestima.

PARTE 4. ANÁLISIS Y GESTIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA

UNIDAD DIDÁCTICA 1. LA INTELIGENCIA EMPRESARIAL Y LA VIDA LABORAL

1. Introducción
2. Experiencia laboral y calidad de vida
3. Aplicación de la IE a la vida laboral
4. IE y éxito laboral
5. Establecer objetivos adecuados
6. Competitividad
7. El puesto de trabajo
8. Cultura laboral

UNIDAD DIDÁCTICA 2. DIRECCIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL CON IE

1. Las organizaciones vistas desde el punto de vista de la IE
2. Ventajas del uso de la IE en la empresa
3. RR.HH. con IE
4. Gestión del tiempo
5. Gestión de equipos de trabajo
6. Gestión de reuniones

UNIDAD DIDÁCTICA 3. LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

1. ¿Qué son las habilidades sociales?
2. La asertividad
3. La empatía
4. La escucha activa
5. La autoestima

UNIDAD DIDÁCTICA 4. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

1. Habilidades de resolución de problemas
2. Técnicas básicas de resolución de problemas
3. El análisis de decisiones
4. Toma de decisiones: el proceso de decisión

UNIDAD DIDÁCTICA 5. LAS RELACIONES GRUPALES

1. ¿Qué es un grupo?
2. El funcionamiento del grupo
3. El rol en el grupo
4. El liderazgo en el grupo
5. La comunicación en el grupo

UNIDAD DIDÁCTICA 6. EL ESTRÉS LABORAL

1. Introducción
2. Definición de Estrés
3. Factores de riesgo: las causas desencadenantes del estrés laboral
4. Las consecuencias del estrés laboral

UNIDAD DIDÁCTICA 7. GESTIÓN DE CONFLICTOS

1. Conceptualización del conflicto
2. Orígenes y causas de los conflictos
3. Tipos de conflictos
4. Elementos del conflicto
5. Importancia del conflicto
6. La conflictología
7. Prevención de los conflictos

UNIDAD DIDÁCTICA 8. AFRONTAMIENTO DE LOS CONFLICTOS

1. Qué es un problema, qué es un conflicto
2. Conflictos de necesidades e intereses en la tarea
3. Los conflictos como oportunidad o como riesgo
4. Cómo y porque aparecen los conflictos
5. Ganadores o perdedores

UNIDAD DIDÁCTICA 9. METODOLOGÍA DE RESOLUCIÓN: LA NEGOCIACIÓN

1. Concepto de negociación
2. Estilos de negociación

3. Los caminos de la negociación
4. Fases de la negociación
5. Estrategias de negociación
6. Tácticas de negociación
7. Cuestiones prácticas

PARTE 5. NUEVAS TECNOLOGÍAS EN RECURSOS HUMANOS

MÓDULO 1. NUEVAS TECNOLOGÍAS EN RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. TÉCNICAS DE E-LEARNING PARA APOYAR LA FORMACIÓN.

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

UNIDAD DIDÁCTICA 2. HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.

1. Introducción.
2. Objetivos
3. Criterio para el desempeño de la gestión.
4. Medidas.
5. Elección del evaluado y del evaluador.
6. Momento adecuado.
7. Logística.
8. Comunicación.
9. Seguimiento.

UNIDAD DIDÁCTICA 3. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

1. Arquitecturas en la gestión del conocimiento.
2. Funcionalidades.
3. Herramientas de búsqueda de información.

UNIDAD DIDÁCTICA 4. NNTT APLICADAS A LA METODOLOGÍA DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN INDIVIDUALIZADA PARA EJECUTIVOS Y PROFESIONALES

1. ¿Qué es el coaching?
2. Un poco de historia.
3. “Lo que el pensamiento pueda configurar el hombre puede alcanzar”.
4. Concepto de coaching.
5. Life coach o coach personal.
6. Cuadro de cualidades y habilidades de un coach.
7. Metodología del coaching.
8. Preguntas frecuentes sobre el coaching.
9. ¿Cómo trabaja y qué espera de su cliente?
10. Para los futuros coaches.
11. ¿Qué beneficios tendrías si fueras un coach?

UNIDAD DIDÁCTICA 5. LA INTRANET COMO HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN INTERNA (I).

1. Operativa en las empresas.
2. Intranet.
3. Las ventajas al implementar intranet.
4. Aplicaciones concretas de intranet.

UNIDAD DIDÁCTICA 6. LA INTRANET COMO HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN INTERNA (II).

1. Justificaciones de una Intranet.
2. Los Mitos Generados sobre Intranet.
3. ¿Qué necesitamos para tener una Intranet?
4. Estructura Organizacional.
5. Intercambio de información a nivel Interno.
6. Intercambio de información a nivel Externo.
7. Barreras en el Intercambio de Información.
8. Recursos Disponibles.
9. Definición de Objetivos Generales.
10. Definición de Objetivos Puntuales.
11. Infraestructura en Sistemas de la Organización.

UNIDAD DIDÁCTICA 7. TECNOLOGÍAS APLICADAS AL DESARROLLO DEL TALENTO.

1. ¿Qué es la administración del talento humano?
2. Definición de recursos y talento humano.
3. ¿Por qué la administración del talento humano es importante?
4. Desarrollo de una filosofía del talento humano.
5. Formación y desarrollo del talento humano.
6. Enfoque de diagnóstico a la formación.
7. Estimación de las necesidades de formación.
8. Selección y diseño de los programas de formación.
9. Elección del contenido de la formación.
10. Elección de los métodos para impartir información.
11. La motivación.
12. Expectativas del proceso de motivación.

UNIDAD DIDÁCTICA 8. TÉCNICAS EFICIENTES EN INTERNET PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

1. Introducción.
2. Usar Internet en la selección de personal.

MÓDULO 2. CURSO MULTIMEDIA NOMINAPLUS

PARTE 6. SELECCIÓN DE PERSONAL: REDES SOCIALES

UNIDAD DIDÁCTICA 1. INTRODUCCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y A LA ATRACCIÓN DEL TALENTO

1. Elementos clave del proceso de selección de personal: diversidad generacional
 1. - Análisis más profundo de la Generación Y y Z en relación con las redes sociales
2. Employer Branding

1. - Cuestiones interesantes
2. - El employer branding y las redes sociales
3. Evolución de la "WWW". Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0.
 1. - Web 1.0
 2. - Web 2.0
 3. - Web 3.0
4. Las nuevas tecnologías en los procesos de atracción y selección de talento

UNIDAD DIDÁCTICA 2. EL PAPEL DE LAS REDES SOCIALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Qué es una Red social
2. Evolución de las redes sociales
3. La teoría de los seis grados de separación
4. La identidad digital
5. Tipos de redes. Cuáles son y cómo se perciben
 1. - Generalistas: Facebook, Google+, etc.
 2. - Profesionales: LinkedIn, Xing, Viadeo, etc.
 3. - Verticales: Innocentive, Moterus, Discapnet, etc.
6. Red social vs Red profesional en la búsqueda de talento
7. Los perfiles más demandados en la red

UNIDAD DIDÁCTICA 3. LAS REDES GENERALISTAS: FACEBOOK Y GOOGLE+

1. Introducción a Facebook
 1. - ¿Qué es Facebook?
 2. - El botón social "me gusta" en Facebook
 3. - Barra de Facebook
 4. - Ventajas de utilizar Facebook
2. Registro en Facebook
 1. - Crear una nueva cuenta en Facebook
 2. - Acceder con una cuenta existente
3. Página principal de usuario
 1. - Datos del perfil
 2. - Favoritos
 3. - Fotos y vídeos
 4. - Estado
 5. - Amigos
 6. - Otras aplicaciones
4. Tipos de Perfiles en Facebook
 1. - Perfil de Usuario
 2. - Perfil de Empresas
 3. - Perfil de desarrollador
5. Herramientas Facebook para Empresas
 1. - Objetivos comerciales
 2. - Ventas en Internet con Facebook
6. El Edge Rank de Facebook
7. Introducción a Google+
8. Registro en Google+
9. Página principal de usuario de Google+

UNIDAD DIDÁCTICA 4. LAS REDES PROFESIONALES: LINKEDIN, XING Y VIADEO

1. Introducción a LinkedIn
 1. - Tipos de cuentas en LinkedIn
 2. - Cómo darse de alta y crear un perfil en LinkedIn
 3. - Comunicarse y crear una red de contactos en LinkedIn
2. Herramientas a tener en cuenta en LinkedIn
 1. - Tener recomendaciones en LinkedIn
 2. - Búsqueda directa de un candidato en LinkedIn
 3. - ¿Cómo un candidato puede encontrar una oferta laboral en LinkedIn?
 4. - ¿Cómo una empresa puede publicar una oferta laboral en LinkedIn?
3. El perfil de una empresa en LinkedIn
4. Crear y ser miembro de un grupo en LinkedIn
5. Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en LinkedIn
6. Xing
7. Viadeo
8. Viadeo recruiter

UNIDAD DIDÁCTICA 5. BLOGS

1. Blogs
2. Tipología de blogs
3. Blogs gratuitos: Wordpress y Blogger
 1. - Wordpress
 2. - Blogger
4. Recomendaciones para gestionar un blog personal
5. Recomendaciones para gestionar un blog corporativo

UNIDAD DIDÁCTICA 6. REDES DE MICROBLOGGING

1. Redes de microblogging: Twitter
2. Conceptos básicos para el uso de Twitter
 1. - ¿Qué significa seguir a alguien en Twitter?
 2. - ¿Qué es Twittear?
 3. - ¿Qué es el Timeline?
 4. - ¿Qué es un retweet?
 5. - ¿Qué es un hashtag?
 6. - Trending Topic
 7. - ¿Qué es enviar un mensaje directo?
 8. - ¿Qué es crear una lista?
3. Registro en Twitter
4. Página Principal de usuario
5. Beneficios de Twitter para encontrar trabajo
6. Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en Twitter
7. Redes de microblogging: Tumblr

UNIDAD DIDÁCTICA 7. OTRAS REDES SOCIALES A CONSULTAR PARA LA BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE TALENTOS

1. YouTube
 1. - Iniciación a YouTube
 2. - Normas de la comunidad
 3. - YouTube y empleo
2. Instagram
3. Pinterest

UNIDAD DIDÁCTICA 8. RECLUTAMIENTO 2.0

1. Introducción al reclutamiento 2.0
2. ¿Qué es el Reclutamiento 2.0?
3. Reclutamiento 2.0 vs Reclutamiento tradicional
4. Ventajas e inconvenientes del Reclutamiento 2.0
5. Currículum o perfil profesional: marca personal 2.0
 1. - La "marca personal", algunas definiciones, reflexiones e ideas básicas de los expertos para empezar
 2. - Los mejores recursos de la red para hacer un currículum 2.0
6. Errores más comunes en el uso de las redes sociales y cómo evitarlos
 1. - Errores de las empresas
 2. - Errores de los candidatos
7. Planificación de la oferta y la demanda: nuevas profesiones 2.0

UNIDAD DIDÁCTICA 9. ESTRATEGIA Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE RECLUTAMIENTO 2.0

1. Cómo incorporar las redes sociales en los procesos de selección
2. La estrategia de RRHH 2.0 alineada con la estrategia corporativa de la empresa
3. Marketing de RRHH 2.0 para atraer y fidelizar talento
4. Elaboración del plan de reclutamiento 2.0
5. Las recomendaciones de los expertos
6. Claves para el éxito de la estrategia de Reclutamiento 2.0
7. Necesidad de un cambio de mentalidad en la empresa
8. La selección a través de las redes sociales como ventaja competitiva en la empresa. Ahorro de recursos económicos
9. Medición y resultados de las campañas de RRHH 2.0: el retorno de la inversión (ROI) en las redes sociales
 1. - ¿Qué es el retorno de la inversión (ROI)?
 2. - ¿Cómo se calcula el ROI en las redes sociales?

UNIDAD DIDÁCTICA 10. ASPECTOS LEGALES

1. Legislación aplicable a las redes sociales en la selección de talento
 1. - LOPD y redes sociales
 2. - Agencia Española de Protección de Datos
 3. - Aplicabilidad de las previsiones de la LSSI
2. Políticas de uso de las redes sociales en las empresas: adaptación del "Código de conducta" de las empresas a las redes sociales
3. Política de privacidad en Facebook
4. Ley de seguridad ciudadana
5. ANEXO. INFORME INFOEMPLEO SOBRE REDES SOCIALES Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

6. Introducción al Informe de Infoempleo
7. Datos clave del informe
8. Informe Infoempleo - Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España

[Ver en la web](#)



EUROINNOVA
INTERNACIONAL ONLINE EDUCATION

¿Te ha parecido interesante esta información?

Si aún tienes dudas, nuestro equipo de asesoramiento académico estará encantado de resolverlas.

Pregúntanos sobre nuestro método de formación, nuestros profesores, las becas o incluso simplemente conócenos.

Solicita información sin compromiso

¡Matricularme ya!

¡Encuétranos aquí!

Edificio Educa Edtech

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

 900 831 200

 formacion@euroinnova.com

 www.euroinnova.edu.es

Horario atención al cliente

Lunes a viernes: 9:00 a 20:00h Horario España

¡Síguenos para estar al tanto de todas nuestras novedades!



Ver en la web



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION



EUROINNOVA
INTERNATIONAL ONLINE EDUCATION

 By
EDUCA EDTECH
Group