



Cursos Expertos

Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo



INESEM
BUSINESS SCHOOL

INESEM BUSINESS SCHOOL

Índice

Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo

1. Sobre Inesem
2. Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo

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

[Objetivos](#)

3. Programa académico
4. Metodología de Enseñanza
5. ¿Porqué elegir Inesem?
6. Orientacion
7. Financiación y Becas

SOBRE INESEM BUSINESS SCHOOL

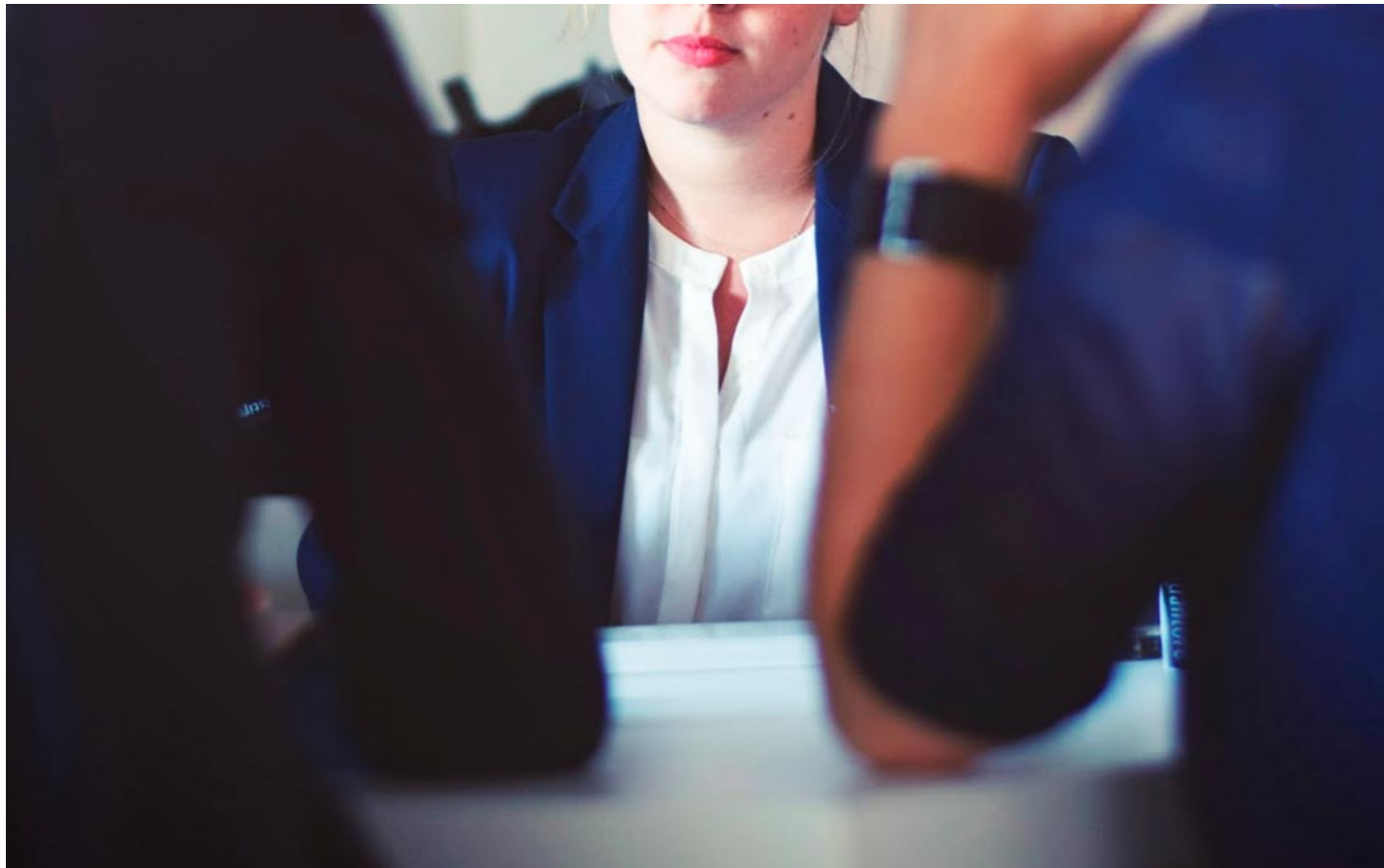


INESEM Business School como Escuela de Negocios Online tiene por objetivo desde su nacimiento trabajar para fomentar y contribuir al desarrollo profesional y personal de sus alumnos. Promovemos ***una enseñanza multidisciplinar e integrada***, mediante la aplicación de ***metodologías innovadoras de aprendizaje*** que faciliten la interiorización de conocimientos para una aplicación práctica orientada al cumplimiento de los objetivos de nuestros itinerarios formativos.

En definitiva, en INESEM queremos ser el lugar donde te gustaría desarrollar y mejorar tu carrera profesional. ***Porque sabemos que la clave del éxito en el mercado es la "Formación Práctica" que permita superar los retos que deben de afrontar los profesionales del futuro.***



Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo



DURACIÓN	500
PRECIO	599 €
MODALIDAD	Online

Entidad impartidora:



INESEM
BUSINESS SCHOOL

Programa de Becas / Financiación 100% Sin Intereses

Titulación Cursos Expertos

- Título Propio del Instituto Europeo de Estudios Empresariales (INESEM) "Enseñanza no oficial y no conducente a la obtención de un título con carácter oficial o certificado de profesionalidad."

Resumen

La gran importancia que han tomado las personas en la organización ha provocado que cada vez se prime más en las empresas un trato especial por el talento, desarrollo y, en general, las habilidades de las personas. Por ello, se hace necesario conocer las herramientas principales para poder convertir el capital humano en elemento diferenciador en la organización dentro del mercado económico. Este motivo hace que una formación transversal y generalista en todos los ámbitos que engloba el departamento de recursos humanos nos puede ayudar a diferenciarnos del resto y poder trabajar con un equipo humano que ejerza como principal baza de nuestra empresa.

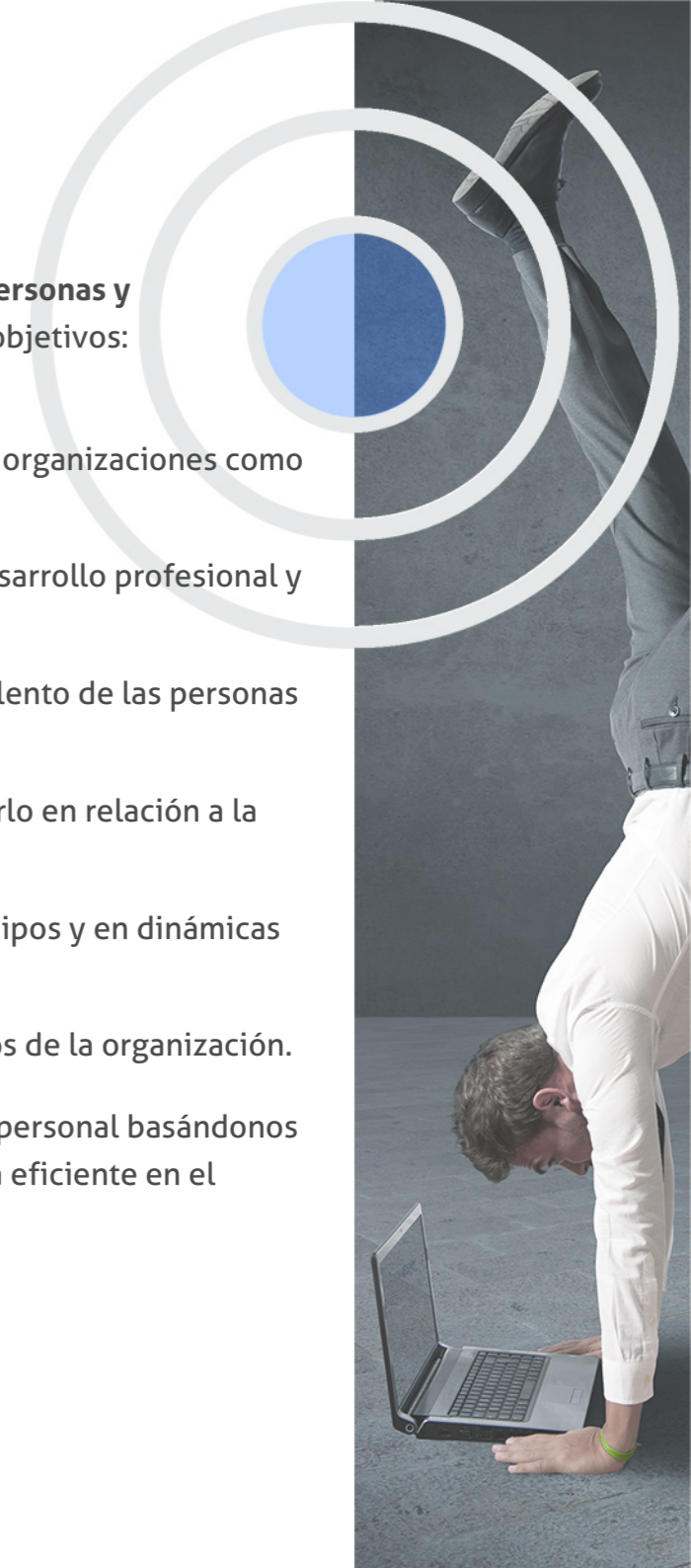
A quién va dirigido

El Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo de INESEM está dirigido a quienes posean un grado o título en la rama de Recursos Humanos, Derecho y Administración de Empresas, cualquier titulación o persona interesada en reforzar o adquirir conocimientos en el ámbito de la dirección de personas.

Objetivos

Con el Cursos Expertos **Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo** usted alcanzará los siguientes objetivos:

- Conocer la vital importancia de las personas en las organizaciones como elemento diferenciador.
- Estudiar el coaching desde el punto de vista del desarrollo profesional y personal de los empleados en la organización.
- Aprender a evaluar, valorar, atraer y gestionar el talento de las personas dentro de la organización.
- Captar el potencial de las personas para desarrollarlo en relación a la organización.
- Estudiar las nuevas tendencias en liderazgo de equipos y en dinámicas de grupo para aumentar la eficiencia en el trabajo.
- Detectar las necesidades para alcanzar los objetivos de la organización.
- Realizar procesos de reclutamiento y selección de personal basándonos en las nuevas técnicas que engloban una búsqueda eficiente en el mercado laboral.





¿Y, después?

Para qué te prepara

El Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo de INESEM prepara al alumno para asumir la dirección del departamento de recursos humanos, para trabajar como técnico de recursos humanos o bien enfocado a un departamento específico dentro de los recursos humanos como puede ser el de selección y formación, administración de personal, consultoría de talento, clima laboral o de motivación.

Salidas Laborales

Los recursos humanos están adoptando, cada vez más, de una mayor importancia en el mundo empresarial actual, ya que el correcto trato y gestión de los empleados es esencial para el buen funcionamiento organizacional. Por ello los puestos de trabajo una vez finalizado el Postgrado en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo de INESEM pueden ser: dirección y gestión de recurso humanos, director de personal, jefe de departamento, administrador de empresas, interventor socio laboral, etc.

¿Por qué elegir INESEM?



PROGRAMA ACADÉMICO

Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo

Módulo 1. **Personas, el epicentro de la organización**

Módulo 2. **Innovación, estrategia y liderazgo de las personas**

Módulo 3. **Gestión laboral a través de contrat@, delt@, sistema red y siltra**

Módulo 4. **Selección, talento y formación de personas**

Módulo 5. **Gestión por competencias, motivación y estrés laboral**

Módulo 6. **El conflicto laboral y la mediación**

Módulo 7. **Profundización en el coaching**

Módulo 1. Personas, el epicentro de la organización

Unidad didáctica 1.

Modelos organizativos: la humanización de la organización

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

Unidad didáctica 2.

El equipo en la organización actual

1. La importancia de los equipos en las organizaciones actuales
2. Modelos explicativos de la eficacia de los equipos
3. Composición de equipos, recursos y tareas
4. Los procesos en los equipos

Módulo 2. Innovación, estrategia y liderazgo de las personas

Unidad didáctica 1.

La innovación en la organización

1. Adaptación de la organización a través del talento y la innovación
2. Los ingredientes de la innovación
3. Gestión de la innovación
4. Requisitos para la innovación
5. Caso de estudio voluntario: La innovación según Steve Jobs
6. Caso Helvex: el cambio continuo

Unidad didáctica 2.

Nuevos retos del departamento de recursos humanos

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

Unidad didáctica 3.

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 4.

El liderazgo en el equipo

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

Unidad didáctica 5.

Técnicas para mejorar el funcionamiento de un equipo

1. Programa de entrenamiento
2. Técnicas de desarrollo en equipo

Unidad didáctica 6.

La dinámica de grupos

1. Definición
2. Aplicaciones a los distintos campos de la vida social
3. Técnicas de dinámicas de grupos
4. Normas generales para el uso de las técnicas de grupo
5. El papel del dinamizador

Módulo 3.

Gestión laboral a través de contrat@, delt@, sistema red y siltra

Unidad didáctica 1.

La gestión laboral: aspectos introductorios

1. El contrato de trabajo
2. Tipologías y modalidades de contrato de trabajo
3. El Sistema de la Seguridad Social
4. Campo de aplicación del sistema de seguridad social
5. Regímenes de la Seguridad Social
6. El Salario

Unidad didáctica 2.

Acción protectora de la seguridad social

1. Nociones generales
2. Incapacidad temporal (IT)
3. Requisitos para acceder a la prestación
4. Contenido y duración de la prestación
5. Invalidez y sus diferentes grados
6. Requisitos para acceder a la prestación
7. Contenido de las prestaciones y su duración
8. Prestación no contributiva de invalidez
9. Lesiones permanentes no invalidantes
10. Jubilación
11. Desempleo
12. Requisitos para acceder a la prestación por desempleo (nivel contributivo)
13. Contenido y duración
14. Modalidad asistencial de la prestación por desempleo (Subsidio por desempleo)
15. Riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y lactancia
16. Riesgo durante el embarazo
17. Maternidad
18. Riesgo durante la lactancia
19. Paternidad

20. Asistencia sanitaria

Unidad didáctica 3.

Sistema red

1. Nuevas tecnologías para la gestión laboral
2. El Sistema Red
3. El sistema RED a través de la WinSuite32

Unidad didáctica 4.

Sistema contrat@

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

Unidad didáctica 5.

Sistema delt@

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

Unidad didáctica 6.

Sistema de liquidación directa

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

Unidad didáctica 7.

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

Unidad didáctica 8.

Sistema siltra ii

1. Imprimir documentos
2. Relación Nominal de trabajadores (RNT)
3. Recibo de Liquidación de cotizaciones (RLC)
4. Documento de Cálculo de la Liquidación (DCL)
5. Configuración
6. Procesar remesas Afiliación
7. Envío de ficheros de afiliación

Unidad didáctica 9.

Sistema siltra iii

1. Procesar remesas INSS
2. Buzones
3. Consulta de envíos Afiliación/INSS
4. Utilidades

Unidad didáctica 10.

Anexo bonificaciones y reducciones

Unidad didáctica 11.

Anexo bases y tipos de cotización

Unidad didáctica 12.

Anexo tarifas at y ep

Módulo 4.

Selección, talento y formación de personas

Unidad didáctica 1.

Reclutamiento y selección de personal

1. La importancia del profesiograma
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 2.

La estrategia de reclutamiento 30

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

Unidad didáctica 3.

Técnicas de e-learning para apoyar la formación

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

Unidad didáctica 4.

Gestión del conocimiento y gestión del talento

1. La sociedad del conocimiento
2. La gestión del conocimiento
3. El talento como elemento de diferenciación
4. La gestión del talento
5. La detección del talento en la empresa
6. Atracción, desarrollo y retención del talento
7. Caso de estudio voluntario: la NASA y la gestión del conocimiento

Unidad didáctica 5.

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 6.

Financiación y bonificación de la formación

1. Financiación de la formación bonificada
2. Formación continua con base en las empresas

Módulo 5.

Gestión por competencias, motivación y estrés laboral

Unidad didáctica 1.

Modelos actuales en la gestión por competencias

1. Visión histórica de la gestión de personas
2. Los nuevos paradigmas conceptuales de la gestión de personas
3. Reconceptualización del trabajo humano Del Taylorismo a la competencia laboral

Unidad didáctica 2.

Introducción a las competencias

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

Unidad didáctica 3.

Gestión por competencias identificación y definición de competencias

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

Unidad didáctica 4.

Política de retribución

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

Unidad didáctica 5.

Comunicación interna y externa

1. Importancia de la comunicación en la empresa
2. Comunicación interna
3. Herramientas de comunicación
4. Plan de comunicación interna
5. La comunicación externa
6. Cultura empresarial o corporativa
7. Clima laboral

Unidad didáctica 6.

La motivación en la empresa

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

Unidad didáctica 7.

El estrés laboral

1. Introducción Antecedentes históricos del estrés
2. Concepto y Modelos Teóricos del estrés laboral
3. Desarrollo del Estrés Laboral
4. Tipos de estrés Laboral
5. Causas del Estrés Laboral
6. Síntomas del estrés laboral
7. Consecuencias del Estrés Laboral

Unidad didáctica 8.

El burnout

1. ¿Qué es el Burnout?
2. Tipos de Burnout
3. Fases del Burnout
4. Causas del Burnout
5. Síntomas del Burnout
6. Consecuencias del Burnout
7. Relaciones entre Estrés y Burnout

Unidad didáctica 9.

Prevención y manejo del estrés laboral

1. Medidas de prevención e intervención
2. Técnicas para la prevención del estrés
3. Intervención en situaciones de crisis

Módulo 6. El conflicto laboral y la mediación

Unidad didáctica 1. Análisis del conflicto

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 2. Resolución del conflicto

1. Introducción
2. Actitudes ante el conflicto
3. Estilos de resolución de conflictos
4. El lenguaje

Unidad didáctica 3. La mediación

1. Introducción
2. Origen y concepto de la mediación
3. Principios inspiradores y rectores del proceso de mediación
4. Ventajas y desventajas de la mediación
5. La mediación como proceso

Módulo 7. Profundización en el coaching

Unidad didáctica 1. El gestor del proceso del coaching: el coach

1. El coach: funciones y tareas
2. Actuación del coach en la empresa
3. El coach ejecutivo

Unidad didáctica 2. Las 11 competencias clave del coach

1. Las competencias clave del coach
2. Aptitudes y actitudes básicas
3. Perfiles de empresa y desarrollo de organizaciones liberadoras

Unidad didáctica 3. Preparación integral del coach

1. Formación técnica y práctica
2. Fallos y errores más frecuentes
3. Entrenamiento en la conducción de sesiones

Unidad didáctica 4. El coachee

1. El coachee como protagonista del proceso de cambio
2. Características personales, sociales y cognitivas del coachee
3. Receptividad del coachee en el proceso de coaching
4. Mejora del nivel de autoconciencia
5. Código deontológico y ético del coaching

metodología de aprendizaje

La configuración del modelo pedagógico por el que apuesta INESEM, requiere del uso de herramientas que favorezcan la colaboración y divulgación de ideas, opiniones y la creación de redes de conocimiento más colaborativo y social donde los alumnos complementan la formación recibida a través de los canales formales establecidos.



Con nuestra metodología de aprendizaje online, el alumno comienza su andadura en INESEM Business School a través de un campus virtual diseñado exclusivamente para desarrollar el itinerario formativo con el objetivo de mejorar su perfil profesional. El alumno debe avanzar de manera autónoma a lo largo de las diferentes unidades didácticas así como realizar las actividades y autoevaluaciones correspondientes.

El equipo docente y un tutor especializado harán un *seguimiento exhaustivo*, evaluando todos los progresos del alumno así como estableciendo una línea abierta para la resolución de consultas.

Nuestro sistema de aprendizaje se fundamenta en *cinco pilares* que facilitan el estudio y el desarrollo de competencias y aptitudes de nuestros alumnos a través de los siguientes entornos:

Secretaría

Sistema que comunica al alumno directamente con nuestro asistente virtual permitiendo realizar un seguimiento personal de todos sus trámites administrativos.

Campus Virtual

Entorno Personal de Aprendizaje que permite gestionar al alumno su itinerario formativo, accediendo a multitud de recursos complementarios que enriquecen el proceso formativo así como la interiorización de conocimientos gracias a una formación práctica, social y colaborativa.

Revista Digital

Espacio de actualidad donde encontrar publicaciones relacionadas con su área de formación. Un excelente grupo de colaboradores y redactores, tanto internos como externos, que aportan una dosis de su conocimiento y experiencia a esta red colaborativa de información.

Webinars

Píldoras formativas mediante el formato audiovisual para complementar los itinerarios formativos y una práctica que acerca a nuestros alumnos a la realidad empresarial.

Comunidad

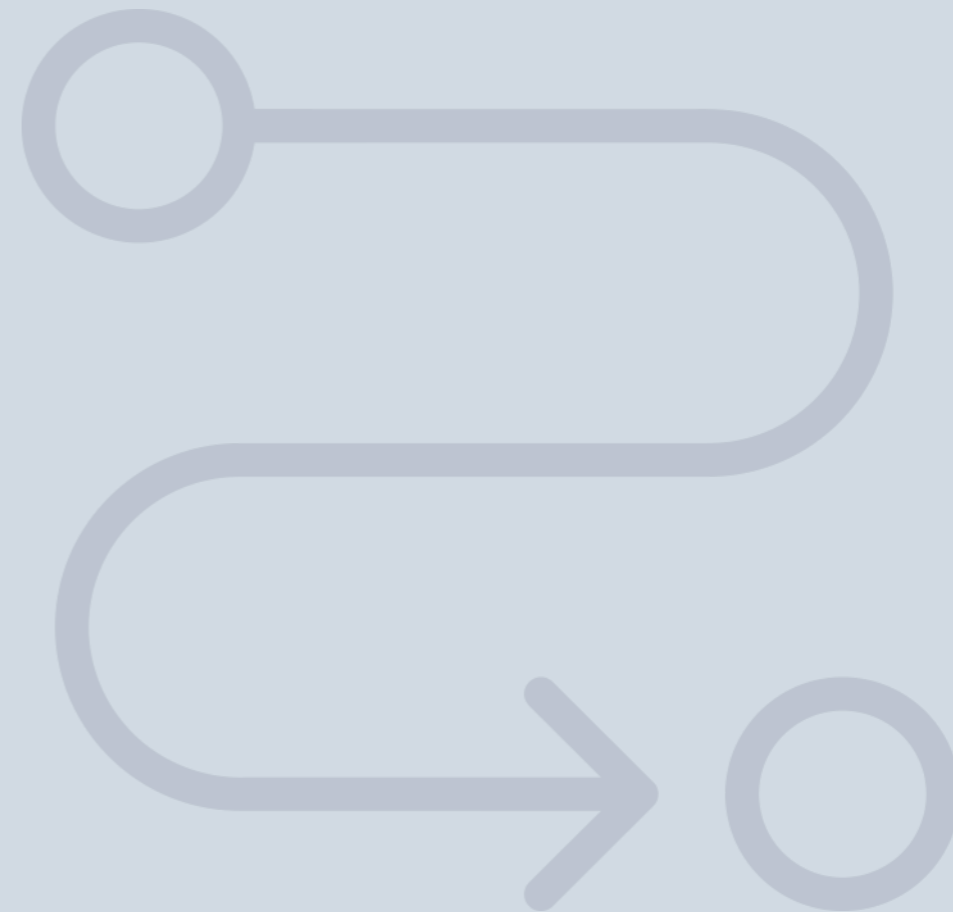
Espacio de encuentro que permite el contacto de alumnos del mismo campo para la creación de vínculos profesionales. Un punto de intercambio de información, sugerencias y experiencias de miles de usuarios.





SERVICIO DE **Orientación** de Carrera

Nuestro objetivo es el asesoramiento para el desarrollo de tu carrera profesional. Pretendemos capacitar a nuestros alumnos para su adecuada adaptación al mercado de trabajo facilitándole su integración en el mismo. Somos el aliado ideal para tu crecimiento profesional, aportando las capacidades necesarias con las que afrontar los desafíos que se presenten en tu vida laboral y alcanzar el éxito profesional. Gracias a nuestro Departamento de Orientación de Carrera se gestionan más de 500 convenios con empresas, lo que nos permite contar con una plataforma propia de empleo que avala la continuidad de la formación y donde cada día surgen nuevas oportunidades de empleo. Nuestra bolsa de empleo te abre las puertas hacia tu futuro laboral.



Financiación y becas

En INESEM

Ofrecemos a nuestros alumnos facilidades económicas y financieras para la realización del pago de matrículas,

todo ello
100%
sin intereses.

INESEM continúa ampliando su programa de becas para acercar y posibilitar el aprendizaje continuo al máximo número de personas. Con el fin de adaptarnos a las necesidades de todos los perfiles que componen nuestro alumnado.



20%	Beca desempleo	Para los que atraviesen un periodo de inactividad laboral y decidan que es el momento idóneo para invertir en la mejora de sus posibilidades futuras.
15%	Beca emprende	Nuestra apuesta por el fomento del emprendimiento y capacitación de los profesionales que se han aventurado en su propia iniciativa empresarial.
10%	Beca alumnos	Como premio a la fidelidad y confianza de los alumnos en el método INESEM, ofrecemos una beca a todos aquellos que hayan cursado alguna de nuestras acciones formativas en el pasado.

Cursos Expertos

Curso Experto en Dirección de Personas y Desarrollo
Organizativo

Impulsamos tu carrera profesional



INESEM
BUSINESS SCHOOL

www.inesem.es



958 05 02 05 formacion@inesem.es

Gestionamos acuerdos con más de 2000 empresas y tramitamos más de 500 ofertas profesionales al año.

Facilitamos la incorporación y el desarrollo de los alumnos en el mercado laboral a lo largo de toda su carrera profesional.